

La Negociación Colectiva en el Sector Comercio

Actualización 2005 *

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-097-X

* Actualización del estudio publicado en el año 1999, en papel.

La Negociación Colectiva en el Sector Comercio
(Actualización 2005)

Director:

Tomás Sala Franco

Autores:

Eva López Terrada
Luis Enrique Nores Torres
Carmen Salcedo Beltrán
*Profesores de Derecho del Trabajo y de la
S.S. Universitat de Valencia E.G.*

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL	4
A) Ámbito funcional y territorial y tratamiento de los problemas Sobre estructura en los convenios estatales	4
B) Ámbito temporal de los convenios	11
CAPITULO II. INGRESO EN LA EMPRESA (Período de prueba y contratación laboral)	30
CAPITULO III. POLÍTICA DE EMPLEO	66
CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL	116
A) Clasificación profesional	116
B) Movilidad funcional	126
CAPITULO V. RETRIBUCIONES (Salarios y percepciones Extrasalariales)	130
CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO	171
A) Jornada; horario; trabajo nocturno; turnos, descansos	179
B) Horas extraordinarias	218
C) Las vacaciones	230
D) Las licencias	257
CAPITULO VII. DERECHOS FUNDAMENTALES	279
CAPITULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	290
CAPITULO IX. PROTECCIÓN SOCIAL	304
CAPITULO X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	318
CAPITULO XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAS DE CONDICIONES DE TRABAJO	335
CAPITULO XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS.	341
CAPITULO XIII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO	373
CAPITULO XIV. DERECHOS COLECTIVOS	390
CAPITULO XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	418
CAPITULO XVI. COMISIÓN PARITARIA	424
CAPITULO XVII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	450
CAPITULO XVIII. OTRAS DISPOSICIONES	463
CAPITULO XIX. SEGUIMIENTO DEL AINC 2005	478
CAPITULO XX. CONCLUSIONES	481
CAPITULO XXI. FUENTES	482
CAPITULO XXII. VALORACIÓN CRÍTICA	503

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por finalidad revisar el informe que sobre el estado de la negociación colectiva en el sector del comercio se publicó en el año 1999, bajo los auspicios de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Para ello hemos estudiado los convenios colectivos cuyo ámbito funcional viene referido, exclusivamente o no, al sector mencionado y que han sido publicados con posterioridad a la aparición de dicho informe.

Al respecto, hemos seguido limitándonos al análisis de los convenios de ámbito estatal, autonómico, interprovincial y provincial, sin abordar en ningún momento los convenios de empresa, dado que el objetivo último de este estudio –la comparación entre los distintos convenios colectivos con vistas a alcanzar convenios generales de sector o subsector- no afecta, en principio, a tales convenios.

El informe confeccionado se ha centrado en dos grandes cuestiones: de un lado, el estudio de la estructura de la negociación colectiva, en relación con los ámbitos funcional, territorial y temporal de los distintos convenios; de otro, el análisis exhaustivo de sus contenidos normativos y obligacionales.

La sistemática seguida en todos los bloques de materias tratadas es similar. Así, cada capítulo va precedido de una serie de consideraciones generales sobre las principales tendencias que en la regulación de cada una de las materias han sido detectadas; a continuación, se detallan los datos obtenidos en cada uno de los convenios estudiados, finalmente, las consideraciones críticas que ha merecido el tratamiento por los convenios colectivos de las materias analizadas se recogen en un capítulo específico en el que además se da cuenta de las eventuales ilegalidades encontradas.

CAPÍTULO I ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

A) ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL Y TRATAMIENTO DE LOS PROBLEMAS SOBRE ESTRUCTURA EN LOS CONVENIOS ESTATALES

1.- La estructura de la negociación colectiva en el sector del comercio es fundamentalmente provincial, si bien también existen convenios de ámbito nacional, autonómico, interprovincial e, incluso, local.

1.1. Por lo que respecta a los de ámbito nacional, hay que diferenciar dos categorías o grupos de convenios.

a) De entrada, hay un primer grupo de convenios que pertenecen claramente al sector de la actividad comercial. Los convenios que cabe incluir en este grupo –un total de once- son los siguientes: el convenio de administración de loterías; el convenio de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; el convenio para el comercio de flores y plantas; el convenio del ciclo del comercio del papel y artes gráficas; el convenio para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; el convenio para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; el convenio de estaciones de servicio; el convenio para grandes almacenes; el convenio de farmacias; el convenio de telemarketing; el convenio de cadenas de tiendas de conveniencia.

Igualmente, cabría integrar en este grupo el convenio estatal para la recuperación de desperdicios sólidos, si bien este convenio ya no hace expresa referencia a la venta de dichos desperdicios, a diferencia de lo que sucedía con el convenio vigente en el momento de elaborar el informe de 1999.

Por el contrario, no se ha incluido en este listado el convenio estatal de supermercados, autoservicios y distribuidores mayoristas de alimentación, debido a su carácter extraestatutario según la SAN de 5 de octubre de 2004. Tampoco se ha tenido en cuenta el convenio interprovincial de combustibles sólidos –Madrid, Barcelona y Valencia- en la medida en que no se trata de un convenio nacional, sino interprovincial, al margen de que el convenio es de 1994, ni el acuerdo de sustitución de la ordenanza.

b) Un segundo grupo estaría constituido por aquellos convenios de ámbito estatal que no pertenecen a sectores comerciales, pero que incluyen la distribución comercial de sus productos. Se trata de un total de cuatro convenios: el acuerdo general de la construcción; el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; el convenio para la industria fotográfica; el convenio del frío industrial.

Asimismo cabría integrar en este grupo el convenio de plantas vivas, si bien no se ha tomado en consideración pues es del año 1992; por otra parte, tampoco se ha tenido en cuenta el Acuerdo Marco de Confiterías del año 1996. Ambos fueron objeto de análisis en el informe de 1999.

1.2. Por lo que respecta a los de ámbito autonómico, su número, en principio, rebasa los setenta y cinco, si bien en su gran mayoría se corresponden con comunidades autónomas de carácter uniprovincial. Si se prescinde por el momento de los mismos, el número resulta ser mucho más reducido.

a) En efecto, los convenios de ámbito autonómico pertenecientes a comunidades autónomas pluriprovinciales son solamente siete: en Castilla-León, el de medianas superficies de distribución de alimentación; en Cataluña, el convenio del comercio en general para sectores que carezcan de convenio propio, el de óptica al por menor de 1999, el convenio del comercio de muebles, el de masas congeladas y el de vidrio, loza y cerámica; en la Comunidad Valenciana, el convenio de estaciones de servicio y el de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas.

b) Al margen de los anteriores, deben mencionarse dos convenios interprovinciales: el convenio de empresas almacenistas dedicadas a la importación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Gerona y Lérida; y el convenio de charcutería y carnicería de las provincias de Valencia y Castellón.

1.3.- Finalmente, si se desciende al ámbito provincial, incluyendo en este apartado las comunidades autónomas uniprovinciales, la situación es la siguiente.

- Comunidad Autónoma de Baleares: comercio en general; panaderías y pastelerías.
- Comunidad Autónoma de Cantabria: alimentación (almacenistas); alimentación (detall); frutas, verduras y hortalizas (mayor); madera y mueble; materiales de construcción; calzado y piel; metal; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y bollerías; panaderías. Además, debe tenerse en cuenta la existencia de un convenio de 1996 relativo al comercio de productos químicos, farmacéuticos e industriales (mayor).
- Comunidad Autónoma de La Rioja: comercio en general; metal; textil; panaderías.
- Comunidad Autónoma de Madrid: comercio vario; alimentación; alimentación (mercados de distrito de concesión municipal); automóviles, componentes, accesorios y recambios; cerámica, vidrio, iluminación y regalo; frutas, verduras, hortalizas y plátanos; juguetes, deportes y armería deportiva (mayor y detall); piel; óptica; metal; mueble; textil; industrias vinícolas, alcohólicas y licoreras; confiterías, pastelerías y repostería (obradores y despachos); panaderías; patatas (almacenistas). Además puede tenerse en cuenta un convenio de 1997 sobre comercio de pescado (mayoristas).

Al respecto, en comparación con la situación existente cuando se elaboró el informe publicado en 1999, debe llamarse la atención sobre la integración del convenio del comercio de plátanos en el convenio del comercio de frutas y verduras.

- Comunidad Autónoma de Murcia: comercio en general; alimentación (detall); alimentación (mayor); aguardientes, compuestos y licores; industrias vinícolas y alcohólicas; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías; comercio de agrrios; especias, condimentos y herboristerías; envasado y manipulado de fruta fresca y hortalizas.
- Comunidad Autónoma de Navarra: comercio vario; alimentación (almacenistas); alimentación (supermercados, autoservicios y detall); droguerías, perfumerías y herboristerías; frutas, verduras y hortalizas (almacenes); ganadería; madera y corcho; piel; metal; comercio mixto de productos químicos y especialidades farmacéuticas (mayor); textil; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías; óptica; artes gráficas e industrias auxiliares.
- Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: comercio en general; alimentación y frutas, verduras y hortalizas (mayor); alimentación (detall);

- material eléctrico; recambios y accesorios de automóvil; oficinas de farmacia; industrias vinícolas; confiterías, pastelería y repostería (obradores); panaderías.
- Álava: alimentación; calzado; metal; mueble; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, bombones y caramelos (obradores); panaderías. Además, debe tenerse en cuenta un convenio de 1999 sobre comercio textil.
 - Albacete: comercio en general; industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras; confiterías, pastelerías, repostería, etc. (obradores); panaderías.
 - Alicante: alimentación (supermercados, autoservicios y detallistas); alimentación (mayor); curtidos y artículos para el calzado; frutas varias, hortalizas y plátanos; materiales de construcción; metal; mueble, cestería y artículos de mimbre y junco; textil; vidrio plano; vidrio y cerámica; oficinas de farmacia; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías; especias y condimentos. Además, debe tenerse en cuenta un convenio de 1997 sobre calzado y piel; otro de 1994 sobre óptica.
 - Almería: comercio en general; textil; panaderías; frutas, hortalizas y flores.
 - Ávila: comercio en general; panaderías.
 - Badajoz: alimentación; calzado y piel; metal; mueble y madera; textil; panaderías.
 - Barcelona: alimentación (mayoristas); alimentación (supermercados y autoservicios); alimentación (detallistas y autoservicios hasta 120 metros cuadrados); frutas, verduras y hortalizas (mayoristas); juguetes y cochecitos de niño (mayor y detall); piel y calzado; materiales de construcción; óptica (menor); pescado fresco y congelado; tocineros, carniceros, despojos, etc.; metal; comercio e importación de productos fotográficos; textil; oficinas de farmacia; confiterías y pastelerías; panaderías.
 - Burgos: comercio mixto; alimentación; calzado; metal; mueble; textil; comercio vinícola, aguardientes, compuestos y licores; óptica; confiterías, repostería, pastelería (industria, obradores y despachos); panaderías; especias y condimentos.
 - Cáceres: comercio en general; panaderías.
 - Cádiz: alimentación, frutas y hortalizas; piel; metal; mueble; textil; oficinas de farmacia; confiterías, reposterías, pastelerías, etc. (obradores y despachos); panaderías; actividades conexas al comercio de construcción y sus materiales. Además, debe tenerse en cuenta un convenio de 1999 sobre pescados y mariscos.
 - Castellón: alimentación (almacenistas al por mayor); alimentación (supermercados y autoservicios); metal; textil; confiterías, pastelerías y bollerías; panaderías. Además, debe tenerse en cuenta un convenio de 1999 sobre el mueble.
 - Ceuta: comercio en general; panaderías.
 - Ciudad Real: comercio en general; textil; confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías; panaderías.
 - Córdoba: comercio en general; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías; panaderías.
 - Cuenca: comercio en general; panaderías.
 - Gerona: comercio en general; confiterías, pastelerías y bollerías; panaderías.
 - Granada: frutas, hortalizas y patatas; panaderías. Además, debe tenerse en cuenta un convenio de 1999 sobre comercio en general.
 - Guadalajara: comercio en general; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías.
 - Guipúzcoa: comercio en general; alimentación; frutas, verduras y hortalizas (mayor); juguetes (mayor y detall); pescado fresco, congelado y mariscos; oficinas de farmacia; confiterías, pastelerías y bollería (comercio e industria); panaderías; artes gráficas; estaciones de servicio. Además debe tenerse en

- cuenta un convenio de 1998 sobre comercio del mueble y tres de 1999 sobre comercio de la piel, comercio del metal y comercio textil.
- Huelva: comercio en general; alimentación; panaderías. Además, existen cuatro convenios de 1999 sobre comercio del calzado, comercio del metal, comercio del mueble y comercio textil.
 - Huesca: comercio en general; piel; textil; panaderías.
 - Jaén: comercio diverso; alimentación; materiales de construcción; papel; calzado; metal; mueble; textil; panaderías; plantas vivas.
 - La Coruña: comercio vario; alimentación; frutas, verduras y hortalizas; piel; empresas exportadoras de pescado fresco del puerto de La Coruña; mueble; textil; confiterías, pastelerías, reposterías, etc. (obradores y despachos); panaderías. Además, puede tenerse en cuenta dos convenios de 1999 sobre vinos y sobre metal –este último integrado desde dicha fecha con el de materiales de construcción-.
 - Las Palmas: comercio en general; automóviles, camiones, motocicletas, etc.; metal; confiterías, pastelerías, bollerías, reposterías, masas fritas, etc.; panaderías; vidrio plano. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1998 sobre muebles.
 - León: alimentación; madera y mueble; piel; materiales de construcción; metal; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería (obradores y despachos); panaderías.
 - Lérida: comercio en general; confiterías, pastelería y repostería; panadería; óptica (menor).
 - Lugo: alimentación; piel y calzado; materiales de construcción; metal; mueble y objetos decorativos; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías.
 - Málaga: comercio en general; alimentación (almacenes); vidrio plano; confiterías, pastelerías, reposterías, helados, turrónes, churrerías, etc.; panaderías. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1999 sobre ópticas.
 - Melilla: panaderías. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1994 sobre comercio en general y otro de confiterías de 1987.
 - Orense: alimentación; piel; metal; textil; materiales de construcción; vinos; confiterías, pastelerías, bollerías, repostería y platos cocinados; panaderías.
 - Palencia: comercio en general –que aglutina la piel, el textil, la alimentación y la droguería-; ganadería; metal; mueble; confiterías, pastelerías, reposterías, etc. (obradores y despachos). Por otra parte, existía un convenio del comercio de pescado, pero que ha desaparecido el uno de enero de 2005 por indicación del propio convenio.
 - Pontevedra: alimentación y ganaderías; bazares y artículos de regalo; frutas y productos hortícolas; piel; materiales de la construcción; pescado fresco (exportadores); metal; mueble; textil (mayor); textil (detall); industria y comercio vinícola; confiterías, pastelerías, reposterías (obradores y despachos); panaderías. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1998 sobre comercio del vidrio plano.
 - Salamanca: ganadería; confiterías, pastelerías y reposterías; panaderías. Además, debe señalarse la existencia de un convenio extraestatutario sobre el comercio en general.
 - Santa Cruz de Tenerife: alimentación; automóviles, accesorios y recambios; bazares y artículos de regalo; mueble; textil y calzado; confiterías, pastelerías, bollerías, heladería artesanal, repostería, pastelería salada y panadería artesanal.
 - Segovia: comercio en general; panaderías. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de confiterías del año 1996.

- Sevilla: comercio general –mueble, antigüedades y objetos de arte; joyería, platerías e importadores y comerciantes de relojes; almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deporte; bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detall, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; textil, quincalla y mercería; materiales construcción y saneamientos; piel y manufacturas varias-; abonos; alimentación; agrios; automóvil, motocicletas y sus accesorios; maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina; almacenistas de hierros, tuberías, aceros y metal no férreo; óptica; confiterías, pastelerías y reposterías; panaderías.
- Soria: comercio en general; panaderías.
- Tarragona: alimentación (detall); alimentación (mayoristas); materiales de construcción; metal; textil; óptica (menor); frutas, verduras y hortalizas del mercat del camp de Reus y Tarragona; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías.
- Teruel: comercio en general.
- Toledo: comercio en general; alimentación; confiterías, pastelerías, repostería, mazapán; panaderías.
- Valencia: comercio de actividades diversas; alimentación (almacenistas); alimentación (detall); alimentación (supermercados y autoservicios); frutos secos; materiales de construcción; calzado (mayor y detall); metal; mueble; textil; vidrio y cerámica; industria y comercio vinícola; confiterías, pastelerías, reposterías, etc.; panaderías. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1998 sobre curtidos.
- Valladolid: comercio en general; alimentación; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, repostería artesanal; confitería, pastelería, repostería industrial. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1994 sobre panaderías.
- Vizcaya: comercio en general; alimentación; calzado y piel; metal; mueble; textil; oficinas de farmacia; industria y comercio vinícolas; artes gráficas; frutas, verduras y plátanos; estaciones de servicio; pescado de mercabilbao; confiterías, pastelerías y reposterías (artesanal); panaderías. Además, pueden tenerse en cuenta dos convenios de 1999, uno sobre vidrio y cerámica y otro de droguerías, perfumerías, artículos de limpieza y similares (mayor y detall).
- Zamora: comercio general; alimentación; piel; metal; textil; industrias vinícolas y alcohólicas; confiterías, pastelerías y reposterías; panaderías.
- Zaragoza: alimentación (almacenes y distribución); alimentación (detall y autoservicio); juguetes y artículos de deporte; óptica; pescado; calzado; metal; mueble; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías; aceitunas y encurtidos. Además, puede tenerse en cuenta un convenio de 1995 sobre flores y plantas y otro de 1994 sobre supermercados.

2.- Por lo que respecta al tratamiento de los problemas relativos a la estructura de la negociación colectiva en los convenios colectivos de ámbito estatal del sector comercio –así como de sectores no comerciales pero que afectan a actividades comerciales-, el análisis efectuado permite clasificar dichos convenios en tres grupos diferentes: en primer lugar, los que abordan la racionalización de la estructura del sector al que resultan aplicables; en segundo lugar, los que sin regular de manera completa las cuestiones de estructura, contienen alguna referencia relativa a las unidades de negociación inferiores; finalmente, los que guardan silencio sobre el tema.

2.1.- El único convenio que aborda la racionalización de la estructura del sector al que resulta aplicable es el Convenio General de la Construcción, cuyo ámbito de

aplicación comprende la actividad consistente en el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista. Así pues, la situación en este punto no ha variado respecto la detectada con ocasión del informe de 1999; es más, incluso el tratamiento del tema señalado por el convenio en cuestión sigue siendo exactamente el mismo. En efecto, la articulación de la estructura negocial se sigue llevando a cabo por el convenio mediante el desarrollo de tres frentes distintos.

a) En primer lugar, los artículos 3 y 4 continúan definiendo la estructura del sector mediante la distinción entre el convenio general del sector de la construcción, por un lado, y los convenios provinciales o de Comunidad Autónoma, por otro, como niveles de negociación con los que las partes consideran suficientemente cubierta la estructura negocial.

b) En segundo lugar, se siguen estableciendo una serie de reglas para resolver la eventual concurrencia de convenios, concretadas en los principios de jerarquía, de seguridad y coherencia, de territorialidad y de complementariedad (artículos 5 a 9). Una cuestión a destacar es la relativa a que se mantiene el intento por evitar la utilización de las posibilidades que a los niveles supraempresariales inferiores reconoce el artículo 84.2 ET; ello se sigue concretando en el compromiso de las partes a no concluir convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que regulen materias reservadas en el ámbito estatal y en la renuncia expresa a la utilización de las facultades establecidas en dicho artículo.

c) En tercer lugar, el convenio mantiene la distribución de las materias a regular por los diferentes niveles de negociación (artículo 10), subrayando de nuevo (artículo 11) que los niveles inferiores al estatal no podrán negociar las materias reservadas a dicho ámbito y en la renuncia expresa a la utilización de las facultades establecidas en dicho artículo.

2.2.- El segundo grupo se integraría por los convenios que no abordan el tema de la estructura negocial de forma completa, pero contienen algunas referencias sobre las unidades inferiores de negociación. A su vez, dentro de esta categoría, cabe distinguir dos subgrupos distintos de convenios según las afinidades que presentan entre sí.

a) Por un lado, estarían los convenios que optan por declarar de forma expresa el respeto por las unidades de negociación inferiores o, al menos, dicho respeto subyace en la regulación que los mismos contienen. El grupo estaría integrado por el convenio del comercio de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas) y el convenio del frío industrial; asimismo, cabe recordar como en esta misma línea se movía el convenio del comercio de plantas vivas de 1992.

- El primero de los convenios mencionados señala en su artículo 6 que las disposiciones del convenio no serán aplicables para aquellas empresas y trabajadores que, a pesar de estar incluidos en su ámbito funcional, se rijan por otro convenio, salvo que de mutuo acuerdo las partes decidan adherirse al convenio estatal. Con todo, una vez realizada esta declaración, dejan constancia de que la voluntad de los firmantes es que el convenio estatal constituya referencia eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios, considerándose como norma supletoria.
- El convenio del frío industrial, por su parte, aunque en principio afirma tener eficacia normativa y obligar por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en los ámbitos que el propio convenio define, acto seguido matiza que las

unidades del sector que tengan un convenio propio “*podrán adherirse al presente convenio*” cuando exista conformidad de las representaciones social y económica. Así pues, implícitamente está respetando dichas unidades inferiores, pues requiere el acuerdo de las mismas para resultar integradas en su ámbito.

b) Por otro lado, estarían los convenios que incluyen un compromiso expreso de las partes firmantes de no promover niveles inferiores de negociación o, simplemente, evidencian un cierto recelo hacia dichas unidades. En este punto, cabe mencionar, el convenio para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; el convenio de telemarketing; el convenio de farmacias; el convenio para el comercio del papel y artes gráficas; el convenio de administración de loterías; y el convenio de grandes almacenes.

- El primero de los convenios mencionados mantiene la misma regulación que existía al tiempo de elaborar el informe de 1999. En este sentido, sigue señalando que las partes se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.
- En segundo lugar, el convenio de telemarketing, además de recoger un compromiso similar, establece las siguientes previsiones.

Por un lado, señala que como regla general, las normas del convenio tienen carácter de normas mínimas de derecho necesario, salvo que se señale otra cosa. Así, si se produce una remisión a otros ámbitos, habrá que estar a lo que señale la propia remisión; si se señala expresamente, el convenio nacional será exclusivo y excluyente.

Por otro lado, establece que son materias no negociables en los niveles inferiores, además de las previstas en el artículo 84 ET, el ámbito funcional y personal del convenio.

Finalmente, se incluye la declaración de los firmantes relativa al interés de que se desarrolle en los niveles autonómicos las materias relativas al calendario, idioma y sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

- En tercer lugar, el convenio de farmacias prevé que las partes firmantes determinarán en el marco de la Comisión Mixta Paritaria las materias que, formando parte del convenio, se han de tratar en el ámbito autonómico correspondiente para su correcta aplicación y que deberá ser fruto del acuerdo entre las partes firmantes del propio convenio para la mencionada aplicación.

Asimismo, establece el carácter prioritario del ámbito estatal y afirma que, en aplicación del artículo 83 ET, se consideran materias no negociables en los ámbitos inferiores una serie de cuestiones que coinciden con las que menciona el artículo 84 como excepciones a la posibilidad de que el convenio supraempresarial inferior se descuelgue del supraempresarial superior. Por otra parte, señala que los conflictos de concurrencia en los ámbitos inferiores respecto a materias no negociables se resolverán de acuerdo con el convenio estatal.

- En cuarto lugar, el convenio de administración de loterías también recoge la manifestación de las partes firmantes relativa a que no resulta necesario promover ámbitos de negociación que sean inferiores al estatal y a dotar de primacía y preferencia absoluta al convenio estatal.

Asimismo, establece que queda reservado al ámbito estatal, el período de prueba, la contratación en toda su extensión, clasificación profesional, el régimen disciplinario, la seguridad y salud laboral, la movilidad geográfica, la jornada laboral máxima, la estructura salarial, la formación continua, así como el resto de materias que son objeto de regulación en el convenio, que en ningún caso podrán resultar negociadas en ámbitos inferiores.

- En quinto lugar, el convenio para el comercio del papel y artes gráficas se mueve en una línea parecida al anterior, algo que, por lo demás, supone un carácter continuista respecto el régimen establecido en el convenio de este sector analizado con ocasión del informe de 1999. Así, el convenio señalado continúa señalando que las partes expresamente convienen que es su voluntad no verse afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto (salvo el convenio de empresa) en ninguna materia. A tal fin, declara que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el convenio nacional y cualquier otro –de ámbito provincial, autonómico u otro estatal-, salvo que sea de empresa, el convenio afectante quedará expresamente anulado a todos los efectos y en todas sus materias.
- Por último, el convenio de grandes almacenes recoge el acuerdo de los firmantes relativo a que *“la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal y por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa”*. Asimismo, señala que de conformidad con el artículo 83.2 ET, los supuestos de concurrencia se resolverán de conformidad con las siguientes reglas.

Por un lado, toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial y los acuerdos concretos de cada empresa se resolverán con sujeción al contenido material acordado en el convenio sectorial estatal que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.

Por otro lado, considera materias propias y exclusivas del ámbito estatal las siguientes: modalidades de contratación; períodos de prueba; clasificación profesional; aspectos generales de la promoción profesional y régimen de ascensos; estructura salarial; salarios base sectoriales y su incremento; jornada máxima y su regulación básica; formación profesional; régimen disciplinario y de representación colectiva.

Finalmente, se remiten al ámbito empresarial: promoción, ascensos y establecimiento de carreras profesionales; distribución de la jornada anual; implantación y modificación de sistemas de incentivos y/o valoración de puestos de trabajo; beneficios en compras; complementos de incapacidad temporal y tratamiento del absentismo.

2.3.- El tercer grupo de convenios está constituido por aquellos que guardan silencio sobre esta materia: el convenio de residuos y desperdicios sólidos; el convenio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; el convenio de vidrio, cerámica e industrias extractivas; el convenio de la industria fotográfica; el convenio de flores y plantas; el convenio de estaciones de servicio; el convenio de cadenas de tiendas de conveniencia.

B) ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

3.- El ámbito temporal delimitado en los convenios del comercio no presenta demasiada homogeneidad; resulta complejo trazar una línea de tendencia ya que se trata de una materia en la que juegan básicamente elementos del todo erráticos, como puede ser la tradición del subsector o los intereses de las partes en cada momento, lo

que dificulta notablemente una eventual futura negociación articulada. Las principales cuestiones que han sido objeto de análisis han sido las siguientes.

3.1.- En primer lugar, la duración de los convenios, donde se ha constatado que todos ellos son temporales, con duraciones muy distintas según subsectores y aún dentro del subsector; como excepción, se ha detectado que al menos cinco convenios proclaman una duración indefinida: el nacional para la industria fotográfica; los de panaderías de Valencia y Navarra; el de confiterías de Valencia; el del papel y artes gráficas de Guipúzcoa.

3.2.- En segundo lugar, la cuestión de la denuncia, tema en el que existen tres grupos de convenios:

a) Por un lado, los que guardan silencio o remiten a la legislación general, no fijando, en consecuencia, plazo alguno para la denuncia; en tales casos, debe entenderse que la misma deberá producirse antes de la llegada del término final de vigencia del convenio.

b) Por otro, los que establecen una denuncia automática, sin necesidad de que las partes manifiesten su voluntad en tal sentido, bien desde una fecha concreta o bien desde el momento del acuerdo.

c) Finalmente, los que fijan una antelación o preaviso mínimo para ello, que va desde los quince días hasta los cuatro meses, con una variedad notable.

3.3.- Por último, también ha sido objeto de atención el tratamiento de las prórrogas del convenio a las que se refiere el artículo 86 ET, precepto que como es sabido tiene una naturaleza dispositiva.

a) En relación con la prórroga anual de la totalidad del convenio cuando no media denuncia, es posible que el convenio no establezca nada o reproduzca, sin más, las previsiones estatutarias. Con todo, también resulta posible detectar tratamientos diversos al previsto en el artículo 86.2 ET.

- En ocasiones, esa diferencia afecta a la duración de la prórroga, donde se han detectado algunos supuestos aislados que o bien la amplían o bien la reducen.
- Otras veces, la prórroga del convenio se encuentra matizada, pues se exige que, en todo caso, se lleva a cabo una actualización de los contenidos económicos; dicha actualización, a su vez, puede tener un carácter automático, fijando el convenio los parámetros dentro de los cuales se producirá o encomendarse a la comisión paritaria del convenio.

b) En cuanto a la ultractividad, en casi todos los convenios rige la regla general dispositiva del artículo 86.3 ET. Así, una vez denunciado el convenio, decae el contenido obligacional y se mantiene el normativo hasta que se logre un nuevo acuerdo; y ello bien por declaración expresa del convenio, bien por su silencio al respecto. Al margen de lo anterior, algunos convenios contienen un tratamiento específico de contenido diverso:

- Por un lado, se ha detectado la existencia de un importante número de convenios que amplían la ultractividad a la totalidad de los contenidos del convenio, incluyendo en consecuencia los obligacionales.

- Por otro lado, en algunos casos, las cláusulas obligacionales decaen no con la denuncia del convenio, sino con el inicio de las deliberaciones del siguiente.
- Finalmente, en algún caso aislado, se prevé que la actualización de los contenidos salariales señalada anteriormente se produzca también en estos casos.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

a) La duración tienen un alcance anual en al menos dos convenios -Albacete y Murcia-; de dos años en al menos diez convenios -Cataluña; Navarra; Ceuta; Jaén; Gerona; Guadalajara; Huesca; Salamanca; Segovia; Almería-; en al menos quince convenios es de tres años -convenio nacional para tiendas de conveniencia; Toledo; Zamora; Málaga; Cuenca; Huelva; Las Palmas; Teruel; Ávila; Lérida; Sevilla; Vizcaya; Asturias; Cáceres; Ciudad Real-; en al menos otros siete convenios, la duración se fija en cuatro años -La Rioja; Madrid; Baleares; Palencia; Soria; Valladolid; La Coruña-. El convenio de Burgos, por su parte, prevé una duración de 44 meses, es decir, tres años y dos tercios.

b) La denuncia tiene un carácter automático en al menos diecinueve convenios de los analizados -Albacete; Ávila; Burgos; Cáceres; Ciudad Real; Cuenca; Guadalajara; Huesca; Las Palmas; La Rioja; Navarra; Salamanca; Toledo; Valladolid; Zamora; Jaén; Palencia; Soria; Vizcaya-; en los restantes se exige un preaviso mínimo que oscila entre un mes -Almería; Huelva; Málaga; Segovia-, dos meses -nacional de tiendas de conveniencia; Asturias; Córdoba; Murcia; Cataluña y La Coruña-; y tres meses -Ceuta; Baleares; Gerona; Lérida; Madrid). Finalmente, debe señalarse que un par de convenios guardan silencio: Sevilla y Teruel.

c) En cuanto a la prórroga anual por falta de denuncia, el convenio de Murcia la recoge, si bien exceptúa las cuantías económicas, que deberán ser negociadas obligatoriamente por la comisión paritaria; en sentido similar, los convenios de Almería, Córdoba y Huelva prevén que, en tales circunstancias, se actualicen las cantidades económicas de acuerdo con el IPC.

Por lo que respecta al mantenimiento del contenido normativo una vez denunciado el convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, algo previsto en el artículo 86.3 ET, los convenios de Baleares, Ciudad Real, Lérida, Navarra y el nacional para tiendas de conveniencia recogen esta previsión estatutaria, pero el último sólo a partir del inicio de las deliberaciones. Por su parte, otros convenios parecen ir más lejos y pretender que la ultractividad alcance también a las cláusulas obligacionales: Asturias, que se refiere a "*todas las cláusulas*"; Huesca, pues se refiere al mantenimiento de la vigencia del convenio "*en sus propios términos*"; Toledo, que se refiere a "*todo su contenido*"; Córdoba, "*íntegramente*"; Las Palmas, que se refiere a "*todas sus condiciones*"; y, sobre todo, Ávila, que menciona de manera expresa al mantenimiento de todo lo normativo y lo obligacional.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

a) Los convenios de Madrid y Tenerife optan por una duración anual; en Guipúzcoa son dos años; tres en Barcelona; cuatro en Pontevedra.

b) El convenio de Guipúzcoa prevé la denuncia automática; el de Tenerife exige un preaviso de un mes; en los convenios de Pontevedra, Madrid y Barcelona, el preaviso es de tres meses.

c) El convenio de Madrid, en relación con las prórrogas y la ultractividad, recoge las previsiones estatutarias sobre el tema; únicamente matiza que, en caso de denuncia, las cláusulas obligacionales decaen tras el inicio de las deliberaciones; el de Tenerife prevé que se actualicen las tablas salariales.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

a) La duración resulta ser algo superior al año en el convenio de Zaragoza; los convenios de Cádiz, Jaén, León, Orense, Pontevedra y Badajoz prevén una duración de dos años; los de Guipúzcoa, Huelva, Lugo, Toledo, Vizcaya y Zamora fijan tres años; el convenio de Álava se refiere a tres años y diez meses; los de Madrid, Burgos, La Coruña, Valladolid y Sevilla llegan a los cuatro años de duración.

b) La denuncia se produce de forma automática en los convenios de Álava, Burgos, Guipúzcoa, Jaén, León, Pontevedra, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora; quince días se exigen en el de Badajoz; un mes en los convenios de La Coruña, Huelva y Zaragoza; el preaviso es de dos meses en Cádiz, Orense y Sevilla –si bien, este último acto seguido señala que se entiende denunciado con la firma del mismo–; los convenios de Madrid y Lugo prevén un plazo de preaviso de tres meses.

c) El tratamiento de las prórrogas brilla por su ausencia en los convenios de Madrid, Jaén y Pontevedra.

Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, el convenio de Huelva matiza que los conceptos económicos y tablas salariales se incrementarán en la misma proporción que el IPC; algo similar prevé el convenio de Badajoz, con referencia al IPC del año anterior; los convenios de Lugo, Orense y Zaragoza simplemente reiteran las previsiones estatutarias.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, los convenios de Zamora y Zaragoza reiteran las previsiones estatutarias. Otros convenios, en cambio, parecen ampliar el alcance de esta previsión y extenderla a la totalidad del convenio: así, el de Ávila señala que todos los contenidos del convenio, incluidos los anexos seguirán vigentes hasta la firma del siguiente; el de Badajoz establece que mantiene la vigencia “*todo su articulado*”; el de Burgos dispone que “*este convenio mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro*”; el de Cádiz señala que “*el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras no se negocie un nuevo convenio*”; el de León prevé que “*hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, será de aplicación y continuará en vigor el convenio en su integridad*”; el de Toledo prevé que concluida la vigencia del convenio “*hasta tanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido*”; el de Valladolid señala que el convenio subsiste en todo caso hasta que se produzca la revisión del mismo, cuyas deliberaciones deberán iniciarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha de vencimiento. En esta última línea, el de Vizcaya también prevé el inicio de las negociaciones en un determinado plazo; igualmente los convenios de La Coruña, Orense, Sevilla y Zaragoza fijan un calendario de inicio de las negociaciones.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

a) El convenio de Navarra y el de Murcia prevén una duración inferior a la anual. El de Asturias la fija en un año. El de Zaragoza prevé algo más de un año, salvo los efectos económicos que tienen una duración de tres. El de Cantabria, el de Castellón, el de Valencia y el de Tarragona la sitúan en tres años. El de Madrid, el de Castilla-León, el de Barcelona (supermercados) y el de Barcelona (detallistas y autoservicios hasta 120 metros cuadrados) en cuatro años. Finalmente, el de Alicante no la especifica, pues se limita a señalar cuando entra en vigor y el alcance temporal de los efectos económicos.

b) La denuncia automática se prevé en el convenio de Cantabria y en el de Zaragoza. El plazo de preaviso se fija en un mes en el convenio de Tarragona y en el de Barcelona (supermercados); dos meses en el convenio de Murcia y en el de Madrid; tres meses en el de Castellón y en el de Valencia. El de Alicante señala que se efectúe durante el último trimestre. El de Asturias no lo especifica.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, el convenio de Asturias, el de Barcelona (supermercados), el de Valencia y el de Tarragona reiteran estas previsiones. Por otra parte, el convenio de Murcia matiza que las cuantías económicas deberán ser negociadas obligatoriamente por la comisión paritaria; en esta línea se mueve también el de Alicante, si bien en este caso se exige la actualización de acuerdo con el incremento del IPC en el conjunto nacional durante los últimos doce meses. El de Castilla-León y el de Castellón no especifican la duración de la prórroga, por lo que habrá de entenderse que ésta es anual.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, el convenio de Navarra altera dicha previsión en tanto entiende que se produce desde el inicio de las deliberaciones del nuevo convenio; en sentido similar se mueve el de Barcelona (supermercados). El de Cantabria viene a reproducir las previsiones estatutarias al respecto. Otros convenios parecen ir más lejos, como el de Castilla-León, en la medida en que se refiere a que “*el convenio seguirá vigente hasta la firma del nuevo*”, o el de Alicante, que expresamente se refiere tanto a las cláusulas normativas como a las obligacionales.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Madrid, que señala que la constitución de la comisión negociadora tendrá lugar en los 30 días siguientes a la denuncia, en el de Castilla-León, donde se constituirá en los quince días siguientes, el de Asturias, que señala que las negociaciones no se iniciarán hasta el mes de febrero siguiente a la finalización del plazo de vigencia, en el de Barcelona (supermercados), que señala que se constituya a partir de la segunda quincena de enero de 2005, y en el de Valencia, donde se prevé que se inicien antes del 20 de enero de 2006.

2.1.3. Mayoristas

a) El convenio de Murcia prevé una duración inferior al año, salvo en el caso de los contenidos económicos, cuya duración coincide con el año. El convenio de Asturias, en cambio, prevé con carácter general, una duración anual. El de Alicante establece dos años. El de Cantabria, el de Castellón, el de Navarra y el de Valencia prevén tres años. Finalmente, el de Barcelona se refiere a cuatro años.

b) La denuncia automática se prevé en el convenio de Cantabria y en el de Navarra. El convenio de Barcelona y el de Valencia establecen un preaviso mínimo

para la denuncia de un mes. Los convenios de Asturias, Alicante y Murcia exigen un preaviso de dos meses. El de Castellón prevé tres meses.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, el convenio de Asturias la recoge en esos mismos términos; el de Murcia, por su parte, exige la actualización de los contenidos económicos por parte de la comisión paritaria; el de Alicante y el de Castellón recogen algo similar, pero con referencia al IPC de los últimos doce meses.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, el convenio de Cantabria la reproduce sin mayores alteraciones en su articulado y el de Castellón se remite a dicho precepto de forma expresa; en cambio, el convenio de Asturias la amplía a “*todas y cada una de sus cláusulas*”. El de Alicante establece que denunciado el convenio, si la comisión negociadora no se constituye en el plazo de seis meses, el mismo quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el propio convenio.

El calendario de negociaciones se recoge en el de Asturias, que señala que no se comenzarán hasta el mes de febrero siguiente a la finalización de la vigencia, en el de Barcelona se prevé el inicio antes del uno de enero de 2007.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

El convenio de Valencia presenta un régimen un tanto peculiar en este terreno. En principio, señala que el convenio tiene un carácter indefinido; acto seguido matiza que el actual texto comenzará a regir el 1 de enero de 2004 y se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2009; una vez finalizado el indicado plazo, el convenio se prorroga por años completos sucesivos. En cualquier caso, las partes podrán solicitar la revisión de dos conceptos como máximo de los contenidos en el convenio, solicitando la deliberación de dichos puntos con treinta días de antelación a la fecha de finalización de cada anualidad. De no existir denuncia del convenio se incrementarán los salarios el IPC previsto para el año y se actualizará en base al IPC real cuando se constate oficialmente. Por lo que respecta a los restantes convenios, la situación es la siguiente.

a) El convenio de Orense, el de Pontevedra y el de Valladolid fijan una duración anual. El convenio de Barcelona prevé una duración algo superior al año, salvo para las condiciones económicas que la establece en dos años; la duración de dos años aparece prevista con carácter general en el convenio de Navarra, Albacete, La Coruña, Ciudad Real, Gerona, Guadalajara, Las Palmas, Sevilla, Tarragona y Toledo. El convenio de Álava prevé una duración superior a los dos años y medio, con carácter general, salvo para ciertas materias para las que la duración es algo distinta; tres años se prevén en los convenios de Asturias, Madrid, Murcia, Burgos, Cádiz, Córdoba, León, Lérica, Lugo, Málaga, Tenerife, Vizcaya y Zamora; casi cuatro años en Castellón; cuatro años en Guipúzcoa y Salamanca; cinco en el de Cantabria.

b) La denuncia automática del convenio aparece prevista en los convenios de Asturias, Cantabria, Navarra, Álava, Albacete, Burgos, Guadalajara, Guipúzcoa, Las Palmas, Valladolid, Vizcaya y Toledo. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: en el de Murcia, Córdoba, León, Lugo, Salamanca, Tenerife y Zamora es un mes; en el de La Coruña, Lérica, Pontevedra son dos meses; en el de Ciudad Real sesenta días; en el de Madrid, Albacete, Gerona y Orense son tres meses; en Sevilla son cuatro meses. El de Cádiz remite a los plazos establecidos en la legislación vigente. El de Málaga no lo concreta –sólo señala que se efectúe con anterioridad a la finalización de su vigencia–; tampoco el de Tarragona. El de Castellón causa una cierta extrañeza, pues señala que podrá ser denunciado a

partir del 1 de enero de 2006 con una anticipación mínima de sesenta días antes de su vencimiento –el vencimiento está previsto para el 31 de diciembre de 2005-.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en los convenios de La Coruña, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, León, Lérida, Málaga, Orense, Pontevedra, Salamanca y Tarragona. El convenio de Murcia y el de Tenerife, además, matizan que en el caso de las tablas salariales, las mismas experimentarán un incremento automático equivalente al del IPC de los últimos doce meses; el de Cádiz establece algo similar, pero con referencia al IPC previsto para ese año; en esta última línea se mueve el convenio de Castellón, si bien añade que esas cuantías se actualizarán de conformidad con el IPC real cuando se constate oficialmente; el de Sevilla alude genéricamente a la revisión de acuerdo con el IPC.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, se recoge en el convenio de Cantabria, Albacete y Valladolid. Otros convenios parece ir más lejos, ya que prevén la prórroga de la totalidad de los contenidos convencionales: así sucede en el convenio de Asturias, Córdoba, Guadalajara, Las Palmas, Lérida, Pontevedra –pues se refiere genéricamente a que el convenio se mantiene en vigor-, Tenerife y Toledo.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Madrid, que exige su iniciación un mes antes de que finalice la vigencia; en el de Guadalajara, que señala que comenzarán dos meses antes de su vencimiento; en el de Tenerife, donde se establece que el denunciante debe presentar un anteproyecto de convenio en los dos meses siguientes a la denuncia, la comisión se constituirá en el plazo de quince días tras la presentación y seguidamente se iniciarán las negociaciones; en el de Vizcaya.

2.3. Comercio de vinos

a) La duración del convenio de Albacete es anual. Los restantes convenios fijan vigencias más prolongadas: dos años en Asturias, Álava, Alicante, Lugo, Valencia y León –este último en el caso de los aspectos económicos, pues los restantes tienen un duración un tanto inferior-; tres años en Madrid, Burgos, Córdoba, Orense, Pontevedra, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza; tres años y nueve meses en Murcia, con algunos matices para ciertas materias.

b) La denuncia automática se recoge en el convenio de Asturias, Murcia, Álava, Albacete, Burgos, Lugo, Valladolid y Zamora. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: un mes en León; dos meses en Córdoba, Valencia, Vizcaya y Zaragoza; tres meses en Madrid, Orense y Pontevedra. El convenio de Alicante establece una fecha concreta, antes de la cual se deberá efectuar la denuncia, que coincide con una anticipación mínima de un mes.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, ésta se recoge en el convenio de Murcia –si bien no matiza la duración de dicha prórroga, por lo que en consecuencia habrá que estar al año establecido en el ET-, en el de León, en el de Orense, en el de Pontevedra y en el de Zaragoza. El convenio de Madrid y el de Córdoba amplían esta prórroga por falta de denuncia a tres años. El de Alicante prevé la prórroga anual, pero matiza que se tendrá en cuenta el incremento del IPC en los doce últimos meses; en el mismo sentido se manifiesta el de Valencia.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, el convenio de Alicante establece que *si se denunciara el convenio y no se constituyera la comisión negociadora en el plazo de seis meses siguientes en que termina la vigencia del convenio denunciado, el mismo quedará prorrogado en los términos previstos en este artículo, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del convenio denunciado*. Otros convenios parecen ir más lejos, ya que prevén la prórroga de la totalidad de los contenidos convencionales, no sólo los normativos: así sucede en el convenio de Asturias, Burgos y Valladolid. El convenio de Lugo, por su parte, tras señalar que el convenio se entenderá automáticamente denunciado en una determinada fecha, establece *“salvo acuerdo expreso de prórroga anual que, necesariamente, incluirá la revisión salarial aplicable al nuevo período”*.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Albacete, que señala que se inicien las mismas con dos meses de antelación al vencimiento; en el de Vizcaya, que prevé el inicio de las negociaciones dentro de los treinta días siguientes a la fecha de vencimiento.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

a) El convenio de frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona) prevé una duración anual, al igual que el de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, patatas y plátanos). Otros convenios recogen duraciones más largas: dos años en Alicante (frutas, verduras y hortalizas), Guipúzcoa, Navarra, para las cuestiones retributivas, pues las restantes tienen una vigencia inferior al año, La Coruña y Vizcaya; dos años y siete meses en Tarragona (frutos secos); dos años y nueve meses en Sevilla; tres años en Murcia (agrios), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patata), Cantabria, Zaragoza (aceitunas y encurtidos), Pontevedra y mercat del camp de Reus y Tarragona; cuatro años en Granada –si bien prevé una revisión transcurridos dos años–; Cádiz capital; Almería y Valencia (frutos secos); cinco años en Murcia (frutas y hortalizas); siete años en la Comunidad Valenciana (cítricos, frutas y hortalizas).

b) La denuncia automática se encuentra prevista en el convenio de Cantabria, Murcia (frutas y hortalizas), Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: 30 días en Murcia (agrios), Granada y Almería; un mes en Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), Alicante (frutas, verduras y hortalizas), mercat del camp de Reus y Tarragona y La Coruña; dos meses en Zaragoza (aceitunas y encurtidos) y Cádiz capital; tres meses en el de la Comunidad Valenciana (cítricos, frutas y hortalizas), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patata), frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona), Sevilla y Tarragona (frutos secos). El de Pontevedra también prevé tres meses o *“al menos a la fecha de terminación”*.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma se recoge en el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos, frutas y hortalizas), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patata), Almería, Pontevedra y Valencia (frutos secos). El convenio de Murcia (agrios) exceptúa de la prórroga anual la tabla salarial que deberá ser negociada por las partes; algo similar prevé el convenio de Cádiz capital. Por otra parte, en esta línea se mueven también los convenios de Zaragoza (aceitunas y encurtidos), si bien en este caso se alude a la actualización de todos los conceptos económicos de acuerdo con el IPC del año anterior; el de Alicante (frutas, verduras y hortalizas), con alusión al IPC incrementado en 0,25; el de La Coruña, con referencia al aumento del IPC real incrementado en un 0,5; y los de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas) y mercat del camp de Reus y Tarragona, con referencia al incremento del

IPC nacional. Finalmente, en Sevilla se ofrece una solución mixta, pues las nuevas tablas las fija la comisión paritaria, pero se tiene en cuenta el IPC del conjunto nacional para el período prorrogado.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, se recoge en el convenio Cantabria y Navarra. También aparece en el convenio de Madrid (frutas, verduras y plátanos) y en el de Madrid (patatas), si bien ambos señalan que las cláusulas obligacionales decaen a partir del inicio de las deliberaciones. El convenio de Alicante (frutas, verduras y hortalizas) matiza el mantenimiento de las cláusulas normativas al exigir que se actualicen los conceptos económicos de conformidad con el IPC incrementado en un 0,25. Otros convenios parecen ir más lejos en cuanto vienen a establecer el mantenimiento de todo el convenio, no sólo los aspectos normativos, hasta que exista otro nuevo: Murcia (frutas y hortalizas), Granada –de año en año- y Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas).

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Valencia (frutos secos), donde se prevé que deberán iniciarse con un mes de antelación a la finalización del convenio, y en el de Vizcaya, en el que las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones a los quince días de presentarse un anteproyecto.

2.5. Comercio de pescados

a) El convenio de La Coruña prevé una duración anual; el de mercabilbao, Guipúzcoa, Zaragoza y Pontevedra, dos años; el de Barcelona, cuatro años.

b) La denuncia automática se recoge en el convenio de La Coruña y en el de Guipúzcoa; el de Zaragoza viene a establecer un mes; el de Barcelona y el de Pontevedra exigen que se denuncie con un preaviso mínimo de tres meses a la finalización de su vigencia.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, el convenio de Barcelona y el de Pontevedra la recogen términos similares a los estatutarios.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio de charcutería y carnicería para las provincias de Castellón y Valencia prevé que el convenio se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005. No obstante, llegados al 1 de enero de 2006, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio.

El convenio de Barcelona para tocineros, charcuteros, huevos, caza, etc. Prevé una duración de cuatro años –hasta el 31 de diciembre de 2007-, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes solicitara su revisión con una antelación mínima de dos meses a la expiración del mismo, en cuyo caso perderán eficacia sólo las cláusulas obligacionales.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Navarra tiene una duración de tres años y se considera denunciado desde el momento de su firma. Los convenios de Palencia y Salamanca también prevén tres años y establecen que la denuncia se producirá automáticamente

al término de su vigencia; el de Salamanca añade que el convenio regirá hasta que sea firmado el próximo.

2.8. Panaderías y masas congeladas

El convenio de Navarra recoge un régimen un tanto peculiar, en la medida en que prevé una duración indefinida: *Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación desde el 1 de julio de 2004, hasta el 30 de junio de 2008. El convenio se considera automáticamente denunciado, a efectos de una próxima negociación colectiva. La actualización de la póliza de seguros prevista en el artículo 21 entrará en vigor a los dos meses de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia para el período 2004/2005, el 1 de julio de 2005 para el período 2005/2006, el 1 de julio de 2006 para el período 2006/2007 y el 1 de julio de 2007 para el período 2007/2008. El Texto articulado del presente convenio tiene carácter indefinido y por tanto se prorrogará automáticamente anualmente, solamente cabrá introducir modificaciones cuando exista acuerdo entre las partes firmantes.*

Algo parecido sucede con el convenio de Valencia: *El presente convenio se pacta por un tiempo de duración indefinida, iniciándose sus efectos el día primero de enero de 1996. Sus anexos tendrán la duración que en cada caso se establezca. De no existir denuncia se incrementará el IPC previsto para el año y se actualizará en base al IPC real cuando se constate oficialmente. Sin embargo, durante el plazo de seis años, hasta el 31 de diciembre de 2009, se mantendrá el convenio en los términos actuales sin más variación que los efectos económicos, habiéndose acordado que durante los años 2004 al 2009, se incrementarán los conceptos económicos en un punto y medio sobre el IPC real, excepto las cantidades percibidas en concepto de plus de actividad, el cual queda congelado en la cantidad que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 2003. A primeros de cada año los salarios se incrementarán el IPC previsto, más un punto y medio y una vez constatado el IPC real, dichos salarios se actualizarán al IPC real, más un punto y medio.* Por otra parte, también prevé una serie de causas por las que el convenio puede quedar sin efecto: por voluntad conjunta de las partes; por promulgación de una norma que anule alguno o alguno de los pactos contenidos; por denuncia de alguna de las partes, si bien no pueden hacerlo respecto más de dos materias cada año.

Las previsiones de los restantes son las siguientes.

a) El convenio de Orense y el de Badajoz establecen una duración anual. Los restantes convenios prevén unas duraciones muy variadas: un año y medio en Tarragona; algo más de un año y medio en el convenio de Cataluña (masas congeladas), salvo para las cuestiones económicas que son tres; dos años en el de Albacete, Alicante, Ávila, Burgos, Cáceres, Castellón, Ceuta, Córdoba, Melilla, León, Lérica, Lugo, Pontevedra y Salamanca; dos años y diez meses en Vizcaya; tres años en Asturias, Madrid, Álava, Almería, Cádiz, Cuenca, Guadalajara, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, Málaga, Toledo, Zamora y Zaragoza; cuatro años en La Rioja, Murcia, Barcelona, La Coruña y Segovia; cinco años en Baleares.

b) La denuncia automática se prevé en el convenio de Asturias, Madrid, Álava, Albacete, Ávila, Burgos, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, Jaén, Lérica, Lugo, Tarragona, Toledo, Salamanca y Vizcaya. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: 30 días en el convenio de Melilla y en el de Badajoz; un mes en el convenio de Cataluña (masas congeladas), La Rioja, Murcia, Alicante, Córdoba, Granada, Segovia y Zamora; tres meses en Baleares, Almería, Cádiz, Castellón, La Coruña, Málaga, Orense, Pontevedra y Zaragoza.

Por otra parte, el de León no lo especifica; el de Ceuta señala que se efectúe dentro de los dos últimos meses; el de Barcelona remite al régimen legal.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, ésta se recoge en el convenio Cataluña (masas congeladas), Murcia, Almería, Badajoz, Cádiz, Ceuta, La Coruña, Granada, Huesca, León, Lugo, Orense, Pontevedra y Zaragoza. El convenio de Melilla matiza que en estos casos habrá que actualizar los aspectos económicos de acuerdo con el IPC resultante a 31 de diciembre del año finalizado; el de Alicante, prevé la aplicación automática del incremento del IPC en su conjunto nacional; el de Cádiz se refiere al incremento de acuerdo con el IPC de los últimos doce meses aumentado en 1,5 puntos; el de Málaga y el de Castellón prevén el incremento de acuerdo con el aumento del IPC durante los últimos doce meses; el de Segovia también recoge la prórroga anual con actualización de las partidas económicas.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, bastantes convenios de este sector van un poco más lejos de las previsiones estatutarias y extienden o parecen extender la ultractividad a la totalidad del convenio, pues o bien se refieren tanto a las cláusulas normativas como a las obligacionales, o bien no distinguen: así sucede en Asturias, Melilla, Alicante, Ávila, Cáceres, Cádiz, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Málaga, Orense, Salamanca, Toledo y Zamora. El de Barcelona, por su parte, prevé que el convenio continúe aplicándose excepto un par de cláusulas: el artículo 34 –sobre acumulación de horas- y la disposición transitoria segunda, que no existe –existe una disposición adicional segunda, relativa a los incrementos salariales-.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Álava –la plataforma se presentará dentro del mes de diciembre-, Cuenca –se constituye la comisión negociadora durante el último mes de vigencia-, La Rioja –denunciado el convenio se iniciarán las negociaciones para establecer un nuevo convenio mediante constitución de una comisión negociadora en el plazo de un mes-, Zamora –ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio en la segunda quincena de enero del 2008-, La Coruña –se iniciarán la primera semana de noviembre-, Badajoz –en el primer trimestre del año siguiente a la denuncia se iniciarán las negociaciones-, Ceuta –las negociaciones se iniciarán en la primera quincena del mes de enero de 2006-, Albacete –ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones con un mes de antelación-, Ávila –ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones en un momento determinado-.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

El convenio de Murcia prevé una duración de cuatro años; asimismo establece que la denuncia será automática a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo. El de Alicante prevé una duración mínima de cinco años y exige que la denuncia se formalice con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento. El de Burgos establece una duración de tres años y prevé la denuncia automática del mismo a su finalización.

3. COMERCIO DEL METAL

a) La duración prevista es de dos años en Navarra, León, Orense, Pontevedra y Tarragona; de tres años en Álava, Alicante, Badajoz, Castellón, Jaén, Palencia, Sevilla (almacenistas de hierros etc.), Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza; de cuatro años en La Rioja, Madrid, Burgos, Cádiz, Sevilla (comercio maquinaria industrial, agrícola, etc.) y Las Palmas.

b) La denuncia automática se recoge en los convenios de La Rioja, Navarra, Burgos, Palencia, Las Palmas, Vizcaya y Zamora. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: dos meses en Cádiz, Castellón, Sevilla (almacenistas de hierros, etc.) y Sevilla (comercio maquinaria industrial, agrícola, etc.); tres meses en Madrid, Orense, Pontevedra, Tarragona, Valencia y Zaragoza

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en el convenio de Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla (almacenistas de hierros, etc.), Valencia y Zaragoza. Otros convenios establecen matices sobre esta previsión: así, el de Cádiz exige que se revisen los conceptos salariales; el de Castellón exige actualizar las tablas salariales de acuerdo con el IPC de los últimos doce meses; el de Sevilla (comercio maquinaria industrial, agrícola, etc.) se refiere a la actualización con el incremento derivado del IPC del año anterior.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, son al menos ocho los convenios que parecen extender la aplicabilidad del convenio denunciado, en tanto no haya acuerdo, a la totalidad de sus contenidos, no sólo a los normativos: La Rioja, Alicante, Cádiz, León, Orense, Palencia, Valencia y Zaragoza.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Palencia –las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en el plazo de quince días naturales desde el día de la denuncia-, Valencia –inicio de las negociaciones en el plazo de un mes-, Vizcaya –inicio de las deliberaciones en el plazo de quince días tras la entrega del anteproyecto-, Sevilla (comercio maquinaria industrial, agrícola, etc.) – inicio de las deliberaciones durante el mes de enero de 2008-.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

a) La duración del convenio queda fijada en dos años en Asturias y Madrid; tres años en Tenerife y Sevilla.

b) La denuncia automática se prevé en el convenio de Tenerife. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: un mes en Asturias; dos meses en Sevilla; tres meses en Madrid.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en los convenios de Asturias, Madrid y Sevilla.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, algunos convenios parecen extender la aplicabilidad del convenio denunciado, en tanto no haya acuerdo, a la totalidad de sus contenidos, no sólo a los normativos: Madrid y Tenerife

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Madrid –la comisión negociadora se constituirá en el plazo de un mes desde la denuncia del convenio-.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

a) La duración se fija en dos años en Navarra, Alicante, Badajoz, La Coruña, Jaén, Pontevedra, Tenerife y Valencia; tres años en Cataluña, Álava y León; cuatro años en Cantabria, Madrid, Burgos, Cádiz, Vizcaya y Zaragoza; cinco años en Lugo.

b) La denuncia automática aparece prevista en el convenio de Cantabria, Navarra, Álava, Burgos, Jaén, Vizcaya y Zaragoza. El convenio de Alicante exige que se efectúe en cualquier momento antes de que finalice su vigencia. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: 30 días de antelación en Cataluña y Lugo; un mes en Pontevedra y Tenerife; tres meses en Madrid y Valencia.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma se recoge en el convenio de Cataluña y en el de Madrid –si bien éste no especifica que sea anual-. Algunos convenios matizan esta prórroga: así el de Alicante exige que se incremente el IPC de los doce meses anteriores; el de Lugo excluye los aspectos salariales de la prórroga –pero no indica en qué sentido-. Por otra parte, el convenio de Tenerife prevé la prórroga solamente de los contenidos normativos; en el caso de Valencia parece que la prórroga sea por dos años.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, la previsión estatutaria aparece recogida en el convenio de Tenerife. El convenio de Madrid matiza que el decaimiento de las cláusulas obligacionales se produce, no con la denuncia del convenio, sino con el inicio de las deliberaciones para el nuevo. El convenio de Alicante señala que *“si se denunciara el convenio y no se constituyera la comisión negociadora en el plazo de seis meses a la fecha en que terminara la vigencia del convenio denunciado, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este artículo”*. Otros convenios establecen la ultractividad no sólo respecto los contenidos obligacionales, sino respecto la totalidad del convenio: el propio convenio de Alicante puede ser un ejemplo en este sentido; igualmente, así sucede en el convenio de Burgos y en el de León.

El calendario de negociaciones se recoge en los convenios de Álava, Cádiz, Valencia y Vizcaya.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

a) El convenio de Lugo prevé una duración anual. Los restantes convenios contienen unas duraciones más largas: dos años en Cantabria, Barcelona, Cádiz, Jaén, Orense, Pontevedra y Valencia; tres años en Alicante, Tarragona y León –en este último, sólo la materia retributivas; las otras materias tienen una vigencia inferior; casi cuatro años y medio prevé el convenio general de la construcción.

b) La denuncia automática aparece prevista en el convenio de Cantabria, Jaén, León y Valencia. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: 30 días en Barcelona; un mes en Alicante y Tarragona; dos meses en Alicante; tres meses en el convenio general de la construcción, Lugo, Orense y Pontevedra.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en los convenios de Barcelona, Orense, Pontevedra y Tarragona. El convenio de Alicante matiza estas consecuencias, pues exige la actualización salarial de acuerdo con el IPC.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, aparece recogida en el convenio de Valencia. El convenio de Alicante matiza estas previsiones, al prever la necesidad de actualizar los salarios con el IPC. Otros convenios parecen ir más lejos que las previsiones estatutarias y extender la ultractividad a la totalidad del convenio: así sucede con el convenio general de la construcción, y los convenios de Cantabria y Lugo.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

a) El convenio de Madrid prevé una duración anual. Los restantes convenios prevén plazos superiores: dos años en Valencia, Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano) y Málaga; tres años el convenio nacional y en el de Cataluña.

b) La denuncia automática se recoge en el convenio de Valencia. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: quince días en Madrid; un mes en Alicante (vidrio y cerámica) y Málaga; tres meses en el convenio nacional y en el de Cataluña. El de Alicante (vidrio plano) no especifica ningún momento específico para ejercitar la denuncia.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en el convenio nacional, en el de Madrid y en el de Cataluña. El convenio de Alicante (vidrio y cerámica) y el de Alicante (vidrio plano) matizan lo anterior al exigir que se actualice el incremento salarial con el IPC del año anterior; algo casi idéntico aparece en el convenio de Málaga, pues la referencia en este caso es al IPC de los últimos doce meses.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, se recoge en el convenio de Cataluña. Otros convenios parecen extender la ultractividad a la totalidad de condiciones del convenio: así sucede en el convenio de Valencia. El convenio de Alicante señala que si denunciado el convenio no fuera posible constituir la comisión negociadora durante los primeros seis meses del año quedará prorrogado el convenio incrementándose con el IPC real de la anualidad anterior.

8. COMERCIO TEXTIL

a) Los convenios de Castellón, Orense, Tenerife y La Coruña establecen una duración anual. Los restantes convenios establecen unas duraciones superiores: dos años en Madrid, Alicante, Huesca, Jaén, León, Pontevedra (minoristas), Pontevedra (mayoristas) y Valencia; tres años en Cantabria, Navarra, Almería, Badajoz, Barcelona, Ciudad Real, Tarragona, Vizcaya y Zamora; tres años y nueve meses en Lugo; cuatro años en La Rioja, Burgos y Cádiz.

b) La denuncia automática se prevé en el convenio de Cantabria, La Rioja, Burgos, Ciudad Real, Huesca y Jaén. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: treinta días en Almería y Lugo; un mes en Almería y Tenerife; dos meses en Alicante; tres meses en Madrid, Navarra, Barcelona, Cádiz, Castellón, La Coruña, Orense, Pontevedra (minoristas), Pontevedra (mayoristas), Tarragona, Valencia, Vizcaya y Zamora.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma se prevé en los convenios de Navarra –aunque la literalidad

no es del todo clara y podría dar a entender que sólo se prorroga el convenio normativo-, Almería, Barcelona, Orense, Pontevedra (minoristas), Pontevedra (mayoristas) y Valencia. Los convenios de Madrid y Tarragona, aunque prevén la prórroga, no especifican su duración. Otros convenios matizan el alcance de la misma: así, el de Alicante señala que la prórroga irá acompañada con el incremento del IPC de los doce últimos meses incrementado en un 20%; el de Castellón prevé el incremento del IPC del último año; el convenio de Zaragoza señala que si no se denuncia el convenio en tiempo y forma se prorrogará de año en año, hasta el 2001, aplicándose automáticamente un aumento salarial equivalente al del índice de precios al consumo real del año anterior más 1,25; el de Lugo señala que se prorroga todo en sus mismos términos salvo la tabla salarial. El convenio de Tenerife restringe la prórroga a las cláusulas normativas y excluye la actualización de las tablas salariales salvo que haya acuerdo expreso.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, se recoge en Almería, Barcelona –a partir del inicio de las deliberaciones- y Tenerife. El convenio de Madrid prevé que el decaimiento de las cláusulas obligacionales se produce a partir de del inicio de las deliberaciones. El convenio de Alicante establece que *si se denunciara el convenio y no se constituyera la comisión negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la fecha en que termina la vigencia del convenio denunciado, o denunciado el convenio y constituida la comisión negociadora, ésta no alcanzara un acuerdo de un nuevo convenio en el plazo de un año desde la finalización de la vigencia del mismo, el convenio quedaría prorrogado, con efectos económicos desde el día siguiente a la fecha en que termina la vigencia del convenio denunciado, con un incremento salarial igual al IPC acumulado de los doce meses anteriores.* Otros convenios parecen extender la ultractividad a la totalidad del convenio, no solamente a los aspectos normativos: Burgos, Castellón, Ciudad Real, Huesca, León, Valencia y Zamora.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

a) Los convenios de Madrid, Alicante, Orense, Zaragoza y La Coruña prevén una duración anual. Los restantes prevén duraciones variadas: dos años en Navarra, Barcelona, Cádiz, Jaén, Valencia y Vizcaya; tres años en Badajoz, León, Lugo, Pontevedra y Zamora; cuatro años en Burgos; cinco años en Cantabria.

b) La denuncia automática se recoge en los convenios de Cantabria, Burgos, Jaén, Vizcaya, Zamora y Zaragoza. Los convenios de Alicante y Orense prevén que se pueda efectuar en cualquier momento antes de la finalización. Otros convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: treinta días en Lugo; tres meses en Madrid, Barcelona, Cádiz y Pontevedra.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma se recoge en los convenios de León, Orense y Pontevedra. El convenio de Madrid señala que el convenio se prorroga de seis en seis meses. Otros convenios matizan el alcance de la prórroga: así el de Alicante prevé que se actualice la revisión salarial de acuerdo con el IPC de los últimos doce meses; el de Lugo que se prorroga todo menos la tabla salarial.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, ésta se recoge en el convenio de Cantabria. El de Alicante parece referirse a la prórroga de la totalidad del convenio en estos casos y, además, prevé la actualización de las tablas de acuerdo con el incremento del

IPC de los últimos doce meses. Ese alcance general de la ultractividad late también en los convenios de Barcelona, Burgos, Cádiz y Zamora.

El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Madrid –las negociaciones del nuevo convenio se realizarán a partir de los dos meses anteriores a la fecha de vencimiento del actual y si, concluida la fecha de su vigencia, todavía no se ha firmado el nuevo, se prorrogarán los efectos del anterior hasta tanto se llegue a un acuerdo-, en el de Cádiz y en el de Vizcaya.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

a) El convenio nacional establece una duración algo superior a los dos años y medio; el de Navarra fija tres años.

b) La denuncia automática se recoge tanto en el convenio nacional como en el de Navarra.

c) Ninguno de estos convenios contiene previsiones relativas a las prórrogas del artículo 86 ET; eso sí, el convenio nacional recoge un calendario de negociaciones: las partes se comprometen a iniciar las negociaciones dos meses antes de finalizar la vigencia del convenio.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

El convenio nacional prevé una duración de tres años; en relación con la denuncia permite exige que la misma se efectúe con una anticipación mínima de un mes a la finalización de la vigencia; de no mediar denuncia, el convenio se renueva por períodos anuales tal y como establece el texto estatutario.

Por su parte, el convenio de Navarra también prevé una duración de tres años; en este caso la denuncia se debe efectuar con una anticipación de tres meses a la pérdida de vigencia, pues de lo contrario el convenio se prorroga según prevé el artículo 86.2 ET.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional prevé una duración de tres años, salvo la adecuación de la nueva clasificación profesional que tendrá un período de adaptación y aplicación inferior. Asimismo, prevé la denuncia automática del convenio y recoge el compromiso de las partes firmantes de iniciar las negociaciones del nuevo convenio tres meses antes de finalizar la vigencia pactada.

10.4. Farmacia

a) La duración es dos años en Alicante; tres años en Barcelona y Cádiz; cuatro años en el convenio nacional; cinco en Asturias y Vizcaya.

b) La denuncia automática aparece prevista en el convenio nacional. Los restantes convenios exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia: un mes en Alicante, Vizcaya y Barcelona; dos meses en el convenio de Asturias; tres meses en Cádiz.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en los convenios de Asturias, Barcelona, Cádiz y Alicante.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, hasta que exista un nuevo acuerdo, regulada en el artículo 86.3 ET, el convenio de Cádiz extiende estos efectos a la totalidad del convenio.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica prevé una duración “ilimitada”, salvo mutuo acuerdo o denuncia de las partes para su revisión; de ello se exceptúan las cuestiones económicas que estarán vigentes durante cuatro años. La denuncia, en su caso, debe efectuarse en el último trimestre del año. Asimismo, establece un calendario de negociaciones para el caso en que haya acuerdo de revisión o el convenio sea denunciado.

El convenio de Barcelona prevé una duración de tres años. La denuncia, en este caso, debe efectuarse con una anticipación de dos meses a la finalización de la vigencia: si no existe denuncia, el convenio se prorroga de acuerdo con lo previsto en el texto estatutario; si existe denuncia, se señala que pierdan vigor las cláusulas negociales a partir del inicio de las negociaciones. Asimismo, el convenio aborda la cuestión del calendario negocial al señalar las fechas para la constitución de la comisión negociadora.

11.2. Óptica

a) La duración varía según los convenios: un año en Cataluña y Barcelona; tres años en Madrid, Tarragona y Sevilla; cuatro años en Navarra y Lérida; cinco años en Zaragoza.

b) Por lo que respecta a la denuncia, los convenios analizados exigen que se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia que difiere según el convenio de que se trate: un mes en Cataluña, Barcelona, Lérida, Navarra, Tarragona y Madrid; dos meses en Sevilla; tres en Zaragoza.

c) En cuanto a la prórroga anual por falta de denuncia prevista en el artículo 86.2 ET, ésta aparece recogida en los convenios de Cataluña, Barcelona, Lérida, Navarra y Madrid. La duración de la prórroga en Tarragona no es anual sino de tres años. Los convenios de Sevilla y Zaragoza matizan que la prórroga anual irá acompañada de un incremento anual del IPC.

En cuanto a la aplicación de los contenidos normativos tras la denuncia del convenio, regulada en el artículo 86.3 ET, ninguno de los convenios analizados hace referencia a la misma

Por último, el calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Sevilla, donde se prevé que las partes las inicien quince días antes de finalizar la vigencia.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio de Guipúzcoa prevé una duración indeterminada, sin perjuicio de que el convenio se pueda denunciar cada cinco años. Por otra parte, también regula el modo de proceder a la revisión de los contenidos por acuerdo entre ambas partes. Para el caso en que hubiera denuncia, el convenio prevé la prórroga de los contenidos normativos.

Al margen de este régimen peculiar, las previsiones contenidas en los demás convenios son las siguientes:

a) La duración del convenio se fija en dos años en los convenios de Jaén y Vizcaya; el alcance temporal llega a tres años en el convenio nacional del comercio del papel y artes gráficas y en el convenio de Vizcaya.

b) La denuncia automática aparece prevista en los convenios de Jaén, Navarra y Vizcaya. El convenio nacional para el comercio del papel y artes gráficas exige que la denuncia se efectúe con una antelación mínima a la pérdida de vigencia del convenio de tres meses.

c) El calendario de negociaciones se recoge en el convenio de Jaén, que hace referencia al inicio de las mismas.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional prevé una duración de dos años; asimismo, dispone que la denuncia se efectúe con una anticipación de tres meses a la finalización de la vigencia: sin denuncia, el convenio se prorroga de año en año. Por último, señala que producida la denuncia, las negociaciones deben comenzar durante el mes de enero siguiente.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén prevé una duración de dos años. A partir de ahí, la regulación causa una cierta extrañeza: *El presente convenio se prorrogará tácitamente de dos en dos años, dándose por denunciado en el momento de su firma, comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación tres meses antes de su vencimiento.*

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

a) El convenio de la Comunidad Valenciana señala que *la duración del convenio será de un año, siendo el período comprendido desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.* En Guipúzcoa son dos años; tres años en el convenio nacional y en el de Vizcaya.

b) El convenio de la Comunidad Valenciana exige que la denuncia se efectúe con una antelación mínima de treinta días a la pérdida de vigencia; el plazo es de tres meses en el convenio nacional y en los de Guipúzcoa y Vizcaya.

c) Por lo que respecta a la prórroga anual por falta de denuncia, prevista en el artículo 86.2 ET, la misma aparece recogida en el convenio nacional, en el de Vizcaya y en el de Guipúzcoa, si bien ninguno de ellos hace referencia a la duración anual; en cambio, el de la Comunidad Valenciana si reproduce este extremo.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional prevé una duración que llega casi a los cinco años. La denuncia debe efectuarse antes del último mes de vigencia prevista para el convenio; sin denuncia, el convenio se prorroga de conformidad con el texto estatutario; existiendo denuncia, las condiciones obligacionales decaen a partir del inicio de las deliberaciones.

Asimismo, el convenio prevé la fecha para la constitución de la comisión negociadora encargada de pactar el nuevo convenio.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional prevé una duración de dos años.; la denuncia debe efectuarse durante el último trimestre.

En caso de no denunciarse, se recoge la prórroga anual; mediando denuncia, el convenio permanece en vigor por entero –no sólo los contenidos normativos- hasta la firma del nuevo convenio.

Por último, las partes asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora en el término del mes siguiente a la denuncia del convenio.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional prevé una duración de tres años y recoge una denuncia automática al momento de su vencimiento.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional tiene una duración de tres años; asimismo, prevé que la denuncia se efectúe durante el último mes de vigencia del convenio; si no media denuncia, se reiteran las previsiones estatutarias relativas a la prórroga anual de la totalidad del convenio.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional prevé una duración de tres años. La denuncia debe efectuarse con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia; asimismo, reproduce las previsiones estatutarias relativas a las consecuencias derivadas tanto de la falta de denuncia como de su existencia.

CAPÍTULO II INGRESO EN LA EMPRESA (PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL)

La regulación del período de prueba en los convenios colectivos del sector del comercio pueden reconducirse a tres grupos fundamentales: las que determinan la duración atendiendo a la calificación profesional; las que reproducen lo establecido por el artículo 14 del ET antes de la reforma de 1994 y las de carácter general (se suelen remitir al Estatuto de los Trabajadores).

No obstante, en algunos sectores es posible hablar de otro grupo, en el que las duraciones del período de prueba se diversifican según el número de meses para los que estén contratados los trabajadores.

En cuanto a las normas sobre contratación, cabe destacar lo siguiente:

1. Numerosos convenios colectivos han abordado la indemnización por finalización de los contratos temporales. Partiendo de la premisa del art. 49.1 c) del ET que señala que a la finalización de los contratos temporales, a excepción de los contratos de interinidad, inserción y formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, los convenios se han encargado de regular este aspecto, en unos casos, incrementando la cuantía, y, en otros, ampliando los contratos susceptibles de la misma.

2. En términos similares hay que pronunciarse en cuanto a la fijación de la retribución de los contratos formativos del art. 11 del ET. Respecto del contrato en prácticas, el art. 11.1 e) señala que la retribución será, en primer lugar, la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, pudiéndose observar que ha sido un aspecto abordado en bastantes ocasiones, incrementándose en muchas de ellas ese mínimo establecido.

En cuanto al contrato para la formación, el art. 11.2 h) del ET dispone que la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Del análisis de la negociación colectiva que se realiza en las páginas siguientes, se deduce que es un aspecto que ha sido también tratado en numerosas ocasiones. Asimismo, la letra c) del citado artículo dispone que la duración máxima de este contrato es de dos años, pudiendo mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, establecer otras duraciones, sin que, en ningún caso, la duración máxima pueda ser superior a tres años, aspecto que, junto al establecimiento del número máximo de contratos a realizar, han establecido algunos convenios colectivos.

3. Muchas son las cláusulas incorporadas con el objetivo de incrementar los niveles de empleo estable en las empresas, supeditando, en ocasiones, la posibilidad de celebrar contratos temporales al mantenimiento de unos determinados porcentajes de contratos indefinidos o fijos.

4. Por lo que se refiere al contrato eventual, la mayoría de convenios colectivos, partiendo del art. 15.1 b) del ET que recoge la posibilidad de que por

convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se modifique la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en dichas circunstancias, han regulado este aspecto, en unos casos, aumentando la duración máxima, en otros, el período de referencia y, finalmente, en ocasiones ambos conjuntamente.

5. En algunos convenios colectivos, han concretado en el contrato de obra o servicio determinado, los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, con la finalidad de evitar la utilización abusiva de este contrato y para tareas que no tienen la aludida caracterización.

6. Finalmente, en cuanto al contrato a tiempo parcial, algunos convenios han abordado el número de realización de las horas complementarias, así como su distribución y consolidación.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

1.1. Comercio en general, vario o mixto.

Entre los convenios reguladores de este sector, es posible localizar algunos que no contienen disposición alguna relativa al período de prueba, siendo en concreto los convenios de Albacete, Almería, Ávila, Burgos, Cáceres, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huesca, Jaén, La Rioja, Murcia, Soria y Teruel.

No contiene referencias a las normas de contratación el convenio de Palencia.

a) Período de prueba.

Atendiendo a su complejidad, las regulaciones del período de prueba de los convenios que establecen alguna referencia al respecto pueden dividirse del modo siguiente:

1. El grupo más numeroso está constituido por los convenios que determinan la duración del período de prueba atendiendo a la índole de la actividad que se desempeña o a la cualificación profesional. De esta forma, la duración del período de prueba se diversifica según los grupos o niveles profesionales a que pertenezcan los trabajadores.

Dicha duración queda fijada entre 1 y 6 meses en los convenios del Convenio Estatal de Tiendas de Conveniencia y los convenios de Baleares, Huelva, La Coruña, Madrid, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora,

En los convenios de Ceuta y Palencia es de 6 meses a quince días, Ciudad Real, 15 días a 3 meses, Córdoba, 7 días a 2 meses, Las Palmas y Sevilla, 2 a 6 meses, Málaga, 1 a 2 meses y Segovia, 15 días a 2 meses.

Destaca del convenio de Málaga que en el caso de que el contrato sea de duración inferior a dos meses el período de prueba no puede exceder del 50% de la duración del mismo.

2. Al segundo grupo pertenecen los convenios que diferencian entre contratos indefinidos y temporales, distinguiendo en este último supuesto la duración del contrato. Es el caso del convenio de Asturias que para contratos de tiempo inferior a

seis meses lo dispone de quince días, y para los que tengan superior, clasifica según la categoría (1 mes a 6 meses), Cataluña, que para los contratos de duración inferior a un año oscila entre 4 meses y 1 mes y 15 días según que se trate de técnicos titulados o el resto del personal, mientras que si el contrato es de duración superior a un año, oscila entre 6 y 2 meses y Lérida que partiendo de la misma luego lo determina en función de si se es titulado de grado medio o superior, jefe de personal, compras o ventas, encargado o personal técnico no titulado (6 a 3 meses o si es temporal de 6 meses a 15 días).

3. El último grupo abarca los convenios que contienen cláusulas de carácter general. Es el caso de Navarra que declara que la duración del período de prueba se reducirá en 15 días naturales respecto de la fijada por el ET.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Baleares (14 días de salario por año de servicio), Cáceres y Lérida (12 días de salario por año de trabajo cuando el contrato supere los seis meses), Cuenca y Gerona (10 días de salario), el convenio estatal de las cadenas de tienda de conveniencia y Madrid (12 días también pero con independencia de la duración del contrato eventual o de obra o servicio determinado, la cual no se percibirá si al término del contrato el trabajador no quiere continuar en la empresa), Málaga y Toledo (12 días de salario por año completo de servicio o parte proporcional), Murcia (10 días de salario si el contrato eventual excede de seis meses), Valladolid y Zamora (1 día de salario por mes trabajado).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión indefinidos. Son los convenios de Albacete (se establece que en las empresas de 7 o más trabajadores alcanzarán el 65% de su plantilla con trabajadores indefinidos o fijos), Cáceres (las empresas han de convertir en indefinidos el 65% de los contratos eventuales), Ciudad Real (las empresas del sector garantizan unos porcentajes de plantilla indefinida del 40% y 65% según el número de trabajadores que tengan), Cuenca (las empresas con 6 o más trabajadores se obligan a mantener una plantilla compuesta por al menos un 55% del personal con contratos de carácter fijo, debiendo incrementarlo al 65% en el segundo y tercer año de vigencia del convenio), Gerona (las empresas del sector de más de 40 trabajadores transformarán en fijos un número de trabajadores equivalente al 25% de los contratos temporales), Huelva (las empresas tendrán que transformar como mínimo el 50% de los contratos de obra o servicio determinado en indefinidos al término del segundo año desde la apertura o ampliación del centro efectuada), La Coruña (las empresas de hasta 25 trabajadores se comprometen a tener un porcentaje de empleo fijo de al menos un 50% de la plantilla total, y las de más de 25 trabajadores un 60% para el año 2005 y un 70% para los siguientes años), el convenio estatal de las cadenas de tienda de conveniencia (las empresas que utilicen el contrato de obra o servicio determinado se obligan a convertir en indefinidos el 60% de los formalizados), Madrid (se recomienda a las empresas mantener el 75% de empleo indefinido como mínimo), Málaga (se establece que en las empresas de 7 o más trabajadores alcanzarán el 77,5% o el 80% de trabajadores indefinidos según la fecha), Murcia (para que las empresas puedan formalizar contratos eventuales tienen que tener un porcentaje de la plantilla fija del 30% o 50% dependiendo de si se trata de empresas con menos de 3 años de actividad o más, exceptuándose a las empresas de menos de 4 trabajadores) y Teruel (las empresas entre 6 y 9 trabajadores tendrán 1 contrato indefinido y las de más de 10 trabajadores

un mínimo del 10%, y se señala que los contratos temporales que superen la duración de tres años se considerarán indefinidos excepto los de interinidad).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Guadalajara (12 meses dentro de un período de 18 meses), Huelva (duración máxima de 13 meses), La Coruña (12 meses en un período de 16), La Rioja y Cataluña (9 meses dentro de un período de 12 meses).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Albacete (concreta las categorías en las que no puede concertarse y la retribución en el 80% y 90% de la categoría que desempeñen), Almería (señala que la duración máxima para determinadas categorías será de tres años), Baleares (el contrato se determina en duración máxima de dos años pero que se reducirá a la mitad cuando los formantes estén en posesión de algún título que no pueda dar lugar a la contratación en prácticas, y el salario se fija en el 80% del fijado para los trabajadores del Grupo I), Cataluña (duración máxima 3 años, salario del 90% o el 100% de la categoría que se desempeñe), Ciudad Real (80% y 90% sobre la categoría de ayudante y para menores de 18 años el 100% del SMI), Jaén (duración máxima 3 años y el salario será el mínimo interprofesional de cada año, con la reducción porcentual dedicada a la formación teórica), Lérida (fija la retribución en 70% y 80% respectivamente), el convenio estatal de las cadenas de tienda de conveniencia y Madrid (señalan que respecto de determinadas categorías o grupos profesionales no se puede hacer este contrato, señala que 34 horas a la semana serán de trabajo efectivo y las restantes de formación teórica), Málaga (concreta las actividades en las que puede concertarse y fija la retribución en el 85% del SMI), Murcia (fija unas retribuciones específicas en euros al mes y año y la duración máxima es de tres años), Navarra (señala que determinadas categorías no puede cubrirse con este contrato), Segovia (la retribución se determina en el 90% de la categoría que desempeñe), Sevilla (duración máxima tres años), Toledo (señala las actividades en las que puede concertarse este contrato, y fija la retribución en el 85% de los salarios de la categoría que se desempeñe), Teruel (80% y 90% de la categoría profesional que se aplique), Valladolid (limita la celebración de estos contratos de 1 a 3 según los trabajadores que se tengan) y Vizcaya (determina la retribución mensual en euros).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Son los convenios de Albacete (75% y 90% del salario para la categoría que ha sido contratado), Burgos y Jaén (la retribución se fija en un 70% y 80% del salario de la categoría que desempeñen), Lérida (el contrato en prácticas tendrá una duración máxima de un año y el salario no podrá ser inferior al 80% del salario fijado en convenio para un trabajador que realice las mismas funciones o equivalente puesto de trabajo), Murcia (80% o el 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada), Segovia (la retribución se determina en el 90% de la categoría que desempeñe), Toledo (75% y 85% de la profesión práctica) y Valladolid (90% y 100% del salario que fije el convenio para la categoría que desempeñen).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Son los convenios de Almería, el convenio estatal de las cadenas de tienda de conveniencia, Baleares, Huelva, Las Palmas, Madrid, Málaga, Teruel y Valladolid.

7. Respecto del contrato a tiempo parcial el convenio estatal de las cadenas de tienda de conveniencia señala que se pueden realizar horas complementarias hasta alcanzar el 40% de las horas ordinarias contratadas y se pueden consolidar el 30% de las horas complementarias que se realicen durante un período de tres años

consecutivos siempre que excedan del 15%, La Rioja, Málaga y Navarra señalan que la jornada no podrá ser inferior a 12 horas semanales ni 48 al mes y Toledo señala la posibilidad de transferir al trimestre siguiente hasta un 30% de las horas complementarias no consumidas.

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Asturias, Ávila, Ceuta, Córdoba, Huesca y Soria.

2.1. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

No contienen referencias al período de prueba los convenios de Guipúzcoa, Madrid y Pontevedra y en el mismo sentido hay que señalar, respecto de los dos últimos, en cuanto a las normas de contratación.

a) Período de prueba.

El convenio de Zaragoza dispone que el período de prueba no pueda exceder de los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y, en cualquier caso, no será superior a dos meses de duración.

El convenio de Barcelona lo fija dependiendo del grupo salarial (15 días a 6 meses).

El convenio de Santa Cruz de Tenerife señala que para el personal técnico titulado será de 6 meses y de 1 mes para el resto del personal.

b) Normas sobre contratación.

1. El convenio de Barcelona establece una indemnización de 12 días de salario por año de servicio cuando el contrato eventual supere los 6 meses, dispone que la duración máxima del contrato para la formación será de tres años,

2. El convenio de Zaragoza señala que el contrato eventual tendrá una duración de 12 meses dentro de un período de referencia de 16 meses.

3. Finalmente, reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella los convenios de Guipúzcoa y Tenerife.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

Entre los convenios reguladores de este sector, es posible localizar al menos ocho que no contienen disposición alguna relativa al período de prueba, siendo en concreto los convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Guipúzcoa, Jaén, León, Lugo y Zaragoza.

En cuanto a las normas de contratación no contienen referencias los convenios de Badajoz, León y Vizcaya,

a) Período de prueba.

Entre los convenios que regulan el período de prueba es posible diferenciar los siguientes tres grupos:

1. En primer lugar, se encuentran –también en este caso- los convenios que determinan la duración del período de prueba atendiendo a la índole de la labor o al grupo profesional. En los casos de Huelva, La Coruña, Madrid, Pontevedra, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora, el tiempo fijado oscila entre uno y seis meses.

En el de Orense lo fija de 15 días a 6 meses.

2. El segundo grupo está el convenio de Cádiz que distingue entre el personal titulado y el resto del personal.

5. Finalmente, el convenio de Sevilla dispone que las duraciones del período de prueba no podrán exceder de las que se detallan en el ET.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Álava y Toledo (12 días de salario por año de servicio), Burgos (2 días de salario por mes trabajado a partir del sexto), Cádiz, Orense y Zamora (1 día de salario por mes trabajado).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión indefinidos. Son los convenios de Cádiz (limita la posibilidad de concertar contratos eventuales al 50% de la plantilla), Huelva y Madrid (las empresas se comprometen a transformar en indefinidos el 50% de los contratos de obra o servicio determinado), La Coruña (las empresas han de tener a 31/12/2004 una plantilla del 65% de empleo fijo y se comprometen a transformar en indefinidos un 30% de la totalidad de los contratos de obra o servicio), Orense (las empresas que tengan más de 30 trabajadores deberán tener como mínimo el 50% de empleo fijo) y Pontevedra (pasarán a fijos los trabajadores temporales que superen los tres años de contratación y las empresas que cuenten con más de 30 trabajadores tendrán un plantilla con el 65% de empleo fijo).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Guipúzcoa, Huelva (recoge la posibilidad de que pueda tener una duración máxima de 13 meses), Toledo (9 meses dentro de un período de 12 meses) y Zaragoza (12 meses dentro de un período de referencia de dieciséis meses).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Guipúzcoa (determina la duración máxima en tres años con una retribución del 75%, 85% y 95% del salario correspondiente a la categoría de ayudante dependiente), Huelva (100% de la categoría profesional), Jaén (100% del SMI y el segundo año el 90% del salario base previsto para su categoría de referencia), La Coruña (100% del salario base de su categoría profesional y el plus de transporte), Lugo (90% y 95% del salario de la categoría en la que se estén formando), Madrid (fija la duración máxima en tres años y el salario el 100% del correspondiente a la tabla salarial sin que exista minoración por el tiempo dedicado a la formación, recoge una tabla con el número máximo de contratos para la formación que sólo se aplica en las empresas que conviertan en indefinidos a un 50% de los contratados bajo esta modalidad), Orense (salario base de su categoría), Sevilla (determina la

retribución en un 90% y 100% de la fijada en la categoría profesional donde se desempeñe) y Toledo (85% y 90%).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Son los convenios de Álava (fija la retribución en un 70% y 80% del salario establecido para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente), Jaén (determina la duración máxima en dieciocho meses y la remuneración en el 90% del salario previsto para su categoría), La Coruña (90% y 100% del salario base de su categoría profesional y el plus de transporte), Lugo (90% y 100% de la categoría donde hagan prácticas), Madrid (concreta los puestos para los que se puede concertar), Orense (100% del salario de su categoría) y Toledo (fija la retribución en un 70% y 80% de la retribución en práctica).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, bs trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Son los convenios de Huelva, La Coruña, Lugo y Madrid.

7. Respecto del contrato a tiempo parcial el convenio de Toledo prevé la posibilidad de que las horas complementarias que no se utilicen en un trimestre pueden ser transferidas hasta un 30% al siguiente.

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Valladolid y Zamora.

Llama la atención que el convenio de Sevilla crea una nueva modalidad de contrato, el contrato de trabajo sectorial.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

Así, no se refiere al período de prueba el convenio colectivo de Asturias.

No contienen regulación a las normas de contratación el convenio de Madrid.

a) Período de prueba.

Entre los convenios que regulan el período de prueba es posible diferenciar los siguientes cinco grupos:

1. En primer lugar, se encuentran –también en este caso- los convenios que determinan la duración del período de prueba atendiendo a la índole de la labor o al grupo profesional. En el caso de Murcia en el que el tiempo fijado oscila entre uno y seis meses.

2. El segundo grupo están los convenios que distinguen entre personal cualificado o no. Es el caso del convenio de Navarra que diferencia entre técnicos de grado superior, medio, personal cualificado y no cualificado, oscilando de seis meses a quince días. En términos similares pero estableciendo la distinción entre personal titulado, no cualificado y restante, debiendo encuadrar dentro de este grupo también a lo los convenios de Castellón, Madrid, Valencia

3. El tercer grupo viene constituido por aquellos convenios –Alicante y Cantabria- que diversifican las duraciones del período de prueba en función del número de meses para los que estén contratados los trabajadores. Se ha de señalar que el convenio de Alicante una parte de la regulación del período de prueba la realiza

como se ha señalado y otra, en concreto, para los titulados que la determina en tres meses.

4. El cuarto grupo es el de los convenios que lo establecen en función del tipo de contrato. Así el convenio colectivo de Castilla y León determina el período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas en seis meses y el de Tarragona si es indefinido es de seis meses, remitiéndose para el resto de contratos al art. 14 del ET. En este apartado se ha de incluir también al convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios).

5. Finalmente, el convenio de Barcelona (detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes) señala que es de tres meses para todos los trabajadores.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Asturias (limita la posibilidad de realizar prórrogas del contrato eventual dependiendo del porcentaje de contratos fijos), Cantabria (los contratos por circunstancias de la producción que superen los 6 meses de duración percibirán la cantidad de 15,02 euros por cada mes que exceda los citados 6 meses) y Castilla y León (1 día por cada mes trabajado).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Son los convenios de Murcia (señala los porcentajes de contratos indefinidos que han de tener las empresas para poder celebrar contratos eventuales superiores a seis meses) y Tarragona (recoge el compromiso de las empresas de conseguir el 70% de la ocupación estable).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Castellón (concreta las actividades en las que puede formalizarse) y Navarra (9 meses dentro de un período de 12 meses).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para la formación. Es el caso del convenio de Alicante (70% y el 80% del salario del puesto que desempeñen), Barcelona (supermercados y autoservicios) (80% y 90% del salario correspondiente a la categoría de referencia en formación), Cantabria (señala las categorías respecto de las que se puede formalizar), Murcia (duración máxima de tres años), Castilla y León (determina la retribución en un 80% y 90% del salario fijado en el convenio para el nivel VII) y Valencia (80% y 85% del salario del ayudante).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Son los convenios de Barcelona (supermercados y autoservicios) y Castilla y León (determina la retribución en un 80% y 90% del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Son los convenios de Alicante, Castellón y Castilla y León.

7. Respecto del contrato a tiempo parcial, el convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios), señala que las horas complementarias no pueden superar el 50% de las horas ordinarias.

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Castilla y León, Barcelona (supermercados y autoservicios) y Barcelona (detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes).

Destaca que el convenio de Navarra contiene regulación del contrato de lanzamiento de nueva actividad.

2.1.3. Mayoristas.

No contienen referencias al período de prueba los convenios de Asturias, Cantabria, Murcia, Navarra y Valencia.

Y respecto de las normas de contratación no hace mención el convenio de Asturias.

a) Período de prueba.

Entre los convenios que regulan el período de prueba es posible diferenciar los siguientes dos grupos:

1. En primer lugar, se encuentran –también en este caso- los convenios que determinan la duración del período de prueba atendiendo a la índole de la labor o al grupo o categoría profesional. Es el caso de los convenios de Barcelona, Castellón y Zaragoza.

2. El convenio de Alicante determina en un principio el período de prueba para los técnicos titulados en 6 meses y para el resto del personal atiende a la duración del contrato de trabajo.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como el de Alicante (12 días de salario por año trabajado)

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Está el convenio de Barcelona (no se pueden contratar trabajadores a tiempo parcial en número que supere el 15% de la plantilla de fijos en jornada normal).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual otros aspectos. Es el caso del convenio de Cantabria (duración máxima de 10 meses dentro de un período de 15 meses y hace referencia a prórrogas).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Alicante (concreta la retribución en el 70% y el 80% del salario de la categoría que desempeñen), Castellón (85% y 90% del salario de la categoría pactado, precisa las categorías en las que no puede realizarse este contrato), Valencia (concreta los puestos y fija una plantilla con los máximos) y Zaragoza (para los trabajadores mayores de 21 años el 100% del salario base de la categoría).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como el de Valencia (70% y 85%).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Son los convenios de Alicante, Castellón, Valencia y Zaragoza.

7. Respecto del contrato a tiempo parcial, el convenio de Navarra señala que las empresas se comprometen a que tengan una duración no inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales, Castellón lo determina en 50 horas mensuales y el de Valencia lo fija en 49 horas mensuales. El de Alicante concreta que las horas complementarias podrán ser hasta el 30% de la jornada pactada en el contrato de trabajo

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella (Murcia).

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

No todos los convenios reguladores del comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería incluyen disposiciones relativas a la materia estudiada. Así, no se refieren al período de prueba los convenios de Álava, Albacete, Burgos, La Coruña, León, Lugo, Málaga, Navarra, Salamanca, Sevilla, Vizcaya y Zamora.

No contienen regulación sobre las modalidades de contratación los convenios de Albacete, Asturias, Salamanca y Vizcaya.

a) Período de prueba.

Cabe distinguir dos grupos de convenios entre los que sí establecen alguna disposición relativa al período de prueba:

1. En un primer grupo cabría incluir, de nuevo, los convenios que diversifican la duración del período de prueba atendiendo a la cualificación o categoría profesional.

A su vez, dentro de este primer grupo, pueden diferenciarse según las duraciones que son muy variadas. Abarcan de 15 días a un mes (Cádiz), entre los 15 días y los dos meses (Córdoba y Tarragona), tres meses (Barcelona, Cantabria, Ciudad Real y Pontevedra) o seis meses (Guadalajara, Guipúzcoa, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife), entre 20 días a seis meses (Toledo), de 2 semanas a tres meses (Asturias), de un mes a tres meses (Castellón), de quince días a dos meses y medio (Gerona), de un mes a dos meses (Lérida), de un mes a tres meses (Valencia), de tres a seis meses (Orense), de un mes a seis meses (Murcia) o finalmente de quince a cuarenta y cinco días (Valladolid).

2. En el segundo grupo está el convenio de Madrid que incluye un período de prueba de seis meses para todos los grupos y categorías profesionales.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes siete grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como los de Burgos, Cantabria, León y Zamora (1 día por

cada mes de trabajo), Barcelona y Valencia (12 días por año trabajado) y Sevilla (3 días de salario por mes trabajado).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Es el caso del convenio de Guadalajara (a la finalización de los contratos eventuales que duren 12 meses los trabajadores pasarán a tener un contrato indefinido).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual otros aspectos. Son los convenios de Álava, Guipúzcoa y Valencia (doce meses dentro de un período de dieciséis meses), Murcia (nueve meses dentro de un período de doce meses), Santa Cruz de Tenerife (nueve meses dentro de un periodo de catorce meses) y Tarragona (trece meses y medio de duración máxima).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para la formación. Son los convenios de Barcelona, Lérida y Tarragona (duración máxima tres años), Cádiz (establece su propia tabla con el número máximo de contratos a realizar según el número de trabajadores en la empresa), Cantabria (80% y 85% del salario del puesto que desempeñen), Córdoba y Gerona (70% y el 80% del SMI), Guadalajara (señala la imposibilidad de recibir la formación a distancia), Murcia (duración máxima en tres años y salario del 80% y 90% del puesto que desempeñe), Navarra (duración máxima tres años y retribución del 75% 85% y 100% del salario de peón), Santa Cruz de Tenerife (señala que para las industrias no mecanizadas ni artesanas tendrá una duración de tres años, señalando que si el trabajador tiene dieciocho o más años percibirá el SMI), Toledo (señala los grupos y categorías en los que se puede concertar este contrato y la retribución en un 90% y 100% del salario fijado para el peón) y Valladolid (edad máxima 20 años).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como los convenios de Cantabria, Lugo, Murcia y Toledo (determina la retribución en un 80% y 90% de los salarios fijados en el convenio para el puesto que desempeñen o para la profesión en práctica).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Es el caso del convenio de Barcelona.

7. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella (Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Las Palmas, Lugo, Madrid, Málaga, Orense y Pontevedra).

2.3. Vinos, licores y similares.

No realizan referencias al período de prueba los convenios de Albacete, Asturias, Córdoba, León, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores y sidra), Murcia (vino, alcohol y bebidas alcohólicas), Pontevedra, Valencia y Zamora.

Y en cuanto a las normas de contratación no contienen los convenios de Madrid, Murcia (aguardientes, licores y sidra), Pontevedra, Valencia y Zamora.

a) Período de prueba.

Únicamente seis de los convenios recogen alguna disposición relativa al período de prueba.

1. El convenio de Álava determina el período de prueba distinguiendo entre personal titulado, técnicos titulados y administrativos, comerciales y resto de personal, oscilando entre tres, seis y un mes. Siguen también el criterio de la categoría o grupo profesional el convenio de Orense que distingue entre el personal titulado (6 meses) y el no titulado (3 meses), Valladolid (15 días a 6 meses) y Zaragoza (45 días a 6 meses).

2. El convenio de Alicante distingue entre personal técnico y el resto de personal (15 días), y en el primer caso diferencia entre si el contrato es de duración inferior a un año (3 meses) o superior (6 meses).

3. El convenio de Valladolid (industria y comercio de la vid) fija el período de prueba para titulados y jefes superiores (6 meses) y para el resto de personal (3 meses con posibilidad de reducción a 1 mes si se trata de subalternos, peones, pinches, etc.). Precisa en el caso de los titulados contratados en prácticas que el período de prueba será de 3 meses.

4. El convenio de Burgos señala que el período de prueba para todos los contratos será de quince días para trabajadores no titulados

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes seis grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como los de Álava y León (1 día de salario por cada mes trabajado) y Córdoba (1 día de salario a partir de una vigencia de siete meses).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Está el convenio de Alicante (los contratos eventuales que duren más de ocho meses se transforman en indefinidos automáticamente) y Córdoba (el máximo de contratos eventuales será el 50% del volumen total de la empresa, y en el caso de que se rebase ese límite la empresa está obligada a convertir en fijos el 12,50% de los trabajadores eventuales que excedan dichos límites).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual u otros aspectos. Es el caso del convenio de los convenios de Álava (9 meses dentro de un periodo de 16 meses), Alicante (8 meses dentro de un período de 12 meses), Asturias (9 meses dentro de un período de 15 meses), Córdoba (trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses, reconoce el derecho a un complemento económico a los trabajadores sometidos a contratos temporales) y Zaragoza (12 meses).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso de los convenios de Albacete (para los mayores de 18 años el 80% y 90% de la categoría contratada, señalando también las categorías en las que no puede formalizarse), Alicante (señala las categorías profesionales excluidas de esta modalidad de contratación), Asturias (señala las categorías excluidas de esta modalidad de contratación y determina que la retribución será el importe del SMI), Burgos (señala que el mínimo de tiempo dedicado a la formación teórica será del 20% de la jornada, el salario el correspondiente a la categoría en formación), Orense (duración máxima tres años) y Vizcaya (retribución SMI en función del tiempo de trabajo efectivo).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como los convenios de Albacete (recoge las categorías en las que se puede realizar este contrato y la retribución la determina en el 75% y 85% de la categoría que se realice) y Burgos (el salario será el que corresponda a su categoría).

6. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de León, Lugo, Murcia (vino, alcohol y bebidas alcohólicas) y Valladolid.

2.4. Comercio de frutas y verduras.

En este caso, los convenios de Almería, Barcelona, Lérida y Gerona (empresas almacenistas de esas tres provincias), Cádiz, Comunidad Valenciana, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (distribuidores de patata), Murcia (agrrios), Navarra, Sevilla y Zaragoza, no contienen disposición alguna relacionada con el período de prueba.

No hacen referencia a las normas de contratación los convenios de Almería, para las provincias de Barcelona Lérida y Gerona (empresas almacenistas de esas tres provincias), Barcelona (frutas, verduras y hortalizas, etc.), Cádiz, Guipúzcoa, el convenio de Madrid (distribuidores de patata) y Murcia (fruta fresca y hortalizas).

a) Período de prueba.

1. Diversifican la duración del período de prueba según las categorías o los grupos profesionales a que pertenezcan los trabajadores los convenios de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos) (de 15 días a 3 meses), Granada (15 días a 2 meses), Murcia (fruta fresca y hortalizas) (15 días a 6 meses), Vizcaya (2 a 6 meses), Tarragona (frutos secos) (2 semanas a 3 meses) y Valencia (30 días a 4 meses).

2. El convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) distingue el período de prueba de los contratos de duración indefinida de los temporales. Respecto de los primeros, diferencia según la categoría profesional (3 a 6 meses), y de los segundos se distingue según tengan una duración superior (2 a 4 meses) o no a seis meses (1 a 2 meses), precisando en este último supuesto que nunca superará el período de prueba 1/3 de la duración de los mismos.

Encuadrado en este apartado debe estar también el convenio de Cantabria que primero fija el período de prueba de los titulados (acuerdo de empresa y trabajador con un máximo de 180 días), para luego distinguir entre trabajadores contratados por 1 año o más (30 días) o por menos de 1 año (15 días).

3. El convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.) se caracteriza por distinguir únicamente dos grupos de trabajadores para determinar el período de prueba: los no cualificados, para los que dicho período es de 15 días y todos los demás trabajadores, para los que la duración será de un mes.

4. El convenio de Pontevedra acude a las duraciones que se establecían en la anterior redacción del artículo 14 del ET.

5. El convenio de Tarragona (frutas, verduras y hortalizas) fija el período de prueba para todos los trabajadores en quince días.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como los de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos) y Valencia (12 días de salario por año trabajado) y Murcia (agrios) (8 días de salario base más antigüedad y prorratas para el personal fijo discontinuo y eventual que haya trabajado como mínimo 200 días en el año natural).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Está el convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) (señala que la suma de los contratos formativos, en prácticas y eventuales no puede ser superior a uno, dos o el 10% de los trabajadores dependiendo de la plantilla de la empresa), Murcia (agrios) (los trabajadores eventuales que al término de la segunda campaña hubieren prestado servicios en las empresas que superen el 40% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos adquirirán las condición de fijos discontinuos al inicio de la siguiente campaña), Pontevedra (las empresas tendrán como mínimo un 25% de la plantilla contratada indefinidamente) y Vizcaya (queda prohibida la contratación de trabajadores que presten servicios en jornada completa en otras empresas percibiendo retribución y estando afiliados, siempre que existan otros trabajadores carentes de todo empleo que estén capacitados e interesados en dicho empleo, exceptuando a los contables y personal que por la índoles de su trabajo vienen tradicionalmente prestando sus servicios en jornadas discontinuas y muy reducidas).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual u otros aspectos. Es el caso del convenio de los convenios de Cantabria y Comunidad Valenciana (9 meses dentro de un período de 12 meses) y Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) (determina 9 meses dentro de un período de 12 meses pero sólo para las empresas cuyas plantillas como mínimo haya el 75% de trabajadores fijos).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos) y La Coruña (la retribución será del 80% y el 90% del salario vigente para la categoría profesional que se desempeñe), Cantabria (concreta las categorías objeto de formación), Granada (los contratos sólo podrán realizarse para las categorías del área administrativa percibiendo la totalidad del salario con independencia del tiempo dedicado a la formación), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) (a partir de los veintidós años el salario será el 100% del correspondiente a la tabla salarial y la duración del contrato se fija en dos años excepto para la categoría de mozo que será de un año), Navarra (determina la retribución en el 85% y 95% del salario base del convenio para la categoría de ayudante), Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), (limita las categorías que se pueden cubrir con este contrato) y Zaragoza (señala que para los mayores de 18 años la retribución será la de la categoría de peón).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como el convenio de La Coruña (retribución del 80% y el 90% del salario vigente para la categoría profesional que se desempeñe).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Son los convenios de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos) y Madrid (frutas, hortalizas y plátanos).

7. Respecto del contrato a tiempo parcial, recogen aspectos de su regulación los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) (el número de horas complementarias que se pueden establecer no superará el 30% de las horas pactadas

en el convenio colectivo) y Navarra (no pueden realizarse contratos inferiores a 12 horas semanales o 48 horas al mes).

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella son Sevilla, Tarragona (frutos secos) y Vizcaya.

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

Los convenios de La Coruña, Madrid, Pontevedra y Vizcaya, no hacen referencia al período de prueba.

En cuanto a las normas sobre contratación no contienen disposiciones los convenios de La Coruña y Vizcaya.

a) Período de prueba.

Existen cuatro convenios que regulan el período de prueba.

Por una parte, el de Guipúzcoa establece las mismas duraciones que recogía la anterior redacción del artículo 14 del ET.

Por otra, los de Aragón, Barcelona y Zaragoza diferencian el personal titulado del resto, si bien el convenio de Barcelona fija una duración de tres meses para los trabajadores titulados y de 1 mes para el resto del personal y los de Aragón y Zaragoza de 6 meses para el personal titulado y de 2 para el resto de trabajadores.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes tres grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Guipúzcoa (indemnización por fin de contratos temporales de 12 días por año trabajado), Madrid (los contratos temporales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, recibirán una indemnización de 14 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año) y Vizcaya (indemnización para todos los contratos temporales de 1 día por mes trabajado, y dispone una preferencia para acceder a puestos de trabajo de carácter fijo para aquellos trabajadores que formen parte de la plantilla con contratos a tiempo parcial y/o eventuales),

2. En segundo lugar los que establecen compromisos de conversión indefinidos. Son los convenios de Guipúzcoa (respecto de los contratos de obra o servicio determinado dispone que se transformarán en indefinidos cuando las campañas pesqueras duren más de 1 año), Madrid (todos los trabajadores que estuvieren empleados por un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y que se hayan concertado con los colectivos definidos en el punto 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrán efectuar la conversión en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, establecida en la disposición antes mencionada), Vizcaya (obliga a las empresas a tener un mínimo de empleo fijo del 50% de la plantilla media, incrementándose al 80% durante la vigencia del convenio respecto de las empresas de seis o más trabajadores)

3. En tercer lugar, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Es el caso del convenio de Zaragoza.

2.6. Comercio de carnes y huevos.

a) Período de prueba.

El convenio para Castellón y Valencia determina un período de prueba para el personal titulado (6 meses) y otro dependiendo de si la duración del contrato es inferior o superior a un año (30 ó 45 días).

El convenio de Barcelona (tocineros, carniceros, despojo, etc.) reitera la redacción del art. 14 del ET.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los dos grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Barcelona (12 días de salario por año de servicio prorrateando por meses los períodos de tiempo inferior, siempre que el contrato se hubiera prolongado por un período igual o superior a 6 meses), Castellón y Valencia (señala una indemnización de 8 días por año de servicio, sea cual fuera su modalidad, siempre que superen los seis meses y siempre que no tengan establecido otro tipo de indemnización).

2. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Es el caso del convenio de Barcelona (9 meses dentro de un período de 12 meses).

2.7. Comercio de ganadería.

Los convenios de Palencia y Palencia no contienen disposición alguna relativa al período de prueba.

a) Período de prueba.

El convenio de Navarra establece un período de prueba de un mes.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes cuatro grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Es el caso del convenio de Palencia (1 día de salario por cada dos meses trabajados para los contratos eventuales)

2. En segundo lugar los que establecen compromisos de conversión indefinidos. Son los convenios de Navarra (las empresas que tengan una plantilla que supere el número de cuatro trabajadores deberán contar como mínimo con un 50% de trabajadores con relación laboral de carácter fijo, y en caso de no cumplirse esta circunstancia, tienen un plazo de tres meses para hacerlo), Palencia (se podrán transformar en indefinidos todos los contratos temporales que hubieran cumplido un año en la empresa, transformándolos en contratos de fomento de la contratación indefinida),

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Es el caso del convenio de Palencia (duración mínima de seis meses y máxima de trece meses).

4. En cuarto lugar, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Es el caso del convenio de Salamanca.

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

Son bastante numerosos los convenios que no se refieren al período de prueba. En concreto, Albacete, Alicante, Ávila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huelva, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Málaga, Melilla, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tarragona, Zamora y Zaragoza.

En cuanto a las normas de contratación, no contienen referencias a la misma los convenios de Badajoz, Burgos, Cáceres, Castellón, Gerona, Guadalajara, Huelva, Madrid, Melilla, Salamanca, Segovia, Vizcaya y Zaragoza.

a) Período de prueba.

Los convenios que regulan el período de prueba son susceptibles de encuadrarse en cuatro grupos diferentes:

1. En primer lugar, se encuentran –también en este caso- los convenios que determinan la duración del período de prueba atendiendo a la índole de la actividad a desempeñar o al grupo o categoría profesional. Es el caso de Álava (1 mes todo el personal, 3 meses encargos, técnicos no titulados, administrativos de primera y responsable comercial, y 6 meses para técnicos y titulados), Barcelona (30 días naturales para los auxiliares y 50 días para el resto de categorías), Cádiz (2 meses para mozo de garaje, guarda de noche, taquillero, cobrador, lavacoches, engrasador, aparcacoches, 3 meses para administrativo, oficial primera, telefonista, encargado y jefe de negociado), Castellón (oscila entre un mes para el personal obrero y de servicios complementarios a 6 meses para el personal técnico titulado), Cataluña (1 mes para todo el personal y 6 meses para el técnico), Huesca (para todo el personal el plazo es de quince días y para el personal técnico y administrativo un mes), Lérica (6 meses para los técnicos titulados, 3 meses para los demás trabajadores), Murcia (1 mes para el personal mercantil, de elaboración o administrativo), Navarra (tres meses para todas las categorías a excepción de los trabajadores no cualificados que será de dos semanas), Toledo (técnicos, dos meses, personal cualificado, un mes, no cualificados, quince días), Valencia (dos meses para todo el personal excepto personal técnico y administrativo que será de 6 meses) y Vizcaya (tres para los titulados y un mes para el resto de los trabajadores excepto para los no cualificados que la duración máxima es de quince días).

2. En el segundo grupo pueden incluirse los convenios que toman como referencia las duraciones del artículo 14 del ET antes de su reforma (Almería, Granada y Madrid).

3. En el tercer grupo, los convenios que señalan el período de prueba según el contrato que se formalice. Es el caso de Asturias que sólo señala período de prueba para el contrato para la formación (1 mes).

4. Finalmente, el convenio de Orense dispone simplemente que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes siete grupos:

1. En primer lugar, los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Alicante, Córdoba y León (1 día de salario por cada mes trabajado respecto del contrato eventual), Baleares, Valencia (respecto de los eventuales la determina en 12 días de salario por cada año de servicio), Córdoba (respecto de los eventuales señala que la empresa está obligada a compensar con 1 día de salario real por mes por cada uno de los meses del séptimo al doceavo) y Zamora (respecto de los eventuales la determina en 11 días de salario por cada año de servicio).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión indefinidos. Son los convenios de Álava (en el caso de nuevas contrataciones las empresas se comprometen a que el 20% de las mismas se formalicen con el contrato para el fomento de la contratación indefinida), Cádiz (cuando la empresa tenga que cubrir una plaza fija lo hará con el trabajador eventual más antiguo del censo de eventuales que elabora), Córdoba (el máximo de contratos de carácter eventual es del 55% del conjunto de los trabajadores), Lugo (la retribución la determina en un 85% y 90%), Murcia (las empresas deben contar con el 50% de los trabajadores en la condición de fijos respecto de la plantilla de obrador), Navarra (establece un compromiso de empleo estable de un 80% (julio 2004 a junio 2006) o un 88% (julio 2006 a junio 2008)) y Toledo (señala que si se crean puestos fijos tienen preferencia para ocuparlos los que los hubieran desempeñado anteriormente con contratos temporales).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Álava, Granada, La Coruña, Valencia (12 meses en un período de referencia de 16 meses), Murcia (6 meses en un período de referencia de 12 meses), Jaén y Orense (13 meses y medio dentro de un período de referencia de 18 meses), Pontevedra (12 meses dentro de un período de referencia de 15 meses) y Tarragona (13 meses dentro de un período de referencia de 18 meses).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Álava (señala que si el trabajador es menor de 18 años la retribución no puede ser inferior al SMI y del 120% para los mayores de dicha edad), Albacete (la retribución la determina en un 80% y 90%), Almería (regula la duración dependiendo de los puestos de trabajo), Asturias (duración máxima 3 años, excluye las categorías de peón y limpieza de esta modalidad de contratación), Baleares (duración máxima 36 mensualidades, retribución de los trabajadores), Cádiz (recoge una tabla con el número máximo de contratos a realizar), Cataluña (establece una tabla con el número máximo de contratos que se pueden realizar), Huesca (señala que con independencia de la edad de los afectados, tendrá una duración máxima de 1 año), Jaén (duración máxima 3 años y retribución 85% SMI), La Coruña (hace referencia a que el contrato de aprendizaje no se puede realizar en los puestos o categorías en que no sea precisa cualificación profesional), Murcia (determina la retribución de mínimo el 80% y el 90% del salario fijado para un trabajador del mismo o equivalente puesto de trabajo), Navarra (regula el contenido del programa de formación a impartir) y Toledo (fija la retribución en un 90% y 100% de los salarios de ayudante del convenio colectivo).

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Son los convenios de Albacete (concreta los puestos en los que se puede celebrar y determina la retribución en un 80% y 90% de la categoría en que se realice), Cataluña (determina

la duración mínima en 8 meses y la retribución igual que el anterior), Jaén (fijan la retribución en 65% y 80% del salario previsto para su categoría) y Murcia (fijan la retribución en un mínimo del 75% y 85% del salario fijado para un trabajador del mismo o equivalente puesto de trabajo).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Es el caso del convenio de Murcia.

7. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Ávila, Barcelona, Cádiz, Cuenca, Huesca, Jaén, La Rioja, Lérida, Málaga, Murcia y Navarra.

Llama la atención una regulación del convenio de Cádiz que señala que teniendo en cuenta el aumento de demanda de los productos del sector en las fechas del 15 de mayo al 15 de septiembre, las empresas contratarán trabajadores/as eventuales, haciendo constar en el contrato dichas circunstancias y el periodo de contratación.

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

No contienen ninguna referencia al período de prueba los convenios de Alicante y Burgos. Éste último tampoco respecto de las normas de contratación.

a) Período de prueba.

El convenio de Murcia determina el período de prueba para los técnicos titulados en 4 meses y para el resto de trabajadores en un mes.

b) Normas sobre contratación.

Los convenios de Alicante y Murcia señalan una indemnización de doce días de salario para los contratos eventuales cuya duración haya sido superior a 12 meses, salvo que el contrato se convierta en indefinido. Para el resto la determina en 8 días.

3. COMERCIO DEL METAL.

No se refieren al período de prueba los convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, La Rioja, Las Palmas, León, Navarra, Palencia, Pontevedra, Sevilla (almacenistas de hierro, tuberías, aceros y material no férreo), Sevilla (comercio, maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, etc.), Tarragona, Vizcaya y Zaragoza.

No lo hacen a las normas de contratación los convenios de Castellón, Navarra, Palencia y Pontevedra.

a) Período de prueba.

Se han localizado siete convenios que regulan el período de prueba, que cabe clasificar del modo siguiente:

1. El convenio de Barcelona diversifica el período de prueba –estableciendo duraciones de dos semanas a seis meses- atendiendo a la cualificación profesional del trabajador. Fija el mínimo en 15 días el convenio de Zamora.

2. El convenio de Orense reproduce la regulación que sobre el período de prueba contenía el artículo 14 del ET en su redacción anterior.

3. El convenio de Alicante dispone que la duración del período de prueba será de 3 meses para los trabajadores titulados y de 30 días para el resto de trabajadores.

4. El convenio de Jaén establece un período de prueba para los trabajadores en prácticas titulados de grado superior (3 meses) y otro para los trabajadores en prácticas titulados de grado medio (2 meses).

5. El convenio de Valencia señala que no podrá exceder de seis meses para lo técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración será de dos semanas.

6. El convenio de Madrid se remite sin más a lo dispuesto en el art. 14.1 del ET.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como el de Alicante (1,5 de salario por mes trabajado), La Rioja (1 día de salario por mes trabajado), Valencia (9 días de salario por año) y Zamora (12 días de salario por año trabajado).

2. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual u otros aspectos. Es el caso del convenio de Álava (doce meses en un período de 16 meses) y La Rioja (fija la duración en 9 meses dentro de un período de doce).

3. En tercer lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Es el caso del convenio de Burgos (la retribución no puede ser inferior al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación), Jaén y Orense (señalan la duración máxima en 3 años), León (80% y 85%) y Valencia (señala que para determinadas categorías el contrato tendrá una duración de un año).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como los de Burgos (70% y 80% del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto), Jaén (70% y 85%), Madrid (señala la retribución en un 75% y 92%) y Vizcaya (75% o 90%).

5. En quinto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Es el caso del convenio de Tarragona.

6. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella son los de Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Las Palmas, Sevilla (almacenistas de hierros, tuberías, aceros, etc.), Sevilla (comercio, maquinaria industrial, agrícola, etc.), Zamora y Zaragoza.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

Los convenios de Asturias y Las Palmas no contienen ninguna referencia al período de prueba.

a) Período de prueba.

El convenio de Madrid fija un período de prueba de uno a tres meses, dependiendo de la categoría profesional a que pertenezca el trabajador.

El convenio de Santa Cruz de Tenerife dispone sólo el período de prueba para los contratos en prácticas, estableciendo que si son titulados de grado medio es de un mes y si son de grado superior de dos meses.

El convenio de Sevilla dispone que, en ningún caso, las duraciones puedan exceder de las señaladas en la legislación vigente.

b) Normas sobre contratación.

El convenio de Asturias determina una indemnización por fin de contrato temporal de diez días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores. Contiene una cláusula por la que la empresa procura dar ocupación en concepto de aprendices y aspirantes a un mínimo equivalente al 5% de las plantillas de personal.

El convenio de Tenerife fija la duración máxima del contrato para la formación en tres años.

El convenio de Sevilla reitera lo dispuesto en la legislación vigente.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

No abordan la materia relativa al período de prueba los convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, León, Pontevedra, Valencia y Zaragoza.

No contienen referencias a las normas de contratación los convenios de Badajoz, Pontevedra y Vizcaya.

a) Período de prueba.

La regulación de los convenios que se refieren a esta materia es la siguiente:

1. Los convenios de Cataluña y Navarra lo determinan de un mes a tres meses, dependiendo de la actividad que se vaya a desempeñar. En términos similares pero fijando el máximo en 6 meses está el convenio de Santa Cruz de Tenerife, y el de Vizcaya que lo concreta de quince días a 6 meses.

2. El convenio de Madrid lo fija atendiendo a los Grupos Profesionales, siendo de un mes a seis meses.

3. El convenio de Alicante fija un período de prueba de 6 meses para técnicos titulados y de 25 días para el resto del personal.

4. El convenio de Lugo establece los períodos de prueba en función del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, siendo el mínimo de 1 mes (Grupo V) y el máximo de 5 meses (Grupo I).

5. El convenio de Cantabria establece un período de 6 meses para técnicos titulados y, para el resto del personal, si el contrato es superior al año de 2 meses y si es inferior de 1 mes.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes seis grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Álava y Madrid (12 días de salario por año de servicio), Burgos (2 días de salario por mes trabajado), León, Navarra y Valencia (1 día de salario por cada mes de prestación de servicios).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de contratos indefinidos. Están los convenios de La Coruña (las empresas se obligan a tener un porcentaje de empleo fijo de al menos un 50%), León (las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen ocho horas en otra empresa y/o tenga ingresos equivalentes a los establecidos en este convenio) y Zaragoza (las empresas deberán tener un 50% de su plantilla con carácter fijo).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Alicante (duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de 18 meses), Madrid y Valencia (nueve meses dentro de un período de doce meses) y Navarra (10 meses dentro de un período de referencia de dieciocho).

Destaca del convenio de Cádiz que a la hora de fijar la retribución del personal eventual le asigna la de su categoría profesional incrementada en un 25% como compensación a su no adscripción a la plantilla de trabajadores, porcentaje que también se aplica respecto de las gratificaciones que les correspondan.

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Son los convenios de Álava (duración máxima tres años y retribución del 75%, 85% y 95% del salario del ayudante de ventas), Cantabria (enumera las categorías en las que puede formalizarse este contrato, estableciendo la retribución en el 85% y 90% del salario base de la categoría objeto de la formación), León (80% y 85%), Madrid (duración máxima tres años fijando un salario para los menores de 21 años del 100% del SMI para el primer año y el 90% del salario base del grupo que desempeñe para el tercero, y para los mayores de 21 años el 100% del salario base de grupo) y Valencia (señala en que categorías no puede formalizarse este contrato)

5. En quinto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Es el caso de los convenios de Álava y Burgos (retribución del 70% y el 80% del salario fijado para el puesto que desempeñe o uno equivalente) y Cataluña (fija la retribución en un 80% y 90% del fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto).

6. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Jaén, La Coruña, Lugo y Tenerife.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

No contienen referencias al período de prueba los convenios de Cádiz, Jaén y Lugo.

a) Período de prueba.

El Convenio General del Sector de la Construcción y los convenios para el comercio de materiales de la construcción de Alicante y Cantabria establecen un período de prueba de 15 días a 6 meses de duración según la cualificación del trabajador. En el convenio de Barcelona el período de prueba oscila de dos a cuatro meses y en los de Orense y Pontevedra de 30 a 120 días.

En el convenio de Tarragona oscila de 1 mes a cinco meses, concretándolo dependiendo de si el contrato es indefinido o temporal y, en este último supuesto, que la duración del sea superior o no a 6 meses.

El convenio de Valencia regula el período de prueba para el contrato en prácticas (dos meses grado medio, tres meses grado superior).

El convenio de León dispone simplemente que el período de prueba sea el que fija el art. 14 del ET.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes cinco grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como los de Alicante y Valencia (12 días de salario por año de servicio), León (1 día por cada mes trabajado), Convenio general de la construcción y Alicante (4,5% calculada sobre los conceptos salariales para el contrato fijo de obra y 7% para el resto de contratos si la duración es igual o inferior a un año, aplicándose la primera para el caso de que fuera superior), Pontevedra (2 días de salario por año trabajado) y Tarragona (el volumen total de contratación temporal eventual no podrá superar el 30% de la plantilla, comprometiéndose las empresas a la conversión en indefinidos o fijos de al menos un 30% de los trabajadores que hayan agotado la duración máxima de dicha contratación).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de indefinidos. Es el caso del convenio Cantabria (los trabajadores indefinidos o fijos no supondrán menos del 60% de los trabajadores de la plantilla), Jaén (sólo pueden realizarse contratos eventuales que no superen el 25% de la plantilla) y Orense (las empresas de más de cinco trabajadores tendrán un porcentaje mínimo de empleo fijo del 50%).

3. En tercer lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Son el convenio general de la construcción (determina una retribución según el colectivo con el que se formalice), los convenios de Alicante (retribución en un 85% y 95%), Cantabria (señala que sólo pueden cubrirse determinadas categorías y determina un salario del 80% y 90% de la categoría que desempeñen), Jaén (duración máxima 3 años), Orense (80% y 85%), Pontevedra (85% y 90% y la duración máxima en dos años y medio), Tarragona (la retribución se determina en un 65% y 72%, limitando a un 10% del total de la plantilla la posibilidad de celebración de este tipo de contratos) y Valencia (duración máxima 3 años, retribución el 100% de la categoría profesional para la que sea objeto de contrato, excluye determinadas categorías de este contrato).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como los convenios de Alicante y Jaén, (75% y 85%), Barcelona (señalan la duración en dos años para aprendices de 16 a 17 años y de un año de duración para los que tengan 18

o más), Cantabria (retribución del 85% y 95% de la categoría correspondiente), Orense (la retribución se determina en un 85% del salario base), Pontevedra (85% y 90%), Tarragona (duración máxima veintidós meses y la retribución se fija en un 75% y 85%) y Valencia (90%).

5. Finalmente, respecto del contrato a tiempo parcial el convenio de Cádiz señala que las horas complementarias no superarán el 20% de las horas ordinarias y el convenio de Pontevedra señala que se convertirán en contratos a jornada completa los que hayan realizado prolongaciones de jornada durante 30 días continuados o de forma alternativa.

El convenio general de la construcción y el convenio de Alicante regulan el contrato fijo de obra

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

Los convenios de Alicante (vidrio plano), Málaga y Valencia no contienen referencias al período de prueba.

a) Período de prueba.

El convenio estatal y el de Madrid fijan un período de prueba de 15 días a seis meses según la cualificación del trabajador. El de Cataluña lo determina de 1 a 6 meses.

El convenio de Alicante (vidrio y cerámica) se remite a la legislación vigente.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes seis grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales como los de Alicante (vidrio y cerámica), Málaga y Madrid (12 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año), el Convenio Estatal de industrias extractivas, del vidrio, etc. (20 días de salario por cada año de servicio), Cataluña (establece la posibilidad de una indemnización de 12 días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido) y Valencia (10 días de salario por año de servicio para los contratos eventuales y para el resto 6 días de salario sin perjuicio del derecho al percibo del exceso de indemnización que se establezca por norma legal o reglamentaria).

2. En segundo lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Son el convenio estatal de industrias extractivas, del vidrio, etc. (duración máxima en tres años y retribución del 80%, 90% y 95% del nivel salarial correspondiente al trabajo, establece su propia tabla con el número máximo de contratos que se pueden realizar), Cataluña (80% y 90% de la categoría profesional del período de referencia) y Valencia (100% del salario de las categorías para las que se contrate y en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

3. En tercer lugar, los que regulan aspectos del contrato en prácticas, como los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) (fija la retribución en el 70% y el 80% del salario correspondiente en el convenio colectivo a la categoría que se desempeñe), el convenio estatal de industrias extractivas, del vidrio, etc. (salario en 70% y 85% del

salario fijado en convenio y limita los grupos profesionales en los que se puede utilizar este contrato) y Valencia (100% del salario de las categorías para las que se contrate y en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

4. En cuarto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Es el caso de los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y Cataluña.

5. Respecto del contrato a tiempo parcial hacen referencia el convenio de Alicante (vidrio y cerámica) (se remite a la legislación vigente), el convenio estatal de industrias extractivas, del vidrio, etc. y el de Cataluña (señala que el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias) y Málaga (señala que su duración tendrá que ser superior a las 12 horas semanales y de las 48 mensuales).

6. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Alicante (vidrio plano) y Madrid.

8. COMERCIO TEXTIL.

Los convenios Almería, Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Huesca, Jaén, La Rioja, León, Lugo, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (venta al por mayor de tejidos), Zamora y Zaragoza no regulan el período de prueba.

No contienen referencias a las normas sobre contratación el convenio de Badajoz.

a) Período de prueba.

1. La duración del período de prueba se diversifica según la categoría profesional en los convenios de Alicante (2 a 3 meses), Barcelona (1 a 6 meses), Ciudad Real (15 días a 3 meses), Madrid (20 días a 4 meses), Navarra (1 a 3 meses), Tarragona (1 a 3 meses), Valencia (2 a 6 meses) y Vizcaya (1 a 6 meses).

2. Los convenios de La Coruña y Tenerife diferencian entre técnicos titulados – para los que el período de prueba será de 6 meses- y el resto del personal –1 mes.

3. El de Cantabria distingue según la contratación sea indefinida (seis meses para los técnicos y titulados, 30 días para el resto de trabajadores) o no lo sea (3 meses para técnicos titulados, 20 días si el contrato es igual o mayor al año y 10 días si es menor).

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Son los convenios de Barcelona (12 días de salario por año de servicio), Burgos (2 días de salario por cada mes trabajado), León y Pontevedra (comercio detallista textil) (1 día por cada mes de trabajo).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de contratos indefinidos. Están los convenios de Cádiz (las empresas puede realizar contrataciones temporales con el límite del 25% de su plantilla fija,

pudiendo incrementarse a un 50% sólo y exclusivamente en períodos de ventas especiales), Cantabria (los trabajadores fijos serán como mínimo el 60%), Ciudad Real (las empresas se comprometen a mantener un 40% (hasta 30 trabajadores), 55% (de 31 a 50 trabajadores) ó 65% (50 trabajadores en adelante) de contratación indefinida fija), La Coruña (señala que las empresas se obligan a tener un porcentaje de empleo indefinido del 55% de la plantilla total, quedando excluidas las empresas que tengan menos de 4 trabajadores), Orense y Pontevedra (comercio detallista textil) (las empresas que lleven abiertos sus establecimientos al menos tres años, tendrán un mínimo del 40% de la plantilla como fijo) y Pontevedra (tejidos, mercería y paquetería) (las empresas han de mantener un porcentaje mínimo de empleo fijo de 60%).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son los convenios de Castellón (trece meses dentro de un período de dieciocho meses, La Rioja (nueve meses en un período de doce meses), Pontevedra (duración mínima de 30 días y la máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciséis) y Zaragoza (doce meses dentro de un período de dieciséis meses).

Se ha de señalar que el convenio de Barcelona dispone que el contrato eventual se puede prorrogar una o más veces sin superar el límite máximo.

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Son los convenios de Alicante (fija la retribución en un 75% y 85% del salario de la categoría suscrita), Almería (concreta los puestos para los que se puede concertar este contrato), Barcelona (80% y 90% de la categoría profesional del convenio de referencia), Cantabria (precisa qué puestos se pueden cubrir con este contrato), Ciudad Real (si el aprendiz es mayor de 18 años el salario es el 80% y 90% respecto de la categoría de ayudante y si es menor de 18 años el 100% del SMI), Huesca (85% del SMI y el 70% del salario previsto para la categoría de ayudante), León (determina la duración máxima en tres años y el salario en 75%, 85% y 95% de la categoría del sector), Lugo (señala que la retribución será del 80% y el 85% del salario base de la categoría correspondiente según que sea el primer o segundo año), Madrid (determina la retribución en un 80 y 90% del salario base del convenio para la categoría de ayudante), Tenerife (el SMI y el 110% del SMI en el segundo año), Pontevedra (comercio detallista textil) (determina la duración máxima en 30 meses), Valencia (determina la duración máxima en tres años, señala las categorías respecto de las que no puede formalizarse este contrata y fija el salario en un 5% o 10% superior al SMI según el nivel de empleo al que se adscriba) y Vizcaya.

5. En quinto lugar los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Es el caso de los convenios de Burgos y León (fijan la retribución en el 70% y el 80%) y Huesca (75% y 90%).

6. En sexto lugar los que precisan, respecto del contrato de obra o servicio determinado, los trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Se encuadran aquí los convenios de Almería, Barcelona, Madrid y Valencia.

7. Los convenios que precisan aspectos del contrato a tiempo parcial. Es el caso de los convenios de Barcelona (señala que las horas complementarias no pueden exceder del 30% de las ordinarias), Pontevedra (comercio detallista textil) (señala que la duración de la jornada mínima es de 20 horas y la máxima de 30 horas, debiéndose convertir en contratos a jornada completa los que realicen prolongaciones de jornada durante 30 días continuados o de forma alternativa) y Valencia (se pueden realizar horas complementarias hasta el 50% de las horas ordinarias).

8. Finalmente, los que reiteran total o parcialmente la legislación vigente o se remiten a ella. Son los convenios de Burgos, Huesca, La Coruña, Lugo, Tarragona, Tenerife, Vizcaya y Zamora.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS.

Los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Jaén, La Coruña, León, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Zamora y Zaragoza no regulan la materia relativa al período de prueba.

No contienen referencias a las normas de contratación los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Cantabria y Valencia.

a) Período de prueba.

1. El convenio de Vizcaya diversifica la duración del período de prueba según la categoría a que pertenezca el trabajador. Las duraciones oscilan entre 3 y 6 meses.

2. El convenio de Lugo reproduce la regulación del período de prueba establecida en la anterior redacción del artículo 14 ET.

3. El convenio de Barcelona distingue entre técnicos titulados y el resto de trabajadores, fijando para los primeros 6 meses y para los segundos 3 meses.

b) Normas sobre contratación.

El convenio de Vizcaya señala que la retribución de los contratos de formación será el SMI más subida del convenio, en función del tiempo de trabajo efectivo. El convenio de Barcelona señala que el primer año será el SMI más un incremento del 15%, el segundo un incremento del 30% y el tercero del 50%, teniendo como máximo el salario de categoría en función del tiempo trabajado.

El convenio de Burgos determina la retribución del contrato en prácticas en el 70% y 80% del salario establecido para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente, fijando una indemnización de dos días por mes. El de Jaén la fija respecto del contrato en prácticas en el 75% y 90%, señalando que la duración máxima del contrato para la formación será de tres años. Determina la misma duración pero con una retribución del 90% y 100% el convenio de Orense, señalando respecto del contrato en prácticas del 75% y el 85%.

El convenio de Orense determina una indemnización por fin de contrato respecto del eventual en doce días por año trabajado y señala la no conveniencia de celebrar contratos de obra o servicio determinado.

El convenio de Pontevedra establece como obligatorio en las empresas del sector tener un porcentaje mínimo de empleo fijo del 50%, aspecto que será controlado por la Comisión Paritaria. Respecto del contrato eventual señala que su duración no podrá ser inferior a 30 días, no pudiendo realizarse más de dos contratos con la misma persona. Del contrato para la formación fija su duración máxima en 30 meses y del contrato a tiempo parcial que su jornada de duración efectiva será de 30 horas.

El convenio de Zamora fija la indemnización del contrato eventual en 1 día por mes.

El convenio de Zaragoza señala que el período de referencia del contrato eventual será de 16 meses.

Se remiten a la normativa vigente o la reiteran los convenios de Cádiz, La Coruña, León, Lugo, Madrid y Navarra.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

El convenio de Cantabria no regula la materia relativa al período de prueba y el de Navarra la relativa a las normas de contratación.

a) Período de prueba.

El convenio estatal lo determina en función del grupo profesional del trabajador, oscilando de 1 mes para el grupo profesional uno y de seis meses para los grupos profesionales cinco, seis y cero.

Establece también el período de prueba en función de la categoría o actividad a desempeñar el convenio de Navarra (1 mes a 6 meses).

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal determina la duración máxima del contrato eventual en 12 meses, concreta los puestos en los que se puede formalizar el contrato para la formación, señala que la retribución del contrato en prácticas será del 75% y el 85% del grupo profesional en que se realice la prestación laboral y precisa que el máximo de horas complementarias en caso de un contrato a tiempo parcial será del 50% de las horas objeto del contrato.

El convenio de Cantabria dispone que la suma total de contratos temporales y formativos no pueda ser superior al 30% de los trabajadores de la empresa.

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

El convenio de Navarra no recoge referencia alguna al período de prueba ni a las normas de contratación.

a) Período de prueba.

El convenio colectivo interprovincial regula el período de prueba acogiendo un sistema mixto. Primero clasifica según se trate de contratos indefinidos de nuevo ingreso o de contratos de duración determinada, para con posterioridad dentro de cada uno disponer una duración del período de prueba atendiendo a los grupos profesionales (si es contrato indefinido oscila de 2 a ocho meses y si lo es temporal de 1 mes a 6 meses).

b) Normas sobre contratación.

El convenio colectivo interprovincial precisa que el contrato eventual tendrá una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 16 meses y en caso de excederse los contratos serán indefinidos si no se cumple la cláusula de empleo de tener un 75% de los trabajadores con contrato indefinido, del contrato a tiempo parcial se dispone que son los que se han concertado durante un número de 20 horas a la semana e inferior al 77% de la jornada de trabajo anual y, finalmente, del contrato para la formación señala que no se puede formalizar con un determinado grupo profesional y concreta el salario en el 80% y 90% del salario del convenio, del contrato en prácticas señala las categorías en las que puede formalizarse y la retribución igual que el de formación

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

a) Período de prueba.

En el convenio estatal se determina el período de prueba para los contratos formativos, determinando que no podrá ser superior a dos meses para los que tengan una titulación de grado medio, ni de tres meses para los que sean de grado superior.

b) Normas sobre contratación.

En el convenio colectivo estatal se señala en el contrato en prácticas la retribución en el 60% y 75% del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe mismo o equivalente puesto de trabajo, del contrato para la formación la duración máxima en tres años y la retribución en el 60%, 75% y 90% del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe mismo o equivalente puesto de trabajo y del contrato eventual que la duración máxima es de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses.

10.4. Oficinas de farmacia.

No contiene referencias a las normas de contratación el convenio de Asturias

a) Período de prueba.

El convenio estatal regula el período de prueba estableciendo que irá de 6 meses a 2 meses dependiendo de si se trata de personal facultativo, auxiliar mayor diplomado, auxiliar diplomado, técnico en farmacia, auxiliar y ayudante o el resto de personal. En términos similares, los convenios de Alicante (1 mes a 2 meses), Asturias, Barcelona y Cádiz (quince días a 3 meses), Vizcaya (1 mes a 6 meses).

Del convenio de Vizcaya se ha de destacar que cuando se trata de contratos temporales de duración inferior al período de prueba señalado, el mismo tendrá una duración a la del contrato en un 20%.

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal señala que el contrato eventual tendrá una duración máxima de doce meses, del contrato para la formación que tendrá una duración máxima de tres años y la retribución no será inferior al 90% (primer año y segundo) del SMI en proporción al trabajo efectivo y del 100% (para el tercer año) y en cuanto al contrato en prácticas señala los puestos que no pueden cubrirse con esta modalidad y la retribución la fija en el 90% y 100% del salario previsto para la categoría.

El convenio de Alicante reitera la normativa vigente.

El convenio de Barcelona concreta las funciones por las cuales se pueden contratar por obra o servicio determinado, del contrato en prácticas señala las funciones con las que no puede formalizarse, del contrato eventual dispone que la duración máxima será de 13 meses y medio dentro de un período de 18 meses, del contrato en prácticas que la retribución será del 80% y 90% de la categoría que realice las prácticas y del contrato para la formación que tendrá una duración máxima de tres años, estableciendo a su finalización una indemnización de 20 días por año en caso de no haber vacante.

El convenio de Vizcaya fija la retribución del contrato en prácticas en el 75% y 90% del puesto que se desempeñe, del contrato a tiempo parcial que el máximo de horas complementarias será el 60% de la jornada ordinaria.

Finalmente, el convenio de Cádiz señala la retribución del contrato en prácticas en el 70% y el 85% de la categoría que se desempeñe, que el contrato a tiempo parcial no puede ser inferior a 15 horas a la semana y que la duración máxima del contrato para la formación será de tres años.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

El convenio de Vizcaya no contiene ninguna referencia al período de prueba ni a las normas sobre contratación.

a) Período de prueba.

1. El convenio estatal fija el período de prueba atendiendo a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores (15 días a 6 meses).

2. El convenio de Barcelona distingue entre personal técnico y el resto de personal (6 a 3 meses).

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal señala que si el contrato de obra o servicio determinado excediera de un período de tiempo de dos años, el trabajador al finalizar el contrato tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

Del contrato eventual, al igual que el convenio de Barcelona, fija su duración máxima en doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho. En cuanto al contrato en prácticas le determina una retribución del 75% y 90% del salario que corresponda según la categoría, y al de formación la duración máxima en tres años y un salario del 80%, 85% y 95% del salario establecido en el convenio para la categoría de ayudante. Finalmente del contrato a tiempo parcial dispone que las horas complementarias no puedan superar el 40% de las horas ordinarias.

El convenio de Barcelona señala que cuando el contrato de interinidad supere su duración en dos años, excepto en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador percibirá una indemnización de 20 días por año o fracción.

11.2. Comercio de óptica.

No regulan el período de prueba los convenios de Sevilla y Zaragoza.

a) Período de prueba.

1. Los convenios de Barcelona, Cataluña y Lérida, (óptica al detalle) sólo señalan el período de prueba para los contratos en prácticas en 2 meses para todas las titulaciones.

El convenio de Tarragona lo determina en dos meses para las titulaciones de grado medio o inferior y 6 meses para las titulaciones superiores. Y respecto del personal con otro tipo de contrato lo determina en función de los grupos profesionales (2 a 6 meses), precisando que en el caso de que se trate de fomento de la contratación indefinida podrá pactarse un período de prueba de seis meses para cualquier trabajador.

2. Los convenios de Madrid y Navarra lo determinan en función de la categoría o grupo profesional (el primero 2 a 9 meses y el segundo 2 a 6 meses).

b) Normas sobre contratación.

Los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Navarra y Tarragona fijan la retribución para el contrato en prácticas en el 75% y 85% del salario fijado para la categoría correspondiente, y respecto del contrato para la formación limitan a un determinado porcentaje su utilización dependiendo de que la empresa tenga un plan formativo o la empresa esté acogido a uno agrupado, determinando su duración máxima en tres años (en este sentido también respecto de la duración máxima el convenio de Madrid, que señala también las funciones que no pueden formalizarse con este contrato).

El contrato eventual tiene una duración máxima de 11 meses dentro de un período de referencia de 18 meses en los convenios de Barcelona y Cataluña, elevando los convenios de Lérida, Madrid y Zaragoza a 12 meses. El convenio de Navarra determina la duración máxima en doce meses dentro del mismo período de referencia

Fija una indemnización por fin del contrato superior a la reglamentaria el convenio de Madrid.

El convenio de Sevilla se remite a la normativa vigente e incluye una cláusula limitativa de la contratación de trabajadores temporales dependiendo de los trabajadores fijos que se tengan.

Finalmente, el convenio de Tarragona concreta respecto del contrato de obra o servicio determinado, cuales son las actividades o tareas con autonomía y sustantividad propia.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

No contienen regulación del período de prueba el convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas, Guipúzcoa y Navarra.

a) Período de prueba.

El convenio de Vizcaya determina el período de prueba según la categoría profesional del trabajador (15 días a 6 meses).

El convenio de Jaén para los contratos en prácticas ó 3 meses según se tenga el grado medio o superior.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes ocho grupos:

1. En primer lugar, los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Es el caso del convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas (para el contrato eventual 12 días de salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado y si transcurren dos años de formalización del contrato para la formación y no se convierte en indefinido la empresa ha de abonar una indemnización de 15 días de salario).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de contratos indefinidos. Están, el convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas (las empresas de más de 20 trabajadores se obligan a tener un nivel de empleo fijo del 80%) y los convenios de Navarra (señala que una vez transcurrida la duración máxima prevista para los contratos eventuales si persisten las causas estos se convertirán en indefinidos) y Vizcaya (queda prohibida la contratación de personal perteneciente, con el carácter de fijo o de sin jornada especial, a la plantilla de otra empresa y del personal jubilado o retirado).

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son el convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas que señala que la duración no podrá ser inferior a siete días ni superior a doce meses, dentro de un período de 18 meses, y los convenios de Guipúzcoa (12 meses dentro de un período de referencia de 16 meses), Jaén y Navarra (12 meses dentro de un período de referencia de 18).

4. En cuarto lugar, los que regulan aspectos del contrato para los formación. Son el convenio estatal del comercio del papel y artes gráficas (85% y 90% del salario base y complemento del convenio, y recoge también las categorías que se exceptúan de este contrato), y el convenio de Jaén (duración máxima tres años y remuneración del SMI reducido en un 15% por el tiempo dedicado a la formación teórica).

5. Finalmente, en quinto lugar los que regulan aspectos del contrato en prácticas. Es el caso de los convenios de Jaén (70% y 85% del salario previsto para su categoría), Navarra (determina que los tres primeros meses de duración tendrá un salario del 90% del fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto y a partir del cuarto mes el 100% del mismo salario) y Vizcaya (80% y 90% de retribución del salario de calificación del puesto de trabajo que tenga asignado).

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

a) Período de prueba.

El convenio estatal fija un período de prueba que oscila entre el mes y los seis meses según las categorías.

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal en materia de contratación señala lo siguiente:

1. Respecto del contrato a tiempo parcial dispone que la prestación no puede ser inferior a 20 horas a la semana u 80 horas al mes, debiendo ser en cómputo anual inferior al 77% de la jornada de trabajo anual. En el caso de realizar ampliaciones de jornada durante 60 días se convertirán en contratos a jornada completa, teniendo preferencia estos trabajadores ante nuevas contrataciones que se produzcan para cubrir vacantes a tiempo completo.

2. En cuanto al contrato en prácticas la retribución básica se señala en el 85% y el 90% del salario del convenio.

3. Del contrato para la formación se fija su duración máxima en tres años y la retribución en el 75%, 80% y 90% del salario del convenio, precisando la categoría respecto de la que se puede formalizar. A la finalización del período máximo de este contrato la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 50% de estos contratos.

4. El contrato eventual tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses.

5. Se determina una indemnización para los contratos temporales que finalicen por voluntad del empresario, en 1 día de salario por mes trabajado.

6. Finalmente, se dispone que las empresas de menos de quince trabajadores tendrán un 70% de trabajadores con contratos indefinidos y las de más un 80%.

13.2. Plantas vivas.

a) Período de prueba.

Ninguno de los convenios contiene referencias al período de prueba.

b) Normas sobre contratación.

Ninguno de los convenios contiene referencias a la contratación.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

No regulan la materia relativa al período de prueba ni las normas de contratación el convenio estatal el convenio de Vizcaya.

a) Período de prueba.

El convenio de la Comunidad Valenciana fija un período de prueba que oscila entre los 2 y los 6 meses, según la calificación profesional del trabajador.

El convenio de Guipúzcoa lo determina en que no podrá exceder de tres meses para cualquier categoría profesional.

b) Normas sobre contratación.

Se pueden clasificar en los siguientes tres grupos:

1. En primer lugar los convenios que recogen cláusulas indemnizatorias por fin de los contratos temporales. Es el caso del convenio estatal de estaciones de servicio (12 días por año de servicio).

2. En segundo lugar, los que establecen compromisos de conversión o mantenimiento de contratos indefinidos. Están el convenio estatal de estaciones de servicio y el convenio de Guipúzcoa que señalan que las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos en prácticas y formación.

3. Los que abordan la duración concreta del contrato eventual. Son convenio estatal de estaciones de servicio y los convenios de la Comunidad Valenciana y Guipúzcoa (doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses).

15. GRANDES ALMACENES.

a) Período de prueba.

El convenio colectivo estatal determina los períodos de prueba dependiendo de los grupos profesionales a que pertenezcan los trabajadores (1 mes a 6 meses).

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal señala con el objeto de fomentar el empleo estable que los trabajadores empleados en la misma o empresas del mismo grupo por dos o más contratos temporales durante un tiempo de veinticinco meses dentro de un período de treinta pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Asimismo, en la Disposición Transitoria octava recoge un compromiso de contratación indefinida, dependiendo de la relación entre empleo temporal y empleo fijo existente en cada empresa.

En cuanto a la contratación, del contrato en prácticas señala los puestos de trabajo encuadrables en el mismo, estableciendo como retribución la del grupo profesional que desempeñen en proporción a la jornada de trabajo efectiva. Del contrato para la formación señala que la máxima es de tres años y sólo para determinadas funciones, señalando que el número de contratos a formalizar puede superar el previsto reglamentariamente siempre que se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos un determinado porcentaje. Respecto del contrato a tiempo parcial señala que cuando se presten servicios más de tres días a la semana el promedio de horas ha de ser 16, pudiendo las horas complementarias alcanzar hasta un 40% de las ordinarias, pudiendo consolidar hasta el 30% que excedan del 15% de las horas ordinarias contratadas.

Respecto del contrato eventual señala la duración máxima en 12 meses dentro de un período de referencia de 18, y del contrato de obra o servicio determinado concreta qué actividades tienen autonomía y sustantividad propia.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

a) Período de prueba.

El convenio interprovincial establece un período de prueba en función de que se trate de un contrato indefinido o temporal de duración superior a un año (2 meses), temporal de duración superior a dos meses pero menos de un año (1 mes) o menos de dos meses (15 días).

b) Normas sobre contratación.

El convenio interprovincial respecto del contrato para la formación determina la duración máxima en nueve meses, en cuanto al contrato en prácticas y el de obra o servicio determinado se acuerda la no utilización en el sector. Del contrato eventual se acuerda una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses, estableciendo una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

Finalmente, las empresas se comprometen a mantener un porcentaje mínimo del 90% de la plantilla vinculada mediante contrato indefinido.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

a) Período de prueba.

El convenio de recuperación de residuos y materias primas secundarias fija un período de prueba de 2 semanas a 6 meses de duración según sea la cualificación profesional de trabajador.

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal no contiene regulación sobre la contratación.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

a) Período de prueba.

El convenio estatal cuando regula el período de prueba establece la distinción entre personal no cualificado, cualificado, administrativos y técnicos, siendo de un mínimo de dos semanas y un máximo de seis meses.

b) Normas sobre contratación.

El convenio estatal no contiene referencias a esta materia.

19. TELEMARKETING.

a) Período de prueba.

En cuanto al período de prueba es variable en función de la naturaleza de los puestos a cubrir, sin que, en ningún caso pueda exceder de seis meses para los

técnicos titulados, un mes para los teleoperadores cualesquiera que fuera su nivel, quince días para el personal no cualificado y dos meses para el resto.

Se pacta que las situaciones de incapacidad temporal y maternidad interrumpen el cómputo del mismo.

b) Normas sobre contratación.

El apartado relativo a la contratación lo aborda distinguiendo según se trate de persona de estructura y personal de operaciones. En el primer caso permite la utilización del contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual, respetando lo dispuesto por la normativa.

En cuanto al contrato en prácticas, le fija una retribución el primero año de vigencia del 80% del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y durante el segundo el 100% de dicho salario.

Asimismo, señala que la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas no podrá superar el 40% del personal fijo que presta sus servicios, pudiendo excepcionalmente y cuando concurren causas suficientes superar dicho porcentaje, si se pacta con los representantes legales de los trabajadores.

En cuanto al personal de operaciones dispone el compromiso de que el 30% del personal transforme su contrato en indefinido, estableciendo como criterios el tener al menos 12 meses de antigüedad en la empresa, y un baremo sobre tres factores: un 50% sobre la antigüedad, un 10% sobre la formación recibida y un 40% sobre la valoración del desempeño.

Respecto del contrato de obra o servicio determinado define cuales son las que tienen sustantividad propia siendo todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de telemarketing, cuya ejecución es incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato. En el caso de que disminuya el volumen de la campaña contratada, se prevé un mecanismo de reducción gradual del número de trabajadores, fijando la necesidad de preaviso que es de mínimo 3 días para los trabajadores que llevarán trabajando hasta 90 días y máximo de 15 días para los que llevarán 251 días o más.

Del contrato eventual señala las limitaciones de su duración dependiendo de su concertación (sustitución de personal de vacaciones, seis meses, campañas o servicios nuevos en la empresa, cuatro primeros meses, restantes puestos, dos meses), precisando que el personal contratado con esta modalidad no podrá superar el nivel del 50% del personal fijo.

Finalmente, del contrato a tiempo parcial, señala como parámetro de referencia la semana.

CAPÍTULO III POLÍTICA DE EMPLEO

1.- El análisis de las previsiones convencionales en materia de política de empleo se ha centrado en la búsqueda de cláusulas relacionadas con cinco grandes cuestiones de interés: pluriempleo; mantenimiento de la ocupación, fomento del empleo y de su estabilidad; formación profesional; empresas de trabajo temporal y subcontratación de obras y servicios. Esta selección coincide en lo esencial con las grandes líneas que sobre los contenidos de la negociación colectiva en esta materia se detectaron en el informe de 1999.

2.- De entrada, por lo que respecta al pluriempleo, cabe señalar que las cláusulas convencionales relacionadas con el mismo no son especialmente numerosas; de hecho, son bastante infrecuentes, pues únicamente aparecen en algo más de una veintena de convenios sobre el total de convenios analizados. El tratamiento dado a esta cuestión, por lo demás, se mueve en dos direcciones esenciales.

2.1.- La primera dirección consiste en la recepción de meras declaraciones de los sujetos negociadores sobre la necesidad de proceder a su erradicación; estas declaraciones pueden ir acompañadas de compromisos por controlar el fraude a la seguridad social, invocaciones relativas a la necesidad de aplicar las sanciones previstas en el ordenamiento para los trabajadores no dados de alta en la seguridad social y la potenciación de los derechos de información de los representantes de los trabajadores a efectos de perfeccionar el control sobre la cuestión.

2.2.- La segunda dirección, mucho más incisiva, apunta hacia la prohibición del pluriempleo, ya sea en términos absolutos o relativos. En efecto, en ocasiones, se prohíbe que las empresas contraten a aquellas personas que ya cuentan con un empleo o sean perceptores de ciertas prestaciones; otras veces, en cambio, la prohibición afecta sólo en el supuesto de que la otra ocupación reúna determinados requisitos, como que sea a tiempo completo o le garantice al sujeto afectado un nivel de ingresos equiparable a los previstos en el convenio. También en estos casos tales previsiones pueden venir reforzadas con el reconocimiento de específicos derechos de información a los representantes de los trabajadores.

3.- Un interés relativamente superior parecen despertar los aspectos relacionados con el mantenimiento de los niveles de ocupación y el fomento del empleo y de su estabilidad, a juzgar por el volumen de previsiones convencionales detectadas que se refieren a estas cuestiones. Los contenidos de estas previsiones, por lo demás, son muy diversos.

3.1.- En este sentido, en primer lugar, algunos convenios contienen meros compromisos de mantener el nivel de ocupación existente o, incluso, proceder a su ampliación.

3.2.- En segundo lugar, cabe destacar por su frecuencia las cláusulas que se preocupan por la estabilidad en el empleo y su fomento. Esta preocupación se manifiesta a través de fórmulas muy distintas: de entrada, en ocasiones se produce una remisión o recepción de las normas estatales vigentes; otras veces, las previsiones en fomento de la estabilidad adoptan la forma de declaraciones de principios o intenciones sobre la necesidad de alcanzar una mayor estabilidad o de limitar o reducir la temporalidad; esas mismas declaraciones, en otros casos, sirven de preámbulo a la adopción de medidas más concretas como pueden ser los compromisos por convertir un determinado número de trabajadores temporales en

indefinidos, de contar con un porcentaje de empleo fijo concreto, de no rebasar un concreto nivel de empleo temporal, etc.

3.3.- En tercer lugar, merece la pena destacar la preocupación de algunos convenios por fomentar el empleo de ciertos colectivos. Así sucede de manera singular con los minusválidos, si bien las pocas previsiones detectadas, por lo general, no pasan de reproducir los términos de la LISMI respecto la cuota de reserva de empleo en beneficio de este colectivo.

4.- El rasgo distintivo de la abundancia también puede ser predicado de las cláusulas relacionadas, directa o indirectamente, con la formación profesional, al igual que sucedía en el caso del fomento de los niveles de ocupación y su estabilidad. Igualmente, el amplio número de previsiones detectadas permite trazar distintas líneas de contenidos básicos.

4.1.- En primer lugar, se encontrarían aquellas cláusulas que destacan la trascendencia que presenta la materia en cuestión que, adicionalmente, pueden ir acompañadas de algún compromiso concreto de promoción y fomento.

4.2.- En segundo lugar, estarían las relativas a la suscripción del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua o a otros acuerdos similares.

4.3.- En tercer lugar, también aparecen cláusulas relacionadas con la creación de comisiones o mesas específicas en esta materia, encargadas de desarrollar diferentes funciones; esas mismas funciones, en ocasiones, se atribuyen directamente a la comisión paritaria del convenio.

4.4.- En cuarto lugar, deben mencionarse las cláusulas convencionales relativas a la adopción de medidas mucho más concretas y cuyos objetivos principales son el tratamiento de la asistencia del trabajador a cursillos de formación o reciclaje y perfeccionamiento y el de los derechos del trabajador que realiza cursos oficiales tendentes a la obtención de un título: consideración del tiempo empleado; carácter retribuido o no; licencias y permisos; obligatoriedad; etc.

5.- Las cláusulas relacionadas con las empresas de trabajo temporal están presentes en algo más de cincuenta convenios de los analizados, si bien, en algún caso, no pasan de reproducir algunos pasajes del marco normativo vigente. Con todo, algunos convenios incorporan cláusulas sobre esta materia de mayor interés y ello en un doble sentido.

5.1.- En primer lugar, a efectos de limitar el recurso a los servicios de este tipo de empresas. En esta línea se mueven aquellos convenios que prohíben de manera absoluta la suscripción de contratos de puesta a disposición; igualmente, se encuentran en esta línea aquellos convenios que contienen prohibiciones relativas, consistentes en la restricción de los casos en los que procede acudir a una empresa de trabajo temporal o en la limitación del número de trabajadores puestos a disposición con que una empresa puede contar; asimismo, estarían aquéllos que someten la cuestión a un control de distinto grado por parte de los representantes de los trabajadores.

5.2.- En segundo lugar, los convenios también se preocupan por el grado de protección del que gozan los trabajadores procedentes de una ETT. En este sentido, no son extrañas las cláusulas que recogen la garantía de equiparación salarial, ya prevista en la legislación vigente, o los que van algo más lejos y proclaman una equiparación absoluta de derechos.

El modo de instrumentar estas garantías resulta variado: por un lado, cabe que se declare sin más, como un derecho de los trabajadores puestos a disposición que se impone sobre la propia ETT; por otro, cabe que se obligue a la empresa usuaria a incluir la equiparación en el contrato de puesta a disposición; igualmente, en ocasiones se instrumenta haciendo responsable a la usuaria de su cumplimiento.

6.- Finalmente, las cláusulas que abordan la materia de la contratación y subcontratación de obras y servicios resultan extraordinariamente escasas, pues no llegan ni a la media docena; los contenidos se mueven bien en la dirección de reiterar lo señalado en el plano legislativo por el artículo 42 ET, bien por limitar las posibilidades descentralizadoras de las empresas, bien por mejorar la protección de los trabajadores afectados.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

A) Pluriempleo

Las previsiones convencionales relativas al pluriempleo son muy parcas en el sector del comercio en general, vario o mixto. De hecho, únicamente se han detectado referencias a esta cuestión en dos convenios. En primer lugar, en el convenio de Málaga, cuyo artículo 22 de las previsiones específicas para el subsector del comercio de la piel y el calzado, se refiere a la necesidad de erradicarlo y coadyuvar en su control. En segundo lugar, en el convenio de La Rioja, cuyo art. 44 establece que las empresas no admitirán en su plantilla ni proporcionarán trabajo a ninguna persona que ya goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión por incapacidad permanente absoluta, ya sea trabajador manual liberal, funcionario público o estatal, a excepción del personal de limpieza y administrativos contables y, en ambos casos, sean contratados a tiempo parcial.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Un relativo mayor interés parecen despertar las previsiones relacionadas con el fomento del empleo, presentes en al menos 27 de los convenios incluidos en este grupo, donde se recogen contenidos diversos.

a) En primer lugar, hay algunos convenios que contienen meros compromisos de mantener el nivel de ocupación existente o, incluso, proceder a su ampliación. Así, el convenio de Córdoba, anexo II, prevé diferentes medidas en este sentido; en la misma línea, se mueve el convenio de Huelva, cláusula adicional segunda. Por su parte, el convenio de Asturias, artículo 26, se refiere al afán de las empresas por rejuvenecer sus plantillas que se concreta en una recomendación de sustituir a los trabajadores que se jubilan anticipadamente por desempleados menores de 30 años, previsión que admite una lectura en la clave señalada.

b) En segundo lugar, cabe destacar por su frecuencia las cláusulas que se preocupan por la estabilidad en el empleo y su fomento. Esta preocupación se manifiesta a través de fórmulas muy distintas.

- De entrada, los convenios de Cataluña, art. 25; Ceuta, art. 16; Ciudad Real, art. 9; Palencia, DF 10ª; Salamanca, art. 37; Toledo, art. 12.1; Ávila; Albacete,

- art. 31; Córdoba, anexo II; y Teruel, art. 30, contienen una remisión o recepción de las normas vigentes.
- Los convenios de Jaén, art. 10; Ciudad Real, art. 9; Málaga, art. 36; Toledo, art. 12.1; Valladolid, art. 40; Zamora, art. 27; y Cuenca, art. 10, incluyen una declaración de principios o intenciones sobre la necesidad de alcanzar una mayor estabilidad en el empleo o de limitar y reducir la temporalidad
 - Esas mismas declaraciones, en otros casos, sirven de preámbulo a la adopción de medidas concretas, como las que a continuación se relacionan. Así, por ejemplo, el compromiso de transformar en fijos e indefinidos a un 50% de los contratos de duración determinada, presente en la disposición adicional del convenio nacional de las cadenas de tiendas de conveniencia; el porcentaje es del 30% en el convenio de Lérida. Otras veces, el compromiso es más difuso, pero se da preferencia a los trabajadores que hubiesen estado vinculados con la empresa, como en el caso del convenio de Cuenca, art. 10. Igualmente, cabe que el fomento a la estabilidad se produzca mediante el establecimiento de un porcentaje mínimo de fijos para poder concertar contratos eventuales, como sucede en el caso del convenio de Murcia, art. 29. La lucha por la estabilidad se puede manifestar a través de la recomendación de contar con un porcentaje mínimo de contratos indefinidos o mediante el establecimiento de dicho porcentaje, que, adicionalmente, puede variar en función del número de trabajadores de la empresa. En esta línea se mueven los convenios de Madrid, art. 12; Baleares, art. 19; Málaga, art. 36; Albacete, art. 334, si bien advierte que ello no resulta aplicable para las campañas de rebajas y navidad; La Coruña y Teruel, art. 31. El mismo resultado se puede alcanzar a la inversa, esto es, estableciendo un porcentaje máximo de temporales, como en el caso del convenio de Valladolid, cuyo artículo 40 prevé una reducción de la temporalidad hasta alcanzar un máximo del 30 %.

c) En tercer lugar, en cuanto la preocupación de algunos convenios por fomentar el empleo de ciertos colectivos, el mayor número de previsiones se relacionan, sin ser demasiado frecuentes, con el empleo de minusválidos. Esa preocupación en algún caso se traduce simplemente en una mera remisión a las normas vigentes, como en el convenio de Asturias, art. 31; en una reproducción de las obligaciones legales, como en los convenios de Almería, art. 46, Madrid, Toledo y Huelva, art. 13; o en una sencilla admonición en el sentido de aconsejar su contratación, como en el convenio de Guadalajara, art. 31. Algún convenio, en cambio, mejora las previsiones legales: es el caso del convenio de Córdoba, art. 26, al elevar el porcentaje mínimo de minusválidos.

El colectivo protegido por el convenio de Ceuta, DT 2^a, es el de desempleados, los cuales podrán ser contratados para prestar servicios las tardes de los sábados y los domingos, habilitando su contratación para la apertura en tales momentos.

Finalmente, la recomendación en el caso del convenio de Ciudad Real, art. 11, se dirige hacia los trabajadores anteriormente vinculados con la empresa a los cuales se les reconoce preferencia para ocupar vacantes.

C) Formación profesional

El interés por la formación profesional se ha detectado en al menos 24 convenios de este grupo. El catálogo de previsiones presenta las líneas básicas siguientes.

a) En primer lugar, los convenios de Cataluña, art. 51; Ceuta, art. 40; Toledo, art. 17; Albacete, art. 38; y Cuenca, art. 32, contienen cláusulas que destacan la trascendencia de la materia, añadiendo algunos compromisos de promoción y fomento. Las previsiones, en el caso del convenio de Almería, art. 67, se ciñen a efectuar una remisión a las normas vigentes.

b) En segundo lugar, el convenio nacional de las cadenas de tiendas de conveniencia, art. 41, y los convenios de Asturias, art. 47; Cáceres, art. 32; Palencia, DF 12; Segovia, art. 41; Soria, art. 21; Toledo, art. 17; Valladolid, art. 46; Burgos, art. 25; Albacete, art. 38; Las Palmas, art. 33; y Teruel, art. 38, incluyen la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

c) En tercer lugar, la creación de comisiones o mesas específicas que desarrollen funciones concretas en esta materia está presente en los convenios de Cataluña, art. 51; Ceuta, art. 40; Málaga, art. 49; Salamanca, art. 44; Córdoba, art. 63; Las Palmas, arts. 33 y 34; y Sevilla, art. 52. En un sentido parecido, algunos convenios proceden a atribuir este tipo de funciones a la Comisión Paritaria: así sucede, por ejemplo, con los convenios de Cáceres, art. 32, y Valladolid, art. 46.

d) En cuarto lugar, si se desciende a acciones formativas más concretas, el resultado es el siguiente:

- El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursillos de formación o reciclaje se encuentra presente en el convenio nacional de cadenas de tiendas de conveniencia, art. 41; y en los convenios de Asturias, art. 48; Madrid, art. 61; Málaga, art. 47; Toledo, art. 17; Zamora, art. 29; Córdoba, art. 23; Cuenca, art. 32. El convenio de Murcia, art. 12, lo prevé como una posibilidad a conceder por las empresas.

El número de horas puede estar limitado: Madrid, art. 61; Málaga, art. 47; Córdoba, art. 63; Cuenca, art. 32. Además, en ocasiones se concede a los trabajadores un permiso retribuido dentro de ciertos límites: Asturias, art. 48; Madrid, 61; Málaga, art. 47; Zamora, art. 29; o se prevé la posibilidad de solicitar financiación con cargo al FORCEM: Murcia, art. 12; Toledo, art. 17

- Otras acciones concretas a asumir por las empresas aparecen en los convenios siguientes. El convenio de Valladolid, art. 46, se refiere a la obligación empresarial de proporcionar un mínimo de horas formativas al trabajador sin ningún coste económico para el mismo; el mismo convenio, pero en su artículo 47, prevé la obligación de promover programas específicos; el convenio de Burgos, art. 25, se refiere a que las empresas informarán y facilitarán al trabajador la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral; en el caso de que el trabajador acuda voluntariamente fuera de la jornada, se le deberá compensar con tiempo de descanso equivalente al 50% o con una indemnización económica. El convenio de Albacete, art. 38, también detalla alguna de las acciones que deben adoptar las empresas en esta materia.

e) En quinto lugar, la atención convencional por los trabajadores que se encuentran realizando cierto tipo de estudios oficiales se manifiesta en al menos nueve convenios del siguiente modo.

- El convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 41, y los convenios de Madrid, art. 61, y Almería, art. 14 recogen la preferencia a elegir turno para

los trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional.

- El convenio de Toledo, art. 17 prevé el derecho a solicitar la modificación del horario; el de Sevilla, art. 24, a la adaptación e, incluso, reducción de la jornada laboral, con la correspondiente merma salarial.
- El convenio de Cáceres, art. 28, y el de Córdoba, art. 53, establecen un permiso para salir 15 minutos a favor de los trabajadores que estudien y la hora de salida coincida con la hora de entrada en el centro de estudios. El último convenio restringe el porcentaje de eventuales beneficiarios, resultando prioritarios los más jóvenes y exigiéndose acreditación justificativa de la asistencia. En el caso del convenio de Málaga, art. 13 de las previsiones específicas para el comercio del calzado y piel, y art. 12 de las previsiones específicas para el comercio del metal, se prevé la utilización de la última hora. En el convenio de Almería, art. 14, la hora de salida se adelanta media hora, si bien se limita el número de beneficiarios y se exigen justificantes de asistencia y aprovechamiento.
- El permiso para acudir a exámenes se recoge en el convenio de Almería, art. 14 y en el de Segovia, art. 41. Más interesantes resultan los convenios de Málaga, art. 14 de las previsiones específicas para el comercio de la madera y el mueble, pues prevé que serán retribuidos y con un máximo de 10 al año; Salamanca, art. 13, ya que establece su carácter retribuido pero en un número limitado; Córdoba, art. 53, al prever también su carácter retribuido; Toledo, art. 17, pues reconoce permisos no sólo para asistir, sino también para preparar los exámenes.

e) Finalmente, otras previsiones que pueden estar relacionadas con la formación son las siguientes:

- De un lado las relativas a la concesión de bolsas de estudio, presentes en los convenios de Murcia, art. 23, y Málaga, arts. 13 de las previsiones específicas para el comercio del calzado y piel y 12 de las previsiones específicas para el comercio del metal.
- De otro, el establecimiento de un paquete de horas dentro de la jornada para la formación. Así sucede en el convenio de Gerona, art. 37, que prevé 80 de las que 40 serán retribuidas.

D) Empresas de trabajo temporal

Las previsiones convencionales relacionadas con las empresas de trabajo temporal aparecen en al menos seis convenios de los incluidos en este grupo. En algún caso, como en el del convenio de Almería, art. 14, se reproduce simplemente el marco normativo vigente. Con todo, algunos convenios incorporan cláusulas sobre esta materia más interesantes tanto en el sentido de limitar las posibilidades de recurrir a los servicios de estas empresas, como en el de garantizar los derechos de los trabajadores puestos a disposición.

a) En el primer sentido, el Convenio de Navarra, art. 25 establece que el número de trabajadores procedentes de una ETT sólo puede suponer hasta un 20 % de la plantilla de la empresa y únicamente mediante la utilización de la modalidad “de obra o servicio determinado para cubrir períodos punta de la producción”; el de Málaga, art. 38, lo fija en un 10 % y, además, limita su utilización en el caso de circunstancias eventuales a un mes, tras el cual se deberá contratar a un trabajador directamente por la empresa bajo la señalada modalidad; el convenio de Valladolid, art. 48, incorpora una tabla diversificada en función de la dimensión de la empresa; el

convenio de Toledo, art. 14, limita los supuestos en los que procede utilizar los servicios de una ETT.

La limitación puede consistir en someter el recurso a estas empresas a un control por parte de la Comisión Paritaria o de los representantes de los trabajadores, como en el convenio de Gerona, art. 17.3, que obliga a poner a disposición de la Comisión Paritaria todos los contratos que se celebren con empresas del sector, valorando dicha comisión las causas y circunstancias a efectos de evitar actuaciones fraudulentas; en sentido parecido, cabe citar los convenios de Málaga, art. 38; Toledo, art. 14; y Valladolid, art. 48.

b) En el segundo sentido, el convenio de Navarra, art. 14, prevé que la usuaria garantiza como mínimo el salario de convenio correspondiente a su categoría profesional, algo que ya deriva de la propia normativa vigente. Por su parte, el convenio de Gerona, art. 17, mejora la equiparación salarial prevista legalmente al señalar que los trabajadores contratados por las ETT que presten servicios en empresas vinculadas al convenio deberán percibir el salario que les correspondería por el nivel que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10 %. Finalmente, el convenio de Valladolid, art. 48, prevé la equiparación no sólo respecto las condiciones salariales, sino también en relación con la generalidad de condiciones laborales.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La única previsión que se ha detectado aparece en el convenio de Barcelona y se refiere al fomento de la contratación indefinida.

C) Formación profesional

Las únicas previsiones detectadas aparecen en el convenio de Madrid, cuyo artículo 49, se refiere a dos cuestiones. Por un lado, se reconoce el derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje. Para ello, se exige una comunicación anticipada a la empresa y que la coincidencia horaria no rebase el 50 % de la jornada laboral del trabajador; igualmente, abre la puerta a la limitación del derecho en función del contenido del curso. Asimismo establece un mínimo de 90 horas anuales retribuidas para desarrollar este derecho. Por otro lado, en relación con la realización de estudios oficiales conducentes a la obtención de un título académico o profesional, se recogen los derechos de los trabajadores que los cursen con regularidad relativos a la preferencia legal a elegir turno y a la obtención de permisos para acudir a exámenes, sin añadir nada a lo establecido en el texto estatutario.

D) Empresas de trabajo temporal

La única previsión detectada es la del artículo 22 del convenio de Guipúzcoa que, al regular la duración de los contratos eventuales, establece que la ampliación

temporal de los mismos prevista en dicho precepto no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que por motivos similares puedan concertarse con una ETT.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

A) Pluriempleo

El convenio de Vizcaya y el de Zaragoza prohíben el pluriempleo.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Las previsiones de los convenios pertenecientes a este grupo se han centrado, fundamentalmente, en el establecimiento de cláusulas que fomentan la estabilidad en el empleo, presentes en al menos ocho convenios.

- Este objetivo, en ocasiones, se cumple a través de cláusulas con contenidos muy limitados, de valor casi meramente retórico, pues no establecen ningún tipo de compromiso u obligación concreta. En este sentido, cabe mencionar el convenio de Zamora, art. 32, que invoca la necesidad de generalizar la contratación indefinida, instando a las empresas que aprovechen las subvenciones existentes para convertir contratos temporales en fijos. Un alcance igualmente limitado cabe predicar de aquellos convenios, como el de Huelva, cláusula adicional primera, que recogen y remiten en este punto a las normas vigentes; con todo, dicho convenio, recoge una serie de compromisos derivados del pacto andaluz por el empleo y el desarrollo; lo mismo se puede decir del convenio de Jaén, art. 7, donde aparece el compromiso de los firmantes por potenciar la conversión de contratos eventuales en indefinidos, pero en términos muy abiertos y difusos
- Un carácter más incisivo se aprecia en otros convenios que recogen medidas concretas para fomentar la suscripción de contratos indefinidos. Así, el convenio de Madrid, disposición final tercera, incorpora el compromiso de las empresas de contar con un porcentaje mínimo de empleo fijo sobre el total de la plantilla, que se incrementa anualmente. En la misma línea, se mueve el convenio de Orense, art. 31, donde se recoge para las empresas que cuenten con más de 30 empleados la obligación de contar con un 50 % de contratos a tiempo indefinido; el porcentaje se eleva al 65 % en el convenio de Pontevedra, art. 45, que además prevé unos instrumentos de control por la comisión paritaria; en Zaragoza es del 80%.
- El fomento indirecto de la estabilidad en el empleo se aprecia en el convenio de Cádiz, art. 29, al limitar el porcentaje de trabajadores eventuales con que puede contar una empresa. Algo parecido se puede decir respecto al convenio de Madrid, art. 13, pues aumenta las posibilidades numéricas de concertar contratos para la formación en aquellas empresas que tengan un determinado porcentaje de contratos indefinidos. Al hilo de estos contratos formativos, el convenio de Jaén, art. 9, reconoce a los trabajadores que

hubiesen estado vinculados con un nexo de este tipo preferencia para ocupar puestos indefinidos. Esa preferencia se prevé por el convenio de Toledo, art. 13, para cualquier trabajador temporal.

Una segunda línea de interés en relación con el fomento del empleo, presente en los convenios pertenecientes al subsector analizado, es la relativa a la ocupación de determinados colectivos, en concreto los minusválidos. En todo caso, este tipo de previsiones ha preocupado menos a los sujetos negociadores, pues solamente han sido detectadas en tres convenios. Así, por un lado, los convenios de Huelva, art. 13, y Toledo, art. 60, que además simplemente recogen la reserva legal a favor de los minusválidos, sin mejorar nada al respecto; por otro lado, el convenio de Madrid, que se limita a remitir a las normas reglamentarias reguladoras de las medidas a adoptar cuando no sea posible satisfacer la cuota del 2%.

C) Formación profesional

Un interés igualmente limitado ha despertado la formación profesional, presente de alguna manera en al menos siete convenios, con contenidos dispares

En primer lugar, el convenio de Valladolid, art. 32, destaca la importancia de la materia y recoge ciertos compromisos de promoción y fomento.

En segundo lugar, los convenios de Burgos, art. 24; León, disposición final segunda; Zaragoza y Valladolid, art. 32, asumen el contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua, algo que también parece hacer de manera implícita, el convenio de Álava, art. 41.

En tercer lugar, por lo que respecta a la creación de comisiones a las que se les encomienda desarrollar diferentes cuestiones relacionadas con la materia en cuestión, entre las cuales se encuentra la de elaborar un plan de formación, cabe citar los convenios de Álava, art. 41, y Valladolid, art. 32.

Finalmente, por lo que respecta a actividades formativas concretas, el convenio de Burgos, art. 24, se refiere al deber de las empresas de ofrecer formación a sus trabajadores; igualmente, remarca el carácter voluntario que para el trabajador tiene su realización fuera de la jornada, así como las compensaciones a las que en tales casos tiene derecho –descanso equivalente del 50% del tiempo dedicado o indemnización económica en los términos que se pacten-. Por su parte, el convenio de Cádiz, art. 40, prevé la difusa obligación de las empresas de facilitar la asistencia de los trabajadores a actividades formativas, concediéndoles el tiempo necesario para las mismas; igualmente, se encarga de precisar la necesidad de solicitarlo con anticipación suficiente, así como de limitar el porcentaje de plantilla que podrá disfrutar de dicha posibilidad. Finalmente, el convenio de Zamora, art. 15, prevé que la asistencia de cursos formativos organizados por la empresa durante la jornada tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo; asimismo, prevé el desarrollo de un plan de formación.

D) Empresas de trabajo temporal

Tampoco son numerosas las previsiones que afectan a las empresas de trabajo temporal.

Por un lado, por lo que respecta a las cláusulas que limitan la utilización de este tipo de empresas, el convenio de Toledo, art. 14, incide en la cuestión al restringir los supuestos que legitiman la suscripción del contrato de puesta a disposición;

igualmente, recoge los derechos de información que en esta materia tienen los representantes de los trabajadores según la legislación vigente.

Por otro, en relación con las garantías de los trabajadores afectados, solamente el convenio de Álava, art. 9, y el de Guipúzcoa prevén algo sobre el particular, si bien se limitan a recoger el principio legal de equiparación salarial de los trabajadores procedentes de una ETT, principio que las empresas usuarias deberán garantizar.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio de Toledo, art. 11, prevé que en los fenómenos de contratación de obras y servicios, los representantes de los trabajadores cuentan con el derecho a ser informados, algo que por lo demás se deriva del texto estatutario; más interesante resulta el reconocimiento del derecho a que estas decisiones sean negociadas con tales sujetos en los casos en que la decisión descentralizadora pueda afectar al volumen de empleo de la empresa.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

A) Pluriempleo

La preocupación por el pluriempleo aparece únicamente en dos convenios de los incluidos en este subsector. Por un lado, el convenio de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, previsiones específicas para Palencia, recoge el compromiso de luchar contra el pluriempleo, mediante el compromiso de las empresas afectadas de no contratar trabajadores que presten servicios en otras empresas, estén ya ocupados o trabajen por cuenta propia. Por otro lado, el convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios), art. 14, hace lo propio, pero, en este caso, prohibiendo la contratación de jubilados y pensionistas, así como la de aquellos trabajadores que tengan otro empleo, siempre que éste sea fijo y a tiempo completo

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Algo superior es el interés que despierta mejorar el nivel de empleo y, sobre todo, su calidad.

a) En efecto, en relación con los niveles de ocupación o su ampliación, la verdad es que sólo se ha detectado en un convenio: el convenio de Barcelona (detallistas), art. 33, que recoge una mera declaración sobre la necesidad de mantenerlos y crear nuevos empleos.

b) En cambio, el interés por el fomento de la estabilidad en el empleo resulta más habitual, pues aparece, con distintas manifestaciones en al menos nueve de los convenios analizados.

En ocasiones, esa preocupación no se concreta en la adopción de ninguna medida específica. Así sucede, por ejemplo, con el convenio de Cantabria, art. 4, que propone el objetivo de alcanzar un nivel de empleo fijo similar al de otros sectores, si bien luego se limita a recordar la posibilidad de acogerse a las medidas legales que fomentan el tránsito hacia la estabilidad en el empleo. Ese recordatorio, aislado o en compañía de otras medidas, aparece también en los convenios de Murcia, art. 30; Coruña, art. 7, y Castellón, art. 24.

Esas otras medidas que fomentan la estabilidad en el empleo se manifiestan en los siguientes convenios. En primer lugar, el convenio de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, art. 12, obliga a las empresas que utilicen el contrato de obra o servicio para la creación o ampliación de establecimientos a transformar en indefinidos como mínimo un 25% de tales contratos al término del tercer año de la apertura o ampliación. En segundo lugar, el convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios), art. 14, establece la obligación de las empresas del sector a generar durante la vigencia del convenio un 70% de contrataciones fijas sobre el volumen de empleo temporal existente al tiempo de la firma, bien sea por transformación, bien a través de nuevas contrataciones. En tercer lugar, el convenio de Tarragona, art. 30, establece el compromiso de las empresas de alcanzar hasta el año 2006 un porcentaje de trabajadores fijos equivalente al 70 %. En cuarto lugar, el convenio de Zaragoza, art. 23, prevé que en las empresas con más de cuatro trabajadores, el porcentaje de fijos sea del 75%. Por último, el convenio de Coruña aúna los dos tipos de medidas indicadas anteriormente: por un lado, exige la consecución de un determinado porcentaje de fijos -65%- a una determinada fecha; por otro, establece la conversión obligatoria de por lo menos un 30% de los contratos por obra o servicio.

Las medidas anteriores fomentan la estabilidad en el empleo de un modo directo; pero ese fomento también se puede lograr de forma indirecta. Así, el convenio de Murcia, art. 27, favorece de manera indirecta la estabilidad en el empleo al establecer un porcentaje mínimo de fijos para poder concertar contratos eventuales; el porcentaje, bastante exiguo por lo demás, varía en función de la dimensión de la empresa. Por su parte, el convenio de Asturias, art. 25, otorga a los trabajadores temporales preferencia para ocupar los puestos fijos que puedan crearse en la empresa.

c) El interés por fomentar la contratación de ciertos colectivos específicos, en cambio, es mucho más restringida, de hecho tan sólo se ha detectado en el convenio de Tarragona, en su cláusula adicional primera, donde se efectúa un recordatorio relativo a la necesidad de contratar a minusválidos y jóvenes, pero sin fijar ninguna obligación al respecto.

C) Formación profesional

Las cláusulas sobre formación profesional no son infrecuentes en el conjunto de convenios incluidos en este grupo, pues aparecen en al menos nueve convenios, con contenidos diversos.

a) El convenio de Navarra, art. 29, efectúa, en principio, un simple canto sobre la necesidad de promover la formación profesional y adoptar planes formativos.

b) La adhesión o suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua aparece en cinco convenios: Cantabria, art. 9; medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, art. 12; Barcelona (supermercados y autoservicios), Disposición adicional tercera; Castellón, art. 19; y Valencia, art. 27.

c) La creación de comisiones o mesas específicas con el objetivo de desarrollar actividades en materia de formación aparece en el convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios), disposición adicional tercera. Por su parte, el convenio de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, previsiones específicas para Zamora, atribuye a la comisión paritaria la misión de elaborar un plan de formación.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje está presente en el convenio de Tarragona, cláusula adicional primera, exigiéndose previa justificación; los términos empleados hacen pensar que el derecho se encuentre restringido a los jóvenes y minusválidos. Por su parte, el convenio de Cantabria, art. 9, aparentemente impulsa el derecho de los trabajadores a asistir a estos cursos formativos, pues establece el deber empresarial de conceder permisos retribuidos para ello; ahora bien, el derecho queda diluido desde el momento en que la concesión queda limitada, por un lado, a la existencia de acuerdo entre las partes y, por otro, a que la empresa considere necesaria la asistencia al curso en cuestión. Finalmente, el convenio de Murcia, art. 19, refuerza el derecho de los trabajadores a asistir a estos cursos mediante el reconocimiento de la posibilidad de exigir la adaptación de la jornada o la obtención del correspondiente permiso con reserva de puesto.

e) El tratamiento otorgado a la realización de estudios oficiales es el siguiente

El convenio de Murcia, art. 19 recoge la preferencia legal para elegir turno de los trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, así como el derecho a obtener permisos para acudir a los exámenes. Los únicos matices que aparecen en relación con el texto estatutario son los relativos a los límites de tales derechos, pues quedan condicionados al aprovechamiento que de los estudios obtiene el trabajador. En este sentido, las faltas de asistencia a clase no justificadas que rebasen un determinado umbral o la no superación de un porcentaje mínimo de las materias determinan el cese del derecho.

El derecho a los permisos necesarios para asistir a exámenes aparece también recogido en el convenio de Barcelona (detallistas), exigiendo la presentación de justificante que lo acredite.

f) Por último, en cuanto a las acciones formativas concretas promovidas por la empresa, los convenios se preocupan por conseguir que ello tenga lugar dentro de la jornada o, caso contrario, que la participación venga compensada.

En este sentido, el convenio de Navarra, art. 29, prevé que la formación se intentará otorgar en horas de trabajo; asimismo, cuando se ofrezca fuera de horas de trabajo y en lugar distinto al recinto empresarial, el trabajador tendrá derecho a que se le retribuyan las 20 primeras horas anuales.

En la misma línea, el convenio de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, en las previsiones específicas para la provincia de Burgos, señala que la formación no puede ser exigida fuera de la jornada; la participación en tales acciones será siempre voluntaria y además compensada, bien con tiempo de descanso, bien con una indemnización económica.

El sistema recogido en el convenio de medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla-León, previsiones específicas para la provincia de Zamora, es el de considerar ese tiempo empleado fuera de la jornada como si fuera de trabajo efectivo.

En el caso del convenio de Castellón, art. 19, se prevé la búsqueda de financiación a cargo del FORCEM, y que al menos el 50% se realice dentro de la jornada con la consideración de trabajo efectivo.

D) Empresas de trabajo temporal

Las previsiones convencionales relacionadas con las empresas de trabajo temporal resultan ciertamente escasas, pues aparecen sólo en dos convenios: Navarra y Cantabria.

Por un lado, en ambos convenios cabe encontrar cláusulas que persiguen limitar la utilización de este tipo de empresas mediante diferentes sistemas. Así, el convenio de Navarra, art. 7, restringe las posibilidades de suscribir contratos de puesta a disposición con una Empresa de Trabajo Temporal, limitándolas a los supuestos de eventualidad y de sustitución; asimismo, establece que la duración máxima de tales contratos será de cuatro meses. Por su parte, el convenio de Cantabria, art. 8, también limita esas posibilidades, pero a través de una fórmula diversa a la anterior: estableciendo un porcentaje máximo de trabajadores procedentes de una Empresa de Trabajo Temporal con que puede contar una empresa –en concreto el 12%- calculado sobre la plantilla de la misma.

Por otro lado, sólo en el de Navarra aparecen algunas previsiones preocupadas por garantizar los derechos de los trabajadores afectados. En este sentido, el art. 7, señala que las empresas garantizarán a los trabajadores procedentes de una ETT no sólo los mismos derechos retributivos que disfrutaban los trabajadores del sector, sino en general todos los derechos laborales, haciendo constar expresamente esta cuestión en el contrato de puesta a disposición.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.1.3. Mayoristas

A) Pluriempleo

El convenio de Cantabria, art. 21, recoge el compromiso de no contratar a aquellas personas que sean trabajadores en activo o que tengan la condición de jubilados.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El interés convencional ha girado sobre dos cuestiones: mantenimiento del empleo y fomento de la estabilidad, sin alcanzar grandes resultados en ninguna de las dos materias.

En relación con la primera cuestión, el convenio de Cantabria, art. 26, recoge el compromiso de mantener el nivel de empleo existente.

En relación con la segunda, el convenio de Murcia, art. 33, se limita a recomendar la utilización de los mecanismos legales de conversión de trabajadores temporales en indefinidos; a tales mecanismos remite el convenio de Castellón; el de Barcelona recoge el objetivo de procurar la estabilidad. Por su parte, el convenio de Cantabria, art. 22, resulta más incisivo en la medida en que limita el porcentaje de temporalidad al 50% plantilla como máximo.

No se ha detectado ninguna cláusula relativa al fomento del empleo de minusválidos.

C) Formación profesional

La atención por la formación profesional se ha materializado en lo siguiente:

En primer lugar, los convenios de Valencia, art. 28, Asturias, art. 26, y Cantabria, art. 27, se acogen al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En segundo lugar, el convenio de Barcelona, art. 24, prevé la creación de una comisión específica en esta materia a la cual atribuye diferentes funciones; el de Castellón simplemente se refiere a la posibilidad de confeccionar planes formativos.

En segundo lugar, el convenio de Cantabria, art. 27, recoge el derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje y lo impulsa mediante la obligación de conceder permisos retribuidos; ahora bien, en la práctica la previsión queda limitada en la medida en que se requiere el acuerdo entre las partes y que la empresa considere el curso necesario; a tales permisos alude igualmente el convenio de Alicante, art. 35, matizando que no pueden ser disfrutados al tiempo por más del 20% de la plantilla.

Finalmente, el convenio de Alicante, art. 35 y el de Murcia, art. 9, recogen, para los trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales conducentes a la obtención de un título académico o profesional, la preferencia para elegir turno y el derecho al disfrute de los permisos necesarios. La adaptación de la jornada se concreta en el de Murcia en el derecho a ausentarse una hora antes de su finalización, si bien esta licencia sólo podrá afectar hasta un 20% de la plantilla; la empresa puede exigir justificante de la asistencia.

D) Empresas de trabajo temporal

Únicamente, dos convenios de los analizados se refieren a esta cuestión: el convenio de Cantabria, art. 22, y el de Navarra.

El primero limita el recurso a este tipo de empresas al establecer que no se podrán utilizar trabajadores procedentes de las mismas en cuantía superior al 12% de la plantilla de cada empresa; también el de Navarra limita las posibilidades en la medida en que sólo admite el contrato de puesta a disposición cuando sea para sustituir a trabajadores en vacaciones o incapacidad temporal.

Asimismo, el convenio de Navarra recoge la equiparación en las condiciones salariales y sociales de los trabajadores puestos a disposición con los de las empresas usuarias.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

A) Pluriempleo

Las referencias al pluriempleo son bastante escasas, pues sólo aparecen en un par de convenios y con un contenido bien limitado. Así, el convenio de Cádiz, art. 32, hace referencia a esta cuestión, si bien se limita a enunciar la conveniencia de erradicarlo y utilizar los correspondientes sistemas de control. Más incisivo resulta, en

cambio, el convenio de Córdoba, art. 39, pues establece una clara prohibición de contratar personal pluriempleado, salvo que el empleo anterior sea a jornada parcial.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación por mejorar el empleo, aparece en el convenio de Córdoba, art. 39, bien que en unos términos de corte meramente declarativo.

Tampoco la búsqueda de cláusulas relacionadas con el fomento de la estabilidad en el empleo ofrece unos resultados espectaculares, pues tan sólo se han detectado en cinco convenios, y no siempre con contenidos demasiado incisivos. Así, el convenio de Málaga, art. 11, se limita a declarar una preferencia por la contratación indefinida, pero sin adoptar ninguna medida específica al respecto. Si se desciende al apartado de medidas concretas, el convenio de Murcia, art. 11, prevé un mecanismo de conversión automática de contratos temporales en indefinidos. Algo similar sucede en el convenio de Ciudad Real, art. 29. El convenio de Cantabria, art. 43, apuesta en apariencia fuerte por la estabilidad al limitar la suscripción de contratos temporales, los cuales no pueden suponer más de un 10% sobre la plantilla de la empresa, siendo el resto indefinidos; ahora bien, acto seguido matiza que este límite no resulta de aplicación durante ciertos períodos punta al año que el propio convenio concreta. Finalmente, también el convenio de Ciudad Real, art. 29, limita el número o el porcentaje de trabajadores temporales que puede haber en una empresa.

En cuanto al interés por fomentar la contratación de ciertos colectivos, tampoco se ha detectado demasiado interés en los negociadores de este sector, a juzgar por la escasa presencia de cláusulas de este tipo entre los convenios analizados: solamente cuatro. Por un lado, los convenios de Cantabria, art. 33, Burgos, art. 26, y Toledo, art. 60, recogen la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores relativa a contar con un 2% de minusválidos en los mismos términos que la legislación vigente, por tanto, sin añadir ni mejorar ningún aspecto de la misma. Por su parte, el convenio de Cádiz, art. 26, contiene una cláusula de empleo preferente que favorece a personas que ya hayan estado vinculadas con la empresa o sean familiares de empleados, tanto en activo como jubilados; la cláusula, en todo caso, no es absoluta, pues únicamente opera en circunstancias de igualdad de condiciones.

C) Formación profesional

Las cláusulas sobre formación profesional son algo más numerosas y están presentes en al menos diecisiete convenios de los incluidos en este subsector. Las materias que abordan son las generales.

En primer lugar, hay cláusulas de corte absolutamente declarativo y genérico. En este sentido, cabe citar el convenio de Asturias, art. 29, se limita a señalar que las empresas contribuirán y facilitarán el acceso a la formación de sus trabajadores. Igual de limitados resultan los convenios de Barcelona, cuyo art. 54 señala que ambas partes consideran necesario que se elabore un plan de formación dirigido a todos los trabajadores del sector que permita la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores; Tenerife, art. 16; Álava, art. 36; Gerona, cuyo art. 45, destaca que las empresas afectadas prestarán atención preferente a la formación de los aprendices y les facilitará la preparación oportuna para el perfeccionamiento profesional; . En la misma línea que este último se mueve el convenio de Las Palmas, art. 12, si bien detalla algo más las fases de ese proceso de aprendizaje.

En segundo lugar, la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua también está presente en los convenios analizados, como en el convenio de Las Palmas, anexo I, Burgos, art. 30, León, art. 21 y Toledo, art. 18. Por su parte, el convenio de Lérida, art. 37, remite al acuerdo interprofesional de Cataluña, cuyo contenido reproduce en el anexo.

En tercer lugar, en relación con la creación de comisiones especializadas en la materia, el convenio de Ciudad Real, art. 28, prevé la constitución de una comisión paritaria a la que se le encomiendan diferentes funciones en materia formativa, entre las que se encuentra la de velar por el cumplimiento del ANFC; también los convenios de Guipúzcoa, disposición adicional segunda, Lugo, art. 22, Valencia, art. 42, y Zamora, art. 26, establecen una comisión de estas características.

Finalmente, en relación con las acciones específicas, éstas se centran en favorecer la realización de estudios oficiales. En este sentido, el convenio de Murcia, art. 25, recoge los derechos de los trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional a adaptar su jornada, disfrutar de permisos para concurrir a exámenes y preferencia para elegir turno, sin concretar en nada los términos fijados en el texto estatutario ni mejorarlos. Una leve mejora, en cambio, es posible apreciar en el convenio de Tarragona, cláusula adicional primera, donde el permiso para concurrir a exámenes en centros oficiales relacionados con el sector alimentación se concede por el tiempo necesario; para el caso de que se precise desplazamiento el permiso será de dos días consecutivos.

D) Empresas de trabajo temporal

Las empresas de trabajo temporal son objeto de atención tan sólo en seis convenios de este grupo y, entre ellos, muchas veces es sólo para reiterar o remitir a la normativa vigente; es el caso de los convenios de Navarra, art. 35, y Córdoba, art. 34.

La limitación en el recurso a este tipo de empresas se aprecia en un par de convenios: de un lado, el convenio de Murcia, art. 12, establece que las empresas de más de 30 trabajadores no podrán contar con trabajadores procedentes de una ETT en porcentaje superior al 25%; de otro, el convenio de Valladolid, art. 7, por su parte incide en los supuestos en que procede la utilización de las mismas. En sentido contrario, el convenio de Asturias, art. 30, parece que pretenda ampliar las posibilidades de recurrir a una ETT, al admitir su utilización para cubrir "ausencias imprevisibles".

En cuanto a las garantías reconocidas a los trabajadores afectados, el convenio de Asturias, art. 27, exige aplicar al personal así contratado no sólo las condiciones salariales previstas en el convenio, como impone por lo demás la normativa vigente, sino también, de modo general, las condiciones laborales; en sentido parecido, el de Álava, art. 41, exige a las empresas afectadas por el convenio garantizar a los trabajadores puestos a disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el convenio.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.3. Comercio de vinos

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los compromisos de mantenimiento del nivel de ocupación o su ampliación únicamente se han detectado en el convenio de Córdoba, art. 5.VII, que por lo demás se limita a remitir en este punto al pacto por el empleo de Andalucía, y en el de León, DF 5ª.

El interés por fomentar la estabilidad en el empleo aparece en al menos cinco convenios.

- En ocasiones, estas previsiones consisten en una mera declaración de principios o intenciones sobre la necesidad de alcanzar una mayor estabilidad o de limitar y reducir la temporalidad. Es el caso del convenio de Lugo, disposición adicional quinta.
- Otras veces, las cláusulas convencionales detectadas se limitan a recordar la posibilidad de utilizar los mecanismos legales que fomentan la conversión de contratos temporales en indefinidos. En esta línea se mueven los convenios de Burgos, art. 25; Orense, art. 10; Zaragoza, art. 39; Córdoba, art. 5.VII.
- Con todo, el último convenio mencionado, en su art. 5.I, recoge unas previsiones más específicas, a través de una cláusula un tanto compleja y cuya actuación práctica no parece que produzca consecuencias espectaculares: las empresas limitan el porcentaje de contratos por tiempo determinado o eventuales con que pueden contar hasta el 50%, no computándose para dicho cálculo ciertos contratos que se puedan efectuar durante la vendimia; en caso de contravención, la empresa infractora deberá convertir en indefinidos al 12,50% de los trabajadores eventuales que excedan de dichos límites.

No se ha detectado ninguna cláusula relativa al fomento del empleo de colectivos concretos, en particular, de minusválidos.

C) Formación profesional

Las cláusulas relacionadas con la formación profesional aparecen en al menos ocho de los convenios analizados, con contenidos variados.

a) De entrada, en algún caso, no pasan de constituir meras declaraciones de intenciones y compromisos generales de actuación que no se concretan en acciones específicas. Así sucede con el convenio de Alicante, art. 37. Algo similar, cabe señalar del convenio de Murcia, art. 16, que recoge el compromiso de las partes firmantes de estudiar las necesidades del sector en materia de formación que puedan ser aplicables a las empresas carentes de un plan formativo propio, si bien este último convenio, acto seguido, contiene alguna previsión más específica.

b) En segundo lugar, en relación con la suscripción del ANFC, sólo los convenios de Asturias, anexo, y León, DF 6ª, remiten en este punto a dicho acuerdo.

c) En tercer lugar, en relación con la creación de comisiones específicas en esta materia, el convenio de Albacete, art. 28, prevé la creación de una comisión

paritaria a la que se le atribuyen diversas funciones, incluida la elaboración de un plan formativo, cuyos contenidos básicos se encarga de fijar el propio convenio. Algo similar efectúan los convenios de Zamora, art. 32, y Zaragoza, art. 39. Por su parte, el convenio de Álava, art. 27, atribuye este tipo de funciones a la comisión paritaria.

d) En cuarto lugar, en cuanto al reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje, el convenio de Murcia, art. 15, reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar la jornada para poder asistir a dichos cursos, así como la concesión del correspondiente permiso con reserva del puesto de trabajo.

e) En quinto lugar, por lo que afecta a la realización de estudios oficiales, el convenio de Murcia, art. 15, recoge el derecho de los trabajadores que cursen con regularidad cursos de este tipo, para la obtención de un título académico o profesional, a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y le preferencia para elegir turno de trabajo, sin añadir nada a las previsiones estatutarias.

f) Finalmente, en cuanto al desarrollo de otro tipo de acciones formativas, el convenio de Álava, art. 27, establece que cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto por los comités de empresa, efectuarán a su cargo y en colaboración con los organismos competentes cursos de formación profesional, invitando a aquellos trabajadores que puedan estar interesados. Unas previsiones igual de genéricas aparecen en el convenio de Valladolid, art. 37.

D) Empresas de trabajo temporal

Las previsiones sobre empresas de trabajo temporal aparecen en al menos cuatro convenios.

El convenio de Alicante, art. 10, fija una serie de criterios que deben regir la contratación con empresas de este tipo. En este sentido, en primer lugar, excluye su utilización en los casos en que durante los doce meses anteriores la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los arts. 50, 51 y 52 ET, algo ya previsto en la Ley 14/1994; en segundo lugar, establece que sólo se podrá contratar los servicios de aquellas ETT que apliquen a sus trabajadores el convenio estatal de ETT vigente; finalmente, a efectos de controlar los extremos anteriores se reconocen una serie de derechos informativos a los representantes de los trabajadores. El convenio llama la atención en cuanto que contiene una cláusula de cierre en función de la cual se prevé que si quedara modificado por vía legal o convencional el régimen salarial de los trabajadores procedentes de la ETT, igualándose su salario al establecido en las empresas usuarias, las previsiones anteriores dejarían de surtir efecto, pasándose a regir por la normativa legal o convencional; pues bien, esa equiparación ya se produjo en el año 1999 y el convenio es de 2004.

El convenio de Córdoba, art. 5.IV, tras reproducir algunos pasajes del régimen legal –supuestos en los que concertar el contrato de puesta a disposición; derechos de información; equiparación salarial; representación legal de los trabajadores en misión-recorta, en cierta medida, las posibilidades de recurrir a los servicios de este tipo de empresas, pues excluye su utilización para la contratación de personal de promoción con motivo de demostraciones, visitas guiadas, etc.

En el apartado de garantías de los trabajadores afectados, el convenio de Álava, art. 47, establece que las empresas afectadas por el convenio exigirán de las empresas de trabajo temporal cuyos servicios contraten que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales

establecidas en el convenio, algo que se hará constar expresamente en el contrato de puesta a disposición. En términos muy similares se manifiesta el convenio de Valladolid, art. 40.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

A) Pluriempleo

El convenio de Vizcaya, art. 22, se refiere a la prohibición del mismo.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Ninguno de los convenios analizados incorpora compromisos de mantenimiento del nivel de ocupación o ampliación; en cambio, es posible detectar alguna previsión relacionada con el fomento de la estabilidad en al menos, bien que tan sólo en tres convenios. De entrada, el convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), art. 18, declara la preferencia por las relaciones indefinidas. Ello se acompaña del establecimiento de un límite en el número de trabajadores temporales (en formación, prácticas y eventuales), con que puede contar una empresa, fijando en ese sentido una escala diferenciada en función de la dimensión de la empresa. Por su parte, el convenio de Pontevedra, art. 34, apuesta por la estabilidad mediante el establecimiento de un porcentaje mínimo de trabajadores indefinidos situado en el 25% de la plantilla. Finalmente, el mecanismo del que se vale el convenio de Murcia (agrios), art. 5, consiste en un sistema que permite a los trabajadores eventuales que reúnan determinados requisitos alcanzar la condición de fijos discontinuos.

Por lo que respecta al fomento de la contratación de minusválidos, sólo dos convenios se refieren a ello. Así, el convenio de Granada, art. 12, recoge la reserva de empleo a favor de minusválidos, sin añadir nada a los términos legales. Lo mismo sucede en el convenio de Almería, art. 26.

C) Formación profesional

Las previsiones sobre formación profesional están presentes en un total de ocho convenios y ello bajo diversas manifestaciones.

a) Así, las declaraciones sobre la importancia de la formación y la necesidad de adoptar medidas que la favorezcan se recogen en convenios como el de Murcia (agrios), art. 43. El convenio de Murcia (frutas y hortalizas), art. 21, reitera la relevancia de la materia, pero en este caso sí que se incide, de alguna manera, en las medidas a adoptar, bien que de un modo bastante genérico, bajo la fórmula de compromisos para introducir mecanismos y procedimientos que favorezcan a todos, y otras medidas que requieren de ulterior concreción.

b) El convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 37, se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua. El convenio de Cádiz, art. 33, contiene una cláusula similar, pero viene referida al acuerdo nacional de 1992.

c) El convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 37, prevé la creación de una comisión específica para impulsar la formación a la que se le asignan diversas funciones relacionadas con la materia en cuestión.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje se recoge en los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), art. 10, y Almería, art. 27. El convenio de Zaragoza (aceitunas y encurtidos), art. 22, se refiere de un modo más genérico al derecho de los trabajadores que cursen estudios para perfeccionar su formación a disfrutar de los beneficios concedidos por la ley y disposiciones reglamentarias, ahora bien, sólo lo prevé para aquellos menores de 18 años.

e) El derecho de los trabajadores que cursan con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como la preferencia a la elección de turno se recoge en el convenio de Murcia (agrios), art. 40, que matiza el carácter no retribuido de dicho permiso. En el mismo sentido se pronuncia el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), art. 8. Estos derechos aparecen recogidos también en los convenios de Murcia (frutas y hortalizas), art. 20, y Almería, art. 27, pero ahora sin matizar el carácter retribuido o no de los permisos y, en consecuencia, sin añadir nada a lo ya dispuesto por el texto estatutario.

f) Finalmente, el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), arts. 8 y 44, prevé la intervención de los representantes de los trabajadores en la adopción de los planes formativos comunes y agrupados respectivamente.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio de Navarra, art. 34, de un lado, sólo permite acudir a las Empresas de Trabajo Temporal para sustituir trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal o disfrutando de licencias retribuidas; de otro lado, señala que los trabajadores puestos a disposición percibirán la retribución total establecida en el convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.5. Comercio de pescados

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

No se ha detectado ninguna previsión relativa al mantenimiento o superación de los niveles de empleo.

En cuanto al fomento de la estabilidad, aparece en al menos dos convenios. En primer lugar, el convenio de Barcelona, art. 29, recuerda la posibilidad de emplear los mecanismos legales que favorecen la conversión de trabajo temporal en indefinido. Por otra parte, el convenio de Pontevedra, art. 24, fija un porcentaje mínimo de empleados indefinidos en las empresas –el 50% con carácter general; las empresas de seis o más trabajadores deben alcanzar el 80% a lo largo de la vigencia del convenio. A tal efecto, se fija adicionalmente un control informativo por parte de los representantes de los trabajadores.

No se ha detectado ninguna previsión relativa al fomento del empleo de minusválidos.

C) Formación profesional

Las previsiones sobre formación profesional están presentes en cuatro convenios.

El convenio de Barcelona, art. 28, declara valorar positivamente el ANFC de 1997 y por ello deciden fomentar la formación. En este sentido, procede a asignar a la comisión paritaria determinadas funciones específicas en la materia

El convenio de Pontevedra, art. 23, por su parte, atribuye ese tipo de funciones a una comisión específica que procede a crear; algo similar sucede en el convenio de Guipúzcoa, art. 32.

El convenio de Madrid, art. 51, reconoce el derecho de los trabajadores a asistir a cursillos de formación o reciclaje, sin añadir nada a las previsiones estatutarias. El mismo convenio, art. 50, recoge el derecho de los trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a elegir turno con preferencia, sin añadir nada a las previsiones estatutarias.

D) Empresas de trabajo temporal

Tan solo dos convenios se refieren a esta cuestión. De entrada, el convenio de asentadores y mayoristas de pescado de Mercabilbao, disposición final cuarta, se refiere a este tema, al recoger el acuerdo de los firmantes relativo a que las empresas que contraten con una ETT le exigirán la aplicación de dicho convenio. Con ello se está estableciendo una absoluta equiparación de condiciones laborales –no sólo retributivas- entre los trabajadores del sector y los procedentes de la ETT; ahora bien, los términos empleados implicarían que dicho convenio se aplicaría incluso en el caso de que su nivel protector fuera inferior al aplicable a las empresas de trabajo temporal.

En segundo lugar, el convenio de Guipúzcoa, art. 27, de un lado, limita los casos en que procede recurrir a estas empresas; de otro, establece que las empresas usuarias se comprometen a complementar hasta el 100 % del salario del trabajador puesto a disposición hasta que dicho salario quede equiparado al salario del trabajador que dentro de la empresa usuaria desempeñe el mismo puesto o función, o un puesto o función de carácter equivalente.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.6. Comercio de carnes y huevos

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

C) Formación profesional

Tan sólo el convenio del comercio minorista de charcutería y carnicería de las provincias de Castellón y Valencia, art. 29, se refiere a esta cuestión, recogiendo el compromiso de las partes firmantes a desarrollar al máximo la formación continua, así como la ocupacional, en el marco de los acuerdos establecidos entre empresarios y trabajadores, atribuyéndose el encargo de desarrollar planes de formación de carácter sectorial en dos vertientes, la continua y la ocupacional.

D) Empresas de trabajo temporal

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.7. Comercio de ganadería

A) Pluriempleo

Los convenios de Navarra, Palencia y Salamanca no establecen nada sobre esta cuestión.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La única previsión detectada afecta al fomento de la estabilidad y se encuentra en el convenio de Navarra, art. 7, donde se establece que las empresas incluidas en su ámbito cuya plantilla supere el número de cuatro trabajadores deberán contar como mínimo con un 50 % de trabajadores fijos; por otra parte, señala que cuando se produzcan situaciones en las que no se cumpla esta circunstancia, las empresas tendrán un plazo de tres meses para cumplir lo pactado.

C) Formación profesional

Los convenios de Navarra, Palencia y Salamanca no establecen nada sobre esta cuestión.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio de Navarra, art. 22, establece que solamente se podrán contratar los servicios de una ETT por circunstancias de la producción y además únicamente se podrán concertar contratos de puesta a disposición con aquéllas que garanticen a los trabajadores las mismas condiciones que las empresas usuarias, obligándose a no utilizar los servicios de las empresas de referencia que no garanticen esas condiciones. También el convenio de Palencia, art. 25, incide en la equiparación de derechos de los trabajadores procedentes de una ETT, al establecer que disfrutarán de las mismas condiciones económicas y laborales que la plantilla de la empresa usuaria. El de Salamanca no prevé nada al respecto.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

2.8. Panaderías y masas congeladas

A) Pluriempleo

En primer lugar, el convenio de panaderías de Huelva, art. 32, donde se recoge la declaración de los firmantes sobre la conveniencia de erradicar el pluriempleo, invocando a tal efecto la necesidad de aplicar las sanciones previstas en el ordenamiento en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social; para coadyuvar a este objetivo, incide en los derechos de información de los representantes de los trabajadores. En una línea parecida se mueve el convenio de Córdoba, DF 1^a.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

No se ha detectado ninguna cláusula que incorpore compromisos de mantener el nivel de ocupación o ampliarlo.

En cuanto al fomento de la estabilidad, el convenio de Cataluña de masas congeladas, art. 9, reproduce las medidas legales que fomentan la conversión de contratos temporales en indefinidos. Algo similar efectúan los convenios de panaderías de Cádiz, art. 41, Ávila, art. 11, Ceuta, art. 20, y de Álava, art. 36, si bien este último, además, establece el compromiso de que al menos un 20% de las nuevas contrataciones que se efectúen serán por tiempo indefinido; en sentido parecido a este último, el convenio de Córdoba, arts. 44 y 45, además de remitir a las previsiones sobre fomento de la contratación indefinida, impone un límite del 55% al porcentaje de temporales. Por su parte, el convenio de Albacete, art. 33, prevé que como máximo podrá haber un eventual por cada cuatro indefinidos; en Murcia, art. 8, el porcentaje de fijos se fija en el 50%; el de Jaén, art. 31, apuesta por una tendencia a la estabilidad mediante transformaciones, si ello resulta posible.

Por último, en relación con el fomento de la contratación de ciertos colectivos, el convenio de panadería de Melilla, art. 19, mejora las previsiones legales de fomento del empleo de minusválidos al establecer una cuota mínima de reserva del 3,3% (1 trabajador), aplicable a las empresas de más de treinta empleados. Por su parte, el convenio de Navarra, reserva el 20 % de los nuevos empleos a los jóvenes.

C) Formación profesional

El convenio de León, art. 22, afirma adoptar las disposiciones que en materia de formación se desarrollen para este sector y que deriven del acuerdo tripartito entre CCOO, UGT, CEOE y gobierno. La asunción del ANFC es más evidente en el convenio de Almería, art. 43, en el de Toledo, art. 18, o en el de Madrid.

El de Albacete, art. 28, alude a la creación de una comisión específica a la que asigna diferentes funciones en la materia; algo similar recogen los convenios de Barcelona, art. 14, Lugo, art. 34, Murcia, art. 25 y Huesca, art. 32. En otros casos, sencillamente se menciona la participación o promoción de acciones formativas o el estudio de la materia: Ávila, art. 29; Badajoz, art. 43; Barcelona, art. 14; Cáceres, art. 30; La Coruña, art., 25; Orense, art. 20; Pontevedra, art. 20; La Rioja, art. 26.

El convenio de Murcia, art. 24, recoge los derechos generales previstos en el texto estatutario sobre asistencia a exámenes y preferencia en la elección de turno para quienes cursan estudios oficiales, así como los relativos a la posibilidad de adaptar la jornada para asistir a acciones formativas.

D) Empresas de trabajo temporal

En primer lugar, el convenio de Cataluña para masas congeladas, art. 41, que se limita, en este punto, a remitir a la normativa legal y reglamentaria vigente. En segundo lugar, el de Navarra, recoge límites en la utilización de los servicios de estas empresas y establece la equiparación general de condiciones de los trabajadores puestos a disposición con los de la usuaria. En tercer lugar, el convenio de Orense, en orden a la equiparación, dispone que la empresa usuaria garantiza la equiparación total. Por último, cabe mencionar el convenio de Salamanca, donde las partes se comprometen a no recurrir nunca a los servicios de este tipo de empresas.

E) Contratación de obras y servicios

La única cláusula detectada se encuentra en el convenio de Cataluña para masas congeladas, art. 25, que reproduce el contenido del artículo 42 ET.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La única previsión detectada se encuentra en el convenio de Murcia, art. 7, que se limita a remitir a la normativa vigente sobre fomento de la contratación estable.

C) Formación profesional

La única previsión detectada se encuentra en el convenio de Murcia, art. 21, que se limita a recoger las previsiones estatutarias relativas al derecho de los trabajadores a asistir a cursillos de formación o reciclaje, a la preferencia para elegir turno de los trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional y a los permisos para asistir a exámenes, sin añadir nada específico en el modo de ejercitar tales derechos.

D) Empresas de trabajo temporal

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

3. COMERCIO DEL METAL

A) Pluriempleo

La cuestión del pluriempleo se aborda en al menos seis convenios, con distinta intensidad.

Así, en primer lugar, el convenio de Cádiz, art. 35, recoge la opinión de los firmantes sobre la necesidad de erradicar el pluriempleo y de incidir en su control, pero sin que adopten medidas de lucha que resulten realmente incisivas. En sentido

parecido, se manifiestan los convenios de Pontevedra, art. 26, y Zaragoza, cláusula adicional primera.

La situación contrasta con la de convenios como el de La Rioja, art. 24, que establece que las empresas del sector no podrán contratar a quienes ya gocen de un empleo a jornada completa, o tengan varios a tiempo parcial pero cuya suma alcance el 100 % de la jornada completa, o el de Palencia, art. 27, donde aparece una prohibición absoluta de contratar a aquellas personas que ya estén trabajando para otra empresa, tengan otra ocupación o desarrollen actividades por cuenta propia sin estar dadas de alta en la seguridad social. Algo similar, cabe decir del convenio de Tarragona, art. 27, en el que también aparecen medidas concretas de lucha contra el pluriempleo, consistentes, en este caso, en la prohibición de contratar a ciertos sujetos.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación por los niveles de ocupación y su mantenimiento aparece únicamente en dos convenios. En este sentido, el convenio de León, art. 27, recoge un compromiso relativo al mantenimiento del nivel de ocupación, asumiendo la responsabilidad de “no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores”. Por su parte, el convenio de Zaragoza, art. 36, procede a la creación de una comisión encargada de adoptar medidas que favorezcan el empleo.

Las cláusulas que persiguen fomentar la estabilidad aparecen en al menos seis convenios.

- El convenio de Barcelona, art. 41, se limita a declarar que la contratación laboral se efectuará de modo que procurará tender a la estabilidad de los vínculos concertados. También el convenio de Orense, art. 25, señala que se fomentará la estabilidad en el empleo, si bien acto seguido se limita a recoger las previsiones legales sobre la conversión de temporales en indefinidos. Una mera remisión aparece igualmente en el convenio de maquinaria industrial de Sevilla, art. 24.
- En esta línea, el convenio de Cádiz, art. 29, también recoge las previsiones legales sobre el fomento de la contratación indefinida; por otra parte, en el art. 28, limita la temporalidad, en este caso a un 30% sobre la plantilla fija; ese porcentaje se podrá superar en ciertas campañas especiales, pero previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Si seguimos con los convenios que contienen medidas específicas, el convenio de Navarra, art. 21, establece unos porcentajes máximos de temporalidad: el 35 % para empresas entre 10 y 50 trabajadores y el 25 % en las que rebasen los 50 trabajadores; no obstante, no concreta las consecuencias de la contravención. El convenio de Pontevedra, art. 29, recoge la obligación de las empresas del sector de contar con un mínimo de plantilla fija equivalente al 60%.

c) Finalmente, en cuanto al fomento del empleo de ciertos colectivos, tan sólo se ha detectado una cláusula digna de mención: el convenio de Vizcaya, art. 27, podría incidir favorablemente en el cumplimiento de la cuota legal de reserva en favor de minusválidos al obligar a las empresas con más de cincuenta trabajadores a elaborar un relación de puestos de trabajo apropiados para los mismos.

C) Formación profesional

El tratamiento de la formación profesional es mucho más frecuente, pues aparece en al menos quince convenios, con una verdadera variedad de contenidos.

a) En primer lugar, cabe mencionar los convenios que incluyen pasajes literarios relativos a la relevancia que tiene la formación. Se trata de los convenios de Jaén, art. 43, y Alicante, art. 10, que además manifiesta una serie de buenos propósitos para su desarrollo, incluida la recomendación de que las empresas elaboren programas formativos, pero sin concretar ninguna obligación en la materia.

b) En segundo lugar, hay que hacer referencia a los convenios que se refieren al ANFC. En este sentido, el convenio de Burgos, art. 32, señala que los firmantes asumen su contenido; lo mismo hace, el de Castellón, art. 18, o el de Valencia, disposición final quinta. Los convenios de Jaén, art. 43, y León, art. 31, también parecen moverse en esta dirección.

c) En tercer lugar, en cuanto a la creación de comisiones, el convenio de Álava, art. 39, prevé la creación de una comisión paritaria en materia de formación a la que se le atribuyen distintas funciones relacionadas con dicha materia, entre ellas, la de elaborar un plan de formación; este plan se ajustará a las previsiones del Acuerdo de Formación Continua del País Vasco o de cualquier otro acuerdo similar que pudiera ser aplicable. También los convenios de Badajoz, art. 32, y Zaragoza, art. 36, así como el de maquinaria industrial de Sevilla, art. 40, prevén la creación de una comisión de estas características, mientras que los de Castellón, art. 18, y Jaén, art. 43, y el convenio de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla, disposición adicional cuarta, atribuyen tales funciones a la comisión paritaria. Por su parte, el de Barcelona, art. 41, se refiere a la constitución de una asociación profesional que tenga por objeto la creación de una estructura formativa.

d) En cuarto lugar, en relación con el derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje, cabe destacar lo siguiente:

El convenio de Navarra, art. 33, prevé que cuando la empresa establezca la asistencia a tales cursos, las horas destinadas para ello se computarán como jornada real y, en la medida de lo posible coincidirán con el horario de trabajo. El de Tarragona, art. 35, por su parte, prevé en situaciones similares la realización dentro de la jornada, siendo en caso contrario abonadas como trabajadas.

El convenio de Cádiz, art. 19, reconoce el derecho de los trabajadores a ausentarse la última hora de su jornada, sin descuento de haberes, cuando cursen estudios que redunden en su perfeccionamiento profesional o cultural, en centros oficiales o privados reconocidos; si se precisasen dos horas, las empresas las concederán, siendo la primera a cargo del trabajador y la segunda a cargo de la empresa.

El convenio de Jaén, art. 43, reconoce el derecho de los trabajadores que participen en planes formativos a que se les concedan descansos equivalentes al 10% del tiempo empleado.

e) En quinto lugar, en relación con el seguimiento de estudios oficiales, el convenio de Castellón, art. 18, recoge el derecho del trabajador que cursa estudios oficiales a la obtención de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, sin que se matice en nada el derecho que en tal sentido ya reconoce el texto estatutario. En cambio, el convenio de maquinaria industrial de Sevilla, arts. 21 y 40, sí integra

algunos matices sobre el régimen de ejercicio de este tipo de derechos: en el caso de la adaptación y reducción de jornada, la reducción nunca excederá de un tercio de la ordinaria.

f) Finalmente, existen otro tipo de acciones que pueden ser destacadas. En este sentido, el convenio de Navarra, art. 33, establece que las empresas fomentarán la formación profesional mediante la realización por los representantes sindicales y cada empresa de un estudio sobre las necesidades en materia de formación continua, pudiendo elaborar planes propios y participar en planes agrupados. El convenio de Álava, art. 29, recoge una bolsa de estudios para los trabajadores que realizan fuera de horas de trabajo estudios que puedan tener aplicación en el sector. También el convenio de Tarragona, art. 22, prevé una bolsa de este tipo, pero para toda clase de estudios.

D) Empresas de trabajo temporal

El interés por las empresas de trabajo temporal es limitado, pues aparece únicamente en cinco convenios.

Por un lado, el convenio de Valencia, art. 52, se mueve en la línea de limitar su utilización: en principio, se asume el compromiso de las empresas del sector de no llevar a cabo contrataciones con las ETT; ahora bien, acto seguido, matiza que de concurrir las circunstancias que legitiman la suscripción de contratos de puesta a disposición, se negociarán con los representantes de los trabajadores la búsqueda de otras fórmulas y que en caso de discrepancias resuelva la comisión paritaria.

Por otro lado, en relación con las garantías de los trabajadores afectados, el convenio de Navarra, art. 33, establece que las empresas del sector únicamente podrán contratar con las ETT que garanticen a los trabajadores las mismas condiciones que rigen en las empresas usuarias, esto es, las del convenio del metal. En un sentido similar, se manifiesta el convenio de Álava, art. 40, y el de Zamora, art. 36. El convenio de Badajoz, art. 34, prevé esa equiparación en condiciones de seguridad.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre compromisos de mantenimiento del nivel de ocupación o su ampliación.

Los convenios analizados tampoco contienen ninguna previsión relativa al fomento de la estabilidad.

Finalmente, en cuanto al fomento del empleo de ciertos colectivos, el convenio de Asturias, art. 33, recoge la cuota legal de reserva de empleo a trabajadores minusválidos.

C) Formación profesional

De entrada, tanto el convenio de Madrid, disposición transitoria primera, como los de Tenerife, art. 33, y Sevilla, art. 34, recalcan la importancia de esta materia.

La asunción expresa del contenido del ANFC está presente en el convenio de Madrid, disposición transitoria primera.

Finalmente, la constitución de una comisión paritaria específica a la que se le encomiendan diversas funciones relacionadas con la formación profesional aparece en los convenios de Madrid, disposición transitoria primera, Tenerife, art. 33, y Sevilla, art. 34.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio de Madrid, art. 24, remite en este punto a la normativa vigente.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

A) Pluriempleo

La preocupación por el pluriempleo se detecta en al menos tres convenios de los analizados. En este sentido, en primer lugar, el convenio de Navarra, art. 21, recoge la importancia de controlarlo; asimismo prohíbe la contratación de trabajadores en alta a jornada completa en otras empresas, con la excepción de las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial previstas por la legislación vigente, derivando del incumplimiento de tal prohibición la consideración de falta grave, sancionable por la autoridad laboral. En segundo lugar, el convenio de León, art. 13, también ataca el pluriempleo mediante el compromiso de las empresas relativo a no contratar trabajadores que realicen jornadas de ocho horas en otra empresa o tengan ingresos equivalentes a los establecidos en el convenio. En tercer lugar, el convenio de Vizcaya, art. 10, adopta previsiones similares: no cabe contratar personas que disfruten de trabajo, se encuentren jubiladas o perciban pensión, ya sean trabajadores manuales, liberales o funcionarios públicos, a excepción del personal de limpieza por horas, personal contable hasta tres horas diarias y personal cobrador jubilado hasta cuatro horas diarias.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El compromiso por mantener el nivel de ocupación existente aparece en los convenios de León, art. 13, y Valencia, art. 23.

La preocupación por fomentar la estabilidad es algo superior, pues se detecta en al menos siete convenios. Así, la preferencia por los vínculos indefinidos se declara de forma expresa en el convenio de Jaén, art. 21. La posibilidad de utilizar los mecanismos legales de conversión de temporales en indefinidos aparece en los

convenios de Burgos, art. 24, Cádiz, art. 38; y Jaén, art. 21; también está presente en el convenio de La Coruña, art. 22, que además obliga a las empresas a contar con un porcentaje de fijos equivalente al 50 % de la plantilla total. El mismo porcentaje aparece en los convenios de Pontevedra, art. 25, y Zaragoza, art. 30, este último con matices específicos sobre el cálculo. El convenio de Madrid, disposición adicional cuarta, apuesta por la estabilidad en el empleo y a tal efecto establece un compromiso, aplicable a las empresas con más de 14 trabajadores, consistente en que las mismas anualmente transformen en indefinidos el número de contratos temporales necesarios para alcanzar un porcentaje de fijos equivalente al 75 %.

Finalmente, en cuanto al fomento de la contratación de ciertos colectivos, las previsiones detectadas se circunscriben a las del convenio de Badajoz, art. 37, que simplemente recuerda la necesidad de que las empresas con más de cincuenta trabajadores respeten la cuota de reserva para minusválidos prevista en la LISMI.

C) Formación profesional

La formación profesional se aborda en al menos diez convenios, con contenidos variados.

a) El convenio de Cataluña, art. 49, se hace eco de la importancia que tiene esta materia, sin que incluya acciones especialmente relevantes.

b) La suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua se recoge en el convenio de Burgos, art. 25. El convenio de León, art. 29, acuerda adoptar las medidas derivadas del mismo.

c) El convenio de Álava, art. 31, prevé la constitución de una comisión paritaria especializada en esta materia a la que se le asigna, entre otras cosas, la elaboración de un plan de formación que deberá ajustarse a lo establecido en los acuerdos de formación continua autonómicos y nacionales.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje aparece en el convenio de Cantabria, art. 37, si bien exige el acuerdo con el empresario. El convenio de Madrid, disposición adicional primera, exige que se comunique con 7 días de antelación, así como que la coincidencia horaria no rebase el 50 % de la jornada y la materia del curso esté relacionada con los temas propios del sector; por otra parte, establece el carácter retribuido de un máximo de 90 horas. El convenio de Burgos, art. 25, incide en esta materia estableciendo el carácter voluntario que para el trabajador tiene la asistencia a este tipo de cursos cuando tienen lugar fuera de la jornada; en caso de asistir voluntariamente a los que en ese período se realicen, tendrá derecho a que se le compense con un descanso equivalente al 50 % o a una indemnización económica. El convenio de Badajoz, art. 31, prevé el carácter retribuido de estos permisos, pero con un límite anual de 10 días y condicionándolos a que se preavise con antelación y no coincidan con épocas punta de trabajo.

e) Por lo que respecta al seguimiento de estudios oficiales, el convenio de Navarra, art. 22, concreta los términos del derecho a adaptar la jornada que prevé el texto estatutario en la posibilidad de reducir una hora la jornada laboral diaria. El convenio de Madrid, disposición adicional primera, en cambio se limita a recoger el derecho a elegir turno con preferencia.

f) Al margen de lo anterior, existen otras acciones relevantes. En este sentido, el convenio de Navarra, art. 22, prevé la realización de cursos gratuitos e impartidos

fuera de horas de trabajo, cuya fijación y calendario será establecido por la asociación empresarial. El convenio de Valencia, art. 26, prevé la creación de un fondo social, con atribuciones muy variadas –adelanto de prestaciones del FOGASA, por ejemplo- entre las que se incluyen las relativas a fomentar la formación mediante la programación y ejecución de cursos. El convenio de Zaragoza, art. 29, recoge el compromiso de organizar y patrocinar cursos.

D) Empresas de trabajo temporal

El interés por las empresas de trabajo temporal se detecta en al menos tres convenios.

Por un lado, el convenio de Cantabria, art. 38, limita las posibilidades de utilizar los servicios de una ETT mediante la fijación de un número máximo de trabajadores procedentes de tales empresas con los que se puede contar; dicha número varía en función de la dimensión de la empresa.

Por otro, el convenio de Navarra, art. 24, establece la equiparación de derechos laborales, mientras el convenio de Álava, art. 28, recoge la equiparación salarial.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

A) Pluriempleo

La únicas cláusulas detectadas en este punto aparecen en los convenios de Orense, art. 23, y Pontevedra, art. 23, que en unos términos coincidentes recogen la declaración de los firmantes sobre la conveniencia de erradicar el pluriempleo, invocando a tal efecto la necesidad de aplicar las sanciones previstas en el ordenamiento en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social; para coadyuvar a este objetivo, ambos convenios inciden en los derechos de información de los representantes de los trabajadores

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación por el mantenimiento de los niveles de ocupación aparece solamente en el convenio de Cádiz, art. 23, que concreta su compromiso en esta materia mediante la inclusión de una cláusula en función de la cual todas las bajas por jubilación, fallecimiento o excedencias que superen el año se cubrirán con trabajadores de nueva contratación, teniendo preferencia aquellos que hayan trabajado por temporada en la empresa; la relevancia práctica de esta cláusula queda enseguida relativizada desde el momento en que estas nuevas contrataciones se condicionan a que la empresa no necesite amortizar dichos puestos.

La lucha por la estabilidad en el empleo aparece de manera clara en al menos seis convenios, con grados bien distintos. En primer lugar, el convenio de Jaén, art. 16, recoge una simple declaración sobre la primacía que debe tener la contratación indefinida y recuerda la posibilidad de que este tipo de contratos se beneficien de las acciones públicas correspondientes, las cuales, acto seguido, procede a enumerar. En segundo lugar, el convenio de Barcelona, art. 36, recuerda la posibilidad de emplear

los mecanismos legales de conversión de trabajadores temporales en indefinidos; en la misma línea se mueve el convenio de Cádiz, art. 23. En tercer lugar, en el apartado de acciones específicas, el convenio de Orense, art. 31, incluye la obligación de las empresas con más de cinco trabajadores de contar con al menos un 50% de trabajadores fijos; el porcentaje se eleva hasta el 60% en el caso del convenio de Pontevedra, art. 31. Por su parte, el convenio de Tarragona, art. 15, limita el porcentaje de trabajadores eventuales con que puede contar una empresa; asimismo, fija unas medidas para convertir tales contratos bien en fijos, bien en fijos discontinuos.

No se ha detectado ninguna cláusula relativa al fomento del empleo de minusválidos.

C) Formación profesional

La atención por la formación profesional se manifiesta en al menos once convenios, a través de cláusulas con contenidos diversos.

a) La importancia que tiene esta materia se reconoce en los convenios de Barcelona, art. 4 bis, y Tarragona, art. 34, a través de unas cláusulas declarativas en dicho sentido.

b) Los convenios de Cádiz, art. 8, León, art. 33, y Valencia, art. 18, incluyen la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

c) El convenio general de la construcción, art. 53, procede a crear una comisión específica en esta materia a la cual asigna funciones concretas y cuyo funcionamiento procede a regular. Igualmente, los convenios de Alicante, art. 33, Barcelona, art. 4 bis, o Tarragona, art. 34, crean comisiones de este tipo y regulan sus funciones y funcionamiento. Esas funciones, por lo demás, se pueden encomendar a la Comisión Mixta del convenio, como en el caso del convenio de Cádiz, art. 8.

d) En relación con el derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o perfeccionamiento, el convenio general de la construcción, art. 53, prevé que al menos un 50% del tiempo que se precise para las acciones formativas tendrá lugar dentro de la jornada laboral o será deducible de la misma; igualmente, se detiene en precisar las condiciones de ejercicio de este tipo de derechos. Estos contenidos se reproducen en el convenio de Lugo, art. 35. El convenio de Alicante, art. 33, recoge el derecho a adaptar la jornada en estas circunstancias, sin añadir nada más al régimen estatutario que la exigencia de aprovechamiento. El convenio de Pontevedra prevé la consideración como tiempo de trabajo efectivo del tiempo empleado en la asistencia a cursos de formación continua, siempre que no haya coincidencia de dos trabajadores de un mismo departamento.

e) En lo relativo a la realización de estudios oficiales, el convenio de Cantabria, art. 18, recoge el derecho de los trabajadores a los permisos necesarios para asistir a exámenes cuando curse estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional, sin añadir nada a las previsiones estatutarias, ni concretar ningún aspecto sobre las condiciones de ejercicio de dicho derecho; en cambio, lo que sí concreta son las condiciones de ejercicio del derecho a adaptar la jornada, en el sentido de permitir la permuta con otros trabajadores, siempre que ello no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa. El convenio de Alicante, art. 33, recoge los derechos presentes en el texto estatutario sobre permisos para asistir a exámenes en los términos previstos en el ET; la única previsión propia es la relativa al derecho de los trabajadores a “distribuir sus vacaciones a efectos de estas pruebas, poniéndolo en

conocimiento de la empresa con tiempo suficiente, para evitar perjuicios en la producción”.

f) Finalmente, cabe mencionar otro tipo de acciones específicas.

En este sentido, el convenio de Cantabria, art. 18, prevé que las empresas puedan acordar con sus trabajadores la financiación de los gastos ocasionados por el seguimiento de estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

Los convenios de Orense, art. 30 y Pontevedra, art. 30, recogen el compromiso de las empresas de organizar acciones formativas para los trabajadores, de conformidad con el acuerdo de formación continua.

D) Empresas de trabajo temporal

La única cláusula detectada se encuentra en el convenio de Cantabria, art. 14, donde prevé que este tipo de empresas aplicarán las retribuciones que se fijan en dicho convenio a los trabajadores que pongan a disposición de las empresas del sector.

E) Contratación de obras y servicios

La única cláusula detectada se encuentra en el convenio general de la construcción, art. 30, que además de reiterar ciertos aspectos ya previstos en la normativa laboral relativa a la contratación de obras y servicios, extiende el juego de responsabilidades derivado del art. 42 ET a las indemnizaciones de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en un artículo del propio convenio; con ello se evitan las discusiones sobre si estas partidas quedan cubiertas o no por las garantías estatutarias.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre compromisos relativos al mantenimiento del nivel de ocupación.

La preocupación por la estabilidad en el empleo sólo se ha detectado en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 68, donde se recuerda la posibilidad de emplear el contrato de fomento en aras de alcanzar una mayor estabilidad en el empleo.

El fomento de la ocupación de ciertos colectivos aparece en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 67, si bien en este punto se limita a recoger la cuota de reserva para minusválidos del 2% prevista en la LISMI para empresas con más de 50 trabajadores, sin mejorar o matizar ningún aspecto.

C) Formación profesional

La preocupación por la formación profesional está presente en casi todos los convenios analizados de este grupo a través de diferentes manifestaciones.

a) El convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 135, recuerda la importancia que tiene esta materia, algo que también efectúa el convenio de Cataluña, art. 9.

b) El convenio de Cataluña, cláusula final cuarta, incluye la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua; el convenio de Valencia, art. 29, también.

c) El convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 135, procede a crear una comisión paritaria sectorial sobre formación profesional, encargada de potenciar esta materia. Una acción idéntica lleva a cabo el convenio de Cataluña, art. 9, si bien éste detalla mucho más el tipo de funciones de esta comisión, así como sus reglas de funcionamiento.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje aparece recogido en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 32, sin añadir nada a los términos con que el ET reconoce este derecho. Algo más interesante resulta el convenio de Madrid, art. 27, pues condiciona el disfrute de este derecho a la necesidad de preavisar a las empresas con al menos 7 días de antelación, a que la coincidencia horaria no rebase el 50% de la jornada y a que los cursos se correspondan con temas específicos del sector; por otra parte, el convenio mencionado establece que un máximo de 60 horas anuales de este tipo serán retribuidas.

e) En relación con los estudios oficiales, el derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes a los trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional se recoge en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 32, sin concretar en nada los términos con que el ET reconoce este derecho, salvo el añadido de la exigencia de aprovechamiento.

D) Empresas de trabajo temporal

La atención por este tipo de empresas sólo se ha detectado en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, cuyo art. 66 incide en esta materia, restringiendo las posibilidades de utilizar los servicios de este tipo de empresas. En este sentido, dispone que cada empresa determinará con los representantes de los trabajadores las actividades y grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de una ETT. Igualmente, incide en la materia de los derechos de información, al exigir que las usuarias, antes de proceder a formalizar el contrato de puesta a disposición, exijan una serie de datos sobre los trabajadores en misión relativos a su formación en materia de seguridad. Por último, recoge las previsiones legales sobre el derecho a la equiparación salarial de los trabajadores puestos a disposición.

E) Contratación de obras y servicios

La atención por esta materia sólo se ha detectado en el convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 65, si bien de forma muy limitada, pues simplemente recoge algunas de las previsiones estatutarias al respecto, en concreto, las relacionadas con los derechos de información de los representantes de los trabajadores presentes en el art. 42 ET, sin añadir nada nuevo a las previsiones legales.

8. COMERCIO TEXTIL

A) Pluriempleo

La adopción de medidas específicas para restringir el pluriempleo se aprecia en tan sólo dos convenios de los analizados.

De un lado, el convenio de Cantabria, art. 9, establece que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no contratarán a funcionarios en activo ni a jubilados.

De otro lado, el convenio de La Rioja, art. 20, más limitativo aún, establece que las empresas no admitirán en plantilla ni proporcionarán trabajo a ninguna persona que goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal, funcionario público o estatal, a excepción del personal de limpieza, mozos o contables; para controlar estas cuestiones, se considera esencial el cumplimiento exacto de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización a la seguridad social.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Las cláusulas que manifiestan un compromiso por el mantenimiento del nivel de ocupación no son muy abundantes. De hecho, tan sólo se ha detectado una, en el convenio de Cádiz, art. 25, donde se establece que todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia que superen el año e incapacidades que no permitan al trabajador continuar en su puesto de trabajo se cubrirán con trabajadores de nueva contratación, siendo preferentes aquéllos que habitualmente hayan trabajado por temporadas en la empresa; si el empresario no pudiese cumplir dicha obligación, deberá explicar las razones a los trabajadores y a sus representantes.

La preocupación por fomentar la estabilidad en el empleo, en cambio, resulta más evidente, pues aparece en al menos trece convenios de los analizados, con diferente intensidad. Así, el convenio de Madrid, art. 48, se limita a señalar que las partes promoverán la estabilidad en el empleo a través de la contratación indefinida. El convenio de Almería, art. 41, asume una finalidad similar y compele a la utilización de los mecanismos legales que incentivan la conversión de temporales en indefinidos. En esta misma línea limitada, el convenio de Burgos, art. 23, recuerda la posibilidad de proceder a dicha conversión en las condiciones reguladas legalmente; algo similar sucede con los convenios de Ciudad Real, art. 6; Huesca, art. 27; Jaén, art. 11; y Zamora, art. 27. Unas medidas más concretas aparecen en los convenios que a continuación se mencionan. En primer lugar, el convenio de Cantabria, art. 9, prevé que al menos un 60% de los trabajadores que presten servicios en las empresas afectadas por el convenio serán fijos; llama la atención que el porcentaje se fije no respecto cada empresa sino sobre el conjunto de empresas del sector. El convenio de

La Coruña, art. 21, prevé que las empresas con más de cuatro trabajadores deben contar con un porcentaje de fijos superior al 55%, siendo ello controlado por los representantes de los trabajadores y la comisión paritaria mediante la información que debe ir remitiendo la empresa. El convenio de Orense, art. 17, exige que las empresas incluidas en su ámbito deberán contar en cada uno de sus establecimientos, siempre que lleven abiertos más de tres años, un 40% de la plantilla de dicho centro con vínculo indefinido. El mismo porcentaje, pero con carácter general, aparece en el convenio de Pontevedra (detallistas), art. 27; en cambio, en el de Pontevedra (mayoristas), art. 16, asciende al 60%. Finalmente, debe señalarse que el convenio de Alicante, art. 9.2, prevé un mecanismo de conversión automática de contratos eventuales en indefinidos.

En cuanto al fomento de la contratación de ciertos colectivos, en particular minusválidos, tan sólo se ha detectado en dos convenios. Se trata de los convenios de Almería, art. 39, y Badajoz, art. 31, que por lo demás se limitan reproducir el apartado de la LISMI relativo al establecimiento de una cuota de reserva en fomento del empleo de minusválidos del 2% en empresas con más de cincuenta trabajadores.

C) Formación profesional

La formación profesional presenta un mayor número de previsiones, repartidas en al menos trece convenios de los analizados, donde se recogen contenidos muy variados.

a) El convenio de Badajoz, art. 26, establece entre sus objetivos el de promover la formación de los trabajadores; algo similar realiza el convenio de Valencia, disposición final segunda. La relevancia que atribuyen los sujetos firmantes a estas cuestiones se aprecia en distintas declaraciones literarias, como las del convenio de Barcelona, art. 9, o de Tarragona, art. 46, que sirven de preámbulo a la adopción de otras medidas más concretas.

b) La suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua se recoge en los convenios de Cantabria, art. 34; Almería, art. 58; Barcelona, cláusula adicional cuarta; Burgos, art. 24; Cádiz, art. 32; y León, art. 9. El convenio de Vizcaya, art. 28, remite al AIFC del País Vasco de 1995 en orden a la elaboración de planes formativos.

c) La creación de comisiones o mesas específicas en materia formativa se aprecia en el convenio de Barcelona, art. 9, que además lista las competencias que atribuye a la mencionada comisión y especifica sus reglas de funcionamiento.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursos de formación o reciclaje se manifiesta de manera distinta según el convenio de que se trate. Así, el convenio de Cantabria, art. 6, prevé un permiso específico de dos horas diarias cuyos beneficiarios son los aprendices que asistan a cursos. Por otra parte, en el art. 35, especifica con carácter general las condiciones de ejercicio del derecho a asistir a cursos de formación o reciclaje previstos en el art. 23 ET. En este sentido, señala que se concederá una hora diaria a un número de trabajadores que no rebasará la unidad por centro de trabajo, siempre que dicho tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de 60 horas anuales. El convenio de La Rioja, art. 24, prevé el carácter retribuido de estos permisos en la medida en que sean acordados previamente entre empresarios y trabajadores. El convenio de Madrid, art. 56, prevé el carácter retribuido de un máximo de 60 horas anuales en la medida en que se cumplan los siguientes requisitos: en primer lugar, que la asistencia a estos cursos sea preavisada a la empresa con siete días de antelación; en segundo lugar, que el contenido de los mismos esté relacionado con las necesidades específicas del

sector; finalmente, que la coincidencia horaria no supere la hora y media diaria. El convenio de Burgos, art. 24, remarca el carácter voluntario que debe tener la participación en estos cursos cuando se realizan fuera de la jornada; además, en tales casos, si el trabajador decide participar, deberá ser compensado en tiempo de descanso o indemnizado. El convenio de Cádiz obliga a las empresas con más de diez trabajadores facilitar anualmente quince horas retribuidas a cada empleado, siempre que lo justifique. El convenio de Zamora, art. 29, se limita a señalar que la asistencia a los mismos durante la jornada tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

e) Al hilo de la realización de estudios oficiales, el derecho de los trabajadores que cursen con regularidad cursos conducentes a la obtención de un título académico o profesional a adaptar su jornada y a disfrutar de permisos para concurrir a exámenes se recoge en el convenio de La Rioja, art. 24, que únicamente añade al régimen estatutario el carácter retribuido de los permisos, en la medida en que los mismos hayan sido acordados entre empresarios y trabajadores. El derecho a la elección de turno aparece también en el convenio de Madrid, art. 55, sin añadir nada a las previsiones estatutarias. Este conjunto de derechos son detectables igualmente en el convenio de Almería, art. 14, que concreta las previsiones del ET en los siguientes aspectos: en primer lugar, la acomodación de la jornada se traduce en el derecho a salir del centro media hora antes del cierre; en segundo lugar limita las licencias a obtener tanto –incluidas las de acudir a exámenes– a un diez por ciento de la plantilla, dando prioridad a los más jóvenes. El convenio de Badajoz, art. 26, recoge el permiso para asistir a exámenes, pero sin añadir nada al respecto, salvo la necesidad de justificarlo. El convenio de Tarragona, art. 24, en relación con el permiso para concurrir a exámenes, por un lado lo limita a 10 días al año y exige justificación; por otro lado, concede media jornada libre para estudiar en la época de los mismos.

f) En el capítulo de otras acciones, cabe mencionar el convenio de Jaén, art. 23, en cuanto prevé una bolsa de estudios.

D) Empresas de trabajo temporal

La referencia a las empresas de trabajo temporal ha sido detectada en al menos cinco convenios. Ciertamente, en algún caso, las previsiones no presentan demasiada relevancia, como en el caso del convenio de Almería, art. 42, que simplemente compele al cumplimiento de las previsiones normativas en este terreno, reproduciendo distintas previsiones normativas de las existentes sobre esta materia, incluida la de equiparación retributiva. En otras ocasiones, en cambio, inciden en dos grupos de cuestiones de interés.

Por un lado, estableciendo limitaciones en el recurso a este tipo de empresas. Así sucede en el caso del convenio de Cantabria, art. 9, donde se prevé que las empresas afectadas por el convenio no utilizarán trabajadores de empresas de trabajo temporal; algo similar cabe decir del convenio de Tarragona, art. 48, donde se señala que cada empresa determinará con los representantes de los trabajadores las actividades y grupos profesionales en que podrán emplearse trabajadores procedentes de este tipo de empresas; finalmente, debe mencionarse el convenio de Zaragoza, art. 24, pues establece que las empresas no podrán tener en plantilla más de un 15% de trabajadores procedentes de una ETT, con un mínimo de dos.

Por otro lado, fijando garantías a los derechos correspondientes a los trabajadores cedidos. En esta línea, el convenio de Navarra, art. 28, prevé que las empresas usuarias del sector garantizarán que los trabajadores puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que corresponden a sus trabajadores; de hecho, se exige que hagan constar expresamente esta condición en

el contrato de puesta a disposición. Por su parte, el convenio de Tarragona, art. 48, de manera más limitada simplemente recoge la equiparación salarial, algo innecesario, salvo a efectos pedagógicos, puesto que ya deriva de las previsiones normativas generales.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

A) Pluriempleo

No se ha detectado en los convenios analizados ninguna cláusula sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación por el mantenimiento del nivel de ocupación o su ampliación se concreta en el convenio de Zaragoza en una cláusula genérica, contenida en la disposición final primera, que refleja un compromiso de las partes por estudiar y fomentar cuantas medidas puedan crear empleo.

Una presencia superior tienen las cláusulas relacionadas con el fomento de la estabilidad en el empleo, detectables en al menos ocho convenios de los analizados, con alcance variado. Así, el convenio de Barcelona, art. 19, se limita a recordar la posibilidad de proceder a la conversión de trabajadores temporales en indefinidos; algo similar sucede en el convenio de Jaén, art. 11, o en el de Zamora, art. 27. El convenio de Cantabria, arts. 6 y 7, añade a este recordatorio unas medidas de fomento específicas, consistentes en la inclusión de una escala sobre el mínimo de trabajadores indefinidos con que debe contar una empresa, diferenciando ese nivel en función de la dimensión: hasta tres trabajadores, uno; hasta cinco, dos; a partir de 6, el 50%. En una línea parecida a este último convenio –remisión y medidas concretas- se mueven los convenios de Madrid, disposición adicional tercera, en el que se incorpora el objetivo de alcanzar un porcentaje de empleo estable en el sector del 67%; de La Coruña, art. 23, donde aparece la obligación de las empresas de contar con un 50% de empleo fijo; de Orense, arts. 22 y 30, donde se exige que las empresas con más de 10 trabajadores alcancen una plantilla fija del 50% al llegar una determinada fecha.

Este tipo de medidas son el contenido exclusivo de otros convenios. En este sentido, cabe mencionar el convenio de Pontevedra, art. 23, que exige a todas las empresas incluidas en su sector contar con un porcentaje del 50% de personal fijo, añadiendo unos mecanismos para controlar el cumplimiento por parte de los representantes de los trabajadores.

La atención por el fomento de la contratación de ciertos colectivos, en particular minusválidos, sólo se ha detectado en dos convenios: el de Badajoz, art. 31, que además simplemente recoge la cuota de reserva de empleo para minusválidos en los mismos términos que los establecidos en la LISMI; y el de Vizcaya que se limita a remitir a la normativa vigente.

C) Formación profesional

Las cláusulas relacionadas con la formación profesional están presentes en al menos nueve convenios de los analizados, con contenidos diversos.

a) El convenio de Badajoz, art. 28, incluye una cláusula muy genérica sobre la promoción de la formación profesional, al señalar que las partes firmantes, concededoras de la necesidad de una mayor formación profesional de los trabajadores del sector, insistirán en que se les facilite la asistencia a aquellos cursos que, dentro del programa de formación continua, impartan sus organizaciones territoriales. Por su parte, el convenio de Barcelona, art. 51, también se detiene en recordar la relevancia que tiene esta materia, pero a modo de preámbulo a la adopción de otras medidas o acciones más concretas.

b) La suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua aparece en los convenios de Burgos, art. 25; Cádiz, art. 12; y León, art. 35.

c) El convenio de Barcelona, art. 51, procede a la creación de una comisión específica en materia de formación, a la que asigna funciones específicas y cuyo funcionamiento procede a regular. Este tipo de funciones, en el caso del convenio de Cádiz, art. 12, se atribuyen a la comisión mixta.

d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores a asistir a cursillos de formación o reciclaje, previsto en el art. 23 ET, se concreta en el convenio de Madrid, art. 47, en el establecimiento de un mínimo de 45 horas anuales retribuidas siempre que concurren ciertos requisitos: preaviso a la empresa con antelación de siete días; coincidencia horaria con la jornada habitual del trabajador máxima de hora y media; contenido relacionado con las necesidades específicas del sector. El convenio de Burgos, art. 25, insiste en el carácter voluntario que debe tener la asistencia para el trabajador cuando tengan lugar fuera de la jornada; en tales casos, cuando el trabajador decida asistir, deberá ser compensado con tiempo de descanso o indemnizado. El de Zamora, art. 29, especifica que el tiempo de asistencia a estos cursos, cuando coincida con la jornada, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El de Vizcaya, art. 26, contiene una mera remisión a las previsiones legales vigentes.

e) En relación con los derechos reconocidos a los trabajadores que siguen estudios para la obtención de un título oficial, el convenio colectivo de Madrid, art. 46, recoge la preferencia a elegir turno de los trabajadores que cursen con regularidad tales estudios, sin concretar nada sobre las condiciones de ejercicio de este derecho reconocido en el texto estatutario. El convenio colectivo de Cantabria, art. 27, recoge el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, sin añadir a las previsiones del texto estatutario. El convenio colectivo de Orense, art. 28, aclara que estos permisos no serán retribuidos, requerirán de una solicitud previa y de posterior justificación; acto seguido, añade un inciso un tanto enigmático: *“no obstante, se retribuirán aquellos permisos que por su propia naturaleza lo requieran”*. El de Vizcaya, art. 26, efectúa una mera remisión a las normas vigentes.

f) En el apartado de otras acciones, el convenio de Cantabria, art. 27, prevé una especie de bolsa de estudios para los trabajadores que la requieran con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría. El convenio de Jaén, art. 23, también prevé una bolsa de este tipo.

D) Empresas de trabajo temporal

La única cláusula detectada en relación con esta materia aparece en el convenio de Cantabria, art. 6, que restringe la posibilidad de utilizar los servicios de estas empresas, al limitarlo para sustituir a trabajadores en situación de incapacidad temporal, cuando la duración de ésta sea inferior a 30 días y por necesidades imprevistas siempre que la duración del contrato no exceda de 10 días.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

A) Pluriempleo

No se han detectado cláusulas sobre esta cuestión en los convenios analizados.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Ningún convenio se refiere al mantenimiento del nivel de empleo o su aumento.

El fomento de la estabilidad tan sólo aparece, y de forma muy limitada, en el convenio nacional para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 23, donde se prevé que las relaciones laborales en el sector serán prioritariamente indefinidas.

Ningún convenio de los analizados se detiene en el fomento de la contratación de ciertos colectivos concretos, como los minusválidos.

C) Formación profesional

El convenio nacional para importadores y mayoristas de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 76, recoge la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua. El convenio de Cantabria -1994-, art. 18, prevé la aplicación del acuerdo nacional de formación ocupacional.

El convenio de Navarra, art. 26, señala que las empresas fomentarán la formación profesional de su personal, realizando un estudio con la representación de los trabajadores sobre las necesidades existentes, pudiendo elaborar planes de empresa propios y participar en planes agrupados; por otra parte, prevé que la formación se procurará otorgar en horas de trabajo; finalmente, reconoce a los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional el derecho a la concesión de permiso de excedencia con reserva de puesto de trabajo.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio nacional para importadores y mayoristas de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 24, remite en este punto a las

previsiones legales y convencionales vigentes, recordando la aplicación del principio de equiparación retributiva. Por su parte, el convenio de Navarra, art. 24, tras reproducir algunos pasajes de la normativa vigente sobre esta materia y remitir en lo restante a lo previsto en la misma, añade una previsión específica: solamente se podrán celebrar contratos de puesta a disposición con aquellas empresas que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones contenidas en este convenio.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio nacional para importadores y mayoristas de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 26, reproduce parte de lo establecido en el art. 42 ET, en concreto, el pasaje relativo al deber de informar que pesa sobre la empresa que suscriba un contrato de prestación de obras o servicios con una contratista o subcontratista sobre ciertos extremos.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

A) Pluriempleo

Ninguno de los convenios analizados se refiere a esta cuestión

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio nacional, disposición transitoria cuarta, recoge un compromiso relativo al mantenimiento del nivel de ocupación en el sector. El mismo convenio, art. 10, manifiesta el propósito de mantener e incrementar el empleo estable; a tal efecto, establece la obligación de las empresas con más de 10 trabajadores de contar con un 75 % de los trabajadores con contrato indefinido; asimismo, prevé un control por parte de los representantes de los trabajadores y fija unas prioridades para llevar a cabo la transformación que favorecen a los trabajadores de mayor antigüedad y a los de contrato de mayor duración. Sin abandonar el convenio nacional, art. 10, se puede encontrar una cláusula en la que se recogen las previsiones de la LISMI sobre la cuota de reserva de empleo para minusválidos, sin añadir nada al respecto. El de Navarra, por su parte, no aborda esta materia.

C) Formación profesional

El convenio nacional, disposición final primera, se adhiere al III ANFC.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio nacional, art. 12, recoge diferentes limitaciones relacionadas con la posibilidad de utilizar los servicios de estas empresas: de entrada, sólo cabe contratar con aquéllas que apliquen el convenio nacional; en segundo lugar, las empresas que no cumplan con el porcentaje de fijos antes señalado no podrán recurrir a los servicios de estas empresas; en tercer lugar, el número de trabajadores en misión no podrá representar más del 5% de la plantilla de la usuaria. Por otra parte, el convenio exige que los trabajadores puestos a disposición perciban la retribución total prevista en el convenio aplicable a las usuarias, recogiendo así en las normas legales. El de Navarra, por su parte, no aborda esta materia.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

A) Pluriempleo

El convenio nacional no prevé nada en este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio nacional, art. 9, establece que las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así la estabilidad en el empleo; a tal efecto, las partes recuerdan la posibilidad de utilizar los mecanismos de conversión de contratos temporales en indefinidos.

C) Formación profesional

El convenio nacional, art. 12, remite en este punto a las previsiones estatutarias; asimismo, en el art. 45, se encuentra una adhesión al ANFC.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal no contiene ninguna previsión sobre este punto.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio nacional no contiene ninguna previsión sobre este punto.

10.4. Farmacia

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no abordan la regulación de esta materia.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los convenios analizados no abordan la regulación de esta materia.

C) Formación profesional

La práctica totalidad de convenios analizados, a excepción del convenio de Cádiz, contienen previsiones sobre esta cuestión. El convenio estatal, art. 24, prevé una excedencia especial para el disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional; asimismo, en el art. 47, prevé la constitución de una comisión en materia formativa, cuyo funcionamiento y funciones procede a concretar; por último, incluye la adhesión al ANFC. El convenio de Asturias, art. 18, prevé unos permisos específicos para la formación: para el personal facultativo, con antigüedad superior al año, se prevé un permiso anual retribuido de cinco días para su formación y perfeccionamiento científicos; para el resto del personal se prevén 20 horas anuales retribuidas. El convenio de Alicante, art. 9, recoge el compromiso de promover cursillos de formación y reciclaje. El convenio de Barcelona, art. 43, asume el contenido del ANFC; atribuye a la comisión mixta el desarrollo de esta materia y recoge distintas acciones formativas, como bolsas económicas para la realización de cursos de formación o reciclaje. El convenio de Vizcaya, arts. 25 y 26, reconoce permisos retribuidos para concurrir a exámenes, cuando el trabajador realice determinados estudios, así como el derecho a asistir a cursos de formación o reciclaje dentro de la

jornada, que podrán ser después recuperadas o deducidas del salario; asimismo, prevé unas becas de estudio.

D) Empresas de trabajo temporal

Únicamente el convenio de Barcelona, art. 27, se refiere a esta materia y establece el derecho a la equiparación salarial de los trabajadores procedentes de una ETT, por lo demás ya reconocido en la normativa vigente.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

A) Pluriempleo

Ninguno de los convenios analizados aborda esta cuestión.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Ninguno de los convenios analizados recoge compromisos relativos al mantenimiento del nivel de empleo existente o su ampliación.

El interés por fomentar la estabilidad en el empleo está presente, bien que de forma muy limitada, únicamente en el convenio del comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona, art. 11, donde se señala que las relaciones laborales serán prioritariamente indefinidas, si bien no adopta ninguna medida concreta que favorezca la consecución de dicho objetivo.

La preocupación por fomentar el empleo de determinados colectivos, tan sólo se ha detectado en el convenio de fotografía de Vizcaya, art. 26, y con un alcance muy escaso, pues en relación con el empleo de minusválidos se limita a remitir a lo dispuesto en la legislación vigente.

C) Formación profesional

El convenio estatal para la industria fotográfica, art. 19.1, asume el contenido íntegro del ANFC; igualmente, faculta a la comisión paritaria para desarrollar sus efectos en el ámbito del convenio.

El convenio del comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de Barcelona, art. 71, contiene distintas previsiones relacionadas con la formación profesional. De entrada, el convenio parte de destacar la importancia que tiene esta materia y sus implicaciones. En segundo lugar, se refiere a la creación de una comisión paritaria, a la que atribuye diversas funciones en materia formativa, incluida la de dotarse de un reglamento de funcionamiento. En tercer lugar, adopta ciertas acciones concretas: así, en relación con la asistencia a cursos promovidos por la empresa, dispone la necesidad de compensarlos con descanso o entregar una indemnización compensatoria, si tienen lugar fuera de la jornada, y de considerarlos como tiempo de trabajo efectivo, si se producen durante la jornada.

El convenio de Vizcaya, art. 29, señala que las empresas tratarán de flexibilizar el horario o, en su caso, conceder los permisos pertinentes, al efecto de que sus trabajadores puedan cursar sus estudios y acudir a exámenes.

D) Empresas de trabajo temporal

Tan sólo el convenio estatal para la industria fotográfica, art. 6.3.2, se refiere a esta cuestión, y ello sin introducir novedades respecto el derecho vigente: por un lado reproduce el contenido del art. 9 de la Ley 14/1994, precepto en el que se abordan ciertos derechos de información que en esta materia disponen los representantes de los trabajadores y que deben ser satisfechos por la empresa usuaria; por otro lado, procede a remitir en lo no previsto a la normativa legal vigente.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

11.2. Óptica

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Ninguno de los convenios analizados recoge compromisos relativos al mantenimiento del nivel de ocupación o su ampliación.

En cuanto al fomento de la estabilidad, se detecta su presencia solamente en dos convenios de los analizados. Por un lado, el convenio de Madrid, art. 9, recoge la necesidad de dotar al sector de una mayor estabilidad, pero luego, en el plano de las acciones, se limita a recordar la posibilidad de utilizar los mecanismos legales de conversión de trabajadores temporales en indefinidos. Por otro, el convenio de Sevilla, art. 28, favorece la estabilidad mediante la limitación del recurso a la contratación temporal; en este sentido, fija una escala en la que se diferencia el número de contrataos temporales que se pueden suscribir en función de cuál sea el número de trabajadores indefinidos de la empresa –por un mínimo de dos fijos, un temporal; por un mínimo de seis fijos, dos temporales; por más de seis fijos, máximo tres temporales-.

Ninguno de los convenios se refiere a la contratación de ciertos colectivos.

C) Formación profesional

Las previsiones sobre formación profesional están presentes en al menos seis convenios de los analizados, con contenidos diversos.

a) De entrada, el convenio de Cataluña, disposición adicional segunda, remite en este punto al acuerdo interprofesional de Cataluña; lo mismo hacen los convenios de Lérida, disposición adicional segunda, y Tarragona, disposición adicional segunda. Por su parte, el convenio de Barcelona, disposición adicional tercera, recoge la suscripción al ANFC; también el convenio de Tarragona, disposición adicional cuarta.

b) En segundo lugar, el convenio de Madrid, art. 37, atribuye a la comisión mixta la ejecución de funciones en materia formativa; en cambio, el convenio de

Barcelona, disposición adicional tercera, prevé la constitución de una comisión paritaria especializada en este tipo de funciones.

c) Por último, el convenio de Navarra, art. 40, con el objeto de favorecer la asistencia a cursos de formación, establece que las horas destinadas a ello se computarán como jornada real de trabajo.

D) Empresas de trabajo temporal

Únicamente se han detectado previsiones sobre empresas de trabajo temporal en uno de los convenios analizados. En este sentido, el convenio de Madrid, art. 9.7, aborda ciertas cuestiones relacionadas con la actividad de estas empresas –supuestos de utilización, limitaciones, derechos de información, equiparación salarial...-, si bien se limita a reiterar lo establecido en la normativa vigente, sin añadir nada nuevo.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

A) Pluriempleo

Únicamente se han detectado previsiones sobre el pluriempleo en uno de los convenios analizados. Se trata del convenio de Vizcaya, art. 64, que contiene una prohibición relativa del pluriempleo: no se puede contratar al personal fijo o sin jornada especial perteneciente a otra empresa, ni a jubilados o retirados que perciban una prestación; se exceptúa al personal contratado a tiempo parcial.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación por el mantenimiento de los niveles de ocupación y su ampliación está presente de forma expresa sólo en el convenio estatal, art. 19, que prevé la creación de una comisión para examinar la situación del mercado de trabajo y formular propuestas que favorezcan la creación de empleo.

El interés por el fomento de la estabilidad en el empleo se aprecia en al menos dos convenios, con alcance bien diverso: de un lado, el convenio de Jaén, art. 24, se limita a recordar la posibilidad de utilizar los mecanismos legales que favorecen la conversión de trabajadores temporales en indefinidos; de otro, el convenio estatal, art. 19, incide de forma más rotunda en la estabilidad en el empleo a través de una cláusula de conformidad con la cual, todas las empresas con más de 20 trabajadores deberán contar con un nivel de empleo fijo del 80%.

Ninguno de los convenios analizados se refiere al fomento de la contratación de ciertos colectivos como los minusválidos.

C) Formación profesional

La atención por la formación profesional se manifiesta en al menos cuatro convenios de los analizados, con contenidos diferentes.

El convenio estatal, capítulo XII, recoge una serie de compromisos en esta materia enormemente genéricos o mera reproducción de lo prevenido en el texto estatutario.

El convenio de Vizcaya, art. 65.5.3, se refiere a la posibilidad de que las empresas organicen cursos de formación o envíen a los trabajadores a los mismos, así como el deber de colaborar de estos en las medidas que adopten las empresas.

El convenio de Guipúzcoa, art. 73, prevé la constitución de una comisión paritaria a la que encomienda la adopción de las medidas necesarias para desarrollar las acciones formativas.

El convenio de Navarra, art. 27, fomenta la asistencia de los trabajadores a los cursos formativos mediante la adopción de diferentes medidas que, en unos casos, favorecen de modo directo a estos sujetos y, en otros, tratan de evitar un perjuicio excesivo para las empresas, algo que indirectamente podría resultar perjudicial para el propio trabajador, como una especie de efecto boomerang. En este sentido, por ejemplo, se prevé la asunción del coste por parte de las empresas, siempre que exista conformidad en la asistencia, estando las empresas obligadas a dar su conformidad cuando el contenido del curso esté relacionado con la actividad de la empresa; por otra parte, salvo pacto contrario, se prevé que el tiempo empleado corra a cargo del trabajador.

D) Empresas de trabajo temporal

El interés por las empresas de trabajo temporal se ha detectado en al menos tres de los convenios analizados, en general, con el objeto de restringir las posibilidades de recurrir a las mismas.

Así, el convenio estatal, art. 16, al margen de reproducir ciertos aspectos presentes en la normativa reguladora de las empresas de trabajo temporal vigente, establece un límite importante a su utilización: de entrada, sólo se podrá contratar con aquellas que apliquen el convenio estatal; por otro lado, el volumen de trabajadores procedentes de estas empresas no podrá superar el 10% de la plantilla habitual habida durante el año anterior.

También el convenio de Guipúzcoa, art. 51, además de ciertas reiteraciones del derecho vigente, prevé limitaciones en el recurso a este tipo de empresas, pues establece que únicamente se podrán utilizar para cubrir aquellos puestos o funciones respecto los que, previamente, la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado que son susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contratos.

El convenio de Navarra, art. 26, además de limitar las posibilidades de recurrir a las empresas de trabajo temporal, obliga a que se apliquen las condiciones del convenio a los trabajadores puestos a disposición.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

A) Pluriempleo

El convenio estatal no contiene ninguna cláusula relativa al pluriempleo.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La preocupación del convenio estatal por la estabilidad en el empleo se manifiesta a través de dos cláusulas: por un lado, el art. 11.5 se limita a recordar la posibilidad de utilizar los mecanismos legales que favorecen la transformación de trabajadores temporales en indefinidos; por otro lado, el art. 12 recoge el compromiso de incrementar las cuotas de empleo estable, fijando a tal efecto unos porcentajes mínimos aplicables a las empresas del sector: un 70% de indefinidos en las que cuenten con menos de 15 trabajadores y un 80% para las restantes.

En cambio, guarda silencio respecto el mantenimiento de los niveles de ocupación o el fomento del empleo de ciertos colectivos, como los minusválidos.

C) Formación profesional

El convenio estatal, disposición transitoria primera, simplemente dispone que en esta materia se estará al desarrollo del ANFC.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal, art. 13, limita las posibilidades de utilizar los servicios de este tipo de empresas mediante la adopción de diferentes medidas, al margen de las ya previstas legalmente: de entrada, aquellas empresas que incumplan con los niveles de fijeza establecidos en el convenio no podrán emplear los servicios de una ETT y, de usarlos, los empleados procedentes de la misma podrán adquirir la condición de fijos en la usuaria; en segundo lugar, hay casos para los que jamás procede su utilización; en tercer lugar, no cabe que los trabajadores procedentes de este tipo de empresas supere el 10% de la plantilla de la usuaria; finalmente, sólo cabe contratar con aquellas que apliquen el convenio estatal de ETT. Por otra parte, el convenio también se refiere a la equiparación salarial a la que tienen derecho los trabajadores puestos a disposición, si bien esto último ya lo establece la normativa vigente y, en consecuencia, resulta innecesario, salvo a efectos pedagógicos.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio estatal no contiene ninguna previsión sobre este punto.

13.2. Plantas vivas

A) Pluriempleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

C) Formación profesional

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto; por su parte, el convenio de Jaén, art. 30, se limita a prever la constitución de una comisión paritaria, a la que se le atribuye el desarrollo de las acciones correspondientes en esta materia, así como a recoger la intención de las partes de crear una escuela de perfeccionamiento profesional.

D) Empresas de trabajo temporal

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

A) Pluriempleo

El convenio estatal, art. 45, se refiere a esta cuestión y establece una cláusula por la que se determina que las empresas no contratarán a personas que ya estén empleadas a jornada completa en otras empresas; la prohibición no alcanza a los que tengan jornada parcial, siempre que el total de horas no rebase la jornada ordinaria. Una previsión idéntica aparece en el convenio de la Comunidad Valenciana, art. 47.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio estatal, art. 41, se limita a recoger el compromiso de las empresas a no hacer uso de la contratación temporal de modo permanente para cubrir vacantes que se produzcan por despido, excepto en casos de contratos en prácticas y formación. La misma previsión se recoge en el convenio de Guipúzcoa, art. 35.

C) Formación profesional

Las cláusulas relacionadas con la formación profesional, que se han detectado en todos los convenios analizados excepto en el de Vizcaya, abordan cuestiones variadas:

a) El convenio estatal, art. 48, prevé la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua; lo mismo hace el convenio de la Comunidad Valenciana, art. 48.

b) El convenio estatal, art. 47, prevé la creación de una comisión específica a la que atribuye diferentes funciones en esta materia; la misma previsión aparece en los convenios de la Comunidad Valenciana, art. 48, y Guipúzcoa, disposición adicional tercera.

c) En el capítulo de acciones más concretas, el convenio estatal, art. 47, prevé que las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito; por su parte, el de la Comunidad Valenciana, art. 48, prevé que las empresas asumirán el 50% del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a la formación continua.

D) Empresas de trabajo temporal

Los convenios analizados no prevén nada en este punto.

E) Contratación de obras y servicios

Los convenios analizados no contienen ninguna previsión sobre este punto.

15. GRANDES ALMACENES

A) Pluriempleo

El convenio estatal no prevé nada sobre este particular.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

La lucha por la estabilidad en el empleo está presente en el convenio estatal a través de diferentes cláusulas: de entrada, el art. 9.6 prevé un mecanismo de conversión automática de contratos temporales en indefinidos cuando concurren ciertas circunstancias; de otro lado, la disposición transitoria octava recoge un compromiso para la promoción del empleo estable consistente en un complejo mecanismo de conversión.

C) Formación profesional

El convenio estatal, disposición transitoria cuarta, establece que durante la vigencia del convenio la comisión paritaria concretará la aplicación en el ámbito funcional del convenio del ANFC.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal incide en los derechos de información que deben satisfacer las empresas usuarias que empleen los servicios de una ETT.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio estatal incide en los derechos informativos que debe satisfacer la empresa que proceda a utilizar estos servicios, especialmente en el caso de suministros de mercancías que impliquen que el personal de la empresa suministradora realice actividades en el local del centro comercial.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

A) Pluriempleo

El convenio estatal no prevé nada en este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio estatal, art. 14, asume el compromiso de que las empresas mantengan un porcentaje mínimo del 90% de personal vinculado con contrato indefinido.

C) Formación profesional

El convenio estatal recoge las siguientes previsiones en esta materia: por un lado, el art. 48 se refiere a la adhesión al ANFC; por otro, el art. 50 señala que todos los trabajadores tienen derecho a asistir a los cursos de perfeccionamiento o reciclaje que se establezcan, considerándose las horas dedicadas a la formación como jornada de trabajo efectivo.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal, art. 15, establece la imposibilidad de recurrir a los servicios de estas empresas en el sector por considerar innecesaria la cesión de trabajadores.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

A) Pluriempleo

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

C) Formación profesional

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

18. FRÍO INDUSTRIAL

A) Pluriempleo

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El convenio estatal prácticamente guarda silencio sobre esta materia; solamente, el art. 12 reconoce un derecho preferente en igualdad de condiciones para ingresar en la empresa que beneficia a aquellos trabajadores que ya hayan prestado servicios en la misma por medio de cualquier vínculo temporal.

C) Formación profesional

El convenio estatal, art. 44, prevé la suscripción del ANFC; asimismo, se refiere a la creación de una comisión paritaria, especializada en esta materia, que se encargará de desarrollar las funciones formativas.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

E) Contratación de obras y servicios

El convenio estatal no contiene ninguna previsión en este punto.

19. TELEMARKETING

A) Pluriempleo

El convenio estatal no aborda esta cuestión.

B) Niveles de ocupación y fomento del empleo

El art. 13 del convenio nacional prevé que la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas no puede rebasar el 40 % del personal fijo que preste servicios.

C) Formación profesional

El convenio estatal destina cinco artículos a la regulación de esta materia; de tales previsiones destaca la asunción del ANFC y la creación de una comisión específica con competencias en esta materia.

D) Empresas de trabajo temporal

El convenio estatal no aborda esta cuestión

E) Contratación de obras y servicios

El artículo 18 del convenio estatal regula las consecuencias que produce el cambio de contratista; como regla general, la empresa de telemarketing que entre como nueva contratista de un servicio asume parcialmente la plantilla de la anterior con ciertos límites, disciplinándose los criterios de asunción.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Respecto de la clasificación profesional la regla general es que los convenios colectivos del comercio hacen referencia a ella. Es posible agrupar los convenios del modo siguiente:

1. El grupo más numeroso viene constituido por los convenios colectivos que han optado por el sistema de clasificación atendiendo a grupos profesionales y, dentro de ellos, diferencia según categorías profesionales.

2. El segundo grupo sería el que ha seguido el sistema distinguiendo entre categorías profesionales. Dentro del mismo se han encontrado convenios que las han agrupado a su vez según niveles profesionales.

3. El último grupo sería el que ha atendido a los grupos profesionales. Al igual que en el punto anterior, se pueden encontrar convenios que los agrupan según categorías profesionales.

4. Son muy escasos los convenios que no contienen un sistema de clasificación profesional.

A) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1) COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

1.1. Comercio en general, vario o mixto.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las cuatro siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Ávila, Ciudad Real, La Coruña (la clasificación para el comercio vario y comercio piel), Madrid, Murcia, Palencia, Soria, Valladolid y Zamora.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Albacete, Almería, Asturias, Baleares, Burgos, Cáceres, Cataluña, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña (la clasificación para el comercio textil), La Rioja, Las Palmas, Lérida, Málaga, Navarra, Segovia, Sevilla, Teruel, Toledo y Vizcaya.

4º. El cuarto lo fija atendiendo a niveles salariales, encuadrando en este apartado al convenio de Gerona.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Madrid y Tenerife.

2º. El segundo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Pontevedra y Zaragoza.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las cuatro siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Badajoz y Sevilla.

2º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Álava, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Lugo, Orense, Toledo y Vizcaya.

3º. El tercero lo fija atendiendo a niveles salariales, y dentro de ellos por categorías, encuadrando en este apartado a los convenios de León, Zamora, Zaragoza y Valladolid.

4ª. En la última forma de clasificación está el convenio de Madrid que primero clasifica atendiendo a grupos profesionales y luego dentro de cada grupo por niveles.

Los convenios de La Coruña y Pontevedra añaden a lo señalado en el párrafo anterior dentro de cada nivel las categorías incluidas.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de Alicante.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Barcelona (detallistas de alimentación), Castellón, Madrid y Valencia.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Barcelona (supermercados y autoservicios), Cantabria, Castilla y León (luego agrupa las categorías en niveles salariales), Murcia, Navarra y Tarragona.

4º. El cuarto lo fija atendiendo a niveles salariales, encuadrando en este apartado al convenio de Asturias (dentro de cada nivel distingue agrupa las categorías profesionales).

2.1.3. Mayoristas.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar el convenio de Alicante.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido al convenio de Barcelona.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Cantabria, Castellón, Murcia, Navarra y Valencia.

4º. El cuarto lo fija atendiendo a niveles salariales, encuadrando en este apartado a los convenios de Asturias (luego distingue dentro de cada nivel según categorías)

5º. Por último, el convenio de Zaragoza primero atiende a grupos, luego a categorías y niveles.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Álava, Albacete, Guadalajara, La Coruña, Las Palmas, León, Lugo, Málaga, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Tarragona, Vizcaya y Zamora (agrupa también las categorías por niveles salariales).

2º. El segundo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Asturias, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Cantabria, Córdoba, Gerona, Guipúzcoa, Lérida, Madrid, Murcia, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Toledo, Valencia y Valladolid (agrupa también las categorías por niveles salariales).

3º. El convenio de Ciudad Real no hace referencia a la clasificación profesional.

2.3. Vinos, licores y similares.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de Pontevedra.

2º. El segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Asturias, Córdoba, Madrid y Murcia (aguardientes y licores).

3º. El último se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Burgos, León, Lugo, Murcia (vino y alcohol), Orense, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2.4. Comercio de frutas, frutos, verduras y hortalizas.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de Alicante (frutas, frutos, hortalizas).

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria, Granada, Guipúzcoa, La Coruña, Murcia (agrios), Murcia (fruta fresca y hortalizas), Navarra, Pontevedra y Zaragoza.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Almería, la Comunidad Valenciana, convenio para las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Madrid (distribuidores de patatas), Madrid (frutas y hortalizas), Sevilla, Tarragona (frutos secos), Valencia y Vizcaya.

4º. El cuarto lo fija atendiendo a niveles salariales, encuadrando en este apartado al convenio de Tarragona (frutas, verduras y hortalizas) (luego distingue categorías).

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Aragón, Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Mercabilbao, Pontevedra y Zaragoza.

2º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Es el caso del convenio de La Coruña.

2.6. Comercio de carnes y huevos.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido al convenio de Barcelona y provincia.

2º. El segundo lo fija atendiendo a empleos, encuadrando en este apartado al convenio de las provincias de Castellón y Valencia.

2.7. Comercio de ganadería.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Navarra,

2º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Es el caso del convenio de Palencia.

3º. El tercer supuesto, convenio de Salamanca, lo fija atendiendo a primero a áreas funcionales, luego en cada una clasifica por grupos profesionales y, finalmente dentro de cada grupo atiende a las funciones que se realizan.

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las tres siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de Navarra.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Burgos, Ceuta, Córdoba, Gerona, Granada, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Baleares, Madrid, Melilla, Orense, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tarragona, Zamora y Zaragoza.

3º. El último se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Es el caso de los convenios de Álava, Badajoz, Cádiz, Castellón, Cataluña, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Toledo, Valencia y Vizcaya.

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. El primer grupo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Alicante y Burgos

2º. El segundo lo fija atendiendo a grupos, subgrupos y categorías, encuadrando en este apartado al convenio de Murcia.

3. COMERCIO DEL METAL.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar los convenios de Jaén, Orense, Palencia, Pontevedra,

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Álava (las agrupa por niveles), Alicante, La Rioja, Las Palmas, León (las agrupa por niveles), Madrid, Navarra, Sevilla (hierros, tuberías, aceros), Valencia, Zamora, Zaragoza,

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Sevilla (maquinaria industrial, agrícola), Tarragona, Vizcaya,

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Asturias (las clasifica también atendiendo a niveles) y Santa Cruz de Tenerife.

2º. El segundo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Madrid y Sevilla.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las tres siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar los convenios de Alicante, León y Tenerife.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Álava, Burgos, Navarra, Valencia y Zaragoza.

3º. Para finalizar está el que se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Badajoz, Cádiz, Cantabria, Cataluña, Jaén, La Coruña, Lugo, Madrid, Pontevedra y Vizcaya.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las cuatro siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar los convenios de Cantabria y Pontevedra.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Alicante, Cádiz, Lugo (también distinguen en niveles), Tarragona y Valencia.

3º. El tercero se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Barcelona, Cádiz, León y Orense.

4º. El Convenio General de la Construcción dispone que la clasificación se realice en divisiones funcionales y grupos profesionales.

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de Madrid.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y Málaga.

3º. El último se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias Extractivas y los convenios de Cataluña, Alicante (vidrio plano), Valencia,

8. COMERCIO TEXTIL.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Orense, Pontevedra (venta al por mayor de tejidos) y Tarragona.

2º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Navarra, Pontevedra (comercio detallista textil), Santa Cruz de Tenerife, Vizcaya y Zaragoza.

3º. El tercero lo fija atendiendo a niveles salariales, encuadrando en este apartado a los convenios de Ciudad Real, Valencia y Zamora (luego distinguen las categorías dentro de cada uno).

4º. Por último, el convenio de Madrid primero lo establece por grupos y luego dentro de ellos distingue niveles salariales.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar los convenios de Álava y Vizcaya.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Burgos, Cádiz, Cantabria, La Coruña, Lugo, Navarra, Orense, Zamora (agrupa las categorías en niveles salariales) y Zaragoza.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Jaén, León, Madrid, Pontevedra y Valencia.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se ha de citar el Convenio Colectivo Estatal.

2º. El segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Cantabria y Navarra.

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

El Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Navarra han optado por determinar la clasificación profesional en función de los grupos profesionales.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

El Convenio Colectivo Estatal concreta clasificación profesional en función de los grupos profesionales.

10.4. Oficinas de farmacia.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Asturias, Barcelona y Vizcaya.

2º. El segundo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Asturias y Cádiz.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos y subgrupos profesionales. En este sentido se ha de citar el Convenio Colectivo estatal.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido al convenio de Vizcaya.

3º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Es el caso del convenio de Barcelona.

11.2. Comercio de óptica.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido a los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid (agrupan las categorías en niveles), Sevilla y Zaragoza.

2º. El segundo se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son los convenios de Navarra y Tarragona.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos profesionales. En este sentido se han de citar los convenios de Jaén y Vizcaya.

2º. Un segundo grupo se ha inclinado por concretarlo dependiendo de las categorías profesionales, incluyendo en este sentido al Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa y Navarra.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

El Convenio Interprovincial clasifica atendiendo a categorías profesionales.

13.2. Plantas vivas.

El Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Jaén clasifican distinguiendo según categorías profesionales.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

Las modalidades de clasificación profesional que utilizan los convenios colectivos son las dos siguientes:

1º. Un primer grupo ha optado por determinarlo en función de los grupos y subgrupos profesionales. En este sentido se ha de citar el convenio de la Comunidad Valenciana.

2º. El siguiente se podría denominar como un sistema mixto, pues primero realiza una primera clasificación en grupos y, con posterioridad, dentro de cada uno de ellos diferencia según categorías profesionales. Son el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.

15. GRANDES ALMACENES.

El Convenio Colectivo estatal atiende a la clasificación en grupos y subgrupos profesionales.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

El Convenio Colectivo Sectorial Estatal establece una única categoría (denominada de administración de lotería), precisando sus funciones (auxiliar al administrador en cobros, pagos y tareas administrativas).

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

El Convenio Colectivo Estatal atiende a distinguir de acuerdo con las categorías profesionales.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

El convenio colectivo estatal regula la clasificación profesional estableciéndola primero según grupos y luego distinguiendo categorías dentro de cada uno.

19. TELEMARKETING.

El Convenio Colectivo Estatal regula la clasificación profesional estableciendo en primer lugar que se determinará en función de grupos profesionales, y dentro de ellos determina la existencia de niveles.

B) MOVILIDAD FUNCIONAL.

Respecto de la movilidad funcional, la regla general es que los convenios colectivos del sector del comercio no realicen referencia alguna a la movilidad funcional.

No obstante, es posible agrupar los escasos convenios que sí regulan la materia del modo siguiente:

1. Un primer grupo viene constituido por los convenios que se limitan a efectuar bien una remisión bien una reproducción de lo dispuesto por el artículo 39 del ET.

1.1. Entre los convenios que se remiten a la legislación estatutaria cabe citar el convenio del sector de mayoristas, asentadores y detallistas del pescados de Zaragoza, el de las Industrias extractivas, industrias del vidrio y cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales, el de fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de Vizcaya; el del sector de confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados de Valladolid, el estatal del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; el de panadería y bollería de Segovia;

1.2. Por otra parte, debe hacerse referencia a los convenios que reproducen – total o parcialmente- lo dispuesto en el artículo 39 del ET. En este grupo, que es el más numeroso, quedan incluidos los convenios para el comercio de ganadería de Palencia (señala que la movilidad funcional solamente podrá imponerse, de manera obligatoria, entre categorías del mismo grupo), el del sector de masas congeladas de Cataluña), panadería de Cádiz, Preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de Murcia, manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de Murcia, CC del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas, etc. de Granada y provincia, Comercio en general de Toledo, Comercio de automóviles, accesorios y recambios de Santa Cruz de Tenerife; CC interprovincial de flores y plantas; CC del comercio del papel de Jaén; el de la actividad del comercio del Metal y electricidad de Jaén; el convenio del sector de obradores y despachos artesanos de Cantabria; el convenio para confitería, pastelería, masas fritas y turrone de Murcia; los convenios para la actividad de pastelería, confitería, bollería y repostería de Ciudad Real y

Guadalajara; los convenios de las industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba, Sevilla y Tarragona; el convenio del comercio textil de Valencia; CC del comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de Navarra; CC del sector de Comercio de Alimentación de Navarra; CC del sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios de Tarragona; CC del sector de almacenistas de coloniales de Cantabria; CC del comercio del mueble de Tenerife; CC de panaderías de Barcelona y Orense; CC del sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios de Tarragona; CC del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza; CC de mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de Toledo; CC del sector de comercio y manufacturas de Vidrio Plano de Alicante; CC para el sector de Telemarketing;

2. En un segundo grupo –también bastante numeroso- podrían incluirse los convenios que se refieren a la movilidad funcional ascendente.

2.1. La mayor parte de estos convenios establecen que en los casos en que el trabajador desempeñe funciones de superior categoría por un tiempo determinado, tendrá derecho automáticamente al reconocimiento de dicha categoría o al mantenimiento de la retribución de ésta aunque vuelvan al puesto primitivo. Dentro del primer supuesto están el CC del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas, etc. de Granada y provincia

Los períodos de tiempo estipulados varían en los distintos convenios: en el de panadería de Melilla es de tres meses durante un año o seis meses durante dos años; en el de panadería de Cádiz señala que la consolidación de la categoría es competencia de la comisión paritaria; en el de comercio en general de Toledo es de cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años; el convenio estatal para las empresas de frío industrial y el de estaciones de servicio de Guipúzcoa lo determinan en cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado; el convenio para la industria fotográfica determina que el plazo no exceda tres meses y sólo en caso de necesidad pues si no concurre la misma se consolida la categoría superior; el de las Industrias extractivas, industrias del vidrio y cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales señala que en los casos de necesidad y por un plazo que no exceda de cinco meses ininterrumpidos en un año o siete en dieciocho meses, excepto si la sustitución se produce por servicio militar, incapacidad transitorio, permisos y excedencias forzosas; el de las industrias vinícolas y alcoholeras de Murcia en dos meses, salvo que se trate de un caso de sustitución; el convenio de obradores de pastelería, confiterías y despachos de Cádiz lo concreta en cuatro meses durante un año o seis durante dos años; el CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías lo señala de máximo cuatro meses; el CC del comercio de alimentación de Toledo lo determina para cuando se realicen funciones de superior categoría en cinco meses en un año o seis meses durante dos años; el CC de supermercados, auto-servicios y detallistas de alimentación de Alicante en seis meses para trabajos de superior categoría; el convenio para panadería de Murcia lo establece en 6 meses durante diez meses o 8 meses durante 18 meses; el CC para la industria de panadería de Salamanca en cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años; el CC de Panaderías de Toledo en cuatro meses durante un año; el CC de la industria de panadería de Alicante en dos meses, salvo que supla vacante por enfermedad, accidentes de trabajo o servicio militar; el CC de confitería y pastelería artesana de Vizcaya;

3. Al tercer grupo pertenecen los convenios que fijan el tiempo máximo de realización de trabajos de inferior o superior categoría. Se trata del convenio del sector de panadería de Melilla, que determina que un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de treinta días, añadiendo que no se podrá superar ese plazo más de una vez al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas; el convenio estatal para las empresas de frío industrial, que señala que la situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, debiendo evitar las empresas reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador; el convenio para la industria fotográfica señala que no podrá prolongarse más de tres meses; el convenio colectivo de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona que establece que la realización de trabajos de inferior o superior categoría no podrá prolongarse más de seis meses; el convenio colectivo para artes gráficas, manipulados de papel y cartón de Vizcaya y el de artes gráficas e industrias auxiliares de Guipúzcoa disponen que la realización de trabajos de categoría superior será para casos excepcionales de perentoria necesidad y nunca por plazo superior a tres meses, y respecto de los de inferior lo determina en dos meses, debiendo evitar las empresas que recaiga siempre en el mismo trabajador; el convenio del sector de industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines lo determina para el caso de desempeño de superior o inferior categoría en tres meses, excepto en el primero que si se trata de suplencia, enfermedad o vacaciones; el convenio del sector del comercio de textil, piel y calzado de Tenerife dispone que por necesidades de la producción el cambio a superior categoría no ha de superar seis meses en un año u ocho meses en dos años, y si es a inferior lo fija en tres meses en un año y cinco en dos años, precisando que en este último supuesto no se podrá asignar al trabajador más de 15 días hábiles seguidos de forma continuada. En el caso de no existir causa el período máximo para asignar a un trabajador a labores de inferior categoría es de un mes en un plazo de un año o de tres en el plazo de dos años, no siendo aplicables ninguno de los plazos señalados en el caso de que el cambio de categoría obedezca a la sustitución, con carácter interino, de otro trabajador y siempre que el sustituto acepte voluntariamente la ejecución de tales trabajos; el convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos dispone que cuando se trate de un grupo superior el cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo que sea sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, y si es de un grupo inferior, el plazo máximo es de dos meses ininterrumpidos, pudiéndose prolongar entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado (llama la atención la regulación que dispone que en los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de grupo); el convenio general del sector de la construcción dispone que no se le puede imponer al trabajador la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores no hayan rotado en la realización de dichas tareas;

Llama la atención la previsión del CC interprovincial de flores y plantas que dispone que en aquellos centros de trabajo que por su tamaño tengan menos de 10 trabajadores, todo el personal de categorías precedentes, cuando sea requerido, colaborará en función de carga y descarga del género o material que se reciba o expida, o cualquier otra labor de categoría inferior.

5. El último grupo integra los convenios que contienen referencia a la polivalencia. El convenio colectivo de Barcelona de tocineros-charcuteros, carniceros, etc. señala que los trabajadores efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su categoría profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de funciones como base inspiradora del Convenio, debiendo facilitar la empresa la formación que considere adecuada.

El convenio de panadería de Cádiz dispone que en los casos de polivalencia funcional, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

El convenio para la industria fotográfica señala que las empresas con el fin de obtener la productividad más óptima posibilitarán las polivalencias de los trabajadores, y sólo se podrá realizar dentro de los diferentes grupos o subgrupos de categorías reseñados en el convenio.

El CC de Panaderías de Toledo señala que el trabajo que se desarrolla en el obrador de la panadería es un trabajo en equipo, por lo que cualquiera de los trabajadores podrá ser llamado a desarrollar trabajos de distinta categoría en ayuda de sus compañeros y cuando su trabajo propio se lo permita, a fin de poderse llegar a una mejor racionalización del trabajo, tendente a una deseable reducción de la jornada laboral.

El CC del sector de comercio y manufacturas de Vidrio Plano de Alicante señala que en las empresas de dimensión de plantilla pequeña, obliga a que existan operarios con funciones polivalentes, que desarrollen tareas de diferentes puestos de trabajo, se les asignará la categoría del mayor de ellos, siempre que la ejerza de forma polivalente.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES)

1. Un número importante de convenios colectivos prevén cláusulas de revisión en función del IPC.

2. Un segundo elemento a destacar es que la mayoría de convenios colectivos cuentan al menos con una tabla en la que se indica el salario base del convenio colectivo. A veces, si el convenio se aplica en diferentes subsectores, se incluye más de una tabla (como ocurre en los convenios para el comercio en general de Las Palmas, Málaga, Sevilla y Valladolid o en los de panadería de Madrid, Toledo y Zaragoza).

3. Los criterios determinantes para fijar los salarios son los grupos o categorías profesionales. Excepcionalmente se fijan por niveles o calificaciones.

4. En cuarto lugar, deben destacarse como conceptos económicos regulados en un número importante de convenios las pagas extraordinarias, la antigüedad, el plus de transporte, las dietas y plus de distancia, la mejora de la prestación de incapacidad temporal, las ayudas o indemnizaciones por jubilación o las pagas de beneficios.

5. En bastantes convenios colectivos se observa que el plus de antigüedad ha desaparecido o está en trámites de desaparición. Se determina su mantenimiento para los trabajadores que ya lo venían percibiendo, y para los de nuevo ingreso se crea un nuevo concepto salarial denominado *ad personam* o complemento personal.

6. Debe llamarse la atención acerca del considerable número de convenios del sector de comercio que carecen de cláusulas de descuelgue salarial.

1) COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

1.1. Comercio en general, vario o mixto.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Burgos, Cataluña, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huesca, Huelva, Jaén, La Coruña, La Rioja, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Navarra, Palencia, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios Albacete, Almería, Asturias, Baleares, Burgos, Cáceres, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Huelva, Huesca, Jaén, Guadalajara, La Rioja, Madrid, Navarra, Sevilla, Teruel y Toledo, y en función de las categorías profesionales los convenios de Ávila, Ceuta, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Málaga, Murcia, Palencia, Segovia y Vizcaya.

Atendiendo a niveles lo fijan los convenios de Cataluña, Ciudad Real, Valladolid y Zamora.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Albacete, Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Cataluña, Ciudad Real, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: convenios de Gerona, Huesca y Málaga (para el subsector de las actividades del comercio alimentación, etc.).

2. Plus de transporte: convenios de Albacete, Almería, Baleares, Cáceres, Cataluña, Ciudad Real, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huelva, La Coruña, La Rioja, Lérida, Madrid, Málaga, Sevilla, Valladolid, Vizcaya, Teruel y Vizcaya.

3. Plus de antigüedad (también denominado plus de vinculación, plus personal o de permanencia): convenios de Albacete, Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Cataluña, Ceuta, Ciudad Real, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, La Coruña, La Rioja, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

4. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Albacete, Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Cáceres, Ciudad Real, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

5. Plus de cámara frigorífica: convenios de Ávila, Cáceres, Baleares, Gerona, Huesca y Las Palmas.

6. Complemento para centros de trabajo ubicados en galerías comerciales y establecimientos anexos a los mismos: convenio de La Rioja.

7. Prima de productividad: convenio de Valladolid.

8. Plus presencia e imagen: convenio de Gerona.

9. Complemento domingos y festivos: convenios de Baleares, La Rioja, Teruel, Toledo y Zamora.

10. Descuentos en compras: convenios de Burgos, Madrid, Málaga, Segovia y Zamora.

11. Plus *ad personam* (antiguo plus familiar) y plus compensatorio: convenios de Almería, Cáceres, Cuenca, Huelva y Sevilla.

12. Plus de carga y descarga: convenio de Lérida.

13. Indemnización por desvinculación: convenio de Asturias.

14. Plus de responsabilidad: convenios de Ávila y Gerona.

15. Ayuda o gratificación por jubilación o defunción: convenios de Albacete, Almería, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, Huelva, La Rioja, Lérica, Madrid, Málaga, Murcia, Palencia, Sevilla, Teruel, Toledo, Valladolid y Vizcaya.

16. Plus de asistencia: convenios de Albacete, Almería, Málaga, Segovia y Sevilla.

17. Ayuda por matrimonio y natalidad: convenio de Ávila.

18. Ayuda económica a los casados: convenio de Palencia.

19. Plus de ornamentación de escaparates: convenios de Almería, Asturias, Baleares, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huesca, Las Palmas, Lérica, Málaga y Sevilla.

20. Gratificación por trabajos de ordenadores y máquinas de datos: convenio de Cáceres.

21. Quebranto de moneda: convenios de Almería, Ceuta, Ciudad Real, La Rioja, Málaga y Segovia.

22. Plus de fidelidad o vinculación en la empresa: convenios de Ávila, Ceuta, Gerona, Huesca, Las Palmas, Segovia, Soria, Valladolid y Vizcaya.

23. Plus de puntualidad: convenio de La Coruña.

24. Plus de utilización y mantenimiento de máquinas elevadoras y transporte de almacén: convenio de Gerona.

25. Plus de idiomas: convenios de Almería, Baleares, Cáceres, Ceuta, Cuenca, Gerona, Huesca, Málaga, Segovia y Sevilla.

26. Incentivos/plus por productividad: convenios de Cuenca y Valladolid.

27. Compensación del chofer cobrador: convenios de Baleares, Guadalajara y Sevilla.

28. Plus de residencia: convenio de Ceuta.

29. Complemento por discapacidad o minusvalías: convenios de Málaga y Segovia.

30. Ayuda escolar, estudios o de guardería: convenios de Baleares, Huelva, Málaga, Murcia

31. Complemento por categoría: convenios de Murcia y Soria (para auxiliares administrativos).

32. Plus de ropa de trabajo: convenios de Ciudad Real, Gerona y Segovia.

33. Plus de nocturnidad: convenios de Albacete, Almería, Asturias, Baleares, Burgos, Cataluña, Ceuta, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, La Coruña, Las Palmas, Madrid, Málaga, Segovia, Teruel y Toledo.

34.Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Asturias, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Huelva, Málaga, Murcia, Teruel, Toledo y Valladolid.

35.Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Albacete, Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Cataluña, Ceuta, Ciudad Real, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Las Palmas, Lérída, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Cataluña, Convenio Colectivo Estatal de Tiendas de Conveniencia, Guadalajara, Huelva, La Coruña, La Rioja, Lérída, Madrid, Soria, Valladolid y Vizcaya las elevan a tres; el convenio de Asturias a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Albacete, Almería, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Jaén, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo y Zamora.

En el convenio de Málaga (subsector de las actividades del comercio del calzado, piel y afines) se prevé una paga adicional denominada San Crispín.

1.2.Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Pontevedra y Zaragoza.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Pontevedra y Zaragoza, y en función de categorías los convenios de Barcelona, Guipúzcoa y Santa Cruz de Tenerife.

Por niveles lo fija el convenio de Madrid.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Barcelona, Guipúzcoa y Zaragoza.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: convenio de Barcelona.
2. Plus de transporte: convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid y Zaragoza.
3. Plus de antigüedad: convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Pontevedra y Zaragoza.
4. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Pontevedra y Santa Cruz de Tenerife.

5. Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Zaragoza y Santa Cruz de Tenerife.
6. Complemento personal: convenio de Santa Cruz de Tenerife.
7. Ayuda escolar: convenio de Pontevedra.
8. Plus de permanencia, vinculación o constancia: convenios de Barcelona y Guipúzcoa.
9. Quebranto de moneda: convenio de Zaragoza.
10. Plus de domingos y festivos: convenio de Zaragoza.
11. Descuentos en compras: convenio de Madrid.
12. Plus de idiomas: convenio de Santa Cruz de Tenerife.
13. Ayuda por hijo discapacitado: convenio de Santa Cruz de Tenerife.
14. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenio de Santa Cruz de Tenerife.
15. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid y Santa Cruz de Tenerife.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Pontevedra y Zaragoza las elevan a tres; el convenio de Santa Cruz de Tenerife a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Pontevedra y Zaragoza.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Jaén, Huelva, La Coruña, Lugo, Madrid, Orense, Sevilla, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Álava, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, Lugo, Madrid y Toledo, y en función de las categorías profesionales los convenios de Badajoz, Guipúzcoa, Orense, Pontevedra, Sevilla, Vizcaya y Zaragoza.

Según niveles lo fijan los convenios de León, Valladolid y Zamora.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Madrid, Sevilla, Toledo, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de transporte: convenios de Badajoz, Burgos, Cádiz, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Toledo, Valladolid, y Vizcaya.

Plus de antigüedad (también denominado *ad personam*): convenios de Álava, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Álava, Badajoz, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Ayuda por jubilación (o cese), vinculación o defunción: convenios de Badajoz, Burgos, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Orense, Toledo, Valladolid y Zamora.

Plus de carga y descarga: convenio de Jaén.

Complemento por discapacidad: convenio de Pontevedra.

Plus por trabajo en domingos y festivos: convenios de Lugo, Toledo y Zaragoza.

Plus de fidelidad (permanencia o vinculación en la empresa): convenios de La Coruña, León, Pontevedra, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

Plus de nocturnidad: convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, La Coruña, Madrid, Pontevedra, Toledo, Valladolid y Zamora.

Plus de especialidad: convenio de Guipúzcoa.

Plus de cámaras frigoríficas: convenio de Badajoz, La Coruña, Orense, Sevilla.

Plus de idiomas: convenio de Álava.

Plus para determinadas categorías: convenios de Álava (hornero), Lugo y Orense.

Ayudas para estudios: convenios de Álava y Huelva.

Ayuda escolar: convenios de La Coruña y Pontevedra.

Quebranto de moneda: convenios de Álava, Guipúzcoa, Lugo, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Gratificación de actividad: convenio de Orense.

Gratificación por matrimonio: convenio de Sevilla.

Plus de asistencia: convenio de León.

Descuentos en compras: convenios de Burgos, Madrid, Sevilla y Toledo.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Álava, Cádiz, Huelva, Toledo y Valladolid.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Badajoz, Cádiz, León, Guipúzcoa, Huelva y Orense las elevan a tres; el convenio de Cádiz a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Álava, Burgos, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Lugo, Madrid, Pontevedra, Sevilla, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios), Cantabria, Castellón, Castilla y León, Navarra, Madrid, Tarragona y Valencia.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Alicante, Cantabria, Barcelona (supermercados y autoservicios), Navarra, Tarragona, y en función de las categorías profesionales los convenios de Asturias, Barcelona (detallistas de alimentación), Castilla y León, Madrid, Murcia y Valencia.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante, Asturias, Cantabria, Castellón, Castilla y León, Navarra, Tarragona y Valencia.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de transporte: convenios de Alicante, Barcelona (detallistas de alimentación) y Castilla y León.

Plus de antigüedad (o complemento personal): convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios), Barcelona (detallistas de alimentación), Cantabria, Castellón, Castilla y León, Madrid, Murcia y Navarra.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Asturias, Cantabria, Castellón, Castilla y León, Murcia y Tarragona.

Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Alicante, Barcelona (supermercados y autoservicios), Barcelona (detallistas de alimentación), Castilla y León, Madrid, Murcia, Tarragona y Valencia.

Plus de cantidad o calidad: convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios).

Plus/gratificación de vinculación: convenios de Alicante, Cantabria y Tarragona.

Plus de cámaras frigoríficas: convenio de Castilla y León.

Plus para las funciones de conductor-repartidor-cobrador: convenio de Castilla y León.

Plus de prendas de trabajo: convenios de Cantabria y Navarra.

Complemento por discapacidad: convenio de Murcia.

Plus de asistencia: convenio de Castilla y León.

Descuento en compras: convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios) y Castilla y León.

Quebranto de moneda: convenios de Madrid y Castilla y León.

Complemento funcional de mando: convenio de Barcelona (supermercados y autoservicios).

Complemento de idiomas: convenio de Cantabria.

Prestaciones familiares: convenio de Murcia.

Gratificación por ornamentación de escaparates: convenio de Cantabria,

Plus de nocturnidad: convenios de Barcelona (supermercados y autoservicios), Castilla y León y Navarra.

Gratificación por matrimonio o nacimiento de hijos: convenio de Castilla y León.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Asturias y Castilla y León.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios), Barcelona (detallistas de alimentación), Cantabria, Madrid, Murcia, Navarra, Tarragona y Valencia.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios) y Castilla y León, las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante, Barcelona (detallistas de alimentación), Cantabria, Madrid, Murcia, Navarra y Tarragona.

El convenio de Murcia recoge una gratificación adicional por la festividad del patrón y el de Asturias una retribución adicional para el mes de septiembre.

2.1.3. Mayoristas.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cantabria, Castellón, Navarra, Valencia y Zaragoza.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Castellón, Cantabria y Zaragoza, y en función de las categorías profesionales los convenios de Asturias, Barcelona, Murcia y Navarra.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cantabria, Castellón, Murcia, Navarra, Valencia y Zaragoza.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: convenio de Cantabria.
2. Plus de antigüedad/*ad personam*/antigüedad consolidada: convenios de Asturias, Cantabria, Castellón, Murcia, Navarra, Valencia y Zaragoza.
3. Plus de asistencia: convenio de Cantabria.
4. Plus de vinculación/fidelidad: convenios de Alicante y Barcelona.
5. Plus de carga y descarga: convenio de Barcelona.
6. Premio de permanencia o fidelidad: convenios de Alicante y Barcelona.
7. Plus de carretillas elevadoras y preparadoras elevadoras: convenio de Barcelona.
8. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante, Asturias, Cantabria, Castellón, Murcia, Valencia y Zaragoza.
9. Ayuda por jubilación/cese o defunción: convenios de Alicante, Murcia, Navarra, Valencia y Zaragoza.
10. Ayuda de estudios: convenio de Zaragoza.
11. Plus de trabajo en cámaras de congelación: convenios de Barcelona, Castellón, Navarra, Valencia y Zaragoza.
12. Ayuda por deficientes psíquicos: convenio de Murcia.
13. Quebranto de moneda: convenios de Asturias y Murcia.
14. Prendas de trabajo: convenio de Cantabria.
15. Plus de idiomas: convenio de Cantabria.
16. Descuentos comerciales: convenios de Alicante, Asturias, Barcelona y Zaragoza.
17. Plus de promoción profesional: convenio de Alicante.
18. Plus de nocturnidad: convenios de Barcelona, Cantabria y Zaragoza.
19. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Asturias y Murcia.
20. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cantabria, Castellón, Valencia y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona y Valencia, las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Cantabria, Castellón, Murcia, Navarra, Valencia y Zaragoza.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, León, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Tarragona, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base los convenios de Valencia y Zamora (niveles) y en función de las categorías profesionales los convenios de Álava, Alicante, Asturias, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, León, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valladolid y Vizcaya.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Albacete, Alicante, Burgos, Cádiz, Castellón, Córdoba, La Coruña, León, Navarra, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenios de Álava, Gerona, Guipúzcoa, Murcia y Vizcaya.

Plus de transporte: convenios de Álava, Albacete, Alicante, Burgos, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guipúzcoa, La Coruña, León, Málaga, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valladolid y Zamora.

Plus de antigüedad (denominado también complemento personal, *ad personam* o complemento personal consolidado): convenios de Álava, Albacete, Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, León, Lérica, Lugo, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Tarragona, Toledo, Valladolid y Vizcaya.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Albacete, Alicante, Barcelona, Ciudad Real, Murcia, Orense, Pontevedra, Tarragona, Toledo, Valladolid y Vizcaya.

Ayuda (o indemnización) por jubilación (o gratificación por permanencia) o defunción: convenios de Álava, Cádiz, Ciudad Real, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Lérica, Lugo, Málaga, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Valladolid y Vizcaya.

Plus de asistencia: convenios de Cádiz, Córdoba, Gerona, Las Palmas, León y Sevilla.

Plus de cantidad o calidad del trabajo: convenios de Alicante, Cádiz y Murcia.

Plus de domingos y festivos: convenios de Álava, Guipúzcoa, Lugo, Madrid, Málaga y Toledo.

Plus de puntualidad: convenios de Albacete, Alicante y Gerona.

Ayuda escolar: convenios de Las Palmas, Murcia y Pontevedra.

Ayuda de estudios: convenios de Albacete y Málaga.

Plus de actividad: convenios de Albacete y Gerona.

Premio a la constancia: convenios de Córdoba (lo denomina bodas de plata) y Murcia.

Plus de prendas de trabajo: convenio de Navarra.

Premio por nupcialidad y natalidad: convenio de Sevilla.

Compensación por lavado de prendas: convenio de Guipúzcoa.

Plus de nocturnidad: convenios de Álava, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Gerona, Guipúzcoa, La Coruña, Lérida, Málaga, Murcia, Navarra, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Cádiz, Ciudad Real, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla y Valencia.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya y Zamora.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Guadalajara, La Coruña, Las Palmas, León, Madrid, Murcia, Santa Cruz de Tenerife, Valencia, Vizcaya y Zamora las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Barcelona, Burgos, Cantabria, Córdoba, Gerona, Lérida, Lugo, Málaga, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Sevilla, Tarragona, Toledo y Valladolid.

El convenio de Vizcaya prevé una paga extra más al producirse la baja de un trabajador por jubilación o invalidez llevara en la empresa más de 20 años, y en términos similares están los convenios de Córdoba y Guadalajara.

El convenio de Cantabria establece una gratificación extraordinaria en compensación por la congelación de la antigüedad.

Algunos convenios prevén gratificaciones por fiestas patronales (Burgos) y otros por permanencia en la empresa (Álava).

2.3. Vinos, licores y similares.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Burgos, Córdoba, León, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Orense, Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Burgos, León, Orense, Pontevedra, Valladolid y Zaragoza, y en función de las categorías profesionales los convenios de Álava, Alicante, Asturias, Córdoba, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Valencia, Vizcaya y Zamora,

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Albacete, Alicante, León, Orense, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: convenio de Córdoba.
2. Plus de transporte: convenios de Alicante, Asturias, Burgos, Córdoba, León, Lugo, Madrid, Murcia (vino y alcohol), Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.
3. Plus de antigüedad (o *ad personam*): convenios de Álava, Alicante, Asturias, Burgos, León, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Orense, Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.
4. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Álava, Alicante, Asturias, Burgos, Córdoba, León, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.
5. Plus personal: convenio de Madrid.
6. Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Álava, Albacete, Alicante, Córdoba, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Pontevedra, Valencia y Valladolid.
7. Plus de asistencia: convenios de Álava, Alicante, Asturias, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...) y Murcia (vino y alcohol).
8. Complemento personal por títulos: convenio de Vizcaya.
9. Plus por desgaste de herramientas: convenio de Córdoba.
10. Quebranto de moneda: convenios de Álava, Alicante, Albacete, Córdoba, León, Madrid, Valladolid, Vizcaya y Zamora.
11. Gratificación o plus productiva/o: convenios de Albacete, Córdoba y Murcia (aguardientes, licores...).

12. Gratificación por festividad patronal: convenios de Álava, Murcia (aguardientes, licores...) y Orense.

13. Plus de incapacidad: convenio de Pontevedra.

14. Complemento por vinculación (o fidelidad): convenios de Albacete, Córdoba, Madrid.

15. Plus por hijos con minusvalías físicas o psíquicas: convenio de Asturias.

16. Ayuda escolar: convenios de Alicante y Murcia (aguardientes, licores...)

17. Plus por festividad patronal: convenios de Orense, Pontevedra.

18. Gratificación por matrimonio: convenio de Asturias.

19. Gratificación por natalidad: convenio de Alicante.

20. Plus lineal (cantidad o calidad del trabajo): convenio de Zaragoza.

21. Plus de nocturnidad: convenios de Álava, Córdoba, Murcia (vino y alcohol), Valladolid, Zamora y Zaragoza.

22. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Álava, Alicante, Córdoba y Valladolid.

23. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Albacete, Alicante, Burgos, Córdoba, Madrid, Murcia (aguardientes, licores...), Murcia (vino y alcohol), Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Asturias, Madrid y Valladolid las elevan a tres; el convenio de Vizcaya, a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante, Burgos, Pontevedra, Zamora y Zaragoza.

El convenio de Zaragoza reconoce también una paga de permanencia.

2.4. Comercio de frutas, frutos, verduras y hortalizas.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Cádiz, Cantabria, Comunidad Valenciana, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Granada, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (almacenistas de patatas), Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Sevilla, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Tarragona (frutos secos), Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Comunidad Valenciana y Sevilla y en función de las categorías profesionales los convenios de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cádiz, Cantabria, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Granada, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Madrid (almacenistas de patatas),

Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Pontevedra, Tarragona (frutos secos), Valencia y Zaragoza.

Según especialidades lo fija el convenio de Vizcaya y atendiendo a niveles el convenio de Tarragona (frutas, verduras y hortalizas).

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cantabria, Comunidad Valenciana, Granada, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Murcia (agrios), Navarra, Sevilla, Valencia y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Cádiz, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Pontevedra, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Tarragona (frutos secos), Vizcaya y Zaragoza.

2. Plus de antigüedad (también denominado *ad personam*): convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cádiz, Cantabria, Comunidad Valenciana, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Granada, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (almacenistas de patatas), Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Pontevedra, Sevilla, Tarragona (frutos secos), Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

3. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Granada, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (almacenistas de patatas), Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Pontevedra, Sevilla, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Tarragona (frutos secos), Vizcaya y Zaragoza.

Complemento personal de compensación horaria: convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos).

Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (almacenistas de patatas) y Sevilla.

Plus de vinculación al trabajo: convenios de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Navarra y Tarragona (frutas, verduras y hortalizas).

Plus de responsabilidad familiar: convenio de Navarra.

Prima para conductores: convenio de Zaragoza.

Ayuda a deficientes psíquicos o incapacidad: convenios de Pontevedra y Sevilla.

Premios de nupcialidad y natalidad: convenio de Sevilla.

Premios de constancia: convenios de Almería y Sevilla.

Plus de asistencia: convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas) y Sevilla.

Complemento personal por compensación horaria (turno): convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos).

Quebranto de moneda: convenios de Cantabria y Vizcaya.

Plus conductor/repartidor: convenio de Vizcaya.

Premio por vinculación o constancia a la empresa: convenios de Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Murcia (agrios), Pontevedra, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas) y Zaragoza.

Plus de prendas de trabajo: convenio de Tarragona (frutos secos).

Plus de nocturnidad: convenios de Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cádiz, Cantabria, Granada, Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Sevilla, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Vizcaya y Zaragoza.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Almería, Cádiz, Murcia (agrios), Sevilla y Navarra.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cádiz, La Coruña, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Guipúzcoa, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (almacenistas de patatas), Murcia (agrios), Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Pontevedra, Sevilla, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Tarragona (frutos secos), Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de La Coruña, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) y Tarragona (frutas, verduras y hortalizas) las elevan a tres; el convenio de Sevilla a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante (frutas, frutos, hortalizas...), Barcelona (frutas, verduras, hortalizas...), Cádiz, Cantabria, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Guipúzcoa, Madrid (almacenistas de patatas), Murcia (frutas y hortalizas), Murcia (agrios), Navarra, Pontevedra, Tarragona (frutos secos), Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid y Mercabilbao.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por categorías profesionales los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Mercabilbao, Pontevedra y Zaragoza.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de La Coruña, Madrid y Mercabilbao.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de transporte: convenios de Barcelona, Madrid, Mercabilbao, Pontevedra y Zaragoza.

Plus de antigüedad (también denominado plus por tiempo de servicios): convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Mercabilbao, Pontevedra y Zaragoza.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Guipúzcoa, Madrid, Mercabilbao y Pontevedra.

Ayuda por jubilación o defunción: convenio de Barcelona, La Coruña, Madrid, Mercabilbao y Zaragoza.

Quebranto de moneda: convenios de Mercabilbao y Zaragoza.

Prima en especie: convenio de Pontevedra.

Plus de nocturnidad: convenios de La Coruña, Mercabilbao, Pontevedra y Zaragoza.

Plus lineal: convenio de Madrid.

Gratificación por matrimonio: convenio de La Coruña.

Plus de ropa de trabajo: convenios de Guipúzcoa, Madrid y Pontevedra.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Guipúzcoa y Mercabilbao.

Prima en especie: convenio de Pontevedra.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Pontevedra, Vizcaya y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Madrid, Mercabilbao y Pontevedra las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña y Zaragoza.

2.6. Comercio de carnes y huevos.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el convenio de las provincias de Castellón y Valencia y el convenio de Barcelona.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por categorías profesionales el convenio de Barcelona, según empleos el convenio para las provincias de Castellón y Valencia.

Contienen cláusula de descuelgue el convenio de las provincias de Castellón y Valencia y el convenio de Barcelona.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de transporte: convenio de Barcelona.

Plus de antigüedad (también denominado plus de compensación): convenio de las provincias de Castellón y Valencia.

Complemento asistencial consolidado (se reconoce para trabajadores mayores de 25 años o aquellos menores que ostenten la condición de cabeza de familia): convenio para las provincias de Castellón y Valencia.

Complemento de la incapacidad temporal: convenio de las provincias de Castellón y Valencia y convenio de Barcelona.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias, y contienen una participación en beneficios los convenios de Barcelona y el de las provincias de Castellón y Valencia.

Con el objeto de compensar la pérdida de poder adquisitivo el convenio de las provincias de Castellón y Valencia prevé una paga de compensación.

2.7. Comercio de ganadería.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determina un salario base por grupos profesionales el convenio de Salamanca, y en función de las categorías profesionales los convenios de Navarra y Palencia.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Plus de antigüedad: convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Palencia y Salamanca.

Ayuda por jubilación: convenio de Salamanca.

Plus de asistencia: convenio de Palencia.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (el convenio de Palencia la eleva a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Navarra y Salamanca.

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Alicante, Asturias, Almería, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Cataluña, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Toledo, Valencia y Vizcaya.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por categorías profesionales los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Cataluña, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Por niveles lo hace el convenio de Zamora.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Badajoz, Baleares, Barcelona, Cádiz, Castellón, Cataluña, Córdoba, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lérica, Málaga, Salamanca, Segovia, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenios de Burgos, Cádiz, Castellón, Gerona, Lérica, Madrid, Tarragona y Valencia.

Plus de transporte: convenios de Álava, Alicante, Almería, Badajoz, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Madrid, Melilla, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Toledo y Vizcaya.

Plus de antigüedad (lo denominan también plus personal o ad personam): convenios de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Cáceres, Cádiz, Castellón, Cataluña, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, León, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Salamanca, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante, Badajoz y Huelva.

Ayuda o indemnización por jubilación (o fidelidad): convenios de Álava, Albacete, Alicante, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Córdoba, Granada, Jaén, La Coruña, Lugo, Salamanca y Vizcaya.

Plus de asistencia: convenios de Albacete, Almería, Baleares y León.

Plus de puntualidad: convenios de Badajoz, Toledo y Vizcaya,

Ayuda para la escolarización o no de trabajadores con hijos con minusvalía: convenio de Murcia.

Plus específico para determinadas categorías: convenios de Álava, Cáceres, Córdoba, Guadalajara y La Rioja

Plus de semimecanización o mecanización: convenios de Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Badajoz, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, La Coruña, Navarra, Tarragona, Toledo, Valencia y Vizcaya.

Plus de entrada al trabajo: convenios de Badajoz, Granada, La Rioja, Málaga, Toledo y Vizcaya.

Premio de permanencia: convenios de Murcia y Orense.

Plus de camarista: convenio de Navarra.

Quebranto de horario: convenio de Burgos.

Quebranto de moneda: convenios de Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, Cádiz, Ceuta, Granada, Huelva, León, Melilla y Segovia.

Plus de prendas de trabajo: convenios de Almería, Cáceres, Huelva, Orense y Salamanca.

Plus por trabajo en días festivos: convenios de Álava, Baleares, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Ceuta, Cuenca, Guadalajara, Huelva, La Coruña, La Rioja, León, Lérica, Pontevedra, Salamanca, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Plus por servicios complementarios: convenio de Baleares.

Plus de distribución y ventas: convenio de La Rioja.

Incentivo de productividad: convenio de Alicante, Cádiz, Castellón, Córdoba, Jaén, Málaga, Melilla y Valencia.

Plus de nocturnidad: convenios de Badajoz, Baleares, Cáceres, Cádiz, Cataluña, Ceuta, Gerona, Huelva, La Coruña, León, Málaga, Navarra, Orense y Tarragona.

Incentivos por fabricación de piezas pequeñas: convenios de Alicante, Badajoz, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Huelva, Melilla, Navarra y Vizcaya.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenio de Cádiz.

Complemento de comercialización: convenio de León.

Plus de turnicidad: convenio de Cádiz.

Indemnización por matrimonio o natalidad: convenio de Álava.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos,

Cáceres, Cádiz, Castellón, Cataluña, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huesca, La Coruña, La Rioja, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Melilla, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya y Zamora.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias, estableciéndolas en tres y contienen una participación en beneficios los convenios de Álava, Ávila, Cataluña, Huelva, Huesca, Madrid, Madrid, Málaga, Orense, Toledo y Zaragoza.

El convenio de Zaragoza establece una gratificación adicional por la festividad de su patrona.

Finalmente, la mayoría de los convenios prevén retribución en especie.

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante, Burgos y Murcia.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el convenio de Murcia, y en función de las categorías profesionales los convenios de Alicante y Burgos.

Contiene cláusula de descuelgue el convenio de Alicante.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenio de Alicante.

Plus de antigüedad (o *ad personam*): convenios de Alicante, Burgos y Murcia.

Plus de actividad molinera: convenio de Alicante.

Ayuda por jubilación o defunción: convenio de Murcia.

Plus de nocturnidad: convenio de Murcia.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante, Burgos y Murcia.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante, Burgos y Murcia.

2. COMERCIO DEL METAL.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Jaén, La Rioja, Las Palmas, León, Madrid, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...),

Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Jaén, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Tarragona y Vizcaya, y en función de las categorías profesionales los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, La Rioja, Las Palmas, León, Madrid, Sevilla (hierros, tubos, aceros...), Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Valencia, Zamora y Zaragoza.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Álava, Alicante, Barcelona, Cádiz, Castellón, Jaén, La Rioja, León, Madrid, Navarra, Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Valencia, Vizcaya y Zamora.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenio de Valencia.

Plus de transporte: convenios de Alicante, Cádiz, Castellón, Jaén, León, Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

3. Plus de antigüedad (complemento personal de antigüedad consolidada, plus *ad personam*): convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Jaén, Las Palmas, León, Madrid, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...), Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Jaén, Madrid, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Plus especial: convenio de Zaragoza.

Ayuda por jubilación o cese: convenios de Badajoz, Jaén, La Rioja, Las Palmas, Navarra, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...), Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Tarragona, Vizcaya y Zaragoza.

Complemento por mejora de productividad: convenio de Madrid.

Plus de asistencia (y puntualidad): convenios de Cádiz, Jaén y León.

Quebranto de moneda: convenios de Jaén, La Rioja y Valencia.

Plus de idiomas: convenios de Álava, Alicante, La Rioja, Navarra y Orense.

Plus de galerías comerciales: convenio de La Rioja.

Plus trabajo en festivos: convenios de Valencia y Zamora.

Incentivos, primas por rendimientos o actividad: convenios de Orense y Vizcaya.

Complemento o premio de vinculación a la empresa: convenios de Jaén, León, Vizcaya y Zaragoza.

Prima para dependiente escaparatista: convenios de Álava, La Rioja y Orense.

Ayuda escolar, cultural o de estudios: convenios de Barcelona, Navarra, Palencia, Tarragona, Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.) y Zaragoza.

Plus de conductor repartidor: convenio de Cádiz.

Plus de nocturnidad: convenios de Álava, Castellón, Navarra, Pontevedra y Zamora.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Álava, Castellón y Zamora.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Jaén, La Rioja, Las Palmas, León, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...), Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Jaén, Pontevedra, Sevilla (hierros, tubos, aceros...) y Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.) las elevan a tres; los convenios de Cádiz, León y Vizcaya a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Castellón, La Rioja, Madrid, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (maquinaria industrial, agrícola, etc.), Tarragona, Valencia, Zamora y Zaragoza.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Asturias, Madrid, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Madrid y Sevilla y en función de las categorías profesionales los convenios de Asturias y Santa Cruz de Tenerife.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Madrid y Sevilla.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de antigüedad: convenios de Asturias, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

2. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Asturias, Madrid, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

3. Ayuda por jubilación, cese o defunción: convenios de Asturias, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

4. Prima de conducción: convenio de Asturias.

5. Ayuda por hijos disminuidos: convenio de Asturias.

6. Ayuda por permanencia en la categoría: convenio de Sevilla.

7. Plus de nocturnidad: convenio de Santa Cruz de Tenerife.

8. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenio de Santa Cruz de Tenerife.

9. Descuentos en compras: convenio de Sevilla.

10. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Asturias, Madrid, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

11. Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Asturias y Sevilla las elevan a tres; el convenio de Santa Cruz de Tenerife, a cuatro con treinta y tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Asturias y Sevilla.

El convenio de Madrid determina dos gratificaciones adicionales en función del tiempo de permanencia en la empresa.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cataluña, Cantabria, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Tenerife, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Alicante, Badajoz, Cádiz, Cataluña (un complemento por categoría o por plus convenio), Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Pontevedra, Tenerife y Vizcaya, y en función de las categorías profesionales los convenios de Álava, Cantabria, Lugo, Valencia y Zaragoza.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante, Cádiz, Cantabria, Cataluña, Jaén, La Coruña, León, Madrid, Navarra y Valencia.

Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de transporte: convenios de Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cataluña, Jaén, Lugo, Madrid, Pontevedra, Tenerife, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Plus convenio: convenio de Cataluña.

Plus de antigüedad (también plus *ad personam* o complemento por permanencia en la empresa): convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra, Tenerife y Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Gratificación por idiomas: convenios de Cantabria y Vizcaya.

Ayuda por hijos discapacitados: convenios de Cádiz y Cataluña.

Abono de dietas y gastos de locomoción: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Cataluña, Jaén, León, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra, Tenerife, Vizcaya y Zaragoza.

Gratificación especial por vinculación o por permanencia: convenios de Álava, Cantabria, Jaén y León.

Gratificación especial para escapatistas: convenios de Pontevedra y Vizcaya.

Quebranto de moneda: convenio de Lugo.

Ayuda por jubilación, cese en la empresa o defunción: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cantabria, La Coruña, Lugo, Tenerife y Vizcaya.

Plus de carencia de incentivo (para los trabajadores que no cobren cantidades en concepto de prima e incentivos o para los que reciban sólo el salario base y más el plus *ad personam*): convenios de Navarra y Zaragoza.

Plus de asistencia: convenios de Alicante, Burgos y León.

Plus de nocturnidad: convenio de Burgos.

Plus de herramientas: convenio de Cádiz.

Plus de prendas de trabajo: convenios de Alicante y Cádiz.

Plus de transporte de muebles: convenios de Badajoz, Cádiz y León.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cataluña, Cantabria, La Coruña, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra, Tenerife, Valencia y Zaragoza.

Plus extrasalarial (incluye quebranto de moneda, desgaste de herramientas, gastos locomoción, transporte, limpieza ropa de trabajo): convenio de Álava.

Ayuda por vivienda: convenio de Cádiz.

Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos: convenio de Cádiz.

Plus de domingos y festivos: convenios de Álava y Lugo.

Gratificación cultural: convenio de Lugo.

Retribución específica para el personal que cobra comisiones: convenio de Cataluña (señala que el personal de ventas reciba un plus de convenio, siempre que la comisión que se cobre por ventas no la supere, pues en tal caso queda absorbida).

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Cantabria, La Coruña, Madrid, Vizcaya, las elevan a tres; los convenios de Cádiz y Tenerife a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cataluña, Jaén, León, Lugo, Navarra, Pontevedra, Valencia y Zaragoza.

Los convenios de Alicante y Jaén determinan una gratificación por fiestas patronales, y el de Valencia una gratificación especial de octubre.

El convenio de Zaragoza recoge un premio anual para compensar el perfeccionamiento en el trabajo y técnicas de ventas.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante, Barcelona, Cantabria, Jaén, León, Lugo, Orense, Pontevedra, Tarragona y Valencia.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Cantabria, Cádiz, Jaén, León y Pontevedra, y en función de las categorías profesionales los convenios de Alicante, Barcelona, Lugo, Orense, Tarragona y Valencia.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Lugo, Tarragona y Valencia.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: convenio de Cantabria.
2. Plus de transporte: convenios de Alicante, Barcelona, León, Convenio General de la Construcción, Orense y Pontevedra.
3. Plus de antigüedad (o *ad personam*): Convenio General de la Construcción y convenios de Cádiz, Jaén, León (lo denomina complemento *ad personam*), Lugo, Orense y Pontevedra.
4. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Convenio General de la Construcción, Orense, Pontevedra, Tarragona y Valencia.
5. Ayuda por jubilación o defunción: Convenio General de la Construcción y convenios de Alicante, Barcelona, Jaén y Pontevedra.
6. Plus de asistencia: convenios de Cádiz, Jaén, León, Lugo y el Convenio General de la Construcción.
7. Plus de puntualidad: convenios de Cádiz y Lugo.

8. Complemento por permanencia: convenio de Jaén.
9. Premio a la natalidad: convenio de Cádiz.
10. Prima a conductores: convenio de Jaén.
11. Bolsa de estudios o ayuda escolar: convenios de Cádiz y Jaén.
12. Complemento por discapacidad: Convenio General de la Construcción.
13. Plus de nocturnidad: Convenio General de la Construcción.
14. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: Convenio General de la Construcción y el convenio de Cádiz.
15. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Lugo, Orense, Pontevedra, Tarragona y Valencia.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (el convenio de León las eleva a tres y el de Cádiz a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Barcelona, Cantabria, Jaén, Orense, Pontevedra y Valencia.

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Cataluña, Madrid y Valencia.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Cataluña, Madrid y Valencia y en función de las categorías profesionales los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y el Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas.

Según niveles lo determina el convenio de Málaga,

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas y los convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Cataluña, Málaga y Madrid.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenio de Valencia.

Plus de transporte: convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Madrid y Málaga.

3. Plus de antigüedad (también denominado plus de promoción económica, plus de compensación): convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Cataluña, Madrid, Málaga y Valencia.

5. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Madrid, Málaga y Valencia.

6. Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Cataluña y Madrid.

7. Plus de asistencia: Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas y convenio de Málaga.

Premio de asiduidad: convenio de Málaga.

Plus de idiomas: convenio de Alicante (vidrio y cerámica).

Plus de nocturnidad: convenio de Alicante (vidrio plano) y Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas.

Descuentos en compras: convenio de Madrid.

Ayuda por hijos en edad escolar: Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas y el convenio de Málaga.

Ayuda de comida: convenio de Málaga.

Plus de turnicidad: Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas.

13. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas y convenio de Málaga.

14. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas, Madrid, Málaga y Valencia.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y el Convenio Colectivo Estatal Industrias extractivas las elevan a tres y el convenio de Valencia a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante (vidrio plano), Cataluña, Madrid y Málaga.

Los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y (vidrio plano) recogen también la paga o gratificación por fiestas patronales.

8. COMERCIO TEXTIL.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales los convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Navarra, Pontevedra (comercio detallista textil), Vizcaya y Zaragoza, y en función de las categorías profesionales los convenios de Ciudad Real, Huesca, Jaén, Orense, Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Santa Cruz de Tenerife y Tarragona.

En función de niveles los convenios de Madrid, Valencia y Zamora.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Madrid, Navarra, Orense, Tarragona, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus convenio: convenios de Huesca y Lugo.

Plus de transporte: convenios de Alicante, Almería, La Coruña, La Rioja, Madrid, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Tarragona, Vizcaya y Zaragoza.

Plus de antigüedad (también denominado plus de compensación o *ad personam*): convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Huesca, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Pontevedra (comercio detallista textil), Santa Cruz de Tenerife, Vizcaya y Zamora.

Ayuda por jubilación/cese o defunción: convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Jaén, La Rioja, Lugo, Orense, Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Santa Cruz de Tenerife y Zaragoza.

Plus de asistencia: convenios de Almería y León.

Plus consolidado: convenio de Almería.

Plus de domingos y festivos: convenios de La Rioja y Zamora.

Plus de nocturnidad: convenio de Burgos.

Plus de idiomas: convenios de Almería, Cantabria y Santa Cruz de Tenerife.

Descuentos: convenios de Alicante, Barcelona, Burgos, La Rioja, Madrid y Santa Cruz de Tenerife.

Ayudas por hijos disminuidos: convenios de Alicante y Cádiz.

Premio de vinculación (denominado también fidelidad o constancia): convenios de Alicante, Cádiz, Ciudad Real, Jaén, León, Lugo, Tarragona, Vizcaya y Zaragoza.

Gratificación por ornamentación de escaparates: convenios de Almería, Badajoz, Cantabria, Ciudad Real, Pontevedra (comercio detallista textil) y Navarra.

Plus para determinadas categorías: convenio de Badajoz.

Plus de prendas de trabajo: convenios de Cádiz, Cantabria, Lugo, Tarragona y Zaragoza.

Quebranto de moneda: convenios de Cádiz, La Rioja, Santa Cruz de Tenerife y Zaragoza.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Navarra y Santa Cruz de Tenerife.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Santa Cruz de Tenerife, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Pontevedra (comercio detallista textil) y Vizcaya las elevan a tres; el convenio de Santa Cruz de Tenerife a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (venta al por mayor tejidos, mercería), Tarragona, Valencia, Zamora y Zaragoza.

El convenio de Alicante determina una gratificación específica por las fiestas patronales.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS (pegar).

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Zamora y Zaragoza.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base los convenios de grupos profesionales los convenios de Alicante, Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Jaén, Madrid, Pontevedra, Valencia y Vizcaya, y en función de las categorías profesionales los convenios de Burgos, Cádiz, Cantabria, La Coruña, León, Lugo, Navarra, Orense, Zamora y Zaragoza.

Por niveles determina la tabla salarial el convenio de Zamora.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Jaén, La Coruña, León, Navarra, Orense, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

b) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: convenios de Cádiz, La Coruña, Lugo, Madrid, Pontevedra, Vizcaya y Zaragoza.

2. Plus de antigüedad (también denominado por años de servicios, ad personam, antigüedad consolidada): convenios de Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, La Coruña, Jaén, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

3. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Lugo, Madrid, Vizcaya y Zamora.

4. Ayuda por jubilación (o cese) o defunción: convenios de Badajoz, Barcelona, Burgos, Cantabria, Jaén, La Coruña, León, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

5. Plus de idiomas: convenios de Alicante y Cantabria.

6. Plus especial de ayuda familiar: convenio de Cádiz.

7. Subsidio por matrimonio: convenio de La Coruña.

8. Plus de festivos: convenio de Zamora.

9. Quebranto de moneda: convenio de Zaragoza.

10. Gratificación especial a escaparates: convenios de Barcelona, Cantabria, Navarra y Vizcaya.

11. Plus de prendas de trabajo: convenios de Cádiz y Lugo.

12. Ayuda de estudios, adquisición de libros o cultural: convenios de Orense, Valencia y Zaragoza.

13. Plus por custodia de llaves y dinero: convenio de Zaragoza.

14. Plus de permanencia en la empresa (o fidelidad): convenios de Jaén, León, Orense y Zaragoza.

15. Plus de realización de caja: convenio de Navarra.

16. Plus de nocturnidad: convenios de Badajoz y Burgos.

17. Subsidio por matrimonio: convenio de La Coruña.

18. Descuento en compras: convenios de Madrid, Pontevedra y Zamora.

19. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Jaén, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zamora.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de La Coruña, Lugo, Madrid y Vizcaya las elevan a tres; el convenio de Cádiz a cuatro), y contienen una participación en beneficios los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cantabria, Jaén, León, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Zamora y Zaragoza.

El convenio de Alicante prevé una gratificación por fiestas patronales.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Navarra.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determina un salario base por grupos profesionales el Convenio Colectivo Estatal y en función de las categorías profesionales los convenios de Cantabria y Navarra.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Cantabria.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

Plus de antigüedad: Convenio Colectivo Estatal y el convenio Cantabria.

Ayuda por jubilación o defunción: Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Cantabria y Navarra.

Premio de vinculación: Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Cantabria y Navarra.

Plus de nocturnidad: convenio de Navarra.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenio de Navarra.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: Convenio Colectivo Estatal y convenio de Navarra.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (el Convenio Colectivo Estatal las eleva a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Cantabria y Navarra.

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: el Convenio Colectivo Interprovincial.

Plus de antigüedad: convenio de Navarra.

Abono de dietas y plus de distancia: el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

Ayuda o premio por jubilación o defunción: convenio de Navarra.

Premio o plus a la vinculación (también denominado bodas de oro y plata): el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

Plus de disposición: el Convenio Colectivo Interprovincial.

Descuento en compras: el Convenio Colectivo Interprovincial.

Plus de nocturnidad: el Convenio Colectivo Interprovincial.

Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenio de Navarra.

Complemento en situación de Incapacidad Temporal: el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias, y contienen una participación en beneficios el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

El Convenio Colectivo Estatal hace referencia a la citada revisión salarial.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determina un salario base por grupos profesionales el Convenio Colectivo Estatal y contiene cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El Convenio Colectivo Estatal contiene los siguientes pluses: antigüedad, complemento de permanencia, ayuda por defunción y complemento en situación de incapacidad temporal

Contiene también una participación en beneficios.

10.4. Oficinas de farmacia.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cádiz y Vizcaya.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por categorías profesionales el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona y Cádiz.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Alicante, Barcelona y Cádiz.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: convenios de Barcelona y Vizcaya.
2. Plus de adjuntía, sustitución o regencia: Convenio Colectivo Estatal.
3. Complemento en concepto de responsabilidad: convenios de Alicante y Asturias.
4. Plus de antigüedad (o *ad personam*): el Convenio Colectivo Estatal y convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cádiz y Vizcaya.
5. Abono de dietas y plus de distancia: convenio de Asturias.
6. Ayuda por jubilación o defunción: convenios de Barcelona y Vizcaya.
7. Plus de eventualidad: convenio de Barcelona.
8. Premio por jubilación: convenios de Alicante, Asturias, Barcelona y Cádiz.
9. Premio de fidelidad y constancia: convenio de Barcelona.
10. Ayuda a la nupcialidad: convenios de Asturias y Barcelona.
11. Ayuda por natalidad: convenio de Vizcaya.

12. Ayudas de estudios: convenio de Vizcaya.

13. Premios de permanencia: convenio de Vizcaya.

14. Plus de nocturnidad: Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Barcelona.

15. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: Convenio Colectivo Estatal y convenios de Alicante, Asturias, Barcelona, Cádiz y Vizcaya.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Cádiz y Barcelona las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Alicante, Asturias y Vizcaya.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y el convenio de Barcelona.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: convenio de Vizcaya.

2. Plus de antigüedad: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

3. Abono de dietas y plus de distancia: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

4. Ayuda/premio por jubilación o defunción: convenio de Barcelona.

5. Premio por permanencia: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y el convenio de Vizcaya.

6. Ayuda por matrimonio: convenio de Barcelona.

7. Premio por natalidad: convenio de Barcelona.

8. Ayuda al estudio: convenio de Vizcaya.

9. Plus de domingos o festivos: convenio de Barcelona.

10. Quebranto de moneda: convenio de Vizcaya.

11. Plus de nocturnidad: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

12. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y el convenio de Vizcaya.

13. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias, y contienen una participación en beneficios el Convenio Colectivo Estatal para la industria fotográfica (le denomina paga de febrero) y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

11.2. Comercio de óptica.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial los convenios de Lérida, Madrid, Navarra, Sevilla, Tarragona y Zaragoza.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el convenio de Navarra y en función de las categorías profesionales los convenios de Sevilla y Zaragoza.

Por niveles lo determinan los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra y Tarragona.

Contienen cláusula de descuelgue los convenios de Navarra, Sevilla y Zaragoza.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: convenio de Zaragoza.
2. Plus de transporte: convenios de Sevilla y Zaragoza.
3. Plus de antigüedad (o *ad personam*): convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra, Sevilla, Tarragona y Zaragoza.
4. Abono de dietas y plus de distancia: convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Navarra, Sevilla y Tarragona.
5. Ayuda por jubilación o defunción: convenio de Sevilla.
6. Plus de idiomas: convenio de Sevilla.
7. Gratificación por matrimonio: convenio de Sevilla.

8. Descuentos en compras: convenio de Sevilla.

9. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Cataluña, Madrid, Navarra, Tarragona y Sevilla.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias (los convenios de Madrid y Sevilla las elevan a tres), y contienen una participación en beneficios los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra, Sevilla, Tarragona y Zaragoza.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa, Jaén, Navarra y Vizcaya.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el convenio de Jaén, según los puestos de trabajo el Convenio Colectivo Nacional y dependiendo de las calificaciones el convenio de Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa, Jaén, Navarra y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus convenio: el Convenio Colectivo Nacional y el convenio de Jaén.
2. Plus de transporte: convenio de Vizcaya.
3. Plus de antigüedad (o complemento por permanencia en la empresa): el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya.
4. Abono de dietas y plus de distancia: el Convenio Colectivo Nacional convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.
5. Ayuda por jubilación o defunción: el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa, Jaén, Navarra y Vizcaya.
6. Plus de vinculación o permanencia: el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Jaén y Vizcaya.
7. Descuentos por compras: el Convenio Colectivo Nacional.
8. Plus de idiomas: el Convenio Colectivo Nacional y el convenio de Jaén.
9. Gratificación especial para escaparatistas: el Convenio Colectivo Nacional.
10. Plus por posesión de diploma expedido por las escuelas de librerías: el Convenio Colectivo Nacional.

11. Plus por nacimiento de hijo: el Convenio Colectivo Nacional y el convenio de Jaén.

12. Plus de actividad: convenios de Navarra y Vizcaya.

13. Plus de nocturnidad: el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.

14. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya.

15. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: convenios de Guipúzcoa, Jaén y Navarra.

Todos contienen referencias a las pagas extraordinarias y contienen una participación en beneficios el Convenio Colectivo Nacional y los convenios de Guipúzcoa, Jaén y Vizcaya.

El convenio de Jaén recoge una gratificación del convenio.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hace referencia a la citada revisión salarial el convenio interprovincial.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

El convenio interprovincial recoge la cláusula de descuelgue y determina el salario base dependiendo de las categorías profesionales.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El convenio interprovincial recoge los siguientes complementos: plus de nocturnidad, complemento por uniformidad, dietas, ayuda por defunción, descuento en compras e una indemnización por jubilación.

También se establece la obligación de las empresas de complementar la incapacidad temporal hasta el importe íntegro de sus retribuciones.

El convenio interprovincial reconoce el abono de una paga de beneficios.

13.2. Plantas vivas.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el convenio colectivo estatal y el convenio de Jaén.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

El convenio colectivo estatal y el convenio de Jaén determinan el salario base según las categorías profesionales.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El convenio colectivo estatal y el convenio de Jaén reconocen el abono de dietas y gastos por desplazamientos, el plus de transporte, el plus de nocturnidad, plus de vinculación o antigüedad, ayuda por defunción, ayuda por natalidad, ayuda por jubilación y complementan la prestación de incapacidad temporal.

Reconocen el abono de una paga de beneficios el convenio colectivo estatal y el convenio de Jaén.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hacen referencia a la citada revisión salarial el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y los convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determinan un salario base por grupos profesionales el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y en función de las categorías profesionales los convenios de Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

Contienen cláusula de descuelgue el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y los convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

1. Plus de transporte: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

2. Plus de antigüedad: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

3. Abono de dietas y plus de distancia: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y los convenios de la Comunidad Valenciana y Guipúzcoa.

4. Ayuda por jubilación o defunción: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenio de Vizcaya.

5. Plus de festivos y domingo: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

6. Plus de Nochebuena y Nochevieja: convenio de Vizcaya.

7. Plus de publicidad: convenio de Vizcaya.

8. Plus de desplazamiento de vehículos: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, Guipúzcoa y Vizcaya.

9. Quebranto de moneda (también denominado plus de expendedor/vendedor): Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

10. Plus de nocturnidad: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenios de la Comunidad Valenciana y Vizcaya.

11. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.

12. Complemento en situación de Incapacidad Temporal: Convenio Estatal de Estaciones de Servicio y convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

Todos determinan el derecho a tres pagas extraordinarias. Ç

15. GRANDES ALMACENES. Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC

Hace referencia el convenio estatal a la citada revisión salarial.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

El convenio colectivo estatal fija el salario base dependiendo de los grupos profesionales y contiene cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El convenio colectivo estatal determina el complemento de antigüedad, nocturnidad, peligrosidad o toxicidad, calidad del trabajo, abono de dietas, plus de prendas de trabajo, ayuda por jubilación y, finalmente, beneficios en compras.

Incrementa el subsidio de incapacidad temporal.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hace referencia el convenio interprovincial a la citada revisión salarial.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Contiene cláusula de inaplicación del régimen salarial del convenio y no se encuentra una tabla salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El convenio interprovincial recoge los siguientes complementos: *ad personam* (que pasa a denominarse de permanencia y antigüedad), quebranto de moneda, plus

de transporte, plus de coordinación, abono de dietas y gastos de locomoción, una retribución extraordinaria por llevar años vinculado a la administración.

Incrementa el subsidio de incapacidad temporal

Establece el derecho a tres pagas extraordinarias.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Hace referencia a la citada revisión salarial el convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Determina el convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias un salario base dependiendo de las funciones que se desempeñen. Incluye cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados.

Los pluses que recoge el convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias son un complemento personal en concepto de antigüedad, un plus de transporte, una ayuda familiar, el abono de dietas y gastos de desplazamiento y un plus de higiene.

El convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias determina la obligación de las empresas de complementar las percepciones de la Seguridad Social como consecuencia de una baja.

Se reconocen tres pagas extraordinarias.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

El convenio estatal contiene previsiones en orden a que los conceptos salariales se incrementarán conforme al IPC.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

El convenio estatal determina el salario base en función de la pertenencia a alguno de los grupos profesionales.

c) Otros conceptos económicos abordados.

En cuanto a los complementos hace referencia el convenio estatal a los de puesto de trabajo (plus trabajo penoso en fábricas de hielo y plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación), plus de nocturnidad, el plus *ad personam* y el abono de los correspondientes gastos de desplazamientos y dietas. Asimismo, establece un suplemento a la Seguridad Social y una indemnización por terminación anticipada de la relación laboral a partir de los 60 años.

Para los trabajadores que realicen labores de conductor repartidor reconoce un complemento específico.

Recoge una participación en beneficios y el abono de las correspondientes gratificaciones extraordinarias.

19. TELEMARKETING.

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

El convenio estatal contiene previsiones en orden a que se realicen incrementos salariales conforme al IPC.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

El convenio estatal determina el salario base en función de la pertenencia a alguno de los grupos profesionales.

c) Otros conceptos económicos abordados.

El convenio estatal recoge las siguientes modalidades de complementos salariales: personales, de puesto de trabajo (plus de idiomas), de tiempo (por trabajar festivos y domingos, nocturnidad, y como pluses extrasalariales (transporte, gastos de locomoción y dietas). Determina un recargo para el caso de que se trabaje en domingos y festivos especiales.

Se establece la obligación de las empresas de complementar la incapacidad temporal.

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

1.- El análisis de las previsiones convencionales en materia de tiempo de trabajo se ha centrado en la búsqueda de cláusulas relacionadas con las siguientes cuestiones de interés: jornada, horario, trabajo nocturno, trabajo a turnos, descanso semanal, horas extraordinarias, vacaciones y permisos. Esta selección coincide, en lo esencial, con las grandes líneas que sobre los contenidos de la negociación colectiva en esta materia se detectaron en el informe de 1999.

2. Las cláusulas convencionales relacionadas con la jornada difieren mucho de unos a convenios a otros.

2.1.- En efecto, si bien por lo que respecta a la duración máxima, existe una alta coincidencia en la fijación de un promedio semanal de cuarenta horas, de la que se aparta algún que otro convenio al establecer unos límites inferiores, la situación cambia por completo cuando lo que se analiza es el tope en cómputo anual, donde los máximos son muy variados, oscilando entre las 1826 horas y veintisiete minutos y las 1619 horas, con múltiples regulaciones intermedias. La fijación de topes máximos diarios no resulta demasiado frecuente y, cuando aparece, normalmente coincide con los términos previstos en el texto estatutario.

a) El tope máximo semanal, en ocasiones, encuentra en un mismo convenio regulaciones diferenciadas para ciertas épocas del año, normalmente en atención al superior o inferior volumen de trabajo durante las mismas, o para determinadas categorías de trabajadores que, en atención a las condiciones en que prestan servicios, gozan de una duración inferior a la común.

b) El tope máximo anual, con relativa frecuencia, es objeto de una reducción paulatina a lo largo de los años de vigencia del convenio; en ocasiones, dicha reducción se convierte en el derecho a disfrutar de días adicionales de descanso retribuido. La tónica general respecto a la situación constatada en el informe de 1999 es la de una tendencia hacia la reducción del número de horas.

2.2.- La posibilidad de introducir por las empresas una distribución irregular de la jornada resulta admitida en distintos convenios.

a) En ocasiones, el texto convencional simplemente alude a dicha posibilidad, pero sin regular nada al respecto, esto es, sin concretar los términos en que debería llevarse a cabo esta medida flexibilizadora.

b) Otras veces, las cláusulas convencionales resultan más extensas y proceden a disciplinar dicha distribución. Así, pueden introducir límites de dos grandes tipos:

- Por un lado, estarían los de corte material: máximos semanales y/o diarios en la duración de la jornada; períodos durante los que se puede llevar a cabo la distribución irregular; número máximo de horas al año que pueden ser irregulares; etc.
- Por otro, también existen límites de carácter formal: intervención de los representantes de los trabajadores, bien en el plano informativo, bien en orden a alcanzar un pacto con los mismos; preaviso mínimo a los afectados; etc.

2.3.- Finalmente, debe señalarse que las previsiones sobre jornada continua o partida no resultan ajenas a los intereses de los negociadores.

a) En relación con la primera, al margen de los convenios que se limitan a reiterar el derecho a quince minutos de descanso cuando se rebasen las seis horas de trabajo continuo, la acción negociadora se centra en dos aspectos básicos.

- En primer lugar, el de mejorar las previsiones estatutarias, bien aumentando los minutos de descanso, bien reduciendo el tiempo de trabajo continuo requerido para que se genere el derecho, o bien combinando ambos factores.
- En segundo lugar, el de aclarar la consideración de dicho tiempo de descanso. En efecto, si bien algunos convenios guardan silencio sobre el tema, hay un importante número de convenios, mayor que los detectados en el informe de 1999, que procede a especificar la naturaleza del llamado tiempo de bocadillo, predominando aquéllos que optan por considerarlo tiempo de trabajo efectivo, total o parcialmente; igualmente, algunos convenios prevén el carácter retribuido de este tiempo.

b) En relación con la jornada partida, de entrada cabe señalar que las previsiones sobre la misma aparecen en menor número que las anteriores. Por lo que respecta a su contenido, al margen de aquellas cláusulas que se limitan a reconocerla o rechazarla, el tratamiento más habitual viene referido a especificar el tiempo mínimo y/o máximo que debe mediar entre la finalización de la primera parte de la jornada y el inicio de la segunda.

3.- Las previsiones convencionales relacionadas con los horarios de trabajo no son muy frecuentes.

3.1.- Por lo que respecta a su fijación, al margen de que la mayoría de convenios nada señala al respecto, el tratamiento ofrecido por los que abordan esta cuestión resulta muy variado.

a) De entrada, cabe encontrar un reducido grupo de convenios que procede a establecer dichos horarios, bien de manera imperativa, bien de manera dispositiva; dentro de esta última posibilidad, cabe el convenio sea absolutamente dispositivo o que, diversamente, permita elegir entre distintas opciones señaladas en el mismo. Algo más frecuente resulta que el convenio se limite a indicar unas bandas de entrada y/o salida, a las que deben ajustarse las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Asimismo, algunos convenios se refieren exclusivamente a la finalización de la jornada en determinadas épocas o momentos del año –por lo general, en ciertas festividades, como la nochebuena o la nochevieja-.

b) En todo caso, las previsiones más comunes consisten en remitir la fijación del horario a cada una de las empresas afectadas, bien de modo unilateral, bien con intervención de los trabajadores, ya sea directa o a través de sus representantes.

- Esa intervención, puede ser de diversa índole: así, en ciertos casos los representantes de los trabajadores desarrollan funciones meramente informativas; en otros casos, su papel resulta más incisivo, en la medida en que el convenio exige el concierto con los mismos para establecer el horario.
- La fijación del horario en la empresa, por cualquiera de los métodos señalados –directamente o con intervención de los representantes de los trabajadores- puede ser enteramente libre, o estar mediatizada por determinadas previsiones del propio convenio. Así, cabe tener en cuenta las previsiones que se han mencionado en líneas anteriores relativas al

establecimiento de bandas, horas máximas de salida de carácter general o en determinadas épocas, etc.

3.2.- Otro tipo de cláusulas relacionadas con los horarios que merecen ser destacadas, a pesar de no resultar abundantes, son las relativas a “los clientes de última hora”. En este sentido, algún convenio prevé la obligación de atender a los clientes que entran en el establecimiento momentos previos a la hora de cierre, a pesar de que ello pueda suponer un retraso en la finalización de la jornada.

4.- Las previsiones sobre trabajo nocturno y trabajo a turnos no resultan frecuentes, sobre todo por lo que respecta a las últimas.

4.1.- En el caso de las primeras, el contenido convencional afecta especialmente a dos cuestiones: la noción de trabajo nocturno y su retribución.

a) Por lo que respecta a la noción de trabajo nocturno, las cláusulas encargadas de definirlo no resultan nada frecuentes y cuando aparecen, en general, es para reiterar las previsiones estatutarias; en algún caso, se amplía el concepto de trabajo nocturno y se reputa como tal el que se desarrolla a partir de las 21:00 o hasta las 7:00.

b) Por lo que atañe a su retribución específica, puede señalarse lo siguiente.

- Por un lado, dicha retribución fijarse mediante el establecimiento de un incremento porcentual variado respecto el salario de la hora diurna del trabajador en cuestión, ya se calcule sobre el total, ya sobre el salario base, siendo esta segunda opción la más frecuente. Asimismo, cabe que se establezca un precio concreto de la hora nocturna, sin referencia a porcentajes; en este caso, es posible que ese precio sea común para todos los trabajadores o diversificado según su categoría.
- Por otro lado, generalmente el plus de nocturnidad se percibe en proporción al número de horas nocturnas trabajadas; en algunos casos, cuando se supera un determinado número de horas de este tipo, la totalidad de la jornada se retribuye como nocturna, en cambio, si no se alcanza ese mínimo, tan sólo se devenga el plus por las horas que efectivamente tengan dicha consideración.

4.2.- En el caso del trabajo a turnos, las pocas cláusulas detectadas imposibilita marcar unas líneas de tendencia y, en consecuencia, debe efectuarse una remisión al contenido concreto de cada convenio que, por lo demás, ya se verá cómo habitualmente se limita a señalar la posibilidad de establecer turnos.

5.- La regulación del descanso semanal y los festivos es mucho más frecuente y resulta muy variada. Los temas que mayor eco encuentran en los convenios analizados son los relacionados con su duración, el momento de disfrute, las posibilidades de acumulación y la compensación del trabajo prestado en domingos y/o festivos.

5.1.- La duración del descanso semanal normalmente coincide con la prevista en el texto estatutario, aunque algún convenio mejore dicha regulación al prever dos días de descanso. La reiteración no es total, en la medida en que existe un importante número de convenios que prevén la ruptura del carácter ininterrumpido del día y medio de descanso.

5.2.- Las previsiones sobre el momento de disfrute son muy variadas. Las características del sector determinan, por un lado, que no resulte para nada inusual su no coincidencia en sábado, ni, incluso, en domingo; por otro, y en línea con lo anterior, existen multitud de cláusulas especiales para compensar el trabajo en tales días o para garantizar el descanso en dichos momentos durante un mínimo de veces o en determinados momentos.

5.3.- Las posibilidades de llevar a cabo una acumulación del descanso semanal, ya sea por entero, ya sea de la media jornada, aparecen en un importante número de convenios, con previsiones muy variadas respecto al modo de ejecutar dicha medida.

5.4.- Finalmente, las características del sector también son determinantes de que en muchas ocasiones se deba prestar servicios en domingos y/o festivos; de ahí, el importante número de cláusulas que tratan de limitar y/o compensar el trabajo prestado en dichos momentos, con previsiones muy variadas al respecto.

6.- La regulación convencional sobre las horas extraordinarias incide básicamente en dos aspectos.

6.1.- El primero de ellos es el relativo a la propia posibilidad de realizarlas. En este punto, los convenios colectivos contienen una pluralidad de cláusulas tendentes a limitar su realización desde distintas perspectivas.

a) De entrada, son numerosos los convenios que proclaman la supresión de aquellas horas extraordinarias consideradas habituales, a la vez que declaran mantener las de fuerza mayor y las denominadas estructurales. Por otra parte, entre los convenios que permiten la realización de las horas estructurales, resulta frecuente que ello se condicione a la imposibilidad de recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial.

b) Un segundo tipo de límites en esta materia, mucho menos frecuentes, son los que consisten en establecer topes en el número de horas que se pueden realizar en un determinado período temporal. En este sentido, al margen del máximo de ochenta horas anuales previsto en el texto estatutario, algunos convenios reducen ese tope –muy pocos, ciertamente- o especifican esos máximos en unidades de tiempo inferiores como el día, la semana o el año.

c) Un tercer tipo de límites, bien que indirecto, consiste en obligar a crear un puesto de trabajo cuando la realización de horas extraordinarias en un determinado centro de trabajo rebasa un umbral concreto, normalmente equivalente al de la jornada de un trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial.

6.2.- El segundo de los aspectos en el que suelen incidir los convenios es el relacionado con el modo de compensar la realización de horas extra.

a) Los sistemas de compensación pueden ser básicamente de dos tipos. En primer lugar, el sistema más frecuente es el de la compensación en metálico, donde la hora extraordinaria normalmente tiene atribuido un valor superior al de la hora ordinaria –la valoración que más se reitera es la del 75% sobre la hora ordinaria-; esa compensación en algunos convenios se diversifica en función de que las horas se efectúen entre semana o en domingo y/o festivo. En segundo lugar, muchos menos convenios prevén la compensación en tiempo de descanso, equivalente o incrementado; el convenio puede prever que ese descanso se disfrute dentro de un determinado período, o se acumule por jornadas o medias jornadas, o se incremente a

la duración de las vacaciones o del descanso semanal, etc. Un importante número de convenios prevé ambas posibilidades en términos de opción.

b) Los convenios que prevén la compensación en términos de opción, a su vez, prevén diversos mecanismos para ejercitarla. Al margen de los que guardan silencio, cabe que el convenio atribuya la decisión a la empresa, al trabajador, a ambos sujetos mediante acuerdo o, incluso, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos directamente.

Igualmente, algunos convenios conceden preferencia a un sistema respecto el otro, pues señalan que en principio las horas se compensan de una determinada forma, salvo que exista un acuerdo para disfrutarlas de otro. Asimismo, cabe una gran variedad de fórmulas intermedias, como por ejemplo las que consisten en obligar a disfrutar un determinado porcentaje de una forma –normalmente en descanso- y respecto las que exceden de esa cuantía quepa la opción.

7.- La mayor parte de los convenios analizados contiene algún tipo de previsión relacionada con las vacaciones. En este punto, la cuestión más abordada es la relativa a su duración; asimismo, otro tipo de aspectos en los que incide la regulación convencional sobre vacaciones son los relacionados con su retribución, el modo y momento de disfrute, y la incidencia que pueda tener la incapacidad temporal respecto el período vacacional

7.1.- En primer lugar, por lo que respecta a la duración, mayoritariamente los convenios colectivos de este sector reproducen las previsiones estatutarias al respecto, esto es, los 30 días naturales reconocidos en el artículo 38 ET, o fijan su equivalente en días laborables. Con todo, no resulta difícil encontrar cláusulas que mejoran esta duración, ya sea de un modo directo o indirecto.

a) Las mejoras directas suponen que el convenio aumenta el número de días previsto en el texto estatutario, ya sea con carácter general o de modo limitado –para los trabajadores con cierta antigüedad, para los que tienen un régimen de vacaciones partidas, para los que deben disfrutarlas fuera de ciertas épocas, etc.-; ese aumento, puede ser en días naturales o en días laborables, según el convenio.

b) Las mejoras indirectas detectadas en el análisis desarrollado implican un aumento de la duración de las vacaciones por una vía distinta al simple aumento del número de días previstos, aunque vienen a producir el mismo efecto: por ejemplo, exigiendo que el inicio de las mismas no coincida con domingo, festivo y/o día de descanso, o incluso con la víspera de tales días; igualmente, puede establecer algo muy similar, como obligar a que el inicio del período vacacional tenga lugar en lunes o cualquier otro día laborable; asimismo, puede consistir en excluir del cómputo alguno de los festivos que queden comprendidos dentro del período fijado para el disfrute.

7.2.- En segundo lugar, por lo que se refiere precisamente a la fijación del período de disfrute, las previsiones encontradas resultan muy variadas y distintas entre los diferentes convenios.

a) De entrada, existe un importante grupo de cláusulas relacionadas con el propio sistema de fijación de las vacaciones; en este punto, las posibilidades recogidas por la negociación colectiva son muy variadas. Así, por ejemplo, la mayoría de convenios simplemente delimitan los derroteros por los que se ha de mover con posterioridad el acuerdo de empresa o el pacto individual; por otra parte, algunos convenios recogen diferentes soluciones para el caso de que no se alcance ningún acuerdo en tales sedes: decisión de la comisión paritaria; recurso a procedimientos

extrajudiciales de solución de conflictos; decisión de una de las partes; decisión de ambas partes, pero cada una sobre una fracción del período vacacional.

b) Asimismo, otro de los aspectos más abordados por los convenios analizados respecto la fijación de las vacaciones es el relacionado con el intento por garantizar que el período de disfrute de las mismas coincida, de manera total o parcial, con la época estival o fechas próximas al verano.

En este sentido, muchos convenios incluyen precisamente tales fechas al predeterminar en qué momentos pueden disfrutarse las vacaciones; es más, incluso se recogen específicas garantías para forzar a que ello sea así, como por ejemplo reconocer el derecho a un aumento en la duración de las vacaciones y/o a una bolsa económica cuando el período de descanso tiene lugar fuera de las fechas en cuestión por causas imputables a la empresa, no así si deriva de la voluntad del trabajador.

En sentido contrario, otros convenios habilitan a las empresas para que limiten el número de trabajadores que disfruten de las vacaciones al mismo tiempo para evitar perjuicios en la actividad productiva; con el mismo propósito, otros convenios permiten a la empresa proceder a excluir del eventual período de disfrute ciertas épocas del año como posibles períodos de disfrute.

c) Igualmente, existe una cierta atención convencional por garantizar el carácter ininterrumpido de las vacaciones o, al menos, evitar un fraccionamiento excesivo de las mismas. En este sentido, algunos convenios incluyen cláusulas que obligan a ese disfrute continuado, o limitan el número de períodos en que se pueden dividir las vacaciones, o exigen el acuerdo mutuo para que proceda el fraccionamiento.

d) Por último, siempre dentro de la fijación del período de disfrute, debe destacarse el interés que despierta en algunos convenios la cuestión relativa al establecimiento de soluciones para resolver los eventuales problemas que puedan surgir en las empresas cuando haya un sistema de turnos vacacional y se proceda a la elección.

En estos casos, como regla general, la solución más acogida es la consistente en establecer un sistema rotativo de año en año; a veces, para poner en marcha dicho sistema se prevé acudir a la antigüedad y después seguir con la rotación.

En otros casos –pocos, por cierto- es precisamente el criterio de antigüedad el que otorga la preferencia para la elección; mucho más frecuente resulta ser que los convenios otorguen preferencia electiva a los trabajadores con cargas familiares a efectos de que puedan hacer coincidir sus vacaciones con las escolares; en algún caso aislado está previsto que si la pareja desarrolla servicios en la misma empresa puedan tener unas vacaciones coincidentes.

7.3.- El tercer foco de interés está relacionado con la incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones, tanto la previa como la sobrevenida durante las mismas.

a) Pues bien, en este punto ante todo cabe indicar que no son demasiados los convenios que abordan esta cuestión; cuando lo hacen, las soluciones que ofrecen son variadas: por un lado, cabe que admitan diferir/interrumpir –según sea previa o sobrevenida- el período de disfrute a un momento posterior al alta, bien con carácter general, bien en ciertas circunstancias –dependiendo del tipo de contingencia, de su duración, de que medie hospitalización o no, etc.-; por otro, en algún caso, se niegan

ambos efectos; finalmente, en ocasiones se opta por una solución intermedia y ofrecen solución sólo a la incapacidad temporal previa o sólo a la sobrevenida.

b) Tampoco resultan numerosas las cláusulas dedicadas a disciplinar una cuestión similar: la incidencia de la maternidad en el disfrute de las vacaciones. En este caso, se ha detectado una incipiente preocupación convencional por reconocer de modo expreso que las mismas se puedan disfrutar de modo acumulado con posterioridad a la baja por maternidad.

8.- La regulación convencional sobre permisos retribuidos es enormemente variada.

8.1. Con todo, dentro de esa diversidad, es fácil constatar una clara tendencia a mejorar el régimen estatutario. Esa tendencia se manifiesta a través de dos líneas diversas:

a) En primer lugar, mediante el establecimiento de supuestos no recogidos en las normas legales.

En este sentido, los supuestos incorporados que aparecen con mayor frecuencia se relacionan con la posibilidad de asistencia a boda de familiares, la concurrencia a exámenes, la necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora y la asistencia a consulta médica.

Junto a estos supuestos más comunes, existen otros menos frecuentes, como la asistencia a bautizos y/o primera comunión de ciertos familiares, el aborto, la realización de trámites de adopción, las bodas de plata del trabajador, la licencia para efectuar compras, la asistencia a técnicas de reproducción asistida o al ginecólogo, la donación de sangre, la separación y/o divorcio, el entierro de compañeros fallecidos en accidente laboral, el acompañamiento a los hijos a consulta médica, etc.

b) En segundo lugar, dicha tendencia cabe apreciarla también cuando se mejoran los supuestos expresamente recogidos en el texto estatutario.

- Por un lado, cabe que la mejora consista simplemente en ampliar la duración de las licencias previstas en el texto estatutario. Ello sucede especialmente con la licencia de matrimonio y con las relacionadas con los supuestos de nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave de parientes, y en estos casos bien con carácter general, bien cuando afectan a los familiares más cercanos; igualmente, en algunos convenios se amplía la relativa al traslado del domicilio habitual.
- Por otro lado, en otros convenios, la ampliación afecta a la extensión del supuesto de hecho determinante de la licencia; así sucede en relación con los permisos por fallecimiento y/o enfermedad grave de parientes cuando se extienden más allá del segundo grado por consanguinidad y/o afinidad. En todo caso, la ampliación subjetiva más relevante es la que afecta a las parejas de hecho.

En este sentido, destaca la labor de un importante número de convenios por reconocer a estas parejas todas o algunas de las licencias reconocidas a las personas unidas con vínculo matrimonial. Esta equiparación, en algún caso, se produce únicamente respecto las parejas de distinto sexo.

Por otra parte, cuando la asimilación tiene un carácter parcial, cabe constatar una especial reticencia a reconocer el equivalente a la licencia de 15 días por

matrimonio; y cuando se reconoce, normalmente se limitan las posibilidades de volver a disfrutarla durante un determinado período y/o se matiza que resulta incompatible con otra licencia por matrimonio posterior, lógicamente con la misma persona.

Finalmente, debe señalarse que en la mayor parte de los convenios que contienen esta equiparación se fijan unas exigencias a efectos de acreditar la realidad de la convivencia o imponen que la misma tenga una determinada duración.

8.2.- Al margen de la labor de mejora reseñada, algunos convenios tratan de concretar los derechos reconocidos en el ET.

a) En este sentido, destacan aquéllos que precisan cuándo tienen lugar la ampliación por necesidad de desplazamiento de las licencias por nacimiento de hijo, fallecimiento, y/o enfermedad grave de parientes, concretando que la misma se producirá si aquél es fuera de la provincia o resulta superior a una determinada distancia kilométrica.

b) Asimismo, merecen ser destacados los convenios que intentan concretar el alcance de las licencias por estudios; muchas de estas previsiones ya fueron señaladas en el apartado correspondiente a la formación profesional en el capítulo de la política de empleo y, en consecuencia, no se va a volver ahora sobre ellas.

A) JORNADA; HORARIO; TRABAJO NOCTURNO; TURNOS; DESCANSOS

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

a) Las líneas principales de este subsector en relación con la jornada son las que a continuación se detallan.

En primer lugar, por lo que respecta a su duración máxima, existe una amplia coincidencia en torno al máximo de 40 horas semanales de promedio. En este sentido, cabe citar al menos un total de 20 convenios: Asturias, art. 5; Murcia, art. 7; Madrid, art. 40; Islas Baleares, art. 30; Cataluña, art. 27; Ceuta, art. 8; Jaén, art. 16; Cáceres, art. 7; Ciudad Real, art. 15; Gerona, art. 11; Guadalajara, art. 17; Huesca, art. 8; Málaga, art. 10; Palencia, art. 10; Segovia, art. 6; Soria, art. 12; Almería, art. 11; Córdoba, art. 9; Las Palmas, art. 16; Teruel, art. 15. Otros convenios, en cambio, establecen un tope semanal diverso. Ciertamente, son pocos; así, cabe mencionar el convenio de Salamanca, art. 12, que establece una jornada semanal de 39 horas y el convenio de Zamora, art. 6, que prevé una jornada de 40 horas semanales durante ciertos meses y de 39 en otros.

La tendencia a la uniformidad desaparece cuando se analizan los topes máximos anuales, pues pocos convenios fijan un mismo tope: 1754 horas, en el convenio de Navarra, art. 9; 1755 horas en el de Valladolid, art. 16; 1756 horas en el de Vizcaya, art. 14; 1764 horas en el de Salamanca, art. 12, para 2006; 1776 horas en el de Albacete, art. 6; 1780 horas en el de Cataluña, art. 27; 1790 horas en el de Huesca, art. 8, y Segovia, art. 6; 1791 horas en el de Soria, art. 12, para 2005 -1788 para 2006-; 1792 horas en el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 29; en el de Asturias, art. 6, para 2005 –para años anteriores fija unas duraciones superiores que paulatinamente se reducen hasta alcanzar la indicada-; en el de La Rioja, art. 11, para 2004 –para años anteriores fija unas duraciones superiores que paulatinamente se reducen hasta alcanzar la indicada-; y en el de Madrid, art. 40; 1794 horas en el de Burgos, art. 13; 1795 horas en el de Toledo, art. 22, a partir de 2006, y en el de Las Palmas, art. 16; 1796 horas en el de Gerona, art. 11, para 2005, y en el de Guadalajara, art. 17; 1800 horas en los convenios de Jaén, art. 16; de Ciudad Real, art. 15, que se reducen a 1796 en 2006; Palencia, art. 10; y Huelva, art. 27; 1805 horas en el convenio de Murcia, art. 7; 1807 horas en el de Teruel, art. 15; 1808 horas en el convenio de Cáceres, art. 7; 1810 horas en el de Sevilla, art. 16; 1812 horas en el de Cuenca, disposición adicional segunda; 1819 horas en el convenio de Baleares, art. 30

En relación con los límites diarios, al margen de los convenios que recogen el límite estatutario de nueve horas, cabe señalar que el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 29, lo establece en un máximo de 10 horas, al igual que el convenio de Baleares, art. 30. Por su parte, el convenio de Valladolid, art. 16, lo fija en ocho horas y media.

En segundo lugar, por lo que respecta a las previsiones relativas a la distribución irregular de la jornada, las mismas están presentes en al menos ocho convenios. Así, junto a los que después se señalarán, de entrada cabe citar los siguientes: el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 29; el convenio de Murcia, art. 7; el convenio de Guadalajara, art. 19; el de Las Palmas, art. 16; y el de Teruel, art. 15. El convenio de Baleares, art. 30, regula con detalle esta cuestión. Así, entre otras cosas concreta que la distribución irregular se podrá efectuar durante un

máximo de seis meses al año, sin que quepa exceder de las 10 horas diarias como resultado de la misma ni superar las 50 horas semanales. La ejecución de esta jornada debe comunicarse al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación. Igualmente, prevé los mecanismos para compensar los excesos de jornada semanal. También se admite en el convenio de Ciudad Real, art. 15, al señalar que “se establece sin tope máximo de 50 horas semanales recuperando o compensando el exceso de horas en descanso durante los tres meses siguientes a su realización”. Por último, cabe mencionar el convenio de Gerona, art. 11, pues contiene reglas especiales sobre esta cuestión: así, señala que las empresas podrán disponer de esa distribución irregular a lo largo de 90 horas anuales, de las que 45 las distribuirá directamente la dirección empresarial; la distribución de las restantes se pactará con la representación social o, en ausencia de ésta, con los trabajadores afectados directamente.

En tercer lugar, algunos convenios inciden en el derecho reconocido a los trabajadores que cuentan con jornada continua consistente en descansar un mínimo de quince minutos durante la misma.

- En ocasiones, estas previsiones se limitan a concretar la naturaleza del tiempo invertido en ese descanso. En este sentido, los convenios de Asturias, art. 9; Baleares, art. 30; Cáceres, art. 7; Toledo, art. 22; Almería, art. 11, lo consideran tiempo de trabajo efectivo.
- Por su parte, otros convenios, además de lo anterior, proceden a ampliar la duración del descanso. En este sentido, el convenio de Cataluña, art. 27, eleva este tiempo a veinte minutos y lo reputa como tiempo de trabajo; además, si se emplea para hacer alguna comida, se podrá ampliar su duración, pero debiendo el trabajador recuperar el exceso de veinte minutos al final de la jornada. En sentido similar, el convenio de Salamanca, art. 12. El convenio de Las Palmas, art. 16, también lo fija en veinte minutos, pero no especifica si debe reputarse como tiempo de trabajo efectivo o no. El convenio de Gerona, art. 11, prevé veinticinco minutos de descanso y lo considera como tiempo de trabajo efectivo. El convenio de Huelva, art. 27, prevé treinta minutos de descanso y los considera de trabajo efectivo.

Por otra parte, en relación con las jornadas partidas, algunos convenios se detienen en especificar el tiempo que debe mediar entre el fin de la primera parte y el inicio de la segunda. En este sentido, el convenio de Córdoba, art. 9, prevé un descanso de dos horas y cuarenta y cinco minutos. Los convenios de Palencia, art. 11, y Zamora, art. 10, prevén un descanso de dos horas y media. Los convenios de Cáceres, art. 7; Huelva, art. 27, y Guadalajara, art. 18, prevén un descanso mínimo de dos horas. Por último, el convenio de Gerona, art. 11, fija una hora y media.

b) Las cláusulas relacionadas con el horario son menos frecuentes y, en general, se refieren al tema de su fijación.

En primer lugar, hay un grupo de convenios que procede a establecer dichos horarios, ya sea de manera dispositiva o imperativa. En este bloque se incluyen, el convenio de Navarra, art. 9, que fija el horario de trabajo, con previsiones específicas para la época de Navidad; el convenio de Córdoba, art. 9, que también procede a establecer el horario; el convenio de Guadalajara, art. 18, donde se establece un horario que resulta aplicable en todas las empresas del sector, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se fije otro distinto; y el convenio de Palencia, art. 11, que fija unas franjas de entrada y salida con carácter general y un horario determinado para ciertos subsectores.

En segundo lugar, otros convenios remiten la cuestión al acuerdo que se pueda adoptar en cada empresa. Así, el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 29, prevé que trimestralmente se planificará en cada centro los cuadros horarios y especifica que la jornada diaria no se podrá dividir en más de dos períodos; el convenio de Asturias, art. 5, señala que será objeto de fijación anual entre la empresa y los representantes de los trabajadores; el convenio de Ciudad Real, art. 16, también exige el acuerdo con los representantes de los trabajadores; igualmente, remite al eventual pacto entre dichos sujetos la posibilidad de establecer horarios flexibles de entrada y salida; el convenio de Valladolid, art. 18, remite la cuestión al pacto con los representantes de los trabajadores, pero fija unas bandas horarias que deberán ser respetadas.

Finalmente, algunos convenios prevén que el horario será objeto de determinación por la empresa. En esta línea, se mueve el convenio de Jaén, art. 9, que prevé que la dirección de la empresa elaborará los horarios de trabajo, previa audiencia a los representantes de los trabajadores o, si no existen, a los propios empleados; el convenio de Zamora, art. 10, que prevé su fijación por la empresa, pero respetando unas bandas establecidas en el convenio; o el convenio de Teruel, art. 15, que se lo atribuye al empresario.

c) Las previsiones relacionadas con el trabajo nocturno tampoco resultan especialmente abundantes y, en general, abordan la cuestión relativa a su retribución. Así, el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 23, procede a fijar la retribución de la hora de trabajo nocturno, estableciendo al respecto un incremento del 25% sobre la retribución del salario/hora. Esta retribución no se aplica en aquellos casos en los que el contrato de trabajo ha establecido el salario tomando ya en consideración esta característica. La misma previsión aparece en el convenio de Madrid, art. 29; el convenio de Ceuta, art. 29; el de Gerona, art. 11; Burgos, art. 10; Albacete, art. 26; y Cuenca, art. 18. La retribución se incrementa en un 20 % en los convenios de Salamanca, art. 26; y Segovia, art. 10. El convenio de Teruel, art., 11, lo fija en un 17 %. Por último, el convenio de Almería, art. 24, atribuye un valor añadido de 1,10 euros a las horas de trabajo nocturnas.

d) Todavía menos frecuentes son las cláusulas relativas al trabajo a turnos. En este sentido, tan solo se ha detectado la del convenio nacional, art. 35, donde se prevé una preferencia en la elección de turno de trabajo que favorece a los trabajadores con hijos menores de tres años sobre los trabajadores de nueva contratación.

e) La situación contrasta con la atención que despierta el descanso semanal y el trabajo en domingos y festivos, pues las cláusulas relacionadas con estos temas resultan mucho más abundantes.

De entrada, por lo que atañe al número de días de descanso semanal, en general se recogen las previsiones estatutarias al respecto. En este sentido, el convenio de La Rioja, art. 11, prevé el día y medio establecido en el ET; también el convenio de Murcia, art. 7; el de Baleares, art. 30; el de Cataluña, art. 28; Ceuta, art. 9; Ciudad Real, art. 15; Gerona, art. 11; Guadalajara, art. 18; Málaga, art. 10; Salamanca, art. 12; Segovia, art. 6; Toledo, art. 32.2; Albacete, art. 6; Huelva, art. 27 –pero prevé su incremento paulatino a dos días en función de la dimensión de las empresas–; y Las Palmas, art. 16. Por su parte, el convenio nacional de tiendas de conveniencia, art. 29, prevé dos días consecutivos. En sentido similar parece moverse el convenio de Madrid, art. 42, pues establece que el descanso semanal “se fija en el disfrute de un día de descanso a la semana, de lunes a sábados, ambos inclusive, y de forma rotativa. Quedan exceptuadas de este artículo las empresas que cierren durante la jornada del lunes por la mañana o sábado por la tarde”. Los términos no son del todo

claros, pero parecen presuponer que además del domingo se contará con un segundo día completo y no solamente media jornada.

En segundo lugar, por lo que respecta al momento del disfrute habitual del descanso semanal, la regulación es muy variada, aunque resulta bastante frecuente que comprenda la tarde del sábado y el domingo por completo.

- Así, se recoge en el convenio de Ceuta, art. 9. En la misma línea, se manifiesta el convenio de Ciudad Real, art. 15, si bien admite que, en su defecto, sea el domingo y la mañana del lunes; algo parecido aparece en los convenios de Albacete, art. 6; Huelva, art. 27; y Las Palmas, art. 16. El convenio de Murcia, art. 7, señala que durante los meses de julio y agosto el descanso comprenderá la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario; para ello se exige la conformidad con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con la mayoría de los trabajadores. El convenio de Gerona, art. 11, establece como regla general el descanso en domingo y la tarde del sábado, si bien admite excepciones. Algo similar sucede en el convenio de Salamanca, art. 12; y en el de Segovia, art. 6.
- Al margen de lo anterior, existen otras previsiones más diversas. Así, el convenio nacional de tiendas de conveniencia prevé que la planificación del descanso se efectuará de modo que al menos una vez al mes coincida en domingo; igualmente, prevé el establecimiento de un sistema rotativo. En sentido parecido, el convenio de Cataluña, art. 28, establece que las empresas procurarán que al menos una vez al mes este descanso tenga lugar en domingo. El convenio de Navarra, art. 9.3, prevé que el descanso tenga lugar normalmente en lunes por la mañana, salvo en determinadas épocas que se disfruta de la tarde del sábado. El convenio de Baleares, art. 30, prevé que el descanso no tiene porqué coincidir con el domingo. El convenio de Gerona, art. 11, permite que en ciertos casos, con independencia del descanso en domingo, el trabajador descansa durante media jornada en otro día laborable de la semana.
- Estas previsiones sobre el momento de disfrute del descanso semanal pueden ir acompañadas de otras muy distintas que tratan de limitar el trabajo durante los sábados y/o domingos, así como de compensarlo de algún modo. En este sentido, el convenio de Huesca, art. 8, prevé que de modo general no se trabaje el sábado por la tarde, si bien admite excepciones en determinadas zonas; igualmente, prevé con carácter general que se pueda pactar con los representantes de los trabajadores el trabajo en dicho momento, siempre que se acompañe de determinadas compensaciones. Un régimen peculiar para el trabajo en los sábados aparece también en el convenio de Palencia, art. 10; en el de Toledo, art. 25; en el de Valladolid, art. 16; en el de Zamora, art. 7; en el de Burgos, art. 13; y en el de Córdoba, art. 9. El convenio de Guadalajara, art. 18, en principio parece partir del disfrute del descanso durante el domingo y la tarde del sábado; de hecho, señala que en ningún caso se trabajará la tarde del sábado, salvo pacto en contrario, voluntario, personal y escrito, además de sujeto a ciertas compensaciones específicas. En tales casos, la media jornada de descanso se puede fijar en cualquier otro momento de la semana. La posibilidad de sustituir el descanso correspondiente a la tarde del sábado por tiempo equivalente en cualquier otro momento de la semana, rompiendo así el descanso ininterrumpido de día y medio, aparece también en el convenio de Segovia, art. 6.

Estas últimas cláusulas conectan con aquellas otras que, en tercer lugar, se refieren a la posibilidad de acumular el día y medio de descanso semanal en períodos más amplios. A ello se refiere, el convenio de Asturias, art. 5, que permite este tipo de

actuaciones en orden a acumular el medio día en ciclos más amplios al semanal; asimismo se refiere a la coincidencia del descanso con un festivo, generando el derecho a disfrutar el descanso en otro día de la semana. En sentido parecido, los convenios de La Rioja, art. 11; el de Baleares, art. 30; Palencia, art. 11; Salamanca, art. 12; Valladolid, art. 16; Huelva, art. 27; Las Palmas, art. 16; y Sevilla, art. 16, establecen regímenes específicos de acumulación del descanso.

En cuarto y último lugar, el análisis de las cláusulas relacionadas con la prestación de servicios en domingos y festivos arroja el resultado siguiente. El convenio de Asturias, art. 6, hace referencia a esta cuestión, centrándose en el modo de compensar estas labores bien en descanso, bien en dinero. Igualmente, el convenio de La Rioja, art. 11, prevé compensaciones específicas. El convenio de Cataluña, art. 31, también regula la compensación económica por trabajo en festivos no recuperables. En sentido similar, el convenio de Gerona, art. 12; Salamanca, art. 12; Toledo, art. 25; Valladolid, art. 16; Zamora, art. 8; Huelva, art. 27; Teruel, art. 15 bis. El convenio de Murcia, art. 7, exige para el trabajo en días no laborables previo acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, quienes determinarán las condiciones en que se efectúe y las fórmulas de compensación. El convenio de Baleares, art. 31 prevé un régimen específico para el trabajo en domingos y festivos, con el objeto de limitarlo y compensarlo. También el convenio de Ceuta, art. 10; y Sevilla, art. 16. El convenio de Cáceres, art. 9, prevé un horario especial para los días de feria o fiesta local; lo mismo sucede en el de Almería, art. 11. El de Guadalajara, art. 21, recoge tres medias jornadas libres en período de ferias; las mismas previsiones o similares aparecen en los convenios de Málaga, art. 13; Palencia, art. 11; Zamora, art. 11.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

a) Las cláusulas que se han detectado en relación con la jornada se centran en la cuestión de su duración máxima, así como en el relativo a la naturaleza del descanso existente en el caso de las jornadas continuas.

Por lo que respecta a la primera cuestión, tres de los convenios analizados recogen el tope semanal de 40 horas de promedio. Así sucede en el convenio de Madrid, art. 9; en el de Pontevedra, art. 12; y en el de Zaragoza, art. 12. La uniformidad la rompe el convenio de Guipúzcoa, al reducirla a 39 horas y media. Por otra parte, en aquellos casos en los que se fija una jornada máxima anual, los topes acordados no son únicos: el convenio de Zaragoza reitera las 1826 horas y 27 minutos; el convenio de Madrid, art. 9, prevé 1800 horas; por su parte, el de Guipúzcoa lo sitúa en 1772 horas anuales. Finalmente, debe indicarse que ningún convenio se refiere al máximo diario.

Por lo que respecta a la segunda, el convenio de Pontevedra, art. 12, considera tiempo de trabajo efectivo el descanso de quince minutos a que tienen derecho los trabajadores que desarrollan servicios en régimen de jornada continua.

b) En relación con los horarios, el convenio de Zaragoza, art. 12, contiene unas previsiones específicas para el trabajo en las vísperas de reyes; igualmente, remite a las empresas la cuestión relativa a la fijación de los horarios, limitándose a establecer unas horas máximas de salida. También el convenio de Guipúzcoa, art. 13, en relación con esta materia, se ciñe a establecer una hora máxima de salida.

c) Ninguno de los convenios consultados aborda la cuestión del trabajo nocturno, ni del trabajo a turnos.

d) En cuanto al descanso semanal y el trabajo en domingos y festivos, la situación es la siguiente.

- Por lo que respecta a su duración, el convenio de Madrid, art. 10, prevé día y medio; también el de Zaragoza, art. 14.
- En cuanto al momento de disfrute el convenio de Madrid, art. 10, prevé que el medio día de descanso se disfrute de lunes a sábado. En sentido similar, se pronuncia el convenio de Zaragoza, art. 10.
- En lo relativo a las posibilidades de acumulación, el convenio de Madrid, art. 10, prevé la acumulación del medio día en períodos de dos semanas; también el convenio de Zaragoza, art. 10.
- Finalmente, en relación con el trabajo en domingos y festivos, el convenio de Zaragoza, art. 17, contiene previsiones específicas para compensar el trabajo desarrollado en tales momentos –recargo del 150%-, así como a efectos de limitarlo –se establecerán turnos rotatorios con el fin de impedir que un mismo empleado trabaje dos domingos o festivos seguidos-.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

a) La regulación de la jornada en los convenios relativos al comercio de alimentación en general, mayor y detall, tiene como principal punto de encuentro la fijación del promedio semanal de 40 horas, presente en al menos nueve convenios: Madrid, art. 16 –si bien, exceptúa a los trabajadores que desarrollan actividades peligrosas o nocivas, en cuyo caso el límite es de 35; Álava, art. 4; Cádiz, art. 20; Jaén, art. 13; León, art. 9; Lugo, art. 9; Orense, art. 4; Pontevedra, art. 4; Valladolid, art. 22. Únicamente, el convenio de Zamora, art. 7, se singulariza respecto los demás en la medida en que prevé las 40 semanales con carácter general, salvo los meses comprendidos entre mayo y octubre, cuando el tope se sitúa en 39 horas y media.

Unas mayores diferencias se aprecian en relación con el cómputo anual: el convenio de Orense, art. 4, prevé un máximo de 1820 horas; el de Lugo, art. 9, 1814 horas; Madrid, art. 16, 1810; el de León, 1808; los de Huelva, art. 26, Toledo, art. 23, y Valladolid, art. 22, establecen 1800 horas; el tope de 1810 horas también aparece en el convenio de Burgos, art. 13, para el primer año de vigencia, si bien lo reduce paulatinamente hasta llegar a las 1794 horas previstas para 2005; el convenio de Jaén, art. 13, prevé 1796; el de Álava, art. 4, recoge también una reducción paulatina desde las 1789 horas el primer año hasta las 1777 del último; el de Vizcaya, art. 18, parte de las 1768 horas durante el primer año de vigencia del convenio y las reduce de año en año, hasta las 1750 horas del 2004.

Las referencias al tope máximo diario no resultan abundantes. El convenio de Lugo, art. 9, prevé el máximo de nueve horas diarias; también el de Orense, art. 4, pero sólo durante ciertas épocas del año; el convenio de Huelva, art. 26.2, establece como regla general el límite de ocho horas diarias, salvo durante doce semanas al año que, por acuerdo con los representantes o, en su defecto, con los trabajadores, se pueden realizar nueve horas.

Por lo que se refiere a la distribución irregular, pocos convenios abordan esta cuestión. Los convenios de León, art. 9, y Lugo, art.9, simplemente la permiten, sin regular nada concreto al respecto. Otros convenios son más detallistas. Así, el

convenio de Orense, art. 4, aclara que se podrá llevar a cabo dicha distribución durante un período de cuatro meses, sin rebasar nueve horas diarias y preavisando con una antelación de quince días; el exceso de horas se compensará con períodos de menor trabajo. El convenio de Madrid, art. 16, contiene previsiones relativas a la jornada irregular, permitiendo su realización en dos épocas del año –entre junio y julio y entre diciembre y enero-, siempre que no se rebasen las nueve horas diarias de trabajo y que se conceda el descanso equivalente en los dos meses siguientes. El convenio de Huelva, art. 26.6, permite que las empresas amplíen la jornada hasta nueve horas diarias –con carácter general el límite lo fija en ocho horas diarias- durante doce semanas al año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o, de no existir, con los propios trabajadores. El convenio de Álava, art. 10, a estos efectos prevé un bolsín horario que, en definitiva, le permite distribuir libremente un máximo de 15 horas anuales, cumpliendo ciertas garantías –compensación en descanso, preaviso mínimo, información a los representantes, etc.-. El convenio de Toledo permite prolongar la jornada entre tres y diez veces al año, a efectos de realizar inventarios; en tales casos, los excesos se deben compensar con descanso o en metálico como si se tratara de unas horas extraordinarias.

Las previsiones relacionadas con el descanso durante la jornada continua y en el intermedio de la jornada partida tampoco son frecuentes. El convenio de Huelva, art. 26.3, prevé que los quince minutos de descanso durante la jornada continua tendrán la consideración de trabajo efectivo; también el convenio de Toledo, art. 23. Por otra parte, en cuanto al descanso en la jornada partida, el convenio de Huelva, art. 26.4, exige que la interrupción mínima sea de dos horas; el convenio de Toledo, art. 23, por su parte, fija un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro.

b) Pocas menciones en lo relativo al horario: nada respecto al modo de proceder a su fijación; en general, se trata de limitaciones muy concretas. En efecto, el convenio de Zamora, art. 7, se limita a indicar que la hora de salida correspondiente a los sábados no puede rebasar las 14 horas. Unas previsiones aún más reducidas aparecen en el convenio de Cádiz, art. 22, que se ciñe a calificar de jornadas especiales las del 24 y 31 de diciembre y a ordenar su conclusión antes de las ocho de la tarde, salvo que el acuerdo con los trabajadores habilite a cerrar más tarde, con el límite de las 22 horas. El de Orense, art. 4, para esos mismos días, ordena que la jornada finalice a las 20 horas.

c) Las previsiones sobre trabajo nocturno son las siguientes. El convenio de Cádiz, art. 19, recoge la calificación de trabajo nocturno prevista en el texto estatutario; en orden a su retribución, establece que será objeto de negociación en cada empresa con sus representantes. El de Toledo, art. 33, remite la cuestión relativa al valor del trabajo nocturno a la comisión paritaria y, en defecto de acuerdo en el seno de la misma, a la decisión arbitral. Esa retribución específica, en cambio, aparece en los convenios de Pontevedra, art. 10, Badajoz y Sevilla que la fijan en un 25 % adicional sobre el valor del salario base de cada categoría, en el de Zamora, art. 20, con un incremento del 10 %, y en el de Valladolid, art. 16, que la sitúa en 3,85 euros diarios, siempre que la mayor parte de la jornada sea nocturna.

d) Las previsiones sobre descanso semanal, sin duda, son más numerosas.

De entrada, por lo que respecta a su duración, el convenio de Madrid, art. 16, no la establece, pero presupone la duración estatutaria; los convenios de Orense, art. 19, y Valladolid, art. 22, reproducen la duración mínima de día y medio prevista en el ET; también el convenio de Cádiz, art. 21, recoge como regla general dicha duración –pero admitiendo que si se “parte”, el descanso será de 48 horas-. La ampliación a dos días es norma general en el convenio de Huelva, art. 26.7.

En cuanto al momento de disfrute, los convenios que lo hacen coincidir, como regla general, con la tarde del sábado, o en su caso, la mañana del lunes, y el domingo entero son el de Cádiz, art. 21 –si bien también permite compensarlo con 48 horas partidas, mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana, además del domingo-; y el de Orense, art. 19 –si bien admite que por acuerdo entre la empresa y los trabajadores se pacten unas condiciones distintas-. El convenio de Vizcaya, art. 18, se mueve en la línea de reconocer el disfrute del descanso semanal en domingo y tarde del sábado, al señalar que la jornada se desarrollará de lunes a sábado y que, al menos entre los meses de mayo a septiembre, se cerrará las tardes del último día señalado; con todo, permite que durante los meses indicados se proceda a la apertura durante la tarde del sábado, eso sí, compensando el trabajo con un valor de las horas incrementado en un 75% o contratando a tal efecto trabajadores a tiempo parcial, los cuales son retribuidos de modo ordinario. En una línea parecida se sitúa el convenio de Zamora, art. 7, al reconocer que, con carácter general, no se trabajará la tarde de los sábados correspondiente a los meses comprendidos entre mayo y septiembre –luego en los restantes sería posible-; en todo caso, para trabajar la tarde de los sábados o en fechas especiales es preceptivo el acuerdo escrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores –en su defecto, sirve el acuerdo individual con el afectado- y la ratificación del mismo por la comisión paritaria. Esta última previsión parece que alude a los restantes sábados del año, aunque no queda del todo claro. El convenio de Burgos, art.13, prevé un sistema rotatorio respecto el descanso en sábado: la primera tarde de sábado trabajada genera el derecho a descansar el sábado siguiente completo; la segunda determina el traslado del descanso al lunes; la tercera permite descansar una mañana o tarde cualquiera de la semana. El convenio de Huelva, art. 26.7, prevé el descanso de un día en domingo y otro “de lunes a sábado” en turnos rotativos. El de Valladolid, art. 22, garantiza el descanso dominical. El convenio de Toledo, art. 26, prevé para aquellas empresas “exceptuadas por disposiciones legales del descanso dominical obligatorio” (sic) el establecimiento de un turno rotativo, previa conformidad de la empresa y órgano representativo de los trabajadores o, donde no exista éste, de los propios trabajadores; con independencia de lo anterior, se garantiza a todos los trabajadores afectados por el convenio la libranza de 14 domingos al año, salvo que la empresa cambie dicha libranza por el disfrute de 28 días laborables de vacaciones anuales en lugar de los 26 habituales, sin que exista oposición de la mayoría de los trabajadores. El convenio de Madrid, art. 16, permite romper el carácter ininterrumpido del día y medio de descanso, habilitando a disfrutar la media jornada de forma separada en cualquier momento de la semana.

En cuanto a las posibilidades de acumulación, el convenio de Madrid, art. 16, permite acumular por períodos de cuatro semanas, tanto el entero descanso semanal, como la media jornada de cada semana. El convenio de Huelva, art. 26.7, prevé la acumulación en unos términos muy amplios, pues señala que “de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento”, sin establecer límites al respecto.

- Por último, en relación con la prestación de servicios en domingos y/o festivos, el convenio de Huelva, art. 27.8, se ha centrado en los domingos que se permite la apertura; en este sentido, establece límites específicos – como el carácter voluntario del trabajo en dicho día para el trabajador- y compensaciones concretas, bien en descanso, bien en dinero. También el convenio de Lugo, art. 20, y el de Toledo, art. 33, prevén compensaciones en metálico por el trabajo en estos días. El carácter voluntario de la prestación de servicios durante estos días aparece también en el convenio de Valladolid, art. 22.

El convenio de Jaén prevé el derecho a descansar cuatro tardes de fiesta al año, de las cuales al menos dos serán preferentemente los días 24 y 31 de diciembre, siendo al menos una de éstas mínima obligatoria.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

a) Por lo que respecta a la jornada, la fijación de un promedio máximo semanal de 40 horas está presente en los convenios de Murcia, art. 7; Madrid, art. 16; Asturias, art. 6; Tarragona, art. 14; Alicante, art. 12; Barcelona (supermercados), art. 28; Barcelona (detallistas), art. 18; Castellón, art. 6; Valencia, art. 8. El único convenio algo distinto en este punto es el de Cantabria, art. 28, pues establece un máximo semanal de 40 horas, excepto para los trabajadores que eventualmente puedan prestar servicios los sábados por la tarde, caso en el que la jornada se reduce a 37 horas.

La diversificación es prácticamente absoluta en relación con la máxima anual: 1826 horas se recogen en el de Alicante, art. 12; 1812 horas en el de La Coruña, art. 13; 1806 se prevén en el de Tarragona, art. 14, si bien se van reduciendo anualmente hasta alcanzar las 1799 previstas para el año 2006; 1805 horas en el de Castellón, art. 6; 1802, Murcia, art. 7; 1800 horas en Valencia, art. 8; 1798, Barcelona (supermercados), art. 28 y Barcelona (detallistas), art. 18, si bien este último reduce anualmente ese límite hasta alcanzar en 2006 las 1794 horas; 1795 horas aparecen en el convenio de Castilla y León, art. 14, como norma general; ahora bien, dicho convenio contiene previsiones específicas para ciertas provincias; 1772 horas, el convenio de Navarra, art. 16; finalmente, el convenio de Madrid, art. 16, establece 1771 y media.

Por lo que respecta a la distribución irregular, el convenio de La Coruña la permite y procede a disciplinarla –periodos de cuatro meses, sin rebasar las 40 horas semanales ni las nueve diarias; comunicación con 15 días de antelación-. El convenio de Valencia, art. 8, también se refiere a ella, pero se limita a señalar que durante la misma se podrán alcanzar las diez horas de trabajo diarias. El convenio de Tarragona, art. 14, prevé que la empresa pueda ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir dicha excepcionalidad y se compensará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/-es, el momento de su disfrute. El de Alicante, art. 12, permite el establecimiento bisemanal sin superar las 80 horas en esas dos semanas.

El tratamiento de la jornada partida o continua es bien parco. El convenio de Madrid, art. 16, permite que la jornada sea partida o continua; igualmente, reconoce a todos los trabajadores el derecho a treinta minutos diarios para la toma de un refrigerio computables en jornada –parece que lo reconozca tanto a los trabajadores que prestan servicios continuados como a aquellos que tienen jornada partida-. El convenio de La Coruña, art. 14, recoge el descanso estatutario de 15 minutos para los trabajadores con jornada continua y los reputa como tiempo de trabajo efectivo. El convenio de Cantabria, art. 18, señala que la jornada será partida e impone un descanso entre las fracciones de dos horas.

b) Las previsiones relacionadas con los horarios son ciertamente escasas. El convenio de Barcelona (detallistas), art. 19, se limita a establecer un horario de cierre unitario, fijado en las 20:00. El cierre a esa hora se prevé en el convenio de La Coruña, art. 13, pero afecta sólo a los días de nochebuena y nochevieja.

En cuanto a su determinación, el convenio de Cantabria, art. 28, señala que el horario sea fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes; por otra parte, a continuación, exige que el horario fijado por la empresa cuente con el visto bueno de los representantes de los trabajadores o, en su

defecto, de un representante elegido en cada empresa por los trabajadores; asimismo, en relación con dicha fijación, establece una hora tope de salida, las 21:00.

c) Las previsiones sobre trabajo nocturno, cuando aparecen, se centran en su retribución. El convenio de Navarra, art. 18, la establece en un 25 % adicional sobre el salario base correspondiente al trabajo diurno; en el de La Coruña, art. 40, es un 20 %. El convenio de Castilla y León, art. 22, regula la retribución del trabajo nocturno, si bien recoge una cuantía distinta para cada provincia.

d) Mucho más numerosas resultan las previsiones sobre descanso semanal y el trabajo en festivos.

- La duración del mismo suele ser coincidente. El día y medio de descanso aparece en los convenios de Navarra, art. 16; Castilla y León, art. 14, con carácter general, pues para ciertas provincias prevé un régimen diverso; Tarragona, art. 14, que además impone su carácter ininterrumpido; y Barcelona (detallistas), art. 18. El convenio de Cantabria, art. 28, también prevé día y medio, salvo que se labore los sábados tarde, en cuyo caso el descanso es de dos días. El convenio de Asturias, art. 6, literalmente prevé que “será de un día o medio día a la semana”; lógicamente, a ello habrá que añadir el domingo; algo parecido sucede en el de Valencia, art. 8. El de Alicante, art. 6, establece que habitualmente, con carácter general, serán dos días
- Por lo que respecta al momento de disfrute, el convenio de Navarra, art. 16, establece que la jornada laboral se distribuirá de modo que sea posible al trabajador ejercer el derecho al descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado y el domingo completo. El convenio de Cantabria, art. 28, también escoge dichos momentos para el disfrute del descanso semanal; ahora bien, en los casos en que se trabaje el sábado por la tarde, el disfrute de los días de descanso que en tal caso corresponden tiene lugar el domingo y otro día cualquiera de la semana. El de Castilla y León, art. 14, prevé que el día entero se disfrutará en domingo, mientras el medio día de lunes a sábado; eso con carácter general, pues este convenio prevé regímenes particulares por provincias. El convenio de Asturias, art. 6, también prevé que se disfrute de lunes a sábado, pero añade que se efectúen turnos rotativos. El convenio de Alicante, art. 6, opta por el domingo y el lunes. El de Barcelona (detallistas), art. 18, en general garantiza el domingo; también el de Castellón, art. 6.
- El reconocimiento de la posibilidad de llevar a cabo la acumulación del descanso, con mejor o peor fortuna, aparece en distintos convenios. Así, el de Tarragona, art. 14, prevé la posibilidad de acumular el descanso semanal en períodos no superiores a cinco semanas; la misma previsión está presente en el convenio de Barcelona (supermercados), art. 28. El de Barcelona (detallistas), art. 18, permite la acumulación del medio de descanso por períodos de dos semanas; también el de Valencia, art. 8. El convenio de Castellón, art. 6, prevé que el medio día de descanso “*se podrá acumular a cualquier día laboral de la semana y obligatoriamente se disfrutará a la semana siguiente y el día pendiente en un plazo de un mes a elección del trabajador*”.
- Por último, en relación con el trabajo en domingos y/o festivos, el convenio de Cantabria, art. 28, prevé compensaciones específicas para el trabajo desarrollado en tales momentos; también el de Castilla y León, art. 14, Asturias, art. 6; Alicante, art. 12; Barcelona (detallistas), art. 20. La coincidencia del descanso con un festivo no genera derechos compensatorios en el convenio de Barcelona (supermercados), art. 28.

2.1.3. Mayoristas

a) En relación con la jornada, el máximo semanal se fija en 40 horas en el convenio de Asturias, art. 7, y en el de Murcia, art. 7, si bien este último ya advierte de que, en función del sistema de descanso semanal, habrá semanas en las que se trabaje 38 horas y otras en las que se llegue a las 42. El convenio de Cantabria, art. 4, lo sitúa en 39 horas y media y, en algún caso, incluso en 37 horas. Por lo que atañe a la duración máxima anual, el tope de 1802 horas aparece en el convenio de Murcia, art. 7; el convenio de Cantabria establece una jornada máxima que parte de las 1770 horas en 2004 y se rebajan hasta las 1764 horas de 2006.

En relación con la distribución irregular, el convenio de Cantabria, art. 4, prevé la posibilidad de pactar en las empresas con los representantes legales de los trabajadores, y en su defecto, con el personal de la plantilla, la distribución no homogénea de las horas anuales convenidas.

Las previsiones relacionadas con el descanso dentro de la jornada continua aparecen en el convenio de Asturias, art. 7, que lo considera tiempo de trabajo efectivo; también el convenio de Cantabria, art. 7, contiene dicha consideración y además establece un descanso mínimo de dos horas en los casos de jornada partida.

b) Las previsiones horarias apenas están presentes. El convenio de Cantabria se limita a señalar que la fijación del horario requiere el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

c) En relación con el trabajo nocturno, el convenio de Murcia, art. 7, fija su retribución con un incremento del 25 % sobre el salario base; el de Cantabria, art. 19, es del 15 %.

d) Por último, en cuanto al descanso semanal, el convenio de Cantabria, art. 4, aunque no lo señale de manera expresa, permite afirmar tras su lectura que el descanso semanal será de dos días normalmente: como regla general, los sábados y domingos; en algún caso, los domingos y cualquier otro día durante la semana.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

a) El análisis del tratamiento dado a la jornada en este sector permite evidenciar una alta coincidencia en torno a la fijación del promedio de 40 horas semanales, recogido en los convenios de Asturias, art. 4; Murcia, art. 15; Alicante, art. 6; Barcelona, art. 22, salvo para la jornada nocturna que se establece en 39,45; Cádiz, art. 4; Castellón, art. 12; Gerona, art. 25; Las Palmas, art. 14, salvo para la nocturna que serán 39; Lugo, art. 14; Málaga, art. 13; Orense, art. 7; Pontevedra, art. 6; Sevilla, art. 14; Tarragona, art. 16; Zamora, art. 8.

Los límites anuales son mucho más variados: 1826 horas y 27 minutos se recogen en el convenio de Madrid, art. 14, en el de Sevilla, art. 14 y en el de Las Palmas, art. 14, si bien este último fija 1781,21 para la nocturna; 1826 horas en Zamora, art. 8; 1816 horas en Lérida, art. 15; 1810 horas en Asturias, art. 5; 1800 horas anuales en La Coruña, art. 17, Ciudad Real, art. 10, y Tarragona, art. 16; 1795 horas en Guadalajara, art. 11; 1792 horas en Cantabria, art. 18; 1790 horas en Castellón, art. 12; el convenio de Navarra, art. 8, oscila entre las 1789 y las 1779, según la jornada sea continua o partida, respectivamente; 1788 horas en Valladolid, art. 13; 1776 horas en Murcia, art. 15; 1768 horas, en el de Córdoba, art. 7; 1739 horas para 2006, en el de Guipúzcoa, art. 15, que se alcanzan tras reducciones anuales paulatinas, partiendo de las 1745 horas de 2003.

El máximo diario de nueve horas aparece recogido en el convenio de Cantabria, art. 18; Murcia, art. 15; Ciudad Real, art. 8; Córdoba, art. 7; Guadalajara, art. 11; Orense, art. 7; Sevilla, art. 14. El de Madrid, art. 14, lo establece en ocho horas diarias;

Las previsiones sobre jornada irregular son bastante numerosas. El convenio de Madrid, art. 14, permite la distribución irregular de la jornada, ajustándola al volumen de trabajo; en todo caso, las empresas expondrán la jornada a realizar por períodos no inferiores al mes y con una antelación mínima de 30 días al de su iniciación. También el convenio de Murcia, art. 15, lo permite, dando intervención a los representantes de los trabajadores en el proceso de adopción de estas decisiones. Asimismo, aparece prevista en el convenio de Castellón, art. 14; Ciudad Real, art. 10; Córdoba, art. 7; Guadalajara, art. 11; Málaga, art. 10; Orense, art. 7; Sevilla, art. 14, con una reserva de 50 horas para los meses de junio a agosto, dentro de unos límites; Valladolid, art. 13.

Por lo que respecta al descanso en las jornadas continuas, se aprecia un incremento en las previsiones relacionadas con la determinación de su naturaleza respecto el informe de 1999. Así, el convenio de Asturias, art. 5, prevé que el tiempo de descanso de quince minutos para los trabajadores que prestan servicios con jornada continua tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo; por otra parte, obliga a disfrutarlo en el interior del centro de trabajo. También los convenios de Cantabria, art. 19, Madrid, art. 14, Navarra, art. 8, Barcelona, art. 22, Cádiz, art. 4, Guadalajara, art. 11, Sevilla, art. 14, y Zamora, art. 10, reputan este tiempo como de trabajo efectivo. También el convenio de La Coruña, art. 17, pero sólo para las empresas que viniesen reconociendo ese derecho con anterioridad a 1983. El convenio de Murcia, art. 15, lo eleva a 20 minutos, siempre que la jornada exceda de cinco horas, y lo reputa igualmente como tiempo de trabajo efectivo; en sentido similar, el de Lérida, art. 15. El de Ciudad Real, art. 10, lo sitúa en 25 minutos, y lo reputa como tiempo de trabajo efectivo. El de Pontevedra, art. 6, prevé los 15 minutos del ET, pero no determina si computan o no como tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de jornadas partidas, el convenio de Cádiz, art. 4, prevé un descanso que oscila entre las dos y las cuatro horas.

b) El tratamiento del horario sigue siendo escaso. El convenio de La Coruña, art. 16, únicamente predispone que la jornada de domingos y festivos no podrá pasar de las 12:00; también el de Pontevedra, art. 6, se limita a fijar los horarios correspondientes al domingo.

En cuanto a su fijación, el convenio de Lugo, art. 14, prevé que se labore entre las siete de la mañana y las dos de la tarde. El convenio de Ciudad Real, art. 11, exige para su fijación el acuerdo con los representantes de los trabajadores; asimismo prevé que, en caso de desacuerdo, se aceptará la mediación de la "Delegación Provincial de Industria y Trabajo".

c) Por lo que respecta al trabajo nocturno, el convenio de Asturias, art. 5, prevé que se retribuya con un complemento equivalente al 25% del salario base; además concreta que caso de que las horas nocturnas no rebasen las cuatro, sólo se percibirá por aquéllas que tengan esta consideración; en cambio, cuando rebasen esa cuantía, la totalidad de la jornada se retribuirá como nocturna. Los convenios de Cantabria, art. 11, Murcia, art. 23, Cádiz, art. 17, Gerona, art. 11, Guadalajara, art. 11, se manifiestan en los mismos términos. El de Zamora, art. 16, también los recoge, si bien la cuantía es del 20 %. El convenio de Castellón, establece sin más el recargo del 25%. El convenio de Madrid, art. 14, el de Sevilla, art. 19, y el de Málaga, art. 8, lo fijan en un

30% adicional. El de Las Palmas, art. 14, en el 50%. El de La Coruña, art. 12, en un 40%. El convenio de Navarra, art. 22, establece el valor de 1,72 euros/hora. El convenio de Barcelona reputa trabajo nocturno el realizado a partir de las nueve de la noche y fija su retribución por un número de euros/hora variable según la categoría del trabajador.

e) El tratamiento del descanso semanal, a veces, consiste en una mera remisión al texto estatutario, como en el convenio de Córdoba, art. 32.

- Por lo que respecta a su duración, los convenios de Cantabria, art. 20, Sevilla, art. 14, y Lugo, art. 16, recogen el día y medio ininterrumpido previsto en el ET; también el de Ciudad Real, art. 12, prevé un día y medio de descanso. Los convenios de Barcelona, art. 26, y Guadalajara, art. 11, aluden a 36 horas; lo mismo establece el de Valladolid, art. 18, añadiendo el carácter de ininterrumpidas. El convenio de Madrid, art. 14, prevé la posibilidad de que en las empresas se pacte entre empresario y trabajador el descanso de dos días.
- En cuanto a la fijación del momento de disfrute habitual, el convenio de Madrid, art. 14, prevé que el domingo tendrá la consideración de laborable. El de Murcia, art. 16, señala que el descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible con excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y trabajador; en caso de desacuerdo, se disfrutará dentro de los siete días inmediatamente posteriores. Una previsión similar aparece en el convenio de Barcelona, art. 26 y en el de Valladolid, art. 14. El convenio de Castellón, art. 16 garantiza que al menos cada tres domingos se descansa otro. El convenio de Ciudad Real, para los casos en que el domingo sea laborable trata de garantizar que el descanso pueda tener lugar dicho día un mínimo de veces al mes. El de Guadalajara, art. 11, que al menos una vez al mes coincida con sábado o domingo.
- En lo relativo a su acumulación, el convenio de Cantabria, art. 20, lo permite por períodos de hasta 14 días, siempre que concurren circunstancias excepcionales que así lo requieran. El de Valladolid, art. 18, prevé la acumulación de hasta 72 horas que deberán disfrutarse en los 30 días siguientes a la generación del derecho.
- Finalmente, en cuanto a previsiones específicas sobre trabajo en domingos y festivos, el convenio de Asturias, art. 4, señala que la jornada en tales días no podrá exceder de cuatro horas. El convenio de Madrid, art. 13, prevé compensaciones específicas para el trabajo en días festivos; igualmente, en el art. 14, establece que si el descanso semanal coincide con un festivo o su víspera, tendrá lugar al siguiente día hábil. Las compensaciones económicas y/o de otro tipo por la prestación de servicios en domingos y festivos también están presentes en el convenio de Murcia, art. 16; en el de Cádiz, art. 6; en el de Castellón, art. 16, para el caso en que coincida con el día de descanso; en el de Ciudad Real, art. 14; en el de Gerona, art. 6; Guadalajara, art. 11; Guipúzcoa, art. 10; Lérida, art. 15; Lugo, art. 10; Orense, art. 8; Tarragona, art. 16; Valladolid, art. 14. El convenio de Navarra, art. 9, establece un régimen específico respecto la compensación en descanso del trabajo desarrollado en festivos no recuperables.

2.3. Comercio de vinos

a) Por lo que respecta a la jornada, el promedio semanal de 40 horas aparece recogido en el convenio de Asturias, art. 3; Madrid, art. art. 13; Alicante, art. 16; Burgos, art. 12; Lugo, art. 11; Orense, art. 11; Zamora, art. 13; Zaragoza, art. 27. En

sentido distinto, el convenio de Valencia, art. 11, prevé 35/36 horas semanales de promedio para algún subsector.

El tratamiento es más diverso en el caso de la jornada máxima anual: 1826 horas en Burgos, art. 12; 1800 horas en Alicante, art. 16; 1792 horas en Asturias, art. 3; Albacete, art. 19; 1784 horas en Madrid, art. 13; 1764 horas en Córdoba, art. 21, y en Murcia, art. 9, este último tras reducciones graduales llevadas a cabo cada año durante la vigencia del convenio; 1760 horas para 2006 en Valladolid, tras reducciones paulatinas para cada año de vigencia del convenio; 1747 horas en Álava, art. 9; el de Valencia, art. 11, establece un límite anual diversificado por subsectores que va desde las 1619 horas hasta las 1784; 1726 horas para 2006 en Vizcaya, art. 7, tras reducciones paulatinas para cada año de vigencia del convenio.

En cuanto a los límites diarios, el convenio de Madrid, art. 13, Zamora, art. 13 y el de Burgos, art. 12, lo establece en ocho horas;

La distribución irregular se contempla en los convenios siguientes: el convenio de Murcia, art. 9, permite llevarla a cabo, dentro de ciertos parámetros –máximo nueve horas diarias; durante tres meses; compensación en otros momentos del año; comunicación previa a los representantes de los trabajadores y acuerdo con los mismos-. Los convenios de Álava, art. 9, y Orense, art. 11, también permiten establecer la jornada irregular y fijan los parámetros a los que debe ajustarse la misma. Algo similar sucede en el convenio de Valencia, art. 11, para algún subsector. El convenio de Albacete, art. 31, procede a crear una bolsa de 80 horas anuales y marca su modo de utilización.

Por lo que respecta al tiempo de descanso en caso de jornada continua, el descanso de 15 minutos previsto en el texto estatutario se reputa como tiempo de trabajo efectivo en el convenio de Alicante, art. 16, y en el de Zamora, art. 15; en el convenio de Valencia, art. 13, el descanso es de treinta minutos y se considera tiempo de trabajo efectivo. En sentido diverso, se manifiesta el convenio de Valladolid, art. 3, que no lo reputa tiempo de trabajo efectivo, salvo que se pacte algo distinto a nivel de cada empresa.

b) Las previsiones sobre horario son escasas. El convenio de Asturias, art. 3, se limita a señalar que la finalización del trabajo los días de nochebuena y nochevieja no podrá rebasar de las 14 horas. El convenio de Córdoba, art. 21, señala que la distribución de la jornada se efectuará de mutuo acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores. El convenio de Vizcaya, art. 9, señala que se fijará en cada empresa por acuerdo con los representantes de los trabajadores; por otra parte, el art. 7 establece que los días de nochebuena y nochevieja la jornada finalizará a las 15:00. El de Zaragoza, art. 27, remite a su fijación por la empresa.

c) En cuanto al tratamiento del trabajo nocturno, el convenio de Murcia, art. 14, fija su retribución con un 25 % de incremento sobre las horas diurnas; con todo, señala que este plus no se devenga entre el 15 de agosto y el 31 de octubre. El incremento del 25 % se recoge también en el convenio de Córdoba, art. 18, y en el de Valencia, art. 11. El convenio de Álava, art. 15, señala que la retribución será la fijada en las correspondientes tablas salariales, si bien las mismas no prevén nada al respecto. El convenio de Zamora, art. 25, señala que la retribución específica se fijará por acuerdo de empresa. El de Zaragoza, art. 34, prevé un incremento del 20%.

d) El convenio de Valencia, art. 14, establece un régimen de trabajo a turnos para las industrias alcohólicas.

e) Por lo que respecta al descanso semanal, las previsiones son más numerosas.

- El convenio de Asturias, art. 3, recoge de manera implícita dos días de descanso; lo mismo sucede en el de Madrid, art. 13; Murcia, art. 9; Álava, art. 9; Burgos, art. 12; Lugo, art. 11; Zamora, art. 13; Zaragoza, art. 27. El convenio de Alicante, art. 16, establece que *“durante diez meses al año se realizará de lunes a viernes, y durante dos meses, a elección de la empresa y en atención a sus necesidades, se realizará de lunes a sábados, ambos inclusive”*; ahora bien, si durante esos diez meses en los que se prevé el descanso durante los sábados, resultase preciso laborar en sábado, las empresas podrán hacerlo previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- El convenio de Asturias, art. 3, permite afirmar que el descanso generalmente tendrá lugar el sábado y el domingo; de manera excepcional permite trabajar los sábados, si existiese alguna festividad durante la semana; únicamente para el caso de que la festividad coincidiese con el lunes, prevé la compensación del trabajo en sábado con otro día. Los mismos días de descanso se reflejan en el convenio de Madrid, art. 13, señalando expresamente la prohibición de trabajar en sábado. El de Álava, art. 9, se mueve en la línea de descansar sábados y domingos, si bien en relación con los primeros prevé ciertas excepciones; lo mismo sucede en el de Zaragoza, art. 27. El convenio de Burgos, art. 12, prevé que se trabaje de lunes a viernes, *“salvo las semanas en las que las festividades de carácter local o nacional sean de viernes a lunes, en las que para facilitar el servicio se trabajará los sábados”*. También el de Lugo, art. 11, salvo que se tome acuerdo en contra entre empresa y trabajadores. El de Zamora, art. 13, prevé que en principio se trabajará de lunes a viernes, salvo si existen especiales circunstancias organizativas o productivas en el sistema de trabajo de la empresa, en que se podrá repartir la jornada de lunes a sábado.
- En cuanto al trabajo en domingos y/o festivos, el convenio de Alicante, art. 16, señala que cuando caiga un festivo entre semana, los sábados se trabajará según las necesidades acreditadas de la empresa y en el supuesto de que el festivo fuera lunes, el sábado que se trabajaría sería el de la semana precedente; el exceso de jornada que se pudiera realizar por este concepto se abonará como horas extraordinarias.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

a) En la fijación de la jornada, predominan los convenios que recurren al cómputo semanal. Dentro de éstos, catorce convenios fijan el máximo en 40 horas: Murcia (cítricos, art. 14); Murcia (frutas y hortalizas), art. 12; Comunidad Valenciana (cítricos), art. 11; Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 34; Madrid (patata), art. 10; el convenio de Barcelona, Lérida y Gerona (frutos secos), art. 8; Zaragoza (aceitunas y encurtidos), art. 17; Sevilla, art. 22; Granada, art. 15; Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 21; Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos), art. 14; Almería, art. 5; Pontevedra, art. 6; Valencia (frutos secos), art. 12. El convenio de Cantabria, art. 12, se desmarca y la sitúa en 38 horas y 30 minutos; el de Cádiz, art. 6, con 39 horas.

El cómputo anual aparece en once convenios, con valores máximos diversos: el convenio de Almería, art. 5, prevé 1826 horas; 1816 horas en Pontevedra, art. 6; 1812 horas en el de Reus y Tarragona, art. 6; el convenio de Barcelona, Lérida y Gerona de frutos secos, art. 8, prevé 1808 horas; el convenio de Murcia (frutas y hortalizas), art. 12, prevé 1800 horas; también el convenio de Barcelona (frutas,

verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 21 –salvo para la mancomunidad de Sabadell-Tarrasa, en la que son 1792 horas-, el de Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos), art. 14, el de Tarragona, art. 9; el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), art. 11, parte de las 1814 horas en la campaña 2003/2004 y va reduciendo 4 horas anuales hasta las 1790 horas previstas para 2010; 1790 horas en Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 34; 1792 horas en Madrid (patata), art. 10;

El máximo diario, se sitúa en ocho horas en el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), art. 11; en el de Murcia (frutas y hortalizas), art. 12 y en el de Valencia (frutos secos), art. 12. El convenio de Sevilla, art. 22, permite a las empresas, según las necesidades de cada día, que exijan a sus trabajadores prestar servicios hasta un total de nueve horas de trabajo, sin sobrepasar las 40 horas semanales; el de Almería, art. 5, recoge esas nueve horas, pero permitiendo alcanzar las 50 horas semanales; las nueve horas diarias se recogen en el de Granada, art. 15.

El convenio de Granada, art. 15, además contiene unas previsiones específicas para garantizar a los trabajadores un mínimo de jornada.

La posibilidad de realizar una distribución irregular de la jornada aparece en el convenio de Almería, art. 5, que procede a regularla, y también en el de Valencia (frutos secos), art. 12.

La jornada continua y, en concreto, el descanso dentro de la misma es objeto de atención en al menos cinco convenios. El convenio de Murcia (cítricos), art. 14, prevé la posibilidad de realizar jornada “intensiva” entre julio y septiembre, si así se pacta con los representantes de los trabajadores; en tales casos, el derecho al descanso obligatorio de 15 minutos dentro de la jornada, mejora el previsto en el ET, pues se devenga tras cinco horas de trabajo; el convenio no aclara la naturaleza de este tiempo. El de Murcia (frutas y hortalizas), contiene una previsión idéntica, si bien en este caso sí se aclara la naturaleza del tiempo de descanso, señalando expresamente su carácter retribuido. El convenio de Almería prevé el descanso de veinte minutos que se devenga tras cinco horas de trabajo –doble mejora respecto el ET-; especifica que es retribuido pero que no computa a efectos de la determinación de la jornada ordinaria. El convenio de Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 35, procede a mejorar el descanso estatutario, pues lo sitúa en 30 minutos, pero no aclara la naturaleza de este tiempo. El convenio de Cantabria, art. 12, lo fija en 20 minutos, pero tampoco aclara su naturaleza.

b) Las previsiones sobre horario son igualmente parcas. El convenio de Madrid (patata) se limita a señalar que los días de nochebuena y nochevieja la jornada finalizará a las 14:00.

En orden a su fijación por el propio convenio, el de Murcia (cítricos), art. 14, señala que se trabajará de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 y de 14:30 a 19:30, si bien permite la jornada intensiva en ciertas épocas del año; el convenio de Cantabria, art. 12, también prevé un horario –lunes, miércoles y viernes de 5 a 13 horas; martes de 6 a 13 horas; jueves de 6 a 14 horas-. También el convenio de Guipúzcoa, art. 11 procede a la fijación del horario –de lunes a jueves, entre las 5:00 y las 12:45; el viernes de 5:00 a 12:30-.

El convenio de Murcia (frutas y hortalizas) remite al pacto entre la empresa y los representantes, dentro de unas bandas que prevé el propio convenio. El convenio de Cádiz, art. 6, se mueve en esta línea, aunque su literalidad no sea del todo clara: “la fijación de estos horarios es facultad de la empresa que los establecerá con la

información de los representantes de los trabajadores, resolviendo la autoridad laboral en el supuesto de discrepancia”.

c) La atención por el trabajo nocturno, en particular, su retribución aparece en al menos diez convenios de los analizados. El convenio de Cantabria, art. 23, prevé un incremento del 10% sobre el salario base más antigüedad. El convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 36, lo establece en un 12,48 %, salvo para los que sean trabajadores nocturnos “por su propia naturaleza” y a los que se lleven a cabo como tales en la mancomunidad de Sabadell y Tarrasa. El convenio de Murcia (cítricos), art. 33, fija su retribución con un incremento del 25% sobre el salario base. El mismo incremento se recoge en el convenio de Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 36; en el de Cádiz, art. 26; en el de Almería, art. 16; en el de Reus y Tarragona, art. 15; y en el de Valencia (frutos secos), art. 12. El de Zaragoza (encurtidos), art. 16, lo establece en un 30% del salario pactado en convenio; además, califica como nocturno el trabajo prestado desde las 21:00 has las 6:00. El convenio de Granada, art. 19, prevé un incremento del 50% sobre el salario más antigüedad; en todo caso, recoge algún supuesto que, al menos temporalmente, la hora nocturna se abona como diurna.

d) Por lo que respecta a la realización de trabajo a turnos, el convenio de Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 36, establece un sistema de tres turnos – mañana, tarde y noche- para el personal no administrativo. También el convenio de Almería, art. 5.

e) Las previsiones sobre descanso semanal son numerosas.

- La duración básica de día y medio subyace en el convenio de Murcia (frutas y hortalizas); de manera expresa, se recoge en el de Granada, art. 16 y en el de Cádiz, art. 7; Almería, art. 5; también en el de Pontevedra, art. 6, si bien bajo la expresión “36 horas ininterrumpidas”. En el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), art. 11, está ampliado a dos días; también en Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 34; Cantabria, art. 13; Zaragoza (encurtidos), art. 17; Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 21; Guipúzcoa, art. 11; Reus y Tarragona, art. 8; Tarragona (frutos y frutas), art. 9; Valencia (frutos secos), art. 12.
- En cuanto a la fijación del momento de disfrute, el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), art. 11, prevé que tenga lugar normalmente los sábados y domingos; no obstante, para las empresas que tengan pactado o pacten la prestación de servicios los sábados, el día de descanso, al margen del domingo, tendrá lugar los miércoles. El convenio de Cantabria, art. 12, establece como regla general el descanso durante el sábado y el domingo, con alguna excepción –que el viernes inmediato anterior o el lunes siguiente sea festivo, caso en que se podrá trabajar el sábado-. El de Granada, art. 16, recoge las previsiones estatutarias sobre el momento de disfrute; lo mismo sucede en el de Cádiz, art. 7. El convenio de Zaragoza (encurtidos), art. 17, prevé que se trabaje de lunes a viernes. El de Almería, art. 5, establece el descanso los sábados a partir de las 15:00 y la jornada entera del domingo, pero admite pacto en contrario. El convenio de Madrid (frutas, verduras y hortalizas), art. 35, establece como regla general el carácter no laborable del lunes; para ciertas empresas, permite la distribución de las cinco jornadas laborables entre el lunes y el sábado, pero garantizando siempre el carácter consecutivo de los dos días de descanso, teniendo carácter obligatorio que uno de ellos coincida en domingo –luego, en realidad, el descanso será o bien en sábado, o bien en lunes-. El convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas), art. 21, prevé que el sábado sea día de

descanso, salvo que en la misma semana hubiesen tres o cuatro días seguidos de fiesta y que a criterio de la administración sea de interés general la apertura. El convenio de Murcia (frutas y verduras) prevé que sea en sábado tarde y en domingo. El convenio de Guipúzcoa, art. 11, declara el carácter no laborable del sábado durante todo el año; ello conduce a que se descansen dicho día, además del domingo. El convenio de Pontevedra, art. 6, señala que lo establecerá la empresa libremente pero dentro de las 12 horas del viernes y las 5 horas de la mañana del lunes. El de Reus y Tarragona, art. 8, prevé que sea los sábados y domingos, salvo que se produzcan tres días festivos consecutivos. El convenio de Tarragona (frutas y frutos), prevé como regla general que se descansen sábados y domingos, excepto en las empresas dedicadas al descascarado y torrefacto, en las que la jornada será de lunes a sábado, salvo entre los meses de junio y septiembre y ocho sábados más elegidos por la empresa, que será también de lunes a viernes. El de Valencia (frutos secos), art. 12, prevé que se trabaje habitualmente de lunes a viernes, si bien habilita a trabajar en sábados en la campaña de navidad, comenzando ésta en noviembre.

- En orden a su posible acumulación, el convenio de Granada, art. 16, prevé de manera expresa un régimen de acumulación, articulado cada dos semanas: una, se descansa el domingo; otra, el sábado y el domingo. El de Almería, art. 5, también admite la acumulación, pero sólo en el caso de trabajadores a turnos; estos descansan una semana en domingo y otra desde la tarde del sábado hasta la mañana del lunes, ambas inclusive.
- Las previsiones sobre trabajo en domingos y/o festivos, en orden a compensar o limitar las labores durante tales días, son bastante detalladas en el convenio de Granada, art. 16.

2.5. Comercio de pescados

- a) La regulación de la jornada en este ámbito presenta una diversidad notable.

El promedio semanal de 40 horas está presente en el convenio de Barcelona, art. 11, y en el de Zaragoza, art. 15. Otros tres convenios fijan topes semanales inferiores: el convenio de Madrid, art. 10, 39 horas; el de La Coruña, art. 6, 38 horas; el de Pontevedra, art. 7, 36 horas. El cómputo anual aparece en cuatro convenios, cada uno con un tope diferente: 1790 horas en Barcelona, art. 11; 1755 horas en Madrid, art. 10; 1752 horas en el convenio de asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao, art. 14; 1619 horas en La Coruña, art. 6. El límite diario se establece en 7 horas y 36 minutos, en el convenio de La Coruña, art. 6.

- Ningún convenio se refiere a la posibilidad de establecer una jornada irregular.

La regulación del tiempo de bocadillo, apenas ha experimentado cambios respecto a la detectada en el informe de 1999. El convenio de Barcelona recoge el descanso estatutario de 15 minutos para los trabajadores que prestan servicios en régimen de jornada continua, especificando que dicho tiempo se considerará tiempo de trabajo. El convenio de Madrid, art. 11, mejora el descanso de quince minutos previsto en el texto estatutario y lo sitúa en treinta minutos; no especifica si dicho tiempo se considera de trabajo efectivo o no; lo mismo sucede en el convenio de Pontevedra, art. 7. El de La Coruña, art. 6, prevé esa misma duración, pero en cambio señala que dicho tiempo contabilizará dentro de la jornada laboral.

- b) Por lo que respecta al horario, el convenio de Madrid, art. 11, procede a fijarlo, distinguiendo el del personal que trabaja para empresas mayoristas, del que

presta servicios para empresas exportadoras. El convenio de Zaragoza, art. 16, se limita a establecer el horario de entrada.

c) Las previsiones sobre trabajo nocturno se han detectado en al menos tres convenios. El convenio de La Coruña, art. 12, califica como tal la que se desarrolla a partir de las 21:00; por otra parte, fija su retribución con un recargo del 100 % sobre el salario tipo del convenio. El convenio de asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao, art. 6, fija la retribución del trabajo nocturno con un incremento del 30 % sobre el salario base personal. El de Zaragoza, art. 23, prevé para el trabajo nocturno un incremento mínimo del 25 % sobre el salario base.

d) En cuanto al descanso semanal, el convenio de Madrid, art. 11, permite deducir que el descanso tendrá lugar el domingo y el sábado tarde, pues al establecer el horario, señala que la jornada del sábado finalizará a las 11:30 o a las 9:00, dependiendo de que tipo de trabajadores se trate. El convenio de asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao, art. 14, recoge dos días de descanso, que podrán disfrutarse bien el lunes y domingo, bien el sábado y el domingo.

2.6. Comercio de carnes y huevos

a) La limitación de la jornada a 40 horas semanales de promedio se recoge en el convenio del comercio minorista de charcutería y carnicería de las provincias de Valencia y Castellón, art. 6. El convenio de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona, art. 10, fija la jornada máxima anual en 1803 horas para el año 2004, reduciéndolas progresivamente, a razón de una hora por año, hasta llegar a las 1800 horas en el año 2007.

Tanto el convenio del comercio minorista de charcutería y carnicería de las provincias de Valencia y Castellón, art. 6, como el de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona, art. 26, permiten la distribución irregular, dentro del respeto de ciertos límites.

b) En relación con el descanso semanal, el convenio colectivo del comercio minorista de charcutería y carnicería de las provincias de Valencia y Castellón, art. 26, señala que las partes sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil laboral los sábados y domingos; con todo, para el caso en que se presten servicios en domingo o festivo, prevé unas compensaciones específicas; igualmente, para el caso de que no se presten servicios voluntariamente, permite la posibilidad de imponer unos turnos rotativos.

2.7. Comercio de ganadería

Los tres convenios del comercio de ganadería analizados prevén el máximo de 40 horas semanales de promedio; el máximo semanal, por el contrario, varía en cada convenio: el de Navarra, art. 5, fija 1760 horas anuales, que se reducen a 1748 y 1736 horas para los años 2005 y 2006, respectivamente; el de Palencia, art. 6, prevé 1800 horas; el de Salamanca, art. 10, 1810 horas.

2.8. Panaderías y masas congeladas

a) Las previsiones sobre jornada encuentran una cierta coincidencia en relación con el establecimiento de un máximo de 40 horas semanales de promedio en los convenios de Melilla, art. 3; Cuenca, art. 7; Huelva, art. 15; León, art. 5; Lérica, art. 9.

Por su parte, el convenio de Cádiz, art. 4, y el de Málaga, art. 4, prevén la jornada de 39 horas semanales.

Los límites sobre la duración máxima anual son más variados: 1822 horas y 27 minutos para 2005, 1818 horas y 27 minutos para 2006, y 1814 horas y 27 minutos para 2007 en Cuenca, art. 7; 1806 horas en Lérida, art. 9; 1800 horas en León; 1789 horas en Málaga, art. 4; 1768 horas en Cataluña, art. 12; 1761 horas en Álava, art. 18.

El máximo diario de nueve horas se recoge en el convenio de Cádiz, art. 4 y en el de Málaga, art. 4.

La distribución irregular se permite en el convenio de Cádiz, art. 4, sin rebasar el tope de 9 horas diarias, y preavisando con siete días de antelación; también el convenio de León, art. 5, y el de Málaga, art. 4, con el respeto en este último de nueve horas diarias máximas

La naturaleza del tiempo de descanso previsto para la jornada continua se especifica en al menos tres convenios: los convenios de Álava, art. 18, y Cádiz, art. 4, lo reputan como tiempo de trabajo efectivo; en sentido contrario se manifiesta el convenio de León, art. 5. En cuanto a su duración, el convenio de Cataluña mejora las previsiones estatutarias de 15 minutos en las jornadas continuas y lo fija en 20 minutos con carácter general y 30 minutos para el turno de noche, pero no aclara la naturaleza de dicho tiempo; el de Cádiz, art. 4, también lo fija en 30 minutos; el de Lérida, prevé 20 minutos que se generan tras cuatro horas de trabajo.

b) Por lo que respecta al horario, el convenio de Melilla, art. 3, se limita a señalar las horas de entrada, separando la del personal encargado de la masa, de la del personal de reparto.

c) El trabajo nocturno encuentra tratamiento en el convenio de Huelva, art. 7, que prevé una retribución específica para el mismo; dicha retribución en el convenio de León, art. 16, es del 25 % sobre el salario base.

d) Las previsiones sobre descanso semanal son muy variadas.

- El convenio de Cataluña, art. 12, prevé que la jornada se distribuirá de lunes a viernes, salvo en las empresas en las que se venga trabajando los sábados. El convenio de Álava, arts. 19 y 20, en principio parte, de la obligatoriedad del descanso semanal; con todo, el propio convenio, cláusula adicional tercera, permite exceptuar estas previsiones. El convenio de Cádiz, art. 6, prevé dos días de descanso a la semana, que podrán ser consecutivos o alternos. El de Cuenca, art. 7, día y medio ininterrumpido.
- El convenio de Huelva, art. 7, señala que todo el personal de panadería descansará en la noche del sábado al domingo con respecto a los obradores de panadería y a su vez los repartidores de pan a despachos y domicilios efectuarán este descanso en domingo; igualmente, manifiesta que tendrá que respetarse lo actualmente establecido sobre el día de descanso durante la semana y fiestas abonables de forma rotativa para no interrumpir el proceso productivo; por último, que en la provincia de Huelva, los domingos y festivos –que no caigan en sábado o lunes- queda prohibida la fabricación de pan en cualquier tipo de obrador, terminando la jornada del sábado no más de las 15 horas. El convenio de León, art. 6, recoge un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, con posibilidad de que se disfrute en sábado tarde y domingo o en otro momento de la semana. El convenio de Málaga, art. 6, prevé que el descanso semanal tenga una duración de 36 horas

ininterrumpidas; por otra parte, añade que el día de descanso semanal será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

Finalmente, el convenio de Melilla, art. 26, contiene previsiones específicas para el trabajo en domingos y festivos. Unas regla similares aparecen en los convenios de Álava, disposición adicional tercera; Cádiz, art. 7; Cuenca, art. 6, con compensaciones también para la prestación de servicios en días libres; Huelva, art. 16; León, art. 17; y Lérica, art. 16.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

El convenio de Murcia, art. 13, prevé el máximo semanal de 40 horas, salvo para los meses de junio a agosto que será de 35 horas; el de Alicante, art. 7, fija las 40 horas con carácter general. La duración máxima anual es objeto de reducción paulatina de año en año en el convenio de Alicante, art. 7, de manera que, partiendo de las 1776 horas previstas para los años 2004, 2005 y 2006, las 1772 horas para 2007, se alcanzan las 1768 horas en 2008. Algo similar sucede en el convenio de Burgos, art. 18, partiendo de las 1786 horas para 2003, las 1783 horas para 2004 y las 1780 horas para 2005. El máximo anual se fija en 1767 horas en el convenio de Murcia, art. 13. El máximo diario se fija en ocho horas en el convenio de Murcia, art. 13;

El convenio de Alicante, art. 8, prevé la posibilidad de establecer la jornada continua para todo el personal de sección administrativa durante los meses de julio y agosto. También el de Burgos, art. 18, permite que las empresas pacten con sus trabajadores la jornada intensiva. El descanso de quince minutos previsto para la jornada continua se reputa como de trabajo efectivo en el convenio de Murcia, art. 13;

El convenio de Murcia, art. 13, parece fijar un descanso semanal de dos días, en la medida en que establece que la jornada se desarrollará de lunes a viernes.

3. COMERCIO DEL METAL

a) La regulación de la jornada encuentra un punto de alta coincidencia en lo relativo a la duración máxima semanal de 40 horas, presente en el convenio de Navarra, art. 6; Alicante, art. 13; Badajoz, art. 21; Castellón, art. 13; León, art. 6; Orense, art. 8; Pontevedra, art. 7; Vizcaya, art. 13; y Sevilla, almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo, art. 8. Este límite varía en el convenio de Cádiz, art. 16, que lo sitúa en 39 horas y media.

La fijación de una duración máxima anual presenta mayor diversidad: 1816 horas en Jaén, art. 14; 1810 horas en Tarragona, art. 19, y Sevilla, para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina, art. 17; 1805 horas en Alicante, art. 13, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1800 horas en Cádiz, art. 16, León, art. 6, Palencia, art. 8, y Pontevedra, art.7; 1794 horas en Burgos, art. 14, para 2005, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1793 horas en Barcelona, art. 28; 1780 en Castellón, art. 13, para 2005, que se reducen a 1777 para 2006; 1778 horas en La Rioja, art. 9, para 2005, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1765 horas en los convenios de Valencia, art. 17, y Zaragoza, art. 10, ambos para 2005 y tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1762 horas

en Navarra, art. 6 para 2005, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1758 horas en Vizcaya, art. 13; 1746 horas en Álava, art. 22, para 2005, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; las mismas horas se prevén en el convenio de Zamora, art. 10.

El límite máximo diario de nueve horas se recoge en el convenio de Alicante, art. 9; también en el de Barcelona, art. 28, aunque si se pacta la jornada irregular cabe alcanzar las diez horas diarias.

Por lo que respecta a la distribución irregular, el convenio de Barcelona, art. 28, permite que se pacte por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, pudiéndose superar en tales casos las nueve horas diarias, recomendándose en tales casos no exceder de las diez horas. También el convenio de León, art. 6, permite que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con respeto a los límites estatutarios de descanso entre jornadas y duración máxima. El convenio de Valencia, art. 19, por su parte, bajo la rúbrica de flexibilidad horaria, también regula el modo introducir la distribución irregular de la jornada por parte de las empresas cuyas circunstancias lo requieran. El convenio de Zamora, art. 11, el de Sevilla para almacenistas de hierro, tuberías, aceros y material no férreo, art. 8, y el de Sevilla, para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina, art. 17, también regulan esta cuestión. El convenio de Álava, art. 23, prevé un bolsín de 45 horas anuales del que dispondrán las empresas para cubrir sus necesidades urgentes o períodos punta de producción; la utilización de dicho bolsín se somete al cumplimiento de una serie de requisitos de índole diversa.

b) Las previsiones sobre el horario no son muy numerosas. El convenio de Navarra, art. 9, señala que se distribuirá la jornada de manera tal que sean festivos todos los sábados del año a partir de las 13:30 horas. El de Burgos, art. 33, señala, en relación con el horario, que en el interior de las empresas se acordará el régimen de atención a los clientes que permanezcan en el interior del establecimiento en el momento del cierre del mismo. El convenio de Valencia, art. 17, reconoce que es potestad de la empresa la fijación del horario de cada trabajador.

c) La retribución específica del trabajo nocturno se fija en distintos convenios y con cuantías diversas: en el convenio de Navarra, art. 21, es un 25 % sobre el salario base; la misma cuantía, pero calificada como mínima, se recoge en el de Castellón, art. 11, y en el de Pontevedra, art. 15; por su parte, en el de Álava, art. 14, la retribución aparece como el resultado de multiplicar el salario base por once y por 1,25 y dividir entre las horas de jornada anual.

d) En relación con el descanso semanal, el convenio de Cádiz, art. 37, remite en esta materia al art. 37 ET.

- La duración de dicho descanso, se contempla del siguiente modo: el día y medio ininterrumpido previsto en el texto estatutario se reitera en los convenios de La Rioja, art. 9, y Jaén, art. 14. Por otra parte, de manera implícita está presente en el convenio de Pontevedra, art. 7, y en el de Alicante, art. 9, salvo en este último para los trabajadores que prestan servicios los sábados, supuesto en el que parece que el descanso semanal será de dos días, pues se fija la jornada de lunes a viernes. El convenio de León, art. 6, también permite afirmar para algún subsector que el descanso tendrá una duración de dos días, en la medida en que prevé que la jornada se distribuya de lunes a viernes; lo mismo sucede, pero con carácter general, en el convenio de Palencia, art. 8.

- Las previsiones estatutarias relativas a su disfrute en domingo, además de la tarde del sábado o la mañana del lunes, se recogen en el convenio de La Rioja, art. 9; en el de Alicante, art. 9, salvo para los que prestan servicios en almacenes, cuya jornada semanal se efectuará de lunes a viernes; implícitamente, en el de Pontevedra, art. 7; como regla general, en el de Sevilla, para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina, art. 17.

El convenio de Navarra, art. 9, reconoce que la tarde del sábado será de descanso; lo mismo hace el convenio de Álava, art. 22, salvo en los días de nochebuena y nochevieja; el de Tarragona, art. 18, señala que se procurará conceder descanso el sábado por la tarde, siempre que la actividad de la empresa lo permita. El convenio de Vizcaya, art. 13, garantiza que al menos en ciertas épocas del año se libre los sábados.

- No se han detectado cláusulas que aborden la posibilidad de acumulación.
- Las previsiones específicas sobre el trabajo en domingos y festivos se recogen en los convenios de La Rioja, art. 9 –el descanso semanal se traslada a la semana anterior o posterior, excepto en el período que media entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, período en el que las partes deberán ponerse de acuerdo-; de Barcelona, art. 27 –simplemente se refiere a la plena validez de los acuerdos que las empresas puedan convenir con sus trabajadores sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva de las fiestas que tengan el carácter de recuperables-; de Cádiz, art. 19 –se refiere a las jornadas especiales que se pueden desarrollar en determinados festivos o ferias-; de Jaén, art. 35 –regula el descanso en fiestas, reconociendo a los trabajadores el derecho a disfrutar de 16 horas de descanso entre las fiestas locales de semana santa y navidad, pudiéndose disfrutar a voluntad del trabajador en otra época del año-; de Palencia, art. 13 –derecho a descansar durante tres tardes durante las fiestas patronales, así como las vísperas de navidad, año nuevo y reyes-; de Valencia, art. 18 –regula la compensación del trabajo prestado en domingos y festivos y potencia la adscripción voluntaria-.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

El establecimiento una jornada máxima de 40 horas semanales se recoge en el convenio de Tenerife, art. 7. Las previsiones anuales son de 1826 horas y 27 minutos en Sevilla, art. 7; 1826 horas en Asturias, art. 5; 1756 horas en Madrid, art. 8.

El convenio de Madrid, art. 8, establece que para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con la representación de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, de sesenta horas de cómputo anual para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas sin sobrepasar las diez, o las cuarenta horas semanales.

El convenio de Tenerife es el único que regula el horario, diferenciando un régimen continuado en verano de 8 a 15 horas; y otro partido el resto del año –de 8 a 13 y de 15 a 18-. Igualmente este convenio prevé la posibilidad de establecer un sistema de trabajo a turnos, cuyas líneas procede a regular. También el convenio de Sevilla, art. 7, regula el horario de trabajo, distinguiendo un régimen para verano y otro para invierno.

El convenio de Madrid, art. 8, prevé que los trabajadores disfrutarán de al menos un sábado libre al mes; por otra parte, el art. 10, fija como días de descanso semanal, los sábados por la tarde y los domingos completos. El de Sevilla, art. 7, señala que durante los meses que median entre junio y septiembre los sábados no serán laborables.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

a) La fijación de la jornada semanal, con el tope de 40 horas de promedio, aparece en al menos doce convenios: Cataluña, art. 22; La Coruña, art. 12; Alicante, art. 16; Burgos, art. 14; Cádiz, art. 12; Lugo, art. 9; Badajoz, art. 22; León, art. 6; Pontevedra, art. 12; Valencia, art. 10; Vizcaya, art. 13; Zaragoza, art. 12. Por otra parte, el convenio de Madrid, art. 26, prevé 40 horas para los trabajadores que presten servicios en régimen de jornada partida y 39 horas para los que laboren en régimen de jornada continua; las 39 horas semanales aparecen también en el convenio de Jaén, art. 7, pero ahora con carácter general. Finalmente, el convenio de Cantabria, art. 19, establece 38 horas y 45 minutos.

Las previsiones sobre jornada anual, presentes en al menos nueve convenios, contienen máximos muy variados: 1818 horas en La Coruña, art. 12; 1800 horas en León; 1794 horas en Burgos, art. 14, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores; 1792 horas en Madrid, art. 26, y Zaragoza, art. 12; 1784 horas en Valencia, art. 10; 1778 horas en Navarra, art. 10; 1774 horas en Vizcaya, art. 13; 1762 horas en Álava, art. 11, para el año 2004, que se reducen a 1758 para 2005 y 1755 para 2006;

El máximo diario de nueve horas se recoge en dos convenios, el de Alicante, art. 16, y el de Valencia, art. 10. Por otra parte, el convenio de Cataluña, art. 22, prevé que los trabajadores de venta directa al público no podrán negarse a atender con la mayor atención a un cliente de última hora, aunque ello comporte una ampliación de su jornada diaria.

Las previsiones sobre distribución irregular de la jornada más claras son las del convenio de León, que permite su establecimiento siempre que se alcance un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores. El convenio de Navarra, art. 10, prevé una serie de medidas para compensar los excesos de jornada, que lo aproximan al establecimiento de una distribución irregular de la jornada.

La posibilidad de realizar jornada continua o partida se reconoce expresamente en los convenios de Madrid, art. 26, y Pontevedra, art. 12.

- Para la jornada continua, el convenio de Madrid, art. 26, prevé un descanso de quince minutos durante la misma, pero no aclara la naturaleza de dicho descanso; en el de Zaragoza, art. 15, los quince minutos de descanso se generan tras cinco horas de trabajo y, además, se señala expresamente que se consideran tiempo de trabajo efectivo.
- Para la jornada partida, el convenio de Madrid, art. 26, señala que la interrupción no puede ser inferior a una hora; en el de Valencia, art. 10, la interrupción tiene una duración no inferior a dos horas.

b) Las previsiones sobre horario sólo se han detectado en seis convenios, y con alcance diverso, tanto en orden a su fijación como en punto a su contenido. El convenio de Navarra, art. 10, procede a establecerlo, admitiendo que por pacto individual pueda ser ampliado y modificado. El convenio de Cádiz, art. 12, fija un

horario aplicable entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; para el resto del año, remite a la distribución que efectúen libremente las empresas con sus trabajadores. El convenio de Pontevedra, art. 12, señala que se fijará en cada empresa, sin aclarar que sea mediante pacto o unilateralmente por la empresa. El convenio de Cataluña, art. 22, remite esta cuestión al pacto entre las empresas y los representantes de los trabajadores; la falta de acuerdo, determinará la mediación de la comisión paritaria y, en última instancia, de la autoridad laboral. También el convenio de Zaragoza, art. 12, exige el pacto con los representantes de los trabajadores. El convenio de Madrid, art. 27, señala que la fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, sin más limitaciones que las derivadas de la Ley.

c) La retribución del trabajo nocturno sólo se especifica en el convenio de Burgos, art. 11, que la fija con un incremento del 25% sobre el salario base;

d) En relación con el trabajo a turnos, el convenio de Badajoz, art. 32, recoge el derecho preferente de las mujeres a elegir turno de trabajo.

e) Las previsiones sobre descanso semanal son más numerosas y variadas.

- En primer lugar, por lo que respecta a su duración, el convenio de Cantabria, art. 19, recoge como regla general un día y medio de descanso; en ciertas condiciones, cabe disfrutar de dos días, no necesariamente consecutivos. El convenio de Madrid, art. 26 prevé un día y medio de descanso, que no tiene por qué ser ininterrumpido. También prevén un día y medio de descanso semanal ininterrumpido los convenios de Álava, art. 11, como regla general; Lugo, art. 20; y Pontevedra, art. 12, implícitamente.
- Por lo que respecta al momento de proceder a su disfrute, el convenio de Cantabria, art. 19, prevé como regla general que el descanso tenga lugar la tarde del sábado y el día completo del domingo; con todo, también recoge como excepción que se trabaje la tarde del sábado, descansando otro medio de la semana y percibiendo una cantidad económica o descansando un día completo de descanso. El convenio de Álava, art. 11, se mueve en una línea parecida. El convenio de Cataluña, art. 23, señala que la distribución del descanso semanal se acordará en el seno de cada empresa con los representantes de los trabajadores o, si no los hubiere, con los trabajadores directamente; únicamente predetermina que el personal de reparto no trabajará los sábados por la tarde. El convenio de Navarra, art. 10, prevé como regla general que se descanse la tarde del sábado. El convenio de Madrid, art. 26, prevé que se descanse los domingos, así como que la media jornada restante se disfrute en cualquier momento de la semana.

El convenio de Burgos, art. 14, prevé el descanso durante la tarde del sábado como regla general; en todo caso, permite que se labore en dicho momento, siempre que se haga voluntariamente y con derecho a obtener unas compensaciones previstas en el propio convenio. Algo similar sucede en el convenio de Cádiz, art. 12 bis. El convenio de Tenerife, art. 9, señala que ningún trabajador salvo pacto en contrario podrá trabajar en horario de sábado tarde durante más de dos sábados consecutivos; esta prohibición no rige en determinadas circunstancias. El de Valencia, art. 10, señala que como regla general el sábado tarde no se trabajará, si bien prevé excepciones y admite pacto colectivo en contrario; este convenio, por otra parte, prevé la posibilidad de que el medio día de descanso se disfrute de forma no ininterrumpida en cualquier momento de la semana. También el convenio de Zaragoza, art. 12, prevé con carácter general el descanso durante la tarde del sábado.

El convenio de Alicante, art. 16, sin abordar esta cuestión de forma directa, incide en ella indirectamente, al señalar que la jornada se distribuirá de lunes a sábado como regla general; entre el 16 de junio y el 30 de septiembre, la jornada finalizará los sábados a las 14 horas como máximo; en el caso del personal de almacén y montaje se distribuirá de lunes a viernes. Algo parecido sucede en el convenio de Badajoz, art. 22, si bien en este caso, se prevé la posibilidad de que se presten servicios los domingos y los sábados por la tarde, percibiendo una compensación económica específica; lo que no se aclara es qué sucede en tales casos con el descanso semanal; por otra parte, en el art. 32, dicho convenio establece la prioridad de las mujeres para elegir turno de descanso. El convenio de Pontevedra, art. 12, al señalar que la jornada se realizará de lunes a sábado por la mañana, permite afirmar que el descanso semanal tendrá lugar el sábado tarde y el domingo; lo mismo sucede con el convenio de Vizcaya, art. 13.

- La posibilidad de llevar a cabo su acumulación se recoge expresamente en el convenio de Madrid, art. 26, que permite llevarla a cabo por períodos de hasta dos semanas, si media acuerdo entre las partes.
- Las previsiones sobre trabajo en domingo y/o festivo, en orden a su compensación y/o limitación, aparecen en al menos cuatro convenios: el convenio de Cantabria, art. 19, prevé un régimen específico para el trabajo en domingos y/o festivos –voluntariedad; compensaciones en descanso y económicas-; un régimen similar aparece en el convenio de Madrid, art. 26 y en el de Valencia, art. 10; el convenio de Lugo, art. 20, establece un régimen compensatorio para el trabajo en dichos momentos.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

a) Por lo que respecta a la regulación de la jornada, el promedio semanal de 40 horas aparece en al menos nueve convenios: el convenio nacional de la construcción, art. 72; Alicante, art. 16; Barcelona, art. 8; Cádiz, art. 13; Jaén, art. 18; Lugo, art. 15; Orense, art. 17; Pontevedra, art. 17; Valencia, art. 8. El cómputo anual se recoge en al menos ocho, con cantidades máximas diversas: 1808 horas en Barcelona, art. 8; 1800 horas en Valencia, art. 8; 1794 horas en Tarragona, art. 16; 1792 horas en Cantabria, art. 10; 1776 horas en Jaén; 1756 horas en Alicante, art. 17; 1750 horas en Lugo, art. 15; el convenio nacional de la construcción, art. 72, prevé 1748 horas para el año 2005 y 1746 para 2006. El límite diario es objeto de consideración en tres convenios: el convenio nacional de la construcción, art. 72, y el de Valencia, art. 8, recogen el límite de nueve horas diarias; el convenio de Lugo, art. 15, prevé ocho horas diarias.

La posibilidad de establecer una distribución irregular se recoge en al menos tres convenios: el convenio nacional de la construcción, que se refiere a la distribución “variable” de la jornada; el convenio de Barcelona, art. 8, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores; y el de Tarragona, art. 16, que exige acuerdo con los trabajadores y comunicación a sus representantes.

Únicamente dos convenios se refieren al descanso al que tienen derecho los trabajadores que prestan servicios en régimen de jornada continua: el convenio de Cádiz, art. 19, recoge el descanso de quince minutos establecido en el ET, sin aclarar su naturaleza; el convenio de Jaén, en cambio, señala que esos 15 minutos se consideran tiempo de trabajo efectivo.

b) En relación con el horario, el convenio de Jaén, art. 9, prevé que se fije por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o con éstos directamente en las empresas que cuenten con menos de seis trabajadores.

c) No se han detectado previsiones sobre trabajo nocturno

d) En cuanto al descanso semanal, el convenio de Lugo, art. 15, prevé dos días que coincidirán en sábado y domingo. El convenio de Cádiz, art. 13, prevé diferentes sistemas de descanso cuya aplicación está en función de cómo se distribuya la jornada semanal: así, puede consistir en el descanso durante el sábado y el domingo; tarde del sábado y domingo completo; domingo y mañana del lunes u otra mañana cualquiera de la semana, si se acompaña de una compensación económica; domingo y otro día de la semana. El convenio de Cantabria, art. 10, indirectamente incide en esta cuestión al señalar que la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes; en ningún caso, se podrá convenir o pactar el trabajo en sábados, excepto para las exposiciones comerciales, que podrán permanecer abiertas al público; los trabajadores que desarrollen su jornada de trabajo en sábado lo harán voluntariamente, percibiendo un complemento salarial de 29,37 euros por cada sábado trabajado, o de 14,69 euros si lo trabajado fuera media jornada, descansando una jornada en el primer caso o media jornada en el segundo. Algo similar sucede con el convenio de Alicante, art. 16, si bien en este caso, se prevé que la jornada se distribuya de lunes a sábado como regla general; no obstante, se admite que las empresas que la tengan distribuida de lunes a viernes la mantengan, así como que las restantes puedan hacer lo mismo. También el convenio de Orense, art. 17, establece que la jornada se distribuirá de lunes a sábado; en una línea parecida se mueve el de Pontevedra, art. 17, si bien en este caso se prevé que sea hasta el sábado a las 13:00, así como excepciones que permiten el trabajo en sábado. El convenio de Jaén, art. 18, prevé que las empresas individualmente, previo acuerdo con los delegados de personal donde los hubiere o previo acuerdo con sus trabajadores, donde no hubiere delegados de personal, podrán acordar la apertura de sus establecimientos en sábado sin que, en ningún caso, sea obligatorio para los trabajadores tal modificación y sin que en ningún caso el trabajo en sábado pueda afectar a más del 50% de la plantilla.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

a) Por lo que respecta a la regulación de la jornada, el promedio semanal de 40 horas aparece en el convenio nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 25; en el de Madrid, art. 16; y en el de Cataluña para el comercio del cristal, loza, cerámica y similares, art. 11. El convenio de Málaga, art. 11, fija 40 horas y 18 minutos durante las 41 semanas de jornada partida y 35 horas de trabajo efectivo en las de jornada intensiva.

La duración máxima en cómputo anual se fija en 1810 horas en Valencia, art. 17; 1800 horas en Madrid, art. 16; 1795 horas en el de Cataluña para el comercio del cristal, loza, cerámica y similares, art. 11; 1780 horas en Málaga, art. 11; 1756 horas en el convenio nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 25, para 2005, que se reducen a 1752 horas para 2006.

En cuanto a la distribución irregular, el convenio de Cataluña para el comercio del cristal, loza, cerámica y similares, art. 11, permite imponerla, estableciendo ciertos parámetros respecto la misma.

El convenio de Málaga, art. 12, señala que en jornada partida “no se recuperará el tiempo de bocadillo”.

b) El horario de trabajo aparece recogido en el convenio de Málaga, art. 12

c) En cuanto al trabajo nocturno, el convenio nacional prevé una retribución específica con un incremento del 25% sobre el salario base.

d) En cuanto al trabajo a turnos, el convenio nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y comercio exclusivista de dichos materiales, art. 60 se refiere a que es facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 ET. También el convenio de Cataluña para el comercio del cristal, loza, cerámica y similares, art. 11, prevé que la empresa, por acuerdo con los representantes de los trabajadores, pueda fijar un sistema de turnos.

e) En relación con el descanso semanal, el convenio de Madrid, art. 16, reitera las previsiones estatutarias sobre su duración y posibilidades de disfrute habitual; por otra parte, añade que se permite separar el medio día y acumularlo en períodos más amplios o simplemente separarlo del domingo para su disfrute en otro día de la semana; finalmente, añade que se acuerda efectuar una especial recomendación a las empresas para que el medio día de descanso semanal en los meses de junio, agosto y septiembre sea disfrutado, en la medida de lo posible, los sábados por la tarde. El de Valencia, art. 17, recoge un régimen para la prestación de servicios en dichos momentos –voluntariedad; compensaciones económicas y/o descanso-. El convenio de Cataluña para el comercio del cristal, loza, cerámica y similares, art. 11, prevé compensaciones específicas para el trabajo desarrollado en domingos y/o festivos.

8. COMERCIO TEXTIL

a) Las previsiones sobre la jornada encuentran un importante punto de coincidencia en la previsión del máximo semanal de 40 horas de trabajo como promedio, presente en al menos diecisiete convenios: Cantabria, art. 25; Madrid, art. 9, salvo para los trabajos peligrosos que se fija en 35 horas; Alicante, art. 12; Almería, art. 11; Badajoz, art. 4; Barcelona, art. 11; Cádiz, art. 15; Huesca, art. 22; León, art. 6; Orense, art. 9; Pontevedra, art. 12; Pontevedra (mayoristas), art. 7; Tarragona, art. 14; y Valencia, art. 13. El de Vizcaya, art. 7, establece una media de trabajo de 38 horas semanales, sin que en ningún caso quepa rebasar el tope de 40 horas. El convenio de Zamora, art. 6, prevé un máximo de 40 horas en ciertos meses y un máximo de 39 horas para otras épocas. El convenio de Ciudad Real, art. 11, establece un tope máximo de 50 horas semanales, recuperando o compensando el exceso de horas en descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización. El tope máximo es de 39 horas en el convenio de Jaén, art. 13.

Las previsiones sobre duración máxima anual resultan más variadas: 1826 horas y 27 minutos en Almería, art. 11; 1810 horas en Badajoz, art. 4; 1803 en Huesca, art. 22; 1800 horas en Castellón, art. 5, en Ciudad Real, art. 11, para 2005, que se reducen a 1796 horas para 2006, y en León, art. 6; 1798 horas en Zaragoza, art. 17; 1796 horas en Cantabria, art. 25 y Tarragona, art. 14; 1794 horas en Burgos, art. 14; 1786 horas en Valencia, art. 13; 1784 horas en Madrid, art. 9; 1782 horas en La Rioja, art. 14; 1769 horas en Barcelona, art. 11; 1767 horas en Tenerife, art. 10; 1750 horas en Navarra, art. 5; 1735 horas en Vizcaya, art. 7.

El máximo diario de nueve horas se recoge de forma expresa en el convenio de Tenerife, art. 10; el de Valencia, art. 13, lo sitúa en diez, pero sólo para el caso de establecerse una distribución irregular de la jornada.

La posibilidad de introducir una distribución irregular aparece prevista en el convenio de Madrid, art. 9, que además marca las pautas en las que se podrá fijar, si bien las mismas resultan dispositivas para los representantes de los trabajadores en la empresa; en el de Barcelona, art. 11, informando y de acuerdo con los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, en tanto no se sobrepase el número de 10 horas diarias; y en el convenio de Navarra, art. 5, que prevé una bolsa de 13 horas al año de flexibilidad. También se recoge en los convenios de Ciudad Real, art. 11; León, art. 6; Tenerife, art. 10; y Valencia, art. 13, en este último, con respeto a una jornada diaria de 10 horas.

En relación con los descansos en jornada continua, los convenios de La Rioja, art. 14, y Orense, art. 9, recogen los quince minutos previstos en el texto estatutario. El de Tarragona, art. 14, mejora el régimen estatutario, pues reconoce 20 minutos que, además, se devengan por cinco horas de trabajo. Por lo que respecta a la naturaleza de ese tiempo, los convenios de La Rioja, art. 14, y Orense, art. 9, no la aclaran; el de Almería, art. 11, señala que ese tiempo no se considera tiempo de trabajo; los de Tenerife, art. 10, y Tarragona, art. 14, optan por la consideración contraria, es decir, lo reputan tiempo de trabajo efectivo.

El descanso mínimo en jornada partida se establece en dos horas y media en el convenio de Cantabria, art. 25; la misma interrupción prevé el convenio de La Rioja, art. 15 y el de Zamora, art. 10.

b) Las previsiones sobre el horario no resultan abundantes.

La fijación del mismo de manera directa aparece en el convenio de Cantabria, art. 25, si bien permite por pacto de empresa alterar el horario de salida, prolongando media hora, a condición de retrasar también media hora la entrada. También el convenio de La Rioja, art. 15, fija un horario de trabajo; en todo caso, para los que presten servicios en una galería comercial, se admite la posibilidad de ajustar tales horarios a los de la galería. El convenio de Cádiz, art. 15, se limita a señalar unas horas máximas de salida; el de Zamora, art. 11, y el de Zaragoza, art. 18, fijan unas bandas de entrada y salida, que después se ajustan en cada empresa. El convenio de Madrid, art. 5, fija unos horarios de trabajo para el caso de que en el seno de la empresa, por acuerdo con los trabajadores, individual o colectivo, no se establezcan otros distintos.

El convenio de Barcelona, art. 11, remite esta cuestión al pacto con los representantes de los trabajadores en el seno de cada empresa; lo mismo sucede en el convenio de Castellón, art. 5.

c) No se han detectado previsiones sobre trabajo nocturno, ni sobre el régimen de trabajo a turnos.

d) En cuanto al descanso semanal, éstas sí resultan más abundantes.

- Por lo que respecta a su duración, el descanso semanal de día y medio aparece con carácter general en el convenio de Cantabria, art. 25; La Rioja, art. 14; Madrid, art. 10; Navarra, art. 5; Ciudad Real, art. 11; Huesca, art. 22; Orense, art. 9; Tenerife, art. 10; Valencia, art. 13; y Zaragoza, art. 19. Por su parte, el convenio de Pontevedra (mayoristas), art. 7, viene a reconocer dos días de descanso durante los meses de julio y agosto, en la medida en que exige que la distribución de la jornada se efectúe de lunes a viernes.
- En relación con el momento de disfrute, el convenio de Huesca, art. 22, señala que se estará a lo que dispongan las normas que rigen esta materia.

El disfrute habitual en sábado tarde y domingo se recoge en el convenio de Cantabria, art. 25, si bien habilita a trabajar ciertos sábados del año en la época de navidad en la medida en que dicho trabajo vaya acompañado de determinadas compensaciones; asimismo, permite que se establezca el trabajo en sábado tarde con carácter general, dando conocimiento a la comisión paritaria y estableciendo ciertas compensaciones. El de Ciudad Real, art. 11, Orense, art. 9, y el de La Rioja, art. 14, en principio recogen las posibilidades previstas en el texto estatutario; con todo, el último de los convenios mencionados, señala en su art. 15 que el lunes no se iniciará la jornada hasta las 16:30, con lo que la mañana del lunes se reputa de descanso. También el convenio de Navarra, art. 5, prevé que el descanso semanal tenga lugar los domingos y lunes por la mañana, salvo que por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores se opte por el descanso en la tarde del sábado. El convenio de Burgos, art. 14, garantiza el descanso la tarde de los sábados entre los meses de mayo y septiembre; para el resto del año, prevé que las empresas publicarán el día primero de cada mes un cuadro con el descanso semanal. El convenio de Castellón, art. 15, remite la cuestión al acuerdo que se adopte en el seno de cada empresa. El de Tenerife, art. 10, prevé la posibilidad de proceder a la distribución del día y medio de lunes a domingo, si bien garantiza que no se trabaje más de dos sábados consecutivos, salvo en un período más o menos coincidente con la época navideña. El de Pontevedra (mayoristas), art. 7, permite deducir que generalmente se descansa el sábado por la tarde y el domingo entero, aunque admite otros sistemas.

El convenio de Alicante, art. 12, señala que las empresas que procedan a la apertura de los establecimientos los sábados por la tarde en los meses de julio, agosto y septiembre, vendrán obligadas a conceder a sus trabajadores un día adicional de descanso retribuido por uno o más sábados por la tarde trabajados en un mes, con un máximo de tres días, si se trabajan los sábados tarde de los tres meses. El de Cádiz, art. 16, permite el trabajo los sábados por la tarde siempre que la prestación se efectúe de modo voluntario y, además, se establezcan ciertas compensaciones –un día de descanso al mes siguiente; o acumulación de todos los descansos en un período; o aumento del día de vacaciones-; los convenios de Zamora, art. 7, y de Jaén, art. 13, también recogen un régimen específico para la prestación de servicios los sábados por la tarde, en orden a limitarlos y compensarlos. El de Pontevedra (detallistas), art. 12, admite la apertura en sábado tarde, si bien exige el establecimiento de turnos rotativos de manera que ningún trabajador preste servicios en dicho momento durante 18 sábados por la tarde al año. El de Vizcaya, art. 7, garantiza el descanso el sábado por la tarde durante la época estival. El convenio de Madrid, art. 10, permite segregar el domingo de la otra media de jornada de descanso, la cual se puede disfrutar cualquier mañana o tarde de lunes a sábado; en la misma línea se mueve el convenio de Tarragona, art. 14, y el de Zaragoza, art. 19.

- En cuanto a las posibilidades de acumulación, el convenio de Madrid, art. 10, permite acumular media jornada de descanso por períodos de dos semanas; lo mismo se prevé en el de Valencia, art. 13 y en el de Zaragoza, art. 19. La acumulación del descanso semanal en su totalidad por períodos de hasta 14 días aparece recogida en el convenio de Tenerife, art. 10.
- Las previsiones sobre trabajo en domingos y/o festivos y su compensación económica y/o en descanso se recogen en los convenios de Cantabria, art. 25; La Rioja, art. 37; Barcelona, art. 11; Tarragona, art. 14; Valencia, art. 15; Zamora, art. 8.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

a) La jornada semanal de 40 horas aparece en el convenio de Cantabria, art. 21; Madrid, art. 9; La Coruña, art. 17; Alicante, art. 12; Barcelona, art. 17; Cádiz, art. 8; León, art. 6; Lugo, art. 15; Orense, art. 14; Pontevedra, art. 6. El de Zamora, art. 6, oscila entre las 39 y las 40 horas, dependiendo de la época del año. El convenio de Jaén, art. 13, prevé 39 horas semanales.

La duración máxima anual presenta topes variados: 1826 horas y 27 minutos en Barcelona, art. 17; 1818 en La Coruña, art. 17; 1810 horas en Badajoz, art. 8; 1805 horas en Zaragoza, art. 19; 1800 horas en Madrid, art. 9; León, art. 6; y Valencia, art. 19; 1794 horas en Burgos para 2005; 1734 horas en Navarra, art. 12.

Por lo que respecta a la distribución irregular, el convenio de Madrid, art. 9, permite su establecimiento y fija unos criterios sobre la misma, aplicables salvo pacto distinto alcanzado en la empresa. El de León, art. 6, se limita a admitirla. El de Valencia, art. 19, permita dicha distribución, llegando a un máximo de 10 horas diarias y solo durante 30 días al año.

b) En cuanto a las previsiones horarias, el convenio de Navarra, art. 13, establece un horario de trabajo que resulta aplicable salvo que por acuerdo de empresa se establezca otro distinto. El convenio de Barcelona, art. 18, establece un horario aplicable solo a las empresas de comercio de curtidos. El de Pontevedra, art. 6, también contiene un horario. El de Zamora, art. 10, fija unas bandas y el de Zaragoza, art. 20, unas horas límite de salida.

c) En relación con el trabajo nocturno, sólo un convenio se refiere al mismo; se trata del convenio de Badajoz, art. 15, que prevé su retribución, incrementando en un 25% del salario base la hora nocturna: hasta tres horas, el plus se percibe exclusivamente respecto el tiempo nocturno; en los restantes casos, se retribuye así la totalidad de la jornada.

d) Por lo que atañe al descanso semanal, las previsiones son más numerosas.

- En relación con su duración, el convenio de Cantabria, art. 21, recoge día y medio de descanso, salvo para los almacenistas y los trabajadores que voluntariamente presten servicios los sábados por la tarde, supuestos en los que el descanso será de dos días. El día y medio es norma general en el de Madrid, art. 10; La Coruña, art. 17; Orense, art. 14; Pontevedra, art. 6. El convenio de Alicante, art. 12, permite deducir que son dos días. El de Cádiz, art. 9 oscila entre el día y medio y los dos días, en función del modo de disfrute.
- La cuestión del disfrute habitual encuentra tratamientos muy variados. El convenio de Cantabria prevé, como regla general, que tenga lugar los sábados por la tarde y los domingos; con todo, permite que se trabaje el sábado, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, en cuyo caso los trabajadores, además del descanso dominical, pueden optar entre descansar media jornada entre semana, junto a la obtención de una gratificación económica, o descansar un día completo de lunes a viernes. El descanso en sábado tarde y la jornada completa del domingo parece ser la regla general del convenio de La Coruña, art. 17, si bien permite la existencia de excepciones; también en Pontevedra, art. 6, pero sólo en verano y salvo pacto en contrario. El de Alicante, art. 12, permite deducir que se descansa el sábado y el domingo. El de Navarra, art. 14, prevé el descanso en lunes por la mañana. El de Cádiz, art. 9, permite al trabajador optar entre descansar,

por un lado, el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes o, por otro, el domingo y otro día entero a lo largo de la semana. El convenio de Jaén, art. 13, permite inferir que, en principio, el descanso tiene lugar la tarde del sábado; con todo, también cabe abrir durante ciertos períodos al año, los sábados por la tarde, compensando al personal el exceso de jornada mediante la concesión de vacaciones o su retribución como horas extraordinarias. El convenio de Orense, art. 14, prevé el descanso el sábado tarde y el domingo; con todo, permite que se trabaje el sábado por la tarde, pero en dicho caso el trabajador tiene derecho a un descanso equivalente, o a su compensación económica, si así se pacta con los representantes de los trabajadores. El convenio de Zamora, art. 7, recoge un régimen específico para la prestación de servicios en sábado por la tarde, en orden a limitarla y compensarla. El convenio de Barcelona, art. 37, se limita a señalar que las empresas que tengan fiesta rotativa de lunes a sábado, persistirán en dicha fórmula; las restantes deberán fijar un día fijo. El convenio de Madrid, art. 11, permite segregar el domingo de la otra media jornada de descanso, la cual se puede disfrutar cualquier día de la semana; también el de Zaragoza, art. 21.

- La posibilidad de llevar a cabo su acumulación se contempla en pocos convenios. Así, el convenio de Madrid, art. 11, permite acumular el descanso de media jornada por períodos de dos semanas; también el de Zaragoza, art. 21.
- Por último, en cuanto a la compensación de las labores desarrolladas en domingo y/o festivo, éstas aparecen en los convenios de Zamora, art. 8, y Cádiz, art. 10. El convenio de Barcelona, art. 37, señala que los festivos no se pueden compensar económicamente.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

a) Las previsiones sobre jornada máxima en este subsector no son coincidentes: el convenio nacional, art. 31, prevé 1764 horas; el convenio de Navarra, art. 12, prevé 1760 horas para 2004, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores.

El convenio colectivo nacional, art. 31, permite llevar a cabo una distribución irregular de un total de 100 horas anuales.

El descanso de quince minutos dentro de la jornada continua se reputa tiempo de trabajo en el convenio colectivo nacional, art. 31; el de Navarra no prevé nada al respecto.

b) Ninguno de los convenios analizados se refiere a los horarios.

c) El convenio de Navarra fija el plus de nocturnidad en un 25% de incremento sobre el trabajo diurno.

d) En cambio, respecto el trabajo a turnos, el convenio nacional, art. 35, señala que aquellas empresas que pretendan introducirlo o modificarlo, deberán negociarlo con los representantes de los trabajadores; a falta de acuerdo, se comprometen a acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el convenio,

e) En relación con el descanso semanal, el convenio colectivo nacional, art. 31, señala que no podrá ser inferior a lo previsto en el ET; con todo, las partes se comprometen a realizar los estudios oportunos al objeto de distribuir la jornada de lunes a viernes. Por su parte, el convenio de Navarra, art. 12, concreta el momento de disfrute, optando por la tarde del sábado y la jornada entera del domingo, si bien admite pacto en contrario.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

a) La duración máxima de la jornada en cómputo anual se establece en el convenio nacional, art. 20, en 1800 horas para el año 2004, que se reducen a 1796 en 2005 y 1792 en 2006. El convenio de Navarra, art. 5, establece un máximo de 1800 horas para 2005, tras reducciones paulatinas respecto años anteriores.

El límite diario aparece fijado en ocho horas diarias en el convenio nacional, art. 20.

El convenio nacional reitera las previsiones estatutarias respecto el tiempo de descanso en jornada continuada; con carácter previo señala que el descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, consideración que, en consecuencia, habrá que referir también al señalado tiempo de bocadillo.

b) Ninguno de los convenios analizados contiene previsiones relativas al horario, trabajo nocturno o trabajo a turnos.

c) En relación con el descanso semanal, el convenio nacional, art. 20, remite a las previsiones estatutarias en este punto; el convenio de Navarra, art. 5, tampoco aporta nada nuevo al régimen estatutario en la medida en que se limita a señalar que se considera festiva la tarde de los sábados o la jornada de mañana de los lunes.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

Las únicas previsiones del convenio nacional son las relativas a la duración máxima de la jornada -1784 horas anuales en 2004-, la referencia a que se considera jornada partida aquella en la que el descanso ininterrumpido dure una hora como mínimo, el establecimiento de un tope a la salida los días de nochebuena y nochevieja y el mandato dirigido a las empresas en orden a que señalen cada año, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral.

10.4. Farmacia

a) En relación con la jornada máxima, el límite semanal de 40 horas está presente en los convenios de Asturias, art. 15; Alicante, art. 13; Barcelona, art. 13; Cádiz, art. 16. En cuanto al cómputo anual, los resultados son los siguientes: 1800 horas en Alicante, art. 15; y Cádiz, art. 16; 1770 horas en el convenio nacional, art. 12; 1768 horas en Barcelona, art. 13; esas mismas horas aparecen en el de Vizcaya, art. 13, para 2005, que se reducen a 1760 para 2006, salvo que en el convenio nacional se fijase una duración máxima inferior, en cuyo caso se estaría a dichas previsiones.

La distribución irregular se permite en el convenio de Alicante, art. 13. Las previsiones sobre las horas de guardia, recogiendo su retribución y/o compensación con descanso aparecen en el convenio nacional, art. 14; Alicante, art. 15; Cádiz, art. 16; Vizcaya, art. 13.

El convenio de Barcelona, art. 14, es el único que prevé la retribución del tiempo de bocadillo.

b) El convenio de Vizcaya, art. 13, contiene múltiples previsiones respecto a los horarios, diferenciando los de Bilbao de los del resto de municipios; asimismo, prevé unos horarios obligatorios ordinarios, otros voluntarios y otros de urgencia. El de Barcelona, art. 14, reconoce que es facultad empresarial proceder a su fijación.

c) La retribución específica del trabajo nocturno se fija en un 15% de incremento sobre el salario base en el convenio nacional, art. 30, y se retribuye en proporción al trabajo en horario nocturno efectivamente prestado; el de Asturias, art. 15, lo sitúa en el 20 %; en el de Barcelona, art. 23.2, es del 25% sobre el salario base.

d) El convenio de Asturias, art. 15, prevé la posibilidad de establecer turnos en aquellas farmacias que abren 24 horas; igualmente, procede a fijar una compensación económica para los trabajadores afectados, de cuantía diversa en función de que se establezcan dos o tres turnos.

e) En cuanto al descanso semanal, el convenio de Asturias, art. 15, simplemente señala que la jornada se distribuirá de lunes a sábado; por otra parte, prevé en su artículo 16 que, con independencia del descanso semanal, los trabajadores tendrán derecho a descansar durante cuatro sábados al año. El convenio de Barcelona, art. 13, señala que los trabajadores, salvo en los casos de turno oficial de guardia, disfrutarán del descanso semanal ininterrumpido durante sábado y domingo en todas aquellas zonas que se hubieran adoptado cualquier tipo de acuerdos en orden a la realización de la jornada semanal en 5 días laborables; más adelante, en el art. 16, señala que todo el personal disfrutará del descanso dominical y si no fuera posible, deberá descansar necesariamente cualquiera de los otros seis días de la semana. El convenio de Cádiz, art. 16, prevé que sea como mínimo día y medio ininterrumpido y que se disfrute en todo caso la tarde del sábado y el domingo entero.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

a) La duración máxima de la jornada semanal se establece en 39 horas en el convenio nacional de industria fotográfica, art. 9.1. La duración máxima anual conoce de límites diferentes: 1794 horas en Vizcaya, art. 19, salvo los trabajadores nocturnos, cuyo máximo se fija en 1734; 1781 horas en Barcelona; y 1768 horas en el convenio nacional para la industria fotográfica, art. 9.1. El máximo diario de nueve horas se recoge en el convenio nacional para la industria fotográfica, art. 9.1

La distribución irregular de la jornada se permite en el convenio de Barcelona, art. 34, que además procede a disciplinarla y limitarla –solo durante 16 semanas al año, máximo de diez horas semanales y 50 a la semana, etc.-.

El convenio nacional para la industria fotográfica, art. 9.1, prevé que en jornada continua, el trabajo durante siete horas genera un descanso de treinta minutos, que tiene la consideración de tiempo de trabajo; por otra parte, añade que en la jornada partida habrá un descanso de quince minutos, que también se considera tiempo de trabajo efectivo. El convenio de Vizcaya, art. 19, señala que *“los trabajadores que desarrollen su actividad en jornada continuada de al menos siete horas y media diarias, disfrutarán de un descanso de quince minutos retribuidos”*.

b) El convenio nacional para la industria fotográfica, art. 9.1, señala que el establecimiento de los horarios es facultad de la empresa, respetando el tope diario de nueve horas; algo similar aparece en el convenio de Barcelona, art. 34.

c) El trabajo nocturno es objeto de una retribución incrementada en un 25 % sobre el salario base en el convenio nacional, art. 11.8; también en el convenio de Barcelona, art. 33; el de Vizcaya, art. 18, lo eleva al 30 % sobre el salario ordinario.

d) En cuanto al descanso semanal, el convenio nacional, art. 9.2, reitera que el mismo tiene una duración de día y medio ininterrumpido, con carácter general; por otra parte, opta por su disfrute el sábado por la tarde y la jornada completa del domingo; con todo, para los casos en que se presten servicios un domingo o un festivo, se prevé el otorgamiento de dos días de descanso durante la semana siguiente. El convenio de Barcelona, art. 36, prevé compensaciones específicas para el trabajo prestado en domingos o festivos.

11.2. Óptica

a) La regulación de la jornada encuentra su mayor coincidencia en la fijación del promedio de 40 horas semanales, presente en los convenios de Cataluña, art. 9; Madrid, art. 11; Navarra, art. 9; Lérida, art. 9; Barcelona, art. 9; y Tarragona, art. 10. El convenio de Sevilla, art. 8, prevé 40 horas para quienes presten servicios en jornada partida y 38 horas para los que lo hagan en régimen de jornada continuada.

La duración máxima anual es más variada: 1786 horas en Cataluña, art. 9; Lérida, art. 9; Sevilla, art. 8, salvo para quienes presten servicios en régimen de jornada continuada, en cuyo caso el límite es de 1690 horas; 1782 horas en Zaragoza, art. 15; 1780 horas en Barcelona, art. 9; 1778 horas en Tarragona, art. 10; 1776 horas en Madrid, art. 11, para 2005 que se reducen a 1772 en 2006; 1762 horas en Navarra, art. 9, para 2005 que se reducen a 1754 para 2006 y a 1746 para 2007.

La posibilidad de introducir una distribución irregular se recoge en el convenio de Cataluña, art. 10, que permite llevarla a cabo durante un máximo de ocho semanas al año, y disciplina cómo; también el de Madrid, art. 11, Navarra, art. 10, Barcelona, art. 10, Lérida, art. 10, Tarragona, art. 11, contienen un régimen específico.

El tiempo de bocadillo para los trabajadores que prestan servicios con jornada continuada, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo en los convenios de Cataluña, art. 9; Navarra, art. 10; Barcelona, art. 9; Lérida, art. 9; y Tarragona, art. 10. El de Madrid, art. 11, reputa dicha naturaleza sólo a 10 minutos de los quince. Por otra parte, el convenio de Sevilla, art. 8, prevé que el descanso en la jornada partida debe ser de dos horas y media.

b) El horario será fijado por la empresa según el convenio de Sevilla, art. 8.

c) Los convenios analizados no contienen previsiones respecto el trabajo nocturno.

d) El tratamiento del descanso semanal se centra en la determinación de su duración. El convenio de Cataluña, art. 11, recoge el día y medio ininterrumpido; también el de Navarra, art. 11; Barcelona, art. 11; Lérida, art. 11; Sevilla, art. 8; Tarragona, art. 12.

Por lo que respecta al momento de disfrute habitual, el convenio de Cataluña, art. 11, señala que caso de no disfrutarse en sábado y domingo, las empresas

negociarán con los trabajadores y sus representantes los complementos correspondientes. La misma previsión aparece en el convenio de Barcelona, art. 11; Lérida, art. 11. El de Navarra, art. 11, prevé que se disfrute por norma el sábado por la tarde y la jornada completa del domingo. El de Sevilla, art. 8, reitera las posibilidades recogidas en el texto estatutario. El de Tarragona, art. 12, prevé un sistema según el cual, salvo pacto en contrario, *en el caso de que un empleado contratado de lunes a domingo tenga que trabajar por la mañana y la tarde del sábado y no descansa el lunes por la mañana, por lo que supone la imposibilidad de realizar día y medio de descanso ininterrumpidamente, tiene derecho a un plus de 17 euros semanales, cuando la recuperación de la media jornada sea de martes a viernes*. El de Zaragoza, art. 15, prevé que los sábados por la tarde los establecimientos permanecerán cerrados; asimismo, recoge una compensación económica para los trabajos desarrollados en festivo.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

a) La jornada semanal se prevé en el de Jaén, art. 11, con un tope de 39 horas. La duración máxima anual aparece con tratamientos diversos: 1780 horas en el convenio nacional de papel y artes gráficas, art. 27, para 2005, que se reducen a 1776 horas para 2006; 1712 horas en Vizcaya, art. 8.1; 1700 horas en Navarra, art. 6; 1653 horas en jornada continua y a turnos y 1708 para jornada partida en Guipúzcoa, anexo III. El máximo diario de nueve horas se recoge en el de Navarra, art. 7.

El convenio nacional de papel y artes gráficas, art. 27, prevé medidas relacionadas con la distribución irregular de la jornada; también el de Vizcaya, art. 8.1.

El convenio de Vizcaya, art. 8.1, señala que el personal afectado por un régimen de jornada continuada de 8 horas diarias, tendrá un descanso de 15 minutos, respetándose los tiempos de descanso para quienes los tuviesen reconocidos en jornadas inferiores a ocho horas, computándose los tiempos de descanso en idéntica forma a como se vinieran realizando hasta la fecha.

b) El horario será pactado con los representantes de los trabajadores en el ámbito del convenio nacional del papel y artes gráficas, art. 27; también el de Vizcaya, art. 8.1. En cambio, en el convenio de Guipúzcoa, art. 36, es facultad de las empresas, previa intervención de los representantes de los trabajadores; también en el de Navarra, art. 7, corresponde a la empresa la fijación.

c) La retribución del trabajo nocturno se prevé en el convenio nacional de papel y artes gráficas, art. 25, que la fija con un incremento del 25 % sobre el salario convenio –es decir, salario base más plus de convenio-; el mismo incremento se prevé en el convenio de Guipúzcoa, art. 33.

d) El descanso semanal se aborda exclusivamente en el convenio de Jaén, art. 11, para reiterar que será de un día y medio ininterrumpido. Las compensaciones en descanso y/o metálico por el trabajo prestado en festivos y/o domingos están presentes en el convenio nacional de papel y artes gráficas, art. 29.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional para el comercio de flores y plantas, art. 19, establece una jornada máxima, en cómputo anual, de 1788 horas; en cuanto al máximo diario, se recoge el máximo de nueve horas. Asimismo, dicho precepto prevé la posibilidad de llevar a cabo una distribución irregular de la misma. En cuanto al descanso previsto para los trabajadores que prestan servicios con jornada continuada, procede a mejorar las previsiones estatutarias, pues se genera con cinco horas de trabajo y tiene una duración de veinte minutos; por otra parte, se señala expresamente que dicho descanso tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Por último, debe destacarse que el convenio cuenta con previsiones específicas para compensar la prestación de servicios ejecutada en domingos y/o festivos.

13.2. Plantas vivas

Al margen de lo previsto en el convenio nacional del comercio de plantas vivas, ya analizado en el informe de 1999, el convenio de Jaén, art. 6, contiene las siguientes previsiones: la jornada máxima anual se fija en 1742 horas, mientras que el tope diario se sitúa en ocho horas y media; se prevé una bolsa de 120 horas irregulares; se mejora el tiempo de bocadillo previsto en el texto estatutario, pues el mismo surge tras cinco horas de trabajo y además se reputa tiempo de trabajo efectivo. Por otra parte, el art. 16 establece el plus de nocturnidad en un 35 % del salario base.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

a) La duración máxima de la jornada encuentra límites diversos según el convenio: 1784 horas en la Comunidad Valenciana; 1776 horas en el convenio nacional, art. 18, para 2005, que se reducen a 1768 horas en 2006; 1728 horas en Vizcaya, art. 5; 1720 horas en Guipúzcoa, art. 21. En relación con la distribución irregular, el convenio nacional, art. 18, regula una bolsa de flexibilidad horaria; también el de la Comunidad Valenciana, art. 34. En cuanto al tiempo de bocadillo, el convenio de la Comunidad Valenciana, art. 36, lo reputa como tiempo de trabajo efectivo; el de Vizcaya, art. 10, no aclara su naturaleza; tampoco el de Guipúzcoa, art. 17. En cuanto a la jornada partida, el convenio nacional, el de la Comunidad Valenciana y el de Guipúzcoa, en principio, no la admiten, salvo acuerdo en contrario; en cambio, el de Vizcaya, art. 9, permite su establecimiento si se dan ciertas circunstancias.

b) El convenio nacional, art. 18, establece distintos horarios para las empresas que abren 24 horas y para las que no; asimismo, dentro de cada caso, prevé distintas posibilidades. Lo mismo sucede en el de la Comunidad Valenciana, art. 33; Vizcaya, art. 7; Guipúzcoa, art. 21.

c) En relación con el trabajo nocturno, el convenio nacional, art. 11, fija la retribución de estas horas en un 30 % del salario base; la misma cuantía recoge el de Vizcaya, art. 15 y el Guipúzcoa, art. 9; el de la Comunidad Valenciana, art. 27, lo establece en una cuantía fija de 7,72 euros por noche.

d) Por lo que respecta al trabajo a turnos, el convenio nacional, art. 18, señala que en todos los centros que abran las 24 horas se establecerán turnos rotativos; también el de Guipúzcoa, art. 21.

e) El convenio de la Comunidad Valenciana, art. 29, prevé un plus específico para compensar el trabajo en domingos y festivos; por otra parte, el art. 33 señala que ningún trabajador prestará servicios más de dos domingos seguidos. También el de Vizcaya, art. 13, prevé compensaciones específicas.

15. GRANDES ALMACENES

a) El convenio nacional, art. 31, establece una duración máxima anual de 1770 horas en cómputo anual; asimismo, contiene previsiones que permiten hablar de una posible distribución irregular de la jornada; el descanso dentro de la jornada partida oscila entre dos y cuatro horas.

b) La fijación de los cuadros horarios se facilita por la empresa a los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año, según lo establecido en el art. 31.

c) El trabajo nocturno, según el art. 24, genera el derecho a percibir un plus específico cuya cuantía se fija en el 20% del salario base

d) El descanso semanal previsto coincide con las previsiones estatutarias; ahora bien, recoge la posibilidad de segregar el medio día de descanso y disfrutar de un día entero a lo largo de la semana; igualmente, mediante pacto, cabe acumular el medio día por períodos o ciclos no superiores a cuatro semanas y el día completo por ciclos de dos semanas; si la empresa presta servicios los domingos y festivos, existe otro sistema diverso para cumplir con los descansos y compensar estas prestaciones de servicios.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional de administración de loterías, art. 16, establece que la duración máxima de la jornada será, en cómputo anual, de 1800 horas y de 40 horas semanales; asimismo, prevé que la duración máxima diaria sea de ocho horas. El trabajo en festivo, según el art. 18, genera el derecho a un descanso de día y medio.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional de recuperación de desperdicios sólidos, art. 16, prevé una jornada anual para el año 2005 de 1796 horas y de 1792 horas para 2006.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional para las industrias del frío industrial, art. 24, prevé una jornada máxima de 1790 horas para 2005, que se reducen a 1772 para el año 2006; igualmente, prevé la distribución irregular de la misma, respetando ciertos límites.

El descanso durante la jornada conoce de unas reglas generales y de otras reglas especiales para los trabajadores que prestan servicios en el interior de las cámaras frigoríficas.

La retribución del trabajo nocturno se fija con un incremento del 25 % respecto las horas diurnas.

El descanso semanal tendrá una duración de día y medio. Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos, o durante todo el día, se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.

19. TELEMARKETING.

El artículo 23 del convenio nacional fija la jornada máxima en cómputo anual en 1764 horas, mientras que a la semana el tope se establece en 39 horas.

El artículo 24 admite la distribución irregular de la jornada dentro de unos determinados límites; así, por ejemplo, no cabe rebasar la cuantía de 48 horas semanales.

El artículo 25 establece que en la jornada continua de duración superior a seis horas se tendrá derecho a un descanso de veinte minutos que se considera como tiempo de trabajo efectivo; si la duración de la jornada se encuentra entre cuatro y seis horas, el descanso es de diez minutos y también se considera tiempo de trabajo efectivo.

El mismo precepto se encarga de establecer unas bandas de entrada y salida a efectos de fijar los horarios en la empresa.

El plus de nocturnidad está fijado en una cuantía fija por el artículo 50 -1,30 euros a la hora para 2005 y 1,35 para 2006-.

El artículo 27 prevé la posibilidad de introducir un sistema de trabajo a turnos de carácter rotativo, que exigirá el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El descanso semanal se puede acumular por períodos de hasta dos semanas, siendo el límite de trabajo sin descanso semanal de once días, tras los cuales habrá un descanso de tres días; no obstante, los trabajadores disfrutarán en cada período de siete días, como mínimo de un día de descanso de los tres correspondientes a cada período de catorce días. Asimismo, se garantiza, en orden al momento de disfrute, que cada trabajador disfrute al menos dos fines de semana al mes.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

De entrada, debe señalarse que al menos cuatro convenios pertenecientes a este grupo guardan silencio sobre la materia en cuestión -Cataluña, Burgos, Palencia y Valladolid-; otros tres remiten sin más al texto estatutario -Baleares y Huesca-.

Entre los que cuentan con previsiones específicas al respecto, al menos doce abogan por su supresión: se trata del convenio nacional de tiendas de conveniencia y los convenios de Asturias, La Rioja, Madrid, Ciudad Real, Guadalajara, Huelva, La Coruña, Las Palmas, Málaga, Salamanca y Zaragoza. Otros cinco apuestan por su reducción al mínimo indispensable: Ceuta, Lérida, Jaén, Toledo y Ávila. Por otra parte, al menos cuatro convenios -La Rioja, Guadalajara, Salamanca y Zamora- señalan que la realización de horas extraordinarias resultará posible en la medida en que no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal vigentes.

La fijación de límites al número de horas extra realizables está presente en al menos siete convenios: los de Navarra, Almería, Málaga y Teruel reiteran el tope de 80 horas anuales previsto en el ET; el de Asturias establece el tope de 40 horas anuales; el de Guadalajara fija dos al día; el de Toledo establece una al día, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año. Otro tipo de limitaciones en el recurso a las horas extraordinarias, más o menos efectivo, consiste en obligar a efectuar una nueva contratación cuando se superen las 1500 horas al año -convenio de Zamora- o en tratar de desincentivar su uso a través de un recargo en las cotizaciones a la seguridad social de diez puntos -convenio de Cáceres-.

La compensación en metálico está presente en al menos doce convenios -el convenio colectivo nacional para tiendas de conveniencia, La Rioja, Albacete, Ceuta, Cáceres, Córdoba, Cuenca, Salamanca, Soria, Teruel, Álava y Vizcaya-, con incrementos sobre el valor de la hora ordinaria muy variados, siendo el más reiterado el del 75 % sobre la hora ordinaria. Otros tres convenios prevén la compensación en descanso: Guadalajara, pero respecto las horas estructurales; Toledo y Las Palmas. Finalmente, al menos quince convenios establecen la compensación en términos de opción entre las posibilidades anteriormente mencionadas: Madrid; Navarra; Almería; Ciudad Real; Gerona; Guadalajara; Lérida; Málaga, en el caso de algunos subsectores; Segovia; Asturias; Murcia; Jaén; Huelva; Sevilla; La Coruña. El ejercicio de la opción puede estar en manos del trabajador o requerir el acuerdo de ambas partes.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

Los convenios de Guipúzcoa, Pontevedra y Zaragoza guardan silencio en este punto. El convenio de Madrid prevé la supresión de las horas extra habituales, manteniendo las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, estas últimas siempre que no resulte posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial.

En cuanto a la compensación, el convenio de Barcelona se limita a establecer los módulos de incremento retributivo que tienen tales horas; el de Madrid permite que se puedan compensar bien con una retribución incrementada, bien con descanso si existe acuerdo al respecto. El convenio de Tenerife prevé que las estructurales se abonen en descanso, salvo que se pacte su abono en metálico con un incremento

entre el 50 % y el 100%; las habituales, por su parte, se compensan en dinero y descanso de forma acumulada.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Los convenios de Burgos, Lugo y Valladolid guardan silencio sobre las horas extraordinarias; el convenio de Madrid se limita a definir como tales las que rebasen la duración máxima de la jornada. Al margen de lo anterior, resulta frecuente en este grupo de convenios la presencia de una cláusula por la que se suprime la realización de horas extraordinarias habituales y se mantienen las estructurales y las derivadas de fuerza mayor. Así se puede apreciar en al menos trece convenios: Álava, Badajoz, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, León, Orense, Pontevedra, Sevilla, Toledo, Zamora y Zaragoza. En algunos casos, como los de Guipúzcoa, La Coruña, Orense, Pontevedra y Zamora, el mantenimiento de las estructurales se hace depender además de la imposibilidad de recurrir a la contratación temporal.

Los convenios de Orense y Vizcaya reproducen el máximo anual de ochenta horas extra. El convenio de Zamora, por otra parte, establece que si se rebasan las 1500 horas anuales en un centro de trabajo debe procederse a la creación de un puesto de trabajo.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

Los convenios de Madrid, Barcelona (detallistas y establecimientos de menos de 120 m) y Castellón no regulan esta materia.

La referencia a la supresión de las horas extra habituales y al mantenimiento de las estructurales y las motivadas por fuerza mayor aparece en al menos cinco convenios: Asturias, Cantabria, Navarra, Castilla-León y Barcelona (supermercados). Por otra parte, los tres últimos convenios mencionados, condicionan el recurso a las horas extra a la imposibilidad de acudir a las fórmulas de contratación temporal; es más, el de Navarra, exige que se lleve a cabo un estudio sobre la cuestión.

El único convenio que establece topes en el número máximo de horas distintos a los previstos en el ET es el de Asturias, que autoriza un máximo de 40 horas al año.

La compensación en metálico se prevé en los convenios de Asturias, Barcelona (supermercados) y Zaragoza. La posibilidad de optar entre dicho sistema o la compensación en descanso aparece en los convenios de Cantabria, Castilla-León –si bien en alguna provincia rige la compensación en metálico-, Navarra, Murcia, Alicante –que prevé la regularización del descanso en un período de 80 días- y Valencia.

2.1.3. Mayoristas

Los convenios de Navarra, Alicante, Castellón y Valencia no contienen previsiones al respecto.

La supresión de las horas habituales y el mantenimiento de las motivadas por fuerza mayor y de las estructurales cuando no sea posible acudir a las fórmulas de contratación temporal está presente en el convenio de Cantabria y en el de Asturias.

El establecimiento de límites máximos a su realización aparece en el convenio de Asturias, que reitera las ochenta horas previstas en el texto estatutario; el de Barcelona se refiere a la posibilidad de prolongar la jornada.

Por lo que respecta la modo de compensar su realización, los convenios de Asturias y Barcelona prevén el sistema de abono en metálico; la posibilidad de optar entre este sistema o el descanso se recoge en los convenios de Murcia –el descanso tiene lugar en un plazo de quince días-, Cantabria y Barcelona –en el caso del descanso, se acumula por medias jornadas y se disfruta en un plazo de cuatro meses-

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

Los convenios de Albacete, Lugo y Salamanca guardan silencio sobre esta cuestión. Por su parte, los de Zamora y León se limitan a remitir a las previsiones contenidas en el texto estatutario.

Al margen de las previsiones del Acuerdo Marcote 1996, al menos diez convenios han procedido a suprimir las de carácter habitual si bien se admite la realización de las motivadas por fuerza mayor y de las estructurales –Navarra, Asturias, Álava, Burgos, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Vizcaya, Barcelona y Tenerife-; en relación con estas últimas, en algún caso, se exige que no resulte posible recurrir a la contratación temporal o a tiempo parcial –así sucede en los convenios de Álava, Asturias y Barcelona-. Otros convenios abogan por la reducción de las horas extraordinarias al mínimo indispensable; es el caso de los de Madrid, Toledo, Murcia, Gerona y Guadalajara.

La fijación de límites al número de horas que se pueden efectuar aparece en al menos seis convenios: el de Ciudad Real establece dos por semana, diez al mes y sesenta al año; el de Córdoba, cincuenta al año; el de Lérida, dos por semana, siete al mes y ochenta al año; el de Cantabria, sesenta al año; el de Tarragona, ochenta al año y en determinadas épocas; el de Toledo, una diaria, cinco semanales, quince mensuales y ochenta al año. El convenio de Vizcaya exige autorización expresa de los delegados de personal.

Por lo que respecta a su compensación, la mayoría de los convenios se han limitado a prever su retribución en metálico; así sucede en al menos diecisiete convenios, entre los que se encuentran los de Madrid –donde la compensación equivale a la de la hora ordinaria-, Asturias, Castellón, Ciudad Real, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Málaga, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vizcaya, Navarra, Barcelona, y Tenerife. El convenio de Álava otorga preferencia al descanso, salvo que no resulte posible. Finalmente, un total de nueve convenios recogen la posibilidad de efectuar la compensación tanto en descanso como en metálico: Burgos; Cádiz, si bien el descanso exige acuerdo mutuo, pues de lo contrario se retribuye; Córdoba, ejercitando la opción el trabajador; Pontevedra, ejercitando la opción el trabajador; Toledo; Cantabria, que otorga preferencia al descanso que, por lo demás, puede disfrutarse en períodos de cuatro semanas o acumularse a las vacaciones; Murcia, ejercitando la opción el trabajador; Gerona; y Orense.

2.3. Comercio de vinos

Los convenios de Albacete, Lugo y Murcia no contienen previsiones sobre horas extraordinarias; por su parte, el convenio de Madrid se limita a efectuar una remisión al texto estatutario en este punto.

La supresión de las horas extra habituales se pacta en por lo menos siete convenios –Asturias, Álava, Alicante, Burgos, León, Córdoba y Zamora-, normalmente aclarando que se mantienen las estructurales y las motivadas por fuerza mayor. En relación con las de carácter estructural, un mínimo de cuatro convenios matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente. Así, cabe citar los convenios de Asturias, Alicante, León y Álava.

En lo relativo a su compensación, los convenios de Asturias, Valladolid y Zaragoza recogen su retribución en metálico y por lo menos siete convenios, entre los que se encuentran los de Álava, Alicante, Burgos, Valencia, Orense, Vizcaya y Zamora, prevén la posibilidad de abonarlas en dinero o compensarlas con descanso. Entre estos últimos, a veces se da preferencia a la compensación económica, procediendo el descanso solo si existe mutuo acuerdo, como sucede en Zamora; otras veces, como en Álava, prima el descanso; finalmente, en algún caso, se aclara a quién le corresponde la opción, como en el de Vizcaya que se la otorga a la empresa.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

Los convenios de Guipúzcoa y Tarragona (frutos secos) guardan silencio sobre esta cuestión. Por su parte, el convenio interprovincial de frutos secos para las provincias Barcelona, Lérida y Gerona se limita a remitir en este punto a las previsiones estatutarias.

La supresión de las horas extra habituales se pacta en al menos seis convenios de los pertenecientes a este grupo –Barcelona, La Coruña, Sevilla, Granada, *mercat del camp* de Reus y Tarragona, y Vizcaya-, aclarando, acto seguido, que se mantienen las estructurales y las motivadas por fuerza mayor. En relación con las estructurales, al menos tres convenios –los de Barcelona, La Coruña y Vizcaya- matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente.

Unas limitaciones más específicas se recogen en otros convenios: el de Granada establece que no se puede superar el número de una hora a la semana; el de Murcia (agrios) señala que se realizarán, siempre voluntariamente, por los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo con su antigüedad.

En lo relativo a su compensación, el menos nueve convenios establecen cláusulas relativas a su retribución en metálico –Asturias, Cádiz (capital), Navarra, Zaragoza, Sevilla, Granada, Murcia (agrios), Murcia (frutas, verduras y hortalizas) y Almería-; la compensación en descanso se recoge en el convenio de Barcelona, permitiendo que se disfrute en modo de permiso, acumulándolo al descanso semanal o a las vacaciones; otros nueve convenios prevén la posibilidad de abonarlas en dinero o compensarlas con descanso –Alicante, Cantabria, Madrid (frutas, verduras y plátanos), Madrid (patata), Pontevedra, Comunidad Valenciana (cítricos), Valencia (frutos secos), La Coruña y Vizcaya-. Entre estos últimos, la opción puede corresponder al trabajador, como en el caso del convenio de Valencia para frutos secos; otras veces se requiere la adopción de un acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, como en el convenio de Cantabria; igualmente, cabe que se de preferencia a la compensación económica, permitiendo el descanso en los casos en que se alcance un acuerdo con los representantes de los trabajadores, como se prevé en el convenio de cítricos de la Comunidad Valenciana.

2.5. Comercio de pescados

El convenio de Zaragoza no regula esta cuestión. Los convenios de Barcelona, Madrid, Palencia y Guipúzcoa acuerdan la supresión de las horas extra habituales, aclarando, acto seguido, que se mantienen las estructurales y las motivadas por fuerza mayor. En relación con las estructurales, al menos los convenios de Madrid y Guipúzcoa matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente.

La retribución en metálico, con los correspondientes incrementos respecto la hora ordinaria, se recoge en los convenios de Barcelona, La Coruña, Pontevedra y Mercabilbao; el convenio de Madrid se refiere a la opción entre compensar en metálico o en descanso, dando preferencia a la primera, pues para la procedencia del descanso se requiere acuerdo mutuo; el de Guipúzcoa, en cambio, se mueve en el sentido contrario, pues en principio se compensa en descanso y solo cuando éste no resulta posible se admite la compensación en metálico.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio de Barcelona aboga por la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por lo que respecta a la compensación, tanto el convenio de Barcelona como el de Valencia admiten que puede llevarse a cabo en descanso o en metálico; por otra parte, el convenio de Barcelona matiza que las horas extraordinarias derivadas de la realización del inventario siempre se compensarán en metálico.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Navarra no regula esta cuestión. Los convenios de Palencia y Salamanca abogan por la reducción al máximo de las horas extraordinarias.

Por lo que respecta a su compensación, el convenio de Salamanca admite que tenga lugar tanto en metálico como en tiempo de descanso. El convenio de Palencia, por su parte, también admite ambas posibilidades, remitiendo el ejercicio de la opción al acuerdo entre empresario y trabajador; ante la falta de acuerdo, señala que se compensarán mitad en descanso, dentro de los dos meses siguientes, mitad en metálico.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La ausencia de previsiones relacionadas con esta materia se produce en al menos trece convenios, muchos menos que en el informe de 1999: Baleares, Albacete, Cáceres, Huelva, Jaén, Orense, Badajoz, La Rioja, Guadalajara, León, Pontevedra, Tarragona y Zaragoza.

La supresión de las horas extra habituales se recoge en al menos siete convenios de los analizados: Asturias, Ávila, Álava, Barcelona, Cádiz, Córdoba y Granada. Otros siete incorporan el compromiso de reducirlas al máximo: el convenio de Cataluña sobre masas congeladas, Murcia, Salamanca, Toledo, Ceuta, Lugo y Madrid. En algunos casos, como en los convenios de Álava, Ávila y Huesca, estas previsiones van acompañadas de una manifestación expresa a favor del mantenimiento de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y de las estructurales; estas últimas, en ocasiones, sólo si no es posible sustituirlas mediante el recurso a la contratación temporal y/o a tiempo parcial.

El convenio de Toledo recoge unos límites específicos; además del tope de ochenta horas al año previsto en el texto estatutario, se refiere a la imposibilidad de efectuar más de una al día, cuatro a la semana y diez al mes. En esta línea, el convenio de Córdoba fija el tope en cincuenta horas al año; por su parte, el de Burgos señala que sólo se pueden realizar los sábados.

Al menos un total de trece convenios se refieren a la compensación mediante la fijación de una retribución específica: Madrid, Alicante, Castellón, Ceuta, Granada, Huesca, Lugo, Segovia, Vizcaya, Melilla, Málaga, Navarra y La Coruña. El convenio de Toledo prevé la compensación en descanso; el de Valencia, hasta ochenta horas, se descansa y a partir de ahí se puede optar entre el descanso o la retribución en metálico. La posibilidad de optar es la regla general en al menos doce convenios: Álava, donde el trabajador ejerce la opción; Almería, donde se requiere el acuerdo mutuo para que proceda el descanso; Barcelona; Córdoba; Cuenca; Lérida; Salamanca; Zamora; el de masas congeladas de Cataluña, donde los descansos se acumulan hasta alcanzar una jornada que se debe disfrutar en un período máximo de cuatro meses; Cádiz, donde los descansos deben tener lugar en un plazo de treinta días; Murcia; Asturias, donde los descansos se deben producir en el plazo de noventa días.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Los convenios de Alicante y Burgos no regulan esta cuestión. El convenio de Murcia, por su parte, prevé la reducción al máximo de las horas extraordinarias, así como su retribución en metálico.

3. COMERCIO DEL METAL

Los convenios de Burgos, Sevilla y Valencia no abordan la regulación de esta cuestión. La supresión de las horas extra habituales aparece en al menos nueve convenios: Madrid, Álava, Castellón, Las Palmas, León, Palencia, Pontevedra, Zaragoza y Cádiz. Algunos de estos convenios, adicionalmente, se refieren al mantenimiento de las estructurales en la medida en que no resulte posible recurrir a la contratación temporal: Álava, Cádiz, Castellón, León, Zaragoza, Las Palmas y Madrid. Los convenios de Barcelona y Tarragona se refieren a la necesidad de reducirlas al máximo.

Por lo que respecta la modo de compensar su realización, al menos cinco convenios –Castellón, Las Palmas, Orense, Badajoz y Pontevedra- determinan el valor incrementado de las horas extra sobre las ordinarias; los convenios de Navarra y Toledo prevén su compensación en descanso; finalmente, otros diez permiten ambas posibilidades en términos de opción: La Rioja; Madrid, remitiéndose al acuerdo entre la empresa y el trabajador; Barcelona; Cádiz, donde se decide por acuerdo entre la empresa y el trabajador; Jaén, donde se decide por acuerdo entre la empresa y el trabajador; Vizcaya, donde decide la empresa; Zamora, donde decide el trabajador; Zaragoza; Álava, que concede preferencia al descanso; Alicante, decidiendo la empresa.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

Los convenios de Asturias y Sevilla no regulan esta cuestión. Los convenios de Tenerife y Madrid proceden a suprimir las horas extra habituales, manteniendo las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, estas últimas siempre que no sea

posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial. El de Tenerife, además, señala que no se pueden realizar más de ochenta al año, diez al mes y dos al día.

En cuanto a la compensación, el de Tenerife opta por su abono en metálico; el convenio de Madrid establece que *el abono de dichas horas podrá acordarse entre las partes, fijándose al menos una compensación de 1,25, respetándose en todo caso un descanso mínimo de una hora por cada hora extra y abonándose en metálico el resto (0,25) si así lo acuerdan las partes; en caso de no existir acuerdo entre las partes para el abono del 0,25, éste también será disfrutado.*

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

Los convenios de Alicante, Burgos, Lugo, Pontevedra y Zaragoza no contienen previsiones sobre este particular.

La supresión de las horas extra habituales se recoge en al menos seis convenios –Navarra, Álava, León, Cantabria, La Coruña y Tenerife-, en tanto que al menos dos de éstos, el de Navarra y el de León, limitan las estructurales a los casos en que no resulte posible recurrir a la contratación temporal. El convenio de Jaén se refiere a la necesidad de reducirlas; por su parte, el de Cataluña directamente las prohíbe, añadiendo que si un trabajador debe ampliar su jornada para terminar una venta o entrega, se le debe compensar en descanso en el plazo de sesenta días.

Por lo que respecta al modo de compensar su realización, al margen de las previsiones del convenio de Cataluña recién señaladas, al menos seis convenios prevén la compensación en metálico, regulando el correspondiente incremento: Álava, Badajoz, Cádiz, Jaén, Valencia y Vizcaya. La posibilidad de optar entre el descanso o la retribución se recoge en al menos cuatro convenios: Cantabria, donde en principio es en metálico, salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador se opte por el descanso; Madrid, donde decide el trabajador; La Coruña, donde procede el descanso sólo a petición del trabajador; Tenerife. Finalmente, debe señalarse que el convenio de Navarra que en principio se compensa en metálico y, si hay acuerdo, en metálico y en descanso.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Los convenios de Alicante, Lugo, León y Valencia no se refieren a esta cuestión. La supresión de las horas habituales, manteniendo las estructurales en tanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal vigentes, se contempla en los convenios de Barcelona, Orense y Pontevedra. Los convenios de Tarragona y Jaén abogan por su reducción al máximo.

El incremento de su retribución sobre la hora ordinaria está previsto en al menos cinco convenios: Barcelona, tarragona, Cádiz, Orense y Pontevedra. Otros dos convenios permiten optar entre la retribución o el descanso: Cantabria, donde depende del acuerdo entre empresa y trabajador; Jaén, donde la compensación en descanso requiere del acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

Por su parte, el convenio general de la construcción establece que los convenios inferiores se encargarán de fijar la cuantía de la retribución; además señala que la empresa podrá compensar en descanso las horas extraordinarias.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

Los convenios de Valencia y Alicante (vidrio y cerámica) no regulan esta cuestión. El convenio nacional prevé la supresión de las habituales; lo mismo señala el de Madrid, que además propone estudiar la posibilidad de recurrir a contrataciones en lugar de su realización.

Por lo que respecta a su compensación, los convenios del comercio de vidrio plano de Alicante y Málaga señalan que se retribuyen en metálico. El convenio de nacional del vidrio y cerámica señala que en principio se compensan en metálico, salvo que haya acuerdo entre la empresa y los trabajadores; el de Cataluña señala que se trata de una decisión que se adoptará en cada empresa; el de Madrid también admite las dos posibilidades en términos de opción.

8. COMERCIO TEXTIL

Los convenios de Badajoz, Burgos, León, Lugo, Pontevedra (mayoristas), Pontevedra (detall), Vizcaya y Zaragoza guardan silencio sobre esta cuestión. El convenio de Castellón se limita a indicar que se entiende por horas extraordinarias estructurales las así definidas en la legislación vigente.

Entre los convenio que contienen alguna previsión al respecto, al menos nueve prevén la supresión de las horas extra habituales –Cantabria, La Rioja, Madrid, Alicante, Barcelona, Ciudad Real, La Coruña, Orense y Zamora-, incluyendo, en algún caso, la cláusula de mantenimiento de las estructurales siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal –Cantabria, La Rioja, Madrid, Barcelona y Zamora-.

Un par de convenios concretan los límites en el número de horas extra realizables: el de Almería recoge el límite estatutario de 80 horas anuales; el de Ciudad Real añade lo anterior la referencia a dos diarias y diez al mes. Por otra parte, dos convenios determinan que la superación de ciertos umbrales obliga a efectuar una contratación: el convenio de Orense, que lo exige cuando se superan las cuarenta horas a la semana en un mismo departamento, y el de Zamora, que impone algo similar cuando se rebasan 1500 horas al año en un mismo centro de trabajo.

Por lo que respecta la modo de compensar su realización, al menos ocho convenios –Cantabria, Navarra, Alicante, Almería, Cádiz, Ciudad Real, Huesca y La Rioja- determinan el valor incrementado de las horas extra sobre las ordinarias; otros ocho prevén de algún modo la posibilidad de optar entre el descanso o su retribución incrementada: Orense, donde en principio procede el descanso, salvo que el trabajador solicite su remuneración; Madrid, donde en principio se abonan en metálico, salvo que por mutuo acuerdo se fije la compensación en descanso; Barcelona, donde se especificará en cada empresa; Jaén, donde en principio está previsto que sea en metálico, salvo que exista un acuerdo distinto con la representación sindical; La Coruña; Valencia; Tenerife y Tarragona.

Al margen de lo anterior, algunos convenios recogen el compromiso de los firmantes en orden a señalar a los representados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales con descanso; así sucede en Cantabria y La Rioja.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

Los convenios de Alicante –curtidos-, Barcelona, Burgos, Jaén, León, Lugo, Valencia –calzados- y Zaragoza –calzados- no contienen ninguna previsión al respecto.

La supresión de las horas extra habituales, manteniendo las de carácter estructural, se recoge en al menos siete convenios –Madrid, Cádiz, Orense, Pontevedra, Zamora, Cantabria y Badajoz-; dentro de estos, los convenios de Badajoz, Madrid y Zamora precisan que tal mantenimiento sólo se producirá en la medida en que no resulte posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal. El convenio de Badajoz, además, prevé que se estudie la posibilidad de sustituir las horas extra por nuevas contrataciones. El de Zamora aún va más lejos, pues establece que por cada 1500 horas extra realizadas en un centro de trabajo se procederá a la creación de un puesto de trabajo.

Los convenios de Cádiz, Valencia y Vizcaya determinan el incremento retributivo que experimenta el valor de estas horas respecto las ordinarias; el de Orense prevé la compensación en descanso; finalmente, los de Madrid, Cantabria, Badajoz y La Coruña, permiten optar entre el descanso o la retribución incrementada.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

El convenio nacional de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, en principio, prevé que la compensación de las horas extra podrá ser en metálico o en tiempo de descanso equivalente. Este convenio señala que, en principio, será preferente el descanso; pero en un momento posterior indica que la compensación será en metálico o en descanso si así se pacta entre la empresa y los trabajadores.

El convenio de Navarra recoge también la posibilidad de optar entre uno u otro sistema.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

El convenio de Navarra se limita a remitir a la legislación vigente.

El convenio nacional señala que se tenderá a la reducción de las horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad; en cuanto a la compensación por la realización de horas extra establece su abono en metálico, con un valor incrementado, admitiendo que por acuerdo entre las partes se compense en descanso.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional señala que las empresas procurarán suprimir las horas extra habituales; si la supresión fuera dificultosa, se procurará la sustitución por la contratación temporal y/o a tiempo parcial. En cuanto a la compensación, se limita a señalar que se podrá pactar en cada empresa la posibilidad de compensarlas con tiempo libre.

10.4. Farmacia

El convenio nacional proclama la conveniencia de eliminar o reducir al máximo las horas extra con el objetivo de crear empleo. En el ámbito provincial, el convenio de Asturias se mueve en una línea parecida.

La compensación en el convenio nacional, en principio está prevista que sea en descanso, dentro de los tres meses siguiente; ahora bien, admite que por acuerdo se fije su compensación en metálico. El convenio de Vizcaya prevé los incrementos económicos aplicables y el de Alicante fija la retribución incrementada, pero admite que por acuerdo se conceda tiempo de descanso retribuido.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica recoge el mantenimiento de las horas extraordinarias estructurales en tanto no sea posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial; además señala que su realización se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso, dependiendo del acuerdo entre las partes. El convenio de Vizcaya ordena la comunicación previa a los representantes, recoge el límite estatutario de ochenta horas anuales y fija su retribución.

El convenio de Barcelona sobre comercio e importación de artículos fotográficos señala que se compensen preferentemente en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o se abonen en metálico en la cuantía que se pacte.

11.2. Óptica

Los convenios de Cataluña, Navarra, Barcelona, Lérida, Tarragona y Zaragoza no contienen previsiones sobre este particular.

Los convenios de Sevilla y Madrid coinciden en la supresión de las horas extra de carácter habitual, añadiendo el último convenio citado el compromiso de analizar la sustitución de las horas extra por la contratación temporal.

En cuanto a la compensación, el de Sevilla establece los módulos de incremento retributivo que tienen tales horas; el de Madrid permite que se puedan compensar bien con una retribución incrementada, bien en tiempo de descanso.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio de Guipúzcoa procede a la eliminación de las horas extraordinarias habituales.

El tratamiento de la compensación varía en los distintos convenios: el convenio nacional señala que se compensarán preferentemente en descanso, pero fija también los incrementos retributivos para su compensación en metálico; el de Jaén fija la compensación económica, pero permite que por acuerdo se compensen en descanso; el de Vizcaya recoge ambos sistemas y añade que el descanso, en su caso, se acumulará por medias jornadas que se disfrutarán dentro del plazo de un mes y a continuación o con anterioridad a un festivo; el de Guipúzcoa señala que se

compensan siempre con tiempo libre incrementado y que en ningún caso se compensen económicamente, si bien después señala que por acuerdo de empresa cabe fijar otro tipo de compensaciones; por último, el de Navarra prevé la compensación en metálico o, a elección del trabajador, la compensación en descanso.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio estatal se limita a fijar el modo de compensar su realización, pudiéndose optar entre su retribución incrementada o la compensación en descanso, siendo esta última posibilidad la preferente.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén prevé su compensación en metálico incrementada, pero permite que por acuerdo se compensen en descanso igualmente incrementado.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

El convenio nacional y el de Vizcaya optan por suprimir la realización de horas extraordinarias habituales, manteniendo las derivadas de fuerza mayor y las estructurales en la medida en que no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal. Algo similar recoge el convenio de la Comunidad Valenciana, si bien este último no impone el último condicionante señalado.

Por otra parte, el convenio de Vizcaya establece un tope anual de setenta horas extraordinarias, mejorando las previsiones estatutarias al respecto.

El tratamiento de la compensación no aparece en el convenio estatal. La regulación que establecen los restantes convenios varía entre las previsiones de los convenios de la Comunidad Valenciana y de Guipúzcoa, que permiten que se efectúe tanto en metálico como en tiempo de descanso, y las del convenio de Vizcaya, que señala que sólo las primeras 36 horas pueden compensarse en dinero, mientras que las restantes se compensarán siempre en descanso.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional aboga por la supresión de las horas extra habituales y establece que, cuando resulten necesarias, se acudirá a la contratación temporal. La compensación de las mismas se efectuará necesariamente en tiempos de descanso sin incrementos, a ser posible mediante jornadas completas.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional manifiesta la necesidad de tender a la eliminación de las horas extraordinarias. En cuanto a su compensación, prevé que se efectúe en tiempo de descanso o, si existe pacto, retribuir las de modo incrementado sobre la hora ordinaria.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional señala que la compensación de las horas extraordinarias se efectuará, a elección del trabajador, en dinero o en descanso, con un valor nunca inferior al de la hora ordinaria.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional aboga por la supresión de las horas extraordinarias habituales y el mantenimiento de las estructurales y las derivadas de fuerza mayor siempre que no quepa recurrir a la contratación temporal.

En cuanto a su valor, remite a las disposiciones legales o a lo que se fije mediante pacto de empresa.

19. TELEMARKETING

El artículo 51 del convenio estatal aboga por la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de estas horas.

En cuanto a su compensación, establece los correspondientes incrementos retributivos de las mismas, diferenciando según sean diurnas o nocturnas; asimismo, existen unas cuantías específicas para el caso de que se realicen en festivo. Igualmente, admite que por pacto individual se puedan compensar con tiempo de descanso.

C) LAS VACACIONES

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

El convenio de Jaén guarda silencio. En cuanto a los restantes, las previsiones más destacables son las siguientes.

a) La mayor parte de los convenios fijan la duración de las vacaciones en 30 días naturales. En efecto, esa duración aparece en al menos 20 convenios: Asturias, Cataluña, Ceuta, Guadalajara, Huesca, Málaga, Palencia, Segovia, Soria, Vizcaya, Zamora, Burgos, Ávila, Albacete, Almería, Cuenca, Las Palmas –si bien lo amplía a 31 para aquellos trabajadores que no han faltado un solo día al trabajo-, Sevilla, Teruel y La Coruña. Con todo, en algún caso, se mejora indirectamente dicha duración al establecerse que no podrán comenzar en domingo y/o festivo: así sucede en los convenios de Vizcaya, Ávila, Burgos, Almería –tampoco en sábado- y Sevilla.

Por otro parte, al menos nueve convenios prevén 31 días naturales: convenio nacional sobre cadenas de tiendas de conveniencia; Murcia; Madrid, donde además no pueden comenzar en víspera de festivo; Baleares, que además señala que nunca se computará como primer día un festivo; Cáceres; Gerona; Valladolid, donde además no pueden comenzar en día no laborable; Huelva, que además no pueden iniciarse en domingo y/o festivo o día libre; y Lérida donde además no pueden comenzar en domingo y/o festivo.

Por su parte, el convenio de Navarra recoge 32 días naturales.

Finalmente, otros cinco convenios utilizan el cómputo en días laborables, oscilando entre 25 y 28: Ciudad Real y La Rioja prevén 25 días laborables, pero garantizando un mínimo de 30 días naturales; Salamanca y Toledo prevén 26 días laborables, el de Salamanca además sin computar sábados ni domingos; 28 días laborables se recogen en Córdoba.

b) En cuanto a la determinación del período de disfrute, aparecen normas muy diversas.

Por un lado es destacar la existencia de al menos ocho convenios que tratan de garantizar el carácter ininterrumpido de la totalidad de las vacaciones –Murcia, Madrid y Guadalajara- o parte de ellas –Asturias y Valladolid garantizan un mínimo de 21 días; Baleares 15 que pasan a 21 si se precisa efectuar desplazamientos fuera de las islas; Salamanca y Zamora 18 días laborables; - y de otros doce en los que se prevé que el fraccionamiento no exceda de dos períodos -convenio nacional de cadenas de tiendas de conveniencia; Asturias; Segovia que, además, exige el acuerdo para que proceda la partición; Soria, que también exige acuerdo para proceder a la partición en dos períodos; Valladolid; Zamora; Cuenca; Las Palmas, sin que ninguno de los dos períodos pueda ser inferior a 10 días; Sevilla, implícitamente, pues prevé un período de 21 días y otro de nueve; Teruel y La Coruña, ambos salvo pacto en contrario; y Ávila, que admite dos períodos pero sólo en ciertas situaciones-.

Por otro lado, en algunos casos, se aprecia una preocupación por garantizar el disfrute de la totalidad o parte del período vacacional en una determinada época del año. En este sentido cabe citar el convenio nacional de tiendas de conveniencia -entre junio y septiembre-; el de Asturias –entre junio a septiembre al menos 21 días-; La

Rioja –al menos el 50% entre junio y septiembre-; Murcia –entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre salvo los trabajadores de la zona costera-; Baleares –al menos quince días en época veraniega-; el de Cataluña –entre el 1 de junio y el 30 de septiembre-; Ceuta –entre el 1 de febrero y el 30 de noviembre-; Cáceres –entre los meses de mayo y octubre-; Ciudad Real –entre mayo y septiembre; cuando no sea posible disfrutarlas en dicha época, además del disfrute en otros momentos, se deberá entregar una compensación económica-; Gerona –al menos 21 días ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 10 de octubre y de no ser así surge una compensación consistente en un aumento del número de días de vacaciones, salvo que haya acuerdo de empresa-; Guadalajara –entre mayo y septiembre, salvo que haya pacto en contrario-; Huesca –al menos quince días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre-; Palencia –entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y, de no ser posible en ese momento, sin perjuicio del disfrute en otra época, se genera el derecho a una compensación económica-; Segovia –la mayor parte entre el 1 de julio y el 15 de septiembre-; Soria –entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre-; Toledo –tres semanas al menos entre junio y septiembre-; Vizcaya –entre junio y septiembre-; Almería –si la plantilla cuenta con más de 10 trabajadores se garantiza que al menos el 50% las disfrute entre mayo y septiembre-; Córdoba –al menos la mitad del período vacacional coincidirá con las vacaciones escolares-; Sevilla –21 días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre-; La Coruña –al menos quince días, con carácter general, entre marzo y septiembre-; Lérida –al menos 25 días entre junio y septiembre-.

El convenio de Navarra señala que ante la falta de acuerdo en la fijación del disfrute, 16 días son determinados por la empresa y otros 16 por el trabajador. El de Burgos, en tales casos, reparte la elección en 16 días a criterio del trabajador y 14 a determinar por la empresa; en Ávila, 15 días cada parte.

Finalmente, para los casos en que existan turnos, algunas veces –al menos en cinco- se aborda el ejercicio de un derecho preferente en la elección: el convenio nacional de cadenas de tiendas de conveniencia prevé que el trabajador que se beneficie de dicho derecho, no podrá ejercitarlo hasta que lo hayan ejercitado el resto de compañeros; la misma previsión aparece en el convenio de La Rioja; los convenios de Ceuta y Las Palmas prevén la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar para que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares; el de Sevilla señala que se elige de acuerdo con la antigüedad. Por su parte, el de Valladolid se limita a disponer que se tome en consideración la antigüedad.

c) La incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones se aborda en al menos trece convenios:

Por lo menos diez convenios prevén que si el trabajador se encuentra en tal situación al tiempo de iniciar el período de disfrute, las vacaciones se disfrutarán en otro momento: La Rioja; Navarra –siempre que se produzca con una semana de antelación al inicio de las vacaciones-; Cataluña; Málaga –si la IT deriva de accidente de trabajo o requiere hospitalización-; Segovia; Toledo; Valladolid; Vizcaya –si hay hospitalización-; Burgos –si deriva de accidente o enfermedad grave, entendiendo por tal la que exige una hospitalización de más de 72 horas-; Córdoba.

En al menos siete se permite que se proceda a suspender el cómputo si la incapacidad temporal sobreviene iniciado el período vacacional: Asturias –si la incapacidad temporal va acompañada de hospitalización-; Madrid; Málaga –si la IT deriva de accidente de trabajo o requiere hospitalización-; Segovia; Valladolid –si bien sólo se refiere a la trabajadora que se encontrara de vacaciones y fuera dada de baja por IT derivada de la maternidad-; Vizcaya –si hay hospitalización-; Huelva.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

a) Los convenios de Barcelona, Tenerife, Guipúzcoa, Madrid y Zaragoza recoge los 30 días naturales previstos en el texto estatutario. Con todo, existen matices: el convenio de Madrid prevé que no empiecen ni finalicen en domingo ni festivo; el de Guipúzcoa exige que equivalgan a 26 días laborables.

El convenio de Pontevedra fija 31 días naturales.

b) La fijación del período de disfrute se encuentra sometido a reglas variadas

El carácter ininterrumpido de las vacaciones se prevé en el convenio de Madrid.

La previsión de un período concreto para el disfrute se contempla en el convenio de Zaragoza –al menos quince días entre junio y septiembre- y en el de Barcelona –entre junio y septiembre-.

Los turnos de elección, cuando existen, se someten al criterio de la antigüedad en Zaragoza y Barcelona.

Finalmente, la falta de acuerdo entre empresa y trabajador en la fijación de la fecha de disfrute se resuelve en el convenio de Guipúzcoa otorgando a cada parte el derecho a fijar la mitad del período libremente.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en las vacaciones se aborda en dos convenios.

Por un lado, el convenio de Madrid permite interrumpir las vacaciones cuando concurre una incapacidad temporal, reconociendo el derecho a disfrutarlas en un momento posterior.

Por su parte, el convenio de Tenerife prevé que si el trabajador ha permanecido en incapacidad temporal durante todo el año, no se devengan las vacaciones; si el tiempo en que ha permanecido en dicha situación es inferior al año, pero rebasa de cuatro meses, la duración de las vacaciones se prorratea en función del tiempo en que efectivamente ha prestado servicios.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

a) La duración de las vacaciones más reiterada en los convenios de alimentación (mayor y detall) es la de treinta días naturales prevista en el texto estatutario, pues aparece en al menos once convenios: Madrid, Álava, Burgos, Cádiz, Jaén, León, Valladolid, Vizcaya, Zamora, Badajoz y Guipúzcoa. Otros siete convenios establecen 31 días naturales: La Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra, Huelva, Sevilla y Zaragoza. Finalmente, dos convenios hacen referencia a 26 días laborables: Guipúzcoa y Toledo.

La ampliación en la duración de las vacaciones se puede producir indirectamente gracias a la referencia presente en al menos ocho convenios –Madrid,

Álava, Badajoz, Jaén, Zamora, Huelva, Orense y Vizcaya- relativa a que no se inicien en festivo, domingo y/o vísperas.

b) Las normas sobre fijación del período de disfrute varían mucho de unos convenios a otros.

Por un lado, debe señalarse que al menos tres convenios se preocupan por el carácter ininterrumpido de las mismas o de un período concreto –Madrid, Álava y Huelva-; otros cinco, por lo menos, limitan las posibilidades de fraccionar las vacaciones en dos períodos como máximo –Cádiz, Huelva, Jaén, Badajoz y Sevilla-.

Por otro lado, resulta bastante común el establecimiento de una franja, más o menos coincidente con la época estival, dentro de la cual debe estar comprendido todo o parte del período vacacional: Madrid, Zaragoza y Álava, al menos 21 días entre junio y septiembre; Burgos, al menos 15 días entre junio y septiembre; Orense, al menos 18 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre; Pontevedra, al menos el 40 % de la plantilla disfrutará de las vacaciones entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre; Toledo otorga preferencia a que se pacten entre junio y septiembre y, si no se hay acuerdo, que el trabajador escoja 13 días seguidos y la empresa otros trece; Valladolid, al menos 17 días seguidos entre junio y el 15 de septiembre; Vizcaya, entre mayo y septiembre; Sevilla, al menos 15 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre; Zamora señala que 18 días los escoge el trabajador y los restantes los decide la empresa.

Finalmente, para los casos en que haya turnos, el orden de elección será rotativo en los convenios de Valladolid, Guipúzcoa y Badajoz; en los dos últimos, el orden de rotación empieza por los trabajadores de mayor antigüedad. La antigüedad otorga en Cádiz preferencia para la elección de turno.

c) La influencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones se aborda por lo menos en doce convenios: Álava, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, Vizcaya, Valladolid, Burgos, Lugo, Orense, Pontevedra, Toledo y Zaragoza.

Todos ellos, excepto los de Huelva y Badajoz, prevén que si el trabajador se encuentra en dicha situación en el momento de iniciar las vacaciones, el tiempo que se consuma mientras persista la incapacidad temporal no se computa a efectos de determinar la duración de aquéllas; para ello, en algún caso, se matiza y se exige que la incapacidad derive de accidente no laboral –Orense-, de accidente laboral o enfermedad grave –Burgos- o que haya habido hospitalización durante un determinado período de tiempo –Toledo-.

Por otra parte, los convenios de Huelva, Vizcaya, Toledo y Badajoz prevén que el cómputo de las vacaciones se interrumpirá si durante las mismas el trabajador se situase en incapacidad temporal que requiriese de hospitalización; el de Badajoz matiza que la interrupción sólo se produce en los casos en que la duración de la incapacidad sea inferior a sesenta días.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

a) La mayor parte de los convenios coinciden en 30 días naturales: Navarra; Cantabria, siempre que se garanticen 26 laborables; Murcia; Asturias, si bien a los que se jubilan les concede una duración muy superior; Tarragona; Barcelona (establecimientos de menos de 120 metros); Castellón, si bien señala que no se inicien en domingo ni festivo; Valencia, aunque en algún caso se incrementa a 31; Zaragoza.

De esta regla general se apartan pocos convenios: tres convenios prevén 31 días naturales con carácter general –Barcelona (supermercados y autoservicios), Madrid (mercados de distrito) y Castilla- León-; por otra parte, el convenio de Alicante prevé 28 días laborables.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros.

Al menos dos convenios prevén el carácter ininterrumpido de la totalidad del período –Murcia y Zaragoza-, aunque algunos más, como se verá en breve, prevén la continuidad parcial; en cuanto a la posibilidad de fragmentarlas, de forma expresa, al margen de lo que se señala en el párrafo siguiente, se limita a dos períodos en Castilla-León y Valencia, mientras que Castellón fija un máximo de tres.

Más abundantes resultan las previsiones sobre eventuales períodos de disfrute: en Cantabria, quince días al menos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; el de Madrid (mercados de distrito) entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, salvo pacto individual; el de Castilla-León, 21 días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Asturias, 18 seguidos al menos entre junio y septiembre; Tarragona, al menos 21 días seguidos entre mayo y septiembre, mientras los nueve restantes en cualquier otro momento del año; Alicante, preferentemente entre mayo y septiembre; Barcelona (autoservicios de más de 120 metros), entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Castellón, al menos un período de los tres posibles entre junio y septiembre; Valencia, al menos 16 días entre junio y septiembre; Zaragoza, entre junio y septiembre.

El sistema de elección si existen turnos en la empresa debe ser rotativo al menos en Asturias y Barcelona (autoservicios de más de 120 metros).

c) La incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones sólo se aborda en dos convenios: por un lado, el de Castilla-León menciona que la producida con anterioridad al disfrute determina el derecho de fijar una fecha distinta; el de Asturias se refiere a la sobrevenida, supuesto en el que procede la suspensión del disfrute.

2.1.3. Mayoristas y almacenistas

a) La mayoría de los convenios recogen los 30 días naturales previstos en el texto estatutario: Murcia; Barcelona; Navarra; Alicante; Valencia; y Castellón –salvo que no se conceden en ciertas fechas, en cuyo caso se incrementan en tres días-. El convenio de Asturias prevé 31 días naturales y el de Cantabria 27 días laborables.

b) Las previsiones sobre disfrute son muy variadas, aunque en general tratan de garantizar la coincidencia con el período estival o sus postrimerías. El convenio de Barcelona se detiene en remarcar el carácter ininterrumpido de la totalidad del período, así como que se disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; el de Alicante permite la división en dos períodos, uno del 1 de mayo al 15 de octubre y el otro en los meses restantes; en Murcia entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; en Cantabria, al menos quince días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; el de Valencia, entre el 12 de mayo y el 30 de septiembre; en Navarra solamente se hace referencia a la posibilidad de que la empresa excluya 30 días durante los cuales no se podrán disfrutar y que la duración sea fijada por mitad; en Castellón, entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

c) Los convenios de Asturias, Castellón y Valencia son los únicos que hacen referencia a que si durante las vacaciones el trabajador fuera hospitalizado, el cómputo de las vacaciones se interrumpe, disfrutando los días correspondientes en otro momento.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos 18 convenios – Asturias, Madrid, Navarra, Barcelona, Cádiz, Gerona, Lugo, Málaga, Álava, Orense, Sevilla, Tarragona, Valladolid, Zamora, Tenerife, Vizcaya, León y Burgos-; entre ellos, dos matizan que el inicio de las mismas no coincidirá con domingo, festivo y/o días de descanso –Asturias y León-. Por su parte, una ampliación parcial se produce en tres convenios: en Castellón y Valencia se prevén 30 días naturales que se incrementan cuando dentro de dicho período existe algún festivo que no coincida con domingo; en Ciudad Real también se recogen 30 días naturales que se incrementan en aquellos casos que se haya producido una reducción de jornada.

Por otra parte, al menos seis convenios fijan una duración superior en días naturales: en Guadalajara son 31 días, que pasan a 32 ó 33 si se disfrutan de forma partida o en invierno, respectivamente; en Pontevedra, Murcia y Toledo son 31 días naturales con carácter general; en Córdoba y Guipúzcoa se prevén 32, si bien en este último sólo hasta el 31 de diciembre de 2006.

El convenio de La Coruña recoge 30 días, sin especificar si son naturales o laborables; el de Lérida prevé un mes.

Otros convenios fijan la duración de las vacaciones en días laborables: Albacete 22 días laborables; Cantabria 26 que se incrementan paulatinamente de año en año hasta alcanzar 29 para 2005 y sucesivos; Salamanca entre 26 y 27.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante habitual el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o en sus postrimerías: Asturias, preferentemente entre mayo y septiembre; Madrid, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo las empresas que deban excluir tales períodos; Murcia, preferentemente entre el 20 de junio y el 20 de septiembre, o durante la primera y la última semana del año o en semana santa; Navarra, al menos 20 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre; Barcelona, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo en zonas turísticas; Castellón, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre; Ciudad Real, entre mayo y septiembre y, si resultara imposible, además de disfrutarse en otra época, se genera una compensación económica; Córdoba, al menos 16 días entre julio y agosto; Gerona entre el 15 de junio y el 15 de octubre; Guadalajara, preferentemente entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre; Lérida, entre el 1 de abril y el 30 de septiembre; Orense, al menos 15 días entre junio y septiembre y los 15 restantes en otra época del año; Pontevedra, preferentemente en verano; Sevilla, entre el 1 de junio y el 31 de agosto; Tarragona, entre el 1 de abril y el 30 de septiembre; Valladolid, entre el 1 de junio y el 31 de agosto; Vizcaya, preferentemente en verano; Álava, entre junio y septiembre; Valencia, preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y, a falta de acuerdo, decide la comisión paritaria; Toledo, entre junio y septiembre, eligiendo el trabajador al menos 15 días; en León, no se predetermina la época, pero se señala que la mitad decide la empresa y la otra mitad el trabajador.

Para los casos en que haya turnos, al menos nueve convenios prevén sistemas de elección rotativos –Asturias; Cantabria; Madrid; Murcia, donde además se debe tratar de garantizar que las parejas, matrimoniales o de hecho, si trabajan en la misma empresa, tengan unas vacaciones coincidentes; Barcelona; Gerona; Guipúzcoa; Pontevedra; y Sevilla, donde además se prevé que el primer turno en la elección se determina por la antigüedad y, a partir de ahí comienza de año en año la rotación.

Por su parte, el convenio de Castellón confiere prioridad en la elección a las trabajadoras embarazadas; el de Burgos prevé que se efectúe un sorteo.

Un total de al menos siete convenios se preocupan por garantizar que la totalidad o al menos parte del período vacacional tenga un carácter ininterrumpido: Ciudad Real; Gerona, al menos 21 días; Vizcaya; Navarra, al menos 20 días; Barcelona; Burgos, al menos 15 días; Tenerife, salvo pacto en contrario. Ello se completa con aquellos convenios que, con fórmulas diversas, limitan a dos el número de fraccionamientos posibles; en este sentido se manifiestan al menos cinco convenios: Cantabria, aunque admite un pacto diverso; Álava; Cádiz; Orense y Tenerife.

c) La repercusión de la incapacidad temporal en el disfrute de las vacaciones aparece en pocos convenios: al menos cuatro se refieren a que no se inician las mismas en tanto persista dicha situación –Murcia; Barcelona, de forma limitada; Lugo y Valencia-; otros tres prevén la interrupción de las vacaciones cuando durante las mismas surja la incapacidad –Asturias, si media hospitalización pero sin intervención quirúrgica; Guadalajara y Guipúzcoa-; tres más combinan ambas previsiones –Navarra, si bien la suspensión sólo se produce si es por enfermedad común, no por accidente no laboral; Pontevedra, parece; y Toledo-.

2.3. Comercio de vinos

a) El subsector, continúa existiendo una amplia coincidencia en fijar la duración de las vacaciones en los 30 días naturales que establece el texto estatutario, algo que aparece previsto en al menos doce convenios: Asturias; Murcia; Álava; Albacete; Burgos; Córdoba, de los que al menos 21 serán laborables; Lugo; Orense; Valencia, de los que al menos 22 serán laborables; Pontevedra; León; Zamora. Entre los mismos, algunos incluyen matices respecto el día de inicio –Asturias, Álava y León-; o amplían la duración para caso de disfrutarse en ciertas fechas –Asturias y Valencia-

b)

Los convenios que se apartan de esta regla general, al menos cinco, lo hacen en diferentes sentidos: por un lado, el convenio de Alicante establece 31 días naturales; los otros cuatro establecen el cómputo en días laborables, oscilando entre 23 y 27: Zaragoza, 23; Madrid y Valladolid, 26; Vizcaya, 27.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: Alicante entre el 1 de julio y el 30 de septiembre; Córdoba, al menos 15 días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, salvo pacto; Orense, 15 días al menos entre el 1 de mayo y el 31 de julio; Valencia, entre el 10 de junio y el 25 de septiembre; Vizcaya, entre junio y octubre y, además si se incumple el período, al margen de disfrutarse en otra época, se genera el derecho a una compensación económica; Pontevedra, 15 días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; Zamora, 15 días preferentemente entre junio y agosto. Por otra parte, el convenio de Asturias otorga preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para que sus vacaciones coincidan con las escolares; en todo caso, al menos cada dos años serán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. El

convenio de Zaragoza, finalmente, también prevé que se procurará la coincidencia con las vacaciones escolares.

Al margen de lo anterior, al menos cuatro convenios prevén el carácter ininterrumpido de las vacaciones –Madrid, Murcia, Álava y Valladolid-; otros cuatro prevén la posibilidad de que se fraccionen en dos partes –Alicante, Burgos, Pontevedra y Zaragoza-.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en al menos ocho convenios, bien en el sentido de diferir el inicio de las mismas cuando en dicho momento se esté en tal situación –Valladolid-, bien en el sentido de interrumpirlas cuando sobrevenga durante el disfrute –Asturias y Córdoba-, bien en ambos sentidos –Álava, Zamora, Vizcaya, Burgos y Pontevedra-.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos quince convenios: Murcia (agrios); Murcia (frutas y hortalizas); Comunidad Valenciana (cítricos); frutos secos (Barcelona; Lérida y Gerona), salvo que la empresa sea quien decida fraccionar las vacaciones en cuyo caso serán 23 días naturales y un segundo período de 7 días laborables; Zaragoza (aceituna y encurtidos); Sevilla; Granada; Barcelona (frutas, verduras, hortalizas y plátanos); Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos); Cádiz capital; Almería; Guipúzcoa, de los que al menos 26 serán laborables; Mercat del camp de Reus y Tarragona, que se pueden ver aumentados en un día si durante el período vacacional coinciden más de dos festivos; Tarragona (frutos secos); La Coruña.

La regla general se abandona en al menos otros siete convenios.

Por un lado, entre los convenios que aumentan el número de días naturales señalado, cabe citar un total de cinco convenios: el de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) prevé un mes que pueden convertirse en 35 días si se disfrutan fuera de determinadas fechas; asimismo prevé que no puedan comenzar en víspera de festivo y en caso de coincidir su finalización con la víspera de un festivo, éste no computará como día de vacaciones. El de Navarra prevé 34 días naturales o 32 días naturales más dos días libres a lo largo del año, uno a determinar por la empresa y otro por el trabajador; además, si al menos la mitad de las vacaciones no se disfrutan entre mayo y octubre, deben concederse cinco días naturales más. El de Cantabria prevé 33 días naturales para compensar el hecho de que no se disfruten en el período estival; además señala que se iniciarán siempre al principio de la semana, sin que pueda coincidir el primer día con festivo. El de Pontevedra y el de Valencia (frutos secos) prevén 31 días naturales, que en el último caso deben ser al menos 23 días laborables y sin que se computen los festivos que haya durante el período.

Por otro, entre los convenios que establecen la duración de las vacaciones en días laborables, en primer lugar, se encuentra el de Madrid (patata), que establece 26 días, salvo que se fraccionen en dos períodos por solicitud del trabajador en cuyo caso serán treinta días; además prevé que no se inicien en festivo ni en víspera de festivo. En segundo lugar, está el de Vizcaya, que recoge 22 días laborables, sin que su inicio pueda coincidir con festivo ni víspera de festivo.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute, cuando aparecen, difieren bastante de unos convenios a otros; en todo caso, resulta bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas

veraniegas o aledañas: Vizcaya, entre el 1 de abril y el 30 de septiembre; Murcia (agrios) entre los meses de junio y septiembre, salvo pacto entre empresa y trabajadores para disfrutarse en otras fechas; Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), entre junio y septiembre, pues de lo contrario se incrementa su duración; Zaragoza (aceitunas y encurtidos), preferentemente en verano; Granada, preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre; Barcelona (frutas, verduras, hortalizas y plátanos) entre el 1 de abril y el 31 de octubre; Cádiz capital, entre mayo y septiembre; Almería, entre julio y septiembre; Pontevedra, al menos 16 días naturales entre junio y septiembre; La Coruña, al menos 15 días entre mayo y septiembre. En sentido contrario se mueve el convenio de Cantabria, que expresamente excluye el disfrute durante los meses de junio, julio y agosto, y el del mercat del camp de Reus y Tarragona que excluye su disfrute entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Por su parte, el convenio de Navarra prevé que la mitad del período lo determina la empresa y la otra mitad el trabajador, sin que pueda estar de vacaciones al mismo tiempo más del 10 % de la plantilla.

El carácter rotatorio en la elección del turno de vacaciones se recoge en los convenios de Madrid (patata), Granada y Zaragoza (aceitunas y encurtidos). El de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas y plátanos) otorga prioridad de elección a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

El carácter ininterrumpido se prevé expresamente en el convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas y plátanos).

El fraccionamiento máximo en dos períodos se prevé en el convenio de frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona), de los cuales uno será no inferior a 23 días y otro por lo que quede; en el de Cádiz capital, también se recoge la posibilidad de fraccionar en dos períodos, siempre que medie acuerdo; la posibilidad de fraccionar también se recoge en el de Valencia (frutos secos); en el de Pontevedra se prevé el disfrute en dos fracciones, una de 16 días en verano y el resto en otro momento del año.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en pocos convenios: el de Pontevedra recoge la posibilidad de que se difiera el inicio de las mismas cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal; los de Madrid (patata) y Navarra se refieren a la suspensión de las mismas cuando la incapacidad sobreviene durante el disfrute.

2.5. Comercio de pescados

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos tres convenios: La Coruña, Zaragoza y Pontevedra.

Los convenios de Guipúzcoa y Barcelona prevén 31 días naturales.

El de Mercabilbao recoge, en principio, 22 días laborables, que no podrán comenzar en festivo ni víspera de festivo; más adelante señala que si las vacaciones no se disfrutan entre mayo y octubre, en lugar de 30 días naturales, se tendrá derecho a 34.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros. El propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas se recoge en el convenio de Pontevedra –entre el 15 de junio y el 15 de septiembre- y en el de Zaragoza –entre junio y septiembre-. Igualmente, según se ha señalado, esa preferencia por la época estival

para el disfrute subyace en el convenio de Mercabilbao, pues de no disfrutarse al menos una parte de las mismas en dicha época, su duración se ve incrementada.

El de La Coruña prevé un sistema rotativo en la elección, que se inicia por los trabajadores con mayor antigüedad; asimismo, recoge que en caso de falta de acuerdo sobre las fechas de disfrute, el trabajador decide la mitad del período y el empresario la otra mitad; finalmente, establece que en empresas con menos de 10 de trabajadores, no puede haber más de un trabajador al mismo tiempo de vacaciones, en las que tengan entre 10 y 20, dos y así sucesivamente.

El de Barcelona también prevé un turno rotatorio en la elección, pero sin que se tome en consideración la antigüedad. La rotación electiva aparece igualmente en el convenio de Mercabilbao.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en los convenios de Guipúzcoa y Pontevedra, donde se recoge la posibilidad de que se difiera el inicio de las mismas cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal; asimismo, el primero de los convenios mencionados se refiere a la posibilidad de que en los casos en que disfrutando las vacaciones, el trabajador inicie un proceso de incapacidad temporal, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dura la baja, los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

2.6. Comercio de carnes y huevos

a) El convenio de charcuterías, tocinerías, carnicerías, volatería, huevos y caza de Barcelona recoge los 30 días naturales previstos en el texto estatutario; por su parte, el convenio de charcutería y carnicería para Valencia y Castellón prevé 31 días naturales de vacaciones.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute son similares en ambos casos: el propósito habitual de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas se concreta en el convenio de carnicerías y charcuterías de Valencia y Castellón en el carácter preferente de los meses de mayo a octubre para su fijación; en el de Barcelona se otorga preferencia al período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y, además, se establece un turno rotativo en la elección que prescinde de la antigüedad.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones no se aborda en ninguno de los convenios señalados.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Palencia guarda silencio sobre esta materia.

El convenio de Navarra prevé 31 días naturales que, además, *“no se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, su disfrute será de 16 días a elección del trabajador y 15 a elección de la empresa”*.

El de Salamanca prevé 30 días, de los cuales 26 serán laborables y 4 domingos; además, al menos 21 serán ininterrumpidos dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de los cuales tres serán domingos, y los nueve restantes durante el resto del año.

Ninguno de estos convenios aborda las consecuencias de la incapacidad temporal sobre las vacaciones.

2.8. Panaderías y masas congeladas

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos 26 convenios de los analizados: masas congeladas de Cataluña, Albacete, Almería, Ávila, Barcelona – salvo pacto en contrario-, Castellón, Zaragoza, Cádiz, Cuenca, Huelva, Lérida, Málaga, Burgos, Huesca, La Rioja, Baleares, Orense, Cáceres, Badajoz, Tarragona, Pontevedra, Segovia, Jaén, Lugo y Madrid, este último, en todo caso, respeta la duración superior que pudieran tener reconocida los trabajadores en virtud de convenios anteriores con un máximo de 32 días naturales. A ellos se podría unir el convenio de Valencia, pero no matiza si los 30 días son naturales o laborables.

Algunos de estos convenios efectúan matizaciones respecto la previsión anterior: el de Granada aumenta la duración si el disfrute tiene lugar fuera de determinadas fechas; otros tres convenios aumentan un día por cada festivo que se encuentre comprendido dentro del período de disfrute –Tarragona, Valencia y Madrid, si bien en este último, dicho día se disfruta al margen de las vacaciones-.

Los convenios que se apartan de la regla general de 30 días naturales son al menos dieciséis: ocho prevén 31 días naturales –Murcia; Asturias; Álava; Melilla, donde además se llega hasta 35 en caso de que se disfruten fuera de una determinada época o sean partidas; León; Granada; La Coruña, al menos en el año 2005 y en el 2007; Alicante-. Otro convenio, el de Vizcaya concretamente, prevé 30 días más tres mientras se mantengan las 40 horas semanales de jornada; el de Guadalajara señala un mes natural; Navarra prevé 42 días de “vacaciones y similares”; los cinco restantes fijan la duración en días laborables –Ceuta, 30 días hábiles; Córdoba, 25; Toledo, 27; Zamora, 26; Salamanca, 26 más 2, salvo que se prefiera una compensación en metálico-.

La duración convencional se ve afectada por aquellas previsiones que impiden el inicio de las vacaciones coincida con domingo, festivo y/o día de descanso, algo previsto en al menos seis convenios: Asturias, Ávila, Jaén, Melilla, Baleares y Toledo.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: masas congeladas de Cataluña, donde al menos catorce días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Melilla, donde el período normal será entre junio y septiembre y, en caso contrario, se aumenta la duración; Álava, entre julio y septiembre; León, entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre; Murcia, en las localidades en que ello sea posible un mínimo de quince días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre; Asturias, entre marzo y octubre; Navarra, al menos 21 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; La Rioja, 15 días preferentemente entre junio y septiembre; Baleares garantiza que si el trabajador lo solicita al menos 10 días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre; Orense, al menos 15 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Granada, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y, de no ser así, se aumenta la duración en dos días y medio más o en metálico; Valencia, entre junio y septiembre, acomodándose a las vacaciones escolares, donde 21 días los puede fijar la empresa y los restantes se pactan; Vizcaya, entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; Toledo, al menos 15 días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre; Segovia, al menos quince días en verano; Guadalajara, entre mayo y septiembre; Lugo, preferentemente entre junio y septiembre; Castellón, siempre que

sea posible entre junio y septiembre; Madrid entre el 1 de junio y el 30 de septiembre como norma general.

El convenio de Cádiz señala que la fijación se establece por mitad; lo mismo prevé el de Lérida para el caso de que no haya un acuerdo.

El carácter rotario del disfrute aparece reconocido expresamente en el convenio de Cataluña para masas congeladas y en los convenios de Madrid, Barcelona y Castellón. El convenio de Burgos prevé un sistema de turnos que se decide por sorteo.

Por otra parte, al menos cuatro convenios establecen el carácter ininterrumpido del período vacacional –Barcelona, Cádiz, Granada y Valencia- y otros seis el disfrute continuado de un mínimo de 15/16 días –masas congeladas de Cataluña, La Rioja, Murcia, Orense, Álava y Cádiz-.

Finalmente, la posibilidad de proceder al fraccionamiento se recoge en al menos cinco convenios: el de masas congeladas de Cataluña prevé que se pueda fraccionar en “varios períodos”, sin especificar cuantos; el de Melilla admite tres, si el trabajador lo desea; en Álava y Cáceres se prevén dos como máximo; en Cádiz, dos y en la medida en que haya acuerdo.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en al menos doce convenios: cinco recogen la posibilidad de que se difiera el inicio de las mismas cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal –masas congeladas de Cataluña, Guadalajara, Vizcaya, Murcia y Zamora-; otros cuatro se refieren a la suspensión de aquéllas cuando la incapacidad sobreviene durante el disfrute de las mismas –Asturias, Álava, Melilla y Jaén, si bien este último “*sólo durante los diez primeros días de la ILT*”; los restantes conjugan ambas previsiones –Álava, Barcelona y Toledo.

Por su parte, el convenio de La Rioja señala expresamente que la incapacidad temporal no suspende el período vacacional, si bien añade que se complementa la prestación pública hasta garantizar el 100% del salario habitual.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en los tres convenios analizados, aunque en algún caso con matices: Murcia; Alicante, donde darán comienzo en día laborable; y Burgos, donde comenzarán en lunes o en el primer día laborable, salvo acuerdo entre las partes.

b) El propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas se recoge en el convenio de Murcia, donde se señala que tendrán lugar preferentemente en verano.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda sólo en el convenio de Murcia, donde se recoge la posibilidad de que se difiera el inicio de las mismas cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal.

3. COMERCIO DEL METAL

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos 19 convenios: Navarra, Álava, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Jaén, León, Orense, Palencia, Pontevedra, Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, Sevilla (hierros, etc.), Sevilla (maquinaria agrícola, etc.), Las Palmas y Madrid.

Esta regla general se matiza en alguno de los convenios señalados: el de Valencia señala que no se computan los festivos salvo que coincidan en domingo; el de Vizcaya señala que si el disfrute es fraccionado se tiene derecho a 26 días laborables; el de Cádiz amplía la duración a 32 ó 34 días naturales para los trabajadores que tengan una cierta antigüedad.

Una duración diferente a la señalada, pero ahora de alcance general, se prevé en al menos tres convenios: los de Castellón y Alicante recogen 31 días naturales, precisando además el último convenio que se deben compensar los festivos incluidos en dicho período; por otra parte, el de La Rioja prevé 26 días laborables.

Por último, debe señalarse que las previsiones contenidas en al menos ocho convenios sobre el momento en que tendrá inicio el período de disfrute (en lunes, en día no festivo o víspera, etc.) inciden, en cierto modo, en la determinación de la duración de las vacaciones: Álava, Barcelona, Castellón, Orense, Vizcaya, León, Sevilla (maquinaria industrial, etc.) y Sevilla (hierros, etc.).

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: La Rioja, al menos 15 ininterrumpidos entre julio y septiembre; Navarra reconoce el derecho del trabajador a optar por 15 días ininterrumpidos entre julio y septiembre; Vizcaya, preferentemente en verano; Alicante, preferentemente en verano, es decir, entre julio y septiembre; Burgos, 18 los elige el trabajador, preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, mientras los restantes los establece la empresa, sin que en ningún caso pueda simultanear el disfrute más de un 30% de la plantilla; Castellón, entre junio y septiembre, salvo acuerdo entre las partes; Jaén, entre junio y septiembre; Orense, entre mayo y octubre; Palencia, el trabajador, si así lo conviniera, podrá disfrutar 15 días entre el 1 de junio y el 15 de septiembre; Pontevedra, 15 días al menos entre mayo y septiembre; Tarragona, entre junio y septiembre; Valencia, preferentemente entre junio y septiembre, pues de lo contrario o se incrementa su duración o se abona una cantidad económica; Vizcaya, entre junio y septiembre; Zaragoza, entre junio y septiembre; Sevilla (maquinaria agrícola, etc.), entre junio y septiembre; Madrid, al menos 15 días entre julio y septiembre.

Al menos siete convenios se refieren a la existencia de turnos rotatorios entre los trabajadores para la elección de las vacaciones: La Rioja, Alicante –si se opta un año, no cabe repetir hasta que hayan elegido los restantes-, Tarragona, Las Palmas, Palencia, Vizcaya y Sevilla (maquinaria agrícola, etc.); los tres últimos expresamente señalan que el orden de rotación se determina por la antigüedad.

Asimismo, al menos cinco convenios se preocupan por remarcar el carácter ininterrumpido de todo o parte del período vacacional: Vizcaya (21 días), Alicante, Castellón (21 días), Valencia (21 días) y Las Palmas (las fracciones deben ser de al menos 15, 7 y 8 días).

Por último, en cuanto a las posibilidades de fraccionamiento, al menos cinco convenios se refieren a la existencia de un máximo de dos períodos que, en algún caso, requiere de la existencia de acuerdo: Alicante, Cádiz, Madrid, Valencia y Zamora. Por su parte, el de Navarra señala que no habrá más de dos períodos, salvo pacto en contrario.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en al menos siete convenios: los de Vizcaya y Álava establecen que tanto la hospitalización previa como la sobrevenida dan derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad al alta; los de Alicante, Castellón y Valencia prevén de forma expresa únicamente la interrupción para los casos de incapacidad sobrevenida durante el disfrute, restringiéndose en el de Alicante al supuesto de hospitalización por tiempo superior a quince días; finalmente, los convenios de La Rioja y Pontevedra se limitan a recoger el derecho a no iniciar el disfrute cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

a) Los cuatro convenios analizados –Asturias, Madrid, Tenerife y Sevilla– coinciden en establecer la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario; todos ellos, excepto el de Asturias, matizan que el inicio de las mismas deberá ser en día laborable, así o en otros términos pero con resultado idéntico.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano: Asturias, preferentemente de junio a septiembre, rotando los trabajadores en la elección de año en año, empezando por un criterio de antigüedad; Madrid, preferentemente entre junio y septiembre, pues de lo contrario habrá que entregar una bolsa económica de vacaciones; Sevilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pues de lo contrario se entrega una compensación económica.

El carácter ininterrumpido de las vacaciones se recoge en el convenio de Madrid. El establecimiento de turnos rotatorios en la elección aparece en los cuatro convenios. Ahora bien, el de Asturias determina el orden de la rotación atendiendo a la antigüedad; el de Sevilla, por su parte, en principio otorga preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar y, supletoriamente, se aplican los turnos rotativos, empezando por los de mayor antigüedad.

c) Las consecuencias de la incapacidad temporal sólo se abordan en el convenio de Madrid, que permite diferir el inicio de las vacaciones cuando en dicho momento el trabajador se encuentra en dicha situación, pero únicamente en el caso de que derive de accidente laboral.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

a) Un total de al menos doce convenios recogen la previsión estatutaria relativa a las vacaciones de 30 días naturales de duración: Navarra, Madrid –salvo que se fragmenten en cuyo caso se tiene derecho a 20 más 15–, La Coruña, Álava, Burgos, Cádiz, Badajoz, León, Pontevedra, Tenerife, Valencia y Vizcaya.

En sentido distinto, por lo menos cinco convenios –Cataluña, Alicante, Jaén, Lugo y Zaragoza- recogen 31 días naturales; otro convenio más, el de Cantabria prevé 27 días laborables.

La existencia de previsiones relacionadas con la fecha de inicio del período vacacional, en el sentido de excluir que éste coincida en domingo, festivo y/o víspera, o, de modo parecido, exigiendo que recaiga en lunes o en día laborable, se ha detectado en al menos siete convenios: Madrid, Álava, Alicante, Burgos, Lugo, Valencia y Vizcaya.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período vacacional tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano: Cataluña, preferentemente entre junio y septiembre; Cantabria, al menos 21 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pues de lo contrario la empresa deberá abonar una compensación económica, salvo que el traslado del disfrute haya derivado de una decisión del trabajador; Madrid, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; La Coruña, preferentemente en verano; Álava, se disfrutarán en verano; Alicante, de junio a septiembre; Burgos, al menos una parte ininterrumpida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, mientras el resto será de libre fijación por la empresa; Cádiz, al menos el 50% de la plantilla entre junio y septiembre, mientras el 50% restante disfrutará esas fechas al año siguiente; Jaén, preferentemente entre junio y septiembre; Lugo, preferentemente entre junio y septiembre; León, al menos 17 días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; Pontevedra, Valencia y Vizcaya, preferentemente entre junio y septiembre; Zaragoza, al menos 21 días entre junio y septiembre. Por su parte, el convenio de Navarra señala que si no existe acuerdo, la mitad de las vacaciones las decide cada parte.

La solución a los problemas de elección de turnos se efectúa acudiendo al establecimiento de un sistema rotativo en al menos siete convenios: Cataluña, Vizcaya, Pontevedra, donde se establece que el sujeto que elige un año en primer lugar, no vuelve a ocupar ese puesto hasta que haya pasado por el mismo la totalidad de la plantilla, Navarra, Lugo y La Coruña; en los tres últimos se prevé que la rotación se ordena el primer año atendiendo a la antigüedad. Por su parte, el convenio de Valencia reconoce una preferencia en la elección a los trabajadores con hijos en edad escolar, en orden a buscar la coincidencia; a partir de ahí, rige la rotación.

c) La posibilidad de diferir el inicio de las vacaciones por el hecho de que en ese momento el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal aparece prevista en al menos tres convenios: Álava, Burgos –si es por accidente o enfermedad grave y procede a definir que se entiende por tal- y Pontevedra –salvo que la empresa cierre durante ese período-.

El convenio de Tenerife señala que si el trabajador ha permanecido durante todo el año en incapacidad temporal no se genera el derecho a las vacaciones; por otra parte, si dicha situación no agota el año pero resulta superior a cinco meses, el trabajador experimentará una reducción del período de disfrute de las vacaciones proporcional al tiempo en que se ha encontrado en dicha situación.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

El convenio general de la construcción fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales, en principio ininterrumpidos salvo pacto en contrario, que se iniciarán en día laborable que no sea viernes. En relación con la incapacidad temporal prevé

que la previa a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones determina que no se inicien las mismas hasta el alta, salvo que la empresa tenga un período único previsto para todos los trabajadores por cierre; respecto la sobrevenida señala que no genera derecho a la interrupción y posterior disfrute, aunque sí a percibir la diferencia económica entre la prestación de la seguridad social y la retribución correspondiente a las vacaciones.

Las previsiones de los convenios sobre comercio de materiales son las siguientes.

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en la mayor parte de los convenios analizados: Cantabria, Alicante, Barcelona, Cádiz, Jaén, Lugo, Orense, Pontevedra, Tarragona y Valencia. Tan sólo el convenio de León se escapa de esta tónica al fijar 31 días naturales.

Con todo, lo que resulta más frecuente es la mejora indirecta de su duración. En este sentido, el convenio de Alicante prevé el inicio en lunes o día siguiente caso de que éste fuera festivo; la misma previsión aparece en el de Jaén; en sentido parecido, el de Valencia señala que siempre comenzarán en lunes o a principio de mes; en este caso, si el principio de mes fuera sábado, domingo o festivo, se empezarán a contar los días a partir del primer día hábil; de un modo más genérico, el de Lugo señala que empezarán siempre en día laborable que no sea viernes; el de León prevé que se inicie siempre después del descanso semanal, salvo que se disfruten por meses naturales. El de Pontevedra prevé la posibilidad de recuperar los festivos que queden incluidos en el período vacacional.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: el de Cantabria garantiza que si se disfrutan partidas, al menos 15 días sean entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, siempre que se encuentre trabajando el 75% del personal de la sección a la que pertenezca el trabajador; Alicante, preferentemente en verano, de junio a septiembre; Cádiz, donde se señala que el trabajador tiene derecho si lo desea a disfrutar 15 días como mínimo durante el verano, entendiéndose como tal los meses de junio, julio y agosto; León, al menos quince días de junio a septiembre; Orense, al menos 15 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Pontevedra, entre mayo y octubre, pues de lo contrario habrá que entregar una bolsa económica; Tarragona, entre junio y septiembre; Valencia, en el período de verano siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a la empresa. Por su parte, el convenio de Lugo prevé la posibilidad de que la empresa excluya ciertas épocas por coincidir con el máximo de actividad.

La posibilidad de fraccionar las vacaciones aparece expresamente limitada a dos partes en los convenios de Alicante y Valencia.

En relación con los turnos, el de Lugo prevé la preferencia electiva de los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer coincidir las vacaciones con los períodos de las vacaciones escolares; los convenios de Orense y Pontevedra establecen que cuando no haya acuerdo unánime, se procederá a una elección rotativa de tal forma que quien elige un año pierde dicha primacía hasta que el resto de la plantilla no la ejercite; el de Tarragona se refiere simplemente a la existencia de turnos rotativos.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en tan sólo tres convenios: Alicante, Pontevedra y Lugo. Los tres recogen la posibilidad de que se difiera el inicio de las mismas cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal, si bien el de Lugo exceptúa el caso en que la empresa haya fijado una duración común para todos los trabajadores por cierre de la empresa. En cuanto a la incapacidad sobrevenida, sólo el convenio de Lugo se refiere a esta situación y señala de manera expresa que no procede la suspensión de las vacaciones en tales circunstancias, pero se tiene derecho a que se complemente la prestación pública de seguridad social de modo que se perciba la retribución propia del período vacacional.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en la mayor parte de los convenios analizados: Convenio nacional, Cataluña, Valencia, Alicante (vidrio y cerámica) y Alicante (vidrio plano).

La duración se eleva a 31 días naturales en el convenio de Madrid; por su parte, el convenio de Málaga fija la duración en 22 días laborables.

Algunos convenios establecen unas mejoras en la duración de tipo indirecto: en el convenio nacional se establece que no pueden comenzar en festivo ni víspera de festivo; el de Valencia que el inicio sea lunes o a principio de mes, y si el inicio de mes coincide con sábado, domingo o festivo, se empieza a contar a partir del lunes siguiente.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: Madrid, entre julio y septiembre; Cataluña, de mayo a septiembre, aunque en zonas turísticas cabrá modificar estos períodos; Valencia, preferentemente en verano, siempre que sea posible y no perjudique a la empresa; Alicante (vidrio y cerámica), preferentemente entre junio y septiembre, aunque admite otra época si razones extraordinarias lo aconsejan; Alicante (vidrio plano), aunque el empresario puede excluir aquellos períodos de actividad más intensa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El convenio de Málaga prevé que la fijación sea determinada la mitad por el empresario y la otra mitad por el trabajador. El convenio nacional destina toda una cláusula a la programación: la empresa puede excluir períodos de mayor actividad; no cabe que un número elevado de trabajadores de la misma especialidad las disfrute al tiempo, de modo que se perjudique la actividad de la empresa; preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para la elección y sistema rotativo en los restantes casos.

La rotación en la elección de turno de vacaciones se recoge también en el convenio de Madrid; el de Alicante (vidrio y cerámica) establece que se atenderá a motivos de índole personal y familiar.

El carácter ininterrumpido se recoge de forma expresa en el convenio de Cataluña, salvo acuerdo; en Alicante (vidrio y cerámica), en principio son ininterrumpidas, pero admite el establecimiento de dos períodos bien a petición de los trabajadores, bien por ineludibles exigencias del servicio

El convenio de Valencia prevé el fraccionamiento máximo en dos partes y, en tales casos, necesariamente uno de los períodos se disfruta entre junio y septiembre

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en tan sólo dos convenios:

El convenio nacional prevé que si el trabajador sufriera un accidente de trabajo y el período de baja coincidiera con el período de disfrute, al finalizar la suspensión, se tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones que hayan coincido con la baja.

Por su parte, el convenio de Madrid señala que los días de baja por incapacidad coincidentes con las vacaciones no computan para el cálculo de la duración de las mismas prevista.

8. COMERCIO TEXTIL

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en la mayor parte de los convenios analizados, en concreto, al menos 20 convenios establecen dicha duración: Madrid, aunque en algún caso se añade un día; Navarra; Almería; Badajoz, Barcelona; Burgos; Cádiz; Castellón; Ciudad Real; La Coruña; Huesca; León, aunque admite la posibilidad de incrementar un día cuando se proceda a la reducción de la jornada; Lugo; Orense; Tenerife; Pontevedra (minoristas); Pontevedra (mayoristas); Tarragona, aunque lo amplía a 32 para el caso en que el disfrute sea fraccionado; Vizcaya, aunque en algún caso deben aumentarse cinco días; Zamora.

Otros seis convenios se apartan de esta línea general. Entre ellos, al menos cuatro prevén 31 días naturales: Alicante; Jaén; Valencia, aunque en algún caso son 33; Zaragoza, al menos en el año 2005. Otros dos fijan la duración en días laborables: La Rioja (26) y Cantabria (27).

Por otra parte, tienen una cierta incidencia en la duración de las vacaciones las previsiones presentes en al menos siete convenios relativas al inicio del período de disfrute: Madrid, Almería, Burgos, Castellón, León, Vizcaya y Zaragoza.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: Cantabria, al menos 15 días en verano, pues de lo contrario se debe entregar una bolsa económica; La Rioja, entre abril y septiembre, respetando en todo caso quincenas naturales; Madrid, si se fraccionan, al menos 16 días entre el 20 de junio y el 30 de septiembre; Alicante, preferentemente de junio a septiembre; Almería, al menos el 50% de la plantilla entre junio y septiembre, mientras el resto gozará de dichas fechas al año siguiente; Barcelona, de junio a septiembre; Cádiz, al menos el 50 % de los trabajadores entre junio y septiembre, mientras el resto de la plantilla hará lo propio al año siguiente; Ciudad Real, de abril a septiembre, pues de lo contrario se debe abonar una cantidad económica; Huesca, al menos quince días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; Jaén, preferentemente en verano, salvo que soliciten el mismo mes el 50% de la plantilla; León, al menos 20 días entre mayo y septiembre; Orense, al menos 15 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, mientras el resto se disfruta en fecha alcanzada de común acuerdo; Pontevedra (detallistas), de abril a octubre, salvo que el trabajador prefiera otra época; Pontevedra (mayoristas), de junio a septiembre; Tarragona, si se fraccionan, 16 días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre; Valencia, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y

el 15 de septiembre y al menos 15 días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo en zonas turísticas; Vizcaya, normalmente entre junio y septiembre, aunque si por necesidades de la empresa no resultara posible al menos tres semanas se disfrutarán en tal período y además de deberán conceder cinco días adicionales; Zamora, al menos 18 días entre mayo y 30 septiembre; Zaragoza, 21 días por lo menos entre junio y septiembre y el resto en período pactado. El convenio de Burgos, por otra parte, señala que 18 días serán determinados por el trabajador y el resto por la empresa.

La existencia de turnos en los que el sistema de elección tiene un carácter rotatorio aparece en al menos 10 convenios: La Rioja; Madrid; Navarra, primero por antigüedad y a partir de ahí se va rotando; Almería; Barcelona; La Coruña; Pontevedra (mayoristas); Pontevedra (minoristas); Vizcaya y Zaragoza. En cambio, el convenio de Huesca establece el sistema de elección por antigüedad. Por su parte, el convenio de Zaragoza añade al carácter rotatorio que en caso de existir un matrimonio en la empresa, se deberá permitir que las vacaciones de ambos cónyuges coincidan.

La referencia expresa a la existencia de límites en el fraccionamiento de las vacaciones se contempla en al menos ocho convenios: Navarra y La Coruña no más de dos, salvo pacto en contrario; los restantes –Madrid, Badajoz, Castellón, Burgos, Tarragona y Cádiz- señalan dos fracciones.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en tan sólo siete convenios: cuatro –La Rioja, Burgos, Lugo y Pontevedra (minoristas)- se refieren a la concurrencia de dicha situación con el inicio del disfrute, lo que determina que el mismo se produzca con posterioridad al alta; el de Madrid señala que la hospitalización o incapacidad sobrevenida comporta el derecho a interrumpir el período vacacional para su disfrute posterior; el de Vizcaya recoge ambas situaciones.

Por su parte, el convenio de Tenerife señala que si el trabajador ha estado en incapacidad temporal por tiempo superior a seis meses, experimentará una reducción proporcional en la duración de sus vacaciones.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en al menos dieciséis de los convenios analizados: Cantabria; Navarra, si bien en el caso de que sean partidas, no se computan los festivos que se hayan declarado en el ámbito de la comunidad foral; La Coruña; Alicante; Badajoz; Barcelona; Burgos; Cádiz; León, aunque contempla la posibilidad de incrementar un día caso de que deba compensarse la reducción de jornada; Lugo; Orense; Pontevedra; Valencia; Vizcaya; Zamora y Zaragoza.

Otros dos, Madrid y Jaén, prevén 31 días naturales.

Algunos convenios, en concreto tres, inciden en la mejora de la duración de las vacaciones a través de la determinación del momento en que se pueden iniciar: Madrid, el inicio no coincidirá con festivo o descanso semanal, de manera que en tales casos se considerarán iniciadas el día siguiente; en Burgos, el inicio será en lunes si no es festivo salvo acuerdo individual; en Vizcaya no se iniciarán en festivo o víspera.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte

del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: Cantabria, al menos 15 días ininterrumpidos entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, pues de lo contrario se debe abonar una compensación económica, pudiendo por lo demás la empresa conceder la totalidad del período en verano; Navarra, si son fraccionadas, al menos un período de quince días durante el mes de julio, agosto o septiembre, si bien no podrán coincidir al mismo tiempo un número de trabajadores que determinará la empresa según sus necesidades, mientras el período restante lo fija la empresa; Madrid, durante los meses de julio, agosto y septiembre; Alicante, preferentemente entre junio y septiembre; Badajoz y Cádiz prevén que si se fraccionan al menos uno de los dos períodos se disfrute en verano; Jaén, cuando lo solicite el trabajador, preferentemente en verano, siempre que no supere el 50% de la plantilla la solicitud para el mismo mes; León, al menos 17 días entre junio y septiembre, salvo pacto en contrario, el resto en invierno; Orense, quince días al menos entre junio y septiembre y los otros quince se determinarán de común acuerdo; Pontevedra, entre marzo y octubre; Valencia, al menos 21 días entre junio y septiembre, salvo acuerdo en contrario; Vizcaya prevé que se disfruten entre junio y septiembre, aunque admite cualquier pacto entre la empresa y los trabajadores en sentido diverso, pero si la fecha alternativa viene determinada por la empresa, se percibirá una compensación económica; Zamora, a falta de acuerdo, al menos 18 días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y el resto, ininterrumpidos, cuando fije la empresa; Zaragoza prevé que, a falta de acuerdo, habrá dos períodos de quince días y uno de ellos se disfrutará en junio, julio, agosto o septiembre, mientras el otro cuando se acuerde, según las necesidades de la empresa. Por su parte, el convenio de Burgos establece que 18 días los determina el trabajador y los restantes la empresa.

En relación con los turnos de elección el convenio de Navarra prevé que los trabajadores se pongan de acuerdo; el de Madrid otorga preferencia a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar si así se estableciera en la empresa; el de La Coruña establece el carácter rotatorio; el de Barcelona prevé la rotación sin tener en cuenta la antigüedad; el de Pontevedra prevé un sistema rotativo; el de Valencia prevé que los turnos se establezcan por acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

El carácter ininterrumpido de las vacaciones se recoge de modo expreso en tres convenios: Madrid, Barcelona y Pontevedra;

La posibilidad de fraccionamiento limitado se recoge de modo expreso en al menos siete convenios: Navarra prevé la posibilidad de que la empresa proponga la división de las vacaciones en dos períodos de 15 días; el de Badajoz admite un fraccionamiento máximo en dos períodos, uno en verano y otro en invierno; el de Cádiz lo admite si media mutuo acuerdo, debiéndose en tales casos disfrutar un período en verano y otro en invierno; Jaén, el fraccionamiento en dos períodos cabe si existe acuerdo; León prevé dos períodos; Orense admite la división en dos; Valencia admite la división en dos, pero un período tendrá una duración mínima de 21 días ininterrumpidos; el de Zaragoza prevé que, a falta de acuerdo sobre la distribución, se disfruten en dos períodos.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en tan sólo tres convenios. El convenio de Burgos prevé que si al inicio de las vacaciones el trabajador se encuentra en incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad grave –estancia hospitalaria superior a 72 horas o intervención quirúrgica por prescripción facultativa con convalecencia equivalente- se fijara de mutuo acuerdo un nuevo período; si se produce el alta durante el período vacacional, los días que restan se considerarán de vacaciones. Algo parecido se recoge en el convenio de Pontevedra, salvo para los casos en que la empresa tenga un período único de disfrute por cierre durante las vacaciones. El de Vizcaya prevé la

posibilidad de interrupción de las vacaciones tanto si la incapacidad es previa a las vacaciones como si surge durante las mismas, eso sí, en la medida en que requiera de hospitalización. Y siempre que la empresa no cierre por vacaciones.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

a) El convenio nacional prevé una duración general de 30 días naturales, salvo que se disfruten por circunstancias organizativas de la empresa fuera de los meses comprendidos entre mayo y octubre o partidas y uno de los períodos se produce fuera de esas fechas, casos en los que serán 35 días naturales o 32 días y medio respectivamente.

El convenio de Navarra, por su parte, prevé una duración de 30 días naturales; ahora bien, los trabajadores con una antigüedad entre 10 y 15 años tendrá derecho a 25 días laborables; el que reúna más de quince años disfrutará de treinta días laborables.

b) El convenio nacional prevé que en principio se disfruten entre los meses de mayo y octubre, pues de lo contrario se incrementa su duración; si las vacaciones se fraccionan y uno de los períodos, uno de los períodos se disfruta en dicha época o de lo contrario se incrementa la duración a 32 días y medio; si ambos períodos se disfrutan fuera de la época reseñada el aumento vuelve a ser de cinco días. En todo caso, se garantiza que el trabajador pueda solicitar quince días coincidiendo con los meses indicados. Asimismo, prevé la existencia de turnos de elección de carácter rotativo.

El convenio de Navarra prevé que, en principio, se disfruten entre los meses de abril y octubre; asimismo, admite, salvo pacto en contrario, que se puedan fraccionar en dos períodos.

c) El tratamiento de la incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones en el convenio nacional consiste en diferir el inicio de las mismas cuando el trabajador antes de iniciarlas se encuentre en incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El de Navarra no regula esta cuestión.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

a) El convenio nacional prevé la duración de 30 días naturales. El de Navarra prevé idéntica duración, pero matiza que no podrán comenzar en día de fiesta.

b) El convenio estatal señala con carácter general que, caso de fraccionarse, al menos 21 días ininterrumpidos se disfrutarán entre junio y septiembre, y de lo contrario, si ello es por causa organizativas de la empresa, se genera el derecho a percibir una bolsa de vacaciones; ahora bien, para ciertos supuestos –localidades de playa e islas- prevé para el disfrute fraccionado que uno de los períodos tenga lugar entre junio y septiembre. Asimismo, en función de lo apuntado, este convenio permite el fraccionamiento de las vacaciones, con dos fórmulas distintas: en un caso dos períodos, uno de ellos de 21 días; en otro caso, dos períodos de quince días.

El convenio de Navarra prevé que se disfruten entre el 1 de abril y 30 de octubre, salvo pacto en contrario.

c) La incapacidad temporal previa al inicio de las vacaciones permite en el convenio estatal diferir el disfrute de las mismas a un momento que se fije de común acuerdo, sin que en este caso se genere el derecho a la bolsa de vacaciones antes reseñado. El convenio de Navarra no regula esta cuestión.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

a) El convenio estatal prevé una duración de 30 días naturales, salvo para los trabajadores que las disfruten entre noviembre y enero que será de 31 días naturales.

b) El convenio estatal señala que el período de disfrute se fija de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores al objeto de que exista un principio de equidad y “rotatividad”; ante la falta de acuerdo, se prevé que decida la empresa con carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

c) El convenio estatal prevé que la baja por incapacidad temporal permite interrumpir el período de vacaciones.

10.4. Farmacia

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en la mayor parte de los convenios analizados: convenio nacional, salvo que se disfruten fuera de ciertas épocas por causa no imputable al trabajador, en cuyo caso se incrementa a 35 días naturales; Alicante, que se puede ver incrementado en cuatro días hábiles si se disfrutan fuera de cierta época; Barcelona, salvo que tengan lugar en ciertas épocas que serán 32 días naturales; Cádiz, salvo que no se disfruten en ciertas épocas por causas no imputables al trabajador en cuyo caso se incrementan en cuatro días hábiles; Vizcaya, salvo que tengan lugar fuera de ciertas épocas en cuyo caso el empresario puede decidir aumentarlas en cinco días.

En sentido distinto, la duración es de 31 días naturales en Asturias, que además empezarán en día laborable y se podrán ver incrementadas en cinco días hábiles si tienen lugar fuera de una determinada época

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: el convenio nacional preferentemente entre junio y septiembre y de lo contrario, salvo que sea imputable al trabajador, la duración se incrementa; en Asturias, entre mayo y octubre y de no ser posible por motivos imputables a la empresa se aumenta la duración o se compensa económicamente; Alicante, entre mayo y septiembre y de no ser posible por causa no imputable al trabajador se incrementa la duración de las mismas; Barcelona, preferentemente en verano; Cádiz, en principio entre junio y septiembre y de no ser así se aumenta la duración; Vizcaya señala que se fije por acuerdo individual, pero si por necesidades de la empresa se disfrutan fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el empresario puede optar entre abonar 5 días de salario o aumentar su duración en cinco días.

El convenio nacional prevé que los turnos se acuerden y, de lo contrario, que tengan un carácter rotativo; lo mismo se prevé en Alicante. El carácter ininterrumpido parcial se reconoce en el convenio de Asturias (21 días). El convenio de Barcelona prevé expresamente la posibilidad de proceder al fraccionamiento en dos períodos,

uno de los cuales no podrá ser inferior a 20 días. El de Cádiz señala que esa partición en dos procederá si es a iniciativa del trabajador y existe acuerdo.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en tan sólo dos convenios, el nacional y el de Vizcaya, y en un sentido similar tendente a reconocer la posibilidad de posponer el inicio de las vacaciones cuando el trabajador, en dicho momento, se encuentre en situación de incapacidad temporal, salvo que la empresa cierre durante un período concreto coincidente con las vacaciones.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

a) El convenio nacional prevé 31 días naturales.

El convenio de Vizcaya prevé 25 días laborables que en cómputo total no podrán ser inferiores a 30 días naturales; el de Barcelona, 31 días naturales.

b) En relación con el período de disfrute la preocupación por garantizar la coincidencia con la época estival o fechas próximas a la misma se manifiesta del siguiente modo: el convenio estatal prevé que al menos 16 días serán ininterrumpidos entre junio y septiembre; asimismo, para las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores fijos, se prevé que deberán garantizar un mínimo de 15 días entre julio y agosto a los trabajadores que tengan hijos en edad preescolar o escolar y así lo soliciten. El de Vizcaya establece que, si la empresa cierre entre julio y agosto, todos los trabajadores tienen la obligación de disfrutarlas en dicho período; si debiesen fijarse turnos, estos tendrán un carácter rotativo. El de Barcelona solamente señala que se fijará el período de disfrute de mutuo acuerdo y que la eventual fracción deberá concertarse igualmente de mutuo acuerdo en un máximo de dos períodos.

c) La incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones se aborda en el convenio estatal en el sentido siguiente: si durante el disfrute de las vacaciones se sufre un accidente o enfermedad determinante de dicho estado, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiese durado la baja, disfrutándose los mismos tras el alta hasta completar la duración de las vacaciones.

11.2. Óptica

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en la mayor parte de los convenios analizados, pero normalmente con matices: Cataluña, Barcelona y Lérida, en los tres casos, salvo que tengan lugar fuera de ciertas épocas en cuyo caso se añade un día por semana disfrutada fuera de dichos períodos; Madrid, salvo que tengan lugar fuera de ciertas épocas en cuyo caso se incrementan hasta 36 días naturales; Sevilla, si bien matiza que no pueden iniciarse en domingo ni festivo; Tarragona.

La línea de tendencia se abandona en los convenios de Navarra –que prevé 32 días naturales- y Vizcaya –que recoge 33 días naturales que empezarán en lunes-.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: Cataluña,

preferencia los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, la Semana Santa y la Navidad; Barcelona y Lérida reiteran tales previsiones; Madrid, preferentemente entre julio y septiembre y de lo contrario se incrementa su duración; Sevilla, al menos 21 días ininterrumpidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y si no fuera posible por causas ajenas al trabajador habrá que entregarle una bolsa económica; Vizcaya, al menos un período de 21 días entre junio y septiembre, el otro período de 12 días en la época que se pacte.

El de Navarra no predetermina las fechas, eso sí, señala que de no existir acuerdo se distribuyen en dos bloques: 16 a elección de la empresa y otros 16 a elección del trabajador. Tampoco el de Tarragona, remitiendo al acuerdo que se alcance entre la empresa y el trabajador que deberá respetar las épocas de mayor actividad.

La solución a la elección de turnos sólo se afronta de forma clara en Vizcaya, donde se establece el carácter rotatorio y se garantiza a los matrimonios que trabajen en la misma empresa la coincidencia de fechas.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda sólo en el convenio de Sevilla, donde se prevé que la incapacidad temporal sobrevenida interrumpe las vacaciones.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en tres de los convenios analizados: convenio nacional; Guipúzcoa, garantizando al menos 22/26 laborables según la jornada se desarrolle habitualmente en cinco o seis días a la semana; y Navarra.

En sentido distinto, el de Jaén prevé 31 días naturales; también el de Vizcaya prevé 31 días naturales, pero garantizando un mínimo de 26 laborables, y además se amplían si se disfrutan fuera de ciertas épocas hasta en cinco días.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas: convenio nacional, entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, salvo acuerdo individual en contrario; Vizcaya, entre junio y septiembre; Guipúzcoa, preferentemente entre junio y septiembre. El de Jaén, en cambio, señala que la fijación se efectuará de modo que no cause perjuicio a la empresa, mientras el de Navarra remite la cuestión al pacto, pudiendo la empresa excluir los períodos de mayor actividad productiva estacional.

La elección por turnos se resuelve en el convenio nacional acudiendo al carácter rotativo; en Navarra se reconoce preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para hacerlas coincidir con las vacaciones escolares.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en la mayor parte de los convenios analizados.

La posibilidad de diferir el inicio de las vacaciones cuando el trabajador se encuentre en dicho momento en situación de incapacidad temporal se prevé en el convenio de Vizcaya, aunque con ciertos límites y siempre que la empresa no tenga un turno único por cierre.

La interrupción de las vacaciones por la incapacidad temporal sobrevenida durante las mismas se prevé en el convenio nacional –pero sólo si hay hospitalización durante 15 días o más-, en el de Jaén –con el mismo contenido- y en el de Guipúzcoa.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

a) La duración en el convenio nacional se fija en 31 días naturales.

b) El convenio nacional establece que el período de disfrute se fija por acuerdo de empresa y debe estar comprendido entre junio y septiembre, para las empresas con más de tres trabajadores, y entre julio y septiembre para las de tres o menos.

c) En relación con la repercusión de la incapacidad temporal en las vacaciones, el convenio nacional admite la interrupción del disfrute y su traslado a un momento posterior cuando derive de una enfermedad o accidente que exija la hospitalización del trabajador.

13.2. Plantas vivas

a) El convenio de Jaén establece que las vacaciones serán de 30 días naturales.

b) En relación con el disfrute, el convenio de Jaén señala que “en caso de empresa y trabajador acuerden que el disfrute del período vacacional se lleve a efecto de forma no continua, sino dividida en dos, y fuera del período preferente que se señala en el siguiente párrafo, el trabajador tendrá derecho a 16 días naturales, respectivamente, si el disfrute se efectúa entre los siguientes períodos: enero a marzo y octubre a diciembre.

La empresa de acuerdo con los trabajadores, y teniendo en cuenta las necesidades de la actividad, confeccionará el calendario de vacaciones, las cuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de mayo a septiembre, en cuyo caso, el período de duración, sean seguidas o partidas, será sólo de 30 días naturales”.

c) En cuanto a la incidencia de la incapacidad temporal respecto al disfrute de las vacaciones, el convenio de Jaén guarda silencio.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

a) La fijación de la duración de las vacaciones coincidente con los 30 días naturales previstos en el texto estatutario se recoge en tres de los convenios analizados: convenio nacional, Comunidad Valenciana y Guipúzcoa.

En cambio, el de Vizcaya recoge 31 días naturales.

b) Las previsiones sobre fijación del período de disfrute son similares en todos los convenios analizados, resultando común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o alledañas: el convenio nacional establece que se pueden disfrutar durante todo el año, pero preferentemente entre junio y septiembre; el de la Comunidad Valenciana dispone que se pueden disfrutar durante todo el año por necesidades organizativas, pero en circunstancias

normales tendrán lugar preferentemente entre junio y septiembre; el de Vizcaya, durante los meses de junio a septiembre; el de Guipúzcoa, durante todo el año, preferentemente entre junio y septiembre.

El establecimiento de turnos rotatorios se recoge en el convenio nacional, en el de la Comunidad Valenciana y en el de Guipúzcoa.

Por otra parte, la posibilidad de proceder al fraccionamiento de las vacaciones se recoge en el convenio nacional y en el de Guipúzcoa –en ambos se contempla como un derecho del trabajador el segmentar las vacaciones en dos períodos, uno de los cuales se disfrutará entre junio y septiembre-; asimismo, aparece en el de Vizcaya –podrán partirse cuando se dé el acuerdo entre las partes-.

c) La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en el convenio de la Comunidad Valenciana –suspende el cómputo o disfrute de las mismas por lo que los días no disfrutados serán aplicados durante el mismo año por mutuo acuerdo entre las partes, con sujeción al esquema organizativo de la empresa- y en el de Vizcaya –en caso de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional se aplazará el disfrute fijado, siempre que se esté dentro del año natural-.

15. GRANDES ALMACENES

a) La duración de las vacaciones en el convenio nacional está fijada en 31 días naturales.

b) Por lo que respecta al período de disfrute, el convenio nacional señala que los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de al menos 21 días naturales; asimismo, dispone que las empresas pueden excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva; igualmente, establece que fuera del período anterior, y en la medida en que la organización de la empresa lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

En relación con los turnos de elección, el convenio nacional dispone que el trabajador que optó y tuvo preferencia sobre otro en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejerce el resto de la plantilla en una unidad de trabajo.

c) El convenio nacional no regula la incidencia de la incapacidad temporal en la duración y disfrute de las vacaciones.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

a) El convenio nacional fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales, tal y como aparece prevista en el texto estatutario.

b) En relación con el disfrute, el convenio nacional señala que tendrán lugar preferentemente entre los meses de junio a septiembre; asimismo, señala que si hay más de un trabajador se disfrutarán de modo rotativo.

c) El convenio nacional, si bien se refiere a la incidencia de la suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo

durante el embarazo, no señala nada respecto la incidencia de la incapacidad temporal.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

a) El convenio nacional establece que la duración de las vacaciones será de 31 días naturales ininterrumpidos.

b) En cuanto al disfrute, el convenio nacional señala que las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c) La incidencia de la incapacidad temporal no se aborda en el convenio nacional.

18. FRÍO INDUSTRIAL

a) El convenio nacional recoge la duración de treinta días naturales prevista en el texto estatutario.

b) El convenio nacional no predetermina nada en relación con la fijación del período de disfrute.

c) El convenio nacional no aborda las consecuencias que pueda tener la incapacidad temporal sobre las vacaciones.

19. TELEMARKETING

a) El convenio nacional prevé que la duración de las vacaciones será de 32 días naturales; asimismo, establece que comenzarán siempre en día laborable para el trabajador.

b) En relación con el disfrute, el convenio nacional señala que el período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador; asimismo, permite que se puedan dividir en períodos de siete días continuados, debiéndose disfrutar en período estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.

c) El convenio nacional no aborda las consecuencias de la incapacidad temporal sobre las vacaciones.

D) LAS LICENCIAS

La alta diversidad que caracteriza la regulación de esta materia por la negociación colectiva aconseja que la exposición del contenido de los convenios se efectúe, en la mayor parte de los subsectores, mediante unas tablas que, en algún caso, irán acompañadas de ciertas precisiones relativas a determinados aspectos de interés.

En la confección de dichas tablas se han utilizado las abreviaturas siguientes:

B: Boda de parientes
 AP: Asuntos propios
 CM: Asistencia a consulta médica
 O: Otros supuestos
 M: Matrimonio
 N: Nacimiento de hijo
 F: Fallecimiento de parientes
 EG: Enfermedad grave de parientes
 T: Traslado de domicilio
 Tn: Tiempo necesario

Las cifras que aparecen en la tabla se refieren a la duración en días de la licencia correspondiente; las cifras separadas por barra hacen referencia a que el número de días difiere en función del grado de parentesco; por último, las cifras que aparecen entre paréntesis aluden a la duración ampliada de la licencia, bien por mediar desplazamiento, bien por otras circunstancias.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La regulación de las licencias en este sector, al margen de la reiteración de las previsiones estatutarias en el convenio de Soria es la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nac.Tiend.C	1		Tn		15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Asturias	1	5	Tn	x	17	2	5/1	5/1	1
Baleares	1	5	Tn	x	20	3- 5(+2)	3(5)	3-5 (+2)	2
Cataluña	1(2)	1		x	15	3(4)	3(4)	3(4)	1
Madrid	1(2)		Tn	x	15	3(6)	3(5)	3(5)	1
Murcia		1	Tn	x	15	6	6/3/2/1	6/3/2/1	1(2)
Navarra	1	1		x	17	3	4/2/1	2	1
La Rioja	1				15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Albacete				x		3(5)			
Almería		6			15	6	3(5)/2(4)/ 1	3(5)/2(4)	1
Ávila	1(2)		4		15	3(4)	3(4)	2(4)	1
Burgos	1	1			15	2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	
Cáceres		2		x		6	3(5)	3(5)	
Ceuta	x	1			17	3	3(5)	3(5)	1
Ciudad Real	1(2)	5	Tn		20	3(5)	3(5)	3(5)	2

Córdoba			Tn		15	7	5	5	3
Cuenca						6			
Gerona							5	5	
Guadalajara	1				15	2(4)	2(4)/1(+)	2(4)/1(+)	1,5
Huelva	1(2)		Tn	x	15	3(4-5)	3(4)	2(4)	1
Huesca		1			15	6			
Jaén	1	1		x	15				1
La Coruña	1	2	Tn		16	5	5	5	2
Las Palmas		1			15	4	5(6)/2(3)	5(6)/2(3)	1
Lérida			Tn						
Málaga		2	Tn		15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Palencia	1	7			16-17	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	1-2
Salamanca	1(3)	3	Tn	x	19	3(5)	2(4)	2(4)	1
Segovia	1(+)	1	Tn	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	3
Sevilla	1	1			15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Teruel	1(2)		Tn			3(5)	3(5)		
Toledo	1		Tn	x	15	2(4)	4(5)/2(4)	2(4)	1(2)
Valladolid	1(2)	x	Tn	x	15	2(+)	2(4)	2(4)	1
Vizcaya	1			x	20	2(4)	2(4)	2(4)	1
Zamora	1(3)	1	Tn	x	15-17	4(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho a estos efectos se contiene en al menos quince convenios: Asturias, Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra, Almería, Gerona, Huesca, La Coruña, Las Palmas, Málaga, Salamanca, Segovia y Valladolid.

En el apartado “otras licencias” llaman la atención las 8 horas anuales para asistir a tratamientos de reproducción asistida reconocidas en el convenio de Salamanca y la prevista en el convenio de Valladolid para efectuar donaciones de sangre.

Finalmente, debe señalarse que al menos nueve convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar la duración de la licencia por necesidades derivadas de los desplazamientos: seis señalan que ello se producirá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia –Nacional de tiendas de conveniencia, Baleares, Madrid, Málaga, Vizcaya y Zamora); los otros tres establecen una escala kilométrica –Palencia, Toledo y Teruel-.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

La regulación de las licencias en este ámbito es la que se detalla a continuación.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Barcelona					15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Guipúzcoa	1	5	10h		18	3-6	5/2/1	3/2/1	1
Madrid	1(2)			x	15	3(6)	3(5)	3(5)	2
Pontevedra		2			15	5	Hasta 5	Hasta 5	
Tenerife	1	1			15-18	5-8	3/5	2	

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a los efectos aquí analizados aparece recogida en el convenio de Pontevedra, bien que de manera

limitada, pues se refiere sólo a las licencias por nacimiento de hijo, por fallecimiento y enfermedad grave de familiares.

El convenio de Guipúzcoa amplía la de nacimiento de hijo de tres a seis días cuando el parto ha sido por cesárea; además, si media desplazamiento, se añaden uno o dos días más, en función de la distancia. Por otra parte, el mismo convenio contiene duraciones ampliadas para las licencias por defunción y enfermedad grave, según el mismo criterio que en el caso anterior; finalmente, llama la atención el hecho de que afronta qué sucede en los casos en que la misma enfermedad perdura en el tiempo –debe mediar un cierto espacio de tiempo para volver a disfrutarla-. La ampliación de la licencia por nacimiento en el convenio de Tenerife se produce en los casos en que ha habido complicaciones en el parto.

En cuanto a las ampliaciones por necesidad de efectuar desplazamientos, el convenio de Madrid lo concreta con referencia a la necesidad de salir de la comunidad; el de Tenerife prevé la ampliación de la licencia por matrimonio cuando resulta preciso viajar fuera del archipiélago; finalmente, el de Guipúzcoa aumenta las licencias por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave de familiares en función de una escala kilométrica: si se rebasan 200 Km, se adiciona un día; si se superan los 500 Km, dos.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Al margen del convenio de Sevilla, que sólo menciona un día retribuido recuperable por boda, bautizo o primera comunión de ciertos familiares, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Álava	1		Tn		20	3	3(5)	3(5)	1
Badajoz	1(2)	3	Tn	x	20	5	5/2(4)	5/2(4)	1
Burgos		1				2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	
Cádiz					15	5	4/3	Hasta 5	2
Guipúzcoa	1(2)		14h		20	3-5*	5/3/2(8/6/5)	3/2(6/5)	1
Huelva	1(2)		Tn	x	15	3(4)	3(4)	2(4)	1
Jaén	1(3)				15	2(4)	3/2(5/4)	2(4)	2
La Coruña		3	Tn	x	16	4	4/1	4	2
León	1	2		x	15	2(4)	2(4)/1(2)	2(4)	1
Lugo	1		Tn	x	15	4(5)	3(5)	3(5)	2
Madrid	1		Tn	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Orense	1	2	Tn	x	16	4/6)	4(6)	4(6)	2
Pontevedra		2		x	15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	
Toledo	1		Tn	x	15	2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	1
Valladolid	1(2)			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Vizcaya	1(3)	Tn	Tn	x	20	3	6/3/2	3-5/3-4/2	1
Zamora	1(2)			x	15	3(4)	3(4)/1	3(4)	1
Zaragoza				x	15	3(5)	5/3(5)	3(5)	1

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se reconoce en al menos nueve de los convenios analizados: Álava, Badajoz, Cádiz, La Coruña, Lugo, Orense, Toledo, Vizcaya y Zaragoza.

El convenio de Guipúzcoa amplía la de nacimiento de hijo de tres a seis días cuando el parto ha sido por cesárea; además, si media desplazamiento, se añaden tres días más.

En el apartado de “otras licencias” llama la atención las relacionadas con la realización de trámites de adopción –Badajoz y Huelva-, así como la relativa a la separación y/o divorcio del convenio de Pontevedra.

Por lo demás, debe señalarse que seis convenios especifican los términos bajo los cuales procede ampliar la duración de las licencias por necesidades relacionadas con los desplazamientos a efectuar: tres se refieren a que ello se produce cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia –Huelva, Lugo y Pontevedra-; otros tres prevén una escala quilométrica –Guipúzcoa, Valladolid y Palencia-.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

Al margen del convenio de Zaragoza, que guarda silencio sobre esta cuestión, y el de Castilla-León, que recoge un régimen diferenciado para cada provincia, que en líneas generales mejora las previsiones estatutarias, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Alicante			Tn		15	5	3(4-5)	3(4-5)	1
Asturias	1	5	Tn		20	2(4)	5	5/2(4)	
Barna (super.)	1				15	3(5)	3(5)	3(5)	1
Barna(-120m)		x			15	3(5)	3(5)	3(5)	1
Cantabria	1	1			20	2	7/2	2	1
Castellón					15	2(4)	2(4)	2(4)	2
Madrid	1(2)				15	3(5)	3(5)/2(3)	3(5)	1
Murcia		1	Tn		16	3(4)	3(4)/1(2)	3(4)	1(2)
Navarra	1			x	16	3(5)	7/3(5)/2/1	3(5)/2(5)	1
Tarragona	1			x	20-15	2(5)	2(5)	2(5)	
Valencia				x	15	3(4)	3/2(4)	2(4)	2

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en al menos seis de los convenios analizados: Asturias, Castellón, Madrid, Murcia, Navarra y Valencia.

La duración de la licencia por matrimonio en el convenio de Castellón está en función de cuál sea la antigüedad del trabajador en la empresa: menos de un año, quince días; cuando se rebasa, veinte.

Al menos seis convenios de los analizados especifican los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: el de Castellón se refiere a que el desplazamiento sea fuera de la provincia; los restantes – es decir, Barcelona, Alicante, Cantabria, Navarra y Tarragona- fijan una escala quilométrica.

2.1.3. Mayoristas y/o almacenistas

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Alicante		1	2	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Asturias	1	5	Tn		20	2	Hasta 5	Hasta 5	
Barcelona	1			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Cantabria	1	1			20	3-4	5-6/2(4)	5-6/2(4)	1
Castellón	1				20	3(5)	3(5)	3(5)	2
Murcia		1	Tn		17	3(5)	3(6)/2(4)	3(6)/2(4)	
Navarra	1			x	18	4(6)	5/3/2/1(+ 2)	3(5)/2(4)	1
Valencia					15	2(4)	2(4)	2(4)	1

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en al menos cinco convenios: Asturias, Barcelona, Castellón, Murcia y Navarra.

El convenio de Cantabria amplía en un día la duración de las licencias por nacimiento de hijo y las de enfermedad o fallecimiento de ciertos parientes cuando el hecho causante coincide en viernes.

Por lo que respecta a la concreción de los términos en que procede la ampliación de las licencias por mediar desplazamiento, la cuestión se aborda al menos en los convenios de Cantabria y Murcia, en ambos casos con referencia al hecho de salir de la comunidad autónoma.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

De entrada, debe señalarse que al menos cuatro convenios se limitan a reproducir, total o parcialmente, las previsiones estatutarias -Castellón –si bien añade dos días por asuntos propios-, Lugo, Orense y Valencia-; otro, el de Burgos concretamente, guarda silencio sobre esta cuestión; finalmente, al menos otros tres contienen una mera remisión al ET -Guadalajara, aunque amplía a tres la licencia por nacimiento de hijo y la de fallecimiento de parientes en primer grado, León, si bien incorpora un día por comunión de los hijos, y Málaga-. Por lo que respecta a los restantes, la regulación de las licencias es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Asturias	1(3)				18	4(6)	3(5)	3(5)	1(3)
Álava	1		Tn	x	20	2(4)	3(5)	2(4)	1
Albacete						3(5)			
Barcelona	1	3		x	15		2(5)/1	2(5)/1	1
Cádiz	1(3)			x	20	4(6)	3(5)/1(3)	4(6)/3(5)	2(4)
Cantabria	1			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Ciudad Real	1	4	Tn	x	15-20	3(5)	3(5)	3(5)	2
Córdoba	1	2			15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Gerona					15	4-5	2(5)	4-5	2
Guipúzcoa	1(4)		Tn	x	20	4- 6(9)	5(8)/3(6)	5(8)/3(6)	1
La Coruña	1			x	15	3(4)	3(4)/1	3(4)/1	2

Las Palmas				x	18	5	5(7)/3/1	5(7)/3	1
Lérida			Tn		20	4-5	2(5)	4-5	
Madrid		2				3			
Murcia				x	15-20	3(5)	3(5)	3(5)	1
Navarra	1			x	22	3(4-5)	6(7-8)	5(6-7)/3	
Pontevedra		1		x	15	5	5	5	1(2)
Salamanca	1(3)		Tn	x	19	3(5)	2(4)	2(4)	1
Sevilla	1			x	15	3(5)	3(5)/2(4)	3(5)	1(2)
Tarragona		3	Tn	x	20	4-5	2(5)	4-5	
Tenerife			Tn	x	15	3(5)	4/3/1(6/5/2)	4(6)/3(5)	1
Toledo	1		Tn	x	15	4(6)	3(5)/2(4)	3(5)	1
Valladolid	1	2	Tn	x		3(4)	3(4)	3(4)	1
Vizcaya	1(2)			x	15	3	4/3/2 (+2)	3	1
Zamora		2		x	15	3	5/3	3	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en al menos ocho convenios –Álava, Barcelona, Cantabria, Guipúzcoa, Murcia, Navarra, Tarragona –incluye la de constitución de la pareja de hecho- y Toledo.

La ampliación de la licencia por matrimonio en Ciudad Real depende de la antigüedad del trabajador; en cambio, en el convenio de Murcia, curiosamente se amplía 20 días en el caso de segundas nupcias o posteriores.

El apartado de “otras licencias” se caracteriza por el hecho de que la más reiterada es la relativa, al margen de la boda de familiares, es la relativa a bautizos y/o primeras comuniones, presente en por lo menos siete convenios –Cádiz, La Coruña, Guipúzcoa, Málaga, Álava, Vizcaya o Alicante-.

La concreción de los términos sobre cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias aparece en al menos nueve convenios: al menos cinco se refieren al hecho de salir de la provincia –Asturias, Cádiz, Las palmas, Tenerife y Toledo-; otros cuatro recogen una escala quilométrica –Guipúzcoa, Murcia, Navarra y Valladolid-.

2.3. Comercio de vinos

Al margen de dos convenios que no contienen previsión alguna –Madrid y Orense- y otros tres que reiteran o se remiten al ET –Burgos, León y Valencia, si bien este último incorpora la equiparación en derechos de las parejas de hecho-, la regulación de las licencias en este ámbito es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Albacete	1				15	3(5)		3(5)	
Asturias	1				15	2(4)	2(4)/1(2)	2(4)	1
Álava	1		Tn	x	8	3	5/3/2 (+2)	3(5)/2(4)	1
Alicante	1			x	15	3-4	3(5)/2(4)	2(4)	2
Córdoba	1(3)								
Lugo					15				2-4
Murcia					16				
Pontevedra		1-5		x	15	5	2(5)/1	2(5)	
Valladolid	1	1	Tn		15	3	4(6)/2(4)	4(6)/2(4)	1

Vizcaya	1(3)			x	20	3(5)	7(9)/3(5)	3(5)/2(4)	1(3)
Zaragoza	1			x	15		2(5)	3(5)	

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge por lo menos dos convenios: se trata del convenio de Valencia y el convenio de Valladolid.

En el apartado de otras licencias, el convenio de Zaragoza prevé la relacionada con bautizos o primera comunión de familiar. Por su parte, el convenio de Alicante, en relación con el permiso de nacimiento, permite incrementar la duración de 3 ó 4 días prevista en dos días más cuando media desplazamiento.

Precisamente, en relación con las previsiones que especifican cuando un desplazamiento genera el derecho a las licencias de duración ampliada, al menos se recogen en los convenios de Álava y Valladolid.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

De entrada, cabe mencionar tres convenios que, prácticamente, se limitan a reiterar lo previsto en el texto estatutario o a remitir al mismo en este punto: así sucede con el convenio de frutos secos para Barcelona, Lérida y Gerona –aunque prevé la equiparación de las parejas de hecho, si acreditan su situación-, con el convenio de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas y plátanos) –si bien añade un días por asuntos propios- o con el convenio de cítricos de la Comunidad Valenciana –aunque prevé una serie de permisos por visitas médicas-.

La regulación de las licencias en este sector de los restantes convenios es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Almería	1				16	4(6)	3(5)	3(5)	2
Alicante			Tn	x	15	5	3(5)	3(5)	1
Cádiz (cap.)	1(2)	2	Tn	x	15	4(5)	3(4)/2(3)	3(4)	2
Cantabria					20	3	4/2	4/2	1
Granada	1		Tn	x	16	3(5)	3(5)	3(5)	1
Guipúzcoa	1(4)		Tn		18	3-5*	3(6)	2(5)	1
La Coruña	1				15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Madrid (frut.)	1(2)	2		x	15	3(6)	3(5)	3(5)	2
Madrid (pat.)	1(2)			x	15	2(4)	2(4)	3(4)	1
Murcia (cit.)			Tn		15	3(6)	3(6)/2	3(6)	2
Murcia (frut.)				x	15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Navarra	1	1		x	20	4	6/4/2(4)	2(4)	1
Pontevedra						5	5/3(4)	5/3(4)	
Sevilla				x	15	2(4)	5(7)/2(4)	2(4)	1
Tarrgna.-Reus	1	2		x	17-15	3	2	2	1
Tarrgna. (f.s.)		2		x	15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Valencia (f.s.)					15	3(5)	3(5)	3(5)	1*
Vizcaya	1				20	3	6/2(4)	3	1

Zgza. (aceitu)	1		Tn	x		3(4)	3(4)	3(4)	2
-------------------	---	--	----	---	--	------	------	------	---

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en al menos siete de los convenios analizados: el convenio interprovincial de frutos secos para Barcelona, Lérida y Gerona; el convenio de Cantabria; el convenio de Madrid para el comercio de frutas, verduras, hortalizas y plátanos, con inclusión expresa de la licencia por matrimonio de quince días, con un máximo de dos veces y mediando un mínimo de cinco años entre ambas-; el convenio de Navarra; el del mercat del camp de Reus y Tarragona; el de Tarragona (frutos secos); y el de Vizcaya.

La licencia por nacimiento de hijos en Guipúzcoa se ve ampliada hasta 6 u 8 días cuando resulta preciso efectuar un desplazamiento; la licencia por traslado del domicilio habitual tiene un carácter bianual en el convenio de Valencia de frutos secos: el convenio de Cantabria amplía en un día las licencias por nacimiento y fallecimiento cuando el hecho causante coincide en viernes; la licencia por matrimonio del convenio de Tarragona presenta duraciones distintas en función de la antigüedad; la relacionada con bautizos y/o primeras comuniones aparece en el convenio del mercat del camp de Reus y Tarragona y en el de Zaragoza (aceitunas y encurtidos), si bien en este último es de medio día.

Finalmente, debe señalarse que al menos cuatro de los convenios analizados concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: en dos casos, cuando el desplazamiento es fuera de la provincia –Madrid y Alicante-; en otros dos se establece una escala kilométrica –el de Guipúzcoa y el de Valencia (frutos secos)-.

2.5. Comercio de pescados

Al margen del silencio del convenio de Barcelona y la mera remisión al texto estatutario del convenio de Zaragoza, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Mercabilbao	1(2)	Tn	Tn		20	3-4	6/2	5-3/2	1
Guipúzcoa	1(3)		Tn	x	21	3-4	3(5)	2(5)	
La Coruña		2		x	16	7	7/5/2	7/5/2	1
Pontevedra			Tn	x	20	2(5)	5/1	2-5	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece recogida en el convenio de Guipúzcoa con carácter general, incluida la licencia por matrimonio, si bien será incompatible con un eventual enlace posterior.

Ese mismo convenio prevé una duración ampliada de la licencia por nacimiento de hijos cuando medie desplazamiento, aunque no se refleje en el cuadro; por otra parte, sin abandonar el convenio de Guipúzcoa, la licencia por enfermedad grave de pariente no se vuelve a disfrutar por los mismos hechos hasta transcurridos tres meses.

Finalmente, en cuanto a la concreción de cuándo procede la duración ampliada de las licencias por mediar desplazamiento, al menos los convenios de Guipúzcoa y Pontevedra abordan la cuestión y optan en ambos casos por establecer una escala kilométrica.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio interprovincial de carnicería y charcutería para las provincias de Castellón y Valencia se limita en este punto a remitir a las previsiones contenidas en el texto estatutario.

El convenio de Barcelona para el comercio de tocineros, carniceros, despojos, etc., por su parte, reproduce parcialmente las previsiones estatutarias y añade alguna licencia no retribuida.

2.7. Comercio de ganadería

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Navarra	1			x	15	3(4)	4/2(4)	2(4)	1
Palencia	1	1	Tn	x	18	3(5)	3(5)	3(5)	1
Salamanca		2	Tn	x	15	2(4)	3(5)	3(5)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se contempla en el convenio de Navarra, si bien no es de carácter total, pues se exceptúan los quince días por constitución del vínculo.

Asimismo, el único convenio que concreta cuándo tendrá lugar la ampliación de las licencias por razones de desplazamiento es el de Navarra, utilizando para ello el módulo de rebasar los 50 kilómetros.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla. Previamente, debe señalarse que al menos dos convenios no contienen previsión alguna sobre esta materia –Huesca y Málaga-; otros cinco se limitan a efectuar una remisión al texto estatutario en este punto –Burgos, León, La Rioja, Valencia –aunque también establece un máximo de 10 días al año en concepto de licencias por exámenes- y Segovia -si bien este último además de la remisión señala que, siempre que resulte posible, se procederá a aumentar en un día todas las licencias; a continuación añade que la licencia por matrimonio será de 15 días-.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Cat.(m.cong .)		1		x	16		2-5	4-5	1
Albacete					15	3	4(5)	4(5)	2
Asturias	1		1	x	20	3	3(6)	3(6)	1(2)
Álava	1	4	Tn	x	20	3-5(5)	5(8)/3(5)	3(5)	1
Alicante				x	21	3(10)	3(10)	3(10)	1
Almería					15	3(5)	5		
Ávila	1(2)			x	15	4(5)	4(5)	4(5)	2
Badajoz		5			15	3(5)	3(5)	3(5)	1
Baleares					15	2(5)	2(5)	2(5)	2
Barcelona		2	10h		15	3(5)	3(5)	3(5)/2(4)	2
Cáceres	1	1		x	15	3(4)	3(4)/2	3/(4)	1
Cádiz	1/2	2		x	15	3(5)	5(7)/3(5)/	3(5)	2

							1		
Castellón	1	4	Tn		15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Ceuta	1(5)			x	15	3(5)	3(5)/2	2(4)	1
Córdoba		2		x	15	3(5)	3(5)	3(5)/1	2
Cuenca	1		Tn	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	2
Granada			Tn	x	15	3(5)	3(5)/2(4)	3(5)/2(4)	1(3)
Guadalajara	1(2)		Tn	x	15	3(4)	2(4)	2(4)	1
Huelva		2		x	15	3(5)	3(5)/2(4)	3(5)/2(4)	1
Jaén		3		x	15	3(6)	3(6)	3(6)	2(3)
La Coruña	x			x	15	4(6)	4(6)/1	4(6)	2
Lérida	1		Tn	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Lugo					15	3(5)	3(5)		2
Madrid	1	3		x	15	3	3(5)	3(5)	2
Melilla		3		x	15	6	5(7)	5(7)	
Murcia			Tn		15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	1
Navarra	1(2)		8h	x	20	3(6)	3(6)/2(4)	3(6)/2(4)	1
Orense	1				15	3(4)	4/3(4)	2(4)	1
Pontevedra	1	1	Tn		15	3	4/2/1	4	1
Salamanca	1			x	16	3	3(5)	3(5)	2
Tarragona					15	3(6)	2(5)	2(5)	
Toledo	1	1	Tn	x	15	3	3(5)	3(5)	2
Vizcaya	1			x	17	3-5	7/2(4)	2(4)	1
Zamora	1(3)	2	Tn	x	15	3(5)	3(5)	3(5)	1
Zaragoza					15		3(5)	3(5)	

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se prevé en al menos diez convenios: Baleares (parcial, sin incluir la de matrimonio), Barcelona (incluye los 15 días de licencia por matrimonio), Huelva, Jaén (total), Madrid (total), Navarra, Tarragona (incluye la de 15 días por matrimonio), Toledo (parcial, sin incluir la de matrimonio), Zamora y Orense (se refiere a la de 15 días por matrimonio).

El apartado de “otras licencias” presenta una alta coincidencia en las relacionadas con el bautizo o primera comunión de familiares, presente en al menos siete convenios: Cádiz, Cuenca, Alicante, Cáceres, Ceuta, La Coruña y Navarra; por otra parte, en el convenio de Alicante, la ampliación a diez días de las licencias por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave, sólo es retribuida hasta seis días, los restantes son sin retribución; algo similar sucede en el convenio de Vizcaya donde ciertas ampliaciones no tienen el carácter retribuido.

Finalmente, en cuanto la determinación de los términos en que procede la ampliación de la licencia por resultar necesario efectuar desplazamientos, al menos aparece en diecisiete convenios: ocho señalan que ello sucederá cuando el desplazamiento sea fuera la provincia –Toledo, Salamanca, Orense, Badajoz, La Coruña, Madrid, Vizcaya y Zamora-; dos mencionan a la necesidad de salir de la localidad –Lugo y Melilla-; los siete convenios restantes incluyen una escala kilométrica –Murcia, Asturias, Granada, Navarra, Zaragoza, Cádiz y Tarragona-.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Alicante						3(5)	3(5)	3(5)	
Burgos					15	3(5)	3(5)	3(5)	1
Murcia			Tn	x	15	4(5)	4(5)/3(4)	3(4)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece recogida en el convenio de Alicante, pero referida exclusivamente a las licencias por nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave. El supuesto de hecho “subjetivo” de tales licencias en dicho convenio, por lo demás, resulta muy reducido.

3. COMERCIO DEL METAL

Al margen de tres convenios que bien guardan silencio, bien remiten al texto estatutario –Madrid; Zaragoza, si bien prevé la equiparación de derechos entre parejas de hecho y matrimonios, así como ocho horas anuales para consultas médicas; Sevilla (hierros, etc.)-, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Álava	1		Tn	x	20	3	3(5)	3(5)	1
Alicante	1(2)	2	Tn	x	21	3(5)	3(5)/2(5)	2	
Badajoz	1	1	Tn	x	20	4(5)	4(5)	4(5)	1
Barcelona	1			x	20-15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Burgos	1	Tn	Tn	x	15	3(5)	3(5)/2(5)	2(5)	1
Cádiz		5		x	15	5	5/4/3/1	Hasta 5	2
Castellón		5			15	5	3(5)	5	
Jaén				x	15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Las Palmas	1				15	3(5)	5/3/2	3	2(3)
La Rioja	1	1	Tn	x	18	3	3(4)/2(4)/ 1	3(4)/2(4)	
León	1	1			15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Navarra	1	9h			20	2(4)	5/4/3/2(+ 2)	3(5)/2(4)	1
Orense				x	15	6	2(4)	2(4)	2
Palencia	1(2)			x	15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Pontevedra		4		x	15	5	5	5	1
Sev.(maq.a g.)		2			15-17	5(7)	5(7)/2(4)	4(6)	
Tarragona	1				17	2-3+2			
Valencia	1			x	16	3-6	2(4)	2(4)	1
Vizcaya	1(2)			x	20	5	3(4)/2(4)	2(4)	1
Zamora	1		Tn	x	15	3	5/3/2 (+1)	3(5)	2

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se contempla en al menos nueve convenios: Castellón, La Rioja, Navarra, Vizcaya y Zaragoza lo prevén con carácter general; el de Pontevedra se refiere sólo a las licencias relacionadas con fallecimiento y enfermedad grave; los de Jaén, Valencia y Tarragona prevén de forma expresa el disfrute de los días previstos por celebración de matrimonio para cuando se constituye la pareja de hecho, si bien el de Tarragona se cuida de matizar que una misma persona sólo puede disfrutar de tal licencia cada cinco años.

La duración de la licencia de matrimonio en el convenio de Barcelona está en función de la antigüedad en la empresa; por otra parte, en relación con la licencia por enfermedad grave, fallecimiento o nacimiento, el convenio de Badajoz permite el disfrute discontinuo dentro de un plazo de 30 días. Finalmente, en el apartado de otras licencias, predominan las relacionadas con exámenes (Álava, Barcelona, La Rioja, Valencia, Vizcaya y Zamora), tanto de estudios generales como para obtener el carnet de conducir, y las relativas a la asistencia de bautizos y/o comuniones –Cádiz y La Rioja-; una previsión específica que para nada resulta habitual es la relativa al tiempo necesario para efectuar una revisión anual ginecológica prevista en el convenio de Valencia.

Al menos seis convenios concretan los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias señaladas; todos ellos lo hacen con referencia a una escala quilométrica: Alicante (100km), Burgos (150km), Castellón (100km), La Rioja (60km), Valencia (60km) y Zamora (100Km).

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

Al margen del convenio de Sevilla, que se limita a reproducir las previsiones estatutarias, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Asturias	1				15	3	3(4)/1	2(4)	1
Madrid	1		x		15	2	3(4)/2(4)	2(4)	1
Tenerife		3		x	15	3(5)	3(5)	3(5)	

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios se recoge de modo general en el convenio de Madrid; el de Asturias, en cambio, la establece de modo parcial, pues excluye los 15 días por constitución del vínculo.

La licencia por enfermedad grave y por nacimiento puede ser disfrutada por medias jornadas en el ámbito de aplicación del convenio de Asturias.

Los convenios de Tenerife y Madrid tratan de concretar los términos de cuándo se puede disfrutar de una duración ampliada por circunstancias relacionadas con los desplazamientos: Madrid, fuera de la provincia; Tenerife, fuera del archipiélago.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

Al margen de cinco convenios como son el de Jaén, que carece de previsiones en este punto, el de Sevilla, que sólo prevé un día por asuntos propios, el de Zaragoza, que sólo se refiere a la licencia por boda de familiares, el de León, que simplemente reproduce las previsiones estatutarias y señala con finalidad didáctica quiénes se consideran parientes afines y consanguíneos hasta el segundo grado, y el convenio de Valencia, que tan sólo mejora la licencia por nacimiento –la cual fija en tres días, cinco con desplazamientos, ampliables por otros tres cuando existen complicaciones, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Álava	1		Tn		17	3	3(5)	3(5)	1
Alicante	1	2	Tn	x	21	3(10)	4/3/2 (+)	Hasta 10	2

Badajoz	1(2)	1	Tn	x	20	4(5)	4(5)	4(5)	2
Burgos		1				2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	
Cádiz			1-5	x	15	5	3-5/2	Hasta 5	
Cantabria	1		11h		20-15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	1
Cataluña	1			x	15	3(5)	2(5)	2(5)	1
La Coruña	1	2		x	16				
Lugo			Tn	x	17	6	2(4)	4/2(4)	1(2)
Madrid	1(2)			x	15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Navarra			Tn		20	4	5/2(5)	2(5)	1
Pontevedra		4		x			Hasta 5	Hasta 5	
Tenerife	1	1		x	15-18	4-6	5/2(4)	3/2(4)	1
Vizcaya				x	20	2(4)	4/2(4)	2(4)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en al menos siete convenios: de ellos, al menos seis –Alicante, Badajoz, Cataluña, La Coruña, Lugo y Zaragoza- lo hacen con carácter general, incluyendo la totalidad de licencias; también se prevé en el convenio de Navarra, pero sólo para parejas de hecho mixtas.

La duración de la licencia por matrimonio en Cantabria depende de la antigüedad; en Tenerife de la necesidad de salir del archipiélago. El convenio de Badajoz permite un disfrute fragmentado de ciertas licencias, dentro de un determinado plazo. El apartado de “otras licencias” incluye las de exámenes, comunes o para la obtención del carnet de conducir –Alicante, Madrid y Vizcaya- o la asistencia a comuniones –Cádiz-; matices

Tan sólo tres convenios aclaran cuándo se producirá la duración ampliada de las licencias por razones de desplazamiento: Cantabria –con una escala quilométrica que supone ampliar un día entre 75 y 250Km; dos días a partir de ahí-, Madrid –necesidad de salir de la comunidad- y Tenerife –abandonar el archipiélago, pero referido sólo al caso de matrimonio-.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Las previsiones sobre licencias en los convenios del comercio de materiales para la construcción son las que se relacionan en la tabla siguiente. Dentro de la misma se han incluido las previsiones del convenio general de la Construcción; asimismo, se incluye el convenio de Pontevedra, pues a pesar de que afirme reproducir las previsiones estatutarias, lo cierto es que las altera.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Construcción	1(3)			x	15	2(4)	3(5)	2(4)	1
Alicante					15	3-4	3(5)	3(5)	3
Barcelona	1			x	15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Cádiz		5			15	3-5	5/3	3-7	2
Cantabria	1				17	3	5/2	3/2	
Jaén	1(2)	1		x	15	3(4-6)	3(4-6)	3(4-6)	2(3)
León		5		x	15	2-5	3(5)	3(5)	1
Lugo	1(3)			x	15	3(5)	3(5)	2(4)	1
Orense			Tn	x	15	3	2(4)	2(4)	2

Pontevedra	1	5			15	3(4)	3(4)	3(4)	2
Tarragona	1	1	Tn	x	15	3(5)	2(5)	2(5)	1
Valencia		5			15	Max5	Hasta 5	Hasta 5	

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece en la mayoría de los convenios señalados, por lo menos en ocho: Nacional de la construcción; Barcelona, incluyendo la de 15 días por constitución; Cantabria, con carácter limitado; Jaén, se refiere de modo expreso a la de 15 días; Orense, de modo general; Pontevedra, parcial; Tarragona, general, Valencia se refiere a la de 15 días por constitución, matizando que si después hay boda, no se duplica.

La ampliación del permiso por nacimiento se ve ampliada en Alicante con ocasión de parto múltiple. Las “otras licencias” más reiteradas con las que afectan al ejercicio de derechos educativos, incluidos los exámenes, -Barcelona, Jaén, Lugo, Orense, Pontevedra o León- y la asistencia a bautizos y/o comuniones –Jaén o Tarragona-.

El convenio de Barcelona especifica los términos de cuándo procederá ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias y escoge el criterio basado en el hecho de que el desplazamiento sea fuera de la comunidad autónoma; el de Jaén, por su parte, matiza que la duración ampliada de las licencias por traslado del domicilio habitual o asistencia a boda de parientes se produce cuando debe abandonarse la localidad.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La tabla siguiente recoge las líneas esenciales que sobre las licencias se contienen en los convenios del comercio del vidrio, ya sea vidrio y cerámica o vidrio plano. No se han incluido en la misma tres convenios por motivos diferentes: en primer lugar, el de Valencia sobre vidrio y cerámica, porque no dispone nada sobre esta cuestión, aunque prevé la equiparación general de derechos de las parejas de hecho con los matrimonios; en segundo lugar, tampoco se refleja el contenido del convenio de Alicante para el comercio de vidrio plano, pues reproduce las previsiones estatutarias, si bien añade un día por asuntos propios y 16 horas para consulta médica; finalmente, tampoco se reproduce el de Málaga para el vidrio plano, por razones similares, es decir, mera reproducción de las previsiones estatutarias, mejorado sólo en la inclusión de un día por asuntos propios.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1		16		15	2(4-5)	2(4-5)	2(4-5)	1
Alicante VyC	1	2	Tn	x	21	3	3(5)/2(4)	2	1
Cataluña VyC	1(2)			x	15		3(4-5)	3(4-5)	1
Madrid VyC	1			x	15	3(4)	3(4)	3(4)	2

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en el convenio de Cataluña –con carácter general- y en el de Valencia –éste también incluye los 15 días por constitución de la relación, pero matiza que si con posterioridad los sujetos contraen matrimonio, no se duplica el derecho en cuestión-.

El convenio nacional permite el fraccionamiento de la licencia por enfermedad grave; dicho convenio, por otra parte, en el apartado de otras licencias, incluye un día para acudir al entierro de compañero fallecido en accidente laboral

Los términos de cuándo un desplazamiento produce la duración ampliada de la licencia se concretan en el convenio de Madrid –fuera de la residencia habitual- y en el de Cataluña –en función de que se rebase la provincia, la comunidad o el estado-.

8. COMERCIO TEXTIL

Al margen del silencio que guarda el convenio de Huesca –el cual, simplemente, contiene una cláusula genérica de equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios-, la remisión al texto estatutario del convenio de La Rioja –aunque mejora la licencia por matrimonio, al situarla en 18 días y prevé un día no retribuido por boda de familiares- y la reproducción total o parcial de las previsiones del ET por parte de cuatro convenios –Orense; Valencia; León, aunque añade un día por boda de parientes; y Lugo, si bien éste agrega un día de asuntos propios y el tiempo necesario para asistir a consulta médica por problemas propios o de hijos menores de nueve años-, la regulación de las licencias en este sector es la que se detalla a continuación.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Alicante	1*		Tn	x	15	3-4*	3(5)/2(+)	3/2(+)	2
Almería		6			15	2(5)	3(5)/2(5)	3(5)/2(5)	1
Badajoz	1	2	Tn		20	5	5/2(4)	5/2(4)	3
Barcelona	1(2)			x	15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	1
Burgos		1				2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	
Cádiz		5			20-15	5(7)	3(5)/2	Hasta 5	2
Cantabria	1				20	3	5/2(3-4)	5/2(3-4)	1
Castellón	1		Tn		15	2(4)	2(4)	2(4)	2
Ciudad Real	1(2)	5	Tn		20	3(5)	3(5)	3(5)	2
Jaén					20	2(5)	2(5)	2(5)	1
La Coruña				x	15	2(4)	3(5)/2(4)/1	2(4)	2
Madrid	1(2)			x	15	3(6)	3(5)	3(5)	1
Navarra	1			x	15	3	6/2(4)/1	2(4)	1
Pont. (detall)		3-5					5	5	
Pont. (mayor)		1		x	15		5	5	1
Tarragona	1	4			15	3-5	2(4)	2(4)	1
Tenerife	1	2		x	15-18	5-8	5/2(4)	3/2(4)	
Vizcaya	1(2-3)	Tn		x	20	3	6/3(4)/2(4)	4/3/2/1	1
Zamora	1(3)	1	Tn	x	15-17	4(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2
Zaragoza				x	15	2(4)	5/2(4)	2(4)	1

La equiparación total de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece en al menos nueve convenios: Huesca, general; Badajoz, general; Barcelona, general; Cantabria, general; Madrid; Pontevedra (detallistas); Pontevedra (mayoristas), parcial; Tarragona, se refiere a que la inscripción en el registro da derecho a la licencia de 15 días como si de un matrimonio se tratase; Zaragoza, general.

El convenio de Alicante permite anticipar el permiso por matrimonio hasta siete días antes de su celebración y amplía la licencia por nacimiento en caso de que sea múltiple. El convenio de Badajoz, por su parte, permite fraccionar los permisos de enfermedad grave y fallecimiento dentro de un período. La duración del permiso por matrimonio en Cádiz está en función de la antigüedad en la empresa. El convenio de Navarra permite ampliar cualquier licencia con cargo a las vacaciones.

El apartado de otras licencias presenta algún ejemplo curioso, como la licencia por bodas de plata del trabajador, presente en el convenio de Navarra, la de tres meses que se reconoce al trabajador que se jubila con 64/65 años y 20 años de servicios en el mismo convenio, o los cinco días por separación del convenio de Pontevedra (mayoristas). Los supuestos más frecuentes están relacionados con los exámenes y la obtención del permiso de conducir –Alicante, Ciudad Real, La Coruña, Madrid, Vizcaya, Zamora o Pontevedra (mayoristas)-.

Finalmente, debe señalarse que al menos un total de trece convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias.

En unos casos, se fija una escala kilométrica: Alicante y Cantabria, un día por 200km y dos por rebasar los 400Km; Castellón, 100Km; Tarragona, 20 Km; Vizcaya, sólo para ciertas licencias.

En otros casos, se recurre al criterio de salir de un determinado espacio geográfico: Badajoz, la localidad; Barcelona, la provincia, la comunidad o el país; Ciudad Real, la provincia; La Coruña, la comunidad; Madrid, la comunidad; Vizcaya, para algunas licencias; Zamora; Tenerife, fuera del archipiélago para la licencia por matrimonio.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

En este ámbito, el convenio de Barcelona para el comercio del calzado y piel carece de previsiones sobre las licencias. Otros tres se limitan a remitir o reproducir las previsiones del texto estatutario, total o parcialmente: convenio de León para el comercio de la piel, aunque añade un día por boda de parientes; convenio de Lugo para el comercio de calzado y piel, aunque añade un día de asuntos propios y el tiempo necesario para consulta médica; y convenio de Orense, que contiene una reproducción parcial, incorpora licencias por exámenes y mejora la licencia por traslado del domicilio habitual, situándola en dos días. La regulación de los restantes convenios en este punto es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Calzado- piel									
Badajoz	1	2	Tn	x	20	5	5/2(4)	5/2(4)	3
Cantabria					15	3	3(4)/2(4)	3(4)/2(4)	1
Vizcaya	1		Tn	x	18	4	5/3/2 (+2)	3(5)/2(4)	
Piel									
Cádiz				x	18	5	3(5)/3	2(5)	2
La Coruña		2		x	16	2(4)	2(4)	2(4)	1
Madrid	1(2)		Tn	x	15	3(5)	3(5)	3(5)	2
Navarra	1			x	15	3	3(5)/2(4)	2(4-5)	1

Pontevedra		3		x	15	5	Hasta 5	Hasta 5	
Zamora	1(3)	1	Tn	x	15-17	4(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2
Calzado									
Burgos		1hs				2(4)	3(4)/2(4)	2(4)	
Valencia						5			
Jaén	1				20	2(5)	2(5)	2(5)	1
Zaragoza	1								
Curtidos									
Alicante	1	1	Tn	x	15	5(8)	5(8)/1	3	

La equiparación total o parcial de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos tiene lugar en al menos cuatro cinco convenios: Badajoz, general; Navarra, limitada a las licencias relacionadas con la atención o auxilio mutuo; Pontevedra, parcial; Valencia, limitada a las de enfermedad y fallecimiento; Vizcaya, las equipara totalmente hasta que haya una ley reguladora.

El aparatado de “otras licencias” presenta un predominio de las relacionadas con la realización de exámenes y/o obtención del carnet de conducir (Alicante, Vizcaya, Madrid, Zamora y Navarra); asimismo, la comunión y/o bautizo está presente en al menos dos convenios –Cádiz y Vizcaya-.

La precisión de cuándo se produce la duración ampliada de las licencias por necesidades derivadas de los desplazamientos se aborda en al menos cinco convenios: Madrid y Cantabria, por salir de la comunidad; Cádiz y Badajoz, por salir de la localidad; Zamora por salir de la provincia; valencia por desplazarse más de 200Km.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Navarra	1			x	17	3	5(7)/2(4)	2(4)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos es total en el convenio de Navarra.

La duración ampliada de las licencias derivada de la necesidad de efectuar un desplazamiento se concreta en ambos convenios del siguiente modo: en el convenio nacional el tercer día surge cuando el desplazamiento supone recorrer una distancia entre 100 y 200Km y el cuarto cuando se rebasa dicha distancia; en el de Navarra, se llega al tope cuando se excede de 75Km.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	2	Tn	x	15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	2
Navarra	1			x	15	3	6/2	2	

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos es total en el convenio nacional y parcial en el de Navarra.

El apartado de otras licencias es más abultado en el convenio nacional pues incluye las siguientes: exámenes, dos días por trámites de adopción, 3 por carnet de conducir y el tiempo necesario para acompañar a consultas médicas a hijos menores o familiares dentro del segundo grado discapacitados.

Asimismo, el convenio nacional concreta que el quinto día de ciertas licencias surge cuando se deban efectuar desplazamientos fuera del país.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional existente mejora la regulación estatutaria sobre las licencias: por un lado, al elevar las de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave a tres días, ampliables a cuatro si media desplazamiento, por otro, al introducir la licencia de un día por boda de hijos, padres o hermanos en la fecha de la misma.

10.4. Farmacia

La regulación de las licencias en este sector es la que en síntesis se detalla a continuación.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	1	Tn		20	3-5	3(5)	5	1
Asturias	1	5		x	20	2-5	Hasta 5	1-5 prorro.	
Alicante	1	1	Tn	x	20	5	3(5)	5	
Barcelona	1	2		x	15	2-4	4	3/2	1
Cádiz			Tn	x	20	4	3		2
Vizcaya	1		Tn	x	15	2-4	3/4 (+1-2)	3/4 (+1-2)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece en el convenio nacional y en el de Vizcaya, en ambos casos con carácter general.

El convenio nacional y el de Asturias matizan que la licencia por nacimiento de hijos se amplía por razones relacionadas con la aparición de complicaciones graves. El de Cádiz señala que dicha licencia surge también cuando se produce un aborto, asimismo, dicho convenio incorpora una licencia por exámenes.

Los términos de cuándo surge el derecho a la licencia ampliada por motivos de desplazamiento se concretan en al menos tres convenios: el nacional y el de Alicante aluden a la necesidad de desplazarse fuera de la localidad; el de Vizcaya establece una tabla quilométrica: entre 250 y 400km, se añade un día; con más de 400Km se agregan dos.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	2	Tn	x	15	2(5-6)	2(5-6)	2(5-6)	1
Barcelona	1			x	16	4(6)	4(6)	4(6)	2
Vizcaya	1			x	15	3(5)	3(5)	3(5)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se contiene en el convenio nacional y en el de Vizcaya; en el primero, con carácter parcial, mientras en el segundo tiene un alcance general.

El convenio nacional y el de Vizcaya incluyen en el apartado de otras licencias las relacionadas con la realización de exámenes.

Finalmente, el convenio nacional de la industria fotográfica aclara cuándo se producirá la ampliación de la duración de las licencias por razones de desplazamiento en función de una escala quilométrica.

11.2. Óptica

Al margen del silencio que guarda el convenio de Zaragoza, la regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Cataluña	1			x	15	2-3(4)	2-3(4)	2-3(4)	2
Barcelona	1			x	15	2-4	2-3(4-5)	2-3(4-5)	2
Lérida	1			x	15	2-3(4)	2-3(4)	2-3(4)	2
Tarragona	11				15	3-4	2(4)	2/3(4)	1
Madrid	1		16h	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1
Navarra	1	1		x	18	3(4)	2/3	2/3	1
Sevilla	1	5		x	15	3(5)	3(5)		1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en la generalidad de los convenios analizados, excepto en el de Sevilla. Con todo, en los convenios de Cataluña, Barcelona, Lérida y Tarragona es sólo para las parejas de distinto sexo; por su parte, el de Navarra matiza que la licencia de 15 días por constitución de la pareja únicamente se puede volver a disfrutar una vez transcurridos cuatro años; algo similar recoge el convenio de Barcelona.

Los convenios de Cataluña, Lérida y Barcelona extienden la licencia por nacimiento a la adopción; por otra parte, el convenio de Madrid regula la licencia por exámenes y el de Sevilla la de bautizo y/o primera comunión de ciertos parientes.

Los términos de cuándo procede ampliar la duración de las licencias señaladas por necesidades relacionadas con la realización de desplazamientos se concretan en los convenios de Cataluña, Barcelona, Lérida y Tarragona mediante el recurso a una

escala quilométrica; por su parte, el de Navarra se refiere al hecho de salir de la comunidad foral.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

La regulación de las licencias en este ámbito es, en síntesis, la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	Tn	Tn	X	15	2(5)	2(5)	2(5)	2
Guipúzcoa	1(2)		Tn	x	18	3-5(6)	3(6)	2(5)	1
Jaén		5			15	2(5)	2(5)	2(5)	1
Navarra	1	2		x	15	2-5(4)	2-5(4)	2-5(4)	1
Vizcaya	1		Tn	x	15	2-3(4)	2(4)	2(4)	1

La equiparación, total o parcial, de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos se recoge en los cinco convenios señalados.

El convenio nacional incluye, junto al nacimiento, la adopción. El convenio de Vizcaya prevé que si las licencias por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave coinciden con sábado, domingo o festivo, se trasladan hasta el primer día laborable. El de Guipúzcoa, por un lado, prevé la duración ampliada de la licencia por nacimiento cuando el parto ha sido por cesárea; por otro lado, en el caso de la licencia por enfermedad, permite fragmentarla en cuatro medias jornadas y señala que se puede volver a disfrutar transcurridos treinta días. En el apartado de “otras licencias”, la de exámenes se recoge en el nacional y en el de Vizcaya; este último, también se refiere a los trámites de matrícula; el de Guipúzcoa prevé un día no retribuido por separación o divorcio.

Los términos de cuándo procede la duración ampliada por mediar desplazamiento se concretan en los convenios de Guipúzcoa y Navarra, en ambos casos mediante el recurso a una tabla quilométrica.

13. FLORES Y PLANTAS

La regulación de las licencias en el convenio nacional de flores y plantas y en el convenio para el comercio de plantas vivas de Jaén es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nac. (F. y P.)	1			x	15	3(6)	3(5)	3(5)	1
Jaén (P.V.)	1	1			15	2(4)	2(4)	2(4)	1

El convenio nacional de flores y plantas recoge la equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos.

Ambos convenios concretan cuando procede ampliar por razones de desplazamiento las licencias reconocidas. El convenio de Jaén recurre a la necesidad de salir fuera de la provincia; el nacional de flores y plantas combina este criterio –que lo emplea en relación con la licencia por nacimiento de hijo- con el de la escala quilométrica, empleado para la licencia por fallecimiento y enfermedad grave.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

La regulación de las licencias en este sector es la que a continuación se detalla.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1(2)		Tn	x	15	4(7)	4(7)	4(7)	1
C. Valenciana	1(2)		Tn	x	15	4(7)	4(7)	4(7)	1
Vizcaya	1(2)		Tn	x	15	4(7)	4(7)	4(7)	1
Guipúzcoa	1(2)		Tn	x	15	4(7)	4(7)	4(7)	1

La equiparación de las parejas de hecho con los matrimonios a estos efectos aparece en el convenio de Vizcaya, incluyendo incluso la de quince días por matrimonio, si bien no se puede repetir hasta que hayan transcurrido al menos tres años.

El convenio nacional, el de la Comunidad Valenciana y el de Guipúzcoa prevén un día que el trabajador puede disfrutar, preferentemente en navidad o semana santa; el de Vizcaya recoge un día por bautizo y/o comunión de ciertos parientes.

Los cuatro convenios señalados prevén que la duración ampliada de las licencias por razones relacionadas con la necesidad de efectuar desplazamientos se produce cuando dicho desplazamiento obliga a salir de la provincia.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional de grandes almacenes incluye tres categorías de licencias no previstas en el ET: a) el tiempo necesario para asistir a consultorio médico; b) hasta cinco días para atender asuntos propios que no admitan demora; c) la de un día por matrimonio de parientes dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Por otra parte, en relación con las previstas en el texto estatutario, al margen de concretar las licencias por exámenes, mejora la de nacimiento de hijo y las de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, al elevarlas a tres días ampliables a cinco se precisa desplazamiento.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

La regulación de las licencias contenida en el convenio nacional es, en síntesis, la que se detalla en la tabla adjunta.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	3		x	15	3(4)	3(4)	3(4)	1

El permiso por enfermedad grave o fallecimiento se puede disfrutar de modo discontinuo.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

La regulación de las licencias contenida en el convenio nacional es, en síntesis, la que se detalla en el cuadro adjunto.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional				x	15	3(5)	2(4)	2(4)	1

18. FRÍO INDUSTRIAL

La regulación de las licencias contenida en el convenio nacional es, en síntesis, la que se detalla en el cuadro adjunto.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1	2		x	15	2-5	2-5	2-5	2

19. TELEMARKETING

La regulación de las licencias contenida en el convenio nacional es, en síntesis, la que se detalla en el cuadro adjunto.

Convenio	B	AP	CM	O	M	N	F	EG	T
Nacional	1		35h	x	15	3	4(5)/2(3)	3(4)	2

El convenio señalado prevé la equiparación general de las parejas de hecho con los matrimonios. Asimismo, concreta los términos de cuándo se accede a la duración ampliada de las licencias indicadas mediante el recurso a una frontera kilométrica, fijada en 200Km.

CAPÍTULO VII DERECHOS FUNDAMENTALES

1.- El análisis de las previsiones convencionales en materia de derechos fundamentales se ha centrado en la búsqueda de cláusulas relacionadas con la defensa del principio de igualdad y no discriminación y ello por dos razones fundamentales: por un lado, porque las previsiones relativas a este principio resultan ser las más numerosas en la praxis negocial; por otro lado, la decisión se justifica también en el hecho de que las previsiones relacionadas con otro tipo de derechos fundamentales aparecen ya recogidas en otros capítulos.

1.1.- En efecto, en primer lugar, cabría tomar en consideración las cláusulas que se preocupan por la tutela de los trabajadores frente al acoso, sexual o moral, en el trabajo, y ello por su evidente repercusión en ciertos derechos fundamentales, singularmente, el relativo a la integridad física y moral. Con todo, este tipo de previsiones han sido desarrolladas en el capítulo decimoséptimo, destinado al análisis del poder disciplinario, al que, en consecuencia, cabe ahora remitirse, bastando por el momento dejar constancia de la frecuencia con que tales conductas aparecen tipificadas por los convenios colectivos como constitutivas de infracción muy grave, así como del establecimiento, en algunas ocasiones, de sistemas o procedimientos para que la víctima pueda proceder a denunciarlas.

1.2.- En segundo lugar, también se podría hacer referencia a las cláusulas convencionales que inciden en los derechos sindicales, por su evidente incidencia en la libertad sindical; no obstante, este tipo de previsiones son objeto de atención detallada en el capítulo decimocuarto, relativo al análisis de las cláusulas convencionales sobre derechos colectivos.

2. El análisis de las previsiones convencionales que tratan de garantizar la efectividad del principio de igualdad y no discriminación, en todo caso, ha sido parcial, pues ciertos aspectos del mismo ya han sido abordados en otros capítulos; así sucede, por ejemplo, con las medidas para fomentar el empleo de ciertos colectivos como los minusválidos, las cuales, a pesar de admitir una lectura en clave de medidas para la consecución de una igualdad real, fueron objeto de análisis en el capítulo tercero relativo a la política de empleo.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos once convenios: convenio nacional de tiendas de conveniencia –general-, Asturias –sexo-, Madrid –general-, Almería –general-, Ávila –general-, Córdoba –sexo-, Guadalajara –sexo-, Salamanca –general-, Segovia –general-, Soria y Toledo –sexo-.

El principio de igualdad retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa tan sólo en seis convenios, siempre en relación a los diferentes sexos: convenio nacional de tiendas de conveniencia, Asturias, Madrid, Guadalajara, Salamanca y Segovia.

La cláusula de estilo más repetida es la siguiente: *Se respetará el principio de igualdad a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo,*

estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviere en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto salario base como complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

El convenio de Madrid recoge el principio genérico de igualdad y no discriminación, en tanto el de Pontevedra se refiere a la equiparación salarial entre los sexos.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos siete convenios: Madrid –general-, Guipúzcoa –sexo, edad, estado civil-, La Coruña –igualdad hombre-mujer-, Orense –general-, Pontevedra –general-, Toledo –prohibición de la discriminación de la mujer en el empleo- y Zaragoza –general-.

El principio de igualdad retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa tan sólo en cuatro convenios: Madrid, Guipúzcoa, La Coruña y Toledo, todos ellos en relación a la proscripción de las diferencias retributivas por razón de sexo, excepto el de La Coruña que se refiere a la prohibición de diferencias salariales por razón de la edad.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos tres de los convenios consultados: Asturias, *Las partes firmantes del presente convenio adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo u orientación*; Cantabria, que se refiere, por un lado, se refiere a que *La negociación del convenio habrá de contemplar la situación laboral de la mujer en el sector, corrigiendo todas las discriminaciones que se pongan de manifiesto y estableciendo medidas para su detención*, y, por otro lado, al principio de igualdad y no discriminación por otros motivos; y Barcelona (supermercados), con carácter general.

Esos mismos convenios, por otra parte, incluyen una referencia expresa al principio de igualdad retributiva: Asturias –*estricta igualdad de retribuciones*-, Cantabria –*que hombres y mujeres reciban igual retribución por trabajos de igual valor*-; Barcelona (supermercados), –*igual salario en igual función, sin distinción ninguna por razón de sexo, edad, etcétera*-.

2.1.3. Mayoristas

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos tres convenios: Asturias: *Las partes firmantes del presente convenio adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo u orientación*; Cantabria: *ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo*; Alicante, con carácter general.

El principio de igualdad retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa en tan sólo dos de los convenios analizados: Asturias: *estricta igualdad en las retribuciones*; Cantabria: *la mujer, realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario*.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos diez convenios: Cantabria: *ninguna mujer será discriminada por razón de sexo*; Barcelona, general; Gerona: *Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan igualmente al hombre y a la mujer*; Guadalajara, que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres; Guipúzcoa, *ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su sexo*; Lérida, *el presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc.*; Pontevedra: *se respetará el principio de igualdad en todos los puestos de trabajo, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, desapareciendo cualquier trato de desigualdad tanto favorable como adverso que tuviera la mujer, por cualquier causa*; Valladolid: *las empresas no podrán condicionar la contratación de trabajadores por razones relativas a su ideología, religión, raza, sexo o afiliación política o sindical*; Toledo, *las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación...*; Valencia.

El principio de igualdad retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa tan sólo en seis convenios: Cantabria: *(la mujer) realizando el mismo trabajo que el hombre, tiene derecho a cobrar igual salario*; Barcelona: *la mujer, por la prestación de un trabajo de igual valor, percibirá las mismas retribuciones*; Gerona: *la mujer, a igual trabajo, percibirá la misma retribución*; Guadalajara: *igual salario a igual trabajo*; Toledo: *manteniendo estricta igualdad en las retribuciones*; Valencia: *a igual trabajo, igual salario*.

El convenio de Córdoba contiene un artículo, el 41, que lleva por rúbrica “régimen de personal femenino”, en el que se incluye un apartado sobre acción positiva, pero que resulta demasiado difuso: *Las contrataciones en las empresas de trabajadores/as fijos, respetarán un porcentaje en contratación para mujeres*. Por su parte, el convenio de Guadalajara pretende que se adopten las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades y, en ese sentido, recoge una pluralidad de objetivos generales a alcanzar, para cuya consecución prevé la creación de una comisión paritaria de ámbito provincial encargada de asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades. El de Guipúzcoa encomienda a los representantes de los trabajadores velar por la inexistencia de requisitos discriminatorios en las condiciones de contratación, que no haya diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo y que no haya ningún tipo de comportamiento discriminatorio en las condiciones de trabajo.

2.3. Comercio de vinos

Las previsiones detectadas sobre la materia analizada en este sector resultan ciertamente escasas.

Por un lado, el convenio de Valencia señala que *el presente convenio se fundamenta en la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, etc., en ningún aspecto de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categorías, o cualquier otro concepto, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.*

Por otro, el convenio de Vizcaya, bajo la rúbrica “derechos de la mujer”, prevé la igualdad de categoría y salarios entre hombres y trabajos que desempeñen igual trabajo; asimismo, se refiere al acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos nueve convenios: Cantabria, se refiere a que ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo; Madrid (frutas, verduras y plátanos) y Madrid (patatas), proscriben las discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía; Almería, Granada, Mercat del camp de Tarragona y Reus, Valencia (frutos secos) y Murcia (frutas y hortalizas), también contienen una proclamación más general de la igualdad y no discriminación, no limitada al sexo; Tarragona (frutos secos), *expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer.*

El principio de igualdad retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa tan sólo en dos convenios: Comunidad Valenciana (cítricos), *el salario de los hombres y mujeres en cada categoría profesional será el mismo*; Tarragona: *en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario.*

El convenio de Cantabria, por su parte, establece como principio de actuación el de potenciar la contratación de mujeres en el sector.

2.5. Comercio de pescados

La única previsión detectada ha sido en el convenio de Barcelona, donde se reconoce de manera expresa el derecho de libertad sindical: *La empresa respetará el derecho de los todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no los discriminará, ni hará depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.*

2.6. Comercio de carnes y huevos

Ninguno de los convenios analizados –convenio interprovincial de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia y convenio colectivo de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona y provincia- incluye algún tipo de previsión sobre la materia tratada del estilo a las indicadas hasta el momento.

2.7. Comercio de ganadería

La única previsión detectada se encuentra en el convenio de Salamanca: el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto

por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en pocos convenios: Melilla, *se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del convenio de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición*; una proclamación general de la igualdad y no discriminación se contiene también en los convenios de Alicante y Salamanca; el de Barcelona se refiere a la raza y al sexo; los de Toledo y Vizcaya únicamente previenen contra las decisiones discriminatorias por razón de sexo.

El principio de igualdad retributiva se proclama de manera expresa en un número de convenios igualmente reducido: Melilla, donde se lee *que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor*; Barcelona, cuyas previsiones se preocupan de que no haya este tipo de discriminaciones por trabajos de igual valor, prestando una especial atención a que se utilice un sistema de clasificación profesional basado en criterios comunes a trabajadores de ambos sexos que no sean discriminatorios; Salamanca, cuyo clausulado expresamente señala que *el empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género, edad o cualquiera otra*; Toledo, *manteniendo estricta igualdad en las retribuciones*; Vizcaya, *realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario*. Por su parte, el convenio de masas congeladas de Cataluña señala que *cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo*.

Al margen de lo anterior, el convenio de Melilla fija una serie de objetivos importantes para la consecución de la igualdad de oportunidades en una serie de campos como la formación, el empleo, la promoción, el salario, sin que se den mayores concreciones. Algunas declaraciones convencionales resultan todavía más vacías: el convenio de Huelva señala *coincidiendo las partes firmantes de este convenio en la importancia de hacer una referencia a lo establecido en la legislación vigente al respecto, se remiten expresamente a lo dispuesto en la misma*.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Ninguno de los convenios pertenecientes a este sector que han sido objeto de análisis recoge previsiones específicas sobre la materia analizada del estilo a las comentadas hasta este momento.

3. COMERCIO DEL METAL

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en unos cinco convenios: Cádiz, Palencia, Valencia y Orense, contienen una cláusula de igualdad y no discriminación de alcance general; en cambio, el convenio de Navarra alude sólo a la no discriminación por razón de sexo, principio que acompaña de una serie de objetivos generales.

El principio de igualdad retributiva, por otra parte, se proclama de manera expresa tan sólo en tres convenios: Álava, *las empresas garantizarán el percibo del salario en igual función sin diferencia alguna por razón de sexo*; Cádiz, con referencia a la igualdad salarial por trabajos de igual valor; Navarra.

Algo más extenso, pero sin llegar a concretar ninguna medida específica, salvo la creación de una comisión de estudio sobre igualdad de oportunidades, resulta el convenio de Madrid: *Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional. Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa. Se procurará que la condición de la mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Se potenciará la no discriminación de la mujer en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.*

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

El convenio de Madrid, en relación con la igualdad entre los trabajadores de distinto sexo, establece que *se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios; se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas; se garantizará que el embarazo no sea causa de exclusión en la renovación de contratos.*

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación aparece en el convenio de Madrid, no limitada a la discriminación por razón de sexo, sino también por otras razones; igualmente, recoge una referencia a la libertad sindical.

El convenio de Badajoz, por su parte, establece que *“las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres”*. Ello contrasta con otras cláusulas del mismo convenio en las que subyace una visión de la mujer como sujeto encargado de las responsabilidades familiares por su propia naturaleza; así, por ejemplo, cuando se prevé que la trabajadora con responsabilidades familiares tiene preferencia a la elección de turnos de trabajo, descanso y vacaciones; o cuando se dispone que la trabajadora tiene derecho a una reinserción automática en la empresa tras el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos. En ambos casos, parece que se presuponga que corresponde a la mujer, de un lado, encargarse de las responsabilidades familiares y, de otro, utilizar la excedencia por cuidado de hijos.

El principio de igualdad retributiva únicamente se ha detectado en el convenio de Cádiz, donde se establece que *el trabajo a realizar por el personal femenino tendrá*

idénticas retribuciones que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categorías.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Los convenios de Orense y Pontevedra contienen una cláusula relativa al principio de igualdad y no discriminación cuyo contenido es coincidente en ambos convenios y en la que se dispone lo siguiente:

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones, psíquicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada: que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo; que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya, igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo; que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

El de Tarragona, por su parte, de manera más concisa establece que *las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, aplicarán el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquiera otra condición, de conformidad con la legislación vigente.*

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos tres convenios: En primer lugar, el convenio nacional de industrias extractivas, vidrio y cerámicas, así como de su comercio exclusivista se refiere a la no discriminación por razón de sexo; asimismo, en otra cláusula, alude a la nulidad de los pactos y decisiones que supongan una discriminación contra los minusválidos. En segundo lugar, el convenio de Madrid, donde se establece que *se respetará el principio de igualdad, no haciéndose discriminación alguna por razón de edad, sexo, estado civil, ideas políticas o sindicales.* En tercer lugar, el convenio de Cataluña, donde junto a las causas comunes por las que no cabe discriminar incluye otras como el parentesco y la lengua.

El principio de igualdad retributiva sólo aparece de modo expreso reflejado en el convenio nacional: *el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.*

8. COMERCIO TEXTIL

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos ocho convenios. De entrada, el de Almería, contiene una proclamación general del tenor siguiente: *las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente, y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el ET, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español*. Una cláusula muy similar se recoge en el convenio de Barcelona; en la misma línea, de prohibir la discriminación por cualquier motivo, se mueve el convenio de Cádiz, que añade la necesidad de promover la igualdad de oportunidades, el de Lugo, que añade el respeto a la igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo tanto para hombres como para mujeres, el de Madrid, el de Orense o el de Valencia. Por su parte, el convenio de Badajoz incorpora la siguiente cláusula de estilo: *las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres*.

El reconocimiento expreso de la igualdad en materia retributiva, en cambio, se proclama de manera expresa tan sólo en tres convenios: Cádiz, *igualdad salarial en trabajos de igual valor*; Madrid, *igual salario en igual función, sin diferenciación alguna por razón de sexo*; Orense, *igual salario en igual función*.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos cuatro convenios. De entrada, los convenios de Madrid y Orense incluyen una cláusula de este tipo en la que se proscribe la discriminación por una pluralidad de razones. El convenio de Barcelona sólo alude a la prohibición de discriminación por motivos sindicales. Por su parte, el convenio de Badajoz incorpora la siguiente cláusula de estilo: *las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres*.

El principio de igualdad retributiva, por su parte, aparece también en pocos convenios: Cádiz, *el trabajo a realizar por el personal femenino tendrá idéntica retribución que la del personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría*; Madrid; Orense, *igual salario en igual función*.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

El convenio nacional, por un lado, recoge el principio de igualdad retributiva y en los términos siguientes: *las empresas garantizarán el percibo de igual salario de igual función, sin diferencia alguna*; por otro lado, se refiere a la no discriminación por motivos de afiliación sindical.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

Los convenios analizados no contienen previsiones específicas sobre esta cuestión.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional señala que *los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales, ni por la naturaleza del contrato*; asimismo, este convenio alude al derecho a la intimidad del trabajador y a la consideración debida de su dignidad.

10.4. Farmacia

El convenio nacional señala que el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 ET será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido, como para el personal con contrato de duración determinada; por otra parte, recoge las previsiones estatutarias sobre los casos en que procede declarar la nulidad del despido.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica señala que las condiciones del mismo se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna; el de Vizcaya para las empresas del grupo de fotografía prevé, en línea con lo previsto en el texto estatutario, que todo trabajador despedido por motivos sindicales o políticos será admitido en su antiguo puesto de trabajo.

11.2. Óptica

Los convenios analizados no contienen previsiones específicas sobre esta cuestión.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

La proclamación genérica del respeto al principio de igualdad y no discriminación, bien con carácter general, bien referido al sexo, se recoge en al menos cuatro convenios: así, el convenio nacional reitera la prohibición de discriminación, mencionado diversas causas; lo mismo sucede en los convenios de Navarra y Vizcaya; el de Guipúzcoa dispone que los trabajadores no podrán ser discriminados

por ninguna cuestión, aunque luego se centra en la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo.

Al margen de lo anterior, el convenio de Vizcaya añade que *tomando como base la diferente participación de trabajadores y trabajadoras en el sector, se considera necesario aplicar medidas que posibiliten garantizar una presencia y participación equilibrada e igualitaria para unos y para otras. Para ello se propiciará la creación de comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implementar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras, siempre sobre la base diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación en cada ámbito específico teniendo en cuenta la realidad de las empresas. Esas medidas, entre otras, se dirigirán a la política de contratación, promoción, salarios, permisos, jornadas, etc. Entre esas medidas se incluirán las de acción positiva.*

Finalmente, debe destacarse el convenio de Navarra, pues es de los pocos que introduce algo más de lo que ya se deduce de las normas legales; así, en relación con el acceso al puesto de trabajo, establece que *en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.* Asimismo, prevé que se fomente la formación en los centros de trabajo *que favorezca la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo.*

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional señala que en su disposición final segunda que *en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, acomodándose las disposiciones del convenio a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.*

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén no contiene previsiones destacables en relación con la materia analizada.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

Ninguno de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito contiene previsiones destacables en esta materia.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional no contiene previsiones destacables en esta materia.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal contiene una cláusula de corte declarativo:

El respeto a la dignidad humana, al principio de igualdad y no discriminación y a los derechos humanos y fundamentales resulta base de la convivencia que ha de estar presente en todo momento en el ámbito laboral.

Las partes firmantes del convenio se comprometen asimismo a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo, en particular por razón de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual e identidad sexual.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional establece que *las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.* Asimismo, el convenio en cuestión recoge el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, sin discriminaciones por razón de sexo; por último, se encarga de matizar que se ha empleado el masculino como genérico para englobar a mujeres y hombres.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional no contiene previsiones destacables en esta materia.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional contiene una cláusula del siguiente tenor: *Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como para poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.*

CAPÍTULO VIII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un análisis global de la negociación colectiva de este sector en materia de seguridad y salud laboral arroja el siguiente resultado:

1. Son muchos los convenios que guardan silencio absoluto sobre la misma o que se remiten genéricamente a la legislación vigente.
2. En términos similares hay que pronunciarse en cuanto a que en la mayoría se realizan copias literales del articulado de la normativa.
3. Predominan en los convenios las referencias a la vigilancia de la salud por parte del empresario, en concreto, respecto a los reconocimientos médicos.
4. Abundantes son también los convenios que aluden al derecho de las trabajadoras embarazadas al cambio de puesto de trabajo.
5. Llama la atención que todavía se recojan en bastantes convenios colectivos el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
6. En cuanto a las novedades introducidas en los convenios colectivos destacan las siguientes:
 - a) La constitución de comisiones mixtas paritarias de seguridad y salud laboral con funciones de promoción y fomento del cumplimiento de la normativa en esta materia.
 - b) La concesión de un concreto crédito de horas laborales retribuidas a los delegados de prevención.
 - c) El establecimiento de otros sistemas de designación de los delegados de prevención diferente del determinado en el art. 35.2 de la L.P.R.L., amparándose en la previsión del párrafo cuarto del citado artículo.

13.COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

1.1. Comercio en general, vario o mixto.

Existe un número importante de convenios que nada dicen sobre esta materia: Baleares, Cáceres, Huesca, La Coruña, Palencia, Soria, Teruel.

Son abundantes los convenios que se remiten la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) o la normativa vigente: Almería, Burgos, Cataluña, Ceuta, Ciudad Real, Cuenca, Jaén, Huelva, La Rioja, Las Palmas, Lérida, Madrid, Murcia, Palencia y Zamora.

Una gran mayoría de convenios aluden a la obligación empresarial de proporcionar reconocimientos médicos anuales: CC Sectorial Estatal de Tiendas de Conveniencia, Albacete, Almería, Asturias, Ávila, Ciudad Real, Córdoba, Las Palmas, Madrid, Málaga, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

El convenio de Guadalajara establece que el reconocimiento médico es obligatorio para los trabajadores.

Algunos convenios prevén un plus de toxicidad: CC Sectorial Estatal de Tiendas de Conveniencia, Asturias, Córdoba, Gerona, Huelva, Málaga, Murcia, Las Palmas, Toledo, Teruel y Valladolid.

En términos similares hay que señalar que algunos convenios se encargan de repetir parcialmente lo dispuesto en la normativa: CC Sectorial Estatal de Tiendas de Conveniencia, Ávila, Toledo.

Hay convenios que prevén el derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto, sin que añadan nada a lo ya previsto en la L.P.R.L.: Albacete, Almería, Huelva, Las Palmas, Madrid.

Finalmente, existen convenios que han regulado, dentro de los parámetros que le permite la normativa, determinadas materias:

Los convenios de Albacete, Asturias y Burgos prevén un crédito horario adicional para los Delegados de Prevención.

El convenio de Ceuta determina la creación de un órgano específico en empresas con menos de seis trabajadores, con el objetivo de que asuma competencias generales en materia de prevención de riesgos laborales respecto al conjunto de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

El convenio de Jaén regula la elección de dos delegados para todo el sector, atribuyéndoles un crédito específico.

Los convenios de Albacete, Almería, Guadalajara y Valladolid deciden la constitución de una Comisión sectorial paritaria que lleva a cabo, entre otros, estudios, medidas y propuestas en materia de seguridad y salud en el sector.

Los convenios de Córdoba y Málaga implantan, en cumplimiento del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la figura de los Coordinadores Asesores, atribuyéndoles funciones de asesoramiento, información, formación y atención de los programas de prevención de las PYMES.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

El convenio de Zaragoza no dispone nada, y el de Barcelona se remite a la Ley 31/1995.

El convenio de Madrid se refiere a la obligación de reconocimiento médico anual de los trabajadores, y en el caso de que realicen esfuerzos físicos o trabajos en pantalla cada seis meses. También al derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto de trabajo.

Al menos tres convenios colectivos, Guipúzcoa, Pontevedra y Tenerife, recogen la obligación empresarial de proporcionar un reconocimiento médico anual, precisando el convenio colectivo de Barcelona que ningún trabajador puede ser admitido en la empresa sin un reconocimiento previo, quedando la empresa facultada para la exigencia de todas las revisiones médicas que estime necesarias, su periodicidad y amplitud.

Finalmente, el convenio de Santa Cruz de Tenerife regula un plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

Guardan silencio sobre la materia los convenios colectivos de Madrid y Sevilla.

Se remiten o copian la normativa vigente los convenios de Badajoz, Burgos, Cádiz, León, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Se refieren al reconocimiento médico anual Álava, Cádiz, Jaén, Orense, Pontevedra, Sevilla, Toledo, Vizcaya, Zamora, dándole el carácter de obligatorio para los trabajadores la mayoría de ellos.

El convenio de Cádiz hace referencia al Vigilante de seguridad.

El convenio de Burgos reconoce a los delegados de prevención un crédito de horas adicional.

Cinco convenios colectivos, Álava, Cádiz, Huelva, Toledo y Valladolid, establecen un plus de trabajos tóxicos, insalubres o peligrosos.

El convenio de Huelva recoge el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo, sin añadir nada a la L.P.R.L.

Acuerda constituir una comisión paritaria provincial sectorial de salud laboral el convenio de Lugo.

El convenio de Toledo crea una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

El convenio de Badajoz dispone que en un plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del convenio colectivo, la Comisión Paritaria del convenio celebrará una reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.

Finalmente, el convenio colectivo de Pontevedra dispone que la formación de los delegados de prevención sea la misma que la de los trabajadores designados por la empresa, debiendo ser como mínimo las funciones de nivel básico.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

Reiteran o se remiten a la normativa vigente los convenios de Alicante, Barcelona (supermercado y autoservicios), Cantabria, Madrid y Navarra.

No contienen referencia alguna a la materia los convenios de Castellón, Valencia y Zaragoza.

Prevén el reconocimiento médico los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (supermercados y autoservicios), Barcelona (detallistas de alimentación y

otros) Cantabria, La Coruña, Madrid y Tarragona atribuyéndole la mayoría de ellos la condición de voluntario excepto los dos últimos y los de Barcelona.

El convenio de Murcia precisa que la formación que tiene que recibir el delegado de prevención será de veinte horas durante el primer año de nombramiento y cinco para los sucesivos.

Hacen referencia al derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto de trabajo los convenios de Asturias y Castilla y León.

Disponen el abono de un plus de trabajos tóxicos, penosos o peligros los convenios de Asturias y Castilla y León.

2.1.3. Mayoristas.

Se remiten o copian a la Ley 31/1995 los convenios de Alicante, Barcelona, Castellón y Navarra.

Los convenios de Asturias y Murcia prevén un plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Hacen referencia al reconocimiento médico los convenios de Asturias, Barcelona (dispone que la empresa someterá cada año al personal a un examen médico, precisando que el personal que desempeñe sus servicios en cámara de congelación tiene derecho a dos revisiones médicas anuales), Castellón, Tarragona (la empresa se compromete a realizar un examen médico cada año), Valencia, Zaragoza (obligatorio a los que se reincorporen a la empresa), siendo la mayoría voluntarios para los trabajadores.

Recogen el derecho de la mujer embarazada a un cambio de puesto de trabajo los convenios de Asturias, Cantabria, Castellón, Valencia y Zaragoza.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

Guardan silencio sobre la materia: Albacete, Burgos, Castellón, La Coruña, León, Málaga, Palencia, Salamanca y Tarragona.

Se remiten a la L.P.R.L. o normativa vigente: Barcelona, Ciudad Real, Las Palmas, Madrid, Pontevedra, Valladolid, Valencia y Vizcaya.

Copian la normativa vigente Álava, Murcia y Toledo.

Muchos convenios colectivos hacen referencia a los reconocimientos médicos, citando en este sentido Álava (obligatorio), Asturias, Cádiz (obligatorio sino sanción), Ciudad Real, Córdoba (obligatorio), Gerona (el de antes del ingreso obligatorio y los periódicos voluntarios), Guadalajara, Guipúzcoa (obligatorios), Murcia (voluntario), Navarra (obligatorio), Orense (voluntario), Sevilla (obligatorio), Toledo (obligatorio), Valencia (voluntario), Valladolid (obligatorio) y Zamora (obligatorio), predominando los que fijan su carácter obligatorio.

El convenio de Gerona señala respecto del reconocimiento médico que la empresa conocerá únicamente los resultados globales de la patología laboral con el fin de adoptar las medidas pertinentes para corregir las presuntas deficiencias.

Recogen el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto Cantabria y Ciudad Real.

El convenio de Madrid determina que debe existir un comité de salud laboral en todos los centros de trabajo.

El convenio de Lérida dispone que los Comités de Seguridad e Higiene y Salud laboral se han de instituir en los centros de trabajos cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores.

El convenio de Lérida hace referencia a la figura del vigilante de seguridad.

Los convenios de Lugo, Murcia y Santa Cruz de Tenerife disponen la creación de una Comisión de Seguridad y Salud laboral.

Decide la constitución de un Comité de Seguridad y Salud laboral a nivel provincial el convenio de Navarra.

El convenio de Toledo acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones sindicales y empresariales con la finalidad de acometer un adecuado nivel de protección.

El convenio de Guadalajara crea la figura del encargado de salud para los supuestos en que no existan delegados de prevención.

Fija un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad los convenios de Cádiz, Ciudad Real, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla y Valencia.

2.3. Vinos, licores y similares.

Los convenios de Álava, Alicante (comercio vinícola), Asturias, León, Murcia (industrias vinícolas), Valladolid, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, se remiten o repiten la L.P.R.L.

Guardan silencio sobre la materia: Córdoba, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes y otros), Orense y Pontevedra.

La revisión médica viene prevista en los convenios de Álava, Alicante, León, Valladolid y Vizcaya, siendo obligatoria para los trabajadores en este último supuesto.

El convenio de Álava prevé un plus de penosidad, junto con los convenios de Alicante, Córdoba y Valladolid, y el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio de Burgos atribuye un crédito específico a los trabajadores para asistir a cursos de prevención de riesgos.

El convenio de Alicante (industrias vinícolas) dispone que en las empresas con un número superior a 20 trabajadores se cree la figura del Delegado de salud laboral, asimilable al delegado de prevención, al que atribuye un crédito horario y se le atribuyen las competencias del vigilante de seguridad.

2.4. Comercio de frutas, frutos, verduras y hortalizas.

El convenio colectivo de la Comunidad Valenciana sólo realiza una breve referencia al delegado de prevención reiterando lo ya señalado en la L.P.R.L, mientras que los de Granada, La Coruña y Valencia no realizan mención alguna.

El convenio de Vizcaya se remite a la L.P.R.L.

El convenio colectivo de Murcia (agrios) crea una comisión dentro de la Comisión Paritaria del convenio colectivo con la finalidad de que lleve un mayor control de la prevención de riesgos laborales en cada una de las empresas afectadas por el mismo.

Los convenios colectivos de Barcelona, Cádiz, Galicia, Gerona (frutos secos), Lérida, Madrid (frutas y hortalizas y patata), Navarra, Tarragona, Vizcaya, Zaragoza (aceitunas y encurtidos) establecen la obligación de las empresas de realizar un reconocimiento médico anual a los trabajadores.

Los convenios de Alicante, Barcelona (verduras, hortalizas, plátanos y patatas), Cantabria, Guipúzcoa y Sevilla se remiten de forma genérica y breve a la normativa.

El convenio de Murcia prevé la creación de una Comisión Sectorial de seguridad y salud como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención. El resto de referencias extensas a la seguridad y salud son copia literal de la L.P.R.L., debiendo señalar lo mismo del convenio de Almería.

Los convenios de Almería, Cádiz, Murcia (agrios), Sevilla y Navarra prevén un plus de penosidad.

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

Los convenios de Barcelona, La Coruña, Palencia y Zaragoza guardan silencio sobre el tema mientras que el convenio de Pontevedra se remite a la L.P.R.L.

Los convenios de Guipúzcoa, Pontevedra y Vizcaya prevén la revisión médica anual.

El convenio de Madrid alude al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo.

Los convenios de Guipúzcoa y Mercabilbao recogen un plus de trabajos tóxicos o penosos.

Por último, el convenio de Guipúzcoa en materia de delegados de prevención señala que pueden ser nombrados de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y en su caso de entre los delegados sindicales de los sindicatos con representación en la empresa.

2.6. Comercio de carnes y huevos.

Los convenios de Castellón y Valencia sólo contienen una breve remisión a la normativa.

El convenio de Barcelona tan sólo prevé el reconocimiento médico anual.

2.7. Comercio de ganadería.

Los convenios de Navarra y Salamanca realizan breves referencias y copias de la L.P.R.L.

El convenio de Palencia alude a la obligación de los trabajadores de someterse a los reconocimientos médicos y al cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada y del personal en general si sufren una merma física o psíquica, tramitándose un expediente al efecto.

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

Los convenios de Almería, Ávila, Badajoz, Castellón, Córdoba, León, Madrid, Navarra, Tarragona, Vizcaya, Zaragoza realizan una referencia genérica a la L.P.R.L. o normativa vigente y los de Alicante, Burgos, Ceuta, La Coruña, Guadalajara, Jaén, La Rioja, Lérica, Málaga, Pontevedra y Valencia guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Cáceres, Murcia y Toledo copian el articulado de la normativa.

Recoge el convenio de Cataluña que en las empresas de menos de treinta trabajadores, éstos elegirán entre los mismos a un Delegado de Prevención, sea o no representante sindical, atribuyéndole el crédito horario de los delegados de personal.

El convenio de Lugo señala que en las empresas de más de 6 trabajadores habrá un delegado de prevención que podrá ser distinto del delegado de personal, siendo nombrado por y entre todos los trabajadores. Le atribuye un crédito horario específico. Determina la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en las empresas o centros de trabajo con más de 30 trabajadores.

Los convenios de Álava, Almería, Asturias, Baleares, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Cuenca, Huelva, Huesca, Lugo, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tarragona y Zamora señalan que la empresa debe realizar un reconocimiento médico anual (en algunos casos supeditado al consentimiento de los trabajadores). Destaca en este sentido el convenio de Cataluña que prevé la obligación de realizar al trabajador un reconocimiento médico previo señalando que la negativa se sanciona con falta grave, pero, sin embargo, respecto de los reconocimientos anuales fija su carácter voluntario.

El convenio de Álava prevé que las empresas que cuenten con cinco o más trabajadores designen un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento recaerá en un miembro del comité de empresa o delegado de personal.

Los convenios de Almería, Baleares, Huesca, Lugo y Murcia crean una Comisión de Seguridad y Salud con el objeto, entre otros, de estudiar la siniestralidad del sector, buscar las soluciones oportunas a tal fin y establecer las líneas generales para la aplicación de la política preventiva.

El convenio de Cádiz dispone que en todas las empresas o centros de trabajo de 3 ó más trabajadores se puede elegir un delegado de prevención entre todos los trabajadores y determina el abono de un plus de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos.

El convenio de Granada establece que en las empresas que no alcancen el número de seis trabajadores, designarán a una representante que asumirá las funciones de vigilante de seguridad e higiene, salvo que tenga concertada o concierten la prevención con un Servicio de Prevención Ajeno. Y respecto de los Delegados de

Prevención dispone que en las empresas con número de trabajadores entre seis y treinta, éstos elijan un delegado de prevención.

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

El convenio de Burgos guarda silencio sobre la materia.

El convenio de Murcia hace literatura de la L.P.R.L. Prevé la creación de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral, como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención.

El convenio de Alicante se remite a la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. COMERCIO DEL METAL.

Los convenios de Madrid y Tarragona guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Alicante, Badajoz, Cádiz, Castellón, Galicia, Jaén, La Rioja, León, Palencia, Vizcaya se remiten o copian la L.P.R.L., y el de La Rioja atribuye a los Delegados de Prevención de un crédito horario específico para formación.

La mayoría de los convenios aluden a la obligación empresarial de revisión médica anual: Álava, Barcelona, Burgos, Castellón, Jaén, Las Palmas, León, Navarra, Orense, Sevilla (hierro y acero e industrial en general), Valencia, Vizcaya y Zamora.

Los convenios de Álava, Castellón y Zamora disponen el abono de un plus por realización trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Los convenios de Cádiz, Zamora y Zaragoza prevén la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial.

El convenio de Jaén designa dos delegados de prevención sectoriales, atribuyéndoles 30 horas sindicales al mes.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

Los convenios de Asturias y Madrid atribuyen un crédito adicional a los Delegados de Prevención.

El convenio de Madrid acuerda la constitución de una Comisión de seguridad y salud, asignándoles funciones y competencias análogas al Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, el convenio de Madrid atribuye, en caso de una contrata o subcontrata, a los delegados de prevención de la empresa principal la representación de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas, en el caso de que no tengan representación en su empresa.

El convenio de Santa Cruz de Tenerife reconoce un plus de trabajos excepcionales penosos, tóxicos o peligrosos.

Hace referencia a la revisión médica anual el convenio de Sevilla.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

Convenios que guardan silencio en esta materia: La Coruña, Lugo, Pontevedra y Valencia.

Los convenios de Alicante, Badajoz, Cataluña, Jaén y León se remiten a la L.P.R.L.

En términos similares lo hace el convenio de Cantabria pero añade que en las empresas en que no exista delegado de personal, los trabajadores podrán elegir entre ellos un vigilante de seguridad y prevención, atribuyéndole unas determinadas funciones.

Hacen referencia al reconocimiento médico los convenios de Álava, Alicante, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Navarra, Santa Cruz de Tenerife, Vizcaya y Zaragoza.

El convenio de Madrid alude al derecho de la trabajadora al cambio de puesto de trabajo.

El convenio de Álava obliga a las empresas de más de seis trabajadores a concertar la acción preventiva con un servicio de prevención ajeno.

El mismo convenio señala que los delegados de prevención que vayan a formar parte del Comité de Seguridad y Salud accederán a esta competencia mediante elección directa de los trabajadores.

El convenio de Burgos atribuye una hora adicional a los delegados de prevención.

Reconoce el derecho a percibir un plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos el convenio de Cádiz.

El convenio de Jaén establece la elección de dos delegados para todo el sector, asignándoles un crédito de horas.

Por último, el convenio de Badajoz señala que los delegados de prevención que no reúnan los requisitos necesarios para ser delegados de personal tendrán derecho a un expediente contradictorio en caso de sanción o despido disciplinario.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

Los convenios de Cantabria, León, Lugo y Tarragona no contienen regulación ni referencias a esta materia.

El de almacenistas de materiales de construcción, Jaén y Valencia se remiten a la L.P.R.L.

El convenio general del sector de la construcción y el de Cádiz prevén el abono de un plus por realización de labores penosas, tóxicas o peligrosas.

Constituyen una Comisión Mixta de Seguridad y Salud laboral el convenio general del sector de la construcción, el de almacenistas de materiales de construcción y Jaén (materiales de construcción).

Los convenios de Jaén, Orense, Pontevedra y Valencia prevén la revisión médica anual.

El convenio de Jaén (materiales de construcción) recoge la elección de dos delegados para todo el sector, atribuyéndoles un crédito horario.

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

El convenio de Madrid no dice nada respecto de esta materia.

Los convenios de Alicante, Alicante (Vidrio Plano) y Valencia se remiten a la L.P.R.L o legislación vigente.

El convenio Estatal señala la posibilidad de designar como Delegados de Prevención a trabajadores que no sean representantes de personal.

Acuerda, al igual que el convenio de Valencia, la puesta en funcionamiento de una Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y aluden, junto con el de Málaga, al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo. En el resto de aspectos se remite y reitera la L.P.R.L.

Los convenios de Cataluña y Málaga señalan la obligación del trabajador de someterse a un reconocimiento médico si la empresa lo requiere, precisando el último que tiene carácter voluntario el reconocimiento periódico pero no el que se realiza antes de ser admitido.

El convenio de Málaga y el Convenio Estatal de Industrias Extractivas prevén un plus de peligrosidad o penosidad.

8. COMERCIO TEXTIL.

Guardan silencio sobre el tema Cádiz, Castellón, Huesca, La Coruña, Orense, Valencia y Zaragoza.

Se remiten a la L.P.R.L. Alicante, Almería, Badajoz, Ciudad Real, León, Navarra, Vizcaya y Zamora.

Reitera lo ya regulado en la normativa Madrid.

Aluden a la revisión médica anual: Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, Cantabria, Ciudad Real, La Rioja, León, Pontevedra (mayoristas), Pontevedra (minoristas), Tarragona, Tenerife, Vizcaya y Zamora.

Los convenios de Almería, Badajoz, Castellón, Madrid, Tarragona y Tenerife hacen referencia al derecho de la trabajadora al cambio de puesto de trabajo y los convenios de Navarra y Santa Cruz de Tenerife prevén un plus de toxicidad o penosidad.

Los convenios de Almería y Lugo recogen la constitución de una Comisión de Salud Laboral.

El convenio de Burgos reconoce a los delegados de prevención horario específico adicional para el desempeño de sus funciones.

El convenio de Jaén recoge la elección de delegados de prevención sectoriales con crédito específico.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS.

Los convenios de Cádiz, Cantabria, León, Lugo, Navarra y Zamora se remiten a la normativa vigente.

Los convenios de, Alicante, Cataluña, La Coruña, Orense y Valencia guardan silencio sobre la materia.

Aluden a la revisión médica anual de los trabajadores los convenios de Cantabria, Navarra, Vizcaya y Zaragoza.

Hacen referencia al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo los convenios de Badajoz, Cantabria, Madrid y Pontevedra.

Los convenios de Burgos y Madrid atribuyen un crédito horario adicional a los delegados de prevención.

El convenio de Madrid establece que en las empresas que no existan representantes, el delegado de prevención será elegido por los trabajadores en asamblea.

El convenio de Burgos establece que los delegados de prevención serán designados entre los representantes de los trabajadores.

El convenio de Madrid fija las horas de formación que precisan los delegados de prevención en función del tamaño de la empresa.

Por último, el convenio de Jaén determina la elección de dos delegados de prevención sectoriales, a los que atribuye un crédito de horas.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

El convenio colectivo estatal se remite a la legislación vigente en la materia, reiterando algunos de los aspectos recogidos en la L.P.R.L y el convenio de Navarra a la obsoleta O.G.S.H.T, pese a que al final del convenio reitera algunos artículos de la normativa vigente.

Recogen la obligación de realizar un reconocimiento médico a los trabajadores los convenios colectivos estatales, Cantabria y Navarra.

El convenio estatal y Cantabria aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo.

El convenio de Navarra prevé un plus de toxicidad.

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

El convenio estatal se refiere a la revisión médica anual.

El convenio estatal alude al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo y atribuye un crédito horario adicional a los delegados de prevención.

El convenio de Navarra prevé un plus de toxicidad y se remite con carácter general a la L.P.R.L. y a la O.G.S.H.T.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

El convenio estatal recoge una remisión a la normativa reguladora vigente.

10.4. Oficinas de farmacia.

El convenio estatal, Barcelona y Cádiz se remiten a la L.P.R.L.

El convenio de Alicante guarda silencio sobre la materia.

El convenio de Vizcaya tan sólo hace referencia a la obligación del empresario del vigilar la salud de los trabajadores.

El convenio estatal se refiere a la posibilidad de cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada y determina la constitución a nivel autonómico de un Comité de Salud y Prevención, atribuyéndole, entre otras, la elaboración del mapa de riesgos en su ámbito sectorial y funcional.

Los convenios de Asturias, Barcelona y Cádiz aluden a la revisión médica anual.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. y alude al reconocimiento médico anual de los trabajadores, previendo una revisión médica especial de los que trabajen en ordenadores. Recoge la posibilidad de percibir un plus de toxicidad, junto con el convenio de Vizcaya.

El convenio de Barcelona señala la aplicación de la L.P.R.L en todo lo relativo a la seguridad y salud laboral.

El convenio de Vizcaya dispone la obligación de las empresas de efectuar un reconocimiento médico anual a los trabajadores.

11.2. Comercio de óptica.

Los convenios de Sevilla y Zaragoza guardan silencio sobre el tema.

Los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida y Tarragona disponen que los delegados de prevención sean designados por los representantes de los trabajadores

entre la plantilla del centro de trabajo. En este caso, señala que los delegados de personal o el comité de empresa, tendrán que cederle horas sindicales necesarias para que puedan desarrollar su función. Además dispone que los delegados de prevención dispongan de un máximo de horas anuales, en concreto 40 cada uno, para asistir a cursos de prevención.

En el tramo de 50 a 100 trabajadores fijan el número de delegados de prevención en tres.

Prevén la creación de un Comité Intercentros de seguridad y salud cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con Comité de Seguridad y Salud, y un Comité de Seguridad y Salud Sectorial.

El convenio de Madrid constituye un Comité de seguridad y salud en los centros de trabajo con más de treinta trabajadores. En su composición, señala que será por los trabajadores elegidos o que voluntariamente lo deseen. En los centros entre 30 y 100 trabajadores el número de representantes será de dos trabajadores y el jefe de seguridad, y si excede de 100, se pueden nombrar tres trabajadores y el jefe de seguridad.

El convenio de Navarra atribuye un crédito horario adicional a los delegados de prevención.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. Añade que se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en las empresas a partir de 26 trabajadores. Atribuye un crédito horario adicional a los Delegados de Prevención.

El convenio de Navarra se remite a la L.P.R.L., reconociendo el derecho de los trabajadores a una revisión médica.

El convenio de Vizcaya determina que el reconocimiento médico es obligatorio para los trabajadores.

El convenio de Guipúzcoa establece un complemento de toxicidad (en este sentido también los convenios de Navarra y Vizcaya). En cuanto a la revisión médica determina su carácter anual excepto si el puesto de trabajo es de especial riesgo, en cuyo caso se fija en mensual. En el resto de aspectos reitera la L.P.R.L.

El convenio de Jaén prevé la creación de una Comisión y de dos delegados de prevención sectoriales, atribuyéndoles un crédito horario específico.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

El convenio Interprovincial determina el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos para los trabajadores. Asimismo, reconoce un crédito horario específico para los delegados de prevención y el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo.

13.2. Plantas vivas.

El convenio estatal y el convenio de Jaén no dicen nada.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

El convenio Estatal y los convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya aluden al reconocimiento médico anual y los tres primeros hacen referencia a las funciones de la Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del sector.

Los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya aluden reconocen el abono de un plus de penosidad o toxicidad.

15. GRANDES ALMACENES.

El convenio estatal alude a la creación de Comité Intercentros y a un plus de peligrosidad o toxicidad.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

El convenio estatal prevé la creación de un Comité Sectorial Estatal de Seguridad y Salud con la finalidad de vigilar y controlar la normativa de prevención en el sector.

En el resto de aspectos reproduce la L.P.R.L.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. en tema de comités de seguridad y salud laboral y prevé la designación de un delegado de prevención por cada 25 trabajadores o fracción en empresas de hasta 100 trabajadores.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L.

19. TELEMARKETING.

El convenio estatal se remite en un principio a la L.P.R.L. y otras normas complementarias, reproduciendo diversos pasajes de las mismas.

Acuerda la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, precisando sus funciones.

En cuanto a la vigilancia de la salud señala que todo el personal se someterá a reconocimientos médicos anuales, atribuyéndoles el carácter de voluntario para los trabajadores, y reconoce el derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto de trabajo.

Dentro del capítulo de seguridad y salud, reconoce el derecho a descansar cinco minutos cada hora de trabajo efectivo respecto del personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos.

CAPÍTULO IX PROTECCIÓN SOCIAL

1.- La regulación convencional sobre la materia relacionada con la protección social –seguridad social y asistencia social- resulta ser bastante frecuente, pues está presente en la mayor parte de los convenios analizados.

1.1.- El mayor número de previsiones detectadas se refiere a la cobertura por incapacidad temporal.

a) Los convenios colectivos, en este punto, por lo general procuran garantizar que el trabajador continúe percibiendo la totalidad o parte de su retribución habitual mientras permanezca en dicha situación.

b) A partir de ahí, la formulación concreta y el alcance del derecho puede experimentar diferencias según los convenios.

- Así, por ejemplo, en algún caso, la mejora de la acción protectora se ciñe sólo al primer proceso de incapacidad que surja durante el año natural, pero para los sucesivos puede estar previsto de forma más reducida o directamente no estar contemplado.
- En otras ocasiones, se matiza que el complemento sólo surge en los casos en que el trabajador reúna los requisitos para acceder a la prestación pública, de manera que si carece de ellos, la empresa no asume el papel de la seguridad social –o asume el complemento pero sólo por la diferencia entre lo que podría ser la prestación si hubiera tenido derecho a ella y la retribución habitual-.

1.2.- En todo caso, las cláusulas sobre mejoras sociales no se detienen en este aspecto. En efecto, la negociación colectiva se muestra proclive a introducir otro tipo de mejoras sociales:

a) En primer lugar, cabe citar los premios por jubilación consistentes en la entrega por la empresa de una suma dineraria al trabajador que cesa en la empresa por la mencionada causa. Estos premios, que por lo general suelen favorecer al trabajador que se jubila anticipadamente, pueden estar articulados de forma diversa: de un lado, cabe que sean de cuantía única, comunes para todos los trabajadores; de otro lado, en ocasiones, presentan una cuantía variable, dependiendo su valor bien de la antigüedad del trabajador en la empresa, bien de la edad a la que se jubila, bien resultado de la conjunción de ambos factores.

b) En segundo lugar, se pueden mencionar las ayudas por defunción, consistentes en la entrega de una suma dineraria a los familiares del trabajador fallecido.

c) En tercer lugar, hay que hacer referencia a las cláusulas convencionales que introducen la obligación empresarial de suscribir un seguro en favor de los trabajadores a su servicio para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad.

d) Por último, existen distintos tipos de previsiones, menos habituales, en las que se mejoran otro tipo de prestaciones, como las derivadas de incapacidad permanente; asimismo, si bien no son numerosas, algunos convenios incluyen

previsiones por las que el trabajador puede beneficiarse de ciertas ayudas familiares – por matrimonio, por hijos, por estudios, etc.-

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La generalidad de convenios del comercio en general contiene algún tipo de cláusula relacionada con la materia objeto de análisis. La previsión más frecuente resulta ser la relativa a los complementos a la acción protectora de la Seguridad Social en sede de incapacidad temporal, por la que se procura garantizar que el trabajador continúe percibiendo la totalidad o gran parte de su retribución habitual. Este tipo de cláusula está presente, con variaciones, en la totalidad de los convenios analizados.

La incapacidad permanente, en cambio, resulta mejorada en un número de convenios sensiblemente inferior: Ceuta, Ciudad Real, Córdoba y Valladolid. El de Navarra, por su parte, se refiere a todas las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los premios por jubilación aparecen en la práctica totalidad de convenios analizados, con la excepción de ocho –Guadalajara, Huesca, Las Palmas, Lérida, Navarra, Segovia, Soria y Vizcaya-. El premio puede consistir en la entrega de una suma dineraria diversificada en función de la antigüedad del trabajador –Córdoba-; asimismo, también puede consistir en la entrega de una bolsa económica, distinta según sea la edad –Asturias, La Rioja, Madrid, Burgos, Cáceres, Ceuta, Huelva, Málaga, Palencia, Sevilla o Teruel-; o, incluso, pueden estar previstas ambas cosas por separado o que el premio resulte de una conjunción de ambos factores –Baleares, Ciudad Real, Cuenca, Salamanca y Toledo-

Las cláusulas por la que se introducen la obligación empresarial de suscribir un seguro para el caso de muerte o incapacidad permanente del trabajador son también relativamente frecuentes: convenio nacional de tiendas de conveniencia, Albacete, Asturias, Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Toledo y Valladolid. Algo similar sucede con las ayudas por defunción –Albacete, Almería, Baleares, Burgos, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Guadalajara, Málaga, Teruel y Sevilla.

Los convenios de Ávila, Cuenca, Palencia y Sevilla –éste para algunos subsectores- introducen ayudas por matrimonio y/o hijos; el de Segovia prevé una ayuda por hijos minusválidos; los de Baleares, Murcia y Huelva contienen ayudas escolares.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

Los convenios de Tenerife, Pontevedra, Barcelona, Guipúzcoa y Madrid contienen complementos a las prestaciones públicas por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos económicos adicionales a favor del trabajador que se jubila aparece en los convenios de Tenerife, Guipúzcoa, Madrid y Zaragoza.

La obligación de suscribir una póliza de seguro que cubra las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador sólo se contiene en los convenios de Madrid y Pontevedra. El de Tenerife, por su parte, prevé ayudas por defunción.

Finalmente, el convenio de Tenerife contiene una ayuda específica por hijos minusválidos y el de Pontevedra una ayuda escolar.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Los convenios colectivos del sector comercio de alimentación, mayor y detall, contienen todos ellos cláusulas atinentes a la protección social, en alguna de sus variantes.

La totalidad de los mismos prevé complementos a la acción protectora de la seguridad social sobre incapacidad temporal, intentando garantizar que el trabajador en dicha situación continúe percibiendo el 100 % del salario. El convenio de Valladolid, además, mejora las prestaciones por invalidez permanente.

El reconocimiento de derechos específicos con contenido económico para el trabajador que se jubila resulta ser bastante común, aunque al menos seis convenios de los analizados no los contemplan –Madrid, Álava, Cádiz, Huelva, Sevilla y Zaragoza-. Los demás, o bien establecen que el trabajador percibirá una suma variable en función del tiempo que lleve trabajando en la empresa –Guipúzcoa y Valladolid-, o bien garantizan la percepción de una suma variable en función de la edad del trabajador, primando la jubilación anticipada –Badajoz, Burgos, Jaén, Vizcaya y Zamora-. También hay convenios, como el de Toledo, que incluyen ambos tipos de previsiones. En una línea parecida a las anteriores, los convenios de La Coruña, Lugo y León conceden meses de vacaciones de duración variable en función de cuánto se anticipe la jubilación. Asimismo, algún convenio se refiere al mantenimiento del 100% de los derechos al trabajador que se jubila anticipadamente a los 64 años y recogen las previsiones normativas existentes al respecto o remiten a ellas (Badajoz, La Coruña, Zamora y Vizcaya). El de Pontevedra prevé que si el trabajador se jubila anticipadamente a los 60, la empresa compensa las diferencias entre el salario y la pensión hasta los 65 años.

No faltan convenios que obligan a las empresas a suscribir seguros para cubrir las contingencias por invalidez y/o muerte del trabajador –Madrid, Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lugo, Toledo, Sevilla, Valladolid, Zamora y Zaragoza- o contienen ayudas por defunción –Álava, Guipúzcoa, Toledo.

Por lo que respecta al aparatado de otras ayudas, el convenio de Huelva prevé una ayuda de estudios por cada hijo disminuido que se encuentre en dicha situación, mientras permanezca en centros de enseñanza especiales; el convenio de La Coruña la prevé por cualquier hijo que realice estudios de enseñanza obligatoria; el de Pontevedra prevé una ayuda escolar por hijo que se abona al inicio de curso y un plus por hijos disminuidos físicos o psíquicos –literalmente se refiere a subnormales, disminuidos físicos o minusválidos-; el convenio de Sevilla incluye un premio por matrimonio; el de Zaragoza prevé una ayuda por estudios anual por hijos en edad comprendida entre los 3 y los 16 años.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

Todos los convenios de este grupo analizados mejoran la prestación por incapacidad temporal, tratando de garantizar que el trabajador en dicha situación

continúe percibiendo una cantidad dineraria a la que percibía con anterioridad, a excepción del convenio de Castellón que no contiene previsión alguna al respecto.

Los premios por jubilación aparecen en al menos seis convenios. Una cantidad fija, siempre que se tenga una antigüedad mínima en la empresa, se recoge en los convenios de Barcelona (autoservicios menos 120 metros) y Castellón; una cantidad variable en función de la edad en que se jubila el trabajador, con el propósito de potenciar la jubilación anticipada aparece en los convenios de Murcia, Alicante y Barcelona (supermercados); en una línea parecida a las anteriores, el convenio de Castilla y León concede meses de vacaciones de duración variable en función de cuánto se anticipe la jubilación

No faltan los convenios que obligan a concertar seguros para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad –Asturias, Cantabria, Castilla y León, Madrid, Murcia, Navarra, Barcelona (supermercados), Tarragona y Zaragoza-, ni los que establecen ayudas por defunción –Castilla y León, Madrid, Murcia, Alicante y Tarragona-.

Finalmente, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Murcia prevé una ayuda escolar anual por hijos con edades comprendidas entre los 4 y los 16 años y otra por hijos o familiares disminuidos a cargo del trabajador.

2.1.3. Mayoristas

Los complementos a la prestación por incapacidad temporal aparecen en todos los convenios analizados; por otra parte, los convenios de Navarra y Valencia, además los establece también respecto la invalidez permanente.

Por lo que respecta a la jubilación, el derecho a percibir una suma dineraria cuando se pase a tal situación se recoge en al menos tres convenios: los de Murcia y Navarra establecen una cuantía variable en función de la edad en la que se jubila el trabajador, primándose la jubilación anticipada; el de Castellón, contempla una cantidad fija, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima. Por su parte, el de Valencia concede al trabajador que se jubila anticipadamente a los 63 años, una serie de días retribuidos de licencia, mayores cuanto mayor sea la antigüedad del mismo en la empresa.

La obligación de concertar un seguro para las contingencias de muerte y/o incapacidad permanente aparece en los convenios de Asturias, Murcia, Cantabria, Barcelona, Navarra, Alicante, Castellón y Valencia; las ayudas por defunción se reconocen en Navarra, Valencia y Alicante.

Por último en el apartado de otras ayudas, el convenio de Murcia prevé una ayuda para los trabajadores que tengan a su cargo padres, hijos o cónyuges deficientes psíquicos, invidentes o sordomudos que no tengan instrucción y así lo acrediten.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

La generalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito a excepción de dos –León y Orense- incluyen cláusulas en las que se prevé complementar la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal; en cinco convenios, además, se reconocen complementos para las situaciones de incapacidad permanente –Cádiz, Cantabria, Lérida, Guadalajara y Guipúzcoa-.

También son frecuentes los convenios que reconocen ciertos derechos económicos al trabajador que se jubila. En efecto, este tipo de previsiones está presente en al menos veintiún convenios –Álava, Burgos (en vacaciones), Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña (en vacaciones), Las Palmas, Lérida, Lugo, Málaga, Murcia, Pontevedra, Salamanca, Sevilla, Tarragona, Valladolid y Vizcaya- en los que cabe apreciar mayoritariamente una clara tendencia a premiar la jubilación anticipada.

La obligación de que la empresa concierte un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad del trabajador aparece en al menos veintitrés de los convenios analizados –Álava, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, Lérida, León, Lugo, Madrid, Murcia, Navarra, Pontevedra, Salamanca, Tarragona, Tenerife, Toledo, Valladolid y Zamora-, mientras que las ayudas por nacimiento del trabajador están presentes en al menos seis de los convenios analizados –Ciudad Real, Guadalajara, La Coruña, Lérida, Málaga y Pontevedra-.

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Málaga prevé una ayuda por nacimiento de hijos; las ayudas para sufragar gastos derivados de la escolarización de los hijos se incluyen en los convenios de Albacete, Las Palmas, Málaga, Murcia y Pontevedra.

2.3. Comercio de vinos

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este grupo, a excepción del convenio de Orense, recogen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de ciertos derechos económicos a favor del trabajador que se jubila está presente también en nueve convenios –Murcia, Álava, Albacete, Alicante, Lugo, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Pontevedra-. Tales previsiones, por lo general, evidencian una clara actuación promocional de la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad aparece en al menos once convenios –Asturias, Álava, Alicante, Burgos, Lugo, Murcia, Orense, Pontevedra, Valladolid, Zamora y Zaragoza-, mientras las ayudas por defunción se recogen en el convenio de Madrid.

Finalmente, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Pontevedra prevé una ayuda por hijos discapacitados; el de Asturias, junto a ésta, otra por contraer primer matrimonio; el de Valencia incluye una ayuda por nacimiento de hijos; el de Alicante ayudas a la escolarización; el de Albacete prevé becas por estudio en función de las calificaciones medias, tanto para las enseñanzas medias como universitarias; el de Córdoba recoge una ayuda para sufragar los gastos por libros y matrícula del trabajador que cursa estudios oficiales.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

La generalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito, con la excepción de cuatro –Comunidad Valenciana (cítricos), Murcia (frutas y hortalizas), Almería y Alicante-, incluyen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de ciertos derechos de contenido económico a favor del trabajador que se jubila aparece en los convenios de Madrid (frutas, verduras y plátanos), Alicante, Barcelona, Sevilla, Tarragona (frutos secos) y Pontevedra.

Un total de doce convenios –Convenio interprovincial de frutos secos (Barcelona, Gerona y Lérida), Almería, Barcelona, Cádiz (capital), Cantabria, Granada, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Mercat del Camp de Reus y Tarragona, Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Tarragona (frutos secos), Vizcaya y Zaragoza; asimismo, en siete se prevén ayudas por defunción del trabajador en favor de los familiares del mismo –Convenio interprovincial de frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona), Alicante, Cádiz (capital), Guipúzcoa, Madrid (patatas), Murcia (cítricos) y Sevilla-.

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Pontevedra prevé ayudas para sufragar los gastos de escolaridad de los hijos, así como ayudas por hijos disminuidos; el de Sevilla, por su parte, junto a una ayuda de este tipo incluye también premios por nupcialidad y nacimiento de hijos.

2.5. Comercio de pescados

Todos los convenios analizados pertenecientes a este ámbito sin excepción contienen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos de contenido económico a favor de los trabajadores que se jubilan aparece en los convenios de La Coruña, Mercabilbao y Zaragoza.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador sólo está presente en el convenio de La Coruña; las ayudas por defunción en el de Barcelona y Zaragoza.

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio de La Coruña prevé un premio por matrimonio.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Tanto el convenio interprovincial de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia, como el convenio colectivo de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona y provincia recogen complementos a la acción protectora por incapacidad temporal.

Igualmente, el primer convenio prevé la obligación empresarial de suscribir un seguro de accidentes no laborales para cubrir los riesgos por muerte o invalidez permanente; el segundo recoge una ayuda por defunción.

2.7. Comercio de ganadería

Los tres convenios analizados incluyen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El de Salamanca atribuye derechos económicos específicos al trabajador que accede a la jubilación, primando la jubilación anticipada.

Finalmente, la necesidad de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad aparece en los convenios de Navarra y Salamanca.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La práctica totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito a excepción de tres –Jaén, León y Zaragoza- incluyen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos económicos al trabajador que se jubila resulta relativamente frecuente, si bien se observa un notable descenso respecto las previsiones detectadas en el informe de 1999. Así, este tipo de previsiones han sido encontradas en unos catorce convenios –Masas congeladas de Cataluña, Álava, Albacete, Alicante (en vacaciones), Cáceres, Cádiz, Ceuta, Córdoba, Granada, Jaén, Lugo, Murcia, Orense, Salamanca y Vizcaya., en los que cabe apreciar una clara tendencia a premiar la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador aparece también en un número superior de convenios, por lo menos veinticinco –Asturias, Ávila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Castellón, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, La Coruña, Lérida, Lugo, Madrid, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Toledo, Zamora y Zaragoza-; las ayudas por defunción se recogen en cuatro –Masas congeladas de Cataluña, Alicante, Córdoba y Granada-.

El convenio de Alicante atiende a los gastos que generan los estudios de los hijos; el convenio de Álava recoge ayudas por matrimonio y por nacimiento de hijos; el convenio de Asturias, prevé que el personal que contraiga matrimonio y extinga su contrato de trabajo percibirá una determinada compensación económica; el convenio de Ávila prevé una ayuda por estudios; el convenio de Murcia otra para atender hijos minusválidos.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Los convenios de Murcia, Alicante y Burgos prevén complementos a la acción protectora de la seguridad social en materia de incapacidad temporal.

El convenio de Murcia reconoce derechos económicos para el trabajador que se jubila, primando la jubilación anticipada.

La obligación de suscribir un seguro para las contingencias por muerte y/o invalidez aparece en los convenios de Murcia y Alicante.

Finalmente, en el apartado de otras ayudas, tanto el convenio de Murcia y Alicante contemplan ayudas por estudios.

3. COMERCIO DEL METAL

A excepción del convenio de Madrid, la totalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito reconocen complementos a la prestación por incapacidad temporal. Diversamente, el complemento a la prestación por incapacidad

permanente aparece en los convenios de La Rioja, Sevilla (comercio de hierros, tuberías, etc.) y Zaragoza.

El reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila aparece en los convenios de Badajoz, Barcelona, Cádiz, La Rioja, Navarra, Orense (en vacaciones), Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros), Sevilla (maquinaria), Tarragona, Valencia (en vacaciones) y Vizcaya; en muchos de estos casos se fomenta la jubilación anticipada.

Los convenios que imponen a la empresa la obligación de concertar un seguro para cubrir ciertas responsabilidades que asume la empresa por muerte y/o incapacidad del trabajador son al menos dieciséis: Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Jaén, Las Palmas, León, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Valencia, Sevilla (maquinaria) y Zamora; otras ayudas por defunción específicas están presentes en al menos los convenios de Barcelona, Burgos, La Rioja, Navarra, Sevilla (hierros) y Zaragoza.

El capítulo de otras ayudas obliga a hacer referencia sobre todo a las ayudas por estudios, presentes en al menos seis convenios –Barcelona, Cádiz, Jaén, Tarragona, Palencia y Zaragoza-; las de matrimonio en el convenio de Cádiz; el de Álava prevé bolsas de estudio para el trabajador que desarrolla estudios oficiales; el de Sevilla (comercio maquinaria industrial) prevé que el personal que extinga su contrato al contraer matrimonio percibirá una ayuda económica.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

La totalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito complementan las prestaciones públicas por incapacidad temporal; el convenio de Asturias, además, prevé mejoras para las situaciones de incapacidad permanente absoluta.

El reconocimiento de derechos económicos a favor del trabajador que se jubila también resulta bastante común y está presente en los convenios de Asturias, Madrid, Tenerife y Sevilla, primando los tres últimos la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador se establece en los convenios de Tenerife y Sevilla; el convenio de Madrid, por su parte, recoge una ayuda por defunción del trabajador.

Por último, en el apartado de “otras ayudas”, el convenio de Asturias incluye una ayuda para los trabajadores que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

La totalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito, salvo el de Jaén, complementan de algún modo las prestaciones públicas por incapacidad temporal.

La atribución convencional de derechos de contenido económico al trabajador que se jubila está bastante extendida, pues aparece en por lo menos once de los convenios analizados –Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cantabria, Jaén, La Coruña, Lugo, Tenerife y Vizcaya-, entre los que cabe apreciar un ligero predominio de los que favorecen la jubilación anticipada.

La imposición sobre las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio de la obligación de concertar un seguro que cubra ciertas obligaciones derivadas de la muerte y/o incapacidad del trabajador aparece en al menos trece de los convenios analizados –Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Cataluña, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Navarra, Valencia y Zaragoza-; las ayudas por defunción, en cambio, se recogen en tan sólo cuatro de los convenios analizados –Alicante, Badajoz, Cantabria y Tenerife-.

Por último, en el capítulo de otras ayudas, los convenios de Cataluña y Cádiz incluyen ayudas para el trabajador que tenga hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo; el de Cádiz, además, prevé una ayuda por vivienda.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Los convenios de Alicante, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Jaén, León, Lugo, Orense, Pontevedra, Tarragona y Valencia introducen complementos a la acción protectora por incapacidad temporal.; además, el de Lugo mejora la protección por incapacidad permanente.

Los convenios de Alicante, Barcelona y Jaén reconocen ciertos derechos de contenido económico al trabajador que se jubila, mostrando una clara voluntad por potenciar la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro a favor de los trabajadores para cubrir ciertas obligaciones que asumen las empresas con ocasión de la muerte y/o incapacidad del trabajador aparece en al menos diez de los convenios analizados –Jaén, Alicante, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Lugo, Orense, Pontevedra, Tarragona y León-; por otra parte la ayuda por defunción está presente en al menos tres –Lugo, Orense y Pontevedra-. El convenio nacional de la construcción recoge distintas indemnizaciones por muerte e invalidez permanente del trabajador cuya cuantía varía en función del origen del hecho causante.

Por último, en el apartado de otras ayudas, los convenios de Jaén y Cádiz reconocen una ayuda de estudios, si bien el último de los convenios mencionados la establece sólo para los trabajadores casados y con hijos en edad escolar.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

El convenio nacional, el de Cataluña, Madrid, Valencia, Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano) y Málaga (vidrio plano) complementan la protección que dispensa la seguridad social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos de contenido económico a favor del trabajador que accede a la jubilación aparece en los convenios de Madrid y Cataluña, primando este último la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro que cubra ciertas obligaciones que se imponen sobre las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio por muerte y/o incapacidad se recoge en el convenio nacional, y en los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y Alicante (vidrio y plano), mientras que en el convenio de Madrid simplemente se recomienda su suscripción; por otra parte, las ayudas por

defunción aparecen en el convenio de Madrid, Alicante (vidrio y cerámica) y Málaga (vidrio plano).

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio nacional y los convenios de Alicante (vidrio plano) y Málaga (vidrio plano), reconocen ayudas para sufragar gastos escolares.

8. COMERCIO TEXTIL

El complemento a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal se encuentra muy extendido en este ámbito, pues la totalidad de los convenios analizados la recogen, bien que con diferente intensidad o alcance.

El reconocimiento de derechos de contenido económico a favor del trabajador que accede a la jubilación está también muy generalizada, pues aparece en al menos dieciocho de los convenios analizados –Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Rioja, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra (detallistas), Tenerife y Zaragoza-, evidenciándose una cierta tendencia a primar la jubilación anticipada.

La imposición sobre las empresas de la obligación de concertar un seguro para cubrir ciertas responsabilidades con ocasión de la muerte y/o invalidez del trabajador se recoge en al menos otros dieciocho convenios –Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra (detallistas), Tarragona, Tenerife, Valencia y Zaragoza-; por otra parte, las ayudas por fallecimiento del trabajador aparecen previstas en al menos siete de los convenios analizados –Alicante, Almería, Badajoz, Cantabria, Ciudad Real, Pontevedra (mayoristas) y Tenerife-.

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Navarra recoge una ayuda general para la familia; el de Jaén contiene ayudas para sufragar gastos de escolarización de los hijos; las ayudas por hijos con deficiencias aparecen en el convenio de Cádiz, mientras el de Alicante la congela, previendo que únicamente la continuarán percibiendo aquellos trabajadores que la vinieran percibiendo con anterioridad a 1997.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

La mayoría de los convenios pertenecientes a este ámbito que han sido consultados incluyen complementos a la acción protectora de la seguridad social por incapacidad temporal. Así sucede, por lo menos, en los convenios de Alicante (curtidos), Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz (remite a lo establecido en la antigua ordenanza), Cantabria, Jaén, León, Lugo, Madrid, Navarra, Orense, Pontevedra, Valencia, Zamora y Vizcaya.

Los derechos económicos a favor del trabajador que accede a la jubilación aparecen también con bastante frecuencia, por lo menos en once de los convenios analizados –Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, León (en vacaciones), Madrid, Navarra, Orense (en vacaciones) y Valencia-, potenciando algunos de ellos la jubilación anticipada. Por su parte, el de Zaragoza (2004) lo incluye, si bien lo declara extinguido con efectos del 31 de marzo de 2002, salvo para aquellos trabajadores que hubieran preavisado a la empresa con anterioridad a dicha fecha su opción por acogerse al mismo.

La obligación de concertar un seguro para cubrir ciertas responsabilidades que se imponen sobre las empresas con ocasión de la muerte y/o incapacidad del trabajador se recoge en al menos once de los convenios analizados: Badajoz, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Madrid, Valencia, Vizcaya y Zaragoza; las ayudas por defunción aparecen en los convenios de Badajoz, Barcelona, Cantabria y Pontevedra.

Finalmente, por lo que respecta al capítulo de otras ayudas, el de Cádiz prevé una ayuda familiar para todo trabajador casado o que tenga hijos menores de edad o sea cabeza de familia reconocida; el de Jaén contiene una bolsa de estudios, tanto si se realizan por el trabajador como sus hijos; los de Orense, Zaragoza y Valencia también incluye una ayuda por estudios de los hijos; el de La Coruña prevé una ayuda por matrimonio.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

El convenio nacional de químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas) contiene las siguientes previsiones de protección social: por un lado, complementos por incapacidad temporal; por otro, prestaciones por muerte y/o incapacidad, para lo que se obliga a las empresas a concertar un seguro que les permita, en su caso, hacer frente a las mismas.

El convenio de Navarra, por su parte, incluye, en primer lugar, complementos por incapacidad temporal; en segundo lugar, ayudas por jubilación, favoreciendo la jubilación anticipada; finalmente, la obligación empresarial de concertar un seguro para hacer frente a las responsabilidades derivadas de muerte y/o incapacidad del trabajador.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

Tanto el convenio nacional como el de Navarra establecen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos económicos a favor del trabajador que se jubila aparece en el convenio de Navarra en cuantía diversa según los años de vinculación que haya tenido el trabajador con la empresa.

Finalmente, dicho convenio contiene también la obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador, así como una ayuda por defunción.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional, en materia de protección social, complementa la acción protectora por incapacidad temporal, tratando de garantizar que el trabajador no experimente mermas en sus retribuciones; asimismo, incluye una ayuda por defunción.

10.4. Farmacia

Las previsiones de protección social presentes en el convenio nacional se reducen a los complementos por incapacidad temporal y a la obligación empresarial de

concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador.

Por lo que respecta al ámbito provincial, los complementos a la incapacidad temporal se recogen en los convenios de Asturias, Alicante, Barcelona, Cádiz y Vizcaya.

Los derechos económicos a favor del trabajador que se jubila resultan también bastante comunes: Asturias, Alicante, Barcelona y Cádiz.

La obligación de asegurar los riesgos por incapacidad y/o muerte del trabajador se recoge en los convenios de Asturias, Alicante y Cádiz; en sentido parecido, el convenio de Barcelona reconoce compensaciones económicas por muerte y/o incapacidad del trabajador, aconsejando concertar un seguro para hacer frente a las mismas.

Las ayudas por matrimonio aparecen en los convenios de Asturias, Barcelona y Vizcaya, mientras que las de natalidad sólo se recogen en este último; por otra parte, dicho convenio también incluye unas becas por estudio.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica limita sus previsiones sobre protección social a los complementos por incapacidad temporal; dichos complementos también se incluyen en el convenio de Vizcaya, que además prevé premios por jubilación cuya cuantía es diferente según cuál sea la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por su parte, el convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos es más ambicioso: complementa la incapacidad temporal; prevé premios por jubilación en cuantía diversa según el tiempo previo de vinculación con la empresa; obliga a concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad; reconoce ayudas por defunción, matrimonio y natalidad.

11.2. Óptica

Los convenios de Cataluña, Alicante, Barcelona, Lérida, Navarra, Tarragona y Sevilla complementan las prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social.

Los derechos económicos a favor del trabajador que se jubila sólo aparecen en el convenio de Sevilla, en el que se prima la jubilación anticipada.

Los convenios de Cataluña, Barcelona, Lérida, Navarra, Sevilla, Tarragona y Zaragoza obligan a la empresa a concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador; en el convenio de Madrid, se prevén ayudas por tales conceptos, pero no se obliga a concertar un seguro, sólo se prevé como posible. El convenio de Sevilla, por su parte, incluye una ayuda por defunción.

Por último, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Sevilla incluye una ayuda por matrimonio o formalización de unión de hecho.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Los complementos a la acción protectora de la seguridad social por incapacidad temporal se incluyen en el convenio nacional y en los convenios de Jaén, Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya.

El reconocimiento de derechos económicos a favor del trabajador que se jubila aparece en los mismos convenios –nacional, Jaén, Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya-, primándose la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad se recoge en el convenio nacional, así como en los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.

Finalmente, en el apartado de otras ayudas, el convenio de Jaén introduce una ayuda por natalidad.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional reconoce complementos a la acción protectora de la seguridad social por incapacidad temporal.

Asimismo, atribuye ciertos derechos de contenido económico al trabajador que se jubila, primando la jubilación anticipada.

Igualmente, incluye prestaciones por muerte y/o invalidez del trabajador, si bien la suscripción de un seguro para cubrir las se considera potestativo; por último, se incluyen también ayudas por defunción.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén reconoce complementos a la acción protectora de la seguridad social por incapacidad temporal cuando ésta deriva de accidente laboral; asimismo, incluye premios por jubilación y prestaciones por muerte del trabajador, previendo como potestativo la suscripción de un seguro para cubrir las en el último caso; finalmente, aparece también una ayuda por natalidad.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

Los complementos a la acción protectora por incapacidad temporal se reconocen en el convenio nacional y en los convenios de la Comunidad Valenciana, Vizcaya y Guipúzcoa.

El reconocimiento de derechos económicos a favor del trabajador que se jubila, primando la jubilación anticipada, está presente en el convenio nacional y en el de Vizcaya.

La obligación de concertar un seguro para hacer frente a las eventuales contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador aparece en el convenio nacional y en los convenios de la Comunidad Valenciana, Vizcaya y Guipúzcoa.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional para grandes almacenes garantiza que el trabajador en situación de incapacidad temporal percibirá el 100% del salario.

Por otra parte, introduce premios a la jubilación con los que trata de fomentar la jubilación anticipada, ya que cuanto más se adelante la edad de jubilación, mayor es la cuantía que percibe el trabajador.

Finalmente, obliga a las empresas a concertar seguros en los que el objeto de cobertura sea la vida del trabajador y las situaciones de incapacidad permanente, siempre que exista otro sistema más beneficioso al previsto en el convenio.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional de administraciones de loterías complementa la protección pública por incapacidad temporal, garantizando a partir del decimoquinto día de baja, la percepción del 100% del salario.

Por otra parte, impone sobre las administraciones la obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional, por un lado, prevé la obligación de complementar la protección pública por incapacidad temporal; asimismo, incluye una ayuda familiar mensual por cada hijo a cargo.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional incluye complementos a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo con el fin de garantizar el salario; asimismo, incluye unos premios por jubilación, primando el carácter anticipado de la misma.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional se limita a complementar la protección pública de seguridad social en materia de incapacidad temporal.

CAPÍTULO X MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1.- Al margen de las cláusulas destinadas a la fijación de las dietas por desplazamiento –presentes en la gran mayoría de convenios analizados, según se constató en el capítulo quinto, relativo a las retribuciones-, el tratamiento de la movilidad geográfica no resulta demasiado frecuente en el ámbito del comercio. En efecto, el análisis de la negociación colectiva en este sector evidencia que tan sólo algo más de setenta convenios sobre el total de los analizados contiene alguna referencia relacionada con la materia en cuestión.

1.1.- Esas referencias, en ocasiones, no pasan de ser una mera remisión o reiteración parcial de lo prevenido en el texto estatutario.

1.2.- En otros casos, se limitan a diferenciar entre los diferentes fenómenos de movilidad geográfica, atendiendo fundamentalmente a su etiología –a instancias del interesado; por mutuo acuerdo; por razones empresariales; derivados de una permuta; impuestos como sanción-, pero sin que de manera necesaria se especifique nada sobre el régimen jurídico.

1.3.- Por último, no faltan supuestos en los que el convenio colectivo va más allá de lo anterior y resulta más incisivo al introducir previsiones más específicas sobre régimen jurídico, bien de forma detallada, bien sobre cuestiones concretas.

2.- Las opciones reguladoras que deben centrar la atención en el momento de perfilar las líneas generales de la negociación colectiva en este punto resultan ser, precisamente, estas últimas, esto es, aquéllas que introducen cuestiones de régimen jurídico sobre la materia analizada. Pues bien, dentro de ellas, las más numerosas son las que abordan el tratamiento de las manifestaciones de la movilidad geográfica derivada de la reorganización productiva decidida por la empresa.

2.1.- Por un lado, en algunos casos, la regulación se centra de manera especial, cuando no única, en el tratamiento de los “traslados” que no requieren cambio de residencia; mayoritariamente, además, en los casos en que derivan de lo que el convenio denomina traslado de empresa o centro de trabajo. En estas situaciones, el convenio colectivo se preocupa básicamente por garantizar que este tipo de decisión empresarial no genere, de manera derivada, especiales perjuicios para el trabajador afectado, haciendo especial hincapié en la compensación de gastos de transporte o comida a que tiene derecho el asalariado cuando haya un incremento de los mismos.

2.2.- Por otro lado, también se han detectado cláusulas que inciden en otros fenómenos de movilidad geográfica “más fuertes”, como son los traslados y desplazamientos regulados en el artículo 40 ET.

a) De entrada, cabe mencionar las previsiones convencionales que afectan a la propia delimitación que de tales instituciones efectúa el texto estatutario. Al respecto, debe recordarse que entre las notas delimitadoras que aparecen en dicha normativa se encuentran las relacionadas con la necesidad de que estas decisiones obedezcan a ciertas causas –económicas, técnicas, organizativas o de la producción-, impliquen un cambio de residencia –traslado- o residir fuera del domicilio habitual –desplazamiento- o tener una determinada duración –en el caso de la frontera entre el traslado y el desplazamiento-.

Pues bien, en algún caso los convenios proceden a identificar qué debe entenderse por causa económica, técnica, organizativa o de la producción; en otros casos, se especifica cuándo debe entenderse que resulta necesario el cambio de residencia, utilizando para ello un criterio normalmente basado en la distancia kilométrica; asimismo, a veces se incide en la frontera entre traslados y desplazamientos, reduciendo la duración que deben superar éstos para pasar a ser considerados como un traslado.

b) En segundo lugar cabe mencionar aquellas previsiones convencionales que inciden en los aspectos relacionados con el procedimiento a seguir.

- Por un lado, se encuentran aquellos convenios que alteran el plazo de preaviso que la empresa debe respetar al notificar la orden de traslado o desplazamiento, bien ampliándolo, bien reduciéndolo.
- Por otro lado, existe un grupo de convenios que incide en el período de consultas que debe preceder a todo traslado colectivo. Al respecto, cabe apreciar tres líneas de actuación diversas:

La primera es la de aquellos convenios que parecen extender la necesidad de realizar consultas en los traslados individuales.

La segunda se relaciona con la de los convenios que se mueven en sentido inverso, esto es, que parecen eliminar dicha obligación.

La tercera consiste en la inclusión dentro del procedimiento de una obligación de recurrir a medios extrajudiciales de solución de conflictos para resolver las discrepancias que puedan surgir durante la tramitación de estas decisiones, que en algún caso llega incluso hasta el sometimiento a un procedimiento arbitral en el que se decide la oportunidad o no del traslado –de modo que, en tales casos, las facultades reconocidas por el texto estatutario al empresario quedan recortadas-.

- Por último, cabe incluir en este apartado las previsiones convencionales por las que se reconocen prioridades de permanencia en la empresa a ciertos colectivos, pues inciden en el procedimiento de selección de afectados cuando el traslado o desplazamiento no es total. Las posibilidades son muy variadas, pero normalmente se trata de los supuestos más clásicos: antigüedad, cargas familiares, disminuidos, etc. Asimismo, en algún caso, se recogen ciertos sujetos que quedan excluidos de verse afectados por estas decisiones: por ejemplo, embarazadas; trabajadores con hijos menores de un año; los que ya hayan sido trasladados en otra ocasión; etc.

c) En tercer lugar, se encuentran las cláusulas relacionadas con los efectos del traslado. En este punto, las previsiones detectadas afectan fundamentalmente a los aspectos siguientes:

- De entrada, cabe mencionar por su frecuencia las cláusulas que se detienen en señalar cuál es la compensación por gastos a la que tiene derecho el trabajador que se ve afectado por un traslado y que opta por su aceptación. En este punto, resulta habitual que se incluyan los gastos de locomoción del trabajador y sus familiares y los de mudanza de sus enseres, ropas, mobiliario, etc.; en algún caso, además, se incluye una indemnización en cuantía variables según el convenio; finalmente, existe algún ejemplo relacionado con la vivienda, en la que la empresa se compromete a proporcionarle una que suponga un coste similar al soportado en el lugar de origen, abonando la diferencia casa de no resultar posible.

- Por otra parte, para el trabajador que opta por la extinción indemnizada, en algún caso, se prevén mejoras respecto la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, fijada en el texto estatutario.
- Finalmente, en relación con los casos en que el trabajador decide impugnar la decisión empresarial, también es posible encontrar algunas previsiones específicas: así, por ejemplo, frente a la ejecutividad de las decisiones empresariales que impone el ET, algún convenio prevé la posibilidad de diferir los efectos de las mismas hasta que haya resolución firme; igualmente, en algún caso, se establece la obligatoriedad de retornar al punto de origen cuando el traslado se declara injustificado, algo que puede ir acompañado de la necesidad de compensar los perjuicios económicos irrogados.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en ocho convenios: Asturias, Navarra, Almería, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Toledo y Vizcaya.

Al menos en tres casos, la regulación se refiere exclusivamente al cambio de ubicación del centro de trabajo o a la movilidad geográfica que no requiere de cambio de residencia. En efecto, así sucede en los convenios de Córdoba, La Coruña y Vizcaya, y puede que también en el de Asturias. En efecto, en primer lugar, el convenio de Córdoba regula únicamente el cambio de ubicación del centro de trabajo a la periferia. En tales supuestos, los trabajadores tienen derecho a percibir la compensación que se pacte con los representantes de los trabajadores; a falta de acuerdo, la compensación equivaldrá a la diferencia entre los gastos que se generaban con anterioridad al cambio y los que se producen con posterioridad al mismo. Algo similar contempla, en segundo lugar, el convenio de Vizcaya, donde se regula el traslado del centro de trabajo fuera de la localidad y al respecto establece que en tales casos quedarán salvaguardados todos los intereses de los trabajadores y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de comida, fijándose la cuantía de los mismos. Por último, en tercer lugar, el convenio de La Coruña señala que la empresa es libre para adoptar traslados a municipios limítrofes o a localidades que disten menos de 20 kilómetros del punto de origen; en tales casos, el trabajador tiene derecho a que se le abonen la diferencia de gastos si los hay; para los restantes supuestos de movilidad geográfica, se efectúa una remisión al texto estatutario. Por su parte, el convenio de Asturias señala que la movilidad geográfica fuera de la localidad donde preste servicios el trabajador, se ajustará a las normas establecidas en el ET; acto seguido añade que dicha movilidad sólo podrá realizarse cuando el trabajador tenga medios de locomoción, públicos o privados, que le permitan incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en las horas establecidas para ello. Con todo, más parece que la segunda parte del precepto esté pensando en la movilidad geográfica dentro de la misma localidad.

En cuanto a los convenios que contienen previsiones relativas a las manifestaciones de movilidad geográfica que exigen cambio de residencia, puede partirse del convenio de Navarra que, con carácter general, remite en este punto al texto estatutario; ahora bien, también introduce un matiz diferencial en relación con la indemnización a que tiene derecho el trabajador que ante un orden de traslado opta por la extinción de su contrato al situarla en 45 días de salario por año trabajado. En

segundo lugar, el convenio de Almería distingue entre traslados voluntarios y traslados forzosos: los primeros son aquéllos que concede la empresa a instancia del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir; los segundos quedan remitidos al régimen establecido en el artículo 40 ET, si bien el convenio se detienen en concretar cuál es la compensación económica a que dan lugar (gastos propios y de los familiares, así como una indemnización en concepto de gastos extraordinarios equivalente a una mensualidad). En tercer lugar, el convenio de Ciudad Real prevé que cuando el trabajador se traslada de residencia eventualmente por orden de la empresa tiene derecho a percibir, además de su remuneración normal, un aumento del 100% sobre el salario o retribución de su categoría. Finalmente, el convenio de Toledo se limita remitir al texto estatutario, añadiendo únicamente a tales previsiones una ordenación de afectados, a través del reconocimiento de una serie de prioridades de permanencia. En este sentido, el convenio establece que, en principio, se abra un turno de voluntarios; acto seguido, si ello resulta insuficiente, se reconoce prioridad de permanencia a los delegados de personal, a los trabajadores de mayor antigüedad y a los que tengan mayores cargas familiares.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

Al margen de las previsiones sobre gastos de desplazamiento, ninguno de los convenios analizados aborda el tratamiento de la movilidad geográfica.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en ocho convenios: Guipúzcoa, La Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra, Toledo, Vizcaya y Zaragoza.

Las regulaciones más extensas se contienen en los cuatro convenios gallegos, cuyo contenido, por lo demás, resulta muy similar entre sí. En efecto, de entrada, los cuatro convenios parten de una noción similar del traslado como el fenómeno de movilidad geográfica que exige cambio de residencia, presumiéndose que se requiere dicho cambio cuando la distancia supere los 40 kilómetros –La Coruña, Orense y Pontevedra- o 35 –Lugo-. En segundo lugar, los cuatro convenios incluyen unas previsiones sobre procedimiento que integran los siguientes mecanismos: negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores; intervención de los mecanismos del AGA y en caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria; recuperación del puesto de trabajo en caso de laudo/sentencia favorable; preaviso de 45 días – treinta días en el convenio de Lugo- e incorporación en el nuevo centro de trabajo en treinta días -15 en Lugo-. En tercer lugar, en relación con los efectos, cabe que el trabajador acepte el traslado, en cuyo caso los convenios detallan cuáles son las compensaciones a las que tiene derecho –billetes propios y de la familia; gastos de mudanza; indemnización; compensación de los gastos de vivienda); igualmente, para el caso de que el afectado decida extinguir la relación laboral, se mejora la indemnización prevista en el texto estatutario, elevándola todos los convenio a 25 días de salario con un máximo de doce mensualidades, salvo el de Pontevedra que la sitúa en 40 días con el máximo de treinta mensualidades.

El convenio de Guipúzcoa incide en el procedimiento para llevar a cabo los traslados colectivos, respecto los que exige, en caso de que las consultas finalicen en desacuerdo, la necesidad de someterse al arbitraje del PRECO-II.

El convenio de Toledo, por su parte, aborda la cuestión de la selección de afectados: en principio, opta por la apertura de una cobertura voluntaria; si ésta resulta insuficiente, reconoce una prioridad de permanencia los delegados de personal, a los trabajadores de mayor antigüedad y a los que tengan mayores cargas familiares.

El convenio de Zaragoza parece limitar los traslados a los que tengan lugar dentro de la provincia: *la dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores de un centro de trabajo a otro, incluso de localidades distintas, siempre que dicho traslado se realice a centros que estén ubicados dentro de la misma provincia*. A partir de ahí, si el cambio exige cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el texto estatutario; en caso contrario, si la distancia en todo caso resulta superior a 50 kilómetros, las empresas deben abonar los gastos de transporte o facilitar el mismo.

Finalmente, el convenio de Vizcaya aborda exclusivamente el tratamiento del traslado de centro de trabajo –y, con toda seguridad a juzgar por su contenido, sin cambio de residencia-; para tales casos, exige que se compensen los posibles perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa y, a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en cuatro convenios: Asturias, Cantabria, Castilla y León y Madrid.

El convenio de Asturias prevé que si el traslado se considera injustificado, la empresa abonará al trabajador los gastos de manutención y alojamiento que aquélla previamente deberá concertar con la entidad hotelera correspondiente, así como los desplazamientos que se hubieran realizado durante el tiempo que hubiese durado esta situación.

En segundo lugar, el convenio de Cantabria incide en dos cuestiones: por un lado, en cuanto a la opción por la extinción indemnizada señala que la cuantía será la misma que la prevista para el despido por causas económicas autorizado –así pues, en realidad, no altera en nada las previsiones del artículo 40, pues tanto en traslados como en los despidos señalados la indemnización es de 20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades-; por otro lado, establece que el plazo de incorporación no será inferior a un mes.

En tercer lugar, el convenio de Castilla y León, en las previsiones específicas para la provincia de Segovia, sí que mejora de manera efectiva la extinción indemnizada, pues sitúa la cantidad a percibir en 30 días por año de servicio.

Por último, el convenio de Madrid, diferencia entre traslados voluntarios y forzosos: respecto los primeros, lo único que se señala es que caso de concurrir varias solicitudes, prima la antigüedad; respecto los segundos, la regulación es la prevista en el texto estatutario.

2.1.3. Mayoristas

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en dos convenios: Asturias y Cantabria.

Por un lado, el primero de los convenios mencionados prevé que si el traslado se considera injustificado, la empresa abonará al trabajador los gastos de manutención y alojamiento que aquélla previamente deberá concertar con la entidad hotelera correspondiente, así como los desplazamientos que se hubieran realizado durante el tiempo que hubiese durado esta situación.

Por su parte, el convenio de Cantabria incide tanto en los desplazamientos como en los traslados. En el primer caso, se establece que deberán negociarse con los trabajadores afectados. En cuanto a los traslados, de un lado, se impone la realización de período de consultas tanto en los individuales como en los colectivos; de otro, se aborda el tratamiento de los efectos del traslado, materia en la que se concreta lo relativo a la compensación de gastos y se mejora la extinción indemnizada a la que puede optar el trabajador que no quiera aceptar el trabajador afectado, situándola en 25 días de salario.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en cuatro de los convenios analizados: Ciudad Real, Guadalajara, Valladolid y Toledo.

De entrada, puede hacerse referencia al convenio de Ciudad Real, en cuanto es el que contiene la regulación más extensa, centrada especialmente en el tratamiento de los desplazamientos:

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción o contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán desplazar a su personal temporalmente por un período no superior a seis meses, allí donde la empresa tenga abierto centro de trabajo, sobre la base de las necesidades del servicio, a poblaciones distintas de las de su residencia habitual, previa notificación por escrito al trabajador y a su representación legal con al menos una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, abonando además de los salarios acordados por contrato, los gastos de viaje propios, las dietas, así como cualquier otro tipo de compensación adicional pactada entre las partes.

Si el desplazamiento fuera temporal por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá además derecho a un mínimo de tres días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de estancia, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán por cuenta de la empresa.

Si el trabajador deseara oponerse al desplazamiento y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, compete a la autoridad laboral conocer de la situación y resolución, que será de inmediato cumplimiento por las partes.

Producido el traslado, si implicara cambio de domicilio de el trabajador, éste tendrá derecho: el abono del importe de siete dietas por miembro de la unidad familiar; el abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

En segundo lugar, el convenio de Guadalajara sólo aborda las consecuencias del traslado del centro de trabajo; en tales casos, si ello implica un aumento en el coste del transporte, la empresa debe optar entre proporcionar un transporte colectivo o abonar el importe del transporte público por día trabajado.

En tercer lugar, el convenio de Valladolid aclara que no habrá movilidad geográfica cuando el traslado sea a centro de trabajo de la empresa en la misma localidad o a centro de trabajo en localidad colindante, abonándose en este último supuesto los gastos por uso del transporte.

Por último, el convenio de Toledo diferencia tres tipos de traslados: los que derivan de la iniciativa empresarial, cuyo tratamiento se remite a las previsiones estatutarias; los traslados a iniciativa del trabajador, respecto los que se señala que no generan derecho a compensación alguna; finalmente, los traslados por mutuo acuerdo, respecto los cuales se estará al pacto.

2.3. Comercio de vinos

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en tres de los convenios analizados: Madrid, León y Vizcaya.

De entrada, el convenio de Madrid señala que cuando las empresas tengan la necesidad de efectuar un traslado de su personal al amparo del artículo 40 ET, se comprometen a comunicarlo con una antelación de quince días al personal afectado y a los delegados de personal/comité de empresa.

Por su parte, el convenio de León se limita a reconocer una prioridad de permanencia que favorece a los titulares de familiar numerosa.

Finalmente, el convenio de Vizcaya remite a las disposiciones establecidas en el texto estatutario. Además, se refiere a un tema sobre el que el ET guarda silencio cómo es el de la posibilidad de imponer un traslado como sanción; pues bien, en este particular, el convenio reseñado se muestra contrario y veta la posibilidad de imponer este tipo de sanciones.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en dos de los convenios analizados: Granada y Vizcaya.

El primero de los convenios mencionados, a juzgar por su contenido, parece estar regulando fenómenos de movilidad geográfica que no requieren cambio de residencia o domicilio. Así, en relación con lo que denomina movilidad de un centro de trabajo a otro, señala que sólo cabe para realizar la misma actividad y por causas que lo justifiquen. En cuanto a su régimen jurídico, precisa lo siguiente: si es a más de 5 kilómetros y se realiza con vehículo ajeno a la empresa, se abonarán los gastos; el trabajador no puede ser sancionado si se niega a la movilidad por entender que es discriminatoria o irregular; por último, se precisa que el traslado de los representantes de los trabajadores requiere de su conformidad.

Por su parte, el convenio de Vizcaya aborda exclusivamente el tratamiento del traslado de centro de trabajo –y, con toda seguridad, a juzgar por su contenido, sin cambio de residencia-; para tales casos, exige que se compensen los posibles

perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa y, a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral.

2.5. Comercio de pescados

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en dos de los convenios analizados: Mercabilbao y Guipúzcoa.

El primero de los convenios mencionados regula dos cuestiones diversas. Por un lado, se refiere al traslado de la empresa –y, con toda seguridad a juzgar por su contenido, sin cambio de residencia-; para tales casos, exige que se compensen los posibles perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa y, a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral. Por otro lado, aborda también el tratamiento de los traslados de los trabajadores de un centro a otro, fijándose en la compensación a que tendrán derecho: billete gratuito para el trabajador y su familia; mudanza del mobiliario, ropas y enseres del hogar; cuando deban efectuar comidas, se fija la cuantía apercibir por las mismas.

El convenio de Guipúzcoa, por su parte, distingue entre traslados y desplazamientos. En relación con los primeros, únicamente incide en los aspectos de procedimiento para adoptar su decisión: notificación previa motivada a los trabajadores afectados y a la representación sindical; constitución de una comisión de estudio integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores que analizarán cada caso individualizadamente; si la comisión no se pronuncia por unanimidad sobre la necesidad objetiva y razonable del traslado, éste quedará en suspenso y se resuelve por el PRECO-II. En cuanto a los desplazamientos, se limita a reproducir algunas de las previsiones estatutarias al respecto.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio interprovincial de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia en el que, por lo demás, sólo se efectúa una remisión a los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.7. Comercio de ganadería

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, no se han detectado cláusulas sobre movilidad geográfica en ninguno de los convenios.

2.8. Panaderías y masas congeladas

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en cinco de los convenios analizados: Masas congeladas, Barcelona, Segovia, Tarragona y Toledo.

De entrada, el convenio de masas congeladas de Cataluña reproduce una cláusula tipo en la que se diferencian los distintos tipos de movilidad geográfica. En primer lugar, los casos que obedecen a la iniciativa del trabajador, los cuales requieren la aceptación de la empresa y no generan derecho a indemnizaciones. En segundo lugar, los derivados del mutuo acuerdo entre las partes, casos en los que se estará a

lo que se pacte. Finalmente, los que derivan de la iniciativa empresarial, que pueden consistir en un traslado o un desplazamiento: en relación con los traslados se reproduce el texto estatutario, alterando en algún caso el orden de las previsiones y matizando cuáles son los gastos a compensar al trabajador (locomoción del trabajador y familia; mudanza del mobiliario, ropa y enseres; una indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario); respecto los desplazamientos, simplemente se reproducen las previsiones del ET.

En segundo lugar, el convenio de Barcelona diferencia entre una movilidad geográfica a centro de trabajo distinto dentro de la misma localidad y movilidad a centro de trabajo fuera del municipio: en el primer caso, se debe notificar la decisión con una antelación de siete días y sólo se admite por necesidades de la explotación; en el segundo caso, se exige que sea de mutuo acuerdo y, en caso de discrepancia, que se acuda a la comisión paritaria.

En tercer lugar, el convenio de Segovia señala que todos los trabajadores a requerimiento de la empresa y con los acuerdos pertinentes entre ambos, se incorporarán al centro de trabajo que la empresa designe dentro del territorio provincial en los términos establecidos en el ET. Ello podría interpretarse en el sentido de que los traslados quedan limitados al interior de las fronteras provinciales.

En cuarto lugar, el convenio de Tarragona prevé que por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, las empresas podrán trasladar a sus trabajadores entre centros de trabajo de la misma empresa, dentro del mismo municipio o municipios limítrofes, abonándose la cantidad del transporte público colectivo utilizado. Esto no supondrá el abono de ninguna indemnización por extinción de la relación laboral. En este caso, por los términos empleados, resulta evidente que se está refiriendo únicamente a un tipo de movilidad geográfica, la que no requiere cambiar de domicilio o residencia, sin perjuicio de que haya otro tipo de decisiones similares que impliquen dicho cambio y que se someten exclusivamente, ante el silencio convencional, a las previsiones estatutarias.

Finalmente, el convenio de Toledo, al margen de efectuar una remisión al ET en este punto, se detiene en especificar cuáles son los gastos que se deben compensar al trabajador afectado: traslado del trabajador y su familia; mudanza de los enseres, ropa y muebles; indemnización equivalente a dos meses de salario.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio de Alicante.

Este convenio, por un lado, incide en la noción de traslado, al señalar que se entiende necesario el cambio de residencia cuando la distancia rebasa los cien kilómetros.

Por otra parte, en relación con el procedimiento a seguir, este convenio señala que en principio se proceda a la cobertura de plazas con voluntarios; en caso contrario, solamente se señala que la empresa debe preavisar a los afectados con treinta días de anticipación, sin diferenciar un procedimiento específico para el caso de que el traslado sea colectivo.

Finalmente, se detiene en especificar cuáles son los gastos de traslado que deben compensarse al trabajador afectado.

3. COMERCIO DEL METAL

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en tres de los convenios analizados: Álava, Jaén y Vizcaya.

Los dos convenios vascos contienen unas previsiones similares, centradas en ambos casos a la regulación del traslado de las instalaciones –y probablemente, a juzgar por el contenido, que no implique cambio de residencia-, aunque empleen expresiones diversas –el de Álava se refiere al traslado del personal y el de Vizcaya al traslado del centro de trabajo-. Tales previsiones consisten en preocuparse por salvaguardar todos los derechos del trabajador, fundamentalmente los concernientes a los gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose la cuantía de estos últimos.

Por su parte, el convenio de Jaén regula con detalle las prioridades de permanencia ante un traslado, reconociéndoselas a los siguientes colectivos: al trabajador durante el período de lactancia; al trabajador durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; al trabajador que haya solicitado excedencia por motivos familiares; trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de ocho años o personas dependientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad que no puedan valerse por sí mismas por razón de enfermedad o accidente.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en los convenios de Madrid y Sevilla.

El primero de los convenios mencionados únicamente incide en el tratamiento de los desplazamientos; de modo particular, se refiere a los días de permiso que generan, mejorando las previsiones estatutarias al respecto, pues impone cuatro días por cada dos meses. Asimismo, si el desplazamiento tienen una duración inferior, hasta quince días genera un día de permiso; si es entre dieciséis y treinta días, dos días de permiso; entre treinta y uno y cuarenta y cinco, tres; de cuarenta y cinco hasta sesenta, cuatro. No se puede decir lo mismo respecto al tratamiento dado al preaviso necesario, pues se fija en tres días, frente a los cinco que impone el texto estatutario cuando el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses.

El convenio de Sevilla, por su parte, identifica como causa organizativa la existencia de una vacante en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse al trabajador afectado; además, señala que lo anterior sólo será aplicable a las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio de Vizcaya, y con un contenido ya conocido, en cuanto está presente en muchos convenios de dicha provincia.

En efecto, el convenio en cuestión se centra en el tratamiento del traslado de la empresa –y probablemente, a juzgar por el contenido, que no implique cambio de residencia- y en el sentido de preocuparse por salvaguardar todos los derechos del trabajador, fundamentalmente los concernientes a los gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose la cuantía de estos últimos.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio nacional de la construcción, donde lo más destacable es el régimen distinto al que se someten los cambios en función de que la duración sea superior o inferior al año.

Tales diferencias afectan no sólo a las compensaciones a percibir por el trabajador afectado, sino especialmente en cuanto al procedimiento a seguir; si es duración inferior al año, se exige un preaviso de tres o cinco días, dependiendo de la duración del traslado; si es de duración superior al años, se exige un preaviso de treinta días al trabajador y a los representantes de los trabajadores, sin aludir en ningún momento a un régimen específico para los traslados que se reputen colectivos.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en tres de los convenios analizados: el convenio nacional para las industrias extractivas y comercio del vidrio, el de Alicante (vidrio plano) y Málaga (vidrio plano).

De entrada, el convenio nacional se limita a identificar la cuantía de la compensación por gastos de traslado: tres días de dieta por cada miembro de la familia.

En segundo lugar, el convenio de Alicante (vidrio plano), respecto los traslados que exigen cambio de residencia remite a las previsiones del artículo 40 ET; en cuanto a los que no requieren cambiar de residencia, se vienen a reconocer como una facultad libre de la empresa.

Por último, el convenio de Málaga (vidrio plano) incide en el procedimiento a seguir y en los efectos: en el primer sentido, señala que antes de producirse la movilidad geográfica debe existir información y negociación con los representantes de los trabajadores, sin distinguir que se esté ante un fenómeno individual o colectivo; en el segundo sentido, se afirma que alcanzado un acuerdo, el trabajador percibirá una serie de compensaciones que especifica (indemnización de seis meses; abono de los gastos de traslado; disfrute de las mismas condiciones de vivienda). Finalmente, el convenio también indica que un mismo trabajador sólo puede verse afectado por este tipo de decisiones una vez en su vida laboral.

8. COMERCIO TEXTIL

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en cinco de los convenios analizados: Almería, Ciudad Real, Orense, Valencia y Vizcaya.

De entrada, el convenio de Almería tan sólo incide en la compensación de gastos al trabajador que se traslada; en este sentido, prevé que los límites al importe de las dietas, previstos en el propio convenio, no operan en el caso de los traslados del artículo 40 ET, estándose en tal caso a la cantidad que se justifique.

En segundo lugar, también en relación con la compensación por gastos, el convenio de Ciudad Real establece que cuando un empleado o trabajador se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, además de su remuneración normal, percibirá un aumento del 100 por 100 sobre el salario o retribución que le corresponda a su categoría profesional.

En tercer lugar, el convenio de Orense altera las previsiones estatutarias sobre la efectividad del traslado. En este sentido, prevé que si el trabajador no opta por la extinción del contrato y se muestra disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente; en tal caso, el traslado no se llevará a efecto hasta la resolución judicial firme sobre éste, la sentencia que declare justificado o injustificado el traslado; en caso de ser justificado, el trabajador se incorporará a su nuevo centro de trabajo en el plazo máximo de diez días naturales, contados desde la notificación de la sentencia.

En cuarto lugar, el convenio de Valencia aborda un tema relacionado con los efectos del traslado como es el relativo a las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral en el nuevo destino; al respecto, se prevé que se aplicará el convenio más beneficioso entre los aplicables –el del lugar de destino y el del lugar de origen–.

Finalmente, el convenio de Vizcaya se refiere a dos fenómenos distintos. Por un lado, el traslado del centro de trabajo –y probablemente, a juzgar por el contenido, que no implique cambio de residencia–; en este punto evidencia una preocupación por salvaguardar todos los derechos del trabajador, fundamentalmente los concernientes a los gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose la cuantía de estos últimos. Por otro lado, en los restantes casos, remite al régimen establecido en el artículo 40 ET, si bien concreta lo que debe entenderse por compensación de gastos –transporte del trabajador y de los familiares; gastos de mudanza; ayuda por vivienda–.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en dos de los convenios analizados: Vizcaya y Zaragoza.

El primero de los convenios señalados se refiere al traslado del centro de trabajo –y probablemente, a juzgar por el contenido, que no implique cambio de residencia–; en este punto evidencia una preocupación por salvaguardar todos los derechos del trabajador, fundamentalmente los concernientes a los gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose la cuantía de estos últimos.

El de Zaragoza, por su parte, diferencia entre los traslados voluntarios –los solicitados por el trabajador y concedidos por la empresa cuando haya vacante de su categoría que se pueda cubrir- y los traslados forzosos –que únicamente podrán ser impuestos como sanción-. Asimismo, se detiene en el tratamiento de las compensaciones que debe abonar la empresa, que incluye el billete gratuito del trabajador y su familia y los gastos de mudanza.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio nacional, el cual incluye previsiones tanto sobre los desplazamientos, como sobre los traslados.

En relación con los primeros, el tratamiento otorgado consiste básicamente en lo siguiente: de entrada, reconoce el derecho del trabajador a que se le abonen los gastos ocasionados previa presentación de los justificantes correspondientes; en segundo lugar, señala que las condiciones en que se efectuarán figurarán en el pacto de empresa; en tercer lugar, establece que si implica una ausencia ininterrumpida del centro de trabajo superior a treinta días tendrá la consideración de traslado y será efectuado de común acuerdo.

En cuanto a los traslados, prevé lo siguiente: por un lado, que nunca podrán ser impuestos como sanción; por otro lado, que se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 40 ET, algo que llama la atención en cuanto que al regular los desplazamientos que superan la duración de treinta días, como se acaba de indicar, señala que se reputarán como traslados y requerirán en todo caso acuerdo con el afectado.

Finalmente, indica que el cambio de domicilio de la empresa en la localidad o comunidad autónoma se efectuará de modo que queden salvaguardados los derechos de los trabajadores.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica tan sólo han sido detectadas en el convenio nacional que se refiere a tres fenómenos diversos.

En primer lugar, en relación con los traslados que exigen cambio de residencia del trabajador, se efectúa una remisión al régimen establecido en el artículo 40 ET; asimismo, procede a especificar los conceptos que integran la compensación por gastos –gastos de desplazamiento del trabajador y familia; los gastos de mudanza; gastos de alojamiento, hasta tres meses, en tanto encuentra nuevo domicilio.

En segundo lugar, respecto los desplazamientos temporales, también efectúa una remisión al régimen estatutario, si bien se detienen en concretar la regulación de las dietas a que dan derecho.

Finalmente, aborda la regulación del traslado del centro de trabajo dentro del área metropolitana o a localidad que diste menos de quince kilómetros, cuyas reglas,

en algún caso, no se encuentra razón alguna –más que el propio criterio de las partes– para no aplicarlas a los supuestos anteriores. Así, en principio, se prevé que primen los traslados voluntarios para la cobertura –cuando al afectar a todo el centro de trabajo, todos los trabajadores deberían verse afectados–; caso de no existir voluntarios, se aplican los siguientes criterios: si es coyuntural, el traslado será por el tiempo imprescindible; si es definitivo, se requiere un preaviso de siete días. Igualmente, se dispone que el trabajador afectado no podrá verse afectado por un nuevo traslado hasta que haya transcurrido un año desde el anterior y se le reconoce un derecho preferente de retorno al puesto de trabajo cuando haya vacantes –nuevamente, parece que ello tendría mayor sentido de afectar a los otros fenómenos de movilidad geográfica que al traslado del centro de trabajo–. Finalmente, se indica que si la nueva ubicación implica un mayor coste de transporte, debe abonarse el coste del mismo por el medio colectivo más razonable.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional no incluye ninguna previsión relacionada con la movilidad geográfica.

10.4. Farmacia

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, no se ha detectado ninguna previsión relacionada con la movilidad geográfica en los convenios analizados.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica se han detectado en el convenio nacional de industria fotográfica y en el convenio de Barcelona sobre comercio e importadores de artículos fotográficos.

El convenio nacional distingue cuatro tipos de traslado. En primer lugar los que se producen a instancia del interesado, que requieren de aceptación por parte de la empresa y no generan derecho a indemnización alguna, aplicándose al trabajador las condiciones propias del nuevo destino. En segundo lugar, los que derivan del mutuo acuerdo, en cuyo caso se estará al pacto que suscriban las partes. En tercer lugar, las permutas. Finalmente, el traslado forzoso respecto al cual, al margen de señalar que un trabajador puede verse afectado por un sola vez en su vida laboral, se incide en dos cuestiones, el procedimiento y los efectos: en relación con el procedimiento, se establece un preaviso de 30 días al trabajador y a los representantes, sin prever un régimen específico para los colectivos; en cuanto a los efectos, se determina el contenido de la compensación por gastos –que incluirá los gastos de locomoción del trabajador y familiares; los gastos de mudanza; una indemnización de dos meses de salario; facilitar una vivienda con renta similar a la de origen o abonar las diferencias durante un máximo de quince meses– y se permite mejorar la indemnización prevista en el texto estatutario para el caso de que el trabajador opte por la extinción del contrato en lugar de aceptar el traslado.

Por su parte, el convenio de Barcelona también se detiene en diferenciar cuatro tipos de traslado de modo similar al convenio nacional. Las diferencias de tratamiento más significativas se encuentran en el tratamiento del traslado forzoso. En este punto,

el convenio en cuestión distingue entre los traslados que exigen cambio de residencia –en los que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y se reproduce el derecho al reagrupamiento familiar cuando los trabajadores prestan servicios en la misma empresa- y los que no requieren el mencionado cambio –respecto los que se exige que se suplan las diferencias que se produzcan como consecuencia del mismo y se compensen-.

11.2. Óptica

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, no se ha detectado ninguna previsión relacionada con la movilidad geográfica en los convenios analizados.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica más significativas se han detectado en el convenio nacional y en los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya.

De entrada, el convenio nacional diferencia entre tres situaciones distintas. En primer lugar, el traslado a instancia del interesado, que no genera derechos indemnizatorios. En segundo lugar, el traslado de mutuo acuerdo, en cuyo caso habrá que estar al contenido del pacto. Finalmente, el traslado por decisión de la empresa, el cual se llevará a cabo tras intento de provisión voluntaria; asimismo, si tienen una duración superior a treinta días se incorporan unas previsiones específicas: por un lado, se concreta la compensación a que tiene derecho el trabajador –gastos de viaje; mudanza; compensación por vivienda por un equivalente a lo que viniera pagando en el punto de origen-; por otro lado, recoge una preferencia de retorno para los afectados cuando existan vacantes.

Por su parte, los convenios de Vizcaya y Guipúzcoa contienen unas previsiones muy similares. Estos convenios diferencian cuatro categorías de fenómenos. En primer lugar, los producidos a solicitud del interesado, que requiere aceptación por parte de la empresa y no generan derechos indemnizatorios. En segundo lugar, los traslados de mutuo acuerdo, en cuyo caso se estará al contenido del pacto. En tercer lugar, las permutas, que exigen aceptación por parte de la empresa. Finalmente, los traslados por necesidades del servicio impuestos por la empresa, supuesto en el que se distingue en función de que requieran cambio de residencia –en cuyo caso se estará a las disposiciones legales, si bien se debe preavisar con un año de antelación y se detallan las compensaciones que genera- y los que no exigen dicho cambio –en los que se exige respetar los derechos de antigüedad, categoría y salario; se establecen distintas compensaciones en función de la distancia; y se impone que si son a más de 25 kilómetros la empresa debe abonar el transporte público, proporcionar un transporte colectivo propio o abonar un plus económico-.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional aborda el tratamiento de los traslados, los cuales define como un cambio definitivo del lugar de prestación de servicios que lleve consigo un cambio de domicilio. Asimismo, distingue tres situaciones diversas. En primer lugar,

los traslados a solicitud del interesado, que requieren aceptación por parte de la empresa y no generan derechos indemnizatorios. En segundo lugar, los traslados por mutuo acuerdo, en los que se estará a lo pactado. Finalmente, los traslados por decisión de la empresa, cuyas previsiones son algo más detalladas. De entrada, señala que requieren causa económicas, técnica, organizativa o de la producción que lo justifique, así como autorización de la autoridad laboral conforme lo previsto en el artículo 40 ET (sic). Por otra parte, en relación con la compensación económica que generan, el convenio dispone que dicha compensación incluirá los gastos de locomoción del trabajador y su familia, así como los gastos de mudanza. Por último, se detiene en el tratamiento de la selección de afectados, punto en el que reconoce el carácter voluntario que el traslado debe tener para las trabajadoras embarazadas y para los trabajadores con hijos menores de un año, así como una prioridad de permanencia para los trabajadores con cargas familiares.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén sobre el comercio de plantas vivas no incluye previsiones de interés sobre esta materia.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

Con independencia del tratamiento dado a las dietas por desplazamiento, las cláusulas sobre movilidad geográfica han sido detectadas en el convenio nacional y en los convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya.

De entrada, el convenio nacional señala, por un lado, que las empresas podrán trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo avisando al afectado con una antelación de siete días, siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de la producción que lo justifiquen. El traslado acercará al trabajador afectado a su domicilio, siempre que existan plazas disponibles. Por otra parte, en relación con los desplazamientos, temporales, el convenio fija las compensaciones económicas que genera.

En segundo lugar, el convenio de la Comunidad Valenciana distingue entre traslados voluntarios –a iniciativa del trabajador que requieren de aceptación por la empresa y no generan derecho de indemnización-, pactados –en los que se estará al contenido del pacto-, por necesidades del servicio –en los que se remite al artículo 40 ET- y permutas –que requieren la conformidad de la empresa. Asimismo, regula los cambios de centro de trabajo que no exigen cambiar de domicilio, al producirse en un radio inferior a los 35 kilómetros; en tales casos, se exige una notificación previa de cinco días al trabajador y a los representantes; igualmente, se prevé como compensación el abono de las correspondientes dietas.

En tercer lugar, el convenio de Vizcaya regula los desplazamientos, a menos de 40 kilómetros, por razones organizativas o falta de adaptación al puesto de trabajo al introducirse nuevas tecnologías. Pues bien, el convenio tan sólo proporciona dos criterios: de un lado, el de acercar el trabajador a su domicilio, si ello es posible; de otro, que el puesto dejado por el afectado no pueda ser ocupado por otro trabajador sin ser ofertado a quien lo ha dejado.

Finalmente, el convenio de Guipúzcoa diferencia las siguientes situaciones. En primer lugar, el traslado a solicitud del interesado, que exige aceptación de la empresa y no genera derechos indemnizatorios. En segundo lugar, el traslado por mutuo acuerdo, en el que se estará a las condiciones que se pacten. En tercer lugar, el

traslado por sanción. En cuarto lugar, las permutas. Finalmente, el traslado por necesidades del servicio, que es el supuesto presenta una regulación más extensa. Al respecto, se señala que en principio debe efectuarse sin que suponga un cambio de residencia; no obstante, por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción pueden adoptarse decisiones que impliquen tal cambio, estando en tal caso a las previsiones estatutarias, las cuales se reproducen parcialmente, incorporando ciertas previsiones adicionales: por un lado, en relación con el procedimiento, se exige que ante la falta de acuerdo, se someta la cuestión a la comisión paritaria y a los mecanismos del PRECO; en segundo lugar, en relación con las compensaciones que debe percibir el trabajador afectado, se indica que la misma incluye los gastos de locomoción, los de mudanza, una indemnización equivalente a un mes de salario y la obligación empresarial de proporcionar una vivienda con renta similar a la del punto de origen, pues de lo contrario se debe abonar la diferencia; finalmente establece un orden de preferencia que incluye a los mayores de 40 años, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los titulares de familia numerosa, a los trabajadores con capacidad laboral disminuida y a los representantes sindicales.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional, en relación con la movilidad geográfica, alude a cuatro situaciones distintas. En primer lugar, a las permutas, que requieren decisión favorable de la empresa, la cual tendrá en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos trabajadores en el nuevo puesto y otras circunstancias dignas de apreciar. En segundo lugar, los traslados voluntarios, que requieren aceptación de la empresa y no generan derechos indemnizatorios. En tercer lugar, los traslados pactados, en los que se estará a los términos del pacto. Por último, los traslados por necesidades del servicio, punto en el que se produce una remisión a los términos del ET, si bien se concreta que la compensación por gastos de los afectados debe incluir los relacionados con la locomoción del trabajador afectado y de sus familiares, así como los relativos a la mudanza.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional únicamente contempla una prioridad de permanencia que favorece a los titulares de familia numerosa.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional no contiene ninguna previsión relevante en relación con la movilidad geográfica.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional incide sobre los traslados forzosos que implican un cambio de residencia. Al respecto, incluye dos previsiones de interés: de un lado, establece que sólo puede afectar a los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cinco años en la empresa; de otro, especifica las percepciones que deben entregarse al trabajador en concepto de compensación –los gastos de locomoción del interesado y familiares que convivan o dependan de él; los gastos de mudanza; una indemnización de dos meses de salario.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional no contiene previsiones relevantes en relación con la movilidad geográfica.

CAPÍTULO XI MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

1.- Las previsiones convencionales sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo en el ámbito del sector del comercio son muy infrecuentes, de tal manera que no resulta posible señalar unas líneas generales sobre las cuestiones abordadas por los convenios analizados y que, en cambio, se ofrezcan simplemente los resultados obtenidos de forma directa.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Las previsiones convencionales que inciden, con mayor o menor intensidad, en la materia objeto de análisis se concentran en cuatro convenios de los estudiados: Huelva, Palencia, Segovia y Toledo.

De entrada, el convenio de Huelva se limita a señalar que la implantación o modificación de los sistemas de complemento de calidad seguirá los trámites previstos en el artículo 41 ET.

En segundo lugar, el convenio de Palencia señala que la distribución de la jornada durante los días de la semana puede ser objeto de variación si las circunstancias de competitividad con otras empresas, exigencias de la clientela o perspectivas de mercado así lo requieren; para dicha modificación será preciso acuerdo de la comisión paritaria ante quien se presentarán las razones que motivan el cambio de horario sin que se produzca modificación en el número de horas a realizar durante la semana.

En tercer lugar, el convenio de Segovia aborda dos cuestiones: por un lado, en relación con el procedimiento, señala que tanto las modificaciones individuales como las colectivas deben ser preavisadas al trabajador y a sus representantes con treinta días de antelación, silenciando en el segundo caso toda referencia a la necesidad de llevar a cabo unas consultas con los representantes de los trabajadores; por otro lado, en relación con los efectos de la modificación, establece que el trabajador que tras la modificación opte por la extinción indemnizada tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas para el despido improcedente, mejorando en consecuencia las previsiones estatutarias en este punto que fijan una indemnización de veinte días con un máximo de nueve mensualidades.

Finalmente, el convenio de Toledo incide en los efectos de las modificaciones sustanciales, en concreto, en la posibilidad de que el trabajador afectado opte por la extinción indemnizada. En este sentido, por un lado, permite dicha posibilidad no sólo para los cambios que afectan a las materias recogidas en las letras a), b) y c), sino también para los que atañen a la letra f); por otro lado, señala que dicha opción se puede ejercitar dentro del mes siguiente a la modificación.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Las previsiones convencionales que inciden, con mayor o menor intensidad, en la materia objeto de análisis se concentran en dos convenios de los estudiados: Guipúzcoa y Toledo.

El primero de los convenios mencionados señala que todas las modificaciones sustanciales de condiciones que consten en acuerdo o pacto colectivo, o deriven de una decisión empresarial de efectos colectivos, con independencia del número de trabajadores afectados, se tramitarán del mismo modo: notificación motivada al trabajador con carácter previo; período de consultas por quince días con la representación legal de los trabajadores; a falta de acuerdo en dicha sede, se requiere seguir el procedimiento arbitral previsto en el PRECO-II para instaurar los cambios.

Por su parte, el convenio de Toledo incide en los efectos de las modificaciones sustanciales, en concreto, en la posibilidad de que el trabajador afectado opte por la extinción indemnizada. En este sentido, por un lado, permite dicha posibilidad no sólo para los cambios que afectan a las materias recogidas en las letras a), b) y c), sino también para los que atañen a la letra f); por otro lado, señala que dicha opción se puede ejercitar dentro del mes siguiente a la modificación.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

Las previsiones convencionales que inciden, con mayor o menor intensidad, en la materia objeto de análisis se concentran en dos convenios de los estudiados: convenio de Castilla y León y convenio de Valencia.

El primero de los convenios mencionados, en sus previsiones específicas para la provincia de Segovia, incide en dos aspectos: por un lado, en relación con el procedimiento, señala que tanto las modificaciones individuales como las colectivas deben ser preavisadas al trabajador y a sus representantes con treinta días de antelación, silenciando en el segundo caso toda referencia a la necesidad de llevar a cabo unas consultas con los representantes de los trabajadores; por otro lado, en relación con los efectos de la modificación, establece que el trabajador que tras la modificación opte por la extinción indemnizada tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas para el despido improcedente, mejorando en consecuencia las previsiones estatutarias en este punto que fijan una indemnización de veinte días con un máximo de nueve mensualidades.

El de Valencia, por su parte, se limita a remitir en este punto a las previsiones estatutarias.

2.1.3. Mayoristas

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.3. Comercio de vinos

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.5. Comercio de pescados

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.6. Comercio de carnes y huevos

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

2.7. Comercio de ganadería

La única previsión detectada se encuentra en el convenio de Palencia, que incide en dos cuestiones.

Por un lado, el relativo a la noción de modificación sustancial, punto en el que se señala que tendrán tal consideración las que afecten a la jornada; al horario, calendario y vacaciones; el régimen de trabajo a turnos; el sistema de retribución y estructura salarial; los sistemas de trabajo y rendimientos; la clasificación profesional, funciones y movilidad funcional; la movilidad geográfica.

Por otro lado, incide en el procedimiento a seguir, donde tanto para las modificaciones individuales, como para las colectivas, establece las siguientes pautas: notificación con preaviso de treinta días a los representantes de los trabajadores, informando de la causa; a partir de ahí, los representantes, si los hay, informan sobre la causa, y dan su conformidad o no; finalmente, en caso de discrepancias, se traslada la cuestión a la comisión paritaria.

2.8. Panaderías y masas congeladas

Las previsiones convencionales que inciden, con mayor o menor intensidad, en la materia objeto de análisis se concentran en dos convenios de los estudiados: el de masas congeladas de Cataluña y el de panaderías de Toledo.

El primero de los convenios mencionados señala cualquier modificación de la distribución de la jornada, incluyendo la posibilidad de trabajar en sábado o domingo, turnos, horarios y/o rotación, se efectuará previo acuerdo con los representantes legales.

Por su parte, el convenio de Toledo incide en los efectos de las modificaciones sustanciales, en concreto, en la posibilidad de que el trabajador afectado opte por la extinción indemnizada. En este sentido, por un lado, permite dicha posibilidad no sólo para los cambios que afectan a las materias recogidas en las letras a), b) y c), sino también para los que atañen a la letra f); por otro lado, señala que dicha opción se puede ejercitar dentro del mes siguiente a la modificación.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

3. COMERCIO DEL METAL

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La única previsión detectada se encuentra en el convenio nacional, que se refiere a las modificaciones sustanciales en el sistema de incentivos, reputando como tales su supresión o cualquier otra modificación que represente un cambio de sistema por otro distinto, en forma que afecte a los principios estructurales del mismo.

El propio convenio incide en el procedimiento a seguir: notificación previa a los trabajadores a través de sus representantes con quince días de antelación; un período de prueba por espacio no superior a 45 días; al finalizar el período de prueba, los representantes expresarán su opinión, pudiendo manifestar su rechazo por escrito, razonándolo; a partir de ahí, la empresa decide en el plazo de ocho días desde la recepción del escrito; la decisión empresarial es susceptible de ser impugnada ante la jurisdicción.

8. COMERCIO TEXTIL

Las previsiones convencionales que inciden, con mayor o menor intensidad, en la materia objeto de análisis se concentran en dos convenios de los estudiados: el de Ciudad Real y el de Valencia.

El primero de los convenios mencionados señala que la modificación de los horarios la realizará la empresa, de acuerdo o previo informe favorable preceptivo del comité de empresa o delegados de personal, y podrán ser visados por la delegación de trabajo.

Por su parte, el de Valencia se limita a indicar que por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, se podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ajustándose a la normativa legal.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

10.4. Farmacia

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

11.2. Óptica

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

13.2. Plantas vivas

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

15. GRANDES ALMACENES

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

18. FRÍO INDUSTRIAL

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

19. TELEMARKETING

En este ámbito, no se ha detectado ninguna previsión relevante.

CAPÍTULO XII SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS

1.- Las previsiones convencionales sobre la suspensión del contrato y las excedencias, como regla general, suelen limitarse a reiterar las previsiones estatutarias existentes al respecto. Con todo, es posible encontrar algunas cláusulas que presentan un mayor interés.

1.1.- Por lo que respecta a la suspensión del contrato, el mayor número de previsiones detectadas afecta a la que se origina como consecuencia del servicio militar (en adelante, SM) o prestación social sustitutoria (en adelante, PSS), si bien también existe un importante número de convenios que abordan la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento.

a) En relación con la suspensión por SM/PSS, si se comparan los convenios vigentes con los analizados con ocasión del informe elaborado en 1999, ante todo debe destacarse cómo muchos de ellos han procedido a eliminar estos contenidos de su clausulado, probablemente por la nula utilidad actual de los mismos. Aún así, este tipo de cláusulas sigue estando presente en bastantes convenios, pudiéndose sistematizar las encontradas del siguiente modo:

- En primer lugar, merecen ser destacadas por su frecuencia aquellas disposiciones que reconocen al trabajador afectado algún tipo de derecho de contenido económico, generalmente la percepción de las pagas extraordinarias.
- En segundo lugar, se encuentran aquéllas que amplían el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso en la empresa.
- Finalmente, en algún caso se fijan ciertas garantías dirigidas a posibilitar que el trabajador, si así lo desea, pueda continuar desarrollando su actividad laboral, bien con carácter general, bien durante los permisos.

b) El tratamiento de la suspensión por parto, adopción o acogimiento, como regla general, se circunscribe a reproducir las previsiones legales existentes al respecto; en algún caso, el texto reproducido presenta desajustes, pues procede de normas que han sido reformadas y los sujetos negociadores no han incorporado tales reformas al texto convencional.

1.2.- En cuanto al tratamiento de las excedencias, los convenios analizados prestan una especial atención a la excedencia voluntaria, si bien no faltan cláusulas relativas a la excedencia forzosa y a las excedencias por cuidado de hijos y familiares.

a) De entrada, por lo que respecta a la excedencia voluntaria, la negociación incide fundamentalmente en los aspectos siguientes.

- En primer lugar, en la delimitación del reconocimiento del derecho. En este sentido, algunos convenios colectivos alteran en sentido restrictivo los requisitos establecidos en el texto estatutario para poder tener acceso a la misma: así, en algún caso se exige tener una antigüedad superior a la establecida en el artículo 46 ET con carácter general –un año-; en otros casos, se requiere que el trabajador sea indefinido; igualmente, ciertos convenios imponen límites relacionados con las causas que pueden determinar la concesión o denegación de la excedencia; ocasionalmente, los convenios fijan un porcentaje máximo de trabajadores que pueden encontrarse en excedencia al mismo tiempo. Como contrapartida a lo anterior, la posibilidad de disfrutar de una nueva excedencia suele

reconocerse en términos más favorables, rebajando el transcurso de cuatro años a contar desde la finalización de la última excedencia a que se refiere el texto estatutario, si bien en algún caso se eleva a cinco.

- En segundo lugar, la negociación también incide en lo relativo a la duración del período de disfrute. Así, el plazo de entre dos y cinco años establecido en el artículo 46.2 ET, se modula en el sentido siguiente: por un lado, se reconoce la posibilidad de solicitar excedencias de duración inferior a dos años; por otro lado, no faltan ejemplos de convenios en los que se reduce la duración máxima.
- En tercer lugar, los convenios analizados contienen a veces algunas menciones sobre los derechos y obligaciones del trabajador excedente.

Entre ellos, el más regulado es el relativo al reingreso; pues bien, en relación con el mismo, llaman la atención dos tipos de cláusulas: por un lado, aquéllas que imponen al trabajador la obligación de solicitar el mismo con determinada anticipación a la finalización del período de excedencia, so riesgo de perder su derecho; por otro, las que convierten el mero derecho preferente a ocupar las vacantes de igual o similar categoría en una verdadera reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, en bastantes convenios se recoge expresamente la prohibición de competencia y/o concurrencia con la empresa durante la situación en que permanezca en excedencia, bajo sanción de causar baja en la empresa.

b) Por otra parte, el tratamiento de la excedencia por maternidad y/o cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, como regla general, se circunscribe a reproducir las previsiones legales existentes al respecto; al igual que en el casos de ciertas suspensiones, el texto reproducido presenta desajustes, pues procede de normas que han sido reformadas y los sujetos negociadores no han incorporado tales reformas al texto convencional. Con todo, es posible detectar otro tipo de previsiones que inciden en la duración de estas excedencias o en su régimen jurídico, especialmente, en lo relativo a la reserva del puesto de trabajo.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las siguientes causas: la suspensión por SM/PSS y la suspensión por parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos dos convenios aluden a la misma: Madrid, que amplía el plazo de reincorporación y reconoce el derecho a la percepción de las pagas extra en algún caso, y Vizcaya que reconoce también el derecho a percibir tales pagas.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla lo hacen del siguiente modo:

Por un lado, los convenios de Asturias y Almería reproducen las previsiones estatutarias vigentes; lo mismo sucede con el convenio de Valladolid, si bien declara que lo hace en orden a conseguir la mayor divulgación y conocimiento del contenido del artículo 48.4 ET.

Por su parte, los convenios de Madrid, Málaga, Guadalajara y Gerona reproducen las previsiones estatutarias previas a la reforma de la ley 39/1999.

- Al margen de lo anterior, el convenio de Málaga, pero sólo para algunos de los subsectores que integra, prevé que las empresas completen la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo.

Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

El convenio nacional de tiendas de conveniencia se refiere a la excedencia forzosa (reitera el texto estatutario) y a la excedencia voluntaria (exige una antigüedad de dos años; prevé una duración de entre uno y cinco años; prevé los criterios que empleará la empresa para su concesión; requiere que el reingreso se solicite con carácter previo a la finalización).

El convenio de Madrid alude a la excedencia forzosa (reproduce el texto estatutario), a la voluntaria (prevé una duración entre 1 y cinco años; prevé los criterios que empleará la empresa para su concesión; requiere que el reingreso se solicite con carácter previo a la finalización) y a la motivada por cuidado de hijos o familiares hasta el segundo grado (reproduce el texto estatutario pero en su versión previa a la reforma de la ley 39/1999).

El convenio de Baleares regula la excedencia por maternidad (al margen de la prevista en el 46.3 ET prevé otra excedencia especial para el cuidado de hijos menores de cuatro años, cuya duración máxima no excederá de cuatro años, extinguiéndose necesariamente cuando el menor alcance dicha edad y con garantía de reincorporación inmediata y reserva del puesto de trabajo), la excedencia voluntaria especial (para la que se exige tener una antigüedad de un año; su duración será entre uno y cinco años; se reconoce el derecho a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo, debiéndose solicitar el reingreso con una anticipación de un mes) y la excedencia extraordinaria por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, siempre que el trabajador quede a cargo de hijos menores de catorce años (computa a efectos de antigüedad y tiene una duración máxima de treinta días).

El convenio de Cataluña se centra en la regulación de la excedencia voluntaria, que tendrá una duración comprendida entre los seis meses y los cinco años, en la que integra la excedencia por cuidado de parientes que se concede por el tiempo necesario. Los principales ejes de su regulación son los siguientes: exige tener una antigüedad de un año en la empresa; establece un concreto preaviso para solicitar el reingreso; condiciona en ambos casos el reingreso a la existencia de vacantes en la empresa; no puede volverse a disfrutar hasta transcurridos cuatro años.

El convenio de Almería reproduce las previsiones estatutarias sobre la excedencia voluntaria y sobre la excedencia por cuidado de hijos y parientes, si bien respecto esta última faltan los matices relativos al derecho al reingreso de los titulares de familias numerosas. Asimismo, regula una licencia por estudios.

El convenio de Ceuta reitera las previsiones vigentes sobre la excedencia voluntaria y sobre la excedencia por cuidado de familiares.

El convenio de Ciudad Real prevé que la excedencia por cuidado de ciertos familiares enfermos tendrá una duración de tres meses; asimismo, limita su disfrute a

la existencia de trabajadores en la empresa que tengan la misma categoría que el excedente.

El convenio de Córdoba se centra en la excedencia voluntaria, para cuyo disfrute exige ser fijo y contar con una antigüedad superior al año; la duración de la misma oscila entre uno y cinco años, no pudiendo volverse a disfrutar hasta que transcurran dos años desde la última vez que se disfrutó; reconoce un derecho de reincorporación automático, siempre que se comunique el reingreso a la empresa con una antelación de 30 días.

Los convenios de Cuenca, Las Palmas, Palencia, Toledo y Gerona se limitan a reproducir las previsiones estatutarias sobre la excedencia por cuidado de hijos y/o familiares, si bien se olvidan de integrar las especialidades en punto al reingreso que se reconocen a los titulares de familias numerosas.

El convenio de Guadalajara remite en este punto al ET. Al margen de efectuar dicha remisión, se detiene en la regulación del reingreso; con carácter general, el derecho de reincorporarse al puesto de trabajo se condiciona a la existencia de vacante o a que se haya suscrito un contrato de interinidad; ahora bien en el caso de la excedencia por maternidad y en la forzosa, el reingreso es automático siempre que se solicite un mes antes de la finalización.

El convenio de Huelva efectúa una simple remisión al ET y a la Ley de conciliación de la vida familiar.

El convenio de Jaén, además de reiterar ciertas previsiones estatutarias sobre la excedencia voluntaria, prevé para la misma que el trabajador, caso de no existir vacante al solicitar el reingreso, pueda optar entre esperar a que exista u ocupar una vacante inferior temporalmente.

El convenio de Lérida viene a reproducir las previsiones estatutarias sobre la excedencia por cuidado de hijos o familiares, si bien introduce un matiz en el caso de la excedencia por cuidado de hijos señala que en caso de divorcio o separación el derecho sólo puede ejercerlo quien tenga la custodia de los menores; asimismo, se olvida de las previsiones específicas sobre la duración de la reserva del mismo puesto de trabajo en el caso de titulares de familias numerosas.

El convenio de Málaga mejora el régimen de la reserva del mismo puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de hijos, pues prevé que con carecer general sea de 18 meses.

El convenio de Segovia reproduce parcialmente las previsiones estatutarias sobre excedencia por cuidado de hijos; asimismo, en relación con la excedencia voluntaria mejora la cuestión relativa a la posibilidad de disfrutar tal excedencia de nuevo, pues exige que transcurra simplemente un año.

El convenio de Valladolid incide en la regulación de tres tipos de excedencias: en primer lugar, la excedencia por cuidado de hijos, respecto la que, por un lado, mejora su duración, al situarla en cuatro años, pero, por otro, empeora las previsiones estatutarias al señalar que durante todo el período el trabajador tiene un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría; en segundo lugar, la excedencia por cuidado de familiares, que sale mejor parada en cuanto no sólo amplía su duración hasta tres años, sino que además establece la existencia de reserva del mismo puesto durante dos años; finalmente, introduce una licencia por realización de estudios oficiales o preparación de oposiciones oficiales para la que exige tener una

antigüedad de dos años, de disfrute limitado a dos ocasiones en un período de seis años y cuya duración oscila entre tres y nueve meses.

El convenio de Vizcaya aborda la regulación de tres tipos de excedencias: en primer lugar, la excedencia sindical. En segundo lugar, la excedencia por cuidado de familiares y/o hijos, punto en el que reproduce el artículo 46.3 ET, si bien no incorpora la referencia al régimen específico de los titulares de familias numerosas. Finalmente, la excedencia voluntaria, respecto la que exige para acceder a la misma ser fijo y contar con una antigüedad de dos años; asimismo, señala que su duración será de hasta cinco años, resultando obligatoria la readmisión cuando sea de duración inferior a un año.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos dos convenios aluden a la misma: Tenerife, en el que se prevé que los trabajadores casados tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, y Guipúzcoa, donde prevé el mismo derecho pero con carácter general.
- En cuanto a la segunda, el convenio de Madrid se limita a remitir en este punto a lo establecido en el ET y en la Ley de conciliación familiar.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

El convenio de Tenerife alude a la excedencia voluntaria, cuya duración mejora pues prevé que sea entre seis meses y cinco años; asimismo exige que la solicitud de reingreso se efectúe con una antelación de dos meses. Por otra parte, en relación con la excedencia por cuidado de hijos y/o familiares, reproduce parcialmente el artículo 46.3 ET, remitiéndose al mismo precepto en lo no previsto.

El convenio de Madrid reproduce parcialmente las previsiones del artículo 46 ET; en relación con la excedencia por cuidado de hijos prevé, con carácter general, el reingreso automático en el mismo puesto de trabajo, sin especificar que sea sólo durante el primer año.

El convenio de Pontevedra regula la excedencia por cuidado de hijos de la que hace titular a las trabajadoras; asimismo, prevé el derecho de reingreso que deberá ser solicitado con un mes de antelación.

Finalmente, el convenio de Barcelona, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, remite a las normas vigentes.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, sólo el convenio de Guipúzcoa se detiene en la misma: reconoce el derecho a la percepción de dos pagas extra y, en el caso de que el trabajador tenga una antigüedad superior al año, la paga de beneficios; asimismo, alarga la reserva del puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización del servicio.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla lo hacen del siguiente modo:

Por un lado, los convenios de Madrid, Burgos, Cádiz y Pontevedra, reproducen total o parcialmente las previsiones estatutarias vigentes.

Por su parte, el convenio de Orense reproduce las previsiones estatutarias, pero en algún aspecto son las previas a la reforma de la ley 39/1999.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- En primer lugar, por lo que atañe a las excedencias voluntarias, el convenio de Álava mejora la duración de la excedencia voluntaria, pues permite que sea entre uno y cinco años.

El convenio de Badajoz mejora las previsiones estatutarias en los siguientes aspectos: por un lado, permite volver a disfrutarla transcurridos tres años en lugar de cuatro; por otro, reconoce el reingreso automático si se solicita con noventa días de antelación. Asimismo, limita la posibilidad de disfrutar de este tipo de excedencia en el sentido de que no podrá ser concedida a más del 3% de la plantilla.

El convenio de Cádiz mejora su duración, pues se concede por un período comprendido entre seis meses y cinco años.

El convenio de Guipúzcoa incide en los siguientes aspectos: la duración será entre uno y cinco años; prevé las condiciones que permiten denegarla así como los casos en que el reconocimiento resulta necesario; finalmente, en relación con el reingreso, exige que se solicite con una antelación de 30 días y permite que el trabajador, caso de no existir vacante de su categoría, pueda optar entre esperar u ocupar una vacante de categoría inferior.

Los convenios de La Coruña y Pontevedra matizan las previsiones estatutarias en el sentido siguiente: por un lado, establecen una serie de supuestos en los que la concesión resulta preceptiva; por otro, el derecho a ocupar la primera vacante se condiciona a que no existan trabajadores en excedencia forzosa.

El convenio de Lugo reproduce las previsiones estatutarias, si bien añade la prohibición de que el trabajador realice actividades que supongan competencia o concurrencia con la empresa.

El convenio de Toledo mejora la duración de esta excedencia, pues permite que se conceda por un período de entre uno y cinco años; por otra parte fija límites de concesión distintos en función de la dimensión de la empresa; finalmente, establece que no cabe para que el trabajador desarrolle trabajos en otra empresa.

El convenio de Vizcaya introduce las siguientes alteraciones respecto al régimen estatutario: de entrada, además de una antigüedad superior al año, exige que el trabajador sea fijo; por otro lado, la duración será de hasta cinco años, sin fijar ninguna duración mínima; asimismo, prohíbe que el trabajador desarrolle la misma

actividad, ni siquiera por cuenta propia; finalmente, se reconoce el derecho al reingreso durante dieciocho meses.

- En segundo lugar, por lo que respecta a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, los convenios de Madrid, Orense, Pontevedra, Vizcaya y La Coruña reproducen el artículo 46.3 ET, pero sin incorporar los matices relativos al derecho de reingreso específico de los titulares de familias numerosas. También el convenio de Lugo reproduce parcialmente el artículo 46.3 Et, si bien añade la prohibición de que el trabajador realice actividades que supongan competencia o concurrencia con la empresa.

Por su parte, el convenio de Huelva remite a la Ley 39/1999 en este, si bien en relación con la excedencia para el cuidado de familiares establece las siguientes especialidades: la duración puede alcanzar los dos años, reservándose el mismo puesto de trabajo durante todo el período; asimismo, exige que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de dos años.

Por último, el convenio de Zaragoza en principio mejora el régimen de la excedencia por cuidado de hijos, al reconocer con carácter general la reserva del mismo puesto de trabajo con carácter general por dieciséis meses; ahora bien, la falta de especificaciones posteriores hace que dicha previsión empeore los derechos que en este punto el artículo 46 ET reconoce a los titulares de familia numerosa.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, sólo el convenio de Navarra entre los analizados incluye alguna referencia la misma, en concreto, reconoce el derecho a percibir dos pagas extraordinarias.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla son únicamente los dos siguientes: por un lado, el convenio de Madrid simplemente reproduce las previsiones estatutarias vigentes; por otro, el convenio de Barcelona (autoservicios de menos de 120 metros cuadrados) se limita a recoger la duración de dieciséis semanas.
- Al margen de lo anterior, el convenio de Madrid regula una licencia sin sueldo a la que dota del régimen propio de la suspensión del contrato: exige contar con una antigüedad de cinco años; la duración será de entre uno y seis meses, pudiéndose volver a disfrutar transcurridos tres años.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, el convenio de Murcia efectúa carácter general en esta materia una remisión a las previsiones estatutarias.
- Por otra parte, en relación con las excedencias voluntarias, las previsiones convencionales son las siguientes:

El convenio de Asturias mejora la duración prevista en el ET, pues permite que se solicite por un período de entre uno y cinco años. Asimismo, reconoce un derecho de reingreso si se solicita con un mes de antelación; ahora bien, si el trabajador presta servicios para otra empresa, simplemente tendrá un derecho preferente al reingreso – si bien más adelante matiza que en tal caso la excedencia voluntaria queda sin efecto-

El convenio de Navarra prevé una duración de entre uno y tres años, si bien asegura el reingreso durante el primer año mediante reserva de plaza.

- Finalmente, en relación con las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, los resultados son los que a continuación se detallan:

El convenio de Asturias regula el derecho de las trabajadoras a solicitar la excedencia por maternidad y les reconoce el derecho al reingreso inmediato en la empresa siempre que se inste con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

El convenio de Cantabria reproduce parcialmente las previsiones del artículo 46.3 ET sobre la excedencia por cuidado de hijos. El convenio de Madrid hace lo propio, pero también respecto la excedencia por cuidado de familiares. En ambos casos faltan las previsiones especiales aplicables a los titulares de familias numerosas.

El convenio de Barcelona, al regular la excedencia por maternidad, lo contempla como un derecho de las trabajadoras, con una duración de hasta tres años, durante el cual se les reserva un puesto de igual o similar categoría.

Por último, el convenio de Tarragona, reproduce parcialmente las previsiones contenidas en el artículo 46.3 ET y en lo no recogido remite al mismo precepto.

2.1.3. Mayoristas

a) De entrada, debe indicarse que ninguno de los convenios analizados aborda el tratamiento de la suspensión del contrato de trabajo.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- En primer lugar, el tipo de excedencia más regulado es la voluntaria. En este punto, las previsiones difieren de unos convenios a otros.

El convenio de Asturias mejora la duración, pues permite que se conceda por un período entre uno y cinco años. Asimismo, reconoce la reincorporación automática al puesto de trabajo si se solicita con una antelación de un mes a la finalización y durante la misma no se ha trabajado en la misma actividad para otra empresa; por otra parte, si se ha trabajado, sólo existe la preferencia a ocupar el puesto si está vacante.

El convenio de Cantabria también mejora la duración, ya que permite que se conceda por un período de entre uno y cinco años; por otra parte, exige que el reingreso se solicite con una antelación de un mes.

El convenio de Navarra recorta la duración estatutaria, pues sólo se concede por un período de hasta tres años; por otra parte, señala que durante el primer año hay una reserva de plaza en tanto que después sólo hay un derecho preferente a la reincorporación.

Finalmente, el convenio de Alicante, además de reproducir las previsiones estatutarias sobre excedencias matiza que la duración de la voluntaria podrá alcanzar entre uno y cinco años.

- En cuanto a la excedencia por maternidad y/o cuidado de familiares, el convenio de Navarra reconoce la reserva de puesto de trabajo durante dos años; el convenio de Alicante, por su parte, reproduce parcialmente las previsiones estatutarias y remite a la Ley de conciliación familiar.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos cuatro convenios aluden a la misma: Córdoba –derecho a percibir dos pagas extraordinarias si el trabajador tiene una antigüedad superior a dos años-; Las Palmas –derecho a solicitar la reincorporación en los 60 días siguientes, así como a percibir dos pagas extra si el trabajador tiene una antigüedad superior a dos años-; Lugo –derecho a solicitar la readmisión en treinta días y si no es readmitido se le indemnizará conforme al convenio vigente en cada momento- y Vizcaya –si el trabajador tiene una antigüedad superior al año, derecho a percibir una paga extra; dos, en el caso de que la antigüedad sea superior a dos años-.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla lo hacen del siguiente modo:

El convenio de Asturias sólo se refiere a su duración -16 semanas- y a la distribución libre por la interesada, salvo seis semanas que serán posteriores al parto.

El convenio de Ciudad Real también reproduce la duración de 16 semanas, que serán ampliables en caso de parto múltiple; ahora bien, al regular la suspensión por adopción, a pesar de reconocer las 16 semanas previstas en el ET, lo hace sólo para el caso de que se trate de un menor de nueve meses.

El convenio de Guadalajara señala que el período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

El convenio de Las Palmas se limita a indicar que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso por maternidad de 16 semanas.

El convenio de Sevilla reproduce el artículo 48.4 ET.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- El tratamiento de la excedencia voluntaria es el que acapara la mayor atención por parte de los negociadores.

El convenio de Asturias señala que para tener derecho a ella bastará tener dos años de servicios efectivos en la empresa.

El convenio de Madrid mejora la duración –entre 18 meses y cinco años-, así como la posibilidad de volver a disfrutarla –transcurridos dos años-. Igualmente, prevé que si el trabajador solicita la reincorporación, deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo.

Los convenios de Murcia y Guipúzcoa se limitan a reproducir las previsiones estatutarias, si bien el último convenio mencionado exige solicitar el reingreso con una antelación de un mes.

El convenio de Cádiz mejora la duración –entre uno y cinco años-.

El convenio de Ciudad Real también mejora la duración, en este caso se prevé entre uno y quince años. Asimismo, para el caso de que no existan vacantes al tiempo de solicitar el reingreso reconoce el derecho del trabajador a optar entre esperar a que las haya u ocupar vacantes de categoría inferior.

El convenio de Pontevedra matiza que la duración mínima es de un año, e incluso menos si es por motivo de estudios, familia, etc.

El convenio de Tarragona, de un lado, prevé que la duración oscilará entre siete meses y un año; por otra parte, prohíbe la competencia durante el disfrute de la misma.

El convenio de Tenerife reconoce el derecho de reingreso automático.

El convenio de Valladolid mejora la duración –entre uno y cinco años- e incide en las condiciones de concesión –alude a razones ponderadas y a que no resulta obligado concederla cuando sea para realizar la misma profesión por cuenta ajena o propia-.

El convenio de Vizcaya incorpora a las previsiones estatutarias dos aspectos: por un lado, la reserva del puesto de trabajo; por otro lado, la prohibición de trabajar en otra empresa de la misma actividad dentro de la provincia

- En segundo lugar, en cuanto a la excedencia por maternidad y por cuidado de familiares, las previsiones detectadas en los convenios analizados son las siguientes:

El convenio de Murcia, al margen de reproducir las previsiones estatutarias, establece que la duración de la excedencia por cuidado de familiares tendrá una duración entre seis meses y dos años.

El convenio de Ciudad Real, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, parece extender la reserva del mismo puesto de trabajo a lo largo de toda la duración de la excedencia.

El convenio de Córdoba limita la duración de la excedencia por maternidad a dos años (frente a los tres que prevé el ET), si bien garantiza la reserva del mismo puesto de trabajo durante todo el período.

El convenio de Guipúzcoa, tras incidir en el tratamiento de la excedencia voluntaria y de la forzosa, remite en las restantes –en consecuencia también en las aquí analizadas- a las previsiones contenidas en el texto estatutario.

El convenio de Pontevedra mejora la excedencia por cuidado de hijos al garantizar la reserva del mismo puesto de trabajo durante los tres años que puede durar la misma.

El convenio de Sevilla reproduce las previsiones contenidas en el artículo 46.3 ET, si bien le falta incorporar las especialidades relacionadas con los derechos de los trabajadores que sean titulares de una familia numerosa.

El convenio de Tarragona también reproduce parcialmente las previsiones contenidas en el artículo 46.3 ET, si bien recorta las mismas en el caso de que el hecho causante de la excedencia sea el acogimiento, pues se refiere sólo a menores de tres años.

El convenio de Tenerife amplía la reserva del puesto de trabajo a los tres años que puede alcanzar la excedencia por maternidad.

Finalmente, el convenio de Vizcaya, en relación con la excedencia por maternidad, remite a la legislación vigente.

- En cuanto a la excedencia forzosa, los convenios de Murcia, Guipúzcoa, Tarragona y Ciudad Real reproducen las previsiones estatutarias existentes sobre este particular.

2.3. Comercio de vinos

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, tan sólo uno de los convenios analizados alude a la misma; se trata del convenio de Valencia, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores casados a la gratificación extraordinaria.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla son los siguientes:

El convenio de Valladolid señala que se destaca la vigencia del contenido del artículo 48.4 ET de suspensión del contrato de trabajo por razón de maternidad, cuya duración se extiende hasta 16 semanas ininterrumpidas en las condiciones en el mismo establecidas.

El convenio de Burgos, por su parte, reproduce parcialmente las previsiones estatutarias vigentes.

b) En cuanto al tratamiento de las excedencias, debe señalarse lo siguiente.

- De entrada, en algún caso se efectúa una remisión en bloque a las previsiones contenidas en el texto estatutario. Así sucede en los convenios de Murcia y Valencia; lo mismo, cabría indicar del de Córdoba, aunque incorpora un supuesto de excedencia derivado del ejercicio de cargo sindical en cualquier central sindical legalmente establecida.
- El tratamiento de la excedencia voluntaria, como de costumbre, es el más frecuente.

El convenio de Alicante la reconoce sólo para trabajadores fijos y fijos discontinuos; la duración oscila entre uno y cinco años; el reingreso debe solicitarse con una antelación de treinta días.

Los convenios de Valladolid y Pontevedra se limitan a reproducir el régimen estatutario.

El convenio de Vizcaya exige contar con una antigüedad mínima de dos años para situarse en excedencia voluntaria, la cual podrá durar hasta cinco años. Asimismo, la concesión está condicionada a que no se solicite por más de un 5% de la plantilla; igualmente se prohíbe que el trabajador se dedique a la misma actividad por cuenta propia o ajena. En cuanto a la reincorporación, se reconoce un mero derecho preferente al reingreso, salvo que la excedencia esté motivada por estudios o por enfermedad del cónyuge o hijos, casos en los el reingreso será automático siempre que la duración de la excedencia sea inferior a dos años.

- Por lo que respecta a la excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares, las previsiones detectadas son las siguientes.

El convenio de Alicante reproduce las previsiones estatutarias, si bien olvida las especialidades existentes en el caso de las familias numerosas, aunque el problema es menor en cuanto la reserva del mismo puesto de trabajo se reconoce con carácter general por dos años.

El convenio de Pontevedra, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, señala que durante el primer año computará a efectos de antigüedad y da derecho a la reserva de puesto de trabajo, mientras que después tendrá el mismo tratamiento que la excedencia voluntaria.

- La excedencia forzosa se aborda en los convenios de Alicante y Pontevedra en los mismos términos que en el texto estatutario. También el convenio de Zaragoza regula la excedencia forzosa por ejercicio de cargo sindical.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos tres convenios de los analizados aluden a la misma: Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), en el que se reserva el puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización y se reconoce el derecho a dos pagas extraordinarias; Cádiz, en el que a los trabajadores con antigüedad superior a un año se les reconoce el derecho a la percepción de las pagas extraordinarias y la de beneficios; y Guipúzcoa, donde se reconoce el derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias.
- En cuanto a la segunda, los convenios analizados que se detienen en regularla lo hacen, por lo general, reproduciendo total o parcialmente las previsiones estatutarias vigentes. Así sucede con los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patata), Granada, Sevilla y Zaragoza. Por su parte, el convenio de Pontevedra también reproduce dichas previsiones pero matiza que lo hace a “efectos informativos”.

b) Por otra parte, al margen del convenio de Navarra –que con carácter general señala que en relación con las excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente; únicamente en el supuesto de que la excedencia sea inferior o igual a un año, tendrá derecho a incorporarse automáticamente a su puesto de trabajo- el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- El tratamiento de la excedencia voluntaria ser el más abordado, variando las previsiones de convenio a convenio.

El convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos) reproduce las previsiones estatutarias para el caso en que la duración sea inferior a dos años, limitando el porcentaje de eventuales beneficiarios; para las de duración entre dos y cinco años, remite a la aplicación de las previsiones generales.

El convenio de Madrid remite en este punto a las previsiones contenidas en el ET. Por su parte, el de Murcia (agrícolas) y el de Almería reproducen las previsiones estatutarias. También el convenio de Pontevedra se mueve en esta línea, si bien matiza que lo hace a “efectos informativos”.

El convenio de Murcia (frutas y hortalizas) mejora la duración, pues permite que la mínima sea de seis meses.

El convenio de Alicante prevé que la duración oscilará entre tres meses y tres años; asimismo se refiere a la necesidad de instar el reingreso de manera anticipada que voluntariamente puede ser a puesto de categoría inferior en caso de no existir vacante en el de origen.

El convenio de Barcelona (frutas, verduras, etc.) exige contar con una antigüedad de 18 meses; asimismo, prevé que la duración oscilará entre seis meses y cinco años; finalmente establece la obligación de solicitar el reingreso de manera anticipada.

El convenio de Cádiz señala que la duración de la excedencia será de hasta cinco años, sin señalar una duración mínima obligatoria.

El convenio de Granada mejora la posibilidad de volver a disfrutar de una nueva excedencia pues reduce a dos años el período que debe transcurrir para ello; asimismo, si al solicitar la reincorporación no hubiese vacante, el trabajador puede optar entre esperar u ocupar una vacante inferior.

El convenio del Mercat del Camp de Reus y Tarragona, en relación con la excedencia voluntaria exige que el trabajador tenga una antigüedad de dos años y establece que la duración máxima será de dos años.

El convenio de Vizcaya exige que el trabajador tenga una antigüedad de dos años; por otra parte, prevé que la duración será hasta cinco años, sin establecer una duración mínima; igualmente, prohíbe que durante la misma se ejercite la actividad propia de la empresa; finalmente, señala que si se solicita hasta un año, la empresa está obligada a readmitir al excedente en el puesto de trabajo.

- Las referencias a la excedencia por maternidad y a la excedencia por cuidado de familiares se mueven por lo siguientes derroteros:

El convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos) prevé que tengan una duración de hasta tres años en ambos casos, y reconoce el derecho a la reincorporación automática; asimismo, para el caso del cuidado de familiares permite su solicitud a las parejas de hecho.

Los convenios de Almería, Barcelona (frutas, verduras, etc.), Granada, Sevilla, Zaragoza, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) y Madrid (patatas) reproducen el artículo 46.3 ET, si bien les falta incorporar el régimen particular previsto para los titulares de familias numerosas. Algo similar sucede con el convenio de Pontevedra, si bien éste matiza que lo hace a “efectos informativos”.

El convenio de Murcia (agrios) matiza en relación con la excedencia por cuidado de familiares que su duración será por el tiempo necesario.

El convenio de Murcia, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, prevé que durante el primer año compute a efectos de antigüedad y determine el derecho de reserva del puesto de trabajo; a partir de ahí, el régimen será el mismo que el de la excedencia voluntaria.; en cambio, para la excedencia por cuidado de familiares, prevé una duración de hasta tres años, existiendo reserva del mismo puesto los dos primeros y de uno de categoría similar durante el tercero.

El convenio de Alicante se limita a remitir a las previsiones estatutarias existentes en este punto.

- En relación con la excedencia forzosa el convenio de Madrid y el de Barcelona (frutas, verduras, etc.) remiten al ET; el de Murcia (agrios) y el de Almería lo reproducen.

2.5. Comercio de pescados

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS.

El convenio de La Coruña prevé que se reserve el puesto de trabajo hasta dos meses después de finalizar el servicio; asimismo, reconoce el derecho a percibir dos pagas extraordinarias.

El convenio de Mercabilbao prevé que los trabajadores con antigüedad superior a dos años percibirán dos pagas extraordinarias; por otra parte, los trabajadores casados, todas las percepciones periódicas de vencimiento superior al mes.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- En relación con la excedencia voluntaria, el convenio de Mercabilbao fija que la duración máxima será de cinco años, sin imponer ninguna duración mínima, prohíbe la concurrencia de actividades y reconoce una reserva de puesto de trabajo durante dieciocho meses; el de Pontevedra, al margen de reproducir las previsiones estatutarias, exige que la reincorporación se solicite con un mes de antelación a la finalización.
- En relación con la excedencia por cuidado de hijos, el convenio de Barcelona remite en este punto al artículo 46 ET; por su parte, en relación con esta excedencia y la derivada del cuidado de familiares, el convenio de Pontevedra reproduce las previsiones estatutarias, si bien no incorpora las previsiones específicas existentes para los titulares de familia numerosa.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio colectivo de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona y provincia viene a reproducir parcialmente las previsiones contenidas en el artículo 46.3 ET respecto a la excedencia por cuidado de hijos; únicamente añade la obligación de solicitar el reingreso con un mes de antelación al fin de la excedencia.

2.7. Comercio de ganadería

Ninguno de los convenios analizados se detiene en la regulación de estas materias.

2.8. Panaderías y masas congeladas

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos dos convenios aluden a la misma: Por un lado, el convenio de Lérida, que reconoce el derecho a percibir dos pagas extra siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a tres meses. Por otro, el convenio de Burgos, que establece que el personal que se incorpore al trabajo ordinario después del licenciamiento percibirá íntegramente y sin prorrateo las pagas extraordinarias devengadas a partir de la fecha de su incorporación y siempre que siga trabajando durante un período mínimo de seis meses. No serán abonadas las extraordinarias sucedidas durante el servicio militar.
- En cuanto a la segunda, el convenio de Guadalajara se limita a señalar que de acuerdo con el artículo 48.4 ET será de dieciséis semanas ininterrumpidas, distribuidas a elección de la interesada; el de Navarra, por su parte, reproduce el precepto señalado.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, el tratamiento de la excedencia voluntaria resulta ser el más frecuente, con previsiones distintas según el convenio de que se trate.

Así, el convenio de masas congeladas de Cataluña viene a reproducir las previsiones estatutarias, pero reconoce el derecho a la reincorporación automática, salvo que el puesto de trabajo haya sido amortizado por resolución administrativa o judicial.

El convenio de Cádiz mejora la duración de la excedencia, pues permite que se solicite por un período de entre uno y cinco años. Por otra parte, en cuanto al reingreso, si la duración es hasta tres años, será automático; en cambio, en los restantes casos se condiciona a la existencia de vacante.

El convenio de Álava viene a reproducir el régimen estatutario, si bien establece como límite que el trabajador no puede trabajar en el ramo en Álava ni en provincias limítrofes. Por otra parte, el reingreso es automático si la ley permite contratar a un sustituto.

El convenio de Málaga mejora la duración, pues permite que se solicite por un período de entre seis meses y cinco años. Asimismo, reconoce el derecho a la reincorporación automática.

El convenio de Alicante fija unos límites numéricos en cuanto a trabajadores que pueden encontrarse en esta situación. Asimismo, prohíbe la competencia en el municipio. La duración oscila entre seis meses y cinco años, debiéndose solicitar el reingreso de manera anticipada.

El convenio de Asturias reproduce las previsiones estatutarias, si bien añade que el reingreso se solicite con sesenta días de antelación a su finalización. Algo parecido sucede con el convenio de Salamanca, si bien en este caso el preaviso es de un mes.

El convenio de Jaén mejora la duración –entre seis meses y cinco años-; establece la prohibición de concurrir con la empresa; exige que el reingreso se solicite de manera anticipada; en el caso de que no haya vacante, el trabajador puede optar entre esperar u ocupar una vacante de categoría inferior.

El convenio de Guadalajara señala que será la prevista en el artículo 46 ET; además, los trabajadores que tengan una antigüedad de al menos dos años y se encuentren en dicha situación tienen reconocido el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Los convenios de Lugo y Murcia reproducen parcialmente las previsiones estatutarias.

El convenio de Vizcaya reproduce el texto estatutario, si bien mejora el punto relativo a la reincorporación, pues tiene un carácter automático cuando la duración es inferior a dos años.

- En segundo lugar, respecto la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, las cláusulas detectadas vienen a ser las comunes.

El convenio de Alicante reproduce el artículo 46.3 ET, si bien no incorpora las especialidades propias de los titulares de familia numerosa. El convenio de Lugo también lleva a cabo una reproducción parcial de las previsiones estatutarias.

Los convenios de Asturias y Lugo se refieren sólo a la excedencia por cuidado de hijos, limitándose a reproducir parcialmente las previsiones del ET.

El convenio de Murcia mejora la duración de la excedencia por cuidado de familiares, al permitir que alcance los dos años; por otra parte, tanto en este caso como en la excedencia por cuidado de hijos establece que la reserva del puesto de trabajo sea por dos años.

- Finalmente, en relación con la excedencia forzosa, los convenios de Asturias, Murcia y Lugo reproducen las previsiones estatutarias, si bien el primero exige que la reincorporación se preavise con sesenta días de antelación. También el convenio de Segovia se refiere a la excedencia por cargo sindical.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

a) De entrada, los convenios analizados no contienen previsiones sobre la suspensión del contrato.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

El convenio de Alicante se centra en una excedencia voluntaria, para cuyo disfrute exige una antigüedad de cuatro años, siendo los motivos que permiten solicitarla los relacionados con la maternidad, enfermedades o estudios. Asimismo,

exige que la empresa cuente con más de tres trabajadores. Finalmente, establece que computará a efectos de antigüedad si así lo prevé la ley y que la reincorporación al puesto de trabajo debe solicitarse con un mes de antelación.

El convenio de Murcia reproduce las previsiones que sobre excedencias se contienen en el artículo 46 ET con los siguientes matices: en el caso de la excedencia por cuidado de hijos, falta incorporar las especialidades propias de los titulares de familias numerosas; en cuanto a la excedencia por cuidado de familiares, mejora la duración

3. COMERCIO DEL METAL

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos dos convenios aluden a la misma. Se trata del convenio de Barcelona, donde se reconoce el derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias si el trabajador cuenta con una antigüedad superior a dos años, y del convenio de Sevilla (comercio de hierros, etc.), en el que al margen del reconocimiento de esas dos pagas, pero para trabajadores con antigüedad superior al año, reserva el puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización.
- En cuanto a la segunda, el convenio de Palencia se limita a reproducir lo dispuesto en el artículo 48.4 ET; por su parte, el convenio de Pontevedra también efectúa idéntica reproducción, pero, según señala de manera expresa, "a efectos informativos".

b) Por otra parte, al margen del convenio de Zamora que efectúa una remisión en bloque al ET, el tratamiento de las excedencias en los restantes convenios es el que a continuación se detalla.

- De entrada en relación con la excedencia forzosa, los convenios de Alicante, Orense, Pontevedra, Valencia y Jaén reproducen las previsiones estatutarias.
- En segundo lugar, el tratamiento de la excedencia voluntaria como de costumbre resulta ser el más frecuente, con previsiones muy diversas según los convenios.

Los convenios de Alicante, Pontevedra, Orense y Valencia se limitan a reproducir las disposiciones estatutarias, si bien el último convenio mencionado añade que si es por estudios, será de concesión obligatoria.

Los convenios de Cádiz y Jaén mejoran la duración que de esta excedencia prevé el ET, pues permite que se solicite por espacio comprendido entre tres meses y cinco años.

El convenio de Vizcaya mejora la duración de esta excedencia –hasta cinco años, sin exigir un mínimo determinado–; en cuanto al régimen jurídico, al margen de prohibir la competencia con la empresa, señala que si se solicita hasta un año, se reserva el puesto de trabajo.

- En tercer lugar, respecto las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, el resultado es el que a continuación se detalla.

El convenio de Alicante, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, viene a reproducir las previsiones del artículo 46.3 ET –sin incluir las relativas a las familias numerosas–, si bien da a entender que los solicitantes sólo tienen derecho a una preferencia de reingreso, condicionada a la existencia de vacante.

El convenio de Badajoz, en relación con la excedencia por maternidad, reconoce un derecho al reingreso automático una vez han transcurrido tres años.

El convenio de Barcelona simplemente remite a las disposiciones contenidas en el ET y en la Ley de conciliación familiar. En sentido parecido el convenio de Las Palmas remite a la normativa vigente.

El convenio de La Rioja, además de las previsiones estatutarias, prevé una excedencia por enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres de hasta tres meses, con reserva del puesto de trabajo.

El convenio de León prevé, en relación con la excedencia por maternidad o paternidad, que las empresas reintegrarán obligatoriamente a su puesto a los trabajadores que la hayan solicitado, debiendo instarse con dos meses de antelación; así pues, mejora las previsiones estatutarias, donde la reserva del mismo puesto de trabajo alcanza sólo al primer año, pasando a continuación a reserva en puesto de igual o similar categoría.

El convenio de Orense, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, prevé que durante el primer año computa a efectos de antigüedad y da derecho a reserva del puesto de trabajo, mientras que a partir de dicho momento se le da el tratamiento de la excedencia voluntaria.

Los convenios de Palencia, Vizcaya y Tarragona reproducen las previsiones contenidas en el 46.3 sobre excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, si bien olvidan integrar las especialidades relativas a los titulares de familia numerosa en punto a la reserva del puesto de trabajo. Lo mismo sucede con el convenio de Pontevedra, si bien éste aclara que lo hace sólo “a efectos informativos”.

El convenio de Valencia también reproduce el artículo 46.3 ET, con olvido de las especialidades propias de los titulares de familia numerosa; ahora bien, añade que “*las trabajadoras, en el supuesto de maternidad, podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un período máximo de tres años*”, donde a pesar de mejorarse las previsiones estatutarias al ampliar la duración de la reserva del puesto de trabajo, ciertamente se está ante una previsión de carácter discriminatorio, al limitar el derecho a las trabajadoras.

El convenio de Zaragoza, al margen de remitir al artículo 46.3 ET en relación con la excedencia por cuidado de hijos, prevé la incorporación automática en el puesto de trabajo, pero sin limitarla de modo expreso al primer año.

- Finalmente, existen otras previsiones.

Así, el convenio de Cádiz regula una excedencia por estudios, cuya duración no especifica, pero para la que reconoce el derecho al reingreso automático si se solicita en dos meses.

Por su parte, el convenio de Madrid señala que *los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de*

origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de procedimiento de separación, nulidad o divorcio. Será también automático el reingreso de las trabajadoras que solicitaron excedencia por maternidad en iguales condiciones de puesto y plaza que las establecidas en el apartado anterior.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

a) De entrada, ninguno de los convenios analizados abordan la regulación de la suspensión del contrato de trabajo.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

El convenio de Madrid se refiere a la excedencia forzosa por cargo sindical, donde viene a reproducir el régimen legal, y la excedencia por cuidado de hijos, punto en el que reproduce las previsiones del artículo 46.3, olvidándose de las especialidades de los titulares de familia numerosa e incorporando ciertas formalidades al ejercicio del derecho.

Por su parte, el convenio de Sevilla contempla la excedencia por cuidado de hijos como un derecho de la mujer trabajadora, reconociendo el derecho de reserva del puesto de trabajo, sin especificar que dicha reserva sea sólo durante el primer año y que después sea uno de categoría similar.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos cinco convenios aluden a la misma: Madrid, que se limita a reproducir las previsiones estatutarias; Alicante, donde el trabajador con una antigüedad superior a dos años tiene derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias; Cantabria, que añade a lo anterior el derecho a incorporarse al puesto de trabajo con ocasión de permisos de duración superior a quince días, salvo que se haya contratado a un interino, en cuyo caso queda a decisión discrecional de la empresa; Tenerife, donde se reconoce a los trabajadores con antigüedad superior al año y que se encuentren casados o hayan constituido una pareja de hecho, el derecho a percibir las dos pagas extraordinarias; Vizcaya reconoce tres pagas a los casados y dos a los solteros.
- En cuanto a la segunda, el convenio de Madrid se limita a reproducir lo establecido en el artículo 48.4 ET. El convenio de Pontevedra, por su parte, hace lo mismo, si bien en este caso se matiza que lo efectúa a “efectos informativos”.

b) Por otra parte, al margen del convenio de Valencia que efectúa una remisión en bloque al ET, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, por lo que respecta a la excedencia forzosa, el convenio de Madrid reproduce las previsiones estatutarias.
- En segundo lugar, el tratamiento resulta algo más frecuente e interesante en el caso de la excedencia voluntaria.

El convenio de Badajoz prevé como requisitos para acceder a la misma, al margen de la antigüedad de un año, que no la solicite más de un 3% de la plantilla; asimismo se mejora su duración –entre uno y cinco años-; finalmente reconoce el reingreso automático siempre que se solicite con noventa días de antelación.

El convenio de Lugo reproduce las previsiones estatutarias, pero añade de modo expreso la prohibición de concurrencia desleal; de producirse, se pierde el derecho al reingreso.

El convenio de Madrid exige ser fijo para acceder a esta excedencia, pero mejora su duración –entre uno y cinco años-.

El convenio de Vizcaya prevé que el personal indefinido con una antigüedad superior al año tiene derecho a solicitar una excedencia de hasta tres años, con un derecho preferente al reingreso según el artículo 46.5 ET; asimismo, añade que durante el primer año el reingreso será automático.

- En tercer lugar, en relación con la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, los resultados son los que a continuación se exponen.

El convenio de Badajoz, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, parece reconocer el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo en cualquier momento, si bien lo limita a la mujer trabajadora.

El convenio de Cantabria, en sentido parecido, se refiere al derecho a reincorporarse en el puesto de trabajo sin limitarlo al primer año, como en el ET, por lo que parece que alcance a toda la excedencia; por otra parte, en este caso no se alude en exclusiva a la mujer. En la misma línea se mueve el convenio de León, que alude a la reincorporación obligatoria en el puesto de trabajo siempre que se solicite con dos meses de antelación al fin de la excedencia.

Los convenios de Cataluña y Madrid reproducen parcialmente las previsiones del artículo 46.3 respecto la excedencia por cuidado de hijos. El de Lugo hace lo mismo respecto dicha excedencia y la excedencia por cuidado de familiares, si bien añade la prohibición de concurrencia desleal so pena de perder el derecho al reingreso. El convenio de Pontevedra también se mueve en esta línea de limitarse a reproducir el 46.3 ET, si bien matiza que lo hace a “efectos informativos”.

El convenio de Zaragoza, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, remite al régimen legal.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, sólo aparece en el convenio de Barcelona, donde se prevé que el trabajador con antigüedad superior a dos años tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias.
- En cuanto a la segunda, los convenios de Orense y Pontevedra reproducen las previsiones estatutarias vigentes.
- Al margen de lo anterior, el convenio nacional de la construcción reproduce las previsiones del artículo 45 ET; asimismo, en relación con la suspensión

del contrato por razones de fuerza mayor explicita los motivos que pueden merecer dicha consideración a efectos de lo prevenido en el artículo 47 ET.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, por lo que respecta a la excedencia forzosa, únicamente se refiere a ella el convenio nacional de la construcción que, por lo demás, se limita a reproducir lo previsto en el texto estatutario y matizar que se pierde el derecho al reingreso si se incurre en concurrencia desleal.
- En segundo lugar, en relación con la excedencia voluntaria, las previsiones aparecen en al menos tres convenios de los analizados.

El convenio nacional de la construcción se limita a reproducir las previsiones estatutarias al respecto, añadiendo que se pierde el derecho al reingreso si se incurre en concurrencia desleal.

El convenio de Alicante exige una antigüedad de dos años para acceder a la misma; por otra parte mejora la duración –hasta cinco años-, el derecho a volver a disfrutarla –transcurridos dos años- y prevé la reincorporación al puesto de trabajo dentro de los tres meses siguientes.

El convenio de Jaén mejora la duración, pues permite que se solicite por período entre uno y cinco años; asimismo, para el caso de que al solicitar el reingreso no haya vacante, permite que el trabajador opte entre esperar u ocupar la vacante de inferior categoría.

- Por último, en cuanto a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, el convenio nacional de la construcción reproduce las previsiones estatutarias, si bien se olvida del régimen específico reconocido a los titulares de familia numerosa y matiza que se pierde el derecho al reingreso si se incurre en concurrencia desleal.

El convenio de Alicante, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, se limita a reproducir parcialmente el artículo 46.3 ET.

El convenio de Orense reproduce parcialmente las previsiones sobre excedencia por cuidado de hijos, pero mejora la duración de la excedencia por cuidado de familiares, al elevar la misma hasta dos años; por otra parte, encabeza la regulación de ambas con la referencia a que resultará obligatorio el reingreso si se solicita con dos meses de antelación.

Los convenios de Pontevedra y Tarragona, finalmente, reproducen parcialmente las previsiones del 46.3 sobre excedencias por cuidado de hijos y familiares, olvidándose de incorporar las previsiones especiales relativas a los titulares de familia numerosa.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se circunscriben a reproducir las previsiones estatutarias sobre suspensión por parto, adopción o acogimiento o remitir a las mismas. Así sucede con el convenio nacional y con los convenios de Cataluña y Madrid.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- La excedencia voluntaria se recoge en el convenio de Madrid en los mismos términos que el ET.
- Por otra parte, tanto el convenio nacional, como los convenios de Cataluña y Madrid vienen a reproducir parcialmente lo previsto en el ET al respecto o a efectuar una remisión al mismo.

8. COMERCIO TEXTIL

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran sobre todo en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos seis convenios aluden a la misma: Almería –con antigüedad de un año, derecho a percibir las dos pagas extraordinarias-; Madrid –reconoce la reserva del puesto de trabajo hasta dos meses después de la finalización del servicio, el derecho a percibir dos pagas extra y el derecho a percibir a trabajar durante los permisos de duración superior a treinta días, si no se ha contratado a un interino-; Tenerife –reconoce el derecho de los casados y parejas de hecho a percibir las dos pagas extraordinarias-; Vizcaya –reconoce el derecho a la reincorporación durante los dos meses siguientes y, si el trabajador cuenta con una antigüedad superior a los dos años el derecho a percibir dos pagas extraordinarias. Por otra parte, los convenios de Pontevedra (mayoristas) y Pontevedra (detallistas) remiten al ET en este punto.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en regularla lo hacen en el sentido siguiente.

Por un lado, los convenios de Almería y Barcelona reproducen las previsiones estatutarias vigentes o remiten a las mismas.

Por su parte, los convenios de Pontevedra (detallistas) y Pontevedra (mayoristas) se mueven en la misma línea de reproducir el artículo 48.4 ET, pero aclaran que lo hace a “efectos informativos”.

El convenio de Burgos viene a recoger parcialmente lo previsto en el ET, si bien en relación con el descanso por maternidad señala que ocho semanas se disfrutarán antes del parto y otras ocho después, salvo que la interesada prefiera otra opción.

Finalmente, existe un par de convenios que reproducen las previsiones estatutarias previas a la reforma de la ley 39/1999. Se trata de los convenios de Orense y Madrid, si bien este último sólo en el caso de la suspensión por parto, no así en la suspensión por adopción o acogimiento. Por otra parte, dicho convenio incorpora un permiso especial de dos meses más, pero sólo para la madre.

- Al margen de lo anterior, el convenio de Ciudad real afronta la regulación de la suspensión por motivos relacionados con las crisis empresariales, respecto la que exige comunicación previa a los representantes de los trabajadores con 30 días de antelación, así como la obligación de facilitar anticipadamente a dichos sujetos o a los trabajadores directamente toda la documentación necesaria.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, por lo que respecta a la excedencia forzosa, los convenios de Badajoz, La Rioja, Madrid y Jaén reproducen el régimen del ET en este punto. El convenio de Tarragona prevé la excedencia por cargo sindical comarcal o superior con reingreso garantizado.
- En segundo lugar, la excedencia voluntaria presenta un tratamiento más frecuente en los convenios analizados.

Los convenios de Almería, Madrid y Lugo se limitan a reproducir las previsiones estatutarias existentes al respecto.

El convenio de Badajoz limita el disfrute de este derecho al 3% de la plantilla; asimismo mejora la duración de esta excedencia –entre uno y cinco años- y la posibilidad de volver a disfrutarla –transcurridos tres años-; finalmente, prevé la necesidad de solicitar el reingreso con 90 días de antelación.

El convenio de Jaén mejora la duración –entre 12 meses y cinco años, regula los criterios de concesión y señala que si no se solicita el reingreso, se cesa en la empresa.

El convenio de Tenerife mejora la duración –entre seis meses y cinco años- y garantiza la reincorporación automática si se solicita con antelación de dos meses.

El convenio de Vizcaya exige contar con una antigüedad de dos años para acceder a la excedencia voluntaria. Por otra parte, mejora la duración de la misma, en cuanto de modo genérico señala que la misma podrá alcanzar hasta cinco años, sin exigir una duración mínima; por otra parte, durante el primer año, se reconoce el derecho al reingreso. Finalmente, exige que se encuentre motivada por motivos familiares de carácter grave.

- En tercer lugar, el régimen convencional de la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares arroja los resultados siguientes.

Los convenios de Almería, Tarragona, Vizcaya y Madrid se limitan a reproducir las previsiones del artículo 46.3 ET, si bien olvidan incorporar las especialidades que en punto al reingreso existen en el caso de los titulares de familias numerosas. En la misma línea se mueven los convenios de Pontevedra (detallistas) y Pontevedra (mayoristas), si bien ambos matizan que lo hacen a “efectos informativos”.

Los convenios de Barcelona y Tenerife reproducen parcialmente el ET y remiten a dicho texto en lo no previsto.

El de Lugo se limita a remitir al ET.

El convenio de Alicante, al regular la excedencia por maternidad, amplía la reserva del mismo puesto de trabajo hasta el segundo año de la misma.

El convenio de Badajoz, al afrontar la regulación de la excedencia por maternidad, lo hace en una cláusula que lleva por título derechos de la mujer trabajadora; por otra parte, se limita a señalar que será de un año la reserva del puesto de trabajo.

El convenio de La Rioja, además de las previsiones estatutarias, recoge una excedencia especial por cuidado de hijos, cónyuge o padres de hasta tres meses de duración.

El convenio de León, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, señala que será obligatoria la reintegración en el puesto de trabajo, si se solicita con dos meses de antelación, sin matizar que esa reserva del mismo puesto de trabajo sólo se produzca durante el primer año, por lo que mejora el ET, donde a partir del primer año, únicamente se garantiza el reingreso en un puesto de categoría equivalente.

El convenio de Zaragoza, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, viene a reproducir parcialmente las previsiones del ET, si bien parece extender la reserva del mismo puesto de trabajo a lo largo de la duración de toda la excedencia, no sólo durante el primer año.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos tres de los convenios analizados aluden a la misma. Se trata de los convenios colectivos de Cádiz –que reconoce a los trabajadores con antigüedad superior a dos años el derecho a la percepción de tres pagas-, La Coruña – que reconoce el derecho a percibir el 25% del salario previsto en el convenio- y Madrid –donde para los trabajadores con antigüedad superior al año tienen derecho a percibir dos pagas extraordinarias, mientras los que además de dicha antigüedad, su servicio militar esté reducido por motivos familiares a tres meses, tendrán derecho a cobrar las tres mensualidades de salario correspondientes a tales meses-.
- En cuanto a la segunda, los convenios que se detienen en dicha causa no pasan de reproducir las previsiones estatutarias vigentes o remitir a las mismas. Así sucede en el caso de los convenios de Barcelona, Jaén y Madrid. Por su parte, el convenio de Pontevedra se mueve en la misma línea que los anteriores, si bien matiza que lo hace a “efectos informativos”.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, las previsiones sobre excedencia forzosa coincidentes con las presentes en el ET aparecen en los convenios de Alicante, Badajoz, Jaén, Madrid, Navarra
- En segundo lugar, el análisis del tratamiento dado a la excedencia voluntaria arroja unos resultados de mayor interés.

El convenio de Alicante mejora la duración prevista en el ET, pues permite que se solicite por un período comprendido entre uno y cinco años. No obstante, permite disfrutar de la misma por una sola vez, cuando en el ET el derecho se regenera transcurridos cuatro años. Por último prevé que en el caso de que no haya vacante al solicitar el reingreso, el excedente puede optar entre esperar u ocupar una vacante de categoría inferior.

El convenio de Badajoz limita las posibilidades de disfrute, pues señala que sólo podrán acceder a esta excedencia al mismo tiempo el 3% de la plantilla. Por otra parte mejora tanto la duración –entre uno y cinco años- así como la posibilidad de generar de nuevo el derecho a disfrutar de la misma –transcurso de tres años-. Finalmente, señala que el reingreso debe solicitarse con una antelación de noventa días, pues de lo contrario se pierde.

El convenio de Jaén mejora su duración, pues permite que se solicite por un período entre doce meses y cinco años.

Los convenios de Lugo, Navarra, Orense y Madrid reproducen las previsiones del ET al respecto, si bien el primero añade la prohibición de competencia o concurrencia con la empresa.

El convenio de Vizcaya exige para acceder a la misma, además de una antigüedad superior al año, ser fijo; por otra parte, para el caso de que la duración sea inferior a un año, señala que existe reserva de puesto de trabajo.

- En tercer lugar, respecto la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, las previsiones detectadas se mueven por las siguientes líneas.

El convenio de Badajoz, respecto la excedencia por maternidad, la contempla como un derecho de la mujer y señala que hay un año de reserva de puesto de trabajo, sin especificar qué sucede durante los dos siguientes.

El convenio de Zaragoza, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, remite al ET. Los convenios de Barcelona, Madrid y Cantabria reproducen parcialmente las previsiones del artículo 46.3 ET sobre dicha excedencia. Algo parecido sucede con el convenio de Lugo, si bien añade la prohibición de concurrencia o competencia con la empresa. Los convenios de Orense y Vizcaya también reproducen parcialmente las previsiones del 46.3 ET, si bien en este caso no sólo respecto la excedencia por cuidado de hijos, sino también para la excedencia por cuidado de familiares. Igualmente, el convenio de Pontevedra se mueve en esta misma línea de reproducción parcial de las previsiones sobre ambas excedencias, si bien matiza que lo hace a “efectos informativos”.

El convenio de Jaén efectúa una remisión genérica al ET en relación con la maternidad.

El convenio de León, en relación con la excedencia por maternidad, parece extender la reserva del puesto de trabajo a toda la duración de la misma.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

a) El convenio nacional, en relación con la suspensión por parto, reproduce el artículo 48 ET.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias en dicho convenio es el que a continuación se detalla.

- De entrada, respecto la excedencia voluntaria, endurece los requisitos de acceso previstos en el ET, pues exige tener una antigüedad superior a dos años y ser fijo; por otra parte, mejora la duración –entre doce meses y cinco años-; finalmente, en el caso de que al solicitar la reincorporación no haya vacantes, permite al trabajador optar entre esperar a que la haya u ocupar una vacante de inferior categoría.
- Por otra parte, en relación con las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, reproduce las previsiones estatutarias existentes al respecto, si bien se olvida de integrar las especialidades que en punto al derecho al reingreso existen para los trabajadores titulares de familia numerosa.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

a) Ninguno de los convenios analizados contiene previsiones específicas relativas a la suspensión del contrato.

b) Por otra parte, en cuanto a las excedencias, el panorama detectado es el siguiente.

El convenio de Navarra se centra en la regulación de la excedencia voluntaria, para la cual se exige contar con una antigüedad de un año, siendo su concesión de carácter discrecional para la empresa. Por otra parte, señala que su duración podrá ser de hasta tres años, lo que implica un recorte de lo previsto en el ET. Finalmente, señala que la empresa garantiza el puesto de trabajo.

El convenio nacional por su parte regula la excedencia por cuidado de hijos –en la que se garantiza la reserva del puesto de trabajo durante los tres años-, la excedencia sindical –incluidos los cargos comarcales o superiores-, la excedencia por cuidado de familiares –donde se mejora su duración, hasta alcanzar tres años, si bien la reserva del puesto de trabajo sólo opera durante el primero- y una excedencia especial por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, siempre que el trabajador tenga a su cargo hijo menor de 12 años, para la que se prevé una duración de 30 días y se garantiza el reingreso automático.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

a) El convenio nacional alude a la suspensión por maternidad, para la que prevé una duración de 16 semanas y remite en su régimen al ET.

b) Por otra parte, las previsiones de dicho convenio en relación con la excedencia se centran en la voluntaria –reproduce las previsiones del ET, pero mejora lo relativo a la reincorporación, pues prevé que tenga un carácter automático- y la excedencia por maternidad –en la que también se reproducen las previsiones estatutarias, pero el régimen que reproduce es el previo a la ley 4/1995, es decir, cómputo de la antigüedad y reserva del puesto de trabajo durante el primer año, y tratamiento como una excedencia voluntaria en los dos siguientes.

10.4. Farmacia

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, tan sólo aparece en el convenio de Barcelona, donde se reconoce a los trabajadores que

tengan una antigüedad superior a dos años tienen reconocido el derecho a percibir las dos pagas extraordinarias.

- En cuanto a la segunda, el convenio nacional reproduce las previsiones contenidas en el artículo 48 ET; por su parte, el convenio de Cádiz se mueve en una línea parecida, pero no se ajusta a las modificaciones introducidas en el año 1999 con la ley de conciliación familiar

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, por lo que atañe a la excedencia forzosa, los convenios de Cádiz, Vizcaya y Alicante reproducen las previsiones estatutarias. Por lo demás, el último de los convenios mencionados equipara a esta situación las excedencias motivadas por becas, viajes de estudio o participación en determinados cursillos.
- En segundo lugar, el tratamiento de la excedencia voluntaria resulta algo más variado.

El convenio nacional mejora las previsiones estatutarias, pues permite volver a disfrutarla después de transcurridos dos años.

Los convenios de Alicante y Vizcaya simplemente reproducen las previsiones contenidas en el artículo 46 ET sobre esta cuestión.

El convenio de Cádiz mejora las previsiones sobre duración, pues permite que se solicite por un período de entre uno y cinco años; por otra parte, en relación con el reingreso señala que se garantiza durante el primer año si hay vacante.

- En tercer lugar, por lo que respecta a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, el panorama es el siguiente.

El convenio nacional reproduce las previsiones contenidas en el artículo 46.3 ET, si bien le falta incorporar las previsiones específicas sobre el régimen del reingreso en el caso de titulares de familia numerosa; por otra parte, extiende estas excedencias a las parejas de hecho.

Los convenios de Alicante y Vizcaya, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, también reproducen parcialmente el artículo 46.3 ET, faltando igualmente en este caso la referencia al régimen especial de reingreso en el caso de los titulares de familia numerosa.

El convenio de Barcelona regula la excedencia por maternidad, mejorando parcialmente el régimen del ET, ya que la reserva del puesto de trabajo alcanza los dos años; ahora bien, el problema es que contempla esta excedencia como un derecho de la mujer.

El convenio de Cádiz, en relación con la excedencia por maternidad, parece que reconozca durante el primer año exclusivamente un mero derecho preferente a ocupar las vacantes de su categoría.

- Finalmente, el convenio nacional, se refiere a una excedencia motivada por becas, viajes de estudio o participación en ciertos cursillos para la se reconoce la reserva del puesto de trabajo; la misma excedencia, como ya se ha indicado, aparece en el convenio de Alicante.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, al menos dos convenios aluden a la misma. Por un lado, el convenio nacional alarga el derecho a la reincorporación hasta dos meses; además reconoce el derecho a percibir dos pagas extraordinarias; finalmente, reconoce el derecho del trabajador a incorporarse a la empresa en los permisos de duración superior a 30 días. Por otro, el convenio de Vizcaya reconoce el derecho a percibir las pagas de junio y diciembre, así como a reintegrarse en el puesto de trabajo con ocasión de los permisos de duración superior a quince días.
- En cuanto a la segunda, tanto el convenio nacional para la industria fotográfica como el de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos reiteran el contenido del artículo 48.4 ET.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- En primer lugar, en relación con la excedencia voluntaria el convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos reproduce simplemente las previsiones del ET. El convenio nacional para la industria fotográfica mejora la duración de la excedencia, pues permite que se solicite por un período de entre uno y cinco años y reconoce al derecho al reingreso cuando se pone fin a la misma de manera anticipada.
- En segundo lugar, la excedencia por cuidado de hijos aparece contemplada en el convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos, que viene a reproducir las previsiones estatutarias, sin incorporar el régimen específico en materia de reingreso que existe para los titulares de familias numerosas; al margen de lo anterior, debe indicarse que dicha excedencia se contempla en este convenio como un derecho de las trabajadoras.
- Finalmente, el convenio nacional para la industria fotográfica regula la excedencia sindical.

11.2. Óptica

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, únicamente es objeto de atención en el convenio de Cataluña, donde se reconoce a los trabajadores con una antigüedad superior a un año el derecho a percibir dos pagas extraordinarias y la paga de beneficios.
- En cuanto a la segunda, los convenios de Barcelona, Tarragona y Madrid reproducen las previsiones estatutarias vigentes.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, la excedencia forzosa aparece en el convenio de Madrid en términos similares a los previstos en el ET.

- En segundo lugar, la excedencia voluntaria se regula en los convenios de Madrid y Navarra.

El primero exige para acceder a ella que el trabajador, además de una antigüedad superior al año, sea indefinido; la duración es objeto de mejora, pues permite que el período de disfrute sea entre doce meses y cinco años; finalmente, en cuanto a la reincorporación, en el caso de que no haya vacante, el trabajador puede optar entre esperar a que la haya u ocupar una vacante inferior.

El segundo de los convenios mencionados se limita a mejorar el punto relativo a la reincorporación, pues reconoce una reserva del puesto de trabajo durante dos años.

- En tercer lugar, por lo que respecta a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, el panorama es el siguiente.

El convenio Cataluña y Navarra, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, simplemente reproducen las previsiones del 46.3 ET, si bien le falta incorporar las especialidades relativas al reingreso en el caso de los titulares de familias numerosas.

Los convenios de Barcelona y Tarragona, en relación con la excedencia por cuidado de hijos, reproducen parcialmente las previsiones estatutarias; en cambio, en el caso de la excedencia por cuidado de familiares mejora su duración al ampliarla a dos años en el caso de que sea para cuidar de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 1,5 SMI.

El convenio de Madrid, en relación con la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, viene a reproducir parcialmente el artículo 46.3 ET, si bien mejora la segunda pues permite que su duración alcance los tres años.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

a) De entrada, las previsiones detectadas sobre suspensión del contrato se centran en las relacionadas con el SM/PSS y el parto, adopción y acogimiento.

- Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, únicamente el convenio de Guipúzcoa alude a la misma, ampliando a dos meses la reserva del puesto de trabajo tras la finalización del servicio, reconociendo el derecho a reincorporarse en el puesto de trabajo en los permisos de duración superior a 15 días y garantizando el derecho del trabajador a percibir las dos pagas extraordinarias y la paga de beneficios con carácter general, así como el 25 % del salario cuando dicho sujeto tenga un hijo a cargo.
- En cuanto a la segunda, la tónica general es el silencio, si bien el convenio nacional reconoce un permiso especial de dos meses para la mujer tras la baja maternal.

b) Por otra parte, el tratamiento de las excedencias es el que a continuación se detalla.

- De entrada, la excedencia forzosa se recoge en el convenio nacional y en el de Jaén, sin añadir nada a lo previsto en el ET.
- En segundo lugar, la excedencia voluntaria se regula en el convenio nacional y en los de Jaén, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra.

El convenio nacional y el de Jaén se limitan a reproducir las previsiones estatutarias.

El convenio de Vizcaya exige contar con una antigüedad superior a tres años y que no se solicite por más de diez trabajadores ni más del 10% de la plantilla; la duración oscila entre seis meses y dos años; el reingreso es automático.

El convenio de Guipúzcoa garantiza, bajo ciertas circunstancias, el derecho a la reincorporación inmediata.

El convenio de Navarra mejora la duración –entre uno y cinco años- y la posibilidad de disfrutar de un nuevo derecho –transcurridos dos años-; por otra parte, en el caso de que no haya vacante el trabajador puede optar entre esperar u ocupar una vacante de inferior categoría.

- Finalmente, en cuanto a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares el panorama es el que a continuación de detalla.

El convenio nacional, en relación con la excedencia por maternidad, reconoce el reingreso en el puesto de trabajo el primer año o al finalizar; en cuanto a la excedencia por cuidado de familiares admite que pueda alcanzar los tres años.

El convenio de Guipúzcoa, en relación con la excedencia por maternidad, se limita a remitir a las previsiones estatutarias.

El convenio de Navarra, en relación con la excedencia por cuidado de familiares mejora su duración hasta los tres años; en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, la contempla como un derecho de la mujer. En ambos casos, se reconoce el reingreso automático.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

a) El convenio nacional, en relación con la suspensión del contrato, aborda el tratamiento de la suspensión por parto, adopción o acogimiento, viniendo a reproducir las previsiones del artículo 48.4 ET; asimismo, regula un permiso adicional no retribuido de dos meses tras la baja maternal.

- b) El tratamiento que dicho convenio ofrece de las excedencias es el siguiente.

De entrada, respecto la excedencia forzosa, nada se altera sobre lo establecido en el ET; en el caso de la excedencia voluntaria se mejora la duración –entre uno y cinco años- y se regulan las condiciones de reingreso.

En segundo lugar, respecto la excedencia por cuidado de familiares se mejora la duración, pues se permite que alcance los tres años, si bien sólo durante el primero se prevé que compute a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.

En tercer lugar, respecto la excedencia por cuidado de hijos, se contempla como una derecho de la mujer trabajadora y reconoce el derecho al reingreso a lo largo de la misma, si bien no aclara que sea en el mismo puesto, lo que supondría una mejora respecto las previsiones estatutarias, donde a partir del primer año la reserva lo es sólo de un puesto de categoría similar.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén únicamente se refiere a la suspensión por causa del servicio militar, respecto la cual prevé el derecho a percibir dos pagas extraordinarias, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad superior al año.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

a) Ninguno de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito contiene previsiones destacables en relación con la suspensión del contrato.

b) En cambio, los resultados son algo distintos en el caso de las excedencias.

- Por lo que respecta a la excedencia voluntaria, su tratamiento tan sólo aparece en dos convenios.

El convenio de la Comunidad Valenciana exige para acceder a la misma una antigüedad de al menos cinco años y ser fijo; asimismo, fija otros límites de acceso adicionales –no más del 5% de trabajadores pueden acceder a la misma y, si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores, tan sólo pueden disfrutarla tres de ellos-; igualmente se prohíbe al trabajador que preste servicios en empresa similar o que implique concurrencia; finalmente se dispone que durante el primer año se reserva el puesto de trabajo y tras el mismo sólo se reconoce una preferencia a ocupar vacante.

El convenio de Guipúzcoa requiere una antigüedad de dos años; la duración también oscila entre uno y cinco años; se prohíbe la concurrencia y cuando el trabajador solicita el reingreso, si no existe vacante, puede optar entre esperar u ocupar una vacante inferior.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional no contiene previsiones destacables en esta materia.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

a) El convenio nacional tan sólo se refiere a la suspensión por parto, adopción o acogimiento, limitándose a reiterar lo establecido en el artículo 48.4 ET.

b) El tratamiento de las excedencias no resulta mucho más ambicioso, pues simplemente reproduce las previsiones estatutarias relativas a la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, incluyendo las especialidades propias de los titulares de familias numerosas en relación con la reserva de puesto de trabajo.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

a) El convenio nacional tan sólo se refiere a la suspensión por parto, adopción o acogimiento, limitándose a reproducir lo establecido en el artículo 48.4 ET.

b) El tratamiento de las excedencias no resulta mucho más ambicioso: por un lado, reproduce las previsiones estatutarias relativas a la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, si bien le falta incorporar las especialidades propias de los titulares de familias numerosas en relación con la reserva de puesto de trabajo; por otro reitera sin más las relativas a la excedencia voluntaria.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional no contiene previsiones relacionadas con la suspensión del contrato. En cambio, regula la excedencia voluntaria para la que exige además de tener una antigüedad superior al año, ser trabajador fijo; la duración se fija entre doce meses y cinco años; en el caso de que no haya vacante, el trabajador puede optar entre esperar u ocupar una vacante inferior.

19. TELEMARKETING

a) El convenio nacional tan sólo se refiere a la suspensión por parto, adopción o acogimiento, limitándose a reiterar lo establecido en el artículo 48 ET.

b) El tratamiento de las excedencias no resulta mucho más ambicioso: por un lado, reproduce las previsiones estatutarias relativas a la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia por cuidado de familiares, si bien le falta incorporar las especialidades propias de los titulares de familias numerosas en relación con la reserva de puesto de trabajo; por otro, prevé una excedencia especial de un mes con derecho al reingreso automático.

CAPÍTULO XIII LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1.- Las previsiones convencionales relativas a la extinción del contrato no son muy frecuentes y giran, en su mayoría, en torno a las siguientes cuestiones.

1.1.- En primer lugar, el grupo más numeroso de cláusulas aborda el cese voluntario en la empresa a instancias del trabajador. En este sentido, los convenios que incluyen este tipo de cláusulas suelen establecer la obligación de preavisar a la empresa con una antelación variable –normalmente, quince días, aunque en algún caso se fijan períodos distintos-, cuyo incumplimiento determina que la empresa pueda practicar en la liquidación de haberes un descuento a razón de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

1.2.- En segundo lugar, también aparecen con relativa frecuencia previsiones relacionadas con el finiquito que, en ocasiones, van acompañadas de un modelo sobre el documento en cuestión.

1.3.- En tercer lugar, muchos menos frecuentes son los convenios que incluyen cláusulas sobre jubilación forzosa o sobre la extinción del contrato por causas reorganizativas. En relación con estas últimas, cabe diferenciar, por un lado, los convenios que contienen previsiones sobre el expediente de regulación de empleo (en adelante ERE) y, por otro, aquéllos que incorporan cláusulas relacionadas con la extinción del contrato de trabajo por la causa del artículo 52.c) ET: por lo que respecta a las primeras, las previsiones suelen consistir en establecer la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores el propósito empresarial de llevar a cabo un ERE antes de que se presente ante la autoridad laboral; respecto las segundas, normalmente se incide en el establecimiento de deberes de carácter informativo.

2.- Las previsiones convencionales relacionadas con la extinción del contrato de trabajo no se agotan en los temas recién señalados. En efecto, existen otro tipo de previsiones relativamente numerosas que no van a ser tomadas en consideración en la medida en que ya han sido destacadas en otros apartados.

2.1.- Así sucede, por un lado, con las cláusulas convencionales que imponen a la empresa la obligación de abonar al trabajador una indemnización determinadas cuando el contrato temporal llega a su finalización; este tipo de cláusulas fueron objeto de análisis en el capítulo segundo relativo al ingreso en la empresa.

2.2.- Por otro lado, las cláusulas que reconocen premios de diversa índole al trabajador que se jubila o las relacionadas con el fomento de la jubilación anticipada ya fueron objeto de tratamiento en el capítulo noveno, sobre previsión social, y, en consecuencia, no se va a volver ahora sobre las mismas.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

- El cese voluntario a instancias del trabajador, imponiendo sobre dicho sujeto la obligación de preavisar a la empresa con una antelación terminada, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos diecisiete convenios.

El plazo es quince días en los siguientes convenios: convenio nacional de tiendas de conveniencia, Ávila, Córdoba, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga -si bien en este caso el incumplimiento no da lugar a ninguna sanción económica-, Murcia, Palencia, Teruel, Toledo –que además incluye un modelo de notificación del cese- y Valladolid.

El plazo oscila entre quince días y un mes, según el grupo profesional o la categoría del trabajador, en los convenios de Baleares, Cataluña, Gerona, Guadalajara, Navarra.

- Las referencias al finiquito aparecen en al menos dieciséis convenios: Asturias, que obliga a presentarlo con cinco días de antelación a efectos de que el trabajador puede analizarlo; La Rioja, que reproduce aspectos presentes en el artículo 49.2 ET; Murcia; Baleares, que reproduce aspectos del 49.2 ET; Burgos, que incluye un modelo de finiquito; Ceuta, que remite a la ley 2/1991, sobre derechos de información, en cuanto al control sindical; Córdoba, que incide en las garantías que deben acompañar al mismo; Gerona, que obliga a presentarlo con cinco días de antelación; Jaén, que incluye la obligación de remitirlo al trabajador “en plazo legal”; Las Palmas, que reproduce las garantías legales e incluye un modelo; Lérida, que reproduce las garantías legales y prohíbe que se realice en un recibo normal de salarios; Málaga, que recoge las garantías legales; Palencia, donde se señala que sólo serán liberatorios por los conceptos y cantidades en ellos reflejados; Salamanca, que exige una entrega anticipada; Teruel, donde se señala de modo expreso que quedan excluidos los incrementos salariales que se devenguen retroactivamente, los cuales podrán ser reclamados en los doce meses siguientes a su efectividad; Zamora incluye un modelo de finiquito.
- La jubilación obligatoria se contempla en los siguientes convenios: por un lado, los convenios de Cataluña, La Coruña y Teruel, que la establecen en 65 años; por otro lado, el convenio de Valladolid, que la impone a los 64 años.
- En relación con los despidos por causas reorganizativas, al menos tres convenios incluyen previsiones al respecto:

Por un lado, el convenio de Ciudad Real, en relación con el ERE, exige que la empresa preavise a los representantes de los trabajadores con 30 días de antelación, así como que se les entregue toda la documentación necesaria.

Por otro lado, el convenio de Segovia prevé respecto la extinción por estas causas, tanto cuando sean individuales como colectivas, ciertas especialidades que afectan al procedimiento y a los efectos. En el primer sentido, se exige celebrar consultas con los representantes de los trabajadores cuya duración será de cuarenta días en las empresas de más de cincuenta trabajadores y de 20 días en las restantes; ante la falta de acuerdo, corresponde adoptar la decisión a la comisión paritaria. En el segundo sentido se mejora la indemnización legal al equipararla a la propia de los despidos improcedentes.

Por último, el convenio de Toledo prevé para los despidos motivados por el artículo 52.c) ET la obligación de que se comuniquen con 15 días de antelación a los representantes de los trabajadores, os cuales deberán emitir un informe previo.

- Finalmente, otro tipo de cláusulas son las siguientes:

El convenio de Albacete señala que cualquier despido debe ser comunicado previamente a los representantes unitarios, sin que el incumplimiento necesariamente la nulidad del despido o del expediente.

El convenio de Valladolid introduce una licencia retribuida especial de 40 horas destinada a los trabajadores que vayan a cesar voluntariamente en el empleo a efectos de facilitarles la búsqueda de una nueva ocupación.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos tres convenios: Tenerife, Madrid y Barcelona.
- El finiquito se aborda en al menos dos convenios: por un lado, el de Madrid; por otro lado, el de Guipúzcoa, que exige presentarlo con una antelación de 72 horas.
- La jubilación obligatoria se recoge en el convenio de Barcelona, fijándola en los 65 años.
- El único convenio que alude a la extinción por causas reorganizativas es el de Guipúzcoa. Así, tanto para los ERE como para el despido del artículo 52.c), además de los trámites legales impone los siguientes: notificación previa a los representantes unitarios, a efectos de que dichos sujetos emitan en el plazo de 72 horas un informe previo; el incumplimiento de estas obligaciones determina la nulidad. Por otra parte, se establece que en caso de alcanzarse un acuerdo, la indemnización será 45 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos cinco de los convenios analizados.

El plazo es quince días en el caso de los convenios de Madrid, Toledo -que además incorpora un modelo de comunicación-, Valladolid y Zaragoza -este último, salvo que la relación laboral hubiese tenido una duración inferior a seis meses, en cuyo caso se preavisa con siete días-. Por su parte, el convenio de Cádiz exige cuatro días.

- El finiquito se aborda en al menos siete convenios de los analizados: Burgos, que incorpora un modelo de documento; Guipúzcoa, que exige presentar la copia con dos días de antelación, debiendo notificarlo a la representación unitaria y, en caso de que el trabajador esté afiliado, a la sindical; Jaén, que reproduce parcialmente las garantías legales; Toledo, que incorpora un modelo de documento; Valladolid, que incide en sus garantías; Zamora, que incorpora un modelo; Zaragoza, que al margen de reproducir ciertas garantías, excluye de manera expresa de la condición liberatoria la cantidad

devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos y la revisión salarial pactada para el presente convenio.

- La jubilación obligatoria aparece en los convenios de Madrid, a los 65 años, Lugo, a los 65 años y para el caso de que se dicten normas que habiliten a la negociación colectiva para ello, y Zaragoza, a los 65 años y siempre que la legislación lo permita.
- La extinción del contrato por causas reorganizativas se aborda en al menos cuatro de los convenios analizados y con el contenido siguiente:

El convenio de Álava, en relación con el ERE, prevé que se notifique a la representación unitaria la formulación unilateral del mismo ante la autoridad laboral, con una antelación de cinco días.

El convenio de Guipúzcoa mejora la indemnización de los ERE que sean pactados y autorizados, situándola en mes y medio del salario real por año de servicio con un máximo de 12 años de antigüedad; de ello se exceptúan las empresas incursas en situación concursal.

El convenio de La Coruña reconoce a los trabajadores afectados por un despido por reestructuración de plantillas un derecho de readmisión prioritaria en caso de una nueva ampliación de plantilla: si han percibido indemnización, la antigüedad será la de la fecha de reincorporación; en caso contrario, se les respeta la antigüedad primitiva.

El convenio de Toledo, para los despidos motivados por el artículo 52.c) ET, exige que la empresa los ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos siete de los convenios analizados.

El plazo es de quince días en los convenios de Castilla y León –que lo exige sólo para los contratos de duración superior a seis meses-, Madrid –el incumplimiento determina la pérdida de quince días de salario, sin que se matice que sea un día por cada día incumplido-, Alicante, Barcelona (supermercados) y Barcelona (autoservicios hasta 120 metros).

El plazo oscila entre un mes y quince días, en función del grupo profesional a que pertenezca el trabajador, en el convenio de Navarra y en el de Tarragona.

- El finiquito se aborda en tan sólo dos de los convenios analizados: Asturias, que al margen de incidir en sus garantías, exige que se presente con una antelación de cinco días; y Castilla y León, se limita a reproducir garantías legales y a incorporar un modelo para la provincia de Burgos.
- La jubilación obligatoria aparece prevista en el convenio de Asturias, que la sitúa en los 65 años.
- La extinción del contrato de trabajo por causas reorganizativas es objeto de tratamiento en dos de los convenios analizados.

De entrada, el convenio de Cantabria, en relación con los despidos colectivos, se limita a reproducir ciertos pasajes del artículo 51 ET.

Por otra parte, el convenio de Castilla y León, en sus previsiones específicas para Segovia, amplía la duración de las consultas, que además las extiende a los despidos económicos individuales y plurales; además, aumenta la indemnización para el caso de que haya proceda la extinción a la propia del despido improcedente

2.1.3. Mayoristas

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en tan sólo dos de los convenios analizados: por un lado, el de Alicante, que prevé un plazo de quince días; por otro, el de Barcelona que impone un preaviso de ocho días.
- El finiquito aparece mencionado en al menos tres convenios: en primer lugar, en el de Asturias, que al margen de ciertas garantías, exige su presentación con cinco días de antelación; en segundo lugar, en el de Alicante, que permite al trabajador que requiera la presentación del documento de liquidación con siete días de antelación; finalmente, en el convenio de Valencia, que también permite que se exija anticipadamente la entrega del documento a efectos de su estudio.
- La presencia de la jubilación obligatoria únicamente se ha detectado en el convenio Asturias, que la fija en los 65 años.
- Ninguno de los convenios analizados se refiere de manera expresa al despido por causas económicas y similares.
- Finalmente, en otro orden de cosas, el convenio de Barcelona prevé que, sin perjuicio de otro tipo de indemnizaciones establecidas en el ET u otras normas aplicables, los trabajadores percibirán, en concepto de indemnización pactada en convenio por extinción del contrato, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido declarado procedente en sentencia firme, dos mensualidades si tienen entre 10 y 15 años de antigüedad, 4 si superan los 15 y otra mensualidad adicional por cada cinco años más.; en caso de defunción, la indemnización la percibirán los herederos legales del trabajador.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos dieciséis de los convenios analizados.

El plazo de preaviso, en la mayor parte de los mismos, es de quince días. Así sucede en los convenios de Cantabria –salvo que la permanencia en la empresa fuera inferior al año, en cuyo caso serían ocho días los requeridos-, Cádiz –para el personal técnico y administrativo, pues el restante sólo avisa con tres días-, Castellón, Ciudad Real, Guadalajara, Las Palmas, Lérida, Orense, Pontevedra, Tarragona, Tenerife, Toledo –salvo que el contrato tuviese duración inferior a un año, en cuyo caso serán tres días; por otra parte, incorpora un modelo de carta de cese-, Valencia.

Por su parte, el convenio de Gerona incluye unas previsiones más variadas: dos meses para el personal técnico; un mes para el personal administrativo y mercantil; quince días para el personal obrero y subalterno; unas reglas similares

aparecen en el convenio de Valladolid. Finalmente, el convenio de Guipúzcoa prevé un plazo más reducido de sólo ocho días.

- El finiquito aparece mencionado en al menos nueve de los convenios analizados: Cantabria, que exige su presentación anticipada a efectos de proceder a su estudio; Cádiz, que recoge las garantías legales; Córdoba, que exige su entrega anticipada con quince días de antelación e incide en las garantías de las que debe ir acompañado; Guipúzcoa, que exige también la entrega anticipada, en este caso de tres días; Lérida, que exige la entrega anticipada con dos días cuando sea el trabajador quien inste la extinción, so pena de incrementar las deudas en un 10 %; Málaga, que incide en sus garantías e incorpora un modelo de documento; Valladolid, que además de incidir en las garantías exige que se entregue con una antelación de cinco días; Tenerife, que exige la entrega anticipada en los casos en que la extinción se insta por el trabajador; Toledo, que incorpora un modelo de documento.
- La jubilación obligatoria únicamente aparece prevista en el convenio de Burgos, que la fija en 65 años.
- La extinción del contrato por causas reorganizativas se aborda tan sólo en el convenio de Toledo, que, para los despidos motivados por el artículo 52.c) ET, exige que la empresa los ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, cabe mencionar el convenio de Córdoba, pues, en principio, parece impedir que los trabajadores que padezcan alcoholismo, toxicomanía o drogadicción puedan ser despedidos por estas razones aisladamente consideradas; con todo, acto seguido matiza que el trabajador deberá acreditar su proceso de rehabilitación y que no obstante dichas circunstancias podrán ser consideradas como causa de despido, si repercuten en la actividad laboral o en el rendimiento de forma negativa. Así pues, en el fondo no pasa de ser una mera recomendación.

2.3. Comercio de vinos

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos cuatro de los convenios analizados: Madrid –donde además el empresario puede exigir comunicación escrita-, Alicante, Orense y Valencia. El plazo es de quince días en todos ellos, si bien el de Valencia matiza que para los especialistas y trabajadores no cualificados será de siete días.
- El finiquito aparece mencionado en tan sólo dos de los convenios analizados: por un lado, el convenio de Alicante, que incide en las garantías que deben acompañar al mismo y exige su presentación con una antelación de quince días; por otro, en el de Valladolid, donde además de exigir su presentación anticipada, se reconoce el derecho del trabajador a reclamar los aumentos retroactivos.
- El convenio de Lugo prevé la jubilación obligatoria a los 64 años.
- El tratamiento de los despidos por causas reorganizativas aparece en al menos tres convenios:

De entrada, el convenio de Lugo, en relación con el despido por la vía del 52.c) ET, exige que las empresas pongan en conocimiento de los representantes legales de

los trabajadores cualquier situación que pueda dar origen a los mismos, con indicación de las posibles causas.

Asimismo, también el convenio de Vizcaya alude a este tipo de despidos, prohibiendo incoar ERE durante el cierre de la empresa por vacaciones.

Finalmente, el convenio de León reconoce prioridad de permanencia para los despidos por las causas de los artículos 51 y 52.c) ET a los trabajadores que formen parte de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos ocho de los convenios analizados.

En general, el plazo establecido es el de quince días. Así sucede en los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patatas) –que además exige que se efectúe por escrito-, Almería, Alicante –siempre que el contrato tenga una duración superior a seis meses-, Pontevedra, La Coruña –siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior al año- y Vizcaya.

En sentido diverso, el convenio interprovincial de frutos secos para las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona establece dos plazos distintos: un mes para técnicos, administrativos y comerciales; 15 días en los restantes casos.

- El finiquito aparece aludido en al menos tres convenios de los analizados: Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), que exige ponerlo a disposición del trabajador de manera anticipada; Murcia (agrios), donde se prevé que se formalizarán los documentos a emplear; Murcia (frutas y hortalizas), que reproduce las garantías legales, pero todavía con referencia a la ley 2/1991.
- La jubilación obligatoria únicamente se recoge en el convenio de Cádiz capital, que la sitúa en 65 años.
- La extinción por causas reorganizativas apenas encuentra eco en los convenios de este ámbito; de hecho, tan sólo han sido detectadas un par de cláusulas de este tipo: por un lado, el de La Coruña reconoce a los trabajadores afectados por estos despidos caso de ser readmitidos, con la antigüedad a fecha de reincorporación, si han percibido indemnización y, en caso contrario, con la antigüedad primitiva; por otro, el convenio de Sevilla, en relación con el despido colectivo, se limita a remitir a las previsiones normativas existentes al respecto.
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, el convenio de Guipúzcoa reproduce las previsiones que introdujo la ley de conciliación familiar sobre casos que, relacionados todos ellos con la maternidad y las atenciones familiares, podían determinar la nulidad del despido

2.5. Comercio de pescados

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge únicamente en el convenio de Zaragoza, que la fija en quince días.

- Por otra parte, la única referencia al finiquito se ha detectado en el convenio de Guipúzcoa, que obliga a entregar una propuesta con quince días de antelación a la finalización del contrato.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio del comercio minorista de carnicería y charcutería de las provincias de Castellón y Valencia tan sólo se refiere a la jubilación obligatoria, fijándola en los 64 años, siempre que se contrate a otro trabajador y esté garantizado el acceso a la pensión de jubilación.

El convenio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos; asimismo, deja en suspenso las previsiones sobre jubilación forzosa mientras no haya normativa que habilite o permita su inclusión en la negociación colectiva.

2.7. Comercio de ganadería

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge exclusivamente en el convenio de Palencia, fijándolo en quince días – obligación que resulta aplicable a todas las extinciones, incluidas las promovidas por la empresa-.
- El finiquito, por su parte, encuentra algún tratamiento en al menos tres convenios: Navarra, que recoge la obligación de acompañar el preaviso de extinción del contrato con la propuesta de finiquito; Palencia, que señala que sólo será liberatorio respecto los conceptos y cantidades en él reflejados; y Salamanca, que obliga a entregar una copia de la propuesta con dos días de antelación a la finalización del contrato.

2.8. Panaderías y masas congeladas

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos once de los convenios analizados.

El plazo es de quince días en los convenios de Ávila, Barcelona, Lérida –salvo para el trabajador que se encuentre prestando servicios durante los primeros quince días, en cuyo caso el preaviso será de 48 horas-, Madrid, Pontevedra, Tarragona y Toledo –que además incluye un modelo de documento para cursar el cese-.

Los restantes convenios prevén preavisos diversos. Así, el convenio de masas congeladas de Cataluña exige dos meses de antelación al personal técnico, un mes al personal administrativo y comercial y quince días para el resto del personal; el de Navarra prevé un mes en el caso de técnicos y administrativos y quince días para el personal obrero; el de Alicante, una semana; el de Valencia, diez días.

- Las referencias al finiquito aparecen en al menos seis convenios de los analizados: Lérida, donde a los trabajadores que cesen voluntariamente en su trabajo, la empresa debe entregarles la liquidación con dos días de

antelación al cese, a efectos de que efectúe las consultas pertinentes, sancionándose el incumplimiento con un recargo del 10% de las cantidades a abonar-; Badajoz, donde al margen de recoger las garantías legales, contiene un modelo de documento; Córdoba, entrega con una anticipación mínima de dos días; Granada, incidiendo en sus garantías; Toledo, además de las correspondientes garantías, incluye un modelo de documento; Valencia, que incide en las garantías.

- La jubilación obligatoria aparece prevista en los convenios de Almería y Ceuta, en ambos se fija en los 65 años
- La extinción del contrato por causas reorganizativas se aborda tan sólo en el convenio de Toledo, que, para los despidos motivados por el artículo 52.c) ET, exige que la empresa los ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, debe mencionarse el convenio de Cádiz, que reproduce las previsiones legales en orden a la indemnización correspondiente a los trabajadores con contrato estable cuyo despido sea declarado improcedente.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Ninguno de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito incluye cláusulas reseñables sobre la materia analizada.

3. COMERCIO DEL METAL

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos nueve de los convenios analizados.

El plazo es de quince días en los convenios de Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Madrid, Sevilla (hierros, etc.) y Vizcaya.

El convenio de Valencia, en cambio, prevé plazos distintos: dos meses para técnicos, sean titulados o no titulados; un mes para el personal mercantil, excepto los aprendices y ayudantes; quince días para el resto. Unas previsiones similares aparecen en el convenio de Zamora.

- El finiquito es objeto de atención en al menos nueve convenios: Álava, que ordena entregar al trabajador una copia simple del mismo con antelación de dos días a la fecha de finalización del contrato; Badajoz, que obliga a estampar en el documento el sello de la asociación provincial de empresarios; Burgos, que reproduce la obligación contenida en el artículo 49 ET de acompañar la extinción con la propuesta de liquidación; Jaén que, al margen de otras garantías, exige que se entregue 48 horas antes de su firma; Orense, que se limita a recordar que sólo serán liberatorios por los conceptos y cantidades en él reflejados; Valencia, que incrementa las garantías legales; los convenios de Sevilla (hierros, etc.) y Sevilla (comercio de maquinaria industrial, etc.) también inciden en dichas garantías; Las Palmas, además de lo anterior, incorpora un modelo normalizado.
- La jubilación obligatoria aparece en al menos tres convenios de los analizados: el convenio de Burgos señala que "la jubilación será a los 65

años”, lo que podría entenderse como que a dicha edad resulta obligatoria, aunque no lo señale de modo expreso; los convenios de Madrid y Sevilla (hierros, etc.) resultan mucho más claros al situar la obligatoriedad de la jubilación a los 65 años.

- La extinción del contrato por causas reorganizativas es objeto de atención en tan sólo dos convenios.

El convenio de Álava ordena que las empresas notifiquen a los representantes unitarios la formulación unilateral de ERE ante la autoridad laboral con una antelación de cinco días.

El convenio de Valencia, en relación con la extinción vía artículo 51 ET, prevé que en caso de no alcanzarse acuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la comisión paritaria, siendo de obligada aceptación por la otra parte la mencionada mediación.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en los convenios de Asturias y Madrid. Ambos convenios exigen un preaviso de quince días, en el caso del primer convenio mencionado siempre que la relación haya tenido una duración superior a doce meses.
- El finiquito es objeto de atención únicamente en el convenio de Sevilla, que incide en algunas garantías y en el alcance de su valor liberatorio
- La jubilación obligatoria está presente exclusivamente en el convenio de Sevilla, que la sitúa en los 65 años.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos cinco de los convenios analizados.

El plazo es de quince días en los convenios de Alicante y Madrid.

Los convenios de Cataluña y Cantabria prevén un mes o quince días, en función de cuál sea el grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

Por último, el plazo es de siete días en el convenio de Álava

- El finiquito es objeto de atención en al menos cuatro de los convenios analizados: El convenio de Alicante obliga a que el empresario, cuando el trabajador ha preavisado correctamente del cese voluntario, a preparar la liquidación en el plazo de cinco días, pues de lo contrario la misma se incrementa en un 5% anual; por otra parte, incide en sus garantías e incorpora la obligación de emplear un modelo oficial. El convenio de Burgos establece un modelo de finiquito. El de Cantabria se refiere a alguna de las garantías que deben acompañar la firma del mismo. El de Zaragoza incide en el plazo de presentación previa.

- La jubilación obligatoria aparece prevista en los convenios de León y Tenerife, en ambos se sitúa en los 65 años.
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, el convenio de Cataluña prevé que los trabajadores mayores de 45 años recibirán por la extinción de su contrato, cualquiera que sea la causa salvo el despido improcedente declarado en sentencia firme, una indemnización de una mensualidad si llevan más de 10 años en la empresa, dos mensualidades si llevan más de 20 y tres mensualidades cuando lleven más de 30, todo ello al margen de otras indemnizaciones previstas en el ET o en otras normas aplicables.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos cinco de los convenios analizados, con previsiones variadas en cada uno de ellos: el convenio de Lugo distingue tres meses para los técnicos, quince días para los empleados y diez días para el personal obrero; el convenio de Barcelona exige un mes o quince días, según el trabajador de que se trate; en términos similares, el convenio de Tarragona que alude a quince o treinta días naturales, quedando exceptuados los trabajadores a quienes la empresa les adeude dos mensualidades vencidas o más; el plazo de quince días aparece en el convenio de Valencia; el de León recoge un plazo de ocho días.
- El finiquito es objeto de atención en al menos cinco de los convenios analizados, con previsiones diversas según los casos: el convenio nacional, además de incidir en las garantías que deben acompañar al finiquito, introduce un modelo de documento; lo mismo sucede en los convenio de Alicante y Lugo; el de Cantabria se limita a las garantías; el de Jaén reproduce la obligación legal de acompañar la comunicación de denuncia o extinción con la propuesta de liquidación

7. COMERCIO DEL VIDRIO

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos cinco de los convenios analizados, con previsiones variadas.

El plazo de quince días se recoge en los convenios de Madrid, que además exige ciertas formalidades, Málaga (vidrio plano) y Cataluña.

El convenio de Alicante (vidrio y cerámica) exige sólo diez días

El convenio nacional prevé diferentes plazos diversos –dos meses, un mes o quince días- según el grupo profesional a que pertenezca el trabajador

- Los convenios analizados no incluyen, o al menos no se han detectado, previsiones sobre finiquito, jubilación obligatoria o extinción del contrato por causas reorganizativas.

8. COMERCIO TEXTIL

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en tan sólo cuatro de los convenios analizados: Alicante –que además fija ciertas formalidades-, Barcelona, Madrid y Tenerife; en todos ellos el plazo fijado es de quince días.
- El finiquito es objeto de atención en al menos seis convenios: Badajoz, que además de incidir en las garantías que deben acompañar a dicho documento, incluye un modelo normalizado; Burgos incluye también un modelo normalizado; Cantabria, reproduce en alguna de las garantías que deben acompañar el documento; Jaén, reproduce alguna de las previsiones estatutarias; Tenerife, también incide en las garantías que deben acompañar la firma; Zamora incorpora un modelo.
- La jubilación obligatoria aparece prevista en un par de convenios: el de Almería, a los 65 años y el de Valencia a los 64.
- La extinción del contrato por causas reorganizativas aparece en al menos tres convenios, sin que ninguno de ellos aporte grandes novedades al régimen vigente. Así, por un lado, el convenio de Ciudad Real, en relación con el ERE, exige que la empresa preavise a los representantes de los trabajadores con antelación, así como que se les entregue toda la documentación necesaria; por otro, el convenio de Madrid remite a las previsiones normativas vigentes; finalmente, el convenio de Castellón exige que se notifique la pretensión empresarial de incoar un ERE con una antelación de 48 horas y se permita a los representantes de los trabajadores contar con asistencia técnica en las reuniones.
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, el convenio de Barcelona prevé que los trabajadores con más de 10 años de antigüedad y con más de 55 años de edad que cesen en la empresa por cualquier causa, excepción hecha del despido declarado procedente por sentencia judicial, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirán en su liquidación una compensación económica de seis mensualidades de su remuneración ordinaria. Por su parte, el convenio de Pontevedra (mayoristas) prevé para los trabajadores que cesen voluntariamente y que tengan una antigüedad superior a diez años en la empresa, el derecho a percibir una indemnización de cuatro mensualidades.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos cuatro de los convenios analizados. El plazo de quince días aparece recogido en los convenios de Barcelona, Madrid y Valencia; por su parte, el convenio de Alicante lo fija en siete días.
- El finiquito es objeto de atención en al menos cinco de los convenios analizados: Badajoz, que además de incidir en las garantías que deben acompañar en el momento de su firma, incorpora un modelo de documento; Burgos y Zamora, también incluyen un modelo normalizado; Cantabria, simplemente se refiere a la anticipación con que debe entregarse; Jaén, simplemente reproduce alguna de las previsiones estatutarias

- Ninguno de los convenios analizados se refiere a la jubilación obligatoria ni a la extinción por causas reorganizativas.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

El convenio nacional, por un lado, se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos.

Por otra parte, en relación con los ERE, dispone que las empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores con 25 días de antelación un ejemplar completo de dicho expediente; por otra parte, ordena que los representantes de los trabajadores mantengan la necesaria reserva sobre los datos e informaciones que reciban.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

El convenio nacional se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, sin especificar qué sucede cuando el trabajador incumple dicha obligación.

10.4. Farmacia

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos, se recoge en al menos cinco convenios de los analizados.

El plazo de quince días aparece en los convenios de Asturias y Barcelona.

El convenio nacional establece un preaviso de tres meses en el caso del personal facultativo, un mes para el personal técnico y quince días para el personal auxiliar y subalterno; el de Alicante contiene unas disposiciones muy similares, diferenciándose sólo en que el preaviso del personal facultativo es de dos meses.

El de Vizcaya, finalmente, prevé con carácter general un mes, que se eleva a tres cuando el cese se produzca entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

- La obligación de efectuar la liquidación correspondiente en un determinado plazo cuando el trabajador procede a la extinción voluntaria del contrato, con la obligación empresarial de abonar ciertas indemnizaciones caso de incumplimiento, se recoge en el convenio nacional y en los convenios de Asturias, Alicante, Barcelona y Vizcaya.

- La jubilación obligatoria aparece prevista en el convenio de Cádiz, que la sitúa en los 65 años
- Finalmente, en el apartado de otro tipo de cláusulas, el convenio nacional reproduce el párrafo segundo del artículo 52.d) ET, sobre las faltas no computables a efectos de la causa extintiva motivada por faltas aún justificadas.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en dos de los convenios analizados: por un lado, en el convenio nacional para la industria fotográfica, que impone el plazo de quince días; por otro, el convenio del comercio e importadores de artículos fotográficos de Barcelona, que establece preavisos de dos meses, un mes o quince días, según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
- La obligación de efectuar la liquidación correspondiente en un determinado plazo cuando el trabajador procede a la extinción voluntaria del contrato, con la obligación empresarial de abonar ciertas indemnizaciones caso de incumplimiento, se recoge en el convenio nacional. El convenio de Vizcaya, por su parte, reproduce alguna de las garantías legales que deben acompañar a la firma del finiquito, permitiendo al trabajador exigir con 48 horas de antelación a la firma copia del recibo para el uso que estime oportuno.
- La jubilación obligatoria no está prevista en ninguno de los convenios analizados.
- La extinción del contrato de trabajo por causas reorganizativas es objeto de una mínima atención en el convenio nacional para la industria fotográfica, que se refiere a los ERE en el sentido de establecer una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas de este tipo; el plazo para realizar este estudio no podrá exceder de 30 días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral.

11.2. Óptica

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos cuatro de los convenios analizados: en el de Tarragona son quince días; en los de Lérida y Navarra también quince días, pero que se elevan a treinta en el caso de los titulados; Madrid establece dos meses para los técnicos y titulados, un mes para los administrativos y quince días para el resto.
- La obligación de efectuar la liquidación correspondiente en un determinado plazo cuando el trabajador procede a la extinción voluntaria del contrato, con la obligación empresarial de abonar ciertas indemnizaciones caso de incumplimiento, se recoge en el convenio de Madrid. El convenio de Sevilla,

por su parte, incide en las garantías que deben acompañar al finiquito y en el alcance de su valor liberatorio.

- Ninguno de los convenios analizados se refiere a la jubilación obligatoria ni a la extinción del contrato por causas reorganizativas.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge en al menos tres de los convenios analizados.

El plazo de quince días se recoge en el convenio nacional. El de Vizcaya impone dos meses al personal técnico; un mes a los administrativos y al personal de informática y comercial; quince días para el resto del personal. El de Navarra prevé un mes para técnicos, administrativos, personal de informática y comercial; 15 días para el resto del personal, salvo el no cualificado y en formación, donde se reduce a siete.

- La obligación de efectuar la liquidación correspondiente en un determinado plazo cuando el trabajador procede a la extinción voluntaria del contrato, con la obligación empresarial de abonar ciertas indemnizaciones caso de incumplimiento, se recoge en el convenio de Vizcaya. El convenio de Jaén, por su parte, además de reproducir alguna de las garantías que deben satisfacerse en el momento de su firma, impone como requisito de validez que se entregue al trabajador con una antelación de 48 horas; en términos similares se mueve el convenio de Guipúzcoa; en los convenios de Navarra y Vizcaya, la antelación necesaria se reduce a 24 horas.
- Ninguno de los convenios analizados se refiere a la jubilación obligatoria, ni a la extinción del contrato por causas reorganizativas.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, o veinticinco en el caso de oficiales, oficiales mayores y titulados de grado superior, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos.

Por lo demás, no contiene previsiones sobre finiquito, jubilación ni extinción por causas reorganizativas.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén no contiene previsiones reseñables sobre esta materia.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

- El cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una determinada antelación, so pena de que se le descuenten

las percepciones correspondientes a los días incumplidos se recoge al menos tres de los convenios analizados.

El plazo de quince días se recoge en el convenio nacional; el de la Comunidad Valenciana prevé dos meses para el personal técnico titulado, un mes para el administrativo y quince días para el resto del personal; el de Guipúzcoa establece un preaviso de 30 días naturales para el personal técnico y titulado y quince días para el personal operario y subalterno.

- Ninguno de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito contiene previsiones relativas al finiquito.
- La jubilación obligatoria aparece mencionada en el convenio nacional, que deja en suspenso la cláusula sobre la misma hasta que los poderes públicos dicten normas que habiliten a las partes negociadoras de los convenios a regularla.
- Finalmente, ninguno de los convenios analizados aborda el tratamiento de la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

15. GRANDES ALMACENES

- El convenio nacional se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos.
- Por otra parte, dicho convenio prevé la jubilación obligatoria de los trabajadores a los 65 años.
- Finalmente, no se han detectado previsiones sobre el finiquito ni sobre la extinción por causas reorganizativas.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional no contiene previsiones sobre cese voluntario del trabajador, finiquito ni jubilación obligatoria.

En cambio, la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción se ve afectada por lo establecido en este convenio, en la medida en que se reconoce una prioridad de permanencia a los trabajadores cuya familia tenga la consideración de familia numerosa.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional sobre tratamiento de desperdicios sólidos no contiene previsiones relativas al cese voluntario del trabajador, finiquito, jubilación obligatoria, ni extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional no contiene previsiones sobre cese voluntario del trabajador, finiquito, jubilación obligatoria, ni extinción del contrato por causas reorganizativas.

19. TELEMARKETING

- El convenio nacional se refiere al cese voluntario del trabajador, imponiéndole la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de dos meses, un mes o quince días, según el nivel al que pertenezca el trabajador, so pena de que se le descuenten las percepciones correspondientes a los días incumplidos.
- Por otra parte, dicho convenio no contiene previsiones sobre el finiquito ni la jubilación obligatoria.

Finalmente, en relación con los despidos “por disminución del volumen de trabajo”, recoge la prioridad de permanencia que el ET reconoce a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV DERECHOS COLECTIVOS

1.- La regulación convencional sobre derechos colectivos no es en modo alguno un fenómeno marginal, bien al contrario, resulta bastante frecuente que los convenios colectivos decidan abordar al tratamiento de esta materia. Así, atendiendo a esta cuestión, los convenios analizados son susceptibles de ser clasificados del siguiente modo: en primer lugar, se encontrarían aquéllos que guardan silencio sobre estos aspectos; en segundo lugar, los que se limitan a remitir en este punto a la normativa vigente; en tercer lugar, los que proceden a reproducir dicha normativa total o parcialmente; finalmente los que introducen alguna previsión distinta a las recogidas en la normas de referencia.

2.- En tales casos, los aspectos habitualmente regulados se pueden agrupar en cuatro grandes apartados.

2.1.- De entrada, estarían los concernientes a las cuestiones organizativas. En este punto, cabe apreciar como los convenios no suelen incidir en lo relativo a los órganos de representación unitaria, al margen de la constitución, en algún caso, del comité intercentros; diversamente, por lo que respecta a la representación sindical, se ha detectado la existencia de cláusulas relacionadas con las secciones y/o delegados sindicales.

a) En relación con las primeras, se han encontrado con cierta reiteración cláusulas que condicionan su constitución a que la empresa tenga un determinado número de trabajadores y/o a que el sindicato tenga una determinada representatividad en la empresa, en ocasiones medida en términos de número de afiliados.

b) En el caso de los segundos, la tendencia es la contraria, pues normalmente se dulcifican los requisitos impuestos por la LOLS para que la sección sindical tenga derecho a estar representada por un delegado sindical.

2.2.- Un segundo bloque de cuestiones abordadas por la negociación colectiva es la relacionada con las funciones atribuidas a los órganos de representación de los trabajadores. En este punto, la tendencia de los convenios analizados es la limitarse a reiterar, de modo total o parcial, las previsiones contenidas en el ET o en la LOLS, sin perjuicio de que en algún caso se introduzcan aspectos novedosos.

2.3.- El tercer aspecto de interés es el relativo a los derechos, facilidades y garantías reconocidos a los representantes de los trabajadores. Pues bien, en este terreno, resulta posible observar una cierta tendencia a mejorar las previsiones contenidas en el ET y en la LOLS. Los puntos que merecen una mayor atención por parte de los convenios analizados son básicamente los siguientes.

a) De entrada, los relacionados con el crédito horario. En relación con el mismo, las cláusulas que aparecen con mayor frecuencia son las relativas a la ampliación del número de horas concedido y las que reconocen la posibilidad de acumulación, ya sea en beneficio del propio titular –superando el carácter mensual que atribuye al crédito el ET- o vía cesión a otro titular distinto. En ocasiones se establece un número fijo de horas, apartándose el convenio de la escala establecida en el artículo 68 ET, que diferencia el número de horas en función de la dimensión de la empresa.

b) Por otra parte, las referencias al tablón de anuncios y al local no resultan escasas. Al margen de las previsiones de ciertos convenios que inciden en las dimensiones del tablón o en su ubicación, llaman la atención aquéllos que condicionan estas facilidades a que la empresa tenga un concreto número de trabajadores.

c) Asimismo, entre las cláusulas sobre derechos, garantías y facilidades que aparecen con mayor frecuencia, se encuentran las que detallan el modo de proceder a efectuar el descuento de cuotas sindicales o inciden en la forma de llevar a cabo la recaudación de cuotas sindicales por parte de los afiliados.

d) Finalmente, en algún caso aislado, los convenios analizados establecen un canon por negociación, bien a cargo de los trabajadores, bien a cargo de las empresas, bien de tipo mixto; en cuanto a su devengo, normalmente se requiere la conformidad previa del afectado, aunque en algún supuesto se hace efectivo siempre que el trabajador no se manifieste en contrario.

2.4.- El último bloque de materias colectivas relevantes para la regulación convencional sobre derechos colectivos está relacionado con el derecho de asamblea. En este caso, los puntos de interés giran en torno los requisitos de la convocatoria, el número de asambleas admitidas durante el año, la posibilidad de ejercitar este derecho durante la jornada y ciertos aspectos de su desarrollo.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La mayor parte de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito incluye algún tipo de cláusula sobre esta materia, tendencia de la que se apartan al menos tres convenios que guardan silencio sobre la misma –Ávila, Burgos y Huesca-. Ciertamente, en algún caso, prácticamente se trata de meras remisiones a la normativa vigente -por ejemplo, Murcia, Guadalajara, Cuenca o Jaén-; en otros supuestos, las previsiones son muy parcas y se refieren a algún aspecto aislado muy específico –entre otros, Gerona o Salamanca-; finalmente, algunos convenios resultan bastante prolijos, aunque gran parte de sus previsiones no pasan de ser una mera reiteración de lo ya establecido en la normativa vigente –por ejemplo, Madrid o Toledo-. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Por lo que respecta a los aspectos organizativos, cabe diferenciar la incidencia sobre los órganos de representación unitaria de la que atañe a los de naturaleza sindical.

- Así, en el caso de los primeros, ningún convenio altera o incide en los mismos, salvo tres convenios que prevén la constitución de un comité intercentros: el convenio nacional para tiendas de conveniencia –de trece miembros y que expresamente asume las funciones detalladas en los artículos 41 y 64 ET, cuando afecten a más de un centro de trabajo-, el convenio de Madrid y el de Las Palmas –este último muy detallado en lo relativo a sus funciones-.

Por otra parte, tanto el convenio nacional para tiendas de conveniencia, como el de Madrid se refieren a la adscripción de los distintos grupos en los distintos colegios electorales existentes.

- La situación no es muy diversa en el caso de los órganos de representación sindical.

Así, algún convenio endurece los requisitos necesarios para constituir secciones sindicales: el convenio de Ceuta contempla esta posibilidad como un derecho de los sindicatos más representativos.

Por el contrario, la existencia de delegados sindicales se ve favorecida en la regulación convencional presente en al menos cuatro convenios: el convenio de Madrid los prevé un delegado sindical en empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores y uno o dos en empresas de más de 250, además de recoger la posibilidad de designar un delegado sindical "territorial"; el convenio de Málaga atribuye a los sindicatos más representativos la posibilidad de designar un delegado en las empresas con más de 120 trabajadores; el convenio de Cataluña permite designarlo en empresas con más de 125 trabajadores; el de Gerona, uno en empresas con más de 150 trabajadores. Por otra parte, el convenio de Baleares, por un lado, rebaja el número de trabajadores con que debe contar la empresa para que la sección sindical pueda tener derecho a designar un delegado; por otro, endurece los requisitos de representatividad que deben concurrir en la sección sindical para tal fin.

b) En lo relativo a las funciones asignadas, la tendencia consiste en la mera reiteración, total o parcial, de las previsiones contenidas en la normativa vigente –así sucede, por ejemplo, en los convenios de Almería, Córdoba o Toledo- o en la remisión a las mismas –por ejemplo, Baleares-.

c) En el punto de facilidades, derechos y garantías de los representantes, el aspecto que cuenta con una atención es el relativo al crédito horario; dentro del mismo, se puede destacar lo siguiente:

- De entrada, algunos convenios amplían el número de horas concedido por la normativa estatal –Baleares, Córdoba, Málaga, Navarra, Madrid, Gerona o Almería-.
- Asimismo, existen ejemplos en los que la mejora no resulta siempre segura, pues el convenio reconoce un número fijo de horas con independencia de la dimensión de la empresa: Cataluña, 20 horas; Cáceres, 19 horas; Ciudad Real, 40 horas; Toledo, 28 horas; Vizcaya, 25 horas.
- Por otra parte, la mejora, en ocasiones, tiene un carácter indirecto, pues se excluye que el tiempo destinado a la negociación consuma el número de horas disponible –por ejemplo, en Ciudad Real, Córdoba, Huelva o Navarra-.
- Finalmente, la acumulación total o parcial del crédito horario se reconoce en al menos dieciocho de los convenios analizados: Asturias; Baleares; Cataluña; Córdoba; La Coruña, bien que sólo en empresas de más de treinta trabajadores; Gerona; Huelva; Lérida; Madrid; Málaga; Navarra, sólo el 5%; Las Palmas; La Rioja; Salamanca; Segovia, que se refiere al crédito de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y, curiosamente, a las secciones sindicales; Sevilla; Teruel; Toledo.

El conjunto de previsiones convencionales sobre estos aspectos no se agota en el crédito horario:

- Así, al menos diez de los convenios analizados aluden al descuento de las cuotas sindicales –Almería; Baleares, donde resulta preciso que el número de afiliados supere el 20% de la plantilla-; Cáceres; Ceuta; Ciudad Real; La Coruña, donde se requiere para ello que la plantilla cuente con un 15% de afiliados; Málaga; Palencia; Sevilla; Toledo-.

- El canon por negociación se recoge en al menos dos de los convenios analizados –Almería y Lérica-, en ambos casos a cargo del trabajador y de asunción voluntaria.
- La garantía a no ser despedido o sancionado mientras dure el mandato y durante el año siguiente a la expiración del mismo se amplía a veinticuatro meses en el convenio de Albacete.
- El convenio de Zamora especifica las medidas del tablón de anuncios, mientras el de Valladolid exige que para tener derecho al mismo la empresa debe contar con más de diez trabajadores y el de Málaga mejora el derecho local de las secciones sindicales.

d) En relación con el derecho de asamblea, el convenio de Valladolid facilita su convocatoria, pues permite que pueda instarse por un 15% de los trabajadores; por su parte, el de Vizcaya permite que, en ciertas circunstancias, pueda celebrarse ante de finalizar la jornada.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

El interés demostrado por los convenios de este ámbito hacia los derechos colectivos varía de unos a otros. Así, el silencio de los convenios de Tenerife y Zaragoza contrasta con la profusa regulación contenida en el convenio de Madrid, bien que la mayor parte del mismo constituya prácticamente una mera reiteración de lo establecido en la normativa vigente. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Por lo que se refiere a los aspectos meramente organizativos, el convenio de Madrid facilita la existencia de delegados sindicales, pues permite su designación en empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores.

b) El tratamiento de las funciones atribuidas a los representantes, por lo general, no va más allá de lo previsto en el ET o en la LOLS. Así, el convenio de Madrid se limita a reproducir ciertos pasajes de la normativa vigente; con todo, el convenio de Guipúzcoa incide en un punto muy concreto como es la función negociadora, atribuida a la representación unitaria, salvo que los trabajadores decidan por mayoría que sea la sindical.

c) El régimen convencional sobre las garantías y facilidades concedidas se centra en el tratamiento del crédito horario. Al respecto, cabe destacar lo siguiente:

- Los convenios de Guipúzcoa y Madrid mejoran las previsiones legales sobre el mismo.
- La posibilidad de proceder a su acumulación se reconoce en los convenios de Barcelona y Madrid.

Al margen de las cuestiones relacionadas con dicho crédito, en este apartado cabe reseñar lo siguiente:

- El convenio de Guipúzcoa atribuye a las representantes de los trabajadores unas licencias específicas.
- El convenio de Madrid se preocupa por garantizar a estos sujetos, cuando son trabajadores cuyo salario depende de las comisiones en gran medida, el mantenimiento del nivel retributivo que venían percibiendo con anterioridad al cargo.

- La posibilidad de llevar a cabo el descuento de las cuotas sindicales en nómina aparece regulado en el convenio de Madrid.

d) Finalmente, en relación con el derecho de asamblea, el convenio de Guipúzcoa reconoce el carácter retribuido de al menos seis horas dedicadas a las mismas.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

La mayoría de los convenios pertenecientes a este ámbito contiene alguna referencia a los derechos colectivos. Con todo, en algunos casos, dicha referencia no pasa de ser prácticamente más que una mera remisión –Burgos, León o Zamora-; en otros, se trata de una regulación bastante más detallada, como en el convenio de La Coruña, si bien la mayor parte de las cláusulas vienen a reproducir lo previsto en la normativa vigente. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Por lo que se refiere a los aspectos organizativos, la tendencia general es a no introducir novedades, sin perjuicio de que se reitere lo establecido en el ET o en la LOLS –La Coruña-; no obstante, un par de convenios se apartan de esta línea y prevén la constitución de un comité intercentros –Madrid y Zaragoza-.

b) Poco se puede resaltar en cuanto a las funciones atribuidas a los representantes de los trabajadores, salvo en un par de casos: por un lado, el convenio de Guipúzcoa atribuye el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial a la representación unitaria, si bien puede corresponder a la sindical en el caso de que haya un acuerdo en tal sentido adoptado por los trabajadores; por otro, el convenio de Badajoz llama la atención en cuanto mantiene la referencia a la Ley 2/1991, sobre derechos de información

c) El tratamiento de las garantías, derechos y facilidades de los representantes de los trabajadores se centra, especialmente, en el crédito horario.

- La facilidad señalada es objeto de mejora en los convenios de Badajoz, Toledo, Vizcaya y Zaragoza.
- Algunos convenios se apartan de la escala establecida en el ET y establecen un número fijo de horas, lo que puede entenderse como una mejora o un empeoramiento según el tipo de empresa que se trate: Álava, 18 horas; Cádiz y Guipúzcoa, 25 horas.
- La mejora tienen un carácter indirecto, en el sentido de que el tiempo destinado a la negociación no consume el crédito horario. Así sucede en los convenios de Cádiz, La Coruña, Huelva y Toledo.
- La posibilidad de proceder a la acumulación de las horas se reconoce en al menos catorce de los convenios analizados: Álava, Badajoz, Cádiz, La Coruña, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León –si bien exige acuerdo con la empresa-, Madrid, Pontevedra, Sevilla, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

Al margen de las cuestiones relacionadas con dicho crédito, en este apartado cabe reseñar lo siguiente:

- El convenio de Zaragoza se preocupa por garantizar a estos sujetos, cuando son trabajadores cuyo salario depende de las comisiones en gran medida, el mantenimiento del nivel retributivo que venían percibiendo con anterioridad al cargo.
- La posibilidad de llevar a cabo el descuento de las cuotas sindicales en nómina aparece regulado en al menos siete de los convenios analizados: Badajoz, Cádiz, La Coruña, Lugo, Toledo, Valladolid y Zaragoza.
- El convenio de Zamora se detiene en señalar las medidas que debe tener el tablón de anuncios.

d) El derecho de asamblea es objeto de mejora sobre las previsiones contenidas en el ET en al menos tres convenios: el de Guipúzcoa mejora dicho régimen, pues permite ocho asambleas al año, de las que al menos ocho horas serán retribuidas; el de Valladolid amplía las posibilidades de convocatoria, pues en el caso de que sean los trabajadores quienes la instan, sólo exige el acuerdo del 20%; por último, el de Vizcaya permite que se advierta a la empresa con tan sólo 24 horas de antelación.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

El tratamiento dado por los convenios de este ámbito a los derechos colectivos resulta variado. Así, junto al silencio que guarda algún convenio –Zaragoza (minoristas)-, otros convenios contienen prácticamente una mera remisión al régimen vigente – Valencia (minoristas)-, una reproducción más o menos extensa de dichas previsiones –Asturias o Navarra o se centran en algún aspecto muy concreto – Alicante-. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Las previsiones convencionales sobre organización de la representación unitaria presentan como rasgo más llamativo el número de convenios que aluden al comité intercentros: Castilla y León, donde tiene un carácter regional; Barcelona; Castellón; Murcia.

Por otra parte, ya en el terreno de la representación sindical, el convenio de Alicante exige para la constitución de secciones sindicales que la empresa cuente al menos con cinco trabajadores y haya un mínimo de tres afiliados al sindicato correspondiente. Al margen del anterior, el convenio de Barcelona de alimentación (autoservicios de menos de 120 metros) parece arrastrar previsiones del pasado – como que en empresas de más de 25 trabajadores las centrales sindicales que cuenten con una afiliación superior al 20% pueden designar un delegado sindical; las elecciones sindicales quedan a cargo de un delegado elegido de entre los afiliados de cada central- que, probablemente, hayan quedado superadas, pues el propio convenio señala que cuando se apruebe la Ley de Asociación Sindical, la misma se aplicará con preferencia.

b) En lo relativo a las funciones, resulta habitual que no se pase de reproducir pasajes de las normas vigentes; el convenio de Navarra incide en el deber de sigilo, si bien no añade nada a las previsiones legales sobre el tema.

c) En el terreno de los derechos, garantías y facilidades de los representantes, las cuestiones que mayor interés han despertado en los negociadores, a juzgar por el número de referencias detectadas, son las relacionadas con el crédito horario.

- La ampliación del número de horas disponibles está presente en el convenio de Castellón, pues atribuye 17 horas a los representantes en empresas entre

6 y 100 trabajadores. El convenio de Barcelona para la alimentación (autoservicios menores de 120 metros) reconoce 20 o 25 horas según la empresa supere los 25 ó 50 trabajadores; con todo, estas previsiones, probablemente, hayan quedado superadas, pues el propio convenio señala que cuando se apruebe la Ley de Asociación Sindical, la misma se aplicará con preferencia.

- El convenio de Zaragoza, por su parte, atribuye quince horas adicionales para participar en las negociaciones propias de un ERE.
- En esta línea, el convenio de Castellón prevé que no consumen el crédito horario el tiempo utilizado en reuniones convocadas por la empresa.
- La posibilidad de proceder a acumular las horas está presente en al menos siete de los convenios analizados: Alicante, Asturias, Barcelona (supermercados), Cantabria, Castilla y León, Madrid –hasta el doble- y Tarragona.

Al margen de las cuestiones relacionadas con dicho crédito, en este apartado cabe reseñar lo siguiente:

- El convenio de Tarragona prevé unos permisos específicos para los representantes sindicales de los trabajadores que no desempeñen un cargo electivo.
- La regulación del descuento de las cuotas sindicales está presente en al menos cinco de los convenios analizados –Asturias, Barcelona (supermercados), Cantabria, castilla y León y Murcia-; por otra parte, el de Madrid fija un período de tiempo durante el cual se puede llevar a cabo la recaudación.

d) El tratamiento del derecho de asamblea no experimenta alteraciones de relevancia en los convenios analizados.

2.1.3. Mayoristas y almacenistas

El tratamiento dado por los convenios pertenecientes a este ámbito a los derechos colectivos en extensión y alcance resulta variado: en algún caso, las referencias son muy reducidas –Navarra-; otras apenas pasan de una mera remisión a la normativa vigente –Alicante- o de una reproducción, más o menos detallada, de las previsiones legales –Valencia o Cantabria-. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Los aspectos organizativos únicamente presentan un tratamiento de relevancia en el convenio de Valencia, donde se reducen los requisitos necesarios para proceder a designar un delegado sindical.

b) La regulación de las funciones propias de estos sujetos no presenta aspectos dignos de ser mencionados.

c) El aspecto relativo a los derechos, garantías y facilidades de los representantes es, sin duda, el que mayor interés ha despertado en los negociadores, en especial, en relación con el crédito horario.

- El número de horas disponibles es objeto de ampliación en el convenio de Castellón, que añade tres horas más en los tres primeros peldaños de la escala contenida en el ET.

- Los convenios de Cantabria y Valencia prevén que el tiempo destinado a la negociación no consume el crédito horario.
- La acumulación de las horas se encuentra permitida en al menos siete de los convenios analizados: Alicante, Asturias, Barcelona, Cantabria, Murcia, Navarra y Valencia.

Otras cuestiones destacables, al margen del crédito horario, son las siguientes:

- La posibilidad de proceder al descuento de cuotas sindicales se recoge en los convenios de Alicante, Asturias, Castellón y Valencia.
- El establecimiento de un canon por negociación automático salvo expresa manifestación en contrario del trabajador aparece en el convenio de Barcelona.
- El convenio de Valencia reconoce el derecho a tablón de anuncios de las representaciones sindicales cuando la empresa tenga una plantilla superior a cincuenta trabajadores.

d) La regulación del derecho de asamblea únicamente presenta previsiones de interés en el convenio de Castellón.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

El tratamiento de los derechos colectivos en este ámbito es inexistente en al menos cinco de los convenios analizados: Albacete, León, Salamanca, Orense y Zamora. Los convenios que, en cambio, aluden a esta materia, lo hacen con distinta intensidad y alcance: algunos prácticamente se limitan a efectuar una remisión a lo establecido en la normativa vigente –Asturias, Castellón, La Coruña o Gerona-; otros contienen una regulación bastante parca sobre aspectos muy concretos –Burgos, Cantabria, Lugo, Navarra, Pontevedra, Valencia o Zaragoza-; finalmente, en algún caso existe una regulación más detallada, aunque en gran parte no sea más que una mera reiteración de lo previsto en las normas vigentes –Córdoba o Toledo-. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) En lo relativo a los aspectos organizativos, debe señalarse la existencia de un cierto desinterés de los negociadores al respecto, pues las cláusulas detectadas son bien pocas.

- De un lado, por lo que respecta a la representación unitaria, el convenio de Guipúzcoa se refiere a la elección de un delegado de personal en empresas que cuenten con una plantilla de entre tres y cinco trabajadores, que no computa a efectos de la medición de la representatividad.
- De otro lado, en relación con la representación sindical, son varios los convenios que aluden a la misma.

El convenio de Vizcaya exige para que el sindicato cuente con un número de afiliados en la empresa superior al 40% de la plantilla para poder constituir una sección sindical, lo que supone un endurecimiento de los requisitos establecidos en la LOLS; por otra parte, prevé la posibilidad de que tales secciones sindicales, en empresas de pequeñas dimensiones, puedan contar con delegado sindical, si bien para ello se exige un número mínimo de afiliados, distinto según la dimensión de la empresa – hasta diez trabajadores, un delegado si hay seis afiliados; en empresas de hasta quince trabajadores, dos delegados si hay ocho afiliados; en empresas de hasta 25, tres delegados, si hay doce afiliados; etc.-.

El convenio de Álava se mueve en una línea parecida, pues exige que los sindicatos cuenten con un índice de afiliación en la empresa superior al 15% para poder constituir una sección sindical con un responsable de las mismas.

El convenio de Barcelona señala que en las empresas donde el sindicato cuente con una afiliación superior al 15% de la plantilla, la representación del mismo se llevará a cabo por un delegado designado por el propio sindicato de acuerdo con los estatutos.

El convenio de Málaga parece predeterminar que el ámbito de constitución de las secciones sindicales sea la empresa.

b) Las previsiones convencionales de interés sobre funciones de los representantes de los trabajadores resultan verdaderamente escasas. Al margen de las ya previstas en la normativa vigente, el convenio de Murcia introduce unas funciones específicas de corte informativo sobre los procesos de provisión de vacantes y ascensos; por su parte, el convenio de Álava elimina ciertos derechos informativos que corresponden a los representantes de los trabajadores en los ERE en los casos en que se haya alcanzado un acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

c) Los aspectos relacionados con las garantías, facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores resultan ser los más tratados; entre tales aspectos, destaca el interés que suscita el crédito horario.

- El convenio de Cantabria amplía el número de horas disponible. El convenio de Guipúzcoa, por su parte, reconoce ocho horas mensuales para el delegado de personal de aquellas empresas que cuentan con un número de trabajadores comprendido entre tres y cinco.
- Otros convenios establecen una cantidad fija, prescindiendo de la escala recogida en el ET: Cádiz, 25 horas mensuales; Ciudad Real, 15 horas mensuales; Las Palmas y Toledo, 20 horas mensuales; Lérida y Tarragona, 30 horas para los delegados de personal, caso de que sea uno, 15 si son más de uno; Tenerife, 18 horas hasta 50 trabajadores y 30 horas si son más de 50.
- La mejora es indirecta en algunos casos. Así sucede cuando se excluye del cómputo el tiempo destinado a la negociación –Ciudad Real-, o se concede todo el necesario para tales actividades –Sevilla-; o cuando se excluye el consumido en reuniones convocadas por la empresa –Murcia-; o, finalmente, cuando se excluyen del cálculo la participación en diversas actividades –Tenerife-.
- La posibilidad de proceder a acumular las horas del crédito en uno o varios sujetos se reconoce, de modo libre o limitado, en al menos quince de los convenios analizados: Barcelona, Burgos, Cádiz, Las Palmas, Lérida, Madrid, Murcia, Navarra, Sevilla, Tarragona, Tenerife, Toledo, Valencia, Valladolid – tras la propuesta de los representantes de los trabajadores, queda a decisión de la empresa- y Vizcaya.

Al margen de las previsiones ligadas al crédito horario, hay otros aspectos que resultan abordados por los convenios colectivos.

- En este sentido, los convenios de Lérida y Tarragona reconocen unos permisos especiales –seis días no retribuidos- para los representantes sindicales-.
- En relación con el derecho a tablón, los convenios de Cádiz, Lérida y Tarragona lo reconocen sólo en las empresas con más de diez trabajadores;

el de Ciudad Real atribuye este derecho a toda sección sindical; el de Vizcaya detalla ciertas informaciones que deben colgarse del mismo. Por otra parte, el convenio de Guipúzcoa, impone el derecho a local en las empresas con más de cien trabajadores.

- La posibilidad de llevar a cabo el descuento de cuotas sindicales se regula en los convenios de Cádiz, Las Palmas, Lérida, Madrid, Tarragona, Toledo y Vizcaya; el convenio de Málaga, a efectos del descuento, señala que el sindicato proporciona a la empresa una lista de afiliados. El de Barcelona, por su parte, se detiene en regular cómo llevar a cabo la recaudación, concediendo a tal efecto dos horas al mes para dicha tarea.
- Por último, debe reseñarse que al menos dos convenios incluyen un canon por negociación, en ambos casos todavía cuantificados en pesetas: Guadalajara, donde tiene un carácter voluntario para el trabajador; y Córdoba, donde se aplica a menos que el trabajador manifieste su negativa.

d) La regulación del derecho de asamblea resulta ciertamente inusual. Tanto el convenio de Murcia como el de Guipúzcoa proceden a su mejora al reconocer un número de horas retribuidas para su realización.

2.3. Comercio de vinos

La situación descrita en otros ámbitos sobre el tratamiento de los derechos colectivos se reproduce también en éste: hay convenios que guardan silencio sobre esta materia –Albacete, Orense, Pontevedra o Zamora-; otros remiten a lo previsto en la legislación vigente –Burgos-; asimismo, existen convenio con previsiones muy parcas, centrados en la regulación de alguna cuestión concreta –Alicante, Córdoba, Madrid o Valladolid-, que además pueden ir acompañados de una remisión a las normas vigentes en lo no previsto –Lugo, por ejemplo-; finalmente, no faltan ejemplos de convenios con una extensa regulación, si bien en gran medida se limita a reproducir lo establecido en las normas vigentes –Asturias o Álava-. Si se centra la atención en las cláusulas que introducen algún aspecto diverso al contenido en las normas de referencia, el resultado es el siguiente.

a) Los aspectos relacionados con la organización de los representantes de los trabajadores no están muy tratados en los convenios analizados; de hecho, tan sólo han sido detectadas tres cláusulas de interés: por un lado, el convenio de Valencia integra en el seno de los órganos de representación unitaria una presencia sindical; por otro, el convenio de Asturias permite la designación de un delegado sindical cuando la empresa cuando la empresa tenga más de 10 trabajadores y el de Murcia cuando se rebase la frontera de 75.

b) El tratamiento de las funciones no ofrece grandes novedades respecto al régimen legal, salvo en el caso del convenio de Álava, en el que se amplían las facultades informativas de los representantes de los trabajadores.

c) Las previsiones sobre garantías y facilidades vuelven a presentar un predominio de las relacionadas con el crédito horario.

- Los convenios de Asturias y Murcia amplían el número de horas disponibles.
- El convenio de Vizcaya establece un número de horas fijo, en apariencia independiente de la dimensión de la empresa -30 horas mensuales-.
- La ampliación presenta, en ocasiones, un carácter indirecto, bien concediendo todo el tiempo necesario para participar en la negociación –Álava, en el caso de los delegados sindicales-, bien, en términos similares, determinando que

el tiempo empleado en la negociación no consume el crédito horario – Vizcaya-.

- La posibilidad de acumular las horas se reconoce en al menos seis de los convenios analizados: Asturias, Alicante, Córdoba, Madrid, Valencia y Valladolid.

Al margen de lo anterior, existen otros aspectos que también son objeto de atención por parte de los sujetos negociadores.

- El convenio de Guipúzcoa prevé unos permisos especiales; el de Álava se detiene en regular el uso del tablón.
- Las previsiones sobre cómo llevar a cabo el descuento de las cuotas sindicales se regula en al menos seis de los convenios analizados –Álava, Alicante, Lugo, Valencia, Valladolid y Zaragoza-.

d) El derecho de asamblea no es objeto de una especial atención: el convenio de Alicante facilita la convocatoria por los trabajadores al reducir al 20% el porcentaje de los mismos que debe instarla; el convenio de Valencia reduce el preaviso a 24 horas; el de Zaragoza concede dos horas retribuidas anuales para participar en las mismas.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

El análisis de los convenios incluidos en este grupo permite comprobar que sólo uno de los convenios analizados no integra entre sus cláusulas ninguna previsión relacionada con los derechos colectivos –comercio de frutos secos de Valencia-. Entre los que abordan esta materia, en ocasiones se trata de una mera remisión a la normativa vigente –por ejemplo, Alicante, Cantabria, Tarragona (frutos secos) o Zaragoza-; otros contienen alguna previsión aislada –convenio de frutos secos para las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona; convenio de Navarra y convenio de Pontevedra- o reproducen alguna previsión normativa concreta –Madrid (patata)-; finalmente, algún convenio contienen un tratamiento más detallado, si bien en gran medida no pasa de ser una mera reiteración de lo establecido en las normas estatales –Almería o La Coruña, por ejemplo).

a) Los aspectos relacionados con la organización, como es habitual, no presentan un elevado número de previsiones.

- En relación con la representación unitaria, en primer lugar llama la atención que el convenio de Guipúzcoa remita en tal punto al RDLRT 17/1977; por otra parte, el convenio de Almería prevé la constitución de un comité intercentros.
- En cuanto a la representación sindical, de entrada debe señalarse que el convenio de Guipúzcoa exige que el sindicato tenga un determinado porcentaje de afiliados en la empresa para poder constituir secciones sindicales; el convenio de Granada crea una especie de delegado sindical en empresas con menos de 250 trabajadores, que, entre otras cosas, está encargado de controlar el cumplimiento del convenio; el convenio del Mercat del Camp de Reus y Tarragona prevé una especie de representante sindical para empresas con menos de cinco trabajadores, al que no se le reconoce ningún derecho específico.

b) La regulación convencional sobre las funciones a desarrollar por los representantes es escasa, normalmente mera reiteración de lo establecido en las normas estatales –Murcia (frutas y verduras), con algún matiz adicional-. Con todo, es

posible detectar alguna cláusula que introduce aspectos adicionales; en este sentido, el convenio de Cádiz detalla ciertas funciones específicas que inciden en el control de la contratación.

c) Nuevamente, las cuestiones relacionadas con los derechos, garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores resultan ser las más tratadas, en especial, las relacionadas con el crédito horario.

- Los convenios de la Comunidad Valenciana (cítricos) y Granada aumentan el número de horas concedidas a los representantes en concepto de crédito horario.
- El convenio de Vizcaya prevé una cantidad única de 25 horas mensuales.
- La posibilidad de proceder a la acumulación aparece prevista en al menos siete de los convenios analizados: Almería, Comunidad Valenciana (cítricos), Granada, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Murcia (agrios), Murcia (frutas y verduras) y Sevilla.

Al margen de lo anterior, hay otras cuestiones que también merecen la atención de los convenios colectivos analizados.

- Así, los convenios de Navarra y Pontevedra inciden en el derecho a local-
 - El derecho a tablón se ve afectado por lo dispuesto en los convenios de Navarra, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) y Comunidad Valenciana (cítricos, este último reconociéndoselo exclusivamente a los sindicatos firmantes o con implantación.
 - Las previsiones sobre cómo llevar a cabo el descuento de las cuotas sindicales aparece en los convenios de Almería, Cádiz (capital), La Coruña, Granada, Sevilla y Pontevedra.
 - El canon por negociación, en cuantía de 24 euros, se establece en el convenio de frutos secos para las provincias de Barcelona, Gerona y Lérida, donde tiene un carácter voluntario para los trabajadores.

d) El derecho de asamblea es objeto de algunas mejoras en el convenio de Guipúzcoa –horas retribuidas, financiación a los representantes por su asistencia, etc.- y en el de Álava –preaviso de 24 horas-.

2.5. Comercio de pescados

Tan sólo el convenio de Pontevedra no incluye previsiones relacionadas con los derechos colectivos. A partir de ahí, contrastan los convenios que prácticamente contienen una mera remisión a la normativa vigente (Barcelona o Zaragoza) con aquéllos que presentan una regulación más bien parca –La Coruña, casi limitado a resaltar algún aspecto presente en las normas estatales-.

a) Nada se puede destacar en relación con los aspectos organizativos, pues no se han detectado cláusulas reseñables en ninguno de los convenios analizados.

b) La regulación de las funciones asignadas a los representantes de los trabajadores no resulta frecuente: al margen de la mera reiteración de los preceptos legales, el convenio de Cádiz mejora las facultades de control sobre la contratación.

c) En cuanto a las garantías y facilidades, el convenio de Cádiz mejora el crédito horario; el de Mercabilbao fija un crédito único de 25 horas mensuales; los convenios de Cádiz y Barcelona permite llevar a cabo la acumulación de horas.

d) El derecho de asamblea es objeto de mejora en el convenio de Guipúzcoa, al reconocerse quince horas retribuidas, y en el convenio de Mercabilbao, pues el preaviso se reduce a 24 horas.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Ninguno de los convenios analizados –convenio interprovincial de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia y convenio colectivo de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona y provincia- incluye en su clausulado referencias a los derechos colectivos.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Navarra guarda silencio sobre esta materia; en cambio, los convenios de Palencia y Salamanca se refieren a ella, pero de un modo muy parco: en efecto, el de Palencia únicamente contiene una cláusula por la que la empresa se compromete a conceder a los representantes todas las facilidades y garantizar que no sufran merma en sus emolumentos por razón del cargo que desempeñan; el de Salamanca, por su parte, tras señalar que los delegados de personal y comités de empresa disfrutarán de los derechos reconocidos en el ET/LOLS, obliga a las empresas a conceder toda clase de facilidades para el ejercicio de su labor.

2.8. Panaderías y masas congeladas

El número de convenios analizados pertenecientes a este grupo que no afronta el tratamiento de los derechos colectivos es por lo menos de ocho: Albacete, Burgos, Cáceres, Granada, Lugo, Orense, Pontevedra y Zaragoza. Las previsiones más destacables presentes en los restantes son las siguientes.

a) Los aspectos organizativos no son objeto de una especial atención. La mayoría de las cláusulas detectadas se relacionan con las secciones sindicales y con los delegados sindicales.

- En relación con las primeras, los convenios de Álava y Alicante endurecen la posibilidad de constituir secciones sindicales: el primero exige en empresas entre 10 y 20 trabajadores un 25% de afiliados; el segundo exige que la empresa tenga más de cinco trabajadores y al menos tres afiliados.
- En relación con los segundos, las previsiones son más variadas.

De entrada, hay convenios que introducen figuras claramente novedosas. Así, el convenio de Barcelona prevé la figura de un delegado sindical para todo el sector, que puede desarrollar las funciones representativas gracias a recibir las horas pertenecientes a otros representantes. Por otro lado, el convenio de Jaén prevé un delegado sindical en empresas reducidas al que se reconoce los mismos derechos que a los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Por otra parte, en otros casos, se modifican los criterios de la LOLS para la designación de estos sujetos: el convenio de masas congeladas de Cataluña reconoce a los sindicatos que tengan más de un 15% de afiliados el derecho a que su representación se lleve a cabo por un delegado que tendrá los mismos derechos y garantías que se reconocen para los delegados sindicales en la LOLS-; por su parte, los convenios de Toledo y Álava facilitan su existencia –el primero, por ejemplo,

permite contar con delegado sindical, siempre que la empresa tenga más de 50 trabajadores; en un punto intermedio, el convenio de La Coruña exige que la empresa tenga más de 200 trabajadores, pero impone al sindicato una afiliación del 15%.

b) Las previsiones sobre funciones asignadas a los representantes no resultan tampoco frecuentes, al margen de las cláusulas que reproducen las previsiones estatutarias. Los convenios de Álava y Ceuta se apartan, en cierto modo, de esta tendencia: el primero amplía las funciones de control; el segundo introduce una mayor intervención en la contratación.

c) Nuevamente resultan ser las cláusulas sobre garantías y facilidades de los representantes las que cuentan con una mayor presencia, en especial, las relacionadas con el crédito horario.

- El convenio de Álava aumenta el número de horas disponible; por su parte, el convenio de Córdoba permite en algún caso incrementar las horas necesarias hasta un 50% y dos veces al año como mucho.
- Algunos convenios establecen un número fijo de horas, sin diferenciar en función de la dimensión de la empresa: Vizcaya, 35 horas mensuales; Cádiz, 40 horas; Badajoz, 28 horas; Toledo, 25 horas.
- Otros convenios mejoran el crédito horario de modo indirecto, bien concediendo todo el tiempo necesario para la negociación –Badajoz, Cádiz, La Coruña y Melilla-, bien señalando que el tiempo invertido en la misma no consume el crédito horario –Asturias, Ávila, La Coruña, Huelva o Tarragona-.
- La acumulación de las horas se permite en al menos diez de los convenios analizados: masas congeladas de Cataluña, Asturias, Alicante, Ávila, Badajoz, Barcelona, La Coruña, Murcia, Tarragona y Toledo.

Al margen de lo anterior, hay otras cuestiones que han centrado la atención de los sujetos negociadores.

- El convenio de Segovia reconoce unos permisos no retribuidos específicos para los representantes de los trabajadores.
- La obligación de proporcionar un tablón se impone en el convenio de Castellón sólo a las empresas que cuenten con más de seis trabajadores; en el de La Coruña, sólo recae en las que rebasen los cien trabajadores; en el de Guadalajara se reconoce a las secciones sindicales de sindicatos implantados.
- Por su parte, el derecho a local de las secciones sindicales, en Alicante está previsto para las empresas que tengan más de 50 trabajadores.
- El convenio de Segovia resulta destacable en cuanto amplía las garantías de los representantes de los trabajadores tras cesar en su cargo –de un año pasan a ser dos-.
- El descuento en nómina de las cuotas sindicales se aborda en al menos en catorce de los convenios analizados: Almería, Asturias, Ávila, Barcelona, Cádiz, Ceuta, Córdoba, Guadalajara, Jaén, La Coruña, Lérida, Madrid, Málaga o Toledo.
- El canon por negociación, en cambio, tan sólo se recoge en el convenio de Lérida, donde tiene un carácter voluntario, debiendo el trabajador prestar su conformidad para proceder a su descuento.

d) La regulación del derecho de asamblea resulta modificada en al menos un par de convenios: por un lado, el de Melilla exige en el caso de convocatoria por los trabajadores que la decisión sea adoptada por mayoría simple; por otro lado, el de Murcia concede hasta tres horas anuales a tales efectos.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

El convenio de Burgos no contiene ninguna cláusula sobre derechos colectivos.

El de Murcia tan sólo contiene reiteraciones de las previsiones legales y remisiones a las mismas.

El convenio de Alicante únicamente aluce a la acumulación de horas, permitiendo dicha operación hasta un máximo de 25 horas mensuales.

3. COMERCIO DEL METAL

El tratamiento dado por los convenios colectivos de este ámbito analizados a los derechos colectivos resulta variado: algunos guardan silencio –Orense o Zamora-; otros convenios se limitan a efectuar prácticamente una mera remisión a la normativa vigente –Burgos, Cádiz, Pontevedra o Navarra- o a regular algún aspecto o detalle concreto –Palencia, Tarragona o Sevilla (hierros, etc.)-; asimismo, existen ejemplos de convenios que contienen un amplio número de previsiones sobre derechos colectivos, si bien en gran medida no pasan de ser meras reiteraciones de la legislación vigente sobre el tema –Alicante, Jaén, Las Palmas, La Rioja, Valencia o Zaragoza-.

a) Las previsiones sobre aspectos organizativos no resultan demasiado frecuentes y tan sólo afectan a la representación sindical, en concreto a la designación de delegados sindicales.

- Al respecto, algún convenio endurece los requisitos previstos en la LOLS; en este sentido se mueve el convenio de Alicante, donde a la exigencia de que la empresa cuente con más de 250 trabajadores se requiere que al menos un 15% de la plantilla esté afiliado al sindicato en cuestión.

En un sentido diverso, son varios los convenios que facilitan la posibilidad de que las secciones sindicales cuenten con un delegado sindical al reducir el número de trabajadores con que debe contar la empresa para ello: Palencia, en empresas con más de 151 trabajadores, pero sólo para los sindicatos más representativos y Jaén, que permite su designación en empresas con más de 25 trabajadores.

En sentido parecido a este último, algunos convenios reducen el número de trabajadores exigible, pero imponen que el sindicato cuente con una afiliación mínima: Barcelona, a partir de 44 trabajadores y siempre que haya un 15% de afiliados; Valencia, 100 trabajadores y 15% afiliados; Castellón, 150 trabajadores y 15% afiliados.

b) No resulta extraño que los convenios procedan a determinar las funciones que se asignan a los representantes de los trabajadores, si bien en su mayoría se trata de cláusulas que simplemente reiteran de modo total o parcial lo dispuesto en el ET/LOLS –por ejemplo, Alicante, La Rioja, León, Navarra, Valencia o Zaragoza-.

c) El apartado correspondiente a los derechos, facilidades y garantías de los representantes continúa siendo el que despierta un mayor interés, ocupando un lugar preeminente el tratamiento del crédito horario.

- Al menos cuatro de los convenios analizados determinan el crédito en una cuantía fija, lo que no determina necesariamente una mejora del régimen

estatutario: Álava y Vizcaya, 30 horas mensuales; Badajoz y Navarra, 20 horas mensuales.

- Algunos convenios proceden a una mejora indirecta de las previsiones contenidas en el artículo 68 ET, facilitando la asistencia a la negociación. Esta mejora puede consistir en declarar que las horas empleadas en el ejercicio de dicha función negociadora no consumen el crédito horario bien en su totalidad, bien el exceso sobre el máximo legal –por ejemplo, Alicante, Zaragoza, Las Palmas o Valencia-; por su parte, los de Badajoz y Valencia obligan a conceder todo el tiempo necesario; el convenio de Álava excluye del consumo del crédito de horas las destinadas a participar en las reuniones de la comisión paritaria; el de Cádiz hace lo propio en el caso de las negociaciones con el empresario previa petición escrita del mismo y el de Jaén con la participación en reuniones convocadas por la empresa.
- Los convenios de Las Palmas, Madrid, Valencia y Tarragona prevén unos permisos retribuidos especiales para los representantes de los trabajadores: los tres primeros a efectos de que puedan acudir a la negociación del convenio; el último para la asistencia a congresos.
- La posibilidad de acumular las horas, total o parcialmente, en alguno de los representantes aparece prevista en al menos dieciséis convenios colectivos: Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Jaén, Las Palmas, León, Palencia, Pontevedra, La Rioja, Sevilla (hierros, etc.), Sevilla (maquinaria agrícola, etc.), Tarragona, Valencia, Vizcaya o Zaragoza.
- El convenio de Barcelona se preocupa por evitar que la utilización de este crédito pueda suponer una merma en las retribuciones del trabajador, por ello garantiza la percepción de la media del mes anterior.

Al margen de lo anterior, existen otros aspectos que también abordan los negociadores:

- La obligación de proporcionar un tablón se reserva en el convenio de Alicante a las empresas con más de cien trabajadores; en Álava si se superan los cinco trabajadores; en Barcelona se incide en su ubicación; en Jaén la sección sindical puede tener derecho a tablón si la empresa cuenta con más de 25 trabajadores y si pertenece a un sindicato implantado.
- Por otro lado, la de proporcionar un local también queda sujeta en algunos casos a límites similares: el de Alicante alude por un lado a 1000 trabajadores y en otro momento a la existencia de 250 trabajadores y una afiliación del 15%; el de Badajoz, primero requiere que la empresa cuente con al menos 50 trabajadores y, más adelante, lo establece con carácter más general; los convenios de Valencia y Zaragoza señalan que el delegado sindical tendrá derecho a local en la medida en que la empresa cuente con más de 1000 trabajadores.
- La posibilidad de proceder al descuento en nómina de las cuotas sindicales aparece regulado en al menos once convenios: Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Las Palmas, León, Madrid, Palencia, Sevilla (maquinaria industrial, etc.), Valencia o Zaragoza.
- El canon por negociación se recoge en los convenios de Badajoz y Barcelona, debiendo el trabajador prestar su conformidad en ambos casos para que se devengue.

d) Las previsiones sobre celebración de asambleas que aporten algo novedoso sobre lo dispuesto en el ET resultan escasas:

El convenio de Castellón facilita la convocatoria por parte de los trabajadores al rebajar el porcentaje de trabajadores que deben solicitarla al 20%; asimismo, de en

situaciones excepcionales permite que se prescinda del preaviso o se reduzca 24 horas.

El convenio de Jaén también facilita la convocatoria por parte de los trabajadores, rebajándose en este caso el porcentaje de solicitantes al 30% de la plantilla.

Finalmente, el convenio de Vizcaya alude a que la convocatoria corresponde al comité de empresa –no queda claro si es con pretensión exclusiva y excluyente-; por otra parte, reduce el preaviso obligado a 24 horas.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

Los convenios del comercio de automóviles, como regla general, se preocupan por regular con mayor o menor intensidad las cuestiones relacionadas con los derechos colectivos de los trabajadores, una tendencia de la que se aparta el convenio de Asturias, que simplemente contiene una remisión a la normativa vigente en la materia.

a) En relación con los aspectos organizativos, la previsión más destacable es la contenida en el convenio de Tenerife, pues facilita la existencia de delegado sindical para ciertos sindicatos; en concreto, dicho convenio permite que se designe un representante de este tipo cuando la empresa cuente con al menos 100 trabajadores, siempre que al menos un 15% de los mismos esté afiliado al sindicato en cuestión.

b) En el terreno de las funciones, el convenio de Tenerife reproduce prácticamente en su totalidad las previsiones que al respecto se contienen en la LOLS y en el ET.

c) Las previsiones que presentan un mayor interés son, sin duda alguna, las relacionadas con las garantías, derechos y facilidades de los representantes de los trabajadores, en particular, las que inciden en el crédito horario.

- El convenio de Madrid establece una cantidad fija de 20 horas mensuales; por otra parte, atribuye 40 horas para las tareas de negociación, peor limitadas a un solo representante por empresa.
- El convenio de Tenerife procede a mejorar el crédito horario por medio del expediente indirecto de no computar en el máximo legal el exceso producido con motivo de la negociación del convenio.
- La posibilidad de acumular las horas correspondientes al crédito se reconoce en los convenios de Madrid, Sevilla y Tenerife.

Al margen de lo anterior, existen otras cláusulas de interés que también deben ser reseñadas.

- El descuento en nómina de cuotas sindicales se regula en el convenio de Tenerife; por su parte, el de Madrid prevé que el día de pago se concederá al delegado de la central sindical el tiempo imprescindible para efectuar la recaudación de las cuotas.
- El convenio de Tenerife se detiene en la regulación del tablón de anuncios.

d) En cuanto a la regulación del derecho de asamblea, el convenio de Madrid se limita a contener una mera remisión a las normas legales existentes en la materia.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

El interés demostrado por los convenios del comercio de la madera y mueble analizados hacia los derechos colectivos varía de unos a otros: algunos convenios guardan silencio –Burgos, Pontevedra, Valencia o Zaragoza-; otros prácticamente se limitan a efectuar una simple remisión a las normas vigentes –Cantabria o Cataluña- o se detienen en regular ciertos aspectos concretos –Alicante, Cádiz, Jaén, La Coruña, Tenerife o Vizcaya-; finalmente, en algún caso se proporciona una regulación bastante detallada, si bien la mayor parte de dicho contenido consiste en una mera reiteración de lo establecido en las normas estatales –por ejemplo, convenio de Madrid-.

a) Los aspectos organizativos merecen en una escasa atención.

- Por lo que respecta a la representación unitaria, el convenio de Madrid prevé la constitución de un comité intercentros; por su parte, el convenio de Álava permite la existencia de delegados de personal en empresas a partir de tres trabajadores si se solicita por mayoría.
- En cuanto a la representación sindical, el convenio de Madrid reconoce la posibilidad de que existan delegados sindicales en empresas con más de 50 trabajadores.

b) Las cuestiones relacionadas con las funciones no han merecido demasiada atención en los convenios de este grupo, que se limitan a reiterar las previsiones del ET y LOLS.

c) El tratamiento de los derechos, garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores es el que mayor atención despierta, en especial lo relacionado con el crédito horario.

- El número de horas se mejora en el convenio de Madrid; también en el de Lugo, si bien sólo en las empresas de menos de 100 trabajadores, para las que se prevén 180 horas anuales, sin pasar de 16 al mes.
- Otros convenios establecen una cantidad fija, sin diferenciar en función de la dimensión de la empresa: Álava, 40 horas mensuales; Badajoz, 21 horas mensuales. Por su parte, el convenio de Vizcaya prevé 20 horas mensuales en empresas de más de tres trabajadores.
- El convenio de Álava, además, prevé un crédito horario de dos horas para los delegados de personal de empresas entre tres y seis trabajadores.
- En ocasiones, el crédito horario se mejora de forma indirecta. Así sucede cuando se reconoce que los representantes de los trabajadores dispondrán de todo el tiempo que necesiten para cumplir sus funciones de negociación –Badajoz-, se conceden horas adicionales –Lugo- o, de manera más limitada, se excluye del máximo legal el destinado a la negociación del convenio –Navarra-.
- La posibilidad de proceder a acumular las horas se admite en al menos cinco de los convenios analizados: Cádiz, La Coruña, León, Madrid o Navarra.

Al margen de lo anterior, cabe destacar otro tipo de cláusulas.

- El convenio de Madrid se preocupa por garantizar a los trabajadores con salario a comisión que ocupen cargos representativos el mantenimiento de su nivel retributivo; así, se les reconoce la percepción del promedio mensual que vinieran percibiendo.

- El descuento en nómina de cuotas sindicales aparece en al menos seis de los convenios analizados: La Coruña, pero sólo en empresas con más de treinta trabajadores y siempre que el sindicato tenga un mínimo de afiliados equivalente al 15% de la plantilla; Tenerife; Madrid; Alicante, si la empresa tiene más de cinco trabajadores; Badajoz; Cádiz.
- El canon por negociación, en cambio, únicamente aparece en el convenio de Cataluña, donde se impone con carácter obligatorio en cuantía de nueve euros tanto sobre empresarios como sobre trabajadores.
- La obligación empresarial de proporcionar un local se condiciona en el convenio de Badajoz a que la empresa supere los cincuenta trabajadores; el tablón para los representantes sindicales no tienen ningún condicionante en el convenio de Álava.

d) Por lo que respecta al derecho de asamblea, el convenio de Madrid simplemente contiene una remisión a las previsiones del ET.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Entre las previsiones sobre derechos colectivos que contiene el convenio general de la construcción destacan tres, especialmente aquéllas que están relacionadas con ciertas características del empleo en el sector: en primer lugar, la reducción a tres meses de la antigüedad requerida para ser candidato en las elecciones a representantes unitarios; en segundo lugar, el ajuste anual del número de representantes; finalmente, se permite la acumulación del crédito horario hasta el 50%.

Por lo que respecta al tratamiento de esta materia en los convenios provinciales sobre comercio de materiales de la construcción, puede señalarse la existencia de convenios que guardan silencio al respecto –Cádiz- o se limitan a efectuar una remisión a la normativa vigente –Lugo o Cantabria-; asimismo, la mayoría de los convenios analizados regulan algunos aspectos concretos –Alicante, Jaén, Tarragona o Valencia-. Las previsiones convencionales más relevantes son las siguientes:

a) De entrada, en relación con los aspectos organizativos, destacan ciertas cláusulas contenidas en los convenios de Lugo, Orense y Pontevedra: el primero reduce la antigüedad requerida para ser candidato electoral a tres meses; los dos segundos facilitan la existencia de delegados sindicales al dulcificar los requisitos fijados en la LOLS para ello, reduciendo el número de trabajadores con que debe contar la empresa a 80.

b) En el terreno de las funciones, al margen de las remisiones y/o de la reproducción parcial o total de los textos normativos vigentes, nada hay que destacar.

c) Las previsiones de mayor interés, siguiendo la regla general, se relacionan con los derechos, garantías y facilidades de los representantes de los trabajadores, en particular, con el crédito horario.

- El número de horas es objeto de mejora en el convenio de Tarragona.
- Otros convenios prevén un número fijo de horas, sin establecer diferencias en función de la dimensión de la empresa: Barcelona, 20 horas mensuales; Orense, 15 horas mensuales; Pontevedra, 16 horas mensuales.
- La posibilidad de proceder a la acumulación de horas se reconoce en los convenios de Barcelona, Orense y Pontevedra.

Al margen de lo anterior, otras previsiones relevantes son las siguientes.

- El descuento de cuotas sindicales aparece en al menos tres de los convenios analizados: Alicante, donde sólo resulta obligado si hay más de diez afiliados; Barcelona; Jaén.
- La obligación de proporcionar un tablón de anuncios se prevén en el convenio de Valencia para las empresas que cuenten con más de tres trabajadores; el de Barcelona, por su parte, detalla las medidas del mismo.

d) Finalmente, el derecho de asamblea sólo despierta un verdadero interés en el convenio de Barcelona, donde se prevé que, con carácter general, no supere las cuatro horas a la semana, concluida la jornada y con 24 horas de preaviso; además, permite que en ciertos casos –ERE, suspensión de pagos, etc.- pueda ejercitarse dentro de la jornada.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

El convenio nacional, en lo relativo a los derechos colectivos, reproduce gran parte del articulado del ET y LOLS, introduciendo como novedad básicamente el reconocimiento de la posibilidad de que se designen delegados sindicales en empresas con más de 200 trabajadores; asimismo, permite la acumulación del crédito horario.

El tratamiento de esta materia en los convenios inferiores, al margen del silencio que guarda el convenio de Valencia (vidrio y cerámica), es el siguiente.

a) Los aspectos organizativos no presentan demasiadas especialidades; de hecho, algún convenio como el de Madrid reproduce las previsiones legales. Con todo, cabe encontrar alguna previsión específica que altera tales previsiones: por un lado, el convenio de Alicante (vidrio y cerámica) endurece los requisitos de la LOLS para constituir secciones sindicales, pues exige que en la empresa haya un mínimo de un 19% de afiliados; por otro, el convenio de Cataluña permite la existencia de delegados sindicales en empresas con más de 50 trabajadores, siempre que el sindicato cuente con una afiliación mínima en la misma superior al 15% de la plantilla.

b) El tratamiento de las funciones asignadas a estos sujetos no presenta ninguna especialidad digna de ser referida.

c) Los aspectos más relevantes, como de costumbre, afectan a los derechos, garantías y facilidades reconocidos a estos sujetos, en particular al crédito horario.

- El convenio de Cataluña fija el número de horas para las empresas de hasta 250 trabajadores en 30 horas; asimismo, dicho convenio prevé que no se descuenta del mismo el tiempo empleado en la negociación.
- La posibilidad de proceder a la acumulación del crédito horario, total o parcial, se reconoce en los convenios de Madrid, Cataluña y Alicante (vidrio plano) – este último en el mismo representante por períodos bimensuales-.
- El convenio de Alicante (vidrio plano) concede licencias retribuidas especiales a los representantes de los trabajadores para participar en la negociación del convenio; en la misma línea se sitúa el convenio de Cataluña para los delegados sindicales y los trabajadores que ocupen cargos en el sindicato.

Otras cuestiones que merecen una especial atención son las que a continuación se relacionan.

- El descuento de las cuotas sindicales aparece regulado en los convenios de Málaga (vidrio plano), Madrid –que también se refiere a la posibilidad de llevar a cabo la recaudación el día de pago- y Cataluña.
- La obligación de proporcionar un tablón se establece en el convenio de Madrid para las empresas con más de seis trabajadores y en el de Cataluña a las que rebasen los cinco.

d) El derecho de asamblea cuenta con una regulación específica en el convenio de Alicante (vidrio plano): la convocatoria por parte de los trabajadores se ve facilitada, pues sólo se requiere la conformidad del 20% de los mismos; por otra parte, se aumenta el preaviso, situándolo en tres días de antelación; en cuanto a la duración y frecuencia, las reuniones no podrán exceder de dos al mes ni una por semana, siendo cada una de ellas como máximo de dos horas.

8. COMERCIO TEXTIL

Entre los convenios pertenecientes al comercio textil, al menos tres de ellos guardan silencio en el punto relativo a los derechos colectivos –Burgos, Navarra y Zaragoza-. En los demás, la situación va desde los convenios que prácticamente se limitan a efectuar una remisión a las normas vigentes –Huesca, Valencia o Zamora- o a regular algún aspecto concreto –Jaén, Lugo, Pontevedra (mayoristas), Pontevedra (minoristas) o Vizcaya-, hasta los que reproducen gran parte de las previsiones normativas –Almería o Barcelona-.

a) La organización de las instancias representativas no es una materia muy abordada por la negociación en este ámbito. Las únicas previsiones detectadas afectan a la representación sindical, tanto a las secciones sindicales como a los delegados.

- En relación con las primeras, el convenio de Tarragona se refiere a la constitución de las mismas en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 125 trabajadores.
- En relación con los segundos, los convenios de Madrid y Badajoz reducen el número de trabajadores que debe tener la empresa a 100 y 10 respectivamente para que se pueda designar delegado sindical. Por su parte, el convenio de Barcelona si bien reduce a 50 el número de trabajadores necesarios para que la sección sindical pueda designar delegado, sólo atribuye dicho derecho a las secciones pertenecientes a sindicatos que tengan un número de afiliados en la empresa superior al 15% de la plantilla.

b) En lo relativo a las funciones, los convenios de Barcelona y Cantabria no pasan de la mera reiteración de las funciones establecidas en la normativa vigente.

c) Las previsiones convencionales sobre derechos, facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores son más numerosas, destacando por su número las relacionadas con el crédito horario.

- Los convenios que proceden a mejorar las previsiones estatutarias al respecto, incrementando el número de horas son al menos siete –Alicante, Badajoz, Barcelona, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, o Almería-.
- Otros convenios prevén una cuantía fija, sin referencia a la dimensión de la empresa: Cádiz, 30 horas mensuales; La Rioja, 20 horas mensuales; Vizcaya, 25 horas mensuales. Por su parte, el convenio de Jaén prevé 30

horas para los años que haya elecciones, que se convierten en 60 para los que desarrollen cargos en las comisiones ejecutivas.

- En ocasiones, la mejora del crédito horario se efectúa de una forma indirecta, normalmente para facilitar la negociación colectiva. De este modo, en algunos convenios se concede todo el tiempo necesario para la misma – Almería; Badajoz; Ciudad Real, que también lo concede para intervenir en un ERE-; en otros, el tiempo invertido en la negociación no consume el crédito horario, ni tampoco la asistencia a reuniones convocadas por la empresa –Castellón-; finalmente, existe una cláusula bastante extendida según la cual no se computa dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la negociación del convenio –Barcelona, Cádiz, La Coruña o La Rioja-.
- En línea con lo anterior, los convenios de Almería, Barcelona, La Coruña y Tarragona conceden permisos retribuidos a los representantes sindicales para cumplir las funciones negociadoras.
- La posibilidad de proceder a la acumulación de las horas aparece en al menos diez de los convenios analizados: Barcelona, Cantabria, Ciudad Real, La Coruña, León, Madrid, Tenerife, Tarragona, Valencia o Alicante.

En todo caso, las previsiones convencionales relevantes no se agotan en la regulación del crédito horario.

- Los convenios de Barcelona y Madrid se preocupan por garantizar a los trabajadores con salario a comisión que desempeñen cargos representativos el mantenimiento de su nivel retributivo, sin que el desempeño de sus funciones sea determinante de minoraciones sustanciales en el mismo.
- El convenio de Zamora especifica las dimensiones que debe tener el tablón de anuncios que la empresa pone a disposición de los representantes de los trabajadores; el de Barcelona señala que sólo resultará obligado en empresas con más de cinco trabajadores.
- El descuento en nómina de la cuota sindical se regula en al menos once de los convenios analizados: Almería, Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, La Coruña –si hay más de un 15% de afiliados-, Lugo, Madrid, Pontevedra (mayoristas) y Tenerife-.
- El canon por negociación, en cambio, sólo aparece en un convenio, donde se impone sobre el trabajador, si bien tiene un carácter voluntario.

d) El derecho de asamblea no presenta una regulación que merezca ser reseñada.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

El tratamiento que de los derechos colectivos ofrecen los convenios analizados pertenecientes a este ámbito presenta un carácter heterogéneo: algunos guardan silencio –Burgos, Lugo, Pontevedra o Valencia-; otros no pasan prácticamente de una mera remisión a las normas vigentes –Cádiz, Navarra, Vizcaya o Zamora- o de abordar la regulación de algún aspecto concreto –Badajoz, Jaén o La Coruña-; por último, no faltan ejemplos de regulación más detallada, aunque coincidente con la legal -Madrid-.

a) Los aspectos organizativos no despiertan demasiado interés; de hecho, tan sólo se han detectado tres cláusulas de relevancia, todas ellas relacionadas con la designación de los delegados sindicales.

El convenio de Badajoz lo prevé para empresas con más de 10 trabajadores; el de Barcelona, exige que el delegado sindical sea delegado de personal o miembro del comité de empresa; el convenio de La Coruña señala que en empresas donde haya más de tres afiliados, los sindicatos con más de un 10% de afiliados pueden designar un representante como interlocutor frente a la empresa que puede recaudar cuotas.

b) El tratamiento de las funciones asignadas a estos representantes no se aparta de la tónica común a los restantes sectores analizados. Con todo, llama la atención el convenio de Barcelona en cuanto trata de deslindar las competencias propias de los representantes unitarios de las de los sindicales. Así, atribuye a los primeros aquellas cuestiones que por razón de homogeneidad en las condiciones de trabajo, organización interna u otra causa similar afecten a todos los empleados ubicados en el centro o centros de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Por otra parte, el convenio de Orense se preocupa por garantizar la presencia de los representantes de los trabajadores en los acuerdos que firmen la empresa y el trabajador individualmente considerado, en especial, al tiempo de concertar el contrato o ponerle fin.

c) El tratamiento de los derechos, facilidades o garantías de los representantes de los trabajadores es el que mayor atención despierta, en particular lo relacionado con el crédito horario.

- Los convenios de Badajoz, Barcelona, Madrid y Vizcaya mejoran claramente el número de horas previsto en el ET.
- El convenio de Zaragoza se refiere sólo a un número fijo de 15 horas, sin incluir previsiones diferenciadas en función de la dimensión de la empresa; por su parte, el de Jaén atribuye 30 horas a los representantes en los años de elecciones y 60 a los trabajadores que se encuentran en las ejecutivas.
- El convenio de Cantabria concede permisos específicos para participar en la negociación.
- La posibilidad de acumular las horas se reconoce en los convenios de León, Madrid y Zaragoza.

Al margen de lo anterior, hay otros aspectos que también abordan los convenios analizados.

- El convenio de Zamora se preocupa por las dimensiones del tablón de anuncios.
- El descuento de cuotas sindicales aparece regulado en los convenios de Alicante, Badajoz, Cádiz, Cantabria y Zaragoza.
- El convenio de Barcelona alude al canon por negociación, previendo que la comisión paritaria decidirá sobre el mismo.

d) Finalmente, en cuanto al derecho de asamblea, el convenio de Madrid señala que cuando no resulte posible que toda la plantilla se reúna la mismo tiempo – por existencia de turnos, dimensión del local, etc.-, las diferentes reuniones parciales se considerarán como una sola a efectos del número de reuniones máximo que permite el ET.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

- El convenio nacional de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas) fija el crédito horario en 32 horas mensuales, con independencia del número de trabajadores que tenga la empresa, y permite su acumulación. El resto de previsiones constituyen una mera reiteración de lo dispuesto en la normativa vigente.
- El convenio de Navarra, por su parte, además de permitir la acumulación del crédito horario, prevé la posibilidad de elegir delegados de personal en empresas con menos de seis trabajadores, atribuyendo a estos específicos representantes un crédito horario de ocho horas.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

- Las previsiones sobre derechos colectivos más relevantes contenidas en el convenio nacional existentes son las siguientes.

En primer lugar, en relación con los aspectos organizativos, prevé la constitución de un comité intercentros y procede a atribuirle las funciones correspondientes; por otra parte, permite la existencia de delegados sindicales en las empresas con más de 100 trabajadores.

En segundo lugar, fija el crédito horario en 40 horas semanales, siempre que la empresa tenga más de seis trabajadores fijos.

En tercer lugar, garantiza que los representantes cuyo salario dependa de las comisiones no experimenten mermas retributivas por el ejercicio de sus labores, reconociéndoles el derecho a percibir el promedio de las mismas.

Finalmente, regula el descuento en nómina de cuotas sindicales.

- El convenio de Navarra garantiza las funciones de representación en las empresas que cuenten con un número de trabajadores entre cuatro y seis.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional existente, en relación con los derechos colectivos, reitera en gran medida las previsiones contenidas en la normativa vigente.

Más allá de esta labor de reiteración, en primer término, destaca el reconocimiento de la posibilidad de acumular el crédito horario.

Asimismo, contiene una cláusula de paz social de conformidad con la cual la representación social y la empresarial se comprometen expresamente a mantener dicha paz en el más amplio sentido y siempre referido al comportamiento de no tratar de alterar lo pactado.

Por último, tales sujetos articularán los mecanismos precisos para la intervención de la comisión paritaria en aquellas empresas que carezcan de representación legal de los trabajadores.

10.4. Farmacia

El silencio que guardan sobre derechos colectivos los convenios de Asturias, Alicante, Barcelona y Cádiz contrasta con las previsiones, más o menos detalladas, contenidas en el convenio nacional y en el de Vizcaya.

El primero de los convenios mencionados, al margen de reproducir los derechos sindicales en la empresa que corresponden al trabajador afiliado, reconoce el derecho a tablón de anuncios de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y regula el descuento en nómina de cuotas sindicales.

El segundo, por su parte, destaca por contener unos permisos retribuidos para los miembros de la comisión negociadora y de la comisión mixta para desarrollar las funciones que les son propias, así como para plantear conflictos colectivo. Asimismo, establece que los miembros de tales comisiones no pueden repetir puesto dos años consecutivos, salvo acuerdo entre el empresario-farmacéutico y el trabajador.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

- El convenio nacional para la industria fotográfica reitera en su articulado buena parte de las disposiciones legales sobre derechos colectivos. Al margen de las cláusulas repetitivas, este convenio contiene los siguientes aspectos relevantes:

En primer lugar, en relación con el crédito horario, fija el número de horas en 30 mensuales, con independencia de la dimensión de la empresa, y permite su acumulación; además, señala que el tiempo destinado a la negociación no consume el crédito horario.

En segundo lugar, también se detiene en regular el descuento en nómina de las cuotas sindicales.

Finalmente, en relación con el derecho de asamblea, prevé que se destinen hasta doce horas anuales dentro de la jornada para su celebración.

- El convenio de Vizcaya para las empresas del grupo de fotografía procede a mejorar el crédito horario.
- El convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos destaca por tres aspectos básicos:

De entrada, permite la existencia de delegados sindicales en las empresas que tengan más de 175 trabajadores.

Por otra parte, en relación con el crédito horario, mejora el número de horas y permite proceder a su acumulación.

Por último, regula el descuento de cuotas sindicales en nómina.

11.2. Óptica

El convenio de Zaragoza guarda silencio sobre derechos colectivos; los convenios de Cataluña, Barcelona, Lérida y Tarragona se limitan a remitir en este punto a la normativa vigente; en los restantes, las previsiones relevantes son las siguientes.

a) En relación con los aspectos organizativos, el convenio de Madrid introduce como novedad la figura del delegado de personal “conjunto” para aquellos centros de

trabajo de una misma provincia que por sí mismos no alcancen los diez trabajadores pero que sí los rebasen si se computa la plantilla de los mismos de forma conjunta.

b) Sobre las funciones atribuidas a los representantes de los trabajadores, los convenios de este ámbito no van más allá de reiterar lo establecido en la legislación vigente.

c) Por lo que respecta a los derechos, garantías y facilidades de los representantes, el aspecto más tratado es el relativo al crédito horario.

- El convenio de Navarra mejora la escala establecida en el ET.
- Los convenios de Madrid y Sevilla establecen un número fijo de horas en concepto de crédito horario: el primero de 30 horas mensuales; el segundo de 20 horas mensuales,
- La acumulación del mismo se encuentra expresamente vetada en el de Madrid, mientras el de Sevilla la permite.

Al margen de lo anterior, el convenio de Sevilla incide en el descuento en nómina de cuotas sindicales.

d) El tratamiento de la asamblea no presenta singularidades reseñables.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

- El convenio nacional existente reitera, en gran medida, las funciones reconocidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente; asimismo, también resulta reiterativo en relación con la celebración de asambleas. Al margen de lo anterior, debe destacarse lo siguiente:

De entrada, en relación con los aspectos organizativos, prevé la constitución de secciones sindicales en empresas con más de 100 trabajadores.

Por otra parte, en relación con las garantías y facilidades, cabe reseñar el carácter acumulable del crédito horario; el interés por garantizar que los representantes cuyo salario dependa de las comisiones no experimenten mermas retributivas por el ejercicio de sus labores, reconociéndoles el derecho a percibir el promedio de las mismas; por último, permite el uso del tablón de anuncios a los sindicatos siempre que tengan un número de afiliados superior al 10% y la empresa cuente con más de 25 trabajadores.

- El convenio de Jaén regula el descuento en nómina de cuotas sindicales.
- El convenio de Vizcaya, por un lado, facilita la existencia de delegados sindicales, pues permite que se designen en empresas a partir de 50 trabajadores; por otro, mejora el crédito horario -25 horas mensuales en empresas de menos de 50 trabajadores y 35 en las de número superior- y permite su acumulación.
- El convenio de Guipúzcoa resulta muy detallado; de sus previsiones destacan especialmente tres: de entrada, facilita la existencia de delegado sindical, dotándole de garantías y mejorando su crédito horario; por otra parte, también mejora el crédito horario de los representantes unitarios y permite su acumulación; finalmente, en relación con el derecho de asamblea señala que hasta ocho horas, tanto dentro como fuera de la jornada, sean retribuidas,

permitiendo que en circunstancias excepcionales el preaviso sea de 24 horas o que la empresa cambie la fecha.

- El convenio de Navarra, en relación con el derecho de asamblea, prevé hasta dos horas anuales retribuidas dentro de la jornada y que el preaviso sea de 24 horas.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional de flores y plantas contienen las siguientes previsiones.

- De entrada, en relación con los aspectos organizativos, prevé la existencia de comité intercentros y facilita la existencia de delegados sindicales, pues prevé la posibilidad de designarlos en empresas con más de 100 trabajadores.
- En segundo lugar, en relación con el crédito horario, admite que se proceda a su acumulación.
- En tercer lugar, garantiza que los representantes cuyo salario dependa de las comisiones no experimenten mermas retributivas por el ejercicio de sus labores, reconociéndoles el derecho a percibir el promedio de las mismas.
- Por último, el derecho al uso de tablón por los sindicatos se condiciona a que la empresa cuente con más de 10 trabajadores.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén, en relación con los derechos colectivos, sólo contiene un par de remisiones: por un lado, en lo relativo a los derechos informativos; por otro, en relación con el derecho de reunión.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

El tratamiento de los derechos colectivos en este ámbito, al margen del silencio que guarda el convenio de Vizcaya, es el que se expone a continuación.

a) En relación con los aspectos organizativos, el convenio nacional y el de la comunidad valenciana crean la figura del delegado de personal provincial a efectos de negociación.

Asimismo, tales convenios y el de Guipúzcoa prevén la existencia de un representante de los trabajadores en todos los centros que cuenten con más de cuatro trabajadores.

b) El tratamiento de las funciones asignadas a los representantes de los trabajadores no ofrece ninguna singularidad en los convenios que han sido objeto de análisis.

c) En sede garantías, el convenio nacional concede un crédito de 40 horas mensuales al delegado provincial, mientras en el convenio de la comunidad valenciana dicho crédito es de 30 horas mensuales.

Por otra parte, tanto esos convenios como el de Guipúzcoa conceden a la representación unitaria las horas necesarias para la negociación.

d) El tratamiento de la asamblea tampoco ofrece especialidades en los convenios analizados.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional incluye una cláusula relativa a la constitución del comité intercentros; asimismo, crea a una comisión sindical a nivel de empresa para comunicarse con aquél.

En relación con las garantías, facilidades y derechos admite la posibilidad de acumular el crédito horario, regula el descuento en nómina de cuotas sindicales y garantiza que los representantes cuyo salario dependa de las comisiones no experimenten mermas retributivas por el ejercicio de sus labores, reconociéndoles el derecho a percibir el promedio de las mismas.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio nacional de administración de loterías no aborda el tratamiento de esta materia.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional, en lo relativo a derechos colectivos, al margen de reiterar aspectos de la normativa vigente o remitir a la misma en aspectos tales como las secciones sindicales, el derecho a tablón, la excedencia sindical y el derecho de reunión, mejora el crédito horario y permite llevar a cabo la acumulación del mismo.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional, además de remitir a la normativa vigente en lo relativo a derechos colectivos, incide en la regulación del crédito horario, pues permite proceder a su acumulación y prevé que no compute dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca por participar en la negociación colectiva.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional, en relación con los derechos colectivos, incide en ciertos aspectos organizativos: por un lado, podrán ser elegibles en las elecciones a representantes los trabajadores que tengan una antigüedad superior a tres meses; por otro, para las uniones temporales de empresas, prevé que cuando no existan representantes de los trabajadores, los sindicatos más representativos podrán nombrar un delegado sindical si hay más de cien trabajadores.

CAPÍTULO XV SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.- El análisis de las previsiones convencionales en materia de solución de conflictos se ha centrado en la búsqueda de dos tipos de cláusulas: de un lado, aquéllas que suponen una ratificación o adhesión a los acuerdos, de ámbito nacional o autonómico, existentes sobre procedimientos extrajudiciales; de otro, las que introducen procedimientos específicos. Al margen de lo anterior, no se ha tomado en consideración las funciones que en esta materia pueden desarrollar las comisiones paritarias, en la medida en que tales comisiones son objeto de estudio en un capítulo específico, el décimo sexto.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La adhesión o ratificación del ASEC aparece en el convenio nacional de tiendas de conveniencia y en el convenio del comercio en general de Málaga.

Por otra parte, la asunción de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Albacete, Almería, Baleares, Cáceres, Cataluña, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Guadalajara, Huelva, Huesca, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Las Palmas, La Rioja, Teruel o Toledo.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los convenios de Madrid y Guipúzcoa.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

La adhesión o ratificación del ASEC aparece en el convenio colectivo de Madrid.

Por otra parte, la asunción de alguno de los distintos acuerdos autonómicos se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Álava, Badajoz, La Coruña, Guipúzcoa, Huelva, Madrid, Orense, Pontevedra, Toledo o Vizcaya.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

La asunción de algunos de los distintos acuerdos autonómicos se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Asturias, Barcelona (supermercados), Barcelona (autoservicios de menos de 120 metros), Castellón, Castilla y León, Valencia o Zaragoza.

2.1.3. Mayoristas

La adhesión o ratificación de algunos de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los convenios de Alicante, Barcelona, Cantabria y Murcia.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Álava, Albacete, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Guadalajara, Guipúzcoa, Lérida, Madrid, Murcia, Navarra, Orense, Toledo o Valencia.

Por su parte, el convenio de Tenerife desarrolla con detalle la intervención de la comisión paritaria como sede en la que resolver estos conflictos.

2.3. Comercio de vinos

La adhesión o ratificación de algunos de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Albacete, Alicante, Madrid, Murcia, Orense, Pontevedra y Zaragoza.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Almería, Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos), Barcelona (frutas, verduras y hortalizas), Cantabria, La Coruña, Guipúzcoa, Granada, Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Murcia (frutas y hortalizas), Navarra, Valencia (frutos secos), Vizcaya o Zaragoza (aceitunas y encurtidos).

2.5. Comercio de pescados

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los convenios de Barcelona y La Coruña, este última al menos a efectos del descuelgue salarial.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Ninguno de los convenios analizados incluye algún tipo de previsión sobre la materia tratada del estilo a las indicadas hasta el momento.

2.7. Comercio de ganadería

La única previsión detectada en los convenios analizados se encuentra en el de Navarra, donde se produce la adhesión al acuerdo autonómico sobre solución extrajudicial de conflictos.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Álava, Albacete, Almería, Badajoz, Baleares, Barcelona, Cádiz, Castellón, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Huesca, Lérida, Lugo, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja, Tarragona, Toledo, Valencia, Vizcaya o Zaragoza.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Los convenios de Murcia y Alicante incluyen la ratificación de los acuerdos autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos existentes en las comunidades respectivas.

3. COMERCIO DEL METAL

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Álava –para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria-, Alicante, Badajoz, Barcelona, Castellón, Jaén, Madrid, Orense, Las Palmas, La Rioja, Valencia, Vizcaya o Zaragoza.

Por otra parte, el convenio de Valencia exige que para el ejercicio del derecho de huelga resulta obligatorio el arbitraje de la comisión paritaria.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

El convenio de Madrid incluye el sometimiento al tribunal de arbitraje laboral de dicha comunidad. Por su parte, el convenio de Sevilla incluye el compromiso de las partes de intentar la conciliación antes de ejercitar cualquier tipo de acción.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Cantabria, La Coruña –al menos para el descuelgue-, Madrid, Valencia o Zaragoza.

Por otra parte, el convenio de Cantabria prevé unos procedimientos de solución específicos, adicionales a los del acuerdo autonómico.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

La adhesión al Acuerdo nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) aparece en el convenio nacional del sector de la construcción.

Por otra parte, la asunción de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios sobre el comercio de materiales de la construcción: convenio de Barcelona, de Cádiz, de Cantabria o de Tarragona.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La adhesión o ratificación del ASEC aparece en el convenio nacional de industrias extractivas y del vidrio, que además reproduce parcialmente los procedimientos de solución.

Por otra parte, la asunción de algunos de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) o Cataluña.

8. COMERCIO TEXTIL

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Madrid, Navarra, Orense o Tarragona.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Badajoz, Barcelona, Cantabria, Madrid, Orense o Valencia.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

Ninguno de los convenios analizados contiene ratificaciones o adhesiones a alguno de los acuerdos existentes sobre solución extrajudicial de conflictos.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC.

El convenio de Navarra, en cambio, no contiene previsiones de este tipo.

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional regula unos procedimientos de solución de conflictos propios.

10.4. Farmacia

El convenio nacional y los convenios de Asturias, Alicante, Barcelona o Vizcaya no incluyen ninguna ratificación a este tipo de acuerdos.

Por su parte, el convenio de Cádiz remite a los procedimientos que existan o se creen en la provincia.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica incluye la ratificación del ASEC.

El convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos incluye el sometimiento al Tribunal de Arbitraje Laboral de Cataluña, al menos para resolver las discrepancias surgidas con ocasión del descuelgue salarial.

11.2. Óptica

La adhesión o ratificación de alguno de los distintos acuerdos autonómicos existentes se produce, por lo menos, en los siguientes convenios: Barcelona, Cataluña, Lérica, Navarra o Tarragona.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio nacional incluye la ratificación del ASEC.

Los convenios de Guipúzcoa y Vizcaya, por su parte, integran la adhesión al PRECO.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén no incluye adhesiones a acuerdos de este tipo.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC; el de la Comunidad Valenciana al TAL de dicha comunidad; los de Vizcaya y Guipúzcoa al PRECO.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal incluye la adhesión al ASEC.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional no incluye adhesión a este tipo de acuerdos.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional incluye la adhesión al ASEC.

CAPÍTULO XVI COMISIÓN PARITARIA

1.- La práctica totalidad de los convenios colectivos del sector comercio analizados cumple con la obligación impuesta en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, bien respetando esta denominación, bien bajo otra denominación distinta –comisión mixta, comisión de vigilancia e interpretación, comisión paritaria mixta, comité de seguimiento, etc.-. No obstante, de forma ocasional, resulta posible detectar la existencia de algún convenio donde no se satisface esta obligación.

La regulación del modo de resolver las discrepancias que eventualmente puedan surgir en el seno de la comisión resulta más extraña y cuando se afronta esta cuestión, muchas veces no queda resuelta, pues generalmente los convenios se limitan a señalar que por acuerdo entre las partes se podrá recurrir a las técnicas de mediación y/o arbitraje. Ello puede llevar a prolongar el conflicto sin llegar a una solución en el caso de que las partes no alcancen dicho acuerdo.

1.1.- La composición de las comisiones paritarias varía de unos convenios a otros.

a) El número de vocales oscila entre dos y ocho miembros por cada representación, siendo las composiciones más repetidas las de tres o cuatro miembros por cada bando.

b) Algún convenio colectivo, bien que de forma bastante excepcional, guarda silencio sobre esta cuestión y se limita a reseñar el carácter paritario que debe guardar su composición.

c) La posibilidad de utilizar los servicios de asesores aparece reconocida en un importante volumen de convenios.

1.2.- Por otra parte, en lo relativo a las funciones de estas comisiones, los convenios colectivos del sector comercio suelen ser bastante parcos al respecto, limitándose la mayor parte de las veces a señalar las generales de interpretación, vigilancia o control de lo pactado o, incluso, a no señalar nada al respecto. Con todo, no faltan ejemplos de convenios que resultan mucho más precisos en este punto y contienen un mayor número de especificaciones sobre el tema.

a) Así, con relativa frecuencia, se reconocen funciones de tipo conciliatorio, mediadoras o arbitrales.

b) Igualmente, existen bastantes convenios en los que se declara que la comisión paritaria constituye una instancia previa preceptiva al planteamiento de conflictos en sede administrativa o judicial.

c) Asimismo, no faltan ejemplos de convenios que introducen diversas funciones específicas, en especial, de tipo informativo.

d) Por último, debe indicarse que no se han tenido en cuenta las cláusulas relacionadas con la intervención de estas comisiones en los procedimientos de descuelgue salarial.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Los convenios de este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación –La Rioja, Murcia, Madrid, Navarra, Baleares, Cataluña, Almería, Ávila, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, Lérida, Málaga, Palencia, Salamanca, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo, Valladolid y Zamora, aunque este último en sus cláusulas la denomina de otro modo- o bajo otra distintas, como por ejemplo comisión mixta –convenio colectivo nacional de tiendas de conveniencia; Asturias, Ciudad Real, La Coruña y Vizcaya- o comisión de arbitraje –Albacete-.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión: Madrid, Guadalajara, Lérida y Segovia.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de ocho miembros por cada parte, presente en el convenio de Sevilla; las más reiteradas son las de cuatro –Navarra, Almería, La Coruña, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Salamanca, Segovia, Valladolid y Vizcaya- y tres miembros por cada parte –Murcia, Baleares, Cataluña, Albacete, Ávila, Burgos, Ceuta, Ciudad Real, Cuenca, Palencia, Soria, Teruel-. Asimismo, hay ejemplos de seis miembros por cada parte en el convenio nacional de tiendas de conveniencia y en los convenios de Asturias, Madrid y Lérida; de cinco miembros por cada parte en los convenios de La Rioja y Toledo; y de dos miembros por cada parte en Córdoba, Jaén, Las Palmas y Málaga.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos trece convenios de los analizados: Asturias, La Rioja, Murcia, Madrid, Murcia, Ávila, Guadalajara, Huelva, Huesca, Segovia, Sevilla, Toledo y Valladolid.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Asturias exige que las decisiones se adopten con el voto favorable del 60% de ambas representaciones; el de La Rioja requiere el voto favorable de al menos cinco de los diez componentes; Murcia exige la paridad entre ambas representaciones; Albacete señala que los acuerdos se adoptan por consenso; Ciudad Real, mayoría simple de los asistentes; Gerona, la mitad más uno de los vocales que la componen; Málaga y Valladolid, la unanimidad; el convenio de Palencia exige la paridad y la asistencia de al menos dos de sus miembros.

c) Por último, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de

Asturias, Madrid, Cataluña, Albacete, Almería, Ávila, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Huelva, Málaga, Salamanca, Valladolid y Zamora.

- La intervención de la comisión paritaria constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los siguientes convenios: convenio nacional de tiendas de conveniencia, Madrid, Almería, Ávila, La Coruña, Gerona, Guadalajara, Málaga, Salamanca y Zamora.
- Finalmente, cabe detectar otro tipo de funciones variadas, como las que se mencionan a continuación:

En primer lugar, la recepción de informaciones variadas: convenio colectivo nacional de tiendas de conveniencia o convenio de Asturias.

En segundo lugar, la emisión de informes sobre materias concretas –Cataluña, Albacete, Gerona, Huelva- o, en general, todos aquéllos que sean requeridos – Segovia y Toledo-.

En tercer lugar, la emisión de informes previos a la adopción de ciertas decisiones: Madrid o Gerona.

En cuarto lugar, la realización de estudios varios: Murcia, Cataluña, Ciudad Real, Gerona, Huelva, Palencia, Segovia y Soria.

En quinto lugar, para concluir, cabe referirse a la incorporación de acuerdos adoptados en el ámbito estatal –Huelva-; la adopción de los criterios necesarios para completar el proceso de adecuación del convenio colectivo al contenido del acuerdo para la sustitución de la ordenanza –Teruel-; la adopción de acuerdos sobre cualquier materia del convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando la comisión se reúna de manera expresa para ello –Valladolid-.

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

Todos los convenios de este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta, como comisión mixta. En cambio, son muchos menos los que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión; el tratamiento de esta cuestión sólo se ha detectado en los convenios de Tenerife y Guipúzcoa.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Tenerife; la más reiteradas es la de tres miembros por cada parte, pues aparece en los convenios de Madrid, Guipúzcoa y Barcelona; finalmente, dos componentes por cada parte aparecen previstos en el convenio de Zaragoza.
- De otro lado, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos en el convenio de Tenerife.

b) En relación con el funcionamiento de esta comisión, el convenio de Tenerife resulta bastante detallado y, entre otras cosas, impone que los acuerdos se adopten por mayoría de ambas representaciones.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar que el convenio de Madrid obliga a recurrir a la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento de cualquier acción coactiva o de fuerza.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Comercio de alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Todos los convenios de este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, los convenios de Guipúzcoa, Sevilla, Zaragoza y La Coruña emplean la de comisión mixta; el de León maneja ambas expresiones; el de Lugo la de comité mixto paritario.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión: Madrid, Cádiz, Huelva –en realidad éste simplemente señala que la propia comisión establecerá el modo de resolver las discrepancias que surjan en su seno- y Lugo.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de ocho miembros por cada parte, presente en los convenios de La Coruña y Zaragoza; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, como en los convenios de Madrid, Huelva, Jaén, León, Toledo, Sevilla, Valladolid y Vizcaya. Otras composiciones son la de seis vocales por cada parte, en Cádiz y Lugo; la de cinco miembros por cada parte en los de Guipúzcoa y Pontevedra; tres miembros por cada representación en los convenios de Badajoz, Burgos y Orense.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos cinco convenios de los analizados: Álava, Huelva, Toledo, Sevilla y Zaragoza

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Madrid exige que las decisiones se adopten por mayoría simple; por su parte, el de Cádiz, para la adopción de acuerdos, impone la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como las de interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Madrid, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Valladolid y Zaragoza.

- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Madrid, León y Zaragoza.
- Asimismo, cabe detectar otro tipo de funciones variadas: elaboración de informes sobre materias o cuestiones concretas –Madrid, Huelva, La Coruña y Zaragoza; la emisión de los informes o dictámenes no vinculantes que le sean requeridos –Toledo-; el seguimiento de la contratación –Madrid-; la de asegurar el principio de no discriminación e igualdad de trato –La Coruña-; la recepción de informaciones –Zamora-.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos, autoservicios, etc.

La totalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, la de comisión mixta se emplea en los convenios de Asturias y Barcelona (supermercados); el de Murcia y el de Castellón utilizan la de comisión paritaria mixta.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, pues sólo se aborda en el convenio de Murcia.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Cantabria; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, como en los convenios de Zaragoza, Valencia, Castilla y León, Madrid y Tarragona. Al margen de lo anterior, el convenio de Barcelona (supermercados) prevé cinco miembros por cada parte y el de Alicante dos vocales por cada parte.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos siete convenios de los analizados: Cantabria, Zaragoza, Castilla y León, Madrid, Murcia, Barcelona (supermercados) y Castellón.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Asturias exige que los acuerdos en el seno de la misma sean adoptados por el voto favorable de la mitad más uno de sus componentes; el de Cantabria, unanimidad o mayoría simple; Valencia, la mayoría simple; Castilla y León, la mayoría simple; Madrid, unanimidad o mayoría simple; Murcia, la mayoría simple; Barcelona (autoservicios menos 120 metros), la mayoría simple; Tarragona, la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Madrid, Murcia, Navarra, Barcelona (supermercados), Barcelona (autoservicios menos 120 metros), Castellón y Tarragona.

- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Murcia y Barcelona (supermercados).
- Asimismo, cabe detectar otro tipo de funciones variadas, como la recepción de informaciones variadas en Asturias; la de acomodar las categorías profesionales existente en Asturias y la de mediar en los conflictos derivados en el de Barcelona (supermercados); la emisión de informes sobre el grado de cumplimiento del convenio en los de Castilla y León y Barcelona (supermercados); la emisión de los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral en el de Madrid; la de velar por el conocimiento y recepción de información sobre el empleo en el de Barcelona (supermercados).

2.1.3. Mayoristas

Todos los convenios pertenecientes a este ámbito analizados dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, los convenios de Asturias y Cantabria utilizan la expresión comisión mixta; el de Alicante se refiere a la comisión mixta interpretadora, aunque después el contenido de la cláusula utilice la expresión comisión paritaria.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión: Barcelona.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa debe ser la de Castellón, pues está compuesta por los integrantes de la comisión negociadora; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte en los convenios de Barcelona, Navarra y Alicante. Otras previsiones son la de cinco miembros en el convenio de Valencia y la de tres miembros por cada parte en los de Murcia y Cantabria.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos tres convenios de los analizados: Asturias, Murcia y Valencia.

b) En relación con el procedimiento, el convenio de Valencia exige que los acuerdos se adopten por mayoría simple.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, en los convenios de Asturias y Murcia.
- Por otra parte, en el capítulo de otras funciones, cabe mencionar el convenio de Asturias, donde se alude a la recepción de informes sobre diversas materias, como la situación económica y social, el grado de aplicación del acuerdo o la evolución del empleo; asimismo, se le asigna la fijación de los grupos profesionales.

2.2. Confiterías; pastelerías; etc.

La totalidad de los convenios de este ámbito analizados dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación –Asturias, Cantabria, Madrid, Murcia, Navarra, Álava, Albacete, Barcelona, Burgos, Castellón, Córdoba, La Coruña, Gerona, Lérida, Orense, Pontevedra, Sevilla, Tenerife, Toledo, Valencia- u otra distinta. Así, los convenios de Guipúzcoa y Tarragona aluden a la comisión mixta; los de León, Cádiz y Ciudad Real emplean la de comisión mixta interpretativa; los de Guadalajara, Las Palmas, Salamanca, Vizcaya y Zamora emplean indistintamente las denominaciones de comisión paritaria y comisión mixta; el de Lugo, a la comisión mixta paritaria; el de Málaga, a la comisión paritaria de vigilancia; el de Valladolid emplea el de comisión de interpretación, vigilancia y validez.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión: Álava, Madrid, Murcia, Lugo, Toledo y Valencia.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa podría ser la de Burgos, pues la propia comisión negociadora se constituye en comisión paritaria; la composición más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, presente en al menos once de los convenios analizados –Madrid, Álava, Barcelona, Cádiz, Gerona, León, Lérida, Orense, Tarragona, Toledo y Valencia-. Otras previsiones son las de cinco representantes por cada parte, como en La Coruña, Las Palmas, Lugo, Pontevedra y Tenerife, o tres miembros por cada parte, como en Cantabria, Murcia, Navarra, Albacete, Castellón, Guadalajara, Málaga, Sevilla y Valladolid, o dos miembros por cada parte, como en Ciudad Real, Córdoba y Salamanca.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos quince convenios de los analizados: Murcia, Álava, Cádiz, Castellón, Córdoba, Gerona, Las Palmas, Lérida, Pontevedra, Sevilla, Tarragona, Valladolid, Tenerife, Toledo y Valencia

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Cantabria exige la conformidad de la mayoría de las dos partes para dar validez a los acuerdos; Madrid, Gerona y Barcelona, el voto favorable del 60% de ambas representaciones; Murcia, la mayoría de votos; Álava, Albacete y Las Palmas, la mayoría simple; el de Tenerife, muy detallado en este punto, remite al artículo 89 ET.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Madrid, Barcelona, Cádiz, Castellón, Gerona, Las Palmas, Lérida, Pontevedra, Tarragona, Valladolid, Valencia.

- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Cádiz, León, Valladolid y Vizcaya.
- Asimismo, cabe detectar otro tipo de funciones variadas. Así, por ejemplo, la de efectuar estudios sobre materias variadas, como en Cantabria sobre siniestralidad; en Burgos, sobre la antigüedad, unificación de conceptos salariales y categorías, siniestralidad, etc. Otras funciones podrían ser las de actualización de las categorías profesionales, como en Madrid y Málaga; las de colaboración en la promoción de la formación profesional, como en Burgos, Cantabria y Navarra; las relacionadas con la posibilidad de requerir información sobre materias variadas, como en Cádiz que alude al cumplimiento de las disposiciones del convenio, subcontratación y economía sumergida; la emisión de los informes que le sean requeridos está presente en Toledo; la adopción de acuerdos de desarrollo en Vizcaya.

2.3. Comercio de vinos

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio de Albacete la denomina comisión de arbitraje; el de Alicante emplea indistintamente las expresiones comisión paritaria y comisión mixta; el de Lugo utiliza la expresión comisión mixta paritaria; el de Valladolid, la de comisión de vigilancia e interpretación; el de Vizcaya, comisión mixta interpretativa.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión; de hecho, tan sólo se puede mencionar, entre los analizados, al convenio de Madrid.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: cuatro por cada parte en los convenios de Madrid, Álava, Albacete, Alicante, Zamora y León; tres miembros por cada parte en Valencia, Vizcaya y Zaragoza; dos por cada parte en Lugo, Orense y Valladolid.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos tres convenios de los analizados: Madrid, Álava y Zaragoza

b) Por otra parte, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Asturias, Valladolid y Pontevedra.
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Córdoba, Lugo y León.
- Finalmente, cabe detectar otro tipo de funciones variadas. Así, por ejemplo, el de Murcia alude a la recepción de propuestas de solución para una eventual

supresión del complemento de antigüedad; la elaboración de los informes requeridos por la autoridad laboral se recoge en Albacete; la emisión de informes o dictámenes vinculantes cuando se le solicite en Albacete; la participación en la materia formativa está presente en el de Zaragoza.

2.4. Comercio de frutas; frutos; verduras; hortalizas

Los convenios de este ámbito dan cumplimiento en su totalidad al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el de la Comunidad Valenciana de cítricos se refiere a la comisión paritaria de vigilancia; el de Almería emplea tanto la expresión comisión paritaria, como la de comisión de vigilancia; los de Cádiz capital y Granada, la de comisión mixta; el de Guipúzcoa, la de comisión mixta interpretativa.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión. Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.) y Sevilla.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis personas por cada parte, presente en los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) y Murcia (cítricos); la más reiterada es la de tres miembros por cada parte, recogida, por lo menos, en los convenios de Cantabria, Almería, Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos), Guipúzcoa, Sevilla, Tarragona (frutos secos) y Zaragoza (aceitunas y encurtidos). Otras composiciones son la de cinco miembros por cada parte, como en el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos) y Murcia (frutas y hortalizas); también el del Mercat del Camp de Reus y Tarragona menciona cinco miembros por cada parte, pero matiza que dos son suplentes; la de cuatro miembros por cada parte, que parece haber en el convenio de Madrid (patata), y está presente en los convenios de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.), Granada y Valencia (frutos secos). Finalmente, la de dos miembros por cada parte está presente en el de interprovincial de frutos secos (Barcelona, Tarragona y Lérida) y en los convenios de Cádiz capital, La Coruña y Pontevedra.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos ocho convenios de los analizados: Comunidad Valenciana (cítricos), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), Madrid (patata), Murcia (frutas y hortalizas), Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.), Sevilla y Mercat del Camp de Reus y Tarragona.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) exige para la adopción de acuerdos la mayoría absoluta; el de Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.), Valencia (frutos secos) y el del mercat del camp de Reus y Tarragona, la mayoría simple; el de Cádiz capital y el de Zaragoza (aceitunas y encurtidos), la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia

del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de la Comunidad Valenciana (cítricos), Madrid (frutas, hortalizas y plátanos), frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona), Almería, Barcelona (frutas, verduras, hortalizas, etc.), Cádiz capital y Mercat del Camp de Reus y Tarragona.
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de la Comunidad Valenciana (cítricos), frutos secos (Barcelona, Lérida y Gerona), Almería, Alicante (frutas, frutos, hortalizas y plátanos) y Valencia (frutos secos).
- Por último, cabe detectar otro tipo de funciones variadas. Así, por ejemplo, la realización de estudios varios como en el convenio de la Comunidad Valenciana (cítricos), sobre la evolución de las relaciones de las partes y la clasificación del personal; en el de Murcia (frutas y hortalizas), sobre seguridad y salud; en el de Almería, sobre tiempos de permanencia inactiva, productividad, organización del trabajo en baja campaña o la vigilancia en materia de contratación. En segundo lugar, el impulso y desarrollo de la formación profesional, como en los convenios de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos) y Murcia (frutas y hortalizas). En tercer lugar, la emisión de informes, como en el convenio de Madrid (frutas, hortalizas y plátanos). En cuarto lugar, la actualización de la clasificación profesional, como en Murcia (frutas y hortalizas). En quinto lugar, la información y seguimiento en la contratación del seguro colectivo, como en el convenio de Cádiz capital.

2.5. Comercio de pescados

Todos los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el de Mercabilbao emplea la expresión comisión de seguimiento paritaria; el de Pontevedra, la de comisión mixta de vigilancia. En cambio, ninguno de ellos aborda de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros se fija en la mayoría de los convenios en tres vocales por cada parte: La Coruña, Mercabilbao, Pontevedra, Zaragoza y Guipúzcoa. El convenio de Barcelona se aparta de esta tónica y establece cinco vocales por cada una de las dos representaciones.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa tan sólo en el convenio de La Coruña.

b) En cuanto al tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, únicamente el convenio de La Coruña le destina a este punto una mayor extensión.

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio interprovincial de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia fija una composición de ocho miembros, cuatro por cada parte; en relación con las funciones, la única previsión que contiene es la de resolver las incidencias que surjan en la aplicación del convenio.

El convenio colectivo de tocineros, charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona y provincia, por su parte, señala que la composición será de dos miembros por cada parte y marca las pautas del procedimiento a seguir para la resolución de las controversias interpretativas que se le planteen.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Navarra fija la composición de la comisión paritaria en dos representantes por cada parte, a la cual simplemente se le atribuye la función de interpretar las dudas que puedan surgir en la aplicación del convenio.

El convenio de Palencia resulta casi igual de parco en este punto: fija la composición en tres miembros por cada parte y permite la asistencia de asesores; por otra parte, exige para la validez de sus acuerdos la paridad entre ambas representaciones, siendo imprescindible un mínimo de dos para cada parte.

El convenio de Salamanca, por último, establece una composición de cuatro representantes por cada parte; al margen de las funciones generales de toda comisión, se alude de manera expresa a las facultades de solución de conflictos, así como a la obligatoriedad de plantear ante la misma, con carácter previo a las vías administrativa o judicial, los conflictos colectivos que se pretendan resolver.

2.8. Panaderías y masas congeladas

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el de Cádiz utiliza la expresión de comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento; el de Málaga, la de comisión de vigilancia; el de Albacete, la de comisión de arbitraje; el de Baleares, la de comisión de interpretación y vigilancia; el de Castellón, la de comisión mixta paritaria; el de Granada emplea indistintamente la de comisión de interpretación y la de comisión mixta; los de Murcia y Orense, emplean indistintamente los de comisión paritaria y comisión mixta; el de Pontevedra, la de comisión mixta de vigilancia o interpretación.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, aspecto que se afronta sólo en los siguientes convenios: Alicante, Barcelona, Cádiz, Tarragona, Toledo, Valencia y Vizcaya.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de siete miembros por cada parte, presente en el convenio de Baleares, aunque podrían ser las de Navarra y Salamanca, en la medida en que están compuestas por todos los integrantes de la comisión

negociadora; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, como en los convenios de Álava, Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Cáceres, Granada, Huelva, Jaén, Lérida, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Pontevedra, La Rioja, Tarragona, Toledo y Valencia. Al margen de lo anterior, otras composiciones son la de seis miembros por cada parte en La Coruña y Vizcaya; cinco miembros por cada parte en Córdoba; tres miembros por cada parte en Ávila, Burgos, Cádiz, Castellón, Cuenca, Guadalajara y Huesca; dos miembros por cada parte en Orense, Segovia y Zaragoza. Por último, debe indicarse que el de Albacete no lo predetermina, sólo indica que habrá un número igual por cada parte.

- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos trece convenios de los analizados: Álava, Ávila, Badajoz, Cádiz, Cáceres, Ceuta, Cuenca, Huelva, Huesca, Lérida, Murcia, Segovia y Toledo.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Melilla exige que los acuerdos se adopten por mayoría absoluta; el de Alicante, la unanimidad; los de Tarragona, Badajoz y Cáceres, simplemente señalan que por mayoría; el de Barcelona, por mayoría simple; el de Granada, la mitad más uno; el de Madrid, el voto favorable de ambas partes; el de Valencia, que es bastante detallado en este punto, el 60% de cada una de las dos representaciones.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Castellón, Córdoba, Cuenca, Huelva, Huesca, Lérida, Lugo, Madrid, Melilla, Murcia, La Rioja, Segovia, Valencia y Vizcaya.
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en el convenio de masas congeladas de Cataluña y en los convenios de Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Castellón, León, Madrid, Melilla y Valencia.
- Finalmente, cabe detectar otro tipo de funciones variadas: el estudio de las relaciones entre las partes contratantes –Lérida y La Rioja-; el estudio de un nuevo sistema de percepciones por antigüedad –Madrid-; el estudio y lucha contra el intrusismo y la competencia desleal –Zamora-; la elaboración de los informes que le requiera la autoridad laboral –Albacete y Toledo-; emitir informes o dictámenes en las cuestiones que se le soliciten –Albacete y Toledo-; promover, controlar y aprobar los planes de formación –Badajoz-; resolución de los problemas planteados de clasificación profesional; la lucha frente al desempleo a través de medidas concretas –Córdoba-; elaboración de un libro blanco en materia preventiva –Córdoba- o seguimiento de dicha materia –Vizcaya-.

2.9. Comercio de especias; condimentos; herboristerías

Todos los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio de Murcia utiliza las expresiones de

comisión paritaria y comisión mixta paritaria. En cambio, tan sólo el convenio de Alicante viene a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, donde las partes se someten al arbitraje del TAL de la Comunidad Valenciana.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, en relación con el número de miembros, los convenios de Murcia y Burgos prevén dos vocales por cada parte; el de Alicante cuatro por cada parte, además del presidente.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa al menos en los convenios de Murcia y Alicante.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Alicante exige para la adopción de acuerdos la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que la atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Alicante y Burgos; por otro lado, la previsión relativa a que la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial aparece por lo menos en el convenio de Murcia.

3. COMERCIO DEL METAL

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, los convenios de Castellón, Jaén, Madrid y Zamora emplean la de comisión mixta; el de León emplea indistintamente ambas expresiones; el de Las Palmas utiliza la de comisión de interpretación.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, pues sólo se ha detectado en los convenios de Álava, Sevilla (hierros, etc.) y Sevilla (maquinaria industrial, etc.).

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de León; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, como en los convenios de Álava, Barcelona, Burgos, Jaén, Madrid, Navarra, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierros, etc.) y Las Palmas. Al margen de lo anterior, otras composiciones son las de cinco miembros por cada parte en Valencia y Vizcaya; tres miembros por cada parte en Alicante, Cádiz, La Rioja, Tarragona y Sevilla (maquinaria industrial, etc.). Por último, debe indicarse que el convenio de Castellón permite que sea entre dos y cuatro miembros

por cada parte; el de Zaragoza entre dos y seis; y el de Orense no lo predetermina.

- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos once de los convenios analizados. Así sucede con los de Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Jaén, Las Palmas, La Rioja, Madrid, Navarra y Zaragoza.

b) En relación con el funcionamiento, los convenios de Álava, Alicante y Valencia exigen para la adopción de acuerdos la mayoría simple; los de Jaén y Sevilla (hierros, etc.), simplemente señalan que por mayoría; los de Cádiz y Zaragoza, la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Madrid, Valencia – incluye un arbitraje obligatorio para el ejercicio del derecho de huelga que declara fundar en el artículo 8.1 RDLRT- y Zaragoza.
- La comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Badajoz, Barcelona, León, Las Palmas y Valencia.
- Por último, cabe detectar otro tipo de funciones variadas: analizar la evolución de las relaciones entre las partes –Barcelona y Zaragoza-; la realización de estudios sobre materias concretas –Barcelona-; elaboración de estudios sobre categorías profesionales –Madrid-; elaboración de estudios sobre establecimiento de un sistema de clasificación profesional, grupos, movilidad y adaptación de salarios –Sevilla (hierros, etc.); elaboración del reglamento de formación –Castellón-; la adaptación del convenio a disposiciones o modificaciones de tipo legal que pueden afectarle –La Rioja-; control de la póliza de seguro –Valencia-; decisión sobre jubilaciones anticipadas y descansos semanales –Madrid-; confección del censo del sector –Madrid-.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES

La generalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta misma denominación –como en Asturias- u otra distinta –en Madrid, comisión mixta y paritaria; en Tenerife, comisión de interpretación y vigilancia-. La excepción está constituida por el convenio de Sevilla, que guarda silencio al respecto.

El único convenio que viene a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión es el convenio de Madrid.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Madrid; el de Tenerife la fija en cinco miembros por cada representación.

- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa al menos en los convenios de Madrid y Tenerife.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Madrid señala que la adopción de acuerdos se efectuará por mayorías.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Madrid y Tenerife
- La comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial al menos en el convenio de Sevilla
- Por último, en el apartado de otro tipo de funciones, el convenio de Madrid le confiere la creación de distintas subcomisiones encargadas de temas variados como el estudio del sector, la elaboración de planes de formación o establecimiento de plan de pensiones.

5. COMERCIO DE MADERAS Y MUEBLES

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el de Alicante la denomina comisión de interpretación; los de Cádiz y León, comisión mixta de interpretación; los de Cantabria y Lugo, comisión mixta paritaria.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, pues sólo se regula en los convenios de Alicante, Cataluña, Jaén y Lugo.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Lugo; las más reiteradas son las de tres miembros por cada parte –Álava, Alicante, Burgos, Cantabria, Navarra y Zaragoza- y la de dos –Badajoz, Cádiz, Jaén, La Coruña, Pontevedra y Tenerife-; al margen de lo anterior, la composición es de cuatro miembros en los convenios de Cataluña, Madrid y Valencia.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos seis convenios de los analizados: Álava, Alicante, Badajoz, Pontevedra, Tenerife y Zaragoza.

b) En relación con el funcionamiento, los convenios de Álava y Valencia establecen que los acuerdos se adoptarán por mayoría simple; el de Badajoz, por mayoría absoluta; el de Cantabria, la unanimidad; el de Tenerife simplemente señala

que por mayoría de ambas representaciones; el de Zaragoza, la unanimidad o mayoría de las cinco sextas partes, según la materia.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Badajoz, Cataluña y Madrid.-
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Álava, Badajoz y León.
- Por último, cabe detectar otro tipo de funciones variadas: el asesoramiento y emisión de informes sobre las categorías profesionales no reguladas – Cataluña-; estudio y solución de las nuevas categorías profesionales – Cataluña-; la incorporación de acuerdos estatales –Cataluña-; impulsar la ley de prevención de riesgos laborales –Madrid-; organizar cursos de formación –Madrid-.

6. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Tanto el convenio nacional de la construcción, como la totalidad de convenios sobre materiales de la construcción analizados dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, el convenio de León la denomina comisión mixta paritaria de interpretación.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión. En este sentido, cabe mencionar los convenios de Alicante y Jaén.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio nacional de la construcción; la más reiterada es la de tres miembros por cada parte, como en los convenios de Barcelona, Cantabria, Jaén, Orense y Pontevedra. Otras composiciones son las de cuatro miembros por cada parte –Tarragona y León- y la de dos por cada parte en Alicante y Valencia.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos cuatro de los convenios analizados: Barcelona, Jaén, Lugo y Tarragona.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio nacional sobre la construcción y el de Alicante exigen la unanimidad para la adopción de acuerdos.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en el convenio nacional de la construcción y en los convenios de Alicante, Cádiz, León, Lugo y Tarragona.
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en el convenio nacional de la construcción y en los convenios de Barcelona, León y Lugo.
- Por último, cabe detectar otro tipo de funciones variadas: colaboración en actividades formativas –Alicante-; asesoramiento e informe en las nuevas categorías profesionales; incorporación de acuerdos alcanzados en el ámbito nacional –Tarragona y Valencia-.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La totalidad de los convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio nacional de industrias extractivas y del vidrio emplea la expresión comisión mixta de interpretación; el de Madrid, la de comisión mixta; el de Málaga, la de comisión mixta de interpretación y seguimiento.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión; de hecho, sólo se ha detectado en el convenio de Alicante (vidrio plano).

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: cuatro por cada parte en Cataluña; tres miembros por cada parte en Alicante (vidrio y cerámica) y Málaga; dos por cada parte en Valencia y Alicante (vidrio plano).
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos cuatro de los convenios analizados: convenio nacional de industrias extractivas y del vidrio y convenios de Alicante (vidrio plano), Málaga y Madrid.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Cataluña exige el 60% de los votos de cada parte para alcanzar un acuerdo; el de Alicante (vidrio y cerámica), mayoría simple.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Madrid y Valencia,
- La comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Madrid y Málaga.

- Por último, en el apartado de otras funciones variadas, el convenio nacional de las industrias y extractivas se refiere al análisis y negociación de cuestiones muy variadas.

8. COMERCIO TEXTIL

La totalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio de Cádiz la denomina comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia; los de Vizcaya, Navarra, Jaén, Cantabria y Castellón, comisión mixta; los de Ciudad Real y León, comisión mixta de interpretación: el de Zamora emplea indistintamente las expresiones comisión paritaria y comisión mixta.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión. A esta cuestión aluden los convenios de Alicante, Badajoz, Cádiz y Lugo.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Madrid; la más reiterada es la de cuatro miembros por cada parte, como en los convenios de Almería, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Huesca, Pontevedra (detallistas), Pontevedra (mayoristas) y Tarragona. Al margen de lo anterior, otras composiciones son las de cinco por cada parte, en Cantabria, Lugo y Tenerife; tres por cada parte, en Badajoz, Burgos, Castellón, La Coruña, Navarra y Zaragoza; dos por cada parte en Alicante, Jaén, Valencia y Vizcaya. Por último, el convenio de Orense no predetermina el número de miembros.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos siete convenios de los analizados: Cádiz, Castellón, Huesca, Jaén, Madrid Tenerife y Zaragoza.

b) En relación con el funcionamiento, los convenios de Alicante y La Rioja exigen para la adopción de acuerdos la mayoría simple; el de Barcelona, el voto favorable del 60% como mínimo de cada una de las dos partes; el de Madrid, la mayoría absoluta; los de Almería y Zaragoza, la unanimidad; los de Cádiz y Tenerife simplemente señalan que se aprueban por mayoría, matizando el segundo de cada representación; el de Ciudad Real, el voto de cinco miembros sobre los ocho existentes.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Castellón, Jaén, Madrid, Tarragona, Valencia, Zamora y Zaragoza.

- La comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Almería, Badajoz y León.
- Finalmente, cabe detectar otro tipo de funciones variadas en los convenios colectivos analizados, Así, por ejemplo, cabe mencionar la regulación de jornadas especiales, a la que alude el convenio de Cádiz; la adaptación del convenio durante su vigencia, como en el convenio de Madrid; el impulso de la formación profesional o de la prevención de riesgos laborales, también presente en el convenio de Madrid; el estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, como en el convenio de Jaén.

9. COMERCIO DE LA PIEL; CALZADOS; CURTIDOS

La totalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio de Alicante alterna la de comisión paritaria con la de comisión de interpretación; los de Orense y Zamora la de comisión paritaria con la de comisión mixta. Por su parte, los convenios de Valencia, Navarra, Cantabria y Jaén emplean la de comisión mixta; el de León, la de comisión mixta interpretativa; el de Lugo, la de comisión mixta paritaria.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión; entre ellos cabe mencionar el convenio de Lugo.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Barcelona; la más reiterada es la de tres miembros por cada parte, como en los convenios de Badajoz, Burgos, Cádiz, La Coruña, Lugo, Pontevedra y Zaragoza. Al margen de lo anterior, otras composiciones detectadas son las de cuatro por cada parte, en Madrid, Valencia y Vizcaya; o dos por cada parte en los convenios de Alicante, Jaén y Navarra.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos seis convenios de los analizados: Alicante, Badajoz, Barcelona, Madrid, Valencia y Zaragoza.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Alicante exige para la adopción de acuerdos la mayoría simple; el de Cádiz, la unanimidad.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- La atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Badajoz, Barcelona, Cádiz, Jaén, Madrid, Navarra, Zamora y Zaragoza.
- La intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial por lo menos en los convenios de Badajoz y León.

- Por último, cabe detectar otro tipo de funciones variadas. En este sentido, de entrada, cabe mencionar la de asesoramiento y emisión de informes en materia de clasificación profesional, presente en el convenio de Barcelona-; en segundo lugar, las de estudio y resolución en materia de clasificación profesional, presente también en el convenio de Barcelona; en tercer lugar, las de incorporación de eventuales acuerdos estatales, todavía en el convenio de Barcelona-; en cuarto lugar, el estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, presente en el de Jaén; en quinto lugar, las de impulso y desarrollo de los planes de formación o de la prevención de riesgos laborales, como en el convenio de Madrid.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA/PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por cuatro miembros en representación de cada parte, que pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

El convenio de Navarra resulta bastante parco en este punto. Así, por un lado, prevé que la comisión mixta estará integrada por un representante de cada central sindical y asociación empresarial firmante; por otro lado, en relación con las funciones, simplemente incorpora las relativas a la actualización de tablas salariales y las del descuelgue.

10.2. Droguerías; herboristerías; ortopedias; perfumerías (minoristas)

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por seis miembros en representación de cada parte, que pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

El convenio de Navarra, por su parte, resulta extraordinariamente parco en este punto, pues se limita a señalar que *se nombrará una comisión para la interpretación auténtica de lo pactado en el presente convenio colectivo, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y empresarios.*

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por tres miembros en representación de cada parte, los cuales pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

10.4. Farmacia

La totalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, el convenio nacional y los de Alicante, Barcelona y Vizcaya la denominan comisión mixta; los de Asturias y Cádiz, comisión mixta paritaria.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros. La composición más numerosa es la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Barcelona. Al margen de lo anterior, otras composiciones son las de cinco miembros por cada parte en el convenio nacional; tres por cada parte en Asturias, Alicante y Cádiz.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa en al menos cuatro de los convenios analizados: convenio nacional y convenios de Alicante, Barcelona y Cádiz.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Asturias exige para la adopción de acuerdos el voto favorable de al menos cuatro de los seis miembros integrantes de la comisión; el de Alicante, la mayoría de los miembros de cada representación; el de Cádiz señala simplemente que por mayoría de sus miembros.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- De un lado, la atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en el convenio nacional y en los convenios de Alicante y Cádiz.
- De otro lado, cabe detectar otro tipo de funciones variadas. Así, por ejemplo, la recepción de informes sobre materias varias, como en el convenio nacional y en los convenios de Vizcaya y Alicante; la emisión de informes sobre las cuestiones que se le planteen, como en el convenio nacional; el estudio y la adopción de acuerdos en materia de reclasificación profesional, como en el convenio nacional y en el de Asturias; la elaboración de planes en formación profesional u otras actividades en la misma materia, como en los convenios de Asturias y Barcelona; la emisión de informes y dictámenes en materia preventiva, como en Barcelona y Cádiz; el control de medidas reorganizativas, como en el convenio de Barcelona.

11. FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

El convenio nacional para la industria fotográfica, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio, compuesta por dos miembros en representación de cada parte, pudiéndose solicitar ayuda de asesores por parte de la comisión. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión las funciones habituales de este

tipo de órganos –resolver diferencias, evaluar informes de la autoridad laboral, vigilancia, revisión salarial, etc.-.

El convenio de Vizcaya, por su parte, la denomina comisión mixta y establece una composición de cuatro miembros por cada parte, los cuales pueden ir acompañados de asesores. Al margen de lo anterior, incide en ciertos aspectos del procedimiento, como el régimen de mayorías necesario para adoptar acuerdos, exigiendo el voto favorable de la mitad más uno; por último, en cuanto a las funciones sólo indica que las partes acudirán a la misma para resolver todas las dudas y discrepancias que surjan.

Finalmente, el convenio de Barcelona para el comercio e importadores de artículos fotográficos también prevé una comisión paritaria, compuesta por dos miembros en representación de cada parte, los cuales pueden valerse de asesores. En relación con las funciones, la única previsión contenida en este convenio es la relativa a la emisión de informes a instancia de cualquier parte afectada por el convenio.

11.2. Óptica

La totalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, los convenios de Navarra, Cataluña, Tarragona, Lérida y Barcelona la denominan comisión mixta; el de Madrid, comisión mixta de interpretación.

En cambio, son muchos menos los convenios analizados que vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, pues de hecho sólo se ha detectado en el convenio de Sevilla.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros, siendo la más numerosa la de seis miembros por cada parte, presente en el convenio de Madrid. Al margen de lo anterior, otras composiciones son las siguientes: cuatro por cada parte en los de Cataluña, Barcelona y Lérida; tres por cada parte en Tarragona y Navarra; dos por cada parte en Sevilla y Zaragoza.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa tan sólo en el convenio de Zaragoza.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Madrid exige que los acuerdos exigen la conformidad de la mitad más uno de los vocales como mínimo; el de Zaragoza la unanimidad para que sean vinculantes.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan.

- Por un lado, la atribución de funciones de mediación, conciliación y arbitraje está presente, con mayor o menor extensión, por lo menos en los convenios de Navarra, Cataluña, Barcelona, Lérida, Tarragona y Madrid.

- Por otro lado, en el capítulo de funciones varias, cabe indicar las que a continuación se señalan. Así, por ejemplo, los convenios de Madrid, Navarra, Cataluña, Tarragona, Lérida y Barcelona aluden al estudio de la evolución de las relaciones entre las partes; en segundo lugar, el convenio de Madrid incluye la relativa a la obligación empresarial de informar y discutir con la comisión paritaria sobre una gran variedad de temas como los relacionados con los despidos, la regulación temporal de empleo, las jubilaciones, las nuevas empresas, las nuevas contrataciones, etc.; el convenio de Navarra mencionar la relativa a velar por el cumplimiento de la ley prevención de riesgos laborales.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

La totalidad de los convenios colectivos analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio nacional y el de Vizcaya utilizan la expresión de comisión mixta paritaria; el de Guipúzcoa, la de comisión mixta. En cambio, el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, tan sólo aparece prevista de forma clara en el convenio nacional, el de Jaén

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros. La composición más numerosa es la de siete miembros por cada parte, presente en el convenio de Guipúzcoa. Al margen de lo anterior, otras composiciones son las de seis vocales por cada parte en el convenio nacional y en el de Vizcaya y la de dos por cada parte en el de Jaén.
- Por otra parte, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa tan sólo en el convenio nacional.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio nacional regula de manera detallada el mismo.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar las que a continuación se señalan. Además de lo anterior, cabe encontrar otro tipo de funciones variadas. En este sentido, el convenio de Vizcaya señala las de supervisar el cumplimiento de sus resoluciones, controlar las clases de euskera, elaborar estudios sobre las nuevas normas laborales del sector, la revisión salarial cuando proceda, la regulación y estudio de nuevas máquinas, el estudio de las puntuaciones de oficios complementarios, la actualización de tablas y puntuaciones, el estudio sobre categorías y clasificaciones, etc.; el convenio de Guipúzcoa le asigna el estudio y adecuación de las categorías profesionales; el de Navarra, entre otras, alude a la de elaborar un plan de formación profesional en colaboración con la administración.

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por cuatro miembros en representación de cada parte, los cuales pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

13.2. Plantas vivas

El convenio de Jaén establece una comisión paritaria, compuesta por cuatro miembros en representación de cada parte, encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio.

14. ESTACIONES DE SERVICIOS

La totalidad de convenios analizados pertenecientes a este ámbito dan cumplimiento al primero de los mandatos contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación u otra distinta. Así, por ejemplo, el convenio nacional y los de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa y Vizcaya la denominan comisión mixta de interpretación y seguimiento.

En cambio, tan sólo el convenio de Vizcaya afronta de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión.

a) Por lo que respecta a la organización de esta comisión, debe señalarse lo siguiente:

- De entrada, el número de miembros varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la de ocho miembros por cada parte, presente en el convenio de la Comunidad Valenciana; al margen de lo anterior, el convenio nacional y el de Vizcaya prevén seis vocales por cada parte.
- De otro lado, la posibilidad de acudir a los servicios de expertos o asesores se reconoce de forma expresa al menos en el convenio nacional y en el Guipúzcoa.

b) En relación con el funcionamiento, el convenio de Vizcaya exige que las decisiones se adopten por acuerdo conjunto de ambas partes.

c) Finalmente, el tratamiento de las funciones en los convenios analizados no presenta grandes originalidades; al margen de las comunes sobre control y vigilancia del convenio, así como interpretación de lo pactado, cabe destacar el convenio nacional y el de la Comunidad Valenciana prevé que la intervención de la comisión constituye una obligatoria instancia previa a la presentación de un conflicto colectivo en sede administrativa o judicial.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por ocho miembros en representación de cada parte, los cuales pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal señala que la comisión paritaria estará compuesta por doce miembros, correspondiendo a cada organización firmante la libre designación y remoción de tres miembros de la misma.

En cuanto a las funciones, señala las de interpretación del convenio, seguimiento del cumplimiento de lo acordado, conocer con carácter previo los conflictos colectivos de interpretación y aplicación que se susciten y la resolución de los descuelgues salariales.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio nacional establece una comisión paritaria, compuesta por cuatro miembros en representación de cada parte. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, como el régimen de adopción de acuerdos por mayoría, aborda las funciones, entre las que incluye las siguientes: vigilancia de lo pactado, interpretación del convenio, arbitraje en las materias que se le sometan, descuelgue salarial o estudio y desarrollo de la prevención de riesgos laborales.

18. FRÍO INDUSTRIAL

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta, compuesta por cuatro miembros en representación de cada parte, que pueden valerse de asesores. Asimismo, además de incidir en ciertos aspectos del procedimiento, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional. Otras funciones recogidas son las relativas a la interpretación del convenio, la conciliación de los problemas presentados por las partes, estudiar las posibilidades de establecer para los trabajadores del grupo de oficios propios un régimen especial de jubilación, etc.

19. TELEMARKETING

El convenio nacional, de entrada, establece una comisión que denomina comisión mixta paritaria, compuesta por cinco miembros en representación de cada parte, que pueden valerse de asesores. Asimismo, además de regular con detalle aspectos del procedimiento, incluyendo el régimen de adopción de acuerdos, atribuye a dicha comisión la función de entender sobre los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio que surjan en las empresas afectadas por el

mismo, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional. Otras funciones que recoge son las relativas a la interpretación y desarrollo del convenio, el seguimiento de su aplicación, la realización trimestral de un informe sobre la evolución del empleo, la mediación en los conflictos que voluntariamente le sometan las partes, la elaboración de un informe anual sobre el grado de cumplimiento, etc.

CAPÍTULO XVII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los rasgos más destacables de la regulación del régimen disciplinario de los convenios del sector del comercio pueden resumirse del modo siguiente:

1. La totalidad de convenios que regulan la materia clasifican las faltas en leves, graves y muy graves. Resulta destacable que en ocasiones se tipifiquen como faltas muy graves las conductas relacionadas con el acoso sexual, ya que se trata de un supuesto no recogido tradicionalmente en las ordenanzas de trabajo.

2. En cuanto a las sanciones, a pesar de regir en la materia el principio de tipicidad, es relativamente frecuente que los convenios se refieran exclusivamente a las sanciones de carácter máximo, siguiendo –aquí sí– la tradición de las ordenanzas de trabajo.

3. El resto de convenios enumeran, por tanto, las sanciones a imponer para cada tipo de falta (leve, grave o muy grave) sin que se trate únicamente de sanciones de carácter máximo.

4. También debe destacarse el escaso número de convenios colectivos que desarrollan o especifican los trámites relativos al procedimiento sancionador. Aunque los convenios dediquen uno de sus artículos a la regulación de este aspecto, rara vez añaden requisitos que no contemple ya la ley.

5. Tampoco son frecuentes las disposiciones relativas a los principios generales del régimen disciplinario.

6. Finalmente, puede señalarse que en muchos subsectores algún convenio remite la regulación de la materia al acuerdo para la sustitución de la ordenanza del comercio.

14. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

14.10. Comercio en general, vario o mixto.

No realizan referencia alguna al régimen disciplinario los convenios de Albacete, Baleares, Cáceres, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Guadalajara, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Murcia, Palencia, Segovia, Soria, Vizcaya, Zamora y Teruel.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves el convenio estatal de tiendas de conveniencia y los convenios de Almería, Asturias, Ávila, Huelva, Las Palmas, Madrid, Navarra, Sevilla, Toledo y Valladolid, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. Determinan la graduación de las sanciones sin referencia a que son las máximas los convenios de Lérida, Cataluña y Ceuta.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio estatal de tiendas de conveniencia. El convenio de Valladolid reitera el citado artículo menos la parte final en la que señala que, en todo caso, prescribirán a los doce meses de haberse cometido.

Tipifican como falta el acoso sexual los convenios de Almería, Burgos, Lérida y Valladolid.

Finalmente, cabe mencionar que en los convenios colectivos de Burgos y Málaga se realiza en esta materia una remisión al Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio.

14.11. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Pontevedra, Tenerife y Zaragoza.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves el convenio de Barcelona, Madrid y Guipúzcoa, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de Guipúzcoa

Diversos convenios dedican uno de sus preceptos a la regulación del procedimiento sancionador, si bien suele ser más bien breve. Se trata de los convenios de Barcelona.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Badajoz, Cádiz, Jaén, Orense, Sevilla, Zaragoza,

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Álava, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, León, Madrid, Pontevedra, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el de Guipúzcoa,

Los convenios de Burgos y La Coruña regulan el régimen disciplinario por acoso sexual.

Finalmente, los convenios de Burgos y Lugo contienen una remisión al Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Asturias, Barcelona (detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes), Murcia, Navarra y Valencia.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Alicante, Cantabria, Castilla y León señalando respecto de las sanciones sólo las máximas. Gradúan las sanciones sin referencia a que son las máximas los convenios de Barcelona (supermercados y autoservicios), Castellón, Madrid y Tarragona,

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto los de Castellón y Madrid.

El convenio de Alicante precisa que las amonestaciones verbales como consecuencia de las sanciones impuestas quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2.1.3. Mayoristas.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Asturias, Murcia,

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Barcelona, Cantabria, Zaragoza, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas. Gradúan las sanciones sin referencia a que son las máximas los convenios de Alicante, Navarra, Valencia

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de Alicante, Valencia.

El convenio de Alicante establece que las anotaciones en los expedientes quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Finalmente, el convenio de Castellón contiene una remisión al Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Álava, Albacete, Asturias, Gerona, Guadalajara, La Coruña, Las Palmas, León, Lugo, Madrid, Málaga, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Vizcaya y Zamora.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, Lérida, Murcia, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, graduando las sanciones según la falta cometida, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de Cantabria que señala que las faltas leves prescribirán al mes de haberlas efectuado, y las graves y muy graves, a los tres meses. Hay que destacar en este sentido que el convenio de Murcia reitera el artículo aludido pero la última parte señala que en todo caso a los cinco meses de haberse cometido. Y que el convenio de Córdoba señala que las faltas prescribirán a los veinte días (todas) desde que el empresario tenga conocimiento del hecho, sin haber iniciado el correspondiente expediente sancionador.

El convenio de Tarragona respecto de la prescripción de las muy graves lo fija a los 40 días

Diversos convenios dedican uno de sus preceptos a la regulación del procedimiento sancionador, si bien suele ser más bien breve. Se trata de los convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Lérida, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Toledo, Valencia,

El convenio de Burgos regula el régimen disciplinario por acoso sexual.

El convenio de Ciudad Real señala que las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior transcurridos 4 meses respecto de una falta leve, 10 meses si es grave o 18 meses si es muy grave.

2.3. Vinos, licores y similares.

No contienen regulación alguna del régimen disciplinario los convenios de Álava, Albacete, Asturias, Burgos, Córdoba, Lugo, Madrid, Murcia (aguardientes, compuestos, licores y sidrerías), Murcia (industrias vinícolas y alcoholeras), Pontevedra, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios colectivos de León y Orense, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. En términos parecidos pero graduando las sanciones según la falta cometida, sin hacer referencia a que son máximas, el convenio colectivo de Alicante.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de León.

El convenio de León establece que las anotaciones en los expedientes quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

El convenio de Alicante no hace referencia a que faltas pueden producirse sino sólo a las sanciones disponiendo que en caso de que la empresa tenga que sancionar con suspensión de empleo y sueldo o cualquier otra sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador afectado e informar al Comité de empresa o delegado de personal.

2.4. Comercio de frutas, frutos, verduras y hortalizas.

No contienen regulación alguna del régimen disciplinario los convenios de Cádiz, Comunidad Valenciana, Guipúzcoa, La Coruña, Murcia (manipulación y envasado de agrios), Murcia (manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas), Zaragoza, Pontevedra, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas) y Tarragona (frutos secos).

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios colectivos de Alicante, de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Cantabria, Madrid y Vizcaya, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. En términos parecidos pero graduando las sanciones según la falta cometida, sin hacer referencia a que son máximas, los convenios colectivos de Almería, Granada, Sevilla y Valencia.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET. El convenio colectivo para las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona dispone que las faltas leves prescriben al mes de su conocimiento por la empresa y las faltas graves o muy graves a los tres meses y el convenio de Valencia las leves a los 20 días, las graves a los 60 días y las muy graves a los 120 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

Diversos convenios dedican uno de sus preceptos a la regulación del procedimiento sancionador, si bien suele ser más bien breve. Se trata de los convenios de Granada, Madrid y Sevilla.

El convenio de Navarra regula el régimen disciplinario por acoso psicológico y sexual y los convenios de Madrid y Sevilla recogen también este aspecto pero sólo con referencia al último.

Los convenios de Alicante y Almería establecen que las anotaciones en los expedientes quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Finalmente, puede apuntarse que en el convenio de Barcelona se efectúa una remisión al Capítulo IV de la Resolución de 21 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo, es decir, remite la regulación de la materia a lo dispuesto por el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza del Comercio.

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de La Coruña, Madrid, Zaragoza

El convenio de Guipúzcoa regula el régimen disciplinario por acoso sexual.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Barcelona, Bilbao, Pontevedra, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto los convenios de Bilbao y Pontevedra.

2.6. Comercio de carnes y huevos.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Castellón y Valencia, Barcelona, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas. Los dos primeros regulan el procedimiento sancionador.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el primer convenio de los citados en el párrafo anterior reitera lo dispuesto en el art. 60 del ET.

2.7. Comercio de ganadería.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Navarra y Salamanca.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Palencia, graduando las sanciones según la falta cometida, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET.

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Álava, Albacete, Asturias, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Gerona, Guadalajara, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Melilla, Orense, Pontevedra y Salamanca.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Ávila, Baleares, Barcelona, Cádiz, Castellón, Cataluña, Granada, Huesca, Jaén, Lérica, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Segovia, Tarragona, Toledo y Vizcaya, graduando las sanciones según la falta cometida, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. En términos similares pero con referencia a las sanciones máximas los convenios de Almería, Badajoz, Huelva, Valencia, Zamora y Zaragoza.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET excepto los convenios de Barcelona, Castellón, Cataluña, Lérica, Segovia, Tarragona y Zaragoza.

Los convenios de Almería, Badajoz y Zaragoza determinan que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

El convenio de Alicante se remite a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Panadería.

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Alicante y Burgos.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves el convenio de Murcia, graduando las sanciones según la falta cometida y especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio de Murcia repite lo dispuesto en el art. 60 del ET excepto que señala que en todo caso las faltas prescriben a los cinco meses.

3. COMERCIO DEL METAL.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de la ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deportes y juguetería, etc. de Las Palmas, comercio del Metal de Álava, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Castellón, Jaén (comercio del metal y electricidad), La Rioja, Navarra, Palencia, Pontevedra, Tarragona, Zaragoza,

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves el convenio del metal de Alicante, León, Madrid, Sevilla (almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo), Sevilla (comercio, maquinaria industrial agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos y mobiliarios de oficina), Valencia, Vizcaya, Zamora, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET.

El convenio de Burgos regula el régimen disciplinario por acoso sexual y xenofobia y el de Orense sólo el primero.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Asturias, Santa Cruz de Tenerife y Sevilla.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio de Madrid, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

El convenio de Madrid determina que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Álava, Badajoz, Cádiz, Jaén, La Coruña, Lugo, Navarra, Pontevedra, Tenerife, Vizcaya, Zaragoza.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios del comercio del mueble de Alicante, Cataluña, Cantabria, León, Madrid, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET. Añade el convenio de Madrid que la empresa debe acusar recibo o firmar el enterado, el sancionado o en su lugar dos testigos, en caso de negarse a ello.

El convenio colectivo de Burgos regula el régimen disciplinario en caso de acoso sexual.

El convenio de Valencia clasifica las sanciones en leves, graves y muy graves, no haciendo referencia a las sanciones, pues se remite en lo no regulado al Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Finalmente, el convenio de Burgos contiene una remisión al Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Barcelona, Cádiz, Jaén, Lugo, Pontevedra y Valencia.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Alicante, Cantabria, León, Orense y Tarragona, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET.

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

No hay referencia alguna al régimen disciplinario en los convenios colectivos de Madrid, Málaga y Valencia.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Alicante (comercio de vidrio y cerámica) y Cataluña, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. En términos parecidos pero graduando las sanciones según la falta cometida, sin hacer referencia a que son máximas, el convenio colectivo estatal (industrias extractivas, del vidrio, cerámica y comercio exclusivista) y el de Alicante (comercio y manufacturas de vidrio plano)

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de Alicante (comercio de vidrio y cerámica). El convenio de Cataluña dispone que las faltas leves prescriban a los 10 días de su conocimiento por la empresa, y las graves y muy graves a los sesenta días.

El convenio de Alicante (comercio de vidrio y cerámica) establece que las anotaciones en los expedientes quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

8. COMERCIO TEXTIL.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Badajoz, Cádiz, Castellón, Cantabria, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Lugo, Navarra, Pontevedra (comercio detallista), Pontevedra (venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería), Santa Cruz de Tenerife, Zamora,

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Almería, Barcelona, León, Madrid, Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zaragoza, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. Gradúan las sanciones sin referencia a que son las máximas los convenios de Alicante,

El convenio colectivo de Madrid señala que el reconocimiento de la sanción por parte del trabajador supondrá automáticamente la reducción de un 50% de la suspensión de empleo y sueldo consecuencia de dicha sanción.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET.

Los convenios colectivos de Almería, Burgos, Orense regulan el régimen disciplinario en caso de acoso sexual.

Finalmente, el convenio de Burgos contiene una remisión al Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, Lugo, Pontevedra, Valencia, Zamora y Zaragoza.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de graduando las sanciones según la falta cometida, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas. Señalan sólo las sanciones máximas los convenios de Barcelona, Cantabria, León, Madrid, Navarra, Vizcaya.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET.

Hay que destacar que los convenios de León y Orense dedican un artículo a regular la tipificación como falta sancionable el acoso sexual.

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Cantabria y Navarra.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio estatal, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio estatal repite lo dispuesto en el art. 60 del ET.

Establece el convenio estatal que a los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos: falta leves, tres meses, faltas graves, seis meses, faltas muy graves, 1 año.

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

No contiene ninguna referencia al régimen disciplinario el convenio colectivo de Navarra (comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías)

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo interprovincial, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio anterior reitera lo dispuesto en el art. 60 del ET.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo estatal, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio anterior reitera lo dispuesto en el art. 60 del ET.

10.4. Oficinas de farmacia.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Asturias y Cádiz.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo estatal y los convenios de Asturias, graduando las sanciones en función de las faltas cometidas. En términos similares pero respecto de las sanciones determina su carácter máximo los convenios colectivos de Barcelona, Vizcaya

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio de Vizcaya reitera lo dispuesto en el art. 60 del ET.

El convenio estatal tipifica como falta el acoso sexual.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

No contiene ninguna referencia al régimen disciplinario el convenio colectivo de Vizcaya.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo estatal graduando las sanciones según la falta cometida. En términos similares pero haciendo referencia sólo a las sanciones máximas está el convenio colectivo de Barcelona,

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas los convenios del párrafo anterior reiteran lo dispuesto en el art. 60 del ET.

El convenio de Barcelona tipifica como falta el acoso sexual y el moral.

11.2. Comercio de óptica.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Sevilla y Zaragoza.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves los convenios colectivos de Barcelona, Cataluña y Navarra, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos

constitutivos y la fecha. En términos similares pero haciendo referencia sólo a las sanciones máximas están los convenios colectivos de Lérida y Tarragona.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas el convenio anterior reitera lo dispuesto en el art. 60 del ET.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

No hay referencia alguna al régimen disciplinario en los convenios colectivos de Navarra y Jaén.

Clasifican las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo nacional y los convenios de Guipúzcoa, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas, especificando la necesidad de comunicación por escrito con constancia de los hechos constitutivos y la fecha. En términos similares pero haciendo referencia sólo a las sanciones máximas está el convenio colectivo de Vizcaya.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten o se remiten a lo dispuesto en el art. 60 del ET.

El convenio de Vizcaya señala que las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: seis meses si se trata de faltas leves, año y medio por las faltas graves y dos años y medio para las faltas muy graves, siendo competencia de las empresas, de acuerdo con la representación legal de la parte trabajadora, establecer las normas que, en base a la buena conducta posterior de las personas sancionadas, puedan acortar los plazos citados. El convenio de Guipúzcoa los concreta en un año para las leves, tres años para las graves y cinco años para las muy graves.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

Clasifica las faltas en leves, graves y muy graves el convenio colectivo interprovincial, señalando respecto de las sanciones sólo las máximas.

El convenio colectivo interprovincial determina que las sanciones impuestas quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leve, grave o muy grave.

13.2. Plantas vivas.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario el convenio colectivo estatal y el de Jaén.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

No contienen ninguna referencia al régimen disciplinario los convenios colectivos de Vizcaya

El convenio estatal y los convenios de la Comunidad Valenciana, Guipúzcoa clasifican las faltas en leves, graves y muy graves, y establece las sanciones máximas a aplicar.

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas los convenios del párrafo anterior reiteran lo dispuesto en el art. 60 del ET, excepto el convenio de Guipúzcoa.

Determina el convenio de la Comunidad Valenciana que las empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años respectivamente.

15. GRANDES ALMACENES.

El convenio estatal de grandes almacenes clasifica las faltas en leves, graves y muy graves y se refiere a las sanciones máximas.

En materia de prescripción reproduce el art. 60 del ET.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

El convenio interprovincial clasifica las faltas en leves, graves y muy graves, estableciendo las sanciones disciplinarias máximas según la falta cometida.

Tipifica como falta el acoso moral o sexual.

Finalmente, en cuanto a los plazos de prescripción reitera el art. 60 del ET.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

El convenio estatal no contiene disposición alguna relativa al régimen disciplinario.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

El convenio estatal clasifica las faltas en leves, graves y muy graves, y establece las sanciones máximas a aplicar.

En materia de prescripción dispone que las leves lo hagan a los tres días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

19. TELEMARKETING.

El convenio de Telemarketing clasifica las faltas en leves, graves y muy graves graduando las sanciones según la falta cometida

En cuanto a los períodos de prescripción de las faltas todos los convenios del párrafo anterior repiten lo dispuesto en el art. 60 del ET, y señala que las faltas se

anotarán en el expediente personal del trabajador, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los cuatro meses las graves y al año las muy graves.

CAPÍTULO XVIII OTRAS DISPOSICIONES

Se aprecia en la mayor parte de los convenios colectivos analizados la presencia de determinadas cláusulas, si bien tradicionales en la negociación colectiva española, equívocas en algunos casos, inútiles en otros y de cuyo significado exacto y utilidad acaso no se tenga conciencia exacta, por lo que en muchas ocasiones plantean una conflictividad que podría evitarse de suprimirse o de ajustarse a la verdadera finalidad pretendida por las partes.

Nos referimos a las cláusulas de <garantía *ad personam*>, de <derechos adquiridos> o de <respeto de las condiciones más beneficiosas>; a las cláusulas de <compensación y absorción de condiciones>; a las cláusulas de <vinculación a la totalidad>; y a las cláusulas de <derecho supletorio>.

15. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; BAZARES, JUGUETES, DEPORTES Y OTROS.

15.10. Comercio en general, vario o mixto.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Burgos, Cataluña, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Palencia, Segovia, Soria, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Albacete, Almería, Asturias, Baleares, Burgos, Cáceres, Cataluña, Ciudad Real, Convenio Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Cuenca, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Rioja, Las Palmas, Lérida, Madrid, Palencia, Segovia, Sevilla, Soria, Toledo y Valladolid.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Almería, Ávila, Baleares, Cataluña, Ciudad Real, Convenio Estatal de Tiendas de Conveniencia, Córdoba, Guadalajara, La Rioja, Lérida, Madrid, Murcia, Palencia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Asturias (se estará al Acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, con excepción de lo referido a la clasificación profesional), Burgos (se estará a lo dispuesto en el ET y en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio y otras disposiciones que le afecten), Cáceres (si durante la vigencia del Convenio se aprobara algún otro Convenio Nacional de ámbito estatal sustitutorio de la Ordenanza Laboral del sector, se estará a dicho Convenio como derecho supletorio), Cataluña (se aplicará el Acuerdo sustitutorio de la antigua ordenanza para el sector del comercio, el ET y otras disposiciones de carácter general), Ciudad Real (se estará a lo dispuesto en el acuerdo estatal de sustitución de la Ordenanza de Trabajo de Comercio y demás disposiciones legales), Córdoba (se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, ET y demás disposiciones legales vigentes), Cuenca (se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de Comercio y demás disposiciones legales), Gerona (se estará a lo dispuesto en el ET y disposiciones especiales que lo desarrollan, el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y disposiciones complementarias, acuerdos que, a pesar de la vigencia que tienen establecida, las partes se remiten a su contenido, mientras no exista disposición sustitutoria), Jaén (se estará a lo que dicten las

disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito general o de la actividad de Comercio), La Rioja (se mantiene como norma reglamentaria hasta no ser sustituida por otra disposición de obligado cumplimiento la extinguida Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio), Málaga (se estará a lo regulado por las disposiciones legales vigentes), Murcia (se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo que se disponga en el Acuerdo Marco Estatal), Navarra (se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en el Comercio y demás disposiciones legales vigentes), Sevilla (se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el ET, en las normas que lo desarrollan o complementen y en la LPRL) y Soria (en lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones de general aplicación).

15.11. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Madrid y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Barcelona, Guipúzcoa, Pontevedra y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad el convenio de Madrid.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Barcelona (se estará al ET, LPRL, LOLIS, declarando expresamente excluida como derecho supletorio la derogada Ordenanza Laboral de Comercio en general), Tenerife (se estará al ET, al acuerdo interprofesional sustitutivo de la Ordenanza de Trabajo y del Comercio y demás legislación laboral vigente) y Zaragoza (se estará a lo dispuesto en el ET y en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio).

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN.

2.1. Alimentación en general.

2.1.1. Mayoristas y minoristas.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Madrid, Orense, Toledo, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Álava, Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla, Toledo y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Álava, León, Lugo, Madrid, Orense, Sevilla, Toledo, Valladolid y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Guipúzcoa (en lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente), Huelva (se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable), Jaén (se estará a lo dispuesto en la legislación

general y en el acuerdo nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), La Coruña (se considerarán normas supletorias de este convenio las de carácter general, el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia, y no vaya en contra de lo pactado en este convenio colectivo), Madrid (se estará a la legislación vigente, ET, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable), Sevilla (se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial, en el ET y en las normas que lo desarrollan y complementan), Valladolid (legislación vigente), Vizcaya (el ET o en su defecto la Orden de 24 de julio de 1971 hasta el 31/12/2004) y Zamora (será de aplicación el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, y en lo no previsto por éste, en el ET y demás legislación aplicable en cada momento).

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (detallistas de alimentación), Castilla y León, Navarra, Madrid, Murcia, Tarragona y Valencia.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona (supermercado y autoservicios), Cantabria, Castellón, Castilla y León, Madrid, Navarra y Tarragona.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Asturias, Barcelona (detallistas de alimentación), Castilla y León, Madrid, Murcia y Tarragona.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (la Legislación laboral y en las leyes vigentes en cada momento), Asturias (disposiciones de carácter general (ET y normas complementarias del mismo) así como el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), Barcelona (supermercado y autoservicios) (se estará a lo dispuesto en la legislación de vigente aplicación), Barcelona (detallistas de alimentación) (normas del ET y demás normas que lo complementan o desarrollan, así como el Convenio estatal de comercio vigente), Cantabria (en todo lo no previsto será de aplicación las normas legales que sobre la respectiva materia estén vigentes en cada momento), Tarragona (se regirán por el ET, y las normas, leyes o reglamentos que puedan establecerse en cada momento y que le sean de aplicación) y Valencia (legislación general o la especial aplicable al comercio, vigente en cada momento).

2.1.3. Mayoristas.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Barcelona, Cantabria, Castellón, Murcia, Navarra y Valencia.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante, Asturias, Cantabria, Valencia y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Asturias y Murcia.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento), Asturias (se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general (ET y

normas complementarias del mismo) así como el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), Castellón (se estará a lo dispuesto en la Legislación General y a lo que determine el acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio), Navarra (serán de aplicación las normas establecidas en el ET y demás disposiciones legales), Valencia (se estará a lo dispuesto en la legislación general) y Zaragoza (se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable).

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Álava, Albacete, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, León, Lérica, Lugo, Málaga, Murcia, Orense, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Álava, Barcelona, Burgos, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, León, Lérica, Madrid, Málaga, Murcia, Orense, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Valladolid y Zamora.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Álava, Castellón, Guadalajara, León, Madrid, Málaga, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valladolid y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio todos se remiten al Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería y, además, Albacete, Barcelona (para la aplicabilidad del Acuerdo deberán ser previamente negociadas por la Comisión Paritaria del presente Convenio aquellas materias que pretendan incorporarse), Burgos (será de aplicación el Acuerdo Marco salvo lo dispuesto en sus arts. 21 a 24, 29 y 30.2, así como el ET y demás disposiciones legales), Cádiz (y demás normas de general aplicación), Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Gerona (se aplicará el ET y demás leyes y disposiciones vigentes en cada momento), Guadalajara (y a toda la legislación vigente), Guipúzcoa (se estará al ET y disposiciones complementarias), Las Palmas (se estará al ET), Lérica (ET y demás disposiciones legales aplicables), Murcia, Navarra (y demás disposiciones posteriores y complementarias), Orense (ET), Valencia y Valladolid (cualquier norma presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración del texto pactado).

2.3. Vinos, licores y similares.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Burgos, León, Pontevedra, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Burgos, Córdoba, Orense, Valladolid, Zamora y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Álava, Asturias, León y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Álava (se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, así como al Laudo dictado en sustitución de la antigua Ordenanza), Albacete (se estará al Acuerdo Marco para el sector de vinícolas), Alicante (se estará a lo dispuesto en la legislación vigente), Asturias (se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral), Burgos (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, ET y demás disposiciones vigentes de aplicación), Córdoba (se estará a lo dispuesto en la normativa actualmente en vigor y en aquélla cuya vigencia se produzca a partir de la fecha en que se suscribe, así como en el Laudo de obligado cumplimiento para el sector vinícola), León (las legales de carácter general, el laudo arbitral y el ET), Madrid (se estará a la legislación vigente, ET y al laudo arbitral), Murcia (aguardientes y licores) (se estará al ET, al laudo arbitral que sustituye a la ordenanza y disposiciones concordantes), Orense (se remite a lo establecido en el laudo arbitral y al ET), Vizcaya (será de aplicación el Laudo arbitral) y Zamora (se someterán a lo dispuesto en el ET, Laudo arbitral del sector y demás disposiciones legales de carácter general).

2.4. Comercio de frutas, frutos, verduras y hortalizas.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos), Almería, Barcelona (frutas, verduras y hortalizas), Cantabria, Comunidad Valenciana, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Granada, La Coruña, Madrid (frutas y hortalizas), Madrid (distribuidores de patata), Murcia (agrios), Murcia (fruta fresca y hortalizas), Navarra, Sevilla, Tarragona (frutas, verduras y hortalizas), Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Almería, Cantabria, Comunidad Valenciana, convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona, Granada, Madrid (distribuidores de patata), Navarra, Pontevedra, Sevilla, Tarragona (frutos secos), Valencia y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Cádiz, Comunidad Valenciana, Madrid (frutas y hortalizas), Madrid (distribuidores de patata), Murcia (agrios), Sevilla y Valencia.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (frutas, hortalizas y plátanos) (se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento), Comunidad Valenciana (será de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios), convenio de las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona (se estará a lo dispuesto en la reglamentación de trabajo vigente y en el ET), Guipúzcoa (se regirá por lo establecido en convenios anteriores, ordenanza laboral o disposiciones generales vigentes sobre la materia), La Coruña (se consideran normas supletorias las de carácter general, ET, así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia y no vaya contra lo pactado en este convenio colectivo), Madrid (frutas y hortalizas) (salvo remisiones expresas en el convenio a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el ET y normas que lo desarrollan), Madrid (distribuidores de patata) (se estará a lo dispuesto en la legislación vigente), Murcia (fruta fresca y hortalizas) (será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente), Sevilla (será de aplicación la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y envasado para el Comercio y la Exportación de Agrios y demás disposiciones legales de carácter general que regulan el trabajo por cuenta ajena), Pontevedra (será de aplicación la legislación vigente en cada momento), Vizcaya (se estará a lo dispuesto en el ET y demás disposiciones legales aplicables) y

Zaragoza (se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias del aceite y sus derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, así como cualquier disposición laboral de ámbito general).

2.5. Comercio de pescados y mariscos.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Bilbao, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Pontevedra y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Aragón, Guipúzcoa, La Coruña, Pontevedra y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Aragón y Madrid.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Aragón (se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para el comercio y demás disposiciones), La Coruña (se aplicará el ET), Madrid (se someterán a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional para la Sustitución de la Ordenanza Laboral del Comercio y demás disposiciones de general aplicación, Pontevedra (se estará a lo que dispone el ET y normas complementarias) y Zaragoza (se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco de ámbito nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones legales vigentes).

2.6. Comercio de carnes y huevos.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad el convenio de Barcelona.

Establece cláusulas de derecho supletorio el convenio para las provincias de Castellón y Valencia (serán de aplicación las normas generales).

2.7. Comercio de ganadería.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Navarra, Palencia y Salamanca.

Establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Navarra (se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y demás disposiciones legales) y Salamanca (se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente aplicable a cada caso).

2.8. Comercio de panadería y masas congeladas.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Albacete, Alicante, Asturias, Ávila, Badajoz, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Cataluña, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, León, Lérida, Lugo, Madrid, Murcia, Segovia, Tarragona, Toledo, Zamora y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Asturias, Barcelona, Cádiz, Castellón, Cataluña, Córdoba, Guadalajara, Huelva, Huesca, Lérida, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Salamanca, Segovia, Tarragona y Toledo.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Álava, Almería, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cataluña, Granada, Lugo, Málaga, Navarra, Tarragona, Toledo y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Álava (en lo que se refiere a las categorías profesionales y régimen disciplinario será de aplicación la Ordenanza Laboral), Albacete (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco en la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas por aquel ET y además normas de pertinente general aplicación), Alicante (se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente en cada momento y en el Acuerdo Marco de Panadería y disposiciones complementarias), Ávila (se estará a lo dispuesto en el ET y demás disposiciones que sean de aplicación, así como las que en lo sucesivo se promulguen como más beneficiosas), Badajoz (se estará a lo dispuesto en el ET, LPRL, Acuerdo Marco Estatal del Sector y demás disposiciones legales vigentes), Barcelona (se estará a lo dispuesto en el ET y demás normas concordantes), Burgos (se estará a lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Industrias de Panaderías y demás disposiciones generales en vigor), Cáceres (se estará a lo dispuesto en el ET, LPRL, en la Reglamentación de Trabajo de Panadería y demás disposiciones de carácter general), Cádiz (se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente), Castellón (se estará al ET y demás normas de carácter general vigentes), Cataluña (se estará al ET y demás legislación vigente en la materia), Córdoba (regirá la normativa legal y específica de la actividad), Huelva (se estará a la legislación laboral vigente y demás disposiciones de obligado cumplimiento), La Rioja (se estará al ET, Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería así como los Acuerdos Marcos o Laudos Arbitrales que sustituyan sus disposiciones y cuantas Leyes y normas fueren de obligatoria observancia), León (se remite a las normas legales de carácter general, el Acuerdo Marco para la Industria de la Panadería, los Reglamentos de Régimen Interior en las empresas que los tengan vigentes y el ET), Murcia (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería), Salamanca (se estará a lo dispuesto en la normativa laboral y demás disposiciones en vigor en cada momento y especialmente en la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Panadería en su vigente texto), Vizcaya (se estará a lo dispuesto por la Reglamentación Nacional de Panaderías, la legislación general vigente y el texto de la antigua Ordenanza Laboral) y Zamora (será de aplicación el ET, así como las demás disposiciones complementarias o que pudieran aprobarse durante la vigencia del mismo).

2.9. Comercio de especias, condimentos y herboristería.

Establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Burgos (será de aplicación el Laudo Arbitral de ámbito estatal sobre sustitución negociada de la ordenanza de trabajo para las industrias de alimentación) y Murcia (se estará a lo dispuesto en el ET, Acuerdo Marco Nacional de Cobertura de Vacíos, Laudo de alimentación, Disposiciones concordantes y complementarias y legislación general laboral).

3. COMERCIO DEL METAL.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Álava, Barcelona, Burgos, Castellón, Ciudad Real, Jaén, La Rioja, Las Palmas, León, Madrid, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Tarragona, Vizcaya y Zamora.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Álava, Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Las Palmas, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla (hierro y acero), Sevilla (maquinaria industrial), Tarragona y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de León, Palencia, Tarragona, Zamora y Zaragoza.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Álava (se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento y en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector del Comercio), Alicante (se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente), Badajoz (se estará a lo dispuesto en la legislación general y en la Ordenanza), Barcelona (se regirán por las normas de la Ordenanza de trabajo y demás disposiciones de obligado cumplimiento), Burgos (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio y en el ET), Castellón y Ciudad Real (se estará a lo dispuesto en la legislación general y en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y las disposiciones complementarias), La Rioja (se estará a lo dispuesto en el ET, Ordenanza de Comercio y demás disposiciones de carácter general), Las Palmas (se estará a lo dispuesto en la legislación general), León (son normas supletorias el Acuerdo Marco General, los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que los tuvieran y el ET), Madrid (se estará a lo dispuesto en el ET y a los acuerdos que puedan firmarse para la renovación del acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, y en salud laboral se estará a lo dispuesto en la LPRL), Navarra (serán normas supletorias las legales vigentes de carácter general, la ordenanza de trabajo para el Comercio y cuantas disposiciones legales complementen lo acordado en el presente convenio colectivo), Orense (hay que atenerse al acuerdo marco para la sustitución de la ordenanza de comercio, a la LOLIS y al ET), Pontevedra (se aplicará el acuerdo marco de comercio, el ET y demás disposiciones), Sevilla (maquinaria industrial) (se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el ET y en las normas que lo desarrollen o complementen), Tarragona (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de comercio, ET y de más disposiciones de carácter general), Zamora (se estará a lo dispuesto en el ET y en el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el sector del metal) y Zaragoza (se estará a lo dispuesto en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, el ET y demás disposiciones de general aplicación).

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Asturias, Madrid y Santa Cruz de Tenerife.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Asturias, Madrid y Santa Cruz de Tenerife.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Asturias (se estará a lo dispuesto en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), Madrid (se estará al ET, Acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación), Santa Cruz de Tenerife (se estará a la ordenación laboral vigente) y Sevilla (se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento).

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Burgos, Cádiz, Cantabria, Cataluña, La Coruña, León, Madrid, Pontevedra, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante, Burgos, Cataluña, La Coruña, Lugo, Madrid, Navarra, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Valencia y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Burgos, Cataluña, León, Navarra, Valencia y Zaragoza.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Álava (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio), Alicante (se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente), Badajoz (se estará a lo dispuesto por la legislación general), Burgos (se estará a lo dispuesto en el ET y en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio y otras disposiciones que le afecten), Cantabria (se estará a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación vigentes en cada momento), Cataluña (se aplicará el ET así como las demás disposiciones laborales y de carácter general que sean de aplicación), Jaén (se estará al acuerdo nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, al ET y demás leyes y normas vigentes), León (serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan vigentes y el ET), Navarra (se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación), Santa Cruz de Tenerife (se estará a lo dispuesto en el ET, en el acuerdo interprofesional sustitutivo de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación laboral vigente) y Vizcaya (el ET y, en su defecto, la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual mantiene su vigencia hasta el 31/12/2004).

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Barcelona, Cádiz, Convenio General de la Construcción, Jaén, León, Lugo, Orense, Pontevedra y Tarragona.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante, Cantabria, Lugo y Tarragona.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Alicante, Convenio General de la Construcción, León, Lugo y Tarragona.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente), Barcelona (se aplicará el ET así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente), Jaén (se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito general o de la actividad de Comercio de materiales de construcción), León (las legales de carácter general, ET y el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), Lugo (se estará al convenio colectivo general del sector de la construcción y Acuerdo Sectorial Nacional y demás normativa legal y reglamentaria, entendiéndose derogada la ordenanza laboral de la

construcción, salvo en materia de clasificación profesional), Orense y Pontevedra (se estará al ET y demás disposiciones de carácter general o especial aplicación) y Valencia (se estará al ET, LPRL y disposiciones concordantes y complementarias).

7. COMERCIO DEL VIDRIO.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante (vidrio plano), convenio colectivo de ámbito estatal de industrias extractivas, Cataluña y Madrid.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante (vidrio y cerámica), Alicante (vidrio plano), Cataluña, Madrid y Valencia.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Alicante (vidrio plano), convenio colectivo de ámbito estatal de industrias extractivas, Madrid y Valencia.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (vidrio y cerámica) y (vidrio plano), convenio colectivo de ámbito estatal de industrias extractivas, (se estará a lo dispuesto en la legislación vigente), Cataluña (será de aplicación el ET, el Acuerdo laboral de ámbito estatal y el Convenio General de Comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente), Madrid (se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y, en concreto, en el Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza de Comercio) y Valencia (serán de aplicación el ET, LPRL y disposiciones concordantes y complementarias).

8. COMERCIO TEXTIL.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, León, Jaén, Huesca, La Rioja, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (comercio al por mayor), Tarragona, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Almería, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cantabria, Castellón, Huesca, La Coruña, La Rioja, Madrid, Orense, Pontevedra (comercio detallista textil), Pontevedra (comercio al por mayor), Tarragona, Valencia y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Almería, Burgos, Ciudad Real, La Rioja, León, Tarragona, Zamora y Zaragoza.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (se estará a lo dispuesto en la legislación laboral en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y en las leyes vigentes cada momento), Almería (se estará a lo establecido en el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio), Barcelona (será de aplicación el ET, el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector del comercio y el convenio general de comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente), Castellón (se estará a lo dispuesto en la

legislación General, ET y acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector comercio), Ciudad Real (se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y demás disposiciones legales vigentes), Huesca (se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para la sustitución de la ordenanza de comercio y normas de general aplicación), La Coruña (se consideran normas supletorias las legales de carácter general, el acuerdo marco de ámbito nacional para la sustitución de la ordenanza de comercio, así como los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que los tengan en vigor, más todo lo que en materia laboral tenga plena vigencia y no vaya en contra de lo pactado en este convenio colectivo), La Rioja (se mantiene como norma reglamentaria hasta no ser sustituido por otra disposición de obligado cumplimiento la extinguida Ordenanza Laboral de Comercio), León (serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco de Comercio, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que los tuvieran presentes y el ET), Lugo (regirá subsidiariamente el texto del acuerdo para la sustitución de la ordenanza laboral de comercio y disposiciones posteriores que lo desarrollen y complementen y las normas laborales de general aplicación), Navarra (serán de aplicación las normas establecidas en la Ordenanza Laboral de Comercio así como otras disposiciones de general aplicación), Pontevedra (comercio detallista textil) (será de aplicación el ET y demás disposiciones vigentes), Pontevedra (comercio al por mayor) (se estará a lo que dispone el Acuerdo marco de comercio, el ET y demás disposiciones legales de general aplicación), Santa Cruz de Tenerife (se estará a lo dispuesto en el ET, en el acuerdo interprofesional sustitutivo de la Ordenanza de Trabajo del Comercio y demás legislación laboral vigente), Tarragona (se aplicará el ET, el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y el convenio general de comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente), Vizcaya (será de aplicación el ET y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971 hasta el 31/12/2004) y Zaragoza (se estará a la normativa legal vigente en cada momento, al ET o cualquier otra norma de rango de ley, a los decretos vigentes y a las órdenes y concretamente al vigente acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio).

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Jaén, León, Lugo, Madrid, Orense, Pontevedra, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, León, Madrid, Valencia y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Burgos, Jaén, Madrid, Valencia y Zamora.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Badajoz (legislación vigente), Barcelona (se estará a lo dispuesto en el ET, el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza, la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral y legislación laboral vigente), Burgos (se estará a lo dispuesto en el ET, el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza y otras disposiciones que le afecten), Cádiz (se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza del sector y ET), La Coruña (se estará a lo dispuesto en el ET y el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza), León (son normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco General, los Reglamentos de Régimen Interior y el ET), Madrid (se estará a lo dispuesto en el ET,

LOLIS y demás disposiciones legales de general aplicación), Orense (se estará a la Ordenanza Laboral de trabajo en el comercio, al ET, la LOLIS y todas aquellas disposiciones legales de aplicación), Pontevedra (lo que dispongan las normas legales vigentes de aplicación), Valencia (al ET y la legislación reglamentaria del mismo) y Zaragoza (se estará a lo establecido en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones vigentes).

10. PRODUCTOS QUÍMICOS, ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS, DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS, OFICINAS DE FARMACIA.

10.1. Comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas).

Contiene cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas el Convenio Colectivo Nacional.

Hace referencia a la cláusula de compensación y absorción de condiciones el convenio de Cantabria.

Incluye en su contenido cláusula de vinculación a la totalidad el Convenio Colectivo Nacional.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio el Convenio Colectivo Nacional (se aplicará el ET y normas concordantes) y el convenio de Navarra (se estará al ET, Ordenanza Laboral aplicable y demás concordantes).

10.2. Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas).

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas el Convenio Colectivo Interprovincial y el convenio de Navarra.

Hace referencia a la cláusula de compensación y absorción de condiciones el Convenio Colectivo Interprovincial.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad el Convenio Colectivo Interprovincial.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos.

El Convenio Colectivo Estatal contiene cláusulas de garantía *ad personam*, de compensación y absorción de condiciones y de vinculación a la totalidad.

10.4. Oficinas de farmacia.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Alicante, Asturias, Barcelona y Cádiz.

Hace referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones el convenio de Cádiz.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Asturias, Cádiz y Vizcaya.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Alicante (se complementa con lo establecido en el ET y demás disposiciones vigentes), Cádiz (se completará con el ET o cualquier disposición de materia laboral que entre en vigor durante la vigencia del presente convenio, estando en lo relativo a faltas y sanciones a lo contemplado en el Convenio Colectivo Estatal para farmacias) y Vizcaya (se estará a lo dispuesto en el ET).

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de Barcelona y Vizcaya.

Hacen referencia también a las cláusulas de compensación y absorción y a las de vinculación a la totalidad o globalidad el Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Barcelona.

11.2. Comercio de óptica.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas y cláusulas de compensación y absorción de condiciones los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra, Sevilla, Tarragona y Zaragoza.

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad los convenios de Barcelona, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra, Sevilla y Tarragona.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Navarra (se remite a las normas legales de general aplicación), Sevilla (se remite a la legislación vigente en cada momento y de forma especial al ET y normas que lo desarrollan y complementan así como al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio) y Zaragoza (se estará a lo dispuesto en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza Laboral de Comercio, ET y demás disposiciones legales de carácter general).

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas los convenios de Guipúzcoa, Jaén y Vizcaya.

Hacen referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones el Convenio colectivo nacional y los convenios de Guipúzcoa, Jaén, Navarra, Vizcaya,

Incluyen en su contenido cláusulas de vinculación a la totalidad el convenio de Guipúzcoa.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Guipúzcoa (se estará a lo establecido en la legislación vigente) y Navarra (se estará a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable, ET y demás leyes de aplicación).

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.

13.1. Flores y plantas.

El Convenio Colectivo Interprovincial contiene cláusulas de compensación, de absorción de condiciones y de vinculación a la totalidad y de derecho supletorio (se remite a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Comercio, ET y demás legislación laboral de tipo general).

13.2. Plantas vivas.

El Convenio Colectivo Estatal y el convenio de Jaén contienen cláusulas de vinculación a la totalidad y de derecho supletorio (se remiten a la Ordenanza General de Trabajo del Campo, ET y demás legislación de carácter general).

Además hace referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones el Convenio Colectivo Estatal.

14. ESTACIONES DE SERVICIO.

Contienen cláusulas de garantía *ad personam*, de derechos adquiridos o de respeto de las condiciones más beneficiosas y cláusulas de vinculación a la totalidad el Convenio Colectivo Estatal y los convenios de la Comunidad Valenciana y Guipúzcoa.

Hace referencia a las cláusulas de compensación y absorción de condiciones el convenio de Guipúzcoa.

Finalmente, establecen cláusulas de derecho supletorio los convenios de Vizcaya (se remite a la Ordenanza Laboral del sector) y Guipúzcoa (se remite al ET y demás legislación vigente).

15. GRANDES ALMACENES.

El convenio colectivo estatal no contiene ninguna referencia.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS.

El Convenio Colectivo Sectorial contiene una cláusula de garantía personal, siempre que la regulación contenida en el convenio no sea absorbible o compensable.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS.

El Convenio Colectivo Estatal de la Recuperación de Residuos y Materias Primas Secundarias contiene una cláusula de compensación y absorción de condiciones y otra de derecho supletorio, remitiéndose a la legislación vigente.

18. FRÍO INDUSTRIAL.

El convenio colectivo de ámbito estatal contiene una cláusula de respeto de las condiciones más beneficiosas.

19. TELEMARKETING.

El Convenio Colectivo Estatal para el sector de Telemarketing contiene cláusulas de respeto de las condiciones más beneficiosas, de compensación y absorción de condiciones y, finalmente, de globalidad o vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO XIX SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005

1.- La fecha de aparición del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el año 2005 (en adelante, AINC 2005) dificulta efectuar una valoración exacta de su seguimiento, ya que los convenios colectivos analizados, en su mayoría, son previos a dicho acuerdo. Por otra parte, algunas de las consideraciones que cabría efectuar se recogen en el capítulo XXII de este informe, por lo que para evitar reiteraciones innecesarias, valga una remisión a las mismas.

2.- En primer lugar,, por lo que respecta a los criterios sobre la materia salarial contenidos en el capítulo IV del AINC, cabe señalar lo siguiente:

2.1.- El objetivo de la moderación en las subidas salariales parece inspirar un gran número de convenios. En este sentido, resulta frecuente la inclusión de cláusulas de revisión ajustadas a las previsiones del IPC; con todo, también cabe detectar ejemplos en los que la subida se efectúa superando tales previsiones.

2.2.- Por otra parte, con carácter general, los convenios colectivos abordan la delimitación de la estructura salarial y la definición de los conceptos variables/fijos.

2.3.- Finalmente, si bien muchos convenios contienen una cláusula sobre inaplicación salarial, continúan siendo demasiados los que no la incluyen, incumpliendo de este modo el mandato del artículo 82 ET.

3.- En segundo lugar, por lo que respecta al capítulo V del AINC 2005, sobre empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, el análisis efectuado permite realizar las siguientes consideraciones.

3.1.- El seguimiento de los criterios en materia de empleo y contratación resulta especialmente claro en lo relativo al fomento de la estabilidad, pero no en otros aspectos.

En efecto, muchos convenios colectivos han establecido en su articulado compromisos de mantenimiento de un determinado nivel de empleo fijo o indefinido, así como previsiones relacionadas con la conversión de contratos temporales, asumiendo el compromiso de promover la contratación indefinida. Asimismo, no faltan ejemplos de cláusulas que limitan la contratación temporal y formativa o determinan los trabajos, tareas o puestos que pueden ser susceptibles de estas modalidades contractuales.

Por el contrario, el tratamiento de los problemas derivados de las nuevas formas de organización productiva y societaria, como el creciente recurso a la subcontratación o a las empresas de trabajo temporal, aspectos en los que el AINC 2005 remarca la necesidad de incidir en los derechos de información de los representantes de los trabajadores, encuentra una parca respuesta en los convenios colectivos analizados; más difícil todavía resulta encontrar previsiones sobre teletrabajo.

Finalmente, cabe destacar el notable descenso en previsiones sobre jubilación obligatoria, probablemente fruto de los vaivenes sufridos por la disposición adicional décima del ET; con todo, es posible detectar un cierto repunte de las mismas, sobre todo en los convenios más recientes, así como en las cláusulas sobre jubilación parcial y contrato de relevo.

3.2.- También resulta desigual el seguimiento de los criterios en materia de flexibilidad interna.

En este sentido, con la finalidad señalada en el AINC 2005 de potenciar un empleo productivo, la mayoría de convenios colectivos optan por determinar sus estructuras profesionales basadas en grupos; por otra parte, la movilidad funcional se vincula en muchas ocasiones a la clasificación profesional.

La gestión del tiempo de trabajo avanza lentamente en las posibilidades de su distribución flexible; en cambio, resultan mucho más frecuentes las cláusulas que persiguen limitar la realización de horas extraordinarias.

Las previsiones convencionales sobre el modo de abordar las situaciones de dificultad por las que pueden pasar las empresas, en términos de modificaciones y control sobre las mismas, son muy escasas.

3.3.- Una incidencia algo superior tienen los criterios que sobre formación permanente contiene el AINV 2005. Con todo, muchas veces no se pasa de la adhesión a los acuerdos existentes, la creación de comisiones que deberán elaborar planes formativos o la regulación de permisos, pero son escasas las previsiones sobre acciones formativas concretas, en especial, las dirigidas a colectivos con mayor riesgo de perder el empleo o con menor nivel de cualificación.

4.- En tercer lugar, por lo que respecta al capítulo VI del AINC 2005, sobre igualdad de trato y oportunidades, puede señalarse lo siguiente.

4.1.- Los criterios que encuentran un mayor eco en los convenios colectivos analizados son los relativos a la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la inclusión del principio igual salario por trabajo de igual valor y, sobre todo, el tratamiento del acoso sexual.

4.2.- Por el contrario, no se ha detectado un especial interés por el tratamiento de la inmigración ni por el establecimiento de medidas de acción positiva para lograr un marco equitativo entre hombres y mujeres; las cláusulas que favorecen la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad son muy escasas y, cuando aparecen, por lo general no pasan de reiterar lo previsto en la LISMI.

4.3.- Asimismo, la declaración contenida en el AINC 2005, relativa a que la negociación colectiva constituye un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos derivados de la Ley Orgánica sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, tampoco se ha traducido en previsiones concretas en los convenios analizados, algo entendible teniendo en cuenta la reciente aparición de la misma.

5.- En cuarto lugar, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, aspecto al que se refiere el capítulo VII del AINC 2005, se observa una mayor atención por parte de los convenios colectivos, aunque como se ha apuntado en el capítulo correspondiente de este informe, en bastantes ocasiones, lo que se realiza es una mera reiteración de la normativa, aspecto que ha sido objeto de crítica en la medida en que la negociación colectiva cuenta con un marco de actuación bastante amplio para acometer una regulación que supere la simple reiteración o copia de lo establecido legalmente.

5.1.- En materia de vigilancia de la salud, no se ha observado que se haya atendido a la recomendación de sustituir los reconocimientos médicos por exámenes

de salud, siendo posible encontrar numerosas referencias al carácter obligatorio de los reconocimientos que, como se apunta en otro lugar de este informe, no se ajustan a las previsiones de la normativa.

5.2.- Con referencia a la formación, no se trata de un aspecto que se esté observando más que de forma residual por algunos convenios colectivos, a diferencia de cuestiones como el crédito horario de los delegados de prevención o la constitución de Comisiones Paritarias, que sí está siendo regulado en algunos convenios, aunque con carácter minoritario.

5.3.- En términos similares hay que pronunciarse respecto al establecimiento de otros métodos de designación de los delegados de prevención y a la determinación de los medios de coordinación cuando en un mismo lugar de trabajo concurren varios empresarios.

En resumen, la seguridad y salud, pese a que se observa que va siendo un tema que está siendo objeto de atención en mayor medida por los convenios colectivos, sigue sin ser abordada con carácter general, olvidando los sujetos negociadores las posibilidades que tienen de concretar aspectos que incidan en el efectivo cumplimiento de las obligaciones empresariales y que, en última instancia, incidirían en la alta siniestralidad laboral que todavía existe en nuestro país.

6.- Finalmente, por lo que respecta a los criterios contenidos en el AINC 2005 sobre estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador, debe llamarse la atención especialmente sobre el déficit existente en el tratamiento de las comisiones paritarias y de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflicto.

CAPÍTULO XX CONCLUSIONES

1.- Con independencia de las conclusiones concretas, descriptivas o críticas, realizadas en cada una de las partes del presente análisis, a las que desde aquí nos remitimos, así como de las que se ofrecerán en el Capítulo XXII, convendría resaltar las siguientes conclusiones generales que, en gran medida, coinciden con las efectuadas con ocasión del análisis publicado en 1999.

1.1- En primer lugar, estaría la necesidad de negociar mejor y ello en distintos sentidos:

a) Por un lado, procurando evitar en los convenios las remisiones a normas derogadas u obsoletas, tales como las Ordenanzas de Trabajo o la vieja Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Por otro lado, siguiendo en la regulación de las distintas materias un orden que debería establecer alguna norma recomendatoria, elaborada, acaso, por la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a modo de “plantilla” de los mismos.

c) Finalmente, evitando las reiteraciones totales o parciales innecesarias de las leyes y reglamentos laborales por el evidente riesgo de inseguridad en la interpretación que las mismas provocan o, al menos, dejando claro que se reproducen a efectos informativos, como ya hace algún convenio.

1.2.- En segundo lugar, la necesidad de enriquecer los contenidos de la negociación colectiva, ya que muchos convenios prácticamente se limitan a determinar el régimen del salario y del tiempo de trabajo. A tal efecto, deberían seguirse las recomendaciones del acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva.

1.3.- En tercer lugar, la necesidad de negociar en menos ámbitos, evitando la innecesaria multiplicación de los niveles de negociación, ya que se ha constatado la existencia de convenios de idéntico contenido sobre una serie de materias. En todo caso, como se podrá comprobar en el Capítulo XXII, algo se ha avanzado ya en este punto, pero todavía se podría simplificar algo más la estructura negocial.

CAPÍTULO XXI FUENTES

1.- Las fuentes empleadas en la elaboración de esta actualización han sido, básicamente, los convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, interprovincial y provincial que integran en su ámbito de aplicación el comercio, así como aquellos otros que sin pertenecer a sectores comerciales, incluyen en el ámbito de aplicación la distribución comercial de sus productos. En ambos casos, como regla general se han tomado en consideración los convenios colectivos vigentes en el mes de julio de 2005, aunque hay alguno posterior; no obstante, aquellos convenios que por su fecha de aparición ya fueron objeto de atención con ocasión del informe publicado en 1999 no han sido tenidos en cuenta en esta actualización, pues su contenido continúa siendo el mismo.

2.- El listado de convenios colectivos analizados, ordenados por subsectores y, dentro de éstos, por su ámbito geográfico –estatales; interprovinciales; autonómicos; provinciales; locales-, es el siguiente.

1. COMERCIO EN GENERAL, VARIO O MIXTO; JUGUETES, DEPORTES, BAZARES Y OTROS

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Estatales:

-Convenio colectivo de las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 18 de junio de 2002).

Autonómicos:

-Convenio colectivo del comercio en general del Principado de Asturias (BOPA de 4 de agosto de 2003).

- Convenio colectivo para el sector del comercio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB de 15 de noviembre de 2003).

- Convenio colectivo de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (DOGC de 17 de diciembre de 2003).

- Convenio colectivo del comercio vario de la Comunidad de Madrid (BOCM de 25 de febrero de 2004).

- Convenio colectivo de trabajo para comercio en general de la Región de Murcia (BORM de 22 de junio de 2004).

- Convenio colectivo del comercio vario de Navarra (BON de 25 de octubre de 2004).

-Convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio en general de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOLR de 4 de octubre de 2003).

- Convenio colectivo de comercio de Ceuta (BO Ciudad de Ceuta de 8 de noviembre de 2002).

Provinciales:

- Convenio colectivo para la actividad de comercio de Ávila (BO de Álava de 4 de febrero de 2005).

- Convenio colectivo para el sector de actividades comerciales diversas de Jaén (BO de Jaén de 3 de noviembre de 2003).

- Convenio colectivo para el sector de comercio en general de Cáceres (DOE de 19 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo del comercio vario d la provincia de La Coruña (DOG de 24 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo para la actividad de comercio en general de Ciudad Real (BO de Ciudad Real de 28 de junio de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio en general de Gerona (DOGC de 1 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo del sector de comercio en general de Guadalajara (BO Guadalajara de 1 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector del comercio en general de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 28 de diciembre de 2001).
- Convenio colectivo para el sector del comercio en general de Huesca (BO de Huesca de 28 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio en general de las comarcas de Lérida (DOGC de 21 de enero de 2005).
- Convenio colectivo del comercio en general de Málaga (BO de Málaga de 1 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio en general de Palencia (BO de Palencia de 8 de marzo de 2002).
- Convenio colectivo de comercio en general de Segovia (BO de Segovia de 26 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector de comercio de Soria (BO de Soria de 21 de abril de 2003).
- Convenio colectivo de comercio de Toledo (BO de Toledo de 4 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo para el comercio en general de Valladolid (BO de Valladolid de 14 de junio de 2005).
- Convenio colectivo para el sector de comercio en general de Vizcaya (BO de Vizcaya de 8 de junio de 2004).
- Convenio colectivo de comercio en general de Zamora (BO de Zamora de 25 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo para el sector de las actividades de comercio mixto de Burgos (BO de Burgos de 13 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo de comercio en general de la provincia de Albacete (BO de Albacete de 15 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo de dependencia mercantil de Almería (BO de Almería de 14 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de Córdoba (BO de Córdoba de 12 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio de Cuenca (BO de Cuenca de 5 de abril de 2002).
- Convenio colectivo del comercio de Huelva (BO de Huelva de 17 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas (BO de Las Palmas de 5 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo para el comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deporte; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detall, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercería; comercio de materiales de construcción y saneamientos; y comercio de la piel y manufacturas varias (BO de Sevilla de 6 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo del sector de comercio de Teruel (BO de Teruel de 19 de noviembre de 2002).

1.2. Comercio de juguetes, deportes, bazares y otros

Autonómicos:

- Convenio colectivo del sector de comercio de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes y armerías deportivas de la Comunidad de Madrid (BOCM de 2 de septiembre de 2003).

Provinciales:

- Convenio colectivo del sector de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de Barcelona y su provincia (DOGC de 11 de julio de 2003).

- Convenio colectivo para el comercio de juguetería, mayoristas y minoristas de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 5 de marzo de 2003).

- Convenio colectivo de comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de mini precios y similares de Pontevedra (DOG de 27 de junio de 2005).

- Convenio colectivo de bazares de la provincia de Tenerife (BO de Tenerife de 28 de marzo de 2005).

- Convenio colectivo del sector comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de Zaragoza (BO de Zaragoza de 4 de diciembre de 2004).

2. ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayoristas y minoristas

Autonómicos:

- Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de la Comunidad de Madrid (BOCM de 21 de agosto de 2002).

Provinciales:

- Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de Álava (BO Territorio Histórico de Álava de 7 de octubre de 2002).

- Convenio colectivo del sector alimentación mayor y menor para la provincia de Badajoz (DOE de 26 de julio de 2005).

- Convenio colectivo del sector del comercio de mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Burgos (BO de Burgos de 11 de febrero de 2003).

- Convenio colectivo de empresas de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz (BO de Cádiz de 19 de septiembre de 2003).

- Convenio colectivo del comercio de alimentación de La Coruña (DOG de 23 de marzo de 2005).

- Convenio colectivo para el comercio de alimentación de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 26 de septiembre de 2001).

- Convenio colectivo para las industrias de comercio de la alimentación de Huelva (BO de Huelva de 19 de enero de 2005).

- Convenio colectivo del comercio de alimentación de Jaén (BO de Jaén de 9 de diciembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de León (BO de León de 20 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio de alimentación de Lugo (DOG de 18 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de alimentación de Orense (DOG de 2 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de alimentación de Pontevedra (DOG de 8 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de almacenistas y detallistas de alimentación de Sevilla (BO de Sevilla de 18 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de alimentación de Toledo (BO de Toledo de 14 de junio de 2003).
- Convenio colectivo para el comercio de alimentación de Valladolid (BO de Valladolid de 17 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de alimentación de Vizcaya (BO de Vizcaya de 6 de junio de 2003).
- Convenio colectivo para el comercio de alimentación de Zamora (BO de Zamora de 31 de julio de 2002).

2.1.2. Detallistas, supermercados, ultramarinos y autoservicios

Autonómicos:

- Convenio colectivo de minoristas de alimentación del Principado de Asturias (BOPA de 6 de julio de 2005).
- Convenio colectivo del sector del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria (BOC de 16 de octubre de 2003).
- Convenio colectivo de medianas superficies de distribución de alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCL de 10 de junio de 2004).
- Convenio colectivo del sector de mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación de la Comunidad de Madrid (BOCM de 21 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo de detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación de Murcia (BORM de 15 de junio de 2004).
- Convenio colectivo para el sector de comercio de alimentación de Navarra (BON de 8 de marzo de 2000).

Provinciales:

- Convenio colectivo de supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación de Alicante (BO de Alicante de 16 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona (DOGC de 19 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo del sector de detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes, tradicionales y en régimen de autoservicio de hasta 120 metros cuadrados, charcuterías y mantequerías, lecherías y granjas-lecherías y legumbres cocidas de Barcelona (DOGC de 22 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo de empresas de supermercados y autoservicios de Castellón (BO de Castellón de 8 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo del sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios de Tarragona (DOGC de 27 de enero de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de ultramarinos y similares de Valencia (BO de Valencia de 11 de junio de 2003).

- Convenio colectivo para detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza (BO de Zaragoza de 6 de octubre de 2004).

2.1.3. Mayoristas y almacenistas

Autonómicos:

- Convenio colectivo de mayoristas de alimentación, mayoristas de frutas y productos hortícolas de Asturias (BOPA de 6 de julio de 2005)

- Convenio colectivo del sector de almacenistas de coloniales de Cantabria (BOC de 1 de septiembre de 2004).

- Convenio colectivo de mayoristas de alimentación de Murcia (BORM de 15 de junio de 2004).

- Convenio colectivo para almacenistas de alimentación de Navarra (BON de 3 de diciembre de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo de mayoristas de alimentación de Alicante (BO de Alicante de 10 de mayo de 2005).

- Convenio colectivo de trabajo de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona y su provincia (DOGC de 28 de noviembre de 2003).

- Convenio colectivo para la actividad de almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón (BO de Castellón de 7 de enero de 2003).

- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación de Valencia (BO de Valencia de 21 de agosto de 2004).

- Convenio colectivo del sector almacenaje y distribución de alimentos de Zaragoza (BO de Zaragoza de 19 de enero de 2005).

2.2. Confiterías, pastelerías, etc.

Autonómicos

- Convenio colectivo de obradores de confitería del Principado de Asturias (BOPA de 29 de agosto de 2002).

- Convenio colectivo del sector de obradores y despachos artesanos de Cantabria (BOC de 18 de octubre de 2001).

- Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid (BOCM de 28 de mayo de 2005).

- Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia (BORM de 2 de febrero de 2002).

- Convenio colectivo de obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería de Navarra (BON de 16 de agosto de 2004).

Provinciales:

- Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava (BO de Álava de 14 de septiembre de 2005).

- Convenio colectivo de obradores de confitería, pastelería y masas fritas de Albacete (BO de Albacete de 22 de diciembre de 2004).

- Convenio colectivo de confitería, pastelería y bollería de Barcelona (DOGC de 23 de julio de 2004).

- Convenio colectivo confitería, pastelería, repostería y bollería de Burgos (BO de Burgos de 9 de diciembre de 2003).

- Convenio colectivo de obradores de pastelería, confiterías y despachos de Cádiz (BO de Cádiz de 27 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de pastelería, confitería y bollería y comercio de las mismas de Castellón (BO de Castellón de 23 de abril de 2002).
- Convenio colectivo para la actividad de pastelería, confitería, bollería y repostería de Ciudad Real (BO de Ciudad Real de 2 de julio de 2004).
- Convenio colectivo para las industrias de fabricación y venta de productos de confitería, pastelería, repostería y bollería de Córdoba (BO de Córdoba de 4 de junio de 2003).
- Convenio colectivo del sector de confiterías, pastelerías, masas fritas, bollos y helados artesanos de La Coruña (DOG de 23 de abril de 2003).
- Convenio colectivo de confitería, pastelería y bollería de Gerona (DOGC de 16 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias de obradores de confiterías, reposterías, pastelerías y personal mercantil de las mismas de Guadalajara (BO de Guadalajara de 3 de enero de 2005).
- Convenio colectivo de comercio e industrias de confiterías de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 2 de marzo de 2004).
- Convenio colectivo de comercio y de la industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, masas fritas, galletas y heladerías de elaboración artesanal de Las Palmas (BO de Las Palmas de 27 de febrero de 2004).
- Convenio colectivo del sector de la industria de la fabricación y venta de pastelería, repostería, confitería y bollería de León (BO de León de 19 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo para las actividades de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de Lérida (DOGC de 31 de julio de 2003).
- Convenio colectivo para la elaboración de pastelería, confitería y repostería de Lugo (DOG de 15 de octubre de 2003).
- Convenio colectivo de obradores de confiterías, bollerías, turrone, helados, churrerías y fabricación de chocolates de Málaga (BO de Málaga de 28 de septiembre de 2001).
- Convenio colectivo de pastelería, confitería, repostería y platos precocinados de Orense (DOG de 26 de noviembre de 2004).
- Convenio colectivo de pastelería, confitería, bollería y repostería de Palencia (BO de Palencia de 4 de marzo de 2005).
- Convenio colectivo para obradores y despachos de confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados de Pontevedra (DOG de 17 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de confitería, pastelería y bollería de Salamanca (BO de Salamanca de 23 de junio de 2004).
- Convenio colectivo de confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes, mantecados y otros productos para desayunos de Sevilla (BO de Sevilla de 2 de junio de 2005).
- Convenio colectivo de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de Tarragona (DOGC de 1 de julio de 2005).
- Convenio colectivo del comercio y de las industrias de pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal, repostería, pastelería salada y panadería artesanal de Tenerife (BO de Tenerife de 6 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo de mazapán, masas fritas, confitería y chocolates de Toledo (BO de Toledo de 20 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo de pastelería, confitería y bollería y comercio de las mismas de Valencia (BO de Valencia de 28 de enero de 2005).
- Convenio colectivo para el sector artesanal de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados de Valladolid (BO de Valladolid de 6 de julio de 2004).

- Convenio colectivo de confitería y pastelería artesana de Vizcaya (BO de Vizcaya de 29 de junio de 2001).
- Convenio colectivo para las actividades de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería de Zamora (BO de Zamora de 26 de mayo de 2003).

2.3. Vinos

Autonómicos:

- Convenio colectivo de almacenistas y embotelladores de vinos del Principado de Asturias (BOPA de 12 de marzo de 2005).
- Convenio colectivo del sector de industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, y comercio al por mayor de estas actividades y afines de la Comunidad de Madrid (BOCM de 16 de julio de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias de aguardientes, compuestos, licores y sidrerías de Murcia (BORM de 5 de agosto de 2002).
- Convenio colectivo para las industrias vinícolas y alcoholeras de la Región de Murcia (BORM de 2 de agosto de 2001).

Provinciales:

- Convenio colectivo sectorial para la industria y comercio del vino de Álava (BO del Territorio Histórico de Álava de 29 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de Albacete (BO de Albacete de 18 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo para la actividad de industria y comercio vinícolas de Alicante (BO de Alicante de 6 de julio de 2004).
- Convenio colectivo del sector mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes, compuestos y licores de Burgos (BO de Burgos de 22 de mayo de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba (BO de Córdoba de 26 de mayo de 2003).
- Convenio colectivo de la industria y comercio de la vid de León (BO de León de 9 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo de industrias vinícolas de Lugo (DOG de 27 de septiembre de 2001).
- Convenio colectivo de las industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidreras de Orense (DOG de 14 de mayo de 2004).
- Convenio colectivo para las industrias y comercio vitivinícolas de Pontevedra (DOG de 26 de julio de 2004).
- Convenio colectivo de las industrias vinícolas y comercio de Valencia (BO de Valencia de 29 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de industria y comercio de la vid de Valladolid (BO de Valladolid de 18 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo de fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos de Vizcaya (BO de Vizcaya de 14 de enero de 2005).
- Convenio colectivo de la vid, cervezas y bebidas alcohólicas de Zamora (BO de Zamora de 27 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de Zaragoza (BO de Zaragoza de 4 de abril de 2005).

2.4. Frutas, frutos, verduras, hortalizas...

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector de comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria (BOC de 21 de julio de 2003).
- Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 29 de enero de 2005).
- Convenio colectivo de almacenistas y distribuidores de patatas de Madrid (BOCM de 12 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo para manipulación y envasado de agrios de Murcia (BORM de 20 de diciembre de 2003).
- Convenio colectivo de manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia (BORM de 13 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos de Navarra (BON de 19 de enero de 2004).
- Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana (DOGV de 25 de marzo de 2004).

Interprovinciales

- Convenio colectivo de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de Barcelona, Lérida y Gerona (DOGC de 8 de septiembre de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo del sector industria y comercio mayorista de aceitunas y encurtidos de Zaragoza (BO de Zaragoza de 6 de noviembre de 2003).
- Convenio colectivo de la actividad de asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Alicante (BO de Alicante de 13 de noviembre de 2001).
- Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BO de Almería de 8 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (DOGC de 8 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas varias, hortalizas y plátanos de La Coruña (DOG de 20 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas, patata temprana y extratemprana de Granada (BO de Granada de 28 de marzo de 2005).
- Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas y productos hortícolas de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 14 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo para el sector de mayoristas de frutas y productos hortícolas de Pontevedra (DOG de 26 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo del sector de manipulación, envasado, comercialización y exportación de agrios, demás frutas y sus derivados industriales de Sevilla (BO de Sevilla de 6 de octubre de 2003).
- Convenio colectivo del sector de los frutos secos de Tarragona (DOGV de 22 de noviembre de 2004).
- Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de Valencia (BO de Valencia de 16 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo del sector de almacenistas de frutas, verduras y plátanos de Vizcaya (BO de Vizcaya de 29 de marzo de 2005).

Locales

- Convenio colectivo de las empresas dedicadas a la comercialización al por mayor de frutas y hortalizas para Cádiz capital (BO de Cádiz de 13 de mayo de 2002).
- Convenio colectivo del sector de frutas, verduras y hortalizas del Mercat del Camp de Reus y Tarragona (DOGC de 12 de noviembre de 2004).

2.5. Pescados y mariscos

Autonómicos

- Convenio colectivo de mayoristas de pescados de Madrid (BOCM de 31 de marzo de 1997).

Provinciales

- Convenio colectivo del comercio de pescado fresco y congelado de Barcelona (DOGC de 22 de noviembre de 2002).
- Convenio colectivo de mayoristas de pescados y mariscos de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 29 de enero de 2004).
- Convenio colectivo de almacenes de pescado de Palencia (BO de Palencia de 16 de abril de 2003).
- Convenio colectivo para las empresas exportadoras de pescado fresco de Pontevedra (DOG de 6 de julio de 2004).
- Convenio colectivo del sector de mayoristas, asentadores y detallistas de pescados de Zaragoza (BO de Zaragoza de 5 de febrero de 2004).

Locales

- Convenio colectivo de exportación de pescado fresco del puerto de A Coruña (DOG de 22 de febrero de 2002).
- Convenio colectivo para asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao (BO de Bizkaia de 6 de septiembre de 2004).

2.6. Carnes y huevos

Interprovinciales

- Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV de 30 de noviembre de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de Barcelona (DOGC de 15 de marzo de 2005).

2.7. Ganadería

Autonómicos

- Convenio colectivo para el sector comercio de ganadería de Navarra (BON de 4 de abril de 2005).

Provinciales

- Convenio colectivo para el comercio de ganadería de Palencia (BO de Palencia de 9 de marzo de 2001).
- Convenio colectivo para las actividades del comercio de ganadería de Salamanca (BO de Salamanca de 29 de abril de 2004).

2.8. Panaderías y masas congeladas

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector masas congeladas de Cataluña (DOGC de 9 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo de panaderías del Principado de Asturias (BOPA de 14 de enero de 2005).
- Convenio colectivo de panaderías y pastelería de Baleares (BOIB de 10 de noviembre de 2005).
- Convenio colectivo de fábricas de pan de Madrid (BOCM de 2 de agosto de 2005).
- Convenio colectivo para panadería de Murcia (BORM de 19 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo para panaderías de Navarra (BON de 25 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo para industrias de panadería de La Rioja (BOLR de 25 de agosto de 2001).
- Convenio colectivo de sector de industria de panadería de Ceuta (BO de la ciudad de Ceuta de 18 de junio de 2004).
- Convenio colectivo del sector de panadería de la Ciudad Autónoma de Melilla (BO de la Ciudad de Melilla de 16 de enero de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo para las industrias y comercio de panaderías de Álava (BO del Territorio Histórico de Álava de 24 de noviembre de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias de panadería de Albacete (BO de Albacete de 15 de octubre de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias de panadería de Alicante (BO de Alicante de 3 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de la industria de panadería de Almería (BO de Almería de 2 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo para la actividad de industria de panadería de Ávila (BO de Ávila de 5 de diciembre de 2002).
- Convenio colectivo del sector de industrias de panadería de Badajoz (DOE de 27 de noviembre de 2004).
- Convenio colectivo de la industria de panadería de Barcelona (DOGC de 4 de junio de 2004).
- Convenio colectivo para la industria panadera de Burgos (BO de Burgos de 16 de julio de 2004).
- Convenio colectivo de las industrias de panadería de Cáceres (DOE de 8 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo del sector de panaderías de Cádiz (BO de Cádiz de 23 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo de las industrias de panadería de Castellón (BO de Castellón de 19 de febrero de 2002).
- Convenio colectivo de las industrias panificadoras de Córdoba (BO de Córdoba de 21 de julio de 2004).

- Convenio colectivo de panaderías de La Coruña (DOG de 3 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo para las industrias expendedoras y de fabricación de pan de Cuenca (BO de Cuenca de 23 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo de panaderías de Gerona (DOGC de 1 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo para la industria de panadería de Granada (BO de Granada de 23 de septiembre de 2005).
- Convenio colectivo para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo que, además, se dedican a la bollería de Guadalajara (BO de Guadalajara de 11 de julio de 2003).
- Convenio colectivo para las industrias de panadería y expendedoría de pan de Huelva (BO de Huelva de 6 de abril de 2005).
- Convenio colectivo de la industria de panadería de Huesca (BO de Huesca de 7 de junio de 2005).
- Convenio colectivo del sector de industrias de panadería de Jaén (BO de Jaén de 10 de julio de 2003).
- Convenio colectivo del sector industria de la panadería de León (BO de León de 12 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo del sector de las industrias de panadería de Lérida (DOGC de 29 de junio de 2005).
- Convenio colectivo para la actividad de las industrias del pan de Lugo (DOG de 3 de julio de 2003).
- Convenio colectivo de la actividad de fabricación y venta de pan de Málaga (BO de Málaga de 30 de julio de 2004).
- Convenio colectivo de panaderías de Orense (DOG de 7 de noviembre de 2005).
- Convenio colectivo de industrias de panificación de Pontevedra (DOG de 13 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo para la industria de panadería de Salamanca (BO de Salamanca de 24 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo para el sector de panadería y bollería de Segovia (BO de Segovia de 12 de marzo de 2004).
- Convenio colectivo para el sector de panaderías de tarragona (DOGC de 11 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo de panaderías de Toledo (BO de Toledo de 19 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo de panaderías de Valencia (BO de Valencia de 26 de noviembre de 2004).
- Convenio colectivo para el sector de panaderías de Vizcaya (BO de Vizcaya de 26 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo de la industria de panaderías de Zamora (BO de Zamora de 18 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo de industria de panadería de Zaragoza (BO de Zaragoza de 30 de marzo de 2001).

2.9. Especies, condimentos, herboristerías

Autonómicos

- Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristerías de la Región de Murcia (BORM de 23 de septiembre de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo de especias, condimentos y herboristería de Alicante (BO de Alicante de 13 de julio de 2004).
- Convenio colectivo de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de Burgos (BO de Burgos de 1 de julio de 2003).

3. METAL

Autonómicos

- Convenio colectivo para el comercio del metal de Madrid (BOCM de 10 de octubre de 2005).
- Convenio colectivo para el sector del comercio del metal de Navarra (BON de 9 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo para las empresas dedicadas a la actividad del comercio del metal de La Rioja (BOLR de 17 de diciembre de 2002).

Provinciales

- Convenio colectivo sectorial del comercio del metal de Álava (BO del Territorio Histórico de Álava de 18 de febrero de 2004).
- Convenio colectivo del comercio del metal de Alicante (BO de Alicante de 18 de julio de 2003).
- Convenio colectivo del comercio del metal de Badajoz (DOE de 24 de junio de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de metal de Barcelona (DOGC de 6 de octubre de 1995).
- Convenio colectivo del comercio del metal de Burgos (BO de Burgos de 3 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo del comercio del metal de Cádiz (BO de Cádiz de 21 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio del metal de Castellón (BO de Castellón de 29 de junio de 2004).
- Convenio colectivo para la actividad del comercio del metal y electricidad de Jaén (BO de Jaén de 2 de noviembre de 2004).
- Convenio colectivo para las empresas afectados por la ordenanza para el comercio encuadrados en los siguientes grupos de actividades: ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deportes y juguetería, muebles metálicos y otros de actividad del comercio del metal (BO Las Palmas de 3 de mayo de 2002).
- Convenio colectivo del sector del comercio del metal de León (BO de León de 20 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo del sector de comercio de elementos del metal de Orense (DOG de 29 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo de comercio del metal de Palencia (BO de Palencia de 27 de enero de 2003).
- Convenio colectivo del sector del comercio de metal de Pontevedra (DOG de 24 de diciembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Tarragona (DOGC de 5 de mayo de 2004).
- Convenio colectivo de comercio del metal de Valencia (BO de Valencia de 12 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo del comercio del metal de Vizcaya (BO de Vizcaya de 27 de julio de 2004).

- Convenio colectivo del sector metal comercio de Zamora (BO de Zamora de 11 de octubre de 2002).
- Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Zaragoza (BO de Zaragoza de 27 de enero de 2004).
- Convenio colectivo para las actividades de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y metal no férreo de Sevilla (BO de Sevilla de 25 de enero de 2003).
- Convenio colectivo para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla (BO de Sevilla de 14 de junio de 2005).

4. AUTOMÓVILES

Autonómicos

- Convenio colectivo para el comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias (BOPA de 26 de marzo de 2005).
- Convenio colectivo para el comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles de la Comunidad de Madrid (BOCM de 11 de noviembre de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo del sector del comercio de importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico, actividad informática y telecomunicaciones y actividad de almacenajes de Las Palmas (BO de Las Palmas de 4 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo de comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BO de Sevilla de 26 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo para el comercio de automóviles, accesorios y recambios de Santa Cruz de Tenerife (BO de Tenerife de 19 de diciembre de 2001).

5. MADERA Y MUEBLES

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector de comercio del mueble y la madera de Cantabria (BOC de 14 de mayo de 2003).
- Convenio colectivo del comercio de muebles de Cataluña (DOGC de 1 de marzo de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de muebles de la Comunidad de Madrid (BOCM de 9 de abril de 2003).
- Convenio colectivo para el sector de comercio de la madera y corcho de Navarra (BON de 24 de marzo de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo del comercio del mueble de Álava (BO del Territorio Histórico de Álava de 18 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo del comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BO de Alicante de 28 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo del sector de comercio de la madera y del mueble de la provincia de Badajoz (DOE de 23 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo para el comercio del mueble de Burgos (BO de Burgos de 17 de diciembre de 2002).
- Convenio colectivo para el comercio del mueble de Cádiz (BO de Cádiz de 7 de febrero de 2004).
- Convenio colectivo para las empresas del comercio de muebles de La Coruña (DOG de 15 de febrero de 2005).
- Convenio colectivo para la actividad del comercio del mueble de Jaén (BO de Jaén de 10 de diciembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector comercio de la madera y del mueble de León (BO de León de 21 de noviembre de 2002).
- Convenio colectivo de comercio de muebles y objetos decorativos de Lugo (DOG de 13 de junio de 2005).
- Convenio colectivo del comercio del mueble de Palencia (BO de Palencia de 22 de febrero de 2002).
- Convenio colectivo del sector de comercio de muebles de Pontevedra (DOG de 29 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio del mueble de Santa Cruz de Tenerife (BO de Tenerife de 18 de marzo de 2002).
- Convenio colectivo del sector de comercio de muebles de Valencia (BO de Valencia de 8 de marzo de 2002).
- Convenio colectivo del comercio del mueble de Vizcaya (BO de Vizcaya de 30 de julio de 2004).
- Convenio colectivo del sector de comercio del mueble de Zaragoza (BO de Zaragoza de 21 de julio de 2003).

6. MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Estatales

- Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 10 de agosto de 2002).

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector de comercio de materiales de construcción de Cantabria (BOC de 26 de agosto de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (BO de Alicante de 24 de mayo de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de materiales de construcción de Barcelona (DOGC de 20 de junio de 2003).
- Convenio colectivo de actividades conexas del comercio de la construcción tanto mayorista como minorista de Cádiz (BO de Cádiz de 2 de marzo de 2005).

- Convenio colectivo para el sector del comercio de materiales de la construcción de Jaén (BO de Jaén de 31 de octubre de 2003).
- Convenio colectivo del sector de almacenistas de materiales de construcción de León (BO de León de 15 de septiembre de 2003).
- Convenio colectivo revisado para la actividad de comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (DOG de 9 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo para el sector del comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Orense (DOG de 14 de mayo de 2004).
- Convenio colectivo para el sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Pontevedra (DOG de 27 de mayo de 2004).
- Convenio colectivo del sector del comercio de materiales de la construcción de Tarragona (DOGC de 17 de junio de 2004).
- Convenio colectivo de comercio de construcción de Valencia (BO de Valencia de 19 de julio de 2002).

7. VIDRIO Y CERÁMICA

Estatales

- Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11 de agosto de 2004).

Autonómicos

- Convenio colectivo del comercio de cristal, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC de 20 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo del grupo de comercio de cerámica, vidrio, iluminación y regalo de la Comunidad de Madrid (BOCM de 3 de octubre de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo del comercio de vidrio y cerámica de Alicante (BO de Alicante de 21 de enero de 2002).
- Convenio colectivo del sector de comercio y manufactura del vidrio plano de Alicante (BO de Alicante de 23 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo del sector de manufactura del vidrio plano de Málaga (Bo de Málaga de 26 de abril de 2004).
- Convenio colectivo del comercio del vidrio y cerámica de Valencia (BO de Valencia de 19 de julio de 2002).

8. TEXTIL

Autonómicos

- Convenio colectivo para el comercio textil de Cantabria (BOC de 15 de octubre de 2002).
- Convenio colectivo del sector de comercio textil de Madrid (BOCM de 26 de mayo de 2005).
- Convenio colectivo para el sector comercio textil de Navarra (BON de 15 de octubre de 2003).

- Convenio colectivo para la actividad del comercio textil de La Rioja (BOLR de 29 de marzo de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo de comercio textil de Alicante (BO de Alicante de 25 de noviembre de 2003).

- Convenio colectivo de comercio textil de Almería (BO de Almería de 19 de diciembre de 2002).

- Convenio colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de Badajoz (DOE 25 de mayo de 2004).

- Convenio colectivo de comercio textil de Barcelona (DOGC de 4 de septiembre de 2002).

- Convenio colectivo para el comercio textil de Burgos (BO de Burgos de 6 de febrero de 2003).

- Convenio colectivo del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de Cádiz (BO de Cádiz de 14 de diciembre de 2004).

- Convenio colectivo del comercio textil de Castellón (BO de Castellón de 24 de junio de 2004).

- Convenio colectivo para la actividad de privado comercio textil de Ciudad Real (BO de Ciudad Real de 16 de julio de 2004).

- Convenio colectivo del comercio textil de La Coruña (DOG de 15 de octubre de 2001).

- Convenio colectivo para el sector de comercio textil de Huesca (BO de Huesca de 29 de octubre de 2004).

- Convenio colectivo para la actividad del comercio textil de Jaén (BO de Jaén de 10 de diciembre de 2003).

- Convenio colectivo del sector del comercio textil de León (BO de León de 20 de diciembre de 2004).

- Convenio colectivo del comercio textil de Lugo (DOG de 1 de agosto de 2005).

- Convenio colectivo del comercio textil de Orense (DOG de 1 de septiembre de 2004).

- Convenio colectivo para el sector del comercio textil detallista de Pontevedra (DOG de 7 de mayo de 2003).

- Convenio colectivo del sector de venta al por mayor de tejidos, mercería y paquetería de Pontevedra (DOG de 23 de septiembre de 2004).

- Convenio colectivo del comercio textil de Tarragona (DOGC de 23 de junio de 2003).

- Convenio colectivo del comercio textil, calzado y piel de Santa Cruz de Tenerife (BO de Tenerife de 28 de marzo de 2005).

- Convenio colectivo del sector del comercio textil de Valencia (BO de Valencia de 9 de julio de 2004).

- Convenio colectivo de comercio textil de Vizcaya (BO de Vizcaya de 6 de mayo de 2004).

- Convenio colectivo de comercio textil de Zamora (BO de Zamora de 25 de agosto de 2003).

- Convenio colectivo del sector comercio textil de Zaragoza (BO de Zaragoza de 16 de enero de 2004).

9. PIEL, CALZADOS Y CURTIDOS

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector de comercio de la piel, cuero y calzado de Cantabria (BOC de 26 de octubre de 2004).
- Convenio colectivo de comercio de la piel en general de la Comunidad de Madrid (BOCM de 29 de julio de 2004).
- Convenio colectivo para el sector comercio de la piel de Navarra (BON de 2 de julio de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo del comercio de calzado de Álava (BO del Territorio Histórico de Álava de 5 de marzo de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante (BO de Alicante de 22 de enero de 2004).
- Convenio colectivo del calzado, artículos de piel y artículos de viaje de Badajoz (DOE de 5 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de la piel de Barcelona (DOGC de 22 de septiembre de 2004).
- Convenio colectivo para el sector del comercio del calzado de Burgos (BO de Burgos de 12 de febrero de 2003).
- Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel de Cádiz (BO de Cádiz de 23 de julio de 2002).
- Convenio colectivo del sector de comercio de la piel de La Coruña (DOG de 6 de septiembre de 2001).
- Convenio colectivo para la actividad del comercio del calzado de Jaén (BO de Jaén de 10 de diciembre de 2003).
- Convenio colectivo del sector comercio de la piel de León (BO de León de 30 de noviembre de 2002).
- Convenio colectivo del comercio de la piel y el calzado de Lugo (DOG de 7 de diciembre de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de la piel de Orense (DOG de 21 de julio de 2004).
- Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel de Pontevedra (DOG de 20 de septiembre de 2002).
- Convenio colectivo del comercio del calzado de Valencia (BO de Valencia de 25 de junio de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de la piel y el calzado de Vizcaya (BO de Vizcaya de 13 de febrero de 2004).
- Convenio colectivo del comercio de la piel de Zamora (BO de Zamora de 25 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo del comercio de calzado de Zaragoza (BO de Zaragoza de 29 de mayo de 2004).

10. PRODUCTOS QUÍMICOS; ESPECIALIDADES FARMACÉUTICAS; DROGUERÍA Y PERFUMERÍA; OFICINAS DE FARMACIA

10.1. Productos químicos industriales y droguerías y perfumerías (mayoristas)

Estatales

- Convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 5 de junio de 2002).

Autonómicos

- Convenio colectivo para el comercio mixto mayorista de productos químicos y especialidades farmacéuticas de Navarra (BON de 19 de enero de 2004).

10.2. Droguerías, herboristerías, ortopedias, perfumerías, etc. (minoristas)

Estatales

- Convenio colectivo de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 15 de marzo de 2005).

Autonómicos

- Convenio colectivo de comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de Navarra (BON de 11 de octubre de 2004).

10.3. Distribuidores de especialidades farmacéuticas (mayoristas)

Estatales

- Convenio colectivo para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 23 de octubre de 2002).

10.4. Farmacias

Estatales

- Convenio colectivo para farmacias (BOE de 5 de julio de 2004).

Autonómicos

- Convenio colectivo para las oficinas de farmacia del Principado de Asturias (BOPA de 8 de junio de 2005).

Provinciales

- Convenio colectivo para oficinas de farmacia de Alicante (BO de Alicante de 7 de agosto de 2004).

- Convenio colectivo para oficinas de farmacia de Barcelona (DOGC de 31 de marzo de 1999).

- Convenio colectivo de empresas de oficinas de farmacia de Cádiz (BO de Cádiz de 16 de febrero de 2002).

- Convenio colectivo para oficinas de farmacia de Vizcaya (BO de Vizcaya de 19 de noviembre de 2003).

11.FOTOGRAFÍA Y ÓPTICA

11.1. Fotografía

Estatales

- Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE de 15 de enero de 2002).

Provinciales

- Convenio colectivo de comercio de importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de Barcelona (DOGC de 27 de enero de 2004).
- Convenio colectivo para las empresas del grupo de fotografía de Vizcaya (BO de Vizcaya de 5 de septiembre de 2001).

11.2. Óptica

Autonómicos

- Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de Cataluña (DOGC de 28 de septiembre de 1999).
- Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detall y talleres anejos de Madrid (BOC de 24 de agosto de 2004).
- Convenio colectivo para el sector del comercio de ópticas de Navarra (BON de 1 de octubre de 2004).

Provinciales

- Convenio colectivo del sector del comercio de óptica al detalle de Barcelona (DOGC de 19 de abril de 2005).
- Convenio colectivo del sector del comercio al por menor de ópticas de Lérida (DOGC de 27 de mayo de 2003).
- Convenio colectivo del comercio de óptica de Sevilla (BO de Sevilla de 26 de abril de 2004).
- Convenio colectivo del comercio al detalle de ópticas de Tarragona (DOGC de 21 de junio de 2004).
- Convenio colectivo del sector de comercio de óptica de Zaragoza (BO de Zaragoza de 14 de abril de 2003).

12. PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Estatales

- Convenio colectivo nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 17 de junio de 2004).

Autonómicos

- Convenio colectivo para el sector de artes gráficas e industrias auxiliares de Navarra (BON de 30 de mayo de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa (BO de Gipuzcoa de 27 de junio de 2001).
- Convenio colectivo para la actividad de comercio del papel de Jaén (BO de Jaén de 26 de agosto de 2003).
- Convenio colectivo de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Vizcaya (BO de Vizcaya de 15 de marzo de 2005).

13. FLORES Y PLANTAS

13.1. Flores y plantas

Estatales

- Convenio colectivo de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 28 de julio de 2003).

13.2. Plantas vivas

Provinciales

- Convenio colectivo de empresas de producción de plantas vivas y su venta de Jaén (BO de Jaén de 23 de junio de 2004).

14. ESTACIONES DE SERVICIO

Estatales

- Convenio colectivo de estaciones de servicio (BOE de 19 de julio de 2004).

Autonómicos

- Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana (DOGV de 29 de septiembre de 2003).

Provinciales

- Convenio colectivo de estaciones de servicio de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 26 de febrero de 2004).

- Convenio colectivo de estaciones de servicio de Vizcaya (BO de Vizcaya de 29 de julio de 2004).

15. GRANDES ALMACENES

Estatales

- Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001).

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

Estatales

- Convenio colectivo sectorial de las administraciones de loterías (BOE de 27 de julio de 2004).

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

Estatales

- Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE de 24 de junio de 2005).

18. FRÍO INDUSTRIAL

Estatales

- Convenio colectivo para las industrias del frío industrial (BOE de 28 de diciembre de 2004).

19. TELEMARKETING

Estatales:

- Convenio colectivo para el sector telemarketing (BOE de 5 de mayo de 2005).

CAPÍTULO XXII VALORACIÓN CRÍTICA

1.- El análisis del tratamiento dado por los convenios colectivos del sector comercio a las distintas materias que han sido objeto de estudio en los capítulos anteriores permite efectuar las siguientes consideraciones críticas.

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

2.- En primer lugar, por lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la estructura de la negociación colectiva en este sector y el ámbito temporal de los convenios colectivos, parece aconsejable que su valoración se efectúe de forma separada, siguiendo el mismo orden expositivo que se utilizó en el capítulo correspondiente.

1.1. Los ámbitos funcionales y territoriales

3. Una de las conclusiones recogidas en el informe sobre la negociación colectiva en el sector del comercio publicado en el año 1999 era la relativa a la necesidad de negociar en menos ámbitos, evitando la innecesaria multiplicación de los niveles de negociación, ya que se había constatado una cierta reiteración de contenidos en ciertas materias. Pues bien, seis años más tarde, el estado de situación en este punto no difiere mucho del constatado entonces; es más, incluso cabe apreciar que, como regla general, no sólo se ha mantenido el mismo abultado número de convenios, sino que incluso éste se ha visto incrementado.

4.- Con todo, cabe apreciar algún esfuerzo aislado por simplificar la estructura del sector.

4.1.- Por un lado, en algunos casos se apunta la posibilidad de que el convenio vigente desaparezca si se pacta otro general para la provincia o, dentro de la misma rama de actividad, para un ámbito geográfico superior –por ejemplo, el convenio de panaderías de Lugo-; en otros casos, se indica la conveniencia de negociar en el futuro un convenio unificado –así, por ejemplo, en los convenios del comercio del metal, del comercio de la madera y del comercio textil, todos ellos de León; igualmente, los convenios del comercio textil y del comercio de la piel, ambos de Zamora, aluden a un futuro convenio que unifique el del comercio en general, el del comercio textil y el del comercio de la piel; el convenio de farmacias de Vizcaya invoca la negociación de un convenio de farmacias para el País Vasco-; igualmente, cabe que se invoque el estudio de esta posibilidad –en este sentido, el convenio del comercio vario de Madrid encarga el estudio de la integración del convenio del comercio de juguetes, deportes y armerías deportivas; el convenio del comercio en general de Huesca, la fusión de los distintos convenios sobre comercio; el del comercio textil de Ciudad Real, el estudio de un convenio del comercio único; el convenio colectivo del comercio textil de Madrid encarga a la comisión paritaria el estudio de la incorporación o integración en un convenio de ámbito superior o de mayor ámbito funcional; el del comercio textil de Orense, el estudio de un convenio del comercio en general-.

4.2.- Por otro lado, también cabe evidenciar algún ejemplo concreto que se mueve en esta línea simplificadora, de manera que ciertos convenios se han “refundido” en uno sólo.

a) En primer lugar, en algunas provincias se ha producido alguna experiencia de unificación entre distintos subsectores que al tiempo de elaborar el informe de 1999

tenían un convenio propio: así en Palencia ha aparecido un convenio del comercio en general que reúne a los anteriores convenios del comercio textil, comercio de la piel, comercio de alimentación y droguerías, herboristerías, etc.; en Tenerife, el comercio textil con el comercio del calzado; en Madrid, el de plátanos se ha vinculado al de frutas y verduras; en Sevilla, los dos convenios de comercio variado que había se han refundido en uno sólo; en La Coruña, el convenio del comercio textil de 2001 prevé su incorporación al convenio de materiales de construcción y metal a partir del 1 de enero de 2002.

b) En segundo lugar, en otros casos, la simplificación se ha buscado desde la perspectiva territorial: así, en Cataluña han aparecido convenios de ámbito autonómico como el del comercio del mueble, el del comercio en general para sectores que carezcan de convenio propio o el del comercio del vidrio, loza y cerámica; en la C. Valenciana, el de cítricos; en Castilla-León el de medianas superficies de distribución de alimentos.

Igualmente, cabría referirse a la aparición de un convenio nacional para supermercados, autoservicios y mayoristas, si bien éste ha sido declarado extraestatutario por la Audiencia Nacional.

5.- Todo ello pone de manifiesto que la simplificación resulta posible; es más, el análisis efectuado pone en evidencia que lo que en algunas provincias cuenta con una regulación única, en un mismo convenio, en otras, diversamente, origina una pluralidad de convenios.

5.1.- Así, por ejemplo, mientras en Madrid existe un convenio para los almacenistas de patatas, en Granada la patata está integrada en el de frutas y verduras; mientras en la mayor parte de las provincias existe un convenio de panaderías y otro de confiterías, en al menos dos casos –Baleares y Tenerife- estas actividades se encuentran recogidas en un mismo convenio; mientras en algunos casos, el comercio de frutas y verduras cuenta con un convenio específico, en el convenio de Asturias dicho subsector se encuentra integrado en el comercio de alimentación; en Pontevedra, el comercio de ganadería se encuentra unido al comercio de alimentación. A estos ejemplos se podrían añadir los casos antes señalados de unificación o muchos de los convenios destinados al comercio en general.

5.2.- Los supuestos señalados podrían ser seguidos en otros ámbitos, pues, como se indicó al principio, las diferencias de regulación no son tan marcadas como para impedirlo; es más, para los casos en que existan tales diferencias y no se quieran perder, los propios agentes sociales han encontrado una solución:

a) En el caso de los convenios autonómicos, el de Castilla-León, al margen de un régimen general, establece unas especialidades para cada una de las provincias, probablemente derivadas de las “mejoras” existentes en dichos espacios geográficos en convenios anteriores.

b) En el caso de los convenios que agrupan diversos subsectores, cabe establecer diferencias de regulación en función de la actividad que se trate. Así sucede, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo del comercio en general de Málaga.

1.2. El tratamiento de la estructura negocial en los convenios estatales

6.- La incidencia de los convenios analizados en esta materia, se indicó ya en el capítulo primero, resulta bastante limitada, pues únicamente un convenio, que ni siquiera es del sector comercio en sentido estricto –el convenio general de la construcción- aborda con cierto detalle la racionalización de la estructura del sector. Al margen de dicho convenio, los restantes bien guardaban silencio –el convenio de residuos y desperdicios sólidos; el de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías; el del vidrio, cerámica e industrias extractivas; el de la industria fotográfica; el de flores y plantas: el de estaciones de servicio; el de cadenas de tiendas de conveniencia-, bien contenían una regulación parcial, limitada al establecimiento de ciertas previsiones respecto los niveles inferiores.

6.1.- En estos casos de tratamiento parcial, algunos convenios evidencian un respeto por dichas unidades inferiores –convenio del comercio de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos y convenio del frío industrial-; es más, incluso en los convenios que las observan con mayor recelo, cabe apreciar normalmente un tratamiento que se ajusta a las previsiones estatutarias –distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; telemarketing; farmacias-.

6.2.- Con todo, en algún caso, las cláusulas convencionales chocan con lo establecido en el ET; en efecto, algunos convenios reservan al convenio estatal ciertas materias e impiden que en ámbitos inferiores se puedan establecer regulaciones distintas. Pues bien, este tipo de previsiones puede entenderse que, en algún caso, vulneran lo previsto en los artículos 84.2 y 84.3 ET: no cabe vetar a los convenios supraempresariales de ámbito inferior que cumplan los requisitos recogidos en el artículo 84.2 ET regular alguna de las materias no enumeradas en el artículo 84.3 ET. Este problema se ha detectado en el convenio del comercio del papel y artes gráficas, en el convenio de grandes almacenes y en el de administración de loterías.

1.3. El ámbito temporal de los convenios

7.- El análisis efectuado sobre los aspectos de carácter temporal recogidos en los convenios objeto de estudio ha pivotado sobre tres grandes grupos de cuestiones.

7.1.- En primer lugar, las relativas a la duración del convenio. En este punto, ya se ha dejado constancia de la variedad de duraciones existentes, extremo que dificulta las posibilidades de proceder a una articulación del sector. Por otra parte, ya se ha llamado la atención sobre los convenios, pocos ciertamente, que prevén una regulación indefinida y/o limitan las posibilidades de proceder a la revisión del mismo.

7.2.- En segundo lugar, las atinentes a la denuncia del convenio. En este punto, el principal problema se plantea en el caso de los convenios que no fijan el plazo para proceder a la denuncia o remiten a la legislación vigente, pues las normas estatales aplicables no prevén nada al respecto; es más, señalan expresamente la necesidad de que el convenio aclare estas cuestiones.

7.3.- Finalmente, se encuentran las relacionadas con las prórrogas previstas en los artículos 86.2 y 86.3 ET, en los casos de falta de denuncia y en los de denuncia hasta que se alcance acuerdo expreso, respectivamente. Las previsiones estatutarias al respecto –prórroga anual del convenio, en el primer caso, y decaimiento de las cláusulas obligacionales y ultractividad de las normativas, en el segundo- tienen una naturaleza dispositiva, por lo que las previsiones convencionales detectadas no presentan mayores problemas de ajuste. En todo caso, conviene destacar la existencia de cláusulas que matizan estas consecuencias en relación con los aspectos económicos, y ello normalmente para los casos en que no existe denuncia, aunque a

veces se prevé también para los casos en que el convenio ha sido denunciado. El modo de producirse esta revisión no es unitario.

a) Por un lado, en ocasiones, se prevé una actualización de los contenidos económicos de acuerdo con unos parámetros que el propio convenio recoge, de manera que la actualización se produce de forma más o menos automática.

b) Por otro lado, a veces la actualización se remite al acuerdo entre las partes o a la decisión de la comisión paritaria. Este segundo sistema resulta menos recomendable que el anterior, en la medida en que no asegura que la actualización se produzca.

2. INGRESO EN LA EMPRESA

8.- En la materia objeto de análisis en este apartado se ha de señalar que la negociación colectiva tiene un amplio margen de actuación, siendo fiel muestra de ello los numerosos aspectos que ha entrado a regular o concretar.

9.- De los primeros aspectos que se quiere destacar es el relativo a la posibilidad de pactar compromisos concretos de contratación indefinida y de reconversión de contratos temporales en indefinidos, porcentajes de plantilla que como mínimo deben cubrirse mediante contratación indefinida y fórmulas similares que contribuyan a convertir la contratación indefinida en la fórmula normal de contratación laboral. Se trata de una previsión que contienen algunos convenios y que, pese a que cada vez la disponen más convenios colectivos, debería extenderse a la totalidad, combatiendo los negativos efectos que se producen por el abuso -legal o ilegal - de la contratación temporal en detrimento de la estabilidad en el empleo.

Se trata de una posibilidad que se recoge expresamente en el art. 15.7 ET¹, lo que viene en todo caso a limitar la capacidad de decisión unilateral que en la materia tiene el empresario y que es muy amplia.

Se ha de señalar que estos pactos son plenamente vinculantes y su legalidad no admite dudas, siendo muestra de ello, por ejemplo, la STC de 6 de mayo de 1997, que le dio plena eficacia a un pacto de conversión de unos contratos a tiempo parcial en completo (*vid* en términos similares la STS de 30 de marzo de 1995 (Ar. 2352)).

El problema que plantean, en todo caso, estos compromisos de empleo es el delimitar los efectos que produce su incumplimiento. En efecto, si son generales, es decir, si no afectan a personas concretas, el incumplimiento empresarial, difícilmente tendrá más consecuencias que la posible concurrencia de una infracción administrativa, pues los órganos judiciales en algún caso han rechazado que sean exigibles en sus propios términos, pues no habría, en ese caso, personas concretas afectadas que resultasen dañadas y que, por ello, debieran ser indemnizadas (por todas, STS 17 de julio de 1990).

Por ello estos pactos deben concretarse al máximo. Así si se trata de compromisos de colocación, habrá que identificar los sujetos afectados -por ejemplo, compromiso de contratar como fijos a quienes hayan estado más de 4 meses como eventuales- pues ello sí que permite la reclamación judicial del afectado, ya que al

¹ “Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos”.

establecerse derechos en favor de personas concretas, éstas o sus representantes pueden accionar judicialmente en defensa de esos derechos subjetivos. En el mismo sentido, si se fija un determinado porcentaje de plantilla fija, deberá establecerse que cualquier contrato temporal que exceda del número permitido deberá entenderse como contrato por tiempo indefinido; también en este caso habrá personas directamente afectadas, quienes hayan sido contratados temporalmente superando el límite máximo fijado, que podrán accionar judicialmente en defensa de sus intereses.

En todo caso, cuando estos compromisos de colocación se concretan en personas determinadas hay que tener en cuenta la prohibición de discriminación - incluso favorable - en el acceso al empleo que establece el art. 17 del ET, que, de ser transgredida, motivará la nulidad de lo pactado como resuelve STS 21-6-94 (Ar. 1545).

10.- En segundo lugar, han de tener favorable acogida las previsiones de algunos convenios colectivos en cuanto a concretar qué actividades son susceptibles de formalizar un contrato de obra o servicio determinado. En la medida en que la normativa tan sólo señala la necesidad de que se trate de “obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa” (art. 15.1 a) del ET), las dificultades en la interpretación y materialización de esta expresión aconsejan que la negociación colectiva regule en qué consiste la actividad de la empresa y, una vez hecho esto, determine si existen trabajos o tareas que tengan autonomía y sustantividad propia dentro de ella y, en el caso de que la tengan, señalar expresamente cuáles son, con la finalidad de que la utilización de este contrato se realice en sus justos términos.

11.- En tercer lugar, hay que apuntar que sería deseable que las mejoras de la indemnización por fin de contrato que se contienen en algunos convenios, se generalizaran a la práctica totalidad de los mismos. Teniendo en cuenta que la contratación por obra o servicio determinado no tiene duración máxima, pues será la de la obra o servicio que justifica la contratación, es muy fácil que nos encontremos ante obras o servicios de larga duración -varios o muchos años-; pues bien, al finalizar estos contratos, la indemnización legal es muy baja –ocho días de salario por año de servicio- pese a que el perjuicio de la pérdida de empleo será considerable, especialmente cuanto más larga haya sido su dedicación a la empresa. Es pues objetivo importante establecer mediante convenios una indemnización por fin de los contratos más elevada, y también fijarla para los contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, puesto que respecto de estos últimos no se encuentra establecida ninguna.

12.- En cuarto lugar, un aspecto que no han regulado los convenios analizados y que deberían abordar es la posibilidad de reiteración contractual con la misma persona, ya que ello puede revelar que existe una necesidad relativamente permanente de emplear a un trabajador y, por tanto, esa situación cuestiona la propia utilización del contrato temporal. En este sentido los convenios colectivos deberían establecer un límite a esa posibilidad de reiteración contractual, al efecto de determinar que a partir de un determinado número de contrataciones o de años de servicio en dos o más obras o servicios, el trabajador se convertiría en fijo. Ahora bien, estas cláusulas deben ser abordadas con cuidado y estableciendo eficaces instrumentos de control para evitar que produzcan tan sólo un efecto de rotación, de tal modo que el empresario en lugar de contratar al mismo trabajador vaya rotando a diversos trabajadores en los mismos contratos para no superar los límites temporales establecidos en el convenio o acuerdo, impidiendo así que cualquiera de ellos se convierta en fijo. En este sentido, estas cláusulas sólo son realmente eficaces si van acompañados de sistemas que objetiven la contratación y que impidan así las maniobras empresariales de rotación de trabajadores a que se ha hecho mención;

estos sistemas pueden ser muy variados: bolsas de trabajo, tribunales de selección mediante pruebas objetivas, preferencias de empleo no discriminatorias, etc.

13.- En quinto lugar, por lo que respecta al contrato eventual, se ha de criticar que todavía existen convenios colectivos que no se han adaptado a la nueva regulación de la duración, permitiendo que la misma pueda llegar hasta trece meses o trece meses y medio cuando, tras la reforma legal operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, sólo pueden tener una duración máxima de doce meses, debiendo ser objeto de rectificación y/o supresión las referencias que se encuentran derogadas.

Respecto de este contrato, puede surgir la tentación empresarial de enlazar sucesivas contrataciones eventuales rotando a diversos trabajadores, de tal manera que ninguno de ellos supere los límites temporales legalmente establecidos. De este modo el empresario, en lugar de incrementar su plantilla fija, tiene siempre una bolsa de trabajadores eventuales que van cambiando e incluso turnándose en sucesivos períodos. Es claro que esta conducta supone una utilización fraudulenta de esta modalidad contractual, pero cabe suponer que es muy frecuente, por el elevado número de contrataciones eventuales que se realizan, que además evidencian una gran rotación de trabajadores -duraciones cortas y sucesivas contrataciones en las mismas empresas de diversos trabajadores-. Aun siendo una práctica fraudulenta es difícil de detectar porque aisladamente, en sí, cada contratación aparece como formalmente correcta y la causa de la eventualidad puede ampararse en sucesivos pedidos que a veces el propio empresario dosifica para justificar la eventualidad.

Si se quiere volver a situar el contrato de eventualidad en sus justos términos e impedir que se limite el crecimiento del empleo estable, hay que abordar este problema en la negociación colectiva, que puede establecer límites a la contratación temporal eventual, fijando porcentajes máximos de eventualidad sobre el total de las plantillas, tal y como reconoce la propia regulación legal (art. 15.1 b) del ET) y así han regulado algunos de los convenios analizados. Además también la ley permite que los convenios puedan establecer las actividades en las que en cada sector, subsector, empresa, centro, etc. es posible la contratación eventual, debiendo entenderse el término actividades no en un sentido amplio -es decir como actividades productivas-, sino en un sentido mucho más concreto: tareas, puestos de trabajo, secciones de empresa, etc.

La identificación correcta, pues, de las tareas en las que cabe la contratación de trabajadores eventuales, unida a la fijación de porcentajes concretos de eventualidad que no se puedan rebasar, puede contribuir eficazmente a que esta contratación eventual se produzca sólo en los supuestos que respondan a la estricta motivación legal.

Antes de finalizar las recomendaciones respecto del contrato eventual, se ha de recordar que de acuerdo con la regulación existente, se trata de un contrato que sólo puede prorrogarse una única vez, sin que la duración del contrato pueda exceder nunca de la duración máxima (art. 15.1 b) del ET). Se trata de un aspecto que algunos de los convenios analizados parece que no observan pues hacen referencia a la posibilidad de concertar varias prórrogas, aspecto que legalmente no es posible.

14.- En sexto lugar, respecto de los contratos formativos, la previsión que contienen algunos convenios colectivos en cuanto a que se determinan los puestos que pueden cubrirse ha de ser valorada de forma muy positiva y debería extenderse al resto de convenios ya que limitaría la posible actuación empresarial abusiva en cuanto a la concertación de estos contratos, restringiéndolos a los necesarios y a puestos en los que sea preciso formarse y que realmente posibiliten esa formación.

En cuanto a la retribución, la normativa determina respecto del contrato para la formación que, a falta de previsión de los convenios colectivos, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Puesto que suele rondar alrededor del 85% del mismo y que la práctica demuestra que es un salario claramente inferior al del resto de trabajadores, sería conveniente que la totalidad de los convenios colectivos entraran a regular esta cuestión y que acerquen e incrementen la retribución real, tanto de este contrato como del contrato en prácticas, a la del resto de trabajadores que prestan el mismo trabajo, lo que pueda ser además especialmente importante a la vista de los nuevos colectivos con los que puede utilizarse el contrato.

Consiguiendo esta equiparación salarial será más fácil forzar al empresario a que adopte compromisos de colocación en virtud de los que, una vez formado el trabajador pase a formar parte de la plantilla, o al menos que así ocurra con algunos de los contratados en formación. Con ello se evitaría la rotación de trabajadores y se cumpliría la finalidad del contrato, pues lo lógico es que si se forma a un trabajador para un determinado puesto de una empresa es porque se tiene previsión de que pase a formar parte de ella.

Finalmente, los convenios deberían determinar la continuidad de los trabajadores a los que se les ha formalizado un contrato formativo, puesto que si se acude a estas modalidades contractuales es porque se tiene la intención de que continúe el trabajador con posterioridad en la empresa. La realidad no camina en ese sentido y lo que ocurre es que se contrata y luego una vez se agota la duración del contrato, no se continúa en la empresa. Por ello, sería conveniente que los convenios colectivos fijaran acuerdos de continuidad en la empresa.

16.- Por último, llama la atención que el convenio del comercio de alimentación (mayoristas y minoristas) de Sevilla crea una nueva modalidad de contrato, el contrato de trabajo sectorial, modalidad que no está recogida en la ley salvo que se equipare al contrato eventual.

3. POLÍTICA DE EMPLEO

17.- El análisis del tratamiento dado por la negociación colectiva a las materias relacionadas con la política de empleo permite efectuar las siguientes afirmaciones de carácter general:

17.1.- En primer lugar, este tipo de cláusulas no son especialmente abundantes en los aspectos ligados al pluriempleo, las empresas de trabajo temporal y la subcontratación de obras y servicios, mientras resultan mucho más numerosas las relacionadas con el fomento del empleo y la formación profesional.

17.2.- En segundo lugar, cabe destacar que, a menudo, las cláusulas convencionales se mueven en un terreno cercano a la mera recepción de las previsiones legales, reproduciendo su contenido, o al de las meras declaraciones de intenciones, pero sin llegar, en este caso, a establecer compromisos u obligaciones concretas. De este modo, se pierde la oportunidad de incidir en cuestiones de régimen jurídico importantes sobre las materias en cuestión.

18.- La variedad de materias que se han integrado dentro de este capítulo hace aconsejable que otro tipo de valoraciones más concretas se efectúen de un modo diferenciado, distinguiendo las apreciaciones predicables de cada una de esas materias por separado.

18.1.- De entrada, en relación con las cláusulas relativas al pluriempleo, ya se ha indicado que no son especialmente numerosas; por otra parte, cuando aparecen, a menudo se trata de cláusulas que simplemente declaran la conveniencia o necesidad de erradicar este tipo de prácticas. Los aspectos más problemáticos detectados son los siguientes:

a) Por un lado, en ocasiones, parece subyacer en los negociadores una confusión entre el pluriempleo y la economía sumergida. Así, cuando los convenios se limitan a invocar la necesidad de controlar que los trabajadores estén dados de alta en la seguridad social y que las empresas coticen por ellos, parece que la preocupación de los negociadores fuese más la relacionada con la lucha contra la economía sumergida que con el pluriempleo propiamente, a pesar de la rúbrica de la cláusula en cuestión. Es cierto que ambas cuestiones, muchas veces, se encuentran estrechamente vinculadas, y que la posibilidad de tener acceso a los datos relacionados con la seguridad social pueden favorecer el control de las concretas prohibiciones; ahora bien, cuando el convenio colectivo establece en el vacío la exigencia de que los empresarios estén al corriente de sus obligaciones sociales, al margen de que no se añade nada a las previsiones legales existentes –pues, aunque el convenio no lo establezca, resulta evidente que los empresarios deben estar al corriente de tales obligaciones-, ello por sí solo no aporta demasiado al interés por erradicar el pluriempleo.

b) Por otro lado, llama la atención que algún convenio, tras prohibir el pluriempleo, señale que el incumplimiento de esta prohibición será constitutivo de falta grave sancionable por la autoridad laboral. Así sucede en el convenio del comercio de la madera de Navarra, art. 21.

Evidentemente, esta cláusula debe reputarse como nula, pues vulnera el principio de legalidad que rige en la materia relacionada con las infracciones y sanciones administrativas.

Las infracciones administrativas en el orden social se encuentran recogidas en la LISOS y los sujetos negociadores no pueden alterarlas; en efecto, una cosa es que el incumplimiento de las previsiones convencionales pueda ser constitutivo de una infracción, porque la propia LISOS lo prevé, y otra muy distinta que el convenio colectivo pueda alterar el capítulo de infracciones y sanciones tipificadas legalmente, algo que no resulta posible pues se trata de materia de orden público, indisponible para los sujetos negociadores.

18.2.- Las cláusulas relacionadas con el fomento de la ocupación, la estabilidad y la contratación de determinados colectivos, según se ha indicado, resultan algo más numerosas. Las valoraciones críticas más relevantes sobre las mismas son las siguientes.

a) En primer lugar, respecto aquéllas que se preocupan por el mantenimiento de un determinado nivel de empleo o su elevación, puede decirse que, como regla general, se mueven en el terreno de los meros compromisos o declaraciones de intenciones, sin que establezcan ninguna obligación jurídica clara que pueda resultar exigible. En definitiva, presentan un mero valor recomendatorio que, a lo sumo, pueden servir para concienciar sobre el problema de la desocupación. Probablemente, tampoco se pueda hacer mucho más, dado que los compromisos de empleo resultan difícilmente exigibles.

b) En segundo lugar, algo similar se puede decir respecto las cláusulas relacionadas con el fomento de la estabilidad en las relaciones laborales. Al margen de

que, en muchos casos, simplemente se recogen las previsiones establecidas en la normativa vigente, o se reproducen sus contenidos, cuando se incluyen compromisos más concretos, mediante el establecimiento de concretos porcentajes sobre los trabajadores indefinidos con que debe contar una empresa, no se prevén las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Por otra parte, la situación es todavía más difusa en alguno de los convenios analizados, ya que el porcentaje de indefinidos que se debe alcanzar se fija no en relación con la empresa, sino respecto el sector. Así sucede en el convenio del comercio textil de Cantabria, art. 9. Una valoración más positiva podría darse en aquellos casos en los que el convenio impide llevar a cabo contratos temporales si no se cuenta con un determinado número de trabajadores fijos.

c) El tratamiento dado al fomento del empleo de determinados colectivos, singularmente el de los minusválidos, resulta decepcionante: de un lado, no es frecuente que los convenios se detengan en esta cuestión; de otro, cuando lo hacen, es simplemente para recoger las previsiones de la LISMI. Al margen de lo anterior, algunos convenios, establecen preferencias en el empleo cuya admisibilidad resulta más que dudosa si se contrasta con las previsiones estatutarias; así sucede en los casos en que se favorece la contratación de familiares de los trabajadores pertenecientes a la empresa.

18.3.- La formación profesional también es objeto de una importante atención por parte de los convenios analizados; de manera especial, abundan las cláusulas relacionadas con la suscripción del Acuerdo Nacional de Formación Continua y con la creación de comisiones especializadas a las que se les encarga la realización de diferentes tareas en esta materia. Los aspectos más problemáticos se relacionan con la regulación que se efectúa de las medidas relativas a los permisos del trabajador para concurrir a exámenes o a cursos formativos.

a) Por un lado, generalmente se desaprovecha la oportunidad de incidir en su régimen jurídico, como prevé el art. 23 ET. Así, muchas veces no se concreta el carácter retribuido o no de los mismos. Ello contrasta con el tratamiento dado al derecho a la adaptación de la jornada, aspecto en el cual los convenios, según se ha visto, incluyen interesantes previsiones en orden a especificar en qué puede consistir dicha adaptación.

b) Por otro lado, llaman la atención los límites que en punto a su ejercicio muchas veces se establecen: por ejemplo, fijando un número máximo al año; o estableciendo un número máximo de trabajadores que podrán disfrutarlos, a veces acompañado de preferencias en su utilización para los más jóvenes; o restringiéndolo a ciertos trabajadores, como en el convenio del comercio de aceitunas y encurtidos de Zaragoza, art. 22, que solamente los prevé para los menores de 18 años. La admisibilidad de este tipo de restricciones dependerá de la postura que se adopte sobre el art. 23 ET: si se entiende que los derechos previstos en el mencionado precepto estatutario no son ejercitables sin una concreción negociada colectivamente, debiéndose estar a los términos de lo que disponga el convenio colectivo en cada caso, el cual tendría un amplio abanico de posibilidades en el momento de regular estas cuestiones, probablemente podrían aceptarse; en cambio, si se estima que los derechos en cuestión tienen en el texto estatutario una naturaleza mínima indisponible, debiendo el convenio colectivo solamente proceder a su concreción, la conclusión debería ser la contraria, pues el art. 23 ET hace referencia al derecho a los permisos “necesarios”. En cualquier caso, la vinculación del derecho a la edad del trabajador merece la consideración de discriminatoria. Otro tipo de límites, en cambio, no plantean problemas de admisibilidad: así sucede con la necesidad de justificar la

asistencia al examen o al curso; tampoco debe ofrecer problemas aceptar que la concesión de estos permisos se vincule al aprovechamiento de los mismos.

18.4.- Las cláusulas relacionadas con las empresas de trabajo temporal, sin ser especialmente abundantes, tienen una cierta presencia en los convenios analizados. Las cláusulas más interesantes, como ya se señaló en otro lugar, son aquéllas que inciden en los supuestos en que cabe recurrir a este tipo de empresas y las que afectan al reconocimiento de derechos de los trabajadores puestos a disposición.

a) En el primer sentido, las cláusulas que prohíben el recurso a este tipo de empresas, como la presente en el convenio de administración de loterías, y las que restringen los casos en que procede utilizar sus servicios a través de fórmulas diversas, como, por ejemplo, reduciendo los supuestos previstos en la Ley 14/1994, la duración de los contratos o las empresas a las que se puede recurrir, presentan dudas de legalidad, según se indicó en el informe de 1999, pues podrían resultar gravemente lesivas para el interés de terceros.

b) Algo similar cabe decir respecto el segundo tipo de cláusulas, aunque en este caso, tal vez haya que matizar. Y es que, la incidencia en los derechos de los trabajadores puestos a disposición se efectúa en términos muy distintos: muchas veces, se señala el derecho a la equiparación retributiva con los trabajadores de la usuaria, algo que, por constar de forma expresa en la LETT, resulta innecesario; otras veces se establece que la empresa usuaria garantiza que estos trabajadores cuenten con los mismos derechos que los derivados del convenio del sector, es decir, amplían la equiparación, pues la refieren a cualquier condición laboral y no sólo a los aspectos retributivos; o se establece la obligación de insertar en el contrato de puesta a disposición una cláusula en esa línea; también cabe que se establezcan disposiciones que parecen imponer obligaciones directamente sobre la ETT –por ejemplo, algún convenio establece la obligación de las empresas de trabajo temporal de abonar un plus de eventualidad a los trabajadores puestos a disposición-.

Pues bien, este tipo de cláusulas en su mayoría presentan el mismo tipo de problemas que las señalados respecto las que limitan el recurso a las empresas de trabajo temporal, es decir, como ya se indicó en el informe de 1999, presentan dudas de legalidad desde la perspectiva del ámbito de los convenios, de la representatividad ostentada por las partes contratantes y del carácter mercantil de los contratos de puesta a disposición, pudiendo incluso en algún caso considerarse lesivas gravemente para el interés de terceros. Con todo, cuando la responsabilidad recae exclusivamente en la empresa usuaria, las dificultades de admisibilidad se diluyen; asimismo, obviamente, el establecimiento de la equiparación retributiva, en la medida en que emana de las normas legales vigentes no plantea dudas de admisibilidad.

18.5.- Las pocas previsiones relacionadas con la subcontratación de obras y servicios que, además, por lo general, no pasan de reiterar aspectos ya recogidos en la normativa estatutaria al respecto, dificultan la emisión de unas valoraciones sobre el tratamiento de este tema por los agentes negociales. La cuestión más llamativa, ya se puso de relieve en otro lugar, es la prevista en algún convenio que procede a limitar las posibilidades de llevar cabo la descentralización productiva mediante el establecimiento de una negociación específica sobre la conveniencia de esta decisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

19.- Las escasas previsiones detectadas en relación con la movilidad funcional impiden realizar valoraciones críticas al respecto.

Por otra parte, la valoración de los sistemas de clasificación profesional ya se ha referido en el capítulo décimo noveno, con ocasión del examen sobre el seguimiento del acuerdo interconfederal de negociación colectiva; así pues, basta efectuar una remisión al mismo.

5. RETRIBUCIONES

20.- Ya se ha apuntado que bastantes convenios colectivos del sector del comercio carecen de cláusula de descuelgue salarial. Se trata de un aspecto que ha de ser objeto de crítica puesto que es una de las materias que, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 83.3 c) del ET, debe formar parte del contenido mínimo del convenio y, por tanto, debe ser incluido en todos los convenios.

21.- De entrada, se ha de señalar la posible ilegalidad del plus de ornamentación de escaparates que contemplan bastantes convenios del sector del comercio. Con carácter general se concede en el supuesto en que se carezca de la categoría profesional, procediendo más bien a una reclasificación profesional que al abono de un incremento económico en la retribución.

22.- Por otra parte, los convenios deberían concretar algunos aspectos para evitar que surjan discrepancias interpretativas que, en última instancia, tienen que clarificar los tribunales. Son aspectos como el carácter consolidable o no de algunos de los conceptos salariales, que como dispone el art. 26.3 del ET, en la negociación colectiva se pactará el aludido carácter, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, “los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”, exigiendo la jurisprudencia que se produzca entre conceptos que presenten la necesaria homogeneidad (*vid* STS de 10 de noviembre de 1998 (Ar. 9548)), aspecto que no ha de interpretarse en el sentido de que han de tratarse de conceptos retributivos iguales (SSTS 15 de enero de 1997 (Ar. 35) y 9 de diciembre de 1999 (Ar. 9722)), y que debería ser precisado por los convenios.

23.- Finalmente, en términos similares hay que pronunciarse respecto de las mejoras que incluyen numerosos convenios colectivos en materia de protección social. El abono que han de realizar hasta completar, en ocasiones, la retribución que se venía percibiendo, ha planteado problemas en cuanto a qué conceptos estaban incluidos o no (*vid* SSTSJ del País Vasco de 25 de abril de 2005 y 14 de junio de 2005) siendo deseable que al establecerla se determinara su ámbito.

6. TIEMPO DE TRABAJO

24.- El análisis del tratamiento dado por la negociación colectiva a las materias relacionadas con el tiempo de trabajo permite efectuar las siguientes afirmaciones de carácter general:

24.1.- En primer lugar, este tipo de cláusulas no son especialmente abundantes en los aspectos ligados a los horarios, el trabajo nocturno y el trabajo a turnos; en cambio, resultan mucho más numerosas las relacionadas con la jornada, el descanso semanal, las horas extraordinarias, las vacaciones y los permisos.

24.2.- En segundo lugar, cabe destacar que, en algunos casos, las cláusulas convencionales se limitan a recoger las previsiones legales, reproduciendo su contenido. De este modo, se pierde la oportunidad de incidir en cuestiones de régimen jurídico sobre estas materias de importante relevancia práctica.

25.- La variedad de materias que se han integrado dentro de este capítulo hace aconsejable que otro tipo de valoraciones más concretas se efectúen de un modo diferenciado, distinguiendo las apreciaciones predicables de cada una de esas materias por separado.

25.1.- De entrada, por lo que respecta a la jornada, el establecimiento de unos máximos mensuales, anuales o diarios, no suscita mayores comentarios, a excepción del convenio de confiterías de Cádiz, en el que se establece que entre el inicio y el fin de una jornada no pueden mediar más de once horas, lo que debe ser una errata; diversamente, el tratamiento dado a otras cuestiones, como la distribución irregular o el descanso durante la jornada, obliga a efectuar ciertas consideraciones críticas.

a) En relación con la distribución irregular de la jornada, el punto de partida de este comentario debe ser artículo 34.2 del texto estatutario, donde se permite al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa, la posibilidad de establecerla.

Pues bien, por un lado, llama la atención que, en algunos casos, los convenios se limiten a permitir esta distribución irregular, pero no procedan a fijar su régimen de ejercicio. La situación contrasta con la de aquellos textos convencionales que, en este punto, proceden a fijar importantes límites, materiales y/o formales, a la actuación empresarial.

Por otro lado, la expresa mención a los instrumentos colectivos indicados, unida al silencio respecto la autonomía individual, podría conducir a la conclusión de que mediante pacto individual no resultaría posible llevar a cabo la distribución irregular de la jornada. Desde esta consideración, las cláusulas convencionales en las que se habilita al acuerdo empresario-trabajador para fijar una distribución de la jornada de este tipo, presentes en el convenio de materiales de construcción de Tarragona, deberían reputarse nulas. Con todo, esta conclusión debe matizarse en un doble sentido: de un lado, cabría aceptar su legalidad en la medida en que se entendiese que es el propio convenio colectivo el que, en realidad, está fijando la distribución irregular de la jornada, de manera que la función del acuerdo individual sería exclusivamente la de ejecutar algo ya previsto en el convenio o, en otras palabras, el pacto individual se configuraría en tales convenios como un límite específico sobre la actuación empresarial, pues la distribución irregular resultaría ser siempre voluntaria para el trabajador; de otro lado, incluso la afirmación de partida —el acuerdo individual no es instrumento idóneo para la distribución irregular de la jornada— es objeto de dudas en el seno de la doctrina científica, donde algunos autores han defendido justamente la postura contraria.

b) En cuanto al descanso durante la jornada, ya sea ésta partida o continuada, las principales consideraciones críticas deben efectuarse en relación con el último caso mencionado. Al respecto, el artículo 34.4 ET prevé un descanso de quince minutos cuando la duración de la jornada continuada excede de seis horas; ese derecho para los menores de dieciocho años es de treinta minutos y se genera por cuatro horas y media de labores. Las previsiones del texto estatutario sobre este particular constituyen un mínimo de derecho necesario.

Pues bien, las cláusulas convencionales sobre esta cuestión, se ha visto ya, en general tienen a mejorar las previsiones estatutarias, ampliando el número de minutos de descanso y/o reduciendo el número de horas que deben transcurrir para generar el descanso. Estas cláusulas normalmente no señalan nada específico respecto los menores de 18 años; con todo, ese silencio no puede llevar a que se aplique a los menores las previsiones “generales” sobre descanso cuando las mismas sean inferiores a las reconocidas en el ET. Algún convenio, en cambio, parece empeorar el régimen estatutario, al exigir un mayor número de horas para que se devengue el descanso. En este sentido, el convenio de fotografía de Vizcaya señala que el trabajo continuado durante siete horas y media genera el derecho a un descanso de quince minutos retribuidos; esta previsión debe reputarse ilegal, salvo que se interprete que la exigencia de siete horas y media no afecta al descanso en sí, sino sólo a su retribución.

Por otra parte, el artículo 34.4 ET señala que este descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo cuando así se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En este punto, debe indicarse que si bien se aprecia un aumento en el número de convenios que aclaran esta cuestión respecto los analizados en el informe de 1999, siguen siendo numerosos los que guardan silencio sobre el tema. Otro aspecto que en ocasiones se aborda por los convenios es la relativa a la remuneración de este descanso; en todo caso, debe recordarse que ambas cuestiones –consideración del descanso como tiempo de trabajo o no y su eventual remuneración- son independientes.

25.2.- En segundo lugar, por lo que respecta a los horarios, el tratamiento convencional resulta ciertamente parco, pues en general son pocas las cláusulas detectadas que afrontan una regulación de esta materia, algo que en sí mismo no tiene porqué ser criticable. Al margen del eventual contenido de estas cláusulas, al cual ya se ha hecho referencia, cabe mencionar dentro de este apartado de consideraciones críticas la existencia de ciertos desajustes en determinados convenios, probablemente derivados de la práctica negociadora de perpetuar la regulación sobre un determinado tema de convenio en convenio. En este sentido cabe mencionar la referencia presente en el convenio de confiterías de Ciudad Real relativa a que en la fijación de los horarios, la falta de acuerdo podrá determinar la mediación de la Delegación Provincial de Trabajo, hoy inexistente e integrada en la delegación de gobierno correspondiente.

25.3.- En tercer lugar, por lo que respecta al trabajo nocturno y, más en concreto, su retribución, debe partirse del dato proporcionado por el artículo 36.2 ET, en función del cual dicha retribución específica se determinará por la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Pues bien, de entrada, debe señalarse que ciertos convenios, en el momento de proceder a regular esta cuestión, no reconocen el derecho a la retribución específica cuando la mayor parte de la jornada no tiene la consideración de nocturna – convenio del comercio de alimentación de Valladolid- o durante ciertas épocas del año –convenio del comercio de vinos de Murcia-. La admisibilidad de estas cláusulas dependerá de la interpretación que se efectúe del artículo 36. 2 ET. Así, si se entendiese que, en todo caso, el trabajo nocturno debe contar con una retribución específica, salvo en los casos señalados en el propio texto estatutario, las cláusulas señaladas deberían reputarse ilegales; esta interpretación genera el problema de cómo colmar el silencio convencional. Por otra parte, si se interpreta que el ET ha

procedido a deslegalizar esta cuestión, según interpreta la doctrina mayoritaria, estas previsiones podrían ser admitidas.

Por otra parte, el modo de concretar esta retribución varía mucho de convenio a convenio. La fórmula más utilizada es la de establecer un determinado porcentaje respecto el salario base; en todo caso, no es la única forma, pues en ocasiones se establece en una cuantía fija, ya sea común para todos los trabajadores, o diversa para cada categoría. Todas estas posibilidades en principio resultan admisibles, gracias a la amplitud del texto estatutario en este punto; con todo, parece que la más adecuada sea la de establecer una cantidad fija, común para todos los trabajadores, pues la razón de ser de la compensación es igualmente común para todos los trabajadores.

25.4.- En cuarto lugar, por lo que respecta al trabajo a turnos, llama la atención el hecho de que algún convenio atribuya a la mujer, sin ulteriores consideraciones, un derecho genérico de preferencia a la elección del mismo. Esta previsión, presente en el convenio del comercio de muebles de Badajoz, no se ajusta a la jurisprudencia constitucional sobre las normas protectoras del trabajo femenino, en función de la cual quedan proscritas las normas tutelares genéricas que no se basen en la protección de la maternidad o la lactancia.

25.5. En quinto lugar, por lo que respecta al descanso semanal, debe tenerse en cuenta que la actividad comercial cuenta con un marco normativo específico cuyo conocimiento resulta necesario en el momento de valorar las previsiones convencionales en este tema. Así, además de las previsiones contenidas en el artículo 37.1 ET, donde se establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, deben tomarse en consideración las del artículo 6 RD 1561/1995, de 21 de septiembre, en el que se permite que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa, se determine la acumulación del medio día de descanso por períodos de hasta cuatro semanas o su separación respecto del correspondiente día completo para su disfrute en otro momento de la semana.

a) Pues bien, por lo que respecta a la duración del descanso, en general queda respetada e, incluso, en algún caso se mejora. En efecto, como regla general los convenios reiteran la duración mínima prevista en el texto estatutario de forma expresa o implícita.

Con todo, en alguna ocasión se señala que dicho descanso tendrá una duración de media jornada o de un día; ello, no puede implicar que se esté ante una verdadera reducción del tiempo de descanso –algo que sería ilegal por contravenir un mínimo de derecho necesario-, sino que simplemente se presupone que, además del domingo, se goza de ese tiempo indicado.

Igualmente, el hecho de que la inmensa mayoría de convenios no precise que los trabajadores menores de 18 años cuentan con un descanso de dos días, tampoco puede implicar que tales sujetos se sometan a la duración general de día y medio, pues ello determinaría la nulidad de la previsión por los mismos motivos indicados anteriormente.

Por otra parte, debe señalarse que el convenio del calzado de Orense prevé que se descance el sábado tarde y el domingo entero; si el sábado tarde se trabaja, la labor se compensa con descanso o dinero, a elección de los representantes. Pues

bien, esta previsión resulta parcialmente ilegal, en la medida en que puede llevar a la reducción del descanso semanal mínimo. En efecto, según se indicará a continuación, no plantea dudas el hecho de que se puede separar la tarde del sábado del descanso dominical y romper así el carácter ininterrumpido del descanso; el problema lo suscita la eliminación de la media jornada y su compensación en metálico.

b) Las características del sector determinan que sea bastante frecuente que el momento de disfrute no coincida con los sábados ni, incluso, domingos, sino que se fijen momentos diversos, así como que se rompa el carácter ininterrumpido del descanso.

Las cláusulas que prevén esta ruptura son bastante frecuentes y no suscitan problemas en la medida en que encuentran su fundamento en las previsiones contenidas en el RD1561/1995 que lo permiten.

En todo caso, llama la atención el elevado número de convenios que no concretan nada sobre estas cuestiones. Al respecto, debe señalarse que la posibilidad de romper el carácter ininterrumpido del descanso sólo está prevista en la medida en que lo admita el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, un acuerdo de empresa. En otras palabras, no cabrá llevarla a cabo por acuerdo individual.

c) Las cláusulas que permiten la acumulación del descanso no resultan extrañas, en la medida en que facilitan que la empresa pueda continuar prestando servicios durante el sábado entero. Por lo general, las mismas se ajustan a las previsiones estatutarias y del RD 1561/1995. Con todo, en algún caso plantean dudas de legalidad.

En este sentido, por un lado, el convenio de Tarragona (ultramarinos, supermercados y autoservicios) prevé la acumulación del descanso por períodos de hasta cinco semanas; en el mismo sentido se pronuncia el convenio de Barcelona (supermercados). Pues bien, ambos convenios exceden de las posibilidades abiertas por el RD 1561/1995, donde se permite la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas.

Por otro lado, el convenio de Cádiz del comercio textil prevé que el trabajo del sábado se compense con descanso al mes siguiente. Esta cláusula, en función de cómo se interprete, también podría resultar ilegal. Así, por ejemplo, piénsese en el caso de que se trabaje un sábado al inicio de un determinado mes y se compense con descanso al final del mes siguiente; en tales circunstancias se estaría rebasando el período de cuatro semanas y, en consecuencia, la cláusula sería ilegal.

d) El número de cláusulas convencionales que abordan el tema del trabajo en domingo y festivo es relativamente numeroso. El tratamiento ofrecido resulta muy variado, pero, en todo caso, interesa llamar la atención sobre un par de convenios.

En primer lugar, el convenio del comercio del vino de Asturias prevé que si hay festivos entre la semana, se podrá trabajar en sábado –día habitual de descanso-, sin que se compense dicho trabajo con descanso. Esta cláusula plantea dudas de legalidad, en la medida en que está recortando el descanso semanal mínimo durante ciertos momentos concretos para poder disfrutar de unos festivos a los que se tiene derecho. Con todo, cabría plantear su admisibilidad tomando en consideración lo siguiente: si con carácter general se mejora el descanso –pues comprende la totalidad del sábado y del domingo-, se podría entender que esos sábados en los que se trabaja son a cuenta de esos otros “medios sábados” que se han concedido como mejora,

aunque tal vez se esté rebasando en algún caso el plazo de cuatro semanas máximo para llevar a cabo la acumulación.

En una línea similar se mueve, en segundo lugar, el convenio de Cantabria de frutas y verduras. Este convenio señala que se descansa sábado y domingo; si el viernes o lunes es festivo, se trabaja el sábado –con lo que esa semana hay un solo día de descanso-. Pues bien, cabe reiterar aquí lo señalado en el supuesto anterior.

25.6.- En sexto lugar, por lo que respecta a las horas extraordinarias, las consideraciones críticas afectan tanto a los límites que se pretenden establecer en orden a su realización, como a los sistemas de compensación arbitrados para los casos en que se lleven a cabo.

a) En relación con los límites, ya se ha visto cómo resultan bastante numerosos los convenios que abogan por la supresión de las horas extraordinarias habituales o por su reducción al mínimo imprescindible. Pues bien, al margen de la dudosa efectividad de tales cláusulas en la medida en que habitualmente se articulan como una mera declaración de intenciones de las partes firmantes del convenio, llama la atención que, en muchos casos, la regulación que las acompaña sobre las horas extraordinarias no resulta coherente con el propósito marcado. Así sucede, de manera singular, cuando la regulación de las excepciones a la prohibición de realización de horas extraordinarias resulta demasiado amplia o cuando se pacta la compensación de las mismas exclusivamente en metálico, sin prever el posible disfrute de descansos compensatorios.

Igualmente, también debe hacerse una referencia a las cláusulas que prevén la creación de puestos de trabajo cuando el número de horas extraordinarias realizado rebasa un determinado umbral. Al respecto, debe hacerse notar las dificultades de orden práctico existentes para hacer efectivas este tipo de cláusulas.

b) En relación con la compensación, las principales valoraciones críticas que se pueden efectuar son las siguientes.

En primer lugar, debe mencionarse la existencia de un grupo de convenios que no concretan para nada este aspecto; con todo, dicho silencio no es especialmente grave, en la medida en que conduce a la aplicación de las previsiones estatutarias, de conformidad con las cuales, en defecto de pacto, las horas extraordinarias se compensarán en descanso dentro de las cuatro meses siguientes a su realización.

En segundo lugar, debe señalarse la existencia de algunos convenios en los que las compensaciones económicas arbitradas son equivalentes al valor de la hora ordinaria. La literalidad del artículo 35.1 ET, en función del cual el valor de la hora extra nunca será inferior al de la hora ordinaria, ampara la admisibilidad de esta previsión; es más, incluso podría efectuarse una lectura de la misma en el sentido de incitar indirectamente a la no realización de las horas habituales por parte de los trabajadores, pues la compensación que reciben por las mismas no es tan elevada, ya que es idéntica al de la hora ordinaria.

En tercer lugar, una valoración más negativa merecen aquellos convenios que prevén la compensación en términos de opción, pero no concretan a quién le corresponde el ejercicio de la misma. Por otra parte, entre los convenios que lo concretan, alguno remite al acuerdo entre la empresa y la representación “sindical”, cuando tal vez resultase más conveniente una remisión más genérica a los representantes de los trabajadores, que englobase tanto a los unitarios como a los

sindicales, precisamente para salvar el problema en aquellas empresas que carecen de alguno de estos tipos de mecanismos de representación.

25.7.- En séptimo lugar, las valoraciones críticas relacionadas con el tratamiento de las vacaciones afectan a los tres grandes focos de interés analizados: duración, período de disfrute e incidencia de la incapacidad temporal sobre las mismas.

a) En primer lugar, por lo que respecta a la duración, ya se ha visto que los convenios colectivos contienen en este punto previsiones muy distintas entre sí, aunque existe una alta coincidencia en torno a los 30 días naturales establecidos en el texto estatutario. Al margen de lo anterior, debe llamarse la atención sobre el contenido de ciertas cláusulas.

- De entrada, ya se ha dejado constancia del intento de ampliar la duración de las vacaciones de un modo indirecto, mediante el recurso a imponer el inicio de las mismas en día laborable o vetar que principien en domingo, festivo o víspera de los mismos. Pues bien, como regla general, este tipo de cláusulas resultan mucho más efectivas a la finalidad señalada, cuando ordenan que el cómputo de las vacaciones principie en lunes, salvo que sea festivo; ello, como se acaba de indicar, en todo caso como regla general, pues habrá supuestos en que no haya tantas diferencias entre unos sistema y otros –por ejemplo, cuando de manera inmediata al lunes haya un festivo-.
- Por otra parte, debe recordarse que el derecho a las vacaciones tiene un carácter anual, que se devenga por un año de servicios en la empresa; de este modo, si el trabajador no presta servicios durante todo ese tiempo, puede experimentar una merma proporcional en la duración de su período vacacional. Ello plantea un problema inmediato respecto la repercusión de las ausencias del trabajador en la duración de sus vacaciones; pues bien, la solución al mismo pasa por aplicar los criterios que derivan del artículo 5.4 del Convenio nº 132 de la OIT: no pueden tomarse en consideración a estos efectos las ausencias no imputables a dicho sujeto.

Así pues, teniendo en cuenta lo anterior, llama la atención que ciertos convenios procedan a reducir la duración de las vacaciones cuando el trabajador ha estado de baja por incapacidad temporal durante un tiempo superior al que el propio convenio marca. Así sucede, por ejemplo, en los convenios de la provincia de Tenerife para el comercio de bazares –cuando excede cuatro meses-, para el comercio de muebles –cuando excede de cinco- y para el comercio textil y del calzado –cuando excede de seis meses-. Este tipo de cláusulas deben reputarse ilegales, en línea con lo señalado en el párrafo anterior y de acuerdo con la interpretación que efectúa la doctrina judicial; con todo alguna sentencia ha dado esta solución cuando la incapacidad tiene una duración muy larga.

- La última cláusula relacionada con la duración de las vacaciones sobre la que se quiere llamar la atención es la presente en el convenio del comercio en general de Las Palmas en función de la cual, cuando el trabajador no ha faltado a lo largo del año ni un solo día al trabajo, tiene derecho a un día adicional de vacaciones. Aunque el supuesto sea marginal, la legalidad de la cláusula en cuestión podría resultar dudosa al menos desde dos perspectivas: por un lado, la del derecho de huelga, el cual se estaría violentando de manera indirecta, pues se desincentiva la participación en la misma; por otro lado, desde la perspectiva de la protección de la maternidad, ya que según se recordará más adelante, la maternidad no puede nunca

perjudicar el derecho de la mujer a las vacaciones –es más, desde esta perspectiva se podría estar ante un supuesto de discriminación indirecta-.

b) En segundo lugar, por lo que respecta al período y modo de disfrute de las vacaciones, debe partirse de la regulación estatutaria de conformidad con la cual las vacaciones se fijan de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso por los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones; ante la falta de acuerdo, cabe acudir a la jurisdicción laboral para el señalamiento.

- De entrada, llama la atención la pobreza de previsiones en este punto, donde el único tipo de cláusulas que aparecen con frecuencia son las relacionadas con la fijación de unas bandas temporales dentro de las cuales se deben fijar las vacaciones, normalmente coincidentes o próximas al período estival.
- Por otra parte, en cuanto al modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en el momento de la fijación individual de las vacaciones, resulta digna de aplauso la voluntad de los sujetos negociadores por establecer diferentes sistemas alternativos a la acción judicial como el recurso a la comisión paritaria, a procedimientos extrajudiciales o, incluso, repartiendo la decisión entre las partes. Con todo, deben efectuarse un par de matizaciones.

La primera sería que esta última solución, según la cual cada parte decide unilateralmente el momento de disfrute de un período determinado, parece muy equitativa en abstracto, pero su aplicación práctica, en situaciones extremas, puede resultar perjudicial para los intereses de ambas partes.

El segundo matiz que debe ser efectuado se relaciona con los casos, presentes en algún convenio, en que se encomienda a una sola de las partes la determinación del período de disfrute de las vacaciones, lo que resulta de legalidad dudosa: por un lado, con carácter general, el cumplimiento de un contrato no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes; por otro lado, el artículo 38 ET expresamente señala que el período de disfrute debe fijarse por acuerdo y que ante el desacuerdo cabe acudir a la jurisdicción laboral. Con todo, este tipo de cláusulas deberán interpretarse a la luz de las restantes previsiones del convenio, en particular, la existencia o no de límites suficientes sobre estas decisiones.

- Igualmente, debe llamarse la atención sobre las previsiones convencionales en punto al fraccionamiento de las vacaciones; el ET ya no impone en la actualidad de manera expresa un máximo de dos fracciones como hiciera en el pasado, por ello resultan admisibles aquellos convenios que prevén la posibilidad de que exista un número superior de fracciones. En todo caso, debe tenerse en cuenta que por aplicación del artículo 8.2 del convenio nº 132 de la OIT, al menos uno de los dos períodos debería ser de dos semanas ininterrumpidas.

A la luz de tales previsiones, no plantea problemas la regulación contenida en el convenio colectivo de masas congeladas de Cataluña, en la medida en que tras admitir el establecimiento de “varios períodos”, exige que al menos uno de ellos sea como mínimo de 14 días ininterrumpidos. En cambio, en otros casos, como los convenios de Melilla (panaderías) y Castellón (supermercados y autoservicios), que prevén un máximo de tres períodos, o los convenios del comercio en general de Teruel, Navarra (comercio textil), Navarra (comercio del metal), Navarra (comercio de ganadería) y La Coruña (comercio textil), que prevén un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario, la solución no es tan clara. Y es que, en estos casos, la

admisibilidad de las previsiones convencionales referidas dependerá de que se respete o no el límite indicado.

- Por último, la previsión contenida en el convenio de Zaragoza (comercio de aceitunas y encurtidos), relativa a que si una vez fijado el calendario de vacaciones, hubiera la necesidad de interrumpirlo para servir pedidos urgentes, se compensará por cada día de trabajo un descanso incrementado con el 1,75% de los días trabajados, plantea problemas de ajuste a la necesidad de conocer el calendario de vacaciones con dos meses de antelación a su disfrute, así como a la imposibilidad de dejar el cumplimiento de los contratos al arbitrio de una de las partes.

c) En tercer y último lugar, debe hacerse referencia a la valoración de las previsiones relacionadas con ciertas incidencias que pueden surgir antes o durante el período de disfrute de las vacaciones y su repercusión en las mismas.

- Por un lado, merecen ser aplaudidas las previsiones convencionales que permiten en los casos de bajas maternales diferir el disfrute de las vacaciones a un momento posterior al alta. En este punto, debe recordarse que el derecho señalado ha sido reconocido de manera expresa por la jurisprudencia comunitaria; en efecto, la STJCE de 18 de marzo de 2004 permite afirmar que la maternidad no puede perjudicar jamás el derecho a las vacaciones, de modo que incluso en los casos en que las vacaciones estuvieran programadas se tendrá derecho a disfrutarlas en momento distinto una vez finalizada la baja maternal.
- Por otra parte, en relación con la incidencia de la incapacidad temporal, ya se ha visto cuáles son las posibilidades que manejan los convenios colectivos al respecto. Pues bien, en relación con esta cuestión, la posición de los tribunales viene a ser la siguiente: si la incapacidad es previa al inicio del efectivo disfrute, el trabajador debería tener derecho al mismo una vez haya sido dado de alta; en cambio, en el caso de la incapacidad sobrevenida durante las vacaciones, la jurisprudencia entiende que se trata de un riesgo que debe ser asumido por el trabajador, salvo que el convenio colectivo prevea una solución distinta.
- Finalmente, todavía en relación con la repercusión de la incapacidad temporal sobre las vacaciones, debe llamarse la atención sobre el hecho de que algunos convenios sigan haciendo referencia a la ILT; así sucede en el convenio estatal de la industria fotográfica, el de Vizcaya (panadería), el de Vizcaya (comercio del calzado) o el de Jaén (panadería).

25.8.- En octavo lugar, por lo que respecta a las consideraciones críticas relacionadas con la regulación de las licencias, los principales focos de interés son los siguientes.

a) De entrada, ya se ha visto como los convenios colectivos desarrollan una importante labor de mejora respecto las previsiones estatutarias en este punto. Probablemente, una de las licencias cuyo régimen suele abordarse con mayor frecuencia sea la relacionada con la enfermedad grave o fallecimiento de parientes. Pues bien, tal vez por ello, las mayores valoraciones críticas deban efectuarse en relación con la misma.

- Por un lado, merecen ser aplaudidos los convenios que tratan de precisar en qué consiste la enfermedad grave y los que afrontan la regulación de las enfermedades crónicas que requieren de la solicitud de permisos reiterados; en estos casos, ocasionalmente, se da la solución de poder volver a solicitar

la licencia transcurrido un período de tiempo, o solicitar un permiso no retribuido, o utilizar días con cargo a las vacaciones.

Asimismo, dignos de valoración positiva son también aquellos convenios que, ante las dudas existentes al respecto, se cuidan de precisar acertadamente quiénes son los familiares comprendidos dentro del segundo grado de parentesco, ya sea por afinidad o por consanguinidad –algo que sucede a menudo en los convenios de León-; ello contrasta con aquellos otros convenios que incurrir en incorrecciones importantes al emplear las categorías civiles relacionadas con estos temas.

- Por otro lado, consideración menos positiva merecen aquellos convenios que, en el momento de regular la duración de estas licencias, aunque aparentemente mejoran el régimen estatutario, en relación con ciertos sujetos lo empeoran. En efecto, respecto la enfermedad grave o fallecimiento de parientes, el texto estatutario reconoce un mínimo de dos días de permiso -cuatro si se precisa efectuar un desplazamiento-, siempre que el pariente esté comprendido hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad; este derecho tiene el carácter de mínimo de derecho necesario, por lo que la negociación colectiva sólo puede mejorarlo, jamás empeorarlo.

Así las cosas, llama la atención que ciertos convenios, al regular esta licencia, la mejoren parcialmente –esto es, sólo respecto ciertos sujetos- y no mencionen a determinados parientes que sí aparecen previstos en el ET o, lo que resulta más grave aún, que para ciertos parientes se reduzcan las previsiones estatutarias. Los ejemplos son demasiado numerosos como para reseñarlos: resulta frecuente el olvido de los cuñados o de los abuelos políticos, pero no son los únicos casos; algún convenio, incluso lo reconoce abiertamente y dispone que tiene una voluntad de suplantar la regulación estatutaria, aunque en algún punto resulte menos favorable –convenio del comercio de juguetes de Guipúzcoa-.

Pues bien, por lo que respecta a los “olvidos”, siempre será posible respecto los preteridos aplicar directamente lo previsto en el ET; en el caso de las reducciones, aunque sean parciales y vayan mejoradas con compensaciones en otras licencias o respecto otros familiares, debe concluirse que resultan ilegales por contravenir disposiciones de derecho necesario relativo.

b) Una segunda consideración crítica relacionada con las licencias afecta a las parejas de hecho. En este punto, sorprende el incremento de previsiones al respecto en comparación con las detectadas con ocasión del informe confeccionado en 1999. El tratamiento que los convenios proporcionan a esta materia llama la atención en los siguientes aspectos.

- Por un lado, continúa siendo bastante frecuente que la equiparación siga siendo parcial y que se excluya la licencia de quince días por constitución del vínculo; en contraposición, a lo mejor precisamente por tratar de solventar esta deficiencia, algunos convenios solamente recogen de manera expresa la equiparación en este punto. Por otra parte, en los casos en que la pareja de hecho tiene reconocidos el disfrute de esa licencia de quince días o más, los negociadores manifiestan una especie de preocupación por luchar contra eventuales fraude; desde esa óptica se explica que, en muchos casos, no se permita volver a disfrutarla nunca más o hasta que hayan transcurrido un determinado número de años –cuando para los matrimonios no existe dicha limitación; es más, hay algún ejemplo en el que la segunda licencia por matrimonio tienen una duración superior a la primera- o que se declare

incompatible con el disfrute de una licencia por matrimonio posterior –habrá que entender con la misma persona-

- Por otro lado, una mayor preocupación genera que ciertos convenios prevean la equiparación de derechos de las parejas de hecho con los matrimonios únicamente cuando se trata de parejas de distinto sexo. Así sucede por lo menos en cinco convenios: convenio de Vizcaya para el comercio de la madera-muebles y los convenios de óptica de Cataluña, Barcelona, Lérida y Tarragona. Pues bien, esta previsión debe reputarse nula por discriminatoria.

c) Un tercer punto de reflexión se relaciona con la regulación de los permisos por estudios, los cuales experimentan en demasiadas ocasiones restricciones. Ello sucede fundamentalmente con la licencia para acudir a los exámenes para la obtención del carné de conducir; más grave es cuando lo que se limita es el número de horas o días para asistir a exámenes de enseñanzas oficiales encaminadas a la obtención de un título. Este tipo de restricciones resultan ilegales.

d) Por último, cabe detenerse en una labor que podrían desarrollar los convenios en esta materia y que muchas veces no llevan a cabo; se trata de la concreción de los términos en que procede disfrutar de una licencia de duración ampliada por razones relacionadas con la necesidad de efectuar desplazamientos. Con todo, existen muestras de convenios que afrontan esta cuestión y lo hacen de dos formas distintas: por un lado, cabe que se tome como dato de referencia el hecho de tener que salir de la localidad, provincia o comunidad autónoma; por otro, es posible que se recurra a la fijación de una frontera quilométrica. Pues bien, a pesar de la validez de cualquiera de los dos sistemas señalados, parece más acertado el segundo de ellos; en efecto, la justificación de ese tipo de ampliaciones estriba en el tiempo que se requiere para llegar al lugar donde se produce el entierro, está hospitalizado el familiar etc. Así las cosas, parece que ese tiempo será habitualmente superior cuando se deba recorrer una determinada distancia, de ahí la conveniencia del criterio de la escala; en cambio, el criterio del límite geográfico puede llevar a resultados absurdos – piénsese que, por ejemplo, en un caso en el que se estableciera el límite provincial, la duración sería la común en casos en que hubiera que atravesarla toda ella y en cambio entre poblaciones limítrofes pertenecientes a provincias distintas y separadas por poca distancia se tendría derecho a la duración ampliada-.

7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

26.- Las previsiones convencionales sobre derechos fundamentales tienen una presencia bastante escasa en la negociación colectiva del sector comercio y, cuando aparecen, como regla general lo hacen con unos contenidos muy limitados, normalmente de carácter declarativo, pues simplemente reproducen ideas que ya derivan de forma directa del texto constitucional o del estatutario.

26.1.- Así pues, la principal crítica que cabe efectuar en este punto es la relativa a la pobreza de contenidos convencionales en la materia que, según se acaba de indicar, habitualmente se limitan a reproducir el principio de igualdad y no discriminación, por razón de sexo o por cualquier motivo, y/o el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres; con todo, este tipo cláusulas meramente declarativas pueden tener una relativa importancia a efectos pedagógicos y de concienciación en los agentes sociales sobre la necesidad de alcanzar un medio laboral libre de desigualdades y discriminaciones.

26.2.- Una segunda crítica que cabe efectuar a muchas de las cláusulas detectadas se relaciona, precisamente, con algo que se acaba de reseñar: el principio

de equiparación salarial. En este sentido, muchos de los convenios que se refieren al mismo, en lugar de emplear la fórmula “igual salario por trabajo de igual valor”, utilizan otra con menos garantías como es la de “igualdad de salario por igual trabajo o iguales funciones”.

26.3.- En tercer lugar, cabe destacar ciertas cláusulas cuyo contenido puede resultar de admisibilidad dudosa, cuando no claramente ilegal.

a) Algún convenio emplea clasificaciones profesionales de carácter sexista, pues parece considerar ciertas funciones como propias de la mujer en exclusiva; así, el convenio del comercio en general de Almería menciona la categoría de “cajera”; el del comercio en general de Córdoba alude a las “empaquetadoras” y “repasadoras de medias”.

Algo parecido podría suceder en el convenio de panadería de Zaragoza, pues si bien al describir las funciones no se aprecia ningún tipo de descripción sexista, sin que se atribuyan funciones exclusivas al hombre o a la mujer, lo cierto es que el tratamiento dado a las prendas de ropa que la empresa debe proporcionar a un colectivo u otro induce a pensar que, en el fondo, hombres y mujeres desarrollan en el horno funciones necesariamente diversas en atención a su sexo: al personal femenino se le facilitarán anualmente dos batas de color azul; al personal obrador -¿es necesariamente masculino?- se le entregarán dos veces al año gorro, pantalón y mandil.

b) Otros convenios contienen en su estructura profunda una consideración de la mujer como sujeto que debe interrumpir o abandonar necesariamente la carrera profesional cuando surgen responsabilidades familiares, a juzgar por su contenido.

- Así, el convenio del comercio en general de Madrid prevé que *aquellas trabajadoras que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de maternidad. Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de finalizar la baja laboral*; una cláusula idéntica se recoge en los convenios de Madrid para el comercio de juguetes y para el comercio textil, así como en el convenio nacional del comercio del papel y artes gráficas.

Pues bien, por un lado, esta cláusula presupone que la mujer es el sujeto que necesariamente utiliza la baja por maternidad, cosa que no tiene porqué ser necesariamente así; por otro lado, no se alcanza a entender la razón por la cual el varón no puede tener derecho a estos dos meses de licencia.

- Esa misma visión de la mujer subyace en aquellos convenios que al tratar la excedencia por maternidad o cuidado de hijos aluden únicamente a la mujer –convenio colectivo de Pontevedra del comercio de juguetes y bazares; convenio colectivo de Asturias del comercio de alimentación (minoristas); convenio colectivo de Barcelona para el comercio de alimentación (superficies de menos de 120 metros cuadrados; convenio colectivo de Valencia para el comercio del metal; convenio de Madrid para el comercio del metal, pues aunque inicialmente se refiere a hombres y mujeres, al regular el reingreso automático alude sólo a las mujeres; convenio colectivo de Sevilla para el comercio de automóviles; convenios colectivos del comercio de madera, del comercio de calzado y piel y del comercio textil, los tres de Badajoz; oficinas de farmacia de Barcelona; convenio colectivo del comercio e importación de artículos fotográficos de Barcelona; convenio colectivo de

Navarra del papel y artes gráficas; convenio colectivo nacional de flores y plantas-; o cuando al abordar el permiso de lactancia hacen exactamente lo mismo –los ejemplos son abundantes, entre otros, el convenio de Badajoz para el comercio de la madera-.

- Otras cláusulas similares a las anteriores son aquéllas en las que se señala que las mujeres podrán acumular sus vacaciones al período de baja por maternidad (convenio del comercio en general de Huesca); la trabajadora podrá unir su período vacacional al período anterior o posterior al parto o baja por maternidad (convenio colectivo de alimentación de La Coruña).
- Asimismo, esa visión de la mujer está presente en el convenio de Badajoz para el comercio de la madera, cuando reconoce a la mujer con responsabilidades familiares prioridad para elegir turno de trabajo, descanso y vacaciones, de manera que el varón con idénticas responsabilidades se encuentra postergado, tal vez porque consideren los sujetos negociadores que el varón no puede encargarse de tales acciones o que éstas sean propias del colectivo femenino, perpetuándose así el rol social de la mujer como madre-esposa.
- Igualmente, en algunos convenios se recogen todavía los premios por nupcialidad a los que tienen derecho las mujeres que contraigan matrimonio y abandonen su trabajo, premios que resultan claramente contrarios al principio de igualdad y no discriminación.

Al respecto, los convenios de Almería del trabajo de dependencia mercantil y del comercio textil señalan que *se estará a lo que disponga la normativa general aplicable en cada momento, considerándose que tienen derechos adquiridos las trabajadoras que hayan ingresado en la empresa antes de la entrada en vigor de la LRL de 1976.*

Por su parte, el convenio de Asturias de panaderías, al tratar este premio ha eliminado la referencia al personal femenino que incluía la versión analizada con ocasión del informe de 1999 y, en la actualidad, se refiere de modo genérico al personal que cese en la empresa al contraer matrimonio; lo mismo efectúa el convenio de Sevilla sobre el comercio de maquinaria industrial, agrícola, etc.

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

27.- De entrada, señala el art. 1.1 de la L.P.R.L. que la normativa de prevención de riesgos laborales está constituida por “la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y 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”. De ello se deduce que la negociación colectiva tiene posibilidades de actuación en materia de prevención de riesgos laborales y constituye fiel muestra de ello las remisiones que, en ocasiones, se realizan, debiendo citar en este sentido, por ejemplo, el art. 2.2 de la L.P.R.L en el que se dispone que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

En consecuencia, resultan poco comprensibles las abundantes reiteraciones del articulado de la normativa vigente ya que la misma resulta aplicable sin necesidad de su inclusión en el texto del convenio colectivo. A ello hay que añadir, que al realizarlas se producen errores en los que el convenio determina aspectos por debajo de los mínimos legales. Es el caso, por ejemplo, de determinar que el Comité de

Seguridad y Salud se ha de constituir en los centros de trabajo cuando la plantilla sea superior a los 50 trabajadores, cuando el art. 38.2 de la L.P.R.L. lo fija en 50 o más trabajadores.

Por tanto, sería conveniente que, si los convenios colectivos van a reiterar aspectos que ya están en la normativa aplicable, eviten realizarlas.

28.- En segundo lugar, llama la atención que todavía existan convenios que recogen el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, puesto que su inclusión puede chocar en ocasiones con el espíritu de la LPRL, la cual pretende huir de la monetización de la salud. Con todo, en algún caso, su establecimiento resulta justificado, dada la existencia de labores cuyo desempeño va acompañado siempre de este tipo de condiciones.

29.- En tercer lugar, un tema que aparece en la gran mayoría de los convenios colectivos examinados es el relativo a la realización de reconocimientos médicos por parte del empresario. Conviene recordar la regulación existente, que al respecto señala, en un principio, que la vigilancia de la salud de los trabajadores sólo se puede llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento (art. 22.1 L.P.R.L.). Ahora bien, se han previsto como excepciones al mismo, previo informe de los representantes de los trabajadores, “los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

La cuestión relativa a si dentro de la última excepción se pueden encuadrar los convenios colectivos, es decir, si un convenio colectivo puede determinar el carácter obligatorio de someterse a un reconocimiento médico, ha de tener respuesta negativa si se atiende a la STC 196/2004, de 15 de diciembre, que ha señalado que un convenio “(...) no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son *ex lege*, ni siquiera dotarles de una caracterización contraria a las directrices de la Ley, pues así se impone a tenor de la función de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales (art. 2.2 LPRL), ya que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y en sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, reservándose a los convenios colectivos únicamente la función de mejora y desarrollo” (Fundamento Jurídico 8). Por tanto, los convenios colectivos no pueden atribuir carácter obligatorio respecto de los trabajadores en cuanto a su sometimiento a los reconocimientos médicos si no se está ante un supuesto de los que contempla la normativa.

También ha de ser objeto de crítica referencias como la del convenio colectivo de Barcelona del comercio de juguetes, deportes, bazares y otros en el que se determina que la empresa queda facultada para la exigencia de todas las revisiones médicas que estime necesarias, la periodicidad y amplitud, puesto que el contenido de los reconocimientos médicos no viene determinado por lo que disponga la empresa sino por lo que determinan los protocolos médicos aprobados, y, en todo caso, se ha de respetar los límites fijados por la normativa que consistentes en que han de ser proporcionales al riesgo, causar las menos molestias posibles, respetar la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, no pudiendo el empresario tener acceso a la información médica de carácter personal.

30.- En tercer lugar, debe señalarse que en ocasiones se ha encontrado alguna remisión a normativa derogada o al vigilante de seguridad. Respecto de este último, se ha de tener claro que no es una figura equiparable con el delegado de prevención puesto que en la referencia que realizaba el art. 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo éste era elegido por el empresario², y en la designación de los delegados de prevención tan sólo pueden entrar o los trabajadores o sus representantes, pero nunca el empresario puesto que es un representante específico de los trabajadores.

Siguiendo con los delegados de prevención, se ha de tener claro que es una figura representativa obligatoria en todas las empresas o centros de trabajo. En consecuencia, las referencias que contienen algunos convenios en cuanto a que exista a partir de un determinado número de trabajadores no son correctas puesto que la relacionan con el delegado de personal, que se ha designar a partir de diez trabajadores. Es cierto que en la L.P.R.L. no se contiene referencia alguna en cuanto a la situación que se puede presentar en los casos en que no existe un representante unitario, por no ser obligatorio, y, sin embargo, se tenga que elegir un delegado de prevención. En estos casos algunos convenios colectivos sí que han regulado la cuestión estableciendo que sean los propios trabajadores los que lo designen, reunidos en asamblea, solución que es la que deberían abordar el resto de convenios, puesto que, como he señalado, esta representación ha de existir en todas las empresas, y, en ningún caso optar por que sea un representante que ha de existir a partir de un determinado número de trabajadores o cuando exista un delegado de personal.

De hecho, esta solución es la que están determinando algunos convenios colectivos es la que recoge la Disposición Adicional Cuarta de la L.P.R.L. para los supuestos en que en los centros de trabajadores carecen de representantes de los trabajadores "(...) por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes de personal (...)", que si bien no es exactamente la misma situación, se podría aplicar por analogía.

Han de recibir favorable acogida las previsiones que contienen numerosos convenios en cuanto a atribuir un crédito horario adicional a los delegados de prevención, puesto que de acuerdo con lo establecido en la normativa, se tiene que servir del que tiene atribuido en su condición de representante unitario del personal, y en la medida en que asume nuevas funciones se ha de tener en cuenta que precisará horas para su desempeño.

31.- Para finalizar debe señalarse que numerosos son los aspectos que la negociación colectiva puede abordar. La mayoría de la normativa es un mínimo que puede ser mejorable, junto que en algunos pasajes es muy genérica. Por ello, la negociación colectiva puede y debe entrar a concretar y mejorar todo lo que pueda y

² Textualmente disponía el art. 9 de la OGSHT: "En las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocupen cinco o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el Técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia".

que, en suma, es, como mínimo, todo lo recogido en los Capítulos III, IV y V de la L.P.R.L.

9. PROTECCIÓN SOCIAL

32.- Las previsiones convencionales en materia de previsión social son relativamente frecuentes, según se ha podido observar en el capítulo noveno.

32.1.- Esa frecuencia se produce, de manera especial, en un punto muy concreto como es el intento por garantizar que el trabajador en situación de incapacidad temporal no pierda el nivel adquisitivo que tenía con anterioridad a la baja. Pues bien, en este punto, debe destacarse el elevado número de cláusulas que continúan haciendo referencia a la incapacidad laboral transitoria, en lugar de a la incapacidad temporal; en algún caso, incluso, sólo se ha modificado los términos de la rúbrica de la cláusula, donde aparece la referencia a la incapacidad temporal, mientras que el contenido de la misma sigue aludiendo a la incapacidad laboral transitoria.

32.2.- Otro tipo de cláusulas relativamente frecuentes son los premios por jubilación, si bien cabe apreciar una minoración en el número de convenios que los contienen respecto los detectados con ocasión del informe publicado en el año 1999; asimismo, aunque todavía sigue siendo frecuente que la jubilación anticipada se vea favorecida –pues el premio es superior cuanto más adelanta la edad de jubilación el trabajador-, también se observa un retroceso en el número de convenios que fomentan ese anticipo.

32.3.- Finalmente, en relación con el apartado de otras ayudas, merece la pena detenerse en un par de previsiones específicas.

a) Por un lado, llama la atención el convenio de materiales de la construcción para la provincia de Cádiz en cuanto incluye una bolsa de estudios, pero sólo para los trabajadores casados y con hijos en edad escolar; la cláusula no puede por menos que tildarse de discriminatoria por motivo del estado de civil, pues no se encuentra razón alguna que justifique la diferencia de trato entre los padres solteros y los casados en este punto.

b) Por otro lado, cabe hacer una referencia a la regulación del premio por matrimonio del convenio de panaderías de Asturias. Y es que dicho convenio, en el informe elaborado en 1999, reservaba el premio en cuestión a las mujeres que cesaran en el trabajo al contraer matrimonio; ya en su momento se indicó que ello resultaba discriminatorio por razón de sexo desde la óptica de la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional en la materia. Pues bien, el convenio vigente trata de sortear esos problemas de constitucionalidad al referirse de manera indistinta “al personal” que al contraer matrimonio extinga su contrato, es decir, incluyendo tanto a hombres como a mujeres; una cláusula idéntica aparece en el convenio del comercio de maquinaria industrial, agrícola, etc. de Sevilla.

10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

33.- Las previsiones convencionales sobre movilidad geográfica, ya se ha visto en el capítulo décimo, no resultan demasiado frecuentes.

33.1.- En todo caso, cabe imaginar un eventual mayor desarrollo de esta materia en sede convencional que abordase aspectos tales como la predeterminación

de las causas que legitiman recurrir a este tipo de decisiones, el establecimiento de mayores garantías en el procedimiento a seguir, la inclusión de mecanismos para resolver las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas, incluyendo el sometimiento a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, la regulación de efectos derivados como la concreción de la compensación por gastos para el trabajador que acepta el traslado, la mejora de la indemnización extintiva o del régimen de impugnación, etc.

33.2.- Por otra parte, la regulación existente presenta dos tipos de defectos que deben ser reseñados.

a) El primero de ellos se relaciona con la falta de claridad que, en algunos casos, presentan las cláusulas convencionales analizadas. En este sentido, el problema más frecuente estriba en que, en demasiadas ocasiones, el convenio induce a error respecto cuál es el supuesto de hecho que está regulando, algo que resulta imprescindible a efectos de valorar después la legalidad o ilegalidad de la cláusula concreta. Los ejemplos se han ido viendo a lo largo de la exposición contenida en el capítulo décimo; para recordar un par de ellos: de un lado, los casos en que se regula un “traslado de empresa o centro de trabajo” cuando, en realidad, no se disciplina el traslado regulado por el artículo 40 ET, sino un simple cambio de ubicación de las dependencias empresariales dentro de la misma localidad o a un municipio cercano, que no requiere de cambio de residencia por parte de los trabajadores; de otro, los supuestos en los que se aborda el procedimiento para llevar a cabo un traslado por causas económicas, sin diferenciar un régimen para los individuales y otro para los colectivos, de manera que no se sabe si se están regulando ambos tipos o sólo uno de ellos.

b) El segundo de ellos afecta a las posibles o eventuales ilegalidades en que podrían incurrir ciertos convenios por contravenir disposiciones legales de derecho necesario absoluto o relativo.

- Así, en relación con los aspectos relacionados con el procedimiento, cabe mencionar los siguientes casos:

De entrada, el convenio de Madrid para el comercio de vinos prevé que el preaviso a los trabajadores y a sus representantes del traslado debe efectuarse con una antelación mínima de quince días, cuando el texto estatutario exige treinta. Por otra parte, el convenio nacional de estaciones de servicio menciona que el preaviso es de siete días, lo que será factible sólo en el caso de que esté regulando “traslados” que no requieren cambio de residencia, algo que no queda del todo claro. Asimismo, el convenio de Madrid para el comercio de automóviles, recambios, etc., impone para los desplazamientos un preaviso de tres días, en tanto el artículo 40 ET exige cinco.

En segundo lugar, el convenio de Alicante para el comercio de especias, etc., el convenio nacional de la construcción y el convenio nacional de la industria fotográfica, al regular el procedimiento a seguir en los traslados por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, únicamente mencionan la necesidad de preavisar con antelación al trabajador y a sus representantes, de manera que obvian las especialidades que en punto al procedimiento presentan los traslados colectivos, consistentes en la necesidad de desarrollar un período de consultas con la representación de los trabajadores. Pues bien, si el objetivo de estas previsiones se dirige a eliminar dicha intervención de los representantes de los trabajadores en el procedimiento, las cláusulas mencionadas resultarían ilegales; en cambio, si estos convenios, aunque no lo señalen, tan sólo pretenden regular los traslados individuales, sin predeterminar nada sobre los colectivos, las cláusulas serían lícitas.

En tercer lugar, el convenio nacional para el comercio de flores y plantas establece que la decisión empresarial de trasladar exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción que lo justifiquen, así como autorización de la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 40 ET, cuando desde la reforma de 1994 dicha autorización no resulta precisa.

Por último, el convenio de Toledo sobre el comercio general reconoce prioridad de permanencia, entre otros sujetos, a los delegados de personal; con todo, ello no puede llevar a entender que no gocen de la misma prioridad otro tipo de representantes unitarios o los representantes sindicales, pues dicha restricción sería ilícita; lo mismo sucede en el convenio de Toledo para el comercio de alimentación. Algo similar, cabe señalar del convenio de estaciones de servicio de Guipúzcoa, solo que en este caso, entre los sujetos titulares de prioridad de permanencia, se menciona a los representantes sindicales, lo que no puede llevar a excluir a los representantes unitarios como titulares del mismo derecho.

- Por otra parte, en relación con el régimen de efectos, cabe destacar lo siguiente:

Por un lado, el convenio de Ciudad Real para confiterías prevé para los desplazamientos que superen una determinada duración, un descanso de tres días laborales cada tres meses, cuando el ET impone que dicho descanso sea, por lo menos, de cuatro días

Por otro lado, el convenio de Ciudad Real para confiterías prevé la posibilidad de oponerse al desplazamiento adoptado por la empresa, atribuyendo la competencia para resolver este conflicto a la autoridad laboral. Esta cláusula debe reputarse ilegal en cuanto sustrae atribuciones que corresponden al orden social de la jurisdicción según el texto estatutario y la Ley de Procedimiento Laboral; tal vez pudiera aceptarse si dicho recurso a la autoridad laboral lo fuese como organismo ante el que se desarrollase un eventual procedimiento extrajudicial que se pactase en el propio convenio.

11. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

34.- Las previsiones convencionales sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, según se ha podido comprobar en el capítulo decimoprimer, resultan todavía más infrecuentes que las relacionadas con la movilidad geográfica.

34.1- En todo caso, al igual que sucedía con estas últimas, cabe imaginar un eventual mayor desarrollo de esta materia en sede convencional, abordando aspectos tales como la predeterminación de las causas que legitiman recurrir a este tipo de decisiones, el establecimiento de mayores garantías en el procedimiento a seguir, la inclusión de mecanismos para resolver las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas, incluyendo el sometimiento a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, la regulación de los efectos derivados, como la mejora de la indemnización extintiva o del régimen de impugnación, etc.

34.2.- Por otra parte, también en este caso, la regulación existente presenta dos tipos de defectos que deben ser reseñados.

a) El primero de ellos se vuelve a relacionar con la falta de claridad que, en algunos casos, presentan las cláusulas convencionales analizadas. Así sucede, por ejemplo, en el caso del convenio de Segovia para el comercio en general y en el

convenio de Castilla y León para el comercio de alimentación, en sus previsiones específicas para la provincia de Segovia; ambos convenios, al regular la posibilidad de que el trabajador afectado por la modificación proceda a la extinción indemnizada de su contrato, mejoran la indemnización prevista en el texto estatutario y la equiparan a la prevista para el despido improcedente, pero siembran la duda sobre si esa posibilidad es para los casos previstos en el texto estatutario –las modificaciones que afectan a la jornada, horario y régimen de trabajo a turnos, generando un perjuicio para el trabajador- o para cualquier modificación.

b) El segundo de ellos afecta a las posibles o eventuales ilegalidades en que podrían estar incurriendo ciertos convenios por contravenir disposiciones legales de derecho necesario.

- Así, en relación con los aspectos relacionados con el procedimiento, el ejemplo lo brindan de nuevo los convenios recién mencionados –el de Segovia para el comercio en general y el de Castilla y León para el comercio de alimentación, previsiones específicas para la provincia de Segovia-. Ambos convenios, diferencian entre modificaciones individuales y colectivas, exigiendo en ambos casos que se preavise al trabajador y a sus representantes con treinta días de antelación, pero no matizan que en el caso de las colectivas se requiere la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores; pues bien, si con ello se pretende eludir dicha intervención de los sujetos mencionados en el procedimiento, las cláusulas indicadas deberán reputarse ilegales.
- Por otra parte, en relación con el régimen de efectos, cabe destacar una previsión contenida en distintos convenios de la provincia de Toledo –el del comercio en general; el del comercio de alimentación y el de panaderías-; todos estos convenios prevén la posibilidad de que el trabajador afectado por la modificación, si ésta incide en ciertas materias y le ocasionan un perjuicio, opte por la extinción indemnizada de su contrato dentro del mes siguiente a la modificación; pues bien, al respecto, la doctrina primero y, con posterioridad el propio Tribunal Supremo (STS de 21 de diciembre de 1999, referida a los traslados), han admitido que la extinción indemnizada se puede instar con posterioridad a la impugnación de la decisión modificativa empresarial, una vez que los tribunales hayan ya calificado el carácter justificado o injustificado de la decisión.

12. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS

35.- Las cuestiones relacionadas con la suspensión del contrato y el tratamiento de las excedencias no son de las más abordadas por la negociación colectiva del sector comercio; es más, cuando los convenios pertenecientes a estos sectores incluyen cláusulas relacionadas con esta materia, por lo general, viene a ser para limitarse a reproducir las previsiones legales, especialmente en el caso de las excedencias por maternidad y por cuidado de hijos y de la suspensión por parto, adopción y acogimiento.

35.1.- Así pues, una primera valoración crítica de carácter común en este punto debería ser, precisamente, la relativa al desinterés de los negociadores por esta materia, de la que se salvan pocos convenios.

35.2.- Las restantes valoraciones conviene efectuarlas de forma sistematizada, separando las relacionadas con la suspensión de las relativas a las excedencias, y

dentro de cada uno de ellas, realizando un tratamiento separado en función de las causas.

36.- En primer lugar, por lo que respecta al tratamiento de las causas de suspensión del contrato, ya se ha visto que la regulación convencional se relaciona con dos de ellas.

36.1.- Por un lado, se encuentran las cláusulas sobre suspensión del contrato motivada por servicio militar y/o prestación social sustitutoria.

a) En este punto, de entrada, llama la atención la propia presencia de este tipo de cláusula, dada la nula efectividad práctica de las mismas en el momento actual, cuando el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria han desaparecido. Con todo, debe reseñarse que su número o frecuencia ha descendido de manera notable si se contrasta con el número de cláusulas de este tipo detectadas con ocasión del informe publicado en 1999.

b) Por lo demás, entre aquellos convenios que siguen abordando su tratamiento, muchas veces se reconocen ciertos derechos de contenido económico. Pues bien, tales derechos, en algún caso –como, por ejemplo, en el convenio del comercio de bazares y juguetes de Tenerife, en el del comercio de vinos de Valencia, en el del comercio del pescado de Mercabilbao, o en los del comercio de la madera de Tenerife y Vizcaya- se limitan a los trabajadores casados o a casados y parejas de hecho, sin que esta diferencia de tratamiento encuentre una justificación razonable u objetiva que elimine las dudas de trato discriminatorio frente a los solteros; al máximo, se podría entender la utilización de un criterio basado en la existencia o no de cargas familiares.

36.2.- Por otro lado, en cuando a la suspensión por parto, adopción o acogimiento, puede señalarse lo siguiente.

a) De entrada, la mayor parte de los convenios analizados que se refieren a esta causa suspensiva se limitan a reproducir las previsiones contenidas en el artículo 48.4 ET, con lo que resultan perfectamente inútiles.

- Con todo, es cierto que este proceder puede tener un cierto valor didáctico, pero para ello se puede recurrir a la fórmula que emplean algunos convenios y que consiste en señalar que se reproduce el contenido de un determinado precepto “a efectos informativos” –así, por ejemplo, el convenio del comercio en general de Valladolid; el del comercio del metal de Pontevedra; el del comercio de la madera de Pontevedra; los del comercio textil (mayoristas) y textil (minoristas), ambos de Pontevedra; o el del comercio calzado y piel de Pontevedra-.

Esta última formulación resulta mucho más conveniente que la mera reproducción del texto legal, pues a falta de dicha apostilla, cuando el régimen legal se ve modificado, el convenio podría estar perpetuándolo. A partir de ahí, la perpetuación, dependiendo de cuál sea la naturaleza jurídica de la norma legal, podrá ser admisible o, por el contrario, determinar una ilegalidad sobrevenida del convenio.

- Esta explicación debe estar en la base de ciertas ilegalidades detectadas en algunos convenios en relación con la suspensión del contrato por las causas ahora mencionadas; en efecto, algunos convenios reproducen total o parcialmente el texto del artículo 48 ET previo a la reforma introducida por la Ley 39/1999 –así, por ejemplo, los convenios del comercio en general de

Madrid, Gerona y Málaga; el convenio de confiterías de Ciudad Real; el convenio del comercio textil de Madrid; o el de oficinas de farmacia de Cádiz, parcialmente-, por lo que presentan problemas de ajuste al texto estatutario en relación con el disfrute por el padre del permiso en caso de fallecimiento de la madre o con el número de semanas que ésta puede ceder a aquél.

- Asimismo, en algún caso, se efectúa una reproducción parcial, lo que también debe ser criticado, pues entonces ni siquiera se cumple la finalidad didáctica, ya que se ofrece una información sesgada del régimen legal que puede inducir a error a los destinatarios sobre las previsiones normativas que resultan aplicables.

b) Por otra parte, cuando se pretende efectuar una formulación alternativa, no dejan de surgir problemas. Así, el convenio de confiterías de Guadalajara señala que el período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto. Pues bien, todo el período de descanso maternal resulta obligatorio, y lo que el convenio prevé como una posibilidad, es realmente una obligación –sin perjuicio de la parte de permiso que pueda cederse a favor del padre-.

37.- En segundo lugar, en cuanto al tratamiento de las excedencias por los convenios analizados, teniendo en cuenta que las cláusulas más frecuentes se relacionan con la excedencia voluntaria y con las excedencias por maternidad y por cuidado de familiares, resulta lógico que las valoraciones críticas afecten mayoritariamente a tales causas.

37.1.- De entrada, por lo que respecta a la excedencia voluntaria, debe señalarse que el tratamiento brindado por los convenios colectivos analizados se efectúa, con carácter general, introduciendo demasiados recortes sobre las previsiones estatutarias que suponen una restricción del derecho reconocido en el artículo 46 ET.

a) Así, por ejemplo se endurecen en muchos casos los requisitos de acceso. En primer lugar, exigiendo al trabajador que solicita la excedencia una antigüedad superior al año –por ejemplo, en el convenio de la Comunidad Valenciana de estaciones de servicio se requieren cinco años; el convenio del comercio de especias de Alicante parece requerir cuatro años; el de papel y artes gráficas de Vizcaya, tres; la antigüedad de dos años se exige en los convenios siguientes: el nacional de tiendas de conveniencia; comercio en general de Vizcaya; confiterías de Asturias; vinos de Vizcaya; el del mercat del Camp de Reus y Tarragona; materiales de la construcción de Alicante; textil de Vizcaya; nacional de productos químicos; estaciones de servicio de Guipúzcoa- o que tenga un contrato indefinido –en este sentido, por ejemplo, los convenios del comercio en general de Córdoba y Vizcaya; el del comercio de alimentación de Vizcaya; los convenios del comercio de la madera de Madrid y Vizcaya; el del comercio del calzado y piel de Vizcaya; el convenio nacional de productos químicos; el de ópticas de Madrid; el de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana; el convenio nacional del frío industrial-. En segundo lugar, limitando el número de trabajadores que pueden acceder a la misma –así, por ejemplo, el convenio del comercio de especias de Alicante; el del comercio del calzado y piel de Badajoz; el de papel y artes gráficas de Vizcaya; el de estaciones de servicio de la comunidad valenciana; etc.-. En tercer lugar, requiriendo que la solicitud obedezca a ciertas causas predeterminadas por el propio convenio –entre otros, el convenio del comercio textil de Vizcaya-. Por último, reduciendo las posibilidades de volver a disfrutar el derecho, como en el caso del convenio del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante que permite solicitarla una sola vez.

Igualmente, en otros casos, las restricciones afectan a la duración de la excedencia. En este sentido, el convenio del comercio de alimentación (detallistas) de Navarra prevé que dure entre uno y tres años; el convenio del comercio de alimentación (mayoristas) de Navarra reconoce hasta tres años; el de Alicante para el comercio de frutas y hortalizas, entre tres meses y tres años; el del mercat del camp de Reus y Tarragona, dos años; el convenio del comercio de la madera de Vizcaya y el de Navarra de droguerías, prevén hasta tres años; el de papel y artes gráficas de Vizcaya entre seis meses y tres años.

b) Todo este conjunto de restricciones, en principio, podrían tildarse de ilegales.

- Y es que, como ha destacado la doctrina (SALA y otros, *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Madrid, MTAS, 2001, pág. 147), las previsiones estatutarias en este punto son de derecho necesario relativo, de manera que la autonomía colectiva, en su caso, puede mejorar el régimen del ET, pero no empeorarlo. Así, en materia de acceso a la situación de excedencia, los requisitos que establece la ley –antigüedad en la empresa de al menos un año y haber transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior- son susceptibles de modificación, de manera que el convenio colectivo podría reducirlos e, incluso, eliminarlos, pero nunca endurecerlos. Igualmente, en materia de duración, los límites temporales establecidos en el artículo 46 ET –entre dos y cinco años- son mejorables por convenio; de esta manera, la negociación colectiva solamente podría disminuir la duración mínima y/o ampliar la duración máxima.
- Con todo, estas restricciones podrían resultar admisibles desde una doble perspectiva y en un sentido muy limitado.

Por un lado, con carácter general, en ocasiones van acompañadas de ciertas mejoras sobre el régimen previsto en el ET, singularmente en materia de reingreso. Pues bien, en tales casos, podría entenderse que estamos ante una excedencia voluntaria adicional a la regulada en el artículo 46 ET, apartados 2 y 5, de manera que las restricciones sólo afectarían a los excedentes que accediesen a ese régimen mejorado, pero no a los restantes, que continuarían disfrutando del régimen general previsto en el texto estatutario. Esta posibilidad de que el convenio regule una excedencia voluntaria específica, con un régimen jurídico propio, encontraría su apoyo en el artículo 46.6 ET.

Por otro lado, en el caso concreto de los límites relativos al número o porcentaje de trabajadores que pueden acceder a estas situaciones, si bien el ET no los prevé, lo cierto es que sí aparecen recogidos para las excedencias por cuidado de hijos y/o familiares, supuestos en los que el ET permite que si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Con todo, nótese que esta posibilidad es de alcance muy restringido, pues no se refiere a dos o más solicitudes cualesquiera, sino que estén originadas por la necesidad de atender a la misma persona.

37.2.- Por otra parte, en relación con la excedencia por maternidad, cabe señalar lo siguiente.

a) De entrada, por lo general, las previsiones detectadas en los convenios colectivos analizados se limitan a reproducir las previsiones del ET, con los problemas que ello entraña y que resultan comunes a los señalados con anterioridad en relación con la suspensión del contrato por parto, adopción y acogimiento.

- La crítica anterior, también en estos casos, no afecta a los convenios que expresamente señalan que reproducen el texto estatutario a efectos informativos -por ejemplo, el convenio del comercio del metal de Pontevedra; el del comercio de la madera de Pontevedra; los del comercio textil (mayoristas) y del comercio textil (minoristas), ambos de Pontevedra; el del comercio del calzado y piel de Pontevedra-.
- La reproducción parcial del régimen estatutario sobre esta excedencia, con los problemas que ello conlleva en términos de “desinformación” a los destinatarios, constituye también un importante defecto presente en la generalidad de las cláusulas detectadas. Así, por ejemplo, el régimen peculiar que en materia de reingreso tienen los titulares de familias numerosas sólo aparece incorporado en el convenio nacional de administración de loterías.
- Finalmente, siguiendo con los problemas relacionados con los convenios que se limitan a transcribir las disposiciones legales, no faltan ejemplos de cláusulas que reproducen el régimen estatutario previo a la reforma introducida por la Ley 4/1995, bajo cuya vigencia esta excedencia computaba a efectos de antigüedad y determinaba el derecho a reserva del puesto de trabajo sólo durante el primer año, para después tener el mismo régimen que una excedencia voluntaria. Así sucede, por ejemplo, en el convenio de vinos de Pontevedra; en el del comercio de frutas y hortalizas de Murcia; en el del comercio del metal de Orense; o en el convenio nacional de distribuidores de especialidades farmacéuticas. Pues bien, estas cláusulas claramente presentan una ilegalidad sobrevenida, ya que el artículo 46.3 ET, actualmente, reconoce que esta excedencia computa a efectos de antigüedad a lo largo de toda su duración; por otra parte, reconoce el derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo durante el primer año, y en puesto de categoría similar o equivalente en los siguientes, siendo tales disposiciones mínimos de derecho necesario.

b) Una segunda crítica que cabe efectuar al tratamiento convencional de esta excedencia, y que ya se destacó en las consideraciones críticas sobre el capítulo destinado a las previsiones relacionadas con los derechos fundamentales, es el relativo a que en muchos convenios se configura como un derecho de la mujer, perpetuando la consideración de la misma como sujeto que debe encargarse necesariamente de las obligaciones domésticas y atenciones familiares. El listado de ejemplos es más numeroso del que cabría esperar: entre otros, convenio del comercio de juguetes y bazares de Pontevedra; convenio del comercio de alimentación (autoservicios inferiores a 120 metros) de Barcelona; convenios del comercio del metal de Valencia y Madrid; convenio del comercio de automóviles de Sevilla; convenio del comercio del calzado y piel de Badajoz; convenio de oficinas de farmacia de Barcelona; convenio del comercio e importación de artículos fotográficos de Barcelona; convenio del papel y artes gráficas de Navarra; convenio nacional de flores y plantas; convenio de estaciones de servicio de la comunidad valenciana. Probablemente, también el convenio del comercio textil de Badajoz, pues lo integra en un artículo sobre derechos de la mujer trabajadora.

c) Finalmente, cabe mencionar ciertas previsiones más concretas que presentan problemas de ajuste a las previsiones estatutarias.

- Así, en relación con el acceso a esta excedencia, el convenio del comercio de especias de Alicante parece requerir una antigüedad de cuatro años, lo que sería claramente ilegal, pues el ET no exige una antigüedad mínima en este caso.

- Por lo que respecta a la duración de esta excedencia, el convenio de confiterías de Córdoba prevé que sea de dos años, rebajando en consecuencia ilegalmente los tres años que permite el ET. Algo parecido sucede en el caso de los convenios del comercio textil de Badajoz y del comercio del calzado y piel, de Badajoz también, donde se prevé que será de un año con reserva del puesto de trabajo, lo cual sería legal, pero se olvidan de los dos años más con garantía de reincorporación en puesto de categoría igual o similar a que se refiere el ET; si en vez de un olvido, se tratase de una voluntad de recortar los derechos mínimos previstos en el ET, la cláusula devendría ilegal.
- En relación con la reincorporación, el convenio del comercio en general de Valladolid prevé que durante todo el período de excedencia se tiene un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría, algo que también da a entender el convenio de farmacias de Cádiz y, encima, sólo durante el primer año, por tanto, recortándose ilegalmente en ambos casos el derecho al reingreso que prevé el artículo 46.3 ET para estas situaciones – primer año, en su puesto; a partir de ahí, en puesto de igual o similar categoría-. También el convenio del comercio del metal de Alicante da a entender que el excedente, en estas situaciones, sólo tiene derecho a una preferencia de reingreso condicionada a la existencia de vacante, lo que supondría una contravención de las disposiciones legales.

37.3.- El tratamiento dado a la excedencia por cuidado de familiares suscita una serie de valoraciones críticas similares a las que se acaban de referir. Así pues, para evitar reiteraciones innecesarias, ahora sólo se van a señalar aquellas previsiones que presentan dudas de legalidad específicas.

- De entrada, cabe hacer referencia a las cláusulas convencionales que no se ajustan al texto estatutario en punto a los requisitos necesarios para acceder a este tipo de excedencia. En este sentido, el convenio del comercio de alimentación de Huelva, a pesar de ampliar la duración de esta excedencia a dos años, exige tener una antigüedad de dos años para acceder a la misma. Esta cláusula podría reputarse legal si tal requisito de acceso se refiere exclusivamente al derecho a la duración ampliada de la excedencia, no así si pretendiese tener un carácter general que privase del año de excedencia por estas circunstancias reconocido por el ET a todos los trabajadores con independencia de su antigüedad.
- Por otra parte, en ocasiones, los desajustes se producen en relación con la duración de esta excedencia. Así, el convenio de Burgos para el comercio en general recorta la misma fijándola en tres meses, lo que debe entenderse claramente ilegal. La ilegalidad no es tan evidente en el convenio de confiterías de Murcia, que prevé una duración comprendida entre seis meses y dos años; la diferencia estriba en que tal vez así se pretenda posibilitar que el trabajador que requiera de un tiempo inferior al año no se vea abocado a instar una excedencia más larga de lo necesario, pero eso ya lo permite el ET, pues de manera muy nítida el artículo 46.3 ET alude a una excedencia de “duración inferior al año”.
- Finalmente, el convenio de Cataluña, si bien permite disfrutarla por el tiempo necesario, proporciona a esta excedencia un régimen similar al de la excedencia voluntaria del que destacan dos aspectos: el reingreso se condiciona a la existencia de vacante –cuando el ET reconoce la reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año en estos casos- y exige que transcurran cuatro años para volver a disfrutarla –límite impuesto en el ET sólo para la excedencia voluntaria-.

37.4.- Una última cuestión que debe destacarse respecto el tratamiento de las excedencias en los convenios colectivos analizados, ahora común a todas ellas, es la relativa a la frecuencia con que los textos convencionales incorporan una previsión relativa a la prohibición de competencia y/o concurrencia con la empresa del trabajador excedente, con mayor o menor extensión.

- Pues bien, la prohibición de concurrencia desleal no plantea mayores problemas, pues constituye una obligación básica del trabajador en tanto el contrato de trabajo esté vigente que deriva directamente del texto estatutario.
- La conclusión, en cambio, no resulta tan obvia cuando se trata de la prohibición genérica de competencia: para el caso de la excedencia voluntaria, parece que requeriría de una compensación económica, como sucede con el pacto de dedicación exclusiva. En el caso de la excedencia por maternidad o cuidado de familiares da la impresión que, en principio, la realización de cualquier tipo de actividad impide cumplir el objetivo para el cual fue solicitada la excedencia, lo que permitiría calificar este tipo de comportamientos como constitutivos de trasgresión de la buena fe contractual; con todo, si se tienen en cuenta la jurisprudencia constitucional en materia de vacaciones –donde se da pie a que el trabajador durante las mismas preste servicios en otras empresas- la conclusión inicial podría verse alterada.

13. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

38.- El análisis efectuado en el capítulo décimo tercero ha puesto en evidencia cómo los convenios colectivos del sector comercio no incluyen demasiadas previsiones sobre esta materia.

38.1.- Probablemente, pese en esta actitud el hecho de que la regulación estatutaria sobre extinción del contrato tradicionalmente ha sido considerada de derecho necesario absoluto, por tanto, inmodificable mediante acuerdos individuales o colectivos.

38.2.- Con todo, dicha calificación no es predicable de la totalidad de preceptos encargados de regular las instituciones extintivas. En efecto, el convenio colectivo puede desarrollar un importante papel en el momento de modular las causas extintivas previstas por la ley, añadir requisitos de procedimiento a los ya fijados por el legislador o mejorar el régimen de efectos (Al respecto, SALA y otros, 2001, ob. cit., pp. 158 y ss.).

39.- Esta consideración general no es la única que puede efectuarse sobre las cláusulas analizadas; de hecho, pueden efectuarse una serie de valoraciones críticas adicionales.

39.1.- De entrada, en relación con las causas de extinción, llama la atención el importante descenso experimentado en relación con el número de convenios que prevén la jubilación obligatoria si se contrasta con los datos constatados con ocasión del informe elaborado en 1999. Evidentemente, ello se justifica si se tiene en cuenta la accidentada evolución legislativa experimentada en este terreno durante los últimos años.

a) En efecto, la derogación de la cláusula adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, por obra de la Ley 12/2001, de 9 de julio, aparece, sin duda alguna, como causa principal de dicho descenso.

b) No obstante, algunos convenios posteriores a dicha derogación continuaban recogiendo la jubilación obligatoria –en algún caso, condicionada a que el legislador volviese a introducir una disposición que habilitase a los convenios colectivos para introducir cláusulas en tal sentido-.

Pues bien, los problemas de legalidad que suscitaban tales previsiones – cuando no incluían el condicionante recién señalado-, sobre los cuales se había pronunciado el TS, quedan superados tras la Ley 14/2005, 1 de julio.

Y es que la norma mencionada, vuelve dotar de contenido a la disposición adicional 10ª ET, reintroduciendo la habilitación para que la negociación colectiva regule la jubilación obligatoria; por otra parte, las dudas de legalidad sobre las cláusulas anteriores a dicha norma se salvan con una disposición transitoria en la que se dispone *Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y se que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la firmeza antes de la citada entrada en vigor.*

39.2.- En segundo lugar, por lo que respecta al preaviso, ya se ha visto cómo una de las cuestiones sobre las que más incide la negociación colectiva en este ámbito es precisamente la determinación del número de días con que el trabajador debe advertir de su cese voluntario en la empresa.

a) Pues bien, en este punto, normalmente el incumplimiento por parte del trabajador determina que se descuente en la liquidación el salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos. Por ello, llama la atención que algún convenio –así, el de Madrid para la alimentación (mercados de distrito de concesión municipal)- , se refiera a la pérdida de quince días de salario cuando no se cumpla la obligación de preavisar, y ello con independencia del número de días incumplidos, algo que no parece ajustarse a la legalidad.

b) El preaviso de quince días afecta se impone también en algún caso sobre el empresario. Ello, en el caso de que la obligación venga limitada, por ejemplo, a la denuncia de los contratos temporales, no plantea problemas; en cambio, cuando la previsión tienen un alcance general, y parece que se predica de cualquier extinción, presenta problemas de legalidad, al menos en el caso de los despidos objetivos, donde el preaviso mínimo es, según dispone el ET, de treinta días. El problema reseñado está presente en el convenio de ganadería de Palencia y en el convenio de Madrid para el comercio en general.

39.3.- Finalmente, deben mencionarse un par de cláusulas que también presentan dudas de legalidad, ambas relacionadas con los expedientes de regulación de empleo.

a) Por un lado, el convenio colectivo nacional para la industria fotográfica señala que el período de consultas que obligatoriamente debe desarrollarse en estos casos con los representantes de los trabajadores tendrá un carácter previo a la presentación del expediente, cuando la normativa vigente obliga a que la iniciación del expediente sea simultánea a la apertura del período consultivo.

b) Por otro lado, el convenio colectivo de La Coruña para el comercio de alimentación y el de La Coruña para el comercio de frutas, hortalizas y plátanos contienen una previsión muy similar, relacionada con los efectos del expediente de regulación de empleo. Ambos convenios establecen que en el caso de que el trabajador percibiera la indemnización propia de estos despidos, si con posterioridad fuera readmitido en la empresa, se incorporará en la empresa con una antigüedad fechada en el momento del reingreso; en cambio, si no ha percibido indemnización, la reincorporación tendrá lugar con reconocimiento de la antigüedad primitiva.

- Pues bien, al respecto debe tenerse en cuenta que la indemnización propia de los ERE presenta un carácter mínimo de derecho necesario, lo que podría poner en entredicho la licitud de estas previsiones.
- Con todo, las cláusulas reseñadas tal vez podrían ser admitidas si se tiene en cuenta la postura mantenida por el TS en relación con unas cláusulas similares contenidas en algún acuerdo colectivo alcanzado en consultas con ocasión de un ERE, cuya admisibilidad fue objeto de diferentes pronunciamientos por parte del mencionado tribunal.

En efecto, en los supuestos enjuiciados por TS, se trataba de unos acuerdos reorganizativos alcanzados en la empresa ENATCAR, los cuales contenían una cláusula en la que se fijaba una indemnización muy superior al mínimo legal, pero sujeta a una condición resolutoria. Tal condición consistía en que, de un lado, si los trabajadores volvían a ser contratados por la empresa sin reconocimiento de la antigüedad, devolverían la diferencia entre la indemnización legal y la pactada; de otro, si la recontractación se efectuaba con reconocimiento de la antigüedad, deberían reintegrar la totalidad de la indemnización.

La respuesta dada por el TS, en un primer momento, fue entender que la cláusula citada era sólo válida en relación con el exceso de cuantía indemnizatoria pactado, pero no respecto al mínimo legal –SsTS, en UD, de 20 de marzo de 1996, Ar. 2303 y de 28 de octubre de 1996, Ar. 7799-. El argumento utilizado para defender esta decisión giraba en torno al carácter mínimo indisponible del artículo 51.8 ET.

Esta postura, sin embargo, se abandona en pronunciamientos posteriores en los que se da una solución absolutamente distinta y se acepta la licitud de la cláusula en cuestión, pareciendo dispositivizar el precepto legal –el cambio se inicia con la STS, en UD, de 21 de enero de 1997, Ar. 622; a partir de ahí se consolida en numerosas sentencias posteriores: SsTS de 29 de enero de 1997, Ar. 643, de 6 de febrero de 1997, Ar. 996, de 14 de febrero de 1997, Ar. 1349, de 28 de febrero de 1997, Ar. 1610, de 26 de febrero de 1997, Ar. 1889, de 23 de mayo de 1997, Ar. 4421, de 8 de julio de 1997, Ar. 5566, etc.-. En este sentido, la STS de 28 de enero de 1997, Ar. 907, llega a afirmar que *la indemnización económica sólo será supletoria del mayor beneficio consistente en proporcionar al trabajador cesante una nueva ocupación.*

14. LOS DERECHOS COLECTIVOS

40.- El tratamiento de los derechos colectivos en los convenios analizados resulta relativamente frecuente, si bien, en muchos casos, no se pasa de ofrecer una reiteración de las previsiones legales vigentes o una mera remisión a las mismas; es más, en algún caso, dicha remisión se efectúa a normas ya superadas, como la Ley 2/1991, sobre derechos de información, – por ejemplo, convenio del comercio de alimentación de Badajoz-, la Ley de Acción Sindical –convenio de alimentación (autoservicios de menos de 120 metros) de Barcelona- o incluso al RDLRT en punto a la regulación de la representación unitaria –convenio de frutas, verduras, etc. de

Guipúzcoa-. Ese tipo de referencias deberían ser depuradas. Al margen de lo anterior, algunos convenios introducen aspectos novedosos, según se ha tenido ocasión de comprobar en el capítulo décimo cuarto, si bien no siempre tales previsiones se ajustan a la legalidad. En este sentido, cabe destacar las siguientes insuficiencias.

40.1.- En primer lugar, en relación con los aspectos organizativos, llaman la atención las cláusulas que se apartan de las previsiones de la LOLS, en relación con la constitución de secciones sindicales y la designación de delegados sindicales.

a) Por lo que respecta a las primeras, algunos convenios introducen requisitos no previstos en la LOLS que dificultan la constitución de tales secciones, como por ejemplo, que la empresa cuente con un número mínimo de trabajadores o el sindicato tenga un porcentaje mínimo de afiliados. Pues bien, tales previsiones deben reputarse ilegales, a no ser que se refieran exclusivamente al acceso a ciertos derechos adicionales a los previstos en la normativa legal, en cuyo caso podrían entenderse aceptables.

Entre los convenios que presentan dudas de este tipo cabe citar, por ejemplo, los siguientes: convenio del comercio en general de Ceuta, que se refiere a los sindicatos más representativos; convenio del comercio de alimentación (autoservicios) de Alicante, donde se exige que la empresa cuente con cinco trabajadores y el sindicato tres afiliados; convenio de pastelería de Vizcaya, que exige una afiliación del 40%; convenio de alimentación (autoservicios de menos de 120 metros) de Barcelona; los convenios de panaderías de Álava y Alicante; convenio del comercio de vidrio y cerámica de Alicante, donde se exige que el sindicato cuente con un 10% de afiliados; convenio del comercio textil de Tarragona, que exige que la empresa cuente con más de 125 trabajadores; el convenio nacional de artes gráficas, pues exige que la empresa cuente con más de 100 trabajadores.

b) Por lo que respecta a los segundos, la tendencia es la contraria: los convenios analizados, cuando abordan la designación de delegados sindicales, normalmente mejoran las previsiones contenidas en la LOLS, reduciendo la dimensión de la empresa; en otras ocasiones, en cambio, tales previsiones van acompañadas de requisitos adicionales, como un porcentaje mínimo de afiliados con que debe contar el sindicato. Estos requisitos serán admisibles en el caso de los supuestos en los que se permite la designación de delegados en empresas para las que la LOLS no los prevé; en cambio, serán ilegales cuando se añadan a las previsiones de dicha norma, como requisitos adicionales.

- Los ejemplos de convenios que contienen este tipo de previsiones dudosas son bastante numerosos; así, sin ánimo de ser exhaustivos, pueden mencionarse el convenio del comercio en general de Baleares, el convenio de pastelería de Álava, el convenio de panaderías de La Coruña, etc.
- Claramente resulta ilegal el convenio del comercio del metal de Alicante, en cuanto añade al requisito de que la empresa supere los 250 trabajadores, que el sindicato cuente con un porcentaje de afiliados superior al 15% de la plantilla.

40.2.- En segundo lugar, en relación con el crédito horario, la tendencia general es la de mejorar el régimen estatutario.

a) Ahora bien, dicha mejora, en algún caso, no resulta evidente, pues el convenio establece un número de horas fijo, sin establecer diferencias en función de la dimensión de la empresa. Pues bien, el carácter más o menos favorable de tales cláusulas, y, en consecuencia, su licitud, no resulta del todo claro: evidentemente, en

las empresas más pequeñas, suele resultar más favorable y, por tanto, las cláusulas serían lícitas; en cambio, en las grandes empresas, la cuantía suele ser inferior al mínimo fijado en el ET, por lo que la cláusula sería ilegal. Los ejemplos, según se puede comprobar en el capítulo décimo cuarto, son muy numerosos, por lo que resultaría demasiado prolijo volver a enumerarlos.

b) Por otra parte, en algún caso el crédito horario tiene un alcance muy inferior al reconocido en el ET, pero en la medida en que está previsto para representantes unitarios cuya existencia no resulta obligada –empresas de reducidísimas dimensiones-, las dudas de legalidad desaparecen al poderse considerar en realidad como una mejora del régimen estatutario. Al respecto, puede verse el convenio del comercio de madera y muebles de Álava; en cambio, no puede decirse lo mismo del convenio del comercio de madera y muebles de Vizcaya, donde se prevén 20 horas para las empresas con más de tres trabajadores –la falta de matices respecto empresas con más de 251 trabajadores hace que planeen sobre este convenio dudas de legalidad-.

40.3.- En tercer lugar, debe hacerse una llamada de atención sobre el tratamiento del canon por negociación.

a) Por un lado, en algún convenio dicho canon se hace efectivo siempre que el trabajador no se manifieste en contrario. Este tipo de previsiones son ilegales, pues el consentimiento del trabajador debe constar con carácter previo a la aplicación del canon –convenio del comercio de alimentación (mayoristas) de Barcelona; convenio de pastelerías y confiterías de Córdoba; convenio de la madera de Cataluña-.

b) Por otro lado, llama la atención que en algún caso siga estando cuantificado en pesetas y no en euros –por ejemplo, convenios de pastelería y confitería de Córdoba y Guadalajara-.

40.4.- En cuarto lugar, llama la atención que algunos convenios condicionen la procedencia del descuento en nómina de las cuotas sindicales a que el sindicato cuente con una determinada “implantación” en la empresa –entre otros, convenios del comercio en general de La Coruña y Baleares-.

40.5.- Finalmente, los condicionantes a que se somete el derecho a tablón y local, normalmente referidos al número de trabajadores que tenga la empresa, tampoco se ajustan siempre a la legalidad vigente.

a) En este sentido, debe tenerse en cuenta que el ET, en relación con la representación unitaria, no establece este tipo de condicionantes; simplemente alude a que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan, debiéndose resolver las discrepancias por la autoridad laboral. Así pues, el establecimiento de estos condicionantes adicionales también puede resultar en algún caso ilegal.

Los ejemplos que pueden ofrecerse son variados, sirvan como muestra los siguientes: los convenios de pastelería y confitería de Cádiz, Lérida y Tarragona condicionan el derecho a tablón a que las empresas cuenten con más de 10 trabajadores, lo que podría justificarse en que las empresas de dimensión inferior a la referida no tienen porqué contar con instancias representativas; algo similar sucede en el convenio de panaderías de Castellón, donde se exige que la empresa cuente con más de seis trabajadores, en el de del comercio del metal de Álava, donde se requiere superar el número de 5 trabajadores; en cambio, la justificación no se encuentra en el convenio de panaderías de La Coruña –más de cien-.

b) Por su parte, cuando la LOLS reconoce estos derechos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los sindicatos que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, sólo impone un tipo de condicionantes de este tipo en relación con el derecho a local –contar la empresa con más de 250 trabajadores-, no así para el tablón. Pues bien, el establecimiento de estos condicionantes adicionales también en estos casos puede resultar en algún caso ilegal.

- Al respecto, en relación con el tablón, cabe citar como ejemplo el convenio de cítricos de la Comunidad Valenciana, que refiere el derecho al mismo a los sindicatos firmantes del convenio que tengan implantación en la empresa; el de panaderías de Guadalajara, pues alude a los sindicatos implantados; el convenio nacional de artes gráficas, ya que se refiere a que la empresa tenga más de 25 trabajadores y el sindicato cuente con un porcentaje de afiliados superior al 10%; el de estaciones de servicios, en cuanto lo concede a las organizaciones firmantes del convenio, siempre que la empresa tenga más de cinco trabajadores.
- En relación con el acceso a un local, sirvan como ejemplo el convenio del comercio del metal de Alicante, donde se exige que el sindicato cuente con un 15% de afiliados y además parece imponer que la empresa cuente con más de 1000 trabajadores; o los convenios del comercio del metal de Valencia y Zaragoza, que atribuyen este derecho a los delegados sindicales si la empresa cuenta con más de 1000 trabajadores.

15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

41.- El estudio de los convenios analizados permite evidenciar cómo el número de adhesiones a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, tanto el estatal como los autonómicos, se ha visto incrementado, si se contrasta con los resultados detectados con ocasión del informe publicado en 1999. Con todo, debe dejarse constancia de que aún quedan muchos espacios en los que tales ratificaciones no se han producido, al menos en apariencia, pues puede suceder que la ratificación conste en un instrumento concreto, al margen del convenio colectivo.

16.- COMISIÓN PARITARIA

42.- El capítulo décimo sexto ha permitido constatar que la práctica totalidad de los convenios analizados dan cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 85 ET, relativa a la constitución de una comisión de este tipo.

42.1.- Así pues, se supera uno de los defectos constatados con ocasión del informe publicado en 1999, pues entonces se puso en evidencia la existencia de un cierto número de convenios que carecían de previsiones de este tipo.

42.2.- No obstante, es posible apreciar todavía algunas deficiencias en el tratamiento de esta cuestión.

a) De entrada, cabe indicar que en algún caso el cumplimiento de esta obligación resulta casi meramente formal, pues sólo se alude a su creación, pero nada se señala en relación con su composición o funciones.

b) En segundo lugar, muchos convenios guardan silencio en aspectos tan importantes como el modo de resolver las discrepancias que surjan en su seno, el número de integrantes o su régimen de funcionamiento.

c) Finalmente, llama la atención la falta de ambición en el tratamiento de las funciones encomendadas a estas comisiones, pues en muchos casos no se regulan o sólo se señalan las genéricas de control y vigilancia de lo pactado.

17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

43.- La negociación colectiva cuenta con un amplio margen de actuación en el terreno de la regulación del régimen disciplinario.

43.1.- En efecto, por un lado, el artículo 58.1 ET señala que los trabajadores podrán ser sancionados de conformidad con la graduación de conformidad con la graduación de faltas y sanciones establecidas en disposiciones legales o en convenios colectivos. Pues bien, un importante volumen de los convenios colectivos cuenta, en este sentido, con un capítulo destinado a la regulación de esta cuestión, con contenidos más o menos similares, muchas veces heredados de las antiguas ordenanzas o del acuerdo de cobertura de vacíos; cabe destacar al respecto, la generalización de la previsión del acoso sexual como infracción muy grave.

43.2.- Por otro lado, según el artículo 60 ET, el ejercicio del poder disciplinario por parte del empresario se encuentra sometido a unos concretos plazos de prescripción que se establecen sobre las faltas del trabajador: diez días en las leves, veinte días en las graves y sesenta días en las muy graves a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La mayoría de la doctrina se ha inclinado por estimar que este precepto es una norma de derecho necesario relativo que establece mínimos³, es decir, que se pueden fijar plazos inferiores, pero, en ningún caso, superiores. Por ello, los convenios colectivos que establecen unos plazos superiores deberían proceder a revisar su texto para ajustarlo al ET.

18.- OTRAS DISPOSICIONES

45.- Las valoraciones que pueden efectuarse en relación con este tipo de cláusulas coinciden plenamente con las que se realizaron con ocasión del informe publicado en 1999, por lo que simplemente se procede a reiterar lo señalado en aquél.

45.1.- De entrada, las cláusulas convencionales de <garantía *ad personam*>, de <derechos adquiridos> o de <respeto de las condiciones más beneficiosas>, en algunas ocasiones, son cláusulas que imponen al empresario respetar aquellas condiciones (económicas o de otra índole, existiendo cláusulas restringidas a las primeras y otras que se extienden a las segundas) disfrutadas a título individual por los trabajadores en base a su contrato de trabajo, más favorables –estimadas en su conjunto– que las establecidas en el convenio colectivo. Dicho de otra manera, lo que la cláusula establece es que el convenio colectivo debe respetar las condiciones

³ En este sentido, *vid.*, entre otros, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid, 1991. Civitas. Pág. 289, o AA.VV. (Dir. SALA FRANCO, T.): *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*. Madrid, 2001. MTAS. Pág. 196.

contractuales –expresas o tácitas (las nacidas de concesión unilateral del empresario o de convenio colectivo extraestatutario y convertidas en derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de origen contractual por el paso del tiempo)- dado el carácter mínimo de las condiciones convencionales.

Pues bien, estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir, habrían de respetarse igual las condiciones contractuales más favorables en base al art. 3.1 c) del ET.

En otras ocasiones, se pretende extender el respeto a las condiciones laborales y/o salariales nacidas de la costumbre anterior al convenio. En estos casos, ciertamente, son necesarias las cláusulas por cuanto, según el art. 3.4 del ET, “los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones...convencionales..., a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa”. Así, dado el carácter naturalmente subsidiario de la costumbre, de no existir cláusula expresa en el convenio colectivo de respeto y mantenimiento –de <recepción o remisión expresa> en la terminología de la ley- se aplicaría el convenio y no la costumbre. Ahora bien, hay que reconocer que son muy escasas las costumbres laborales locales y profesionales existentes, tratándose más bien de usos de empresa, perfectamente identificables con concesiones unilaterales del empresario convertidas en derechos adquiridos de los trabajadores o condiciones más beneficiosas de origen contractual, subsumibles, pues, en el supuesto anterior.

Finalmente, es también frecuente que, a la vez, se exija el respeto de las condiciones más favorables para los trabajadores disfrutadas por éstos en base al convenio colectivo anterior, estableciendo de esta manera un trato desigual entre los trabajadores contratados con posterioridad, sin otra justificación que la fecha de su contratación.

Con independencia de su carácter discriminatorio o no –tema en el que no entramos- lo cierto es que, del lado empresarial tal situación no parece recomendable de cara a mantener la paz social en el futuro; y, sindicalmente, tampoco parecen de recibo tales exigencias, por lo que será recomendable su desaparición.

Así pues, si las primeras son inútiles por superfluas, las segundas infrecuentes o reconducibles a las primeras y las terceras poco recomendables, nada sucedería si desaparecieran estas cláusulas de los convenios colectivos.

45.2.- En segundo lugar, las cláusulas convencionales de <absorción y compensación> de condiciones (salariales o laborales en general) pretenden la neutralización de los aumentos efectuados en el convenio colectivo cuando las condiciones efectivamente disfrutadas por los trabajadores sean superiores a las convencionales o cuando, con posterioridad al convenio colectivo, se modifiquen las condiciones legales.

Ahora bien, si se trata de condiciones salariales, el art. 26.5 del ET, con carácter general, ya establece la absorción y compensación salarial, con lo que la cláusula convencional resulta igualmente inútil por superflua. Y pensar en otro tipo de condiciones que planteen problema de compensabilidad o absorbibilidad por su carácter cuantitativo no es fácil. Acaso, la duración de los permisos, el crédito de horas laborales retribuidas de los representantes o la duración de la jornada. Tan sólo para estas condiciones de naturaleza cuantitativa tendría sentido la cláusula convencional.

Solo que, las más de las veces, la cláusula convencional de absorción y compensación se confunde con la de <garantía *ad personam*> y se refiere, además, a

las disposiciones legales y convencionales anteriores, organizando un <totum revolutum> de muy difícil operatividad e interpretación.

A nuestro juicio, la desaparición de los convenios colectivos de este tipo de cláusulas no haría sino despejar el panorama interpretativo de los mismos, dado que estas cláusulas arrancan de un tiempo anterior en el que coexistían Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo y Convenios Colectivos, cumpliendo entonces un papel necesario, situación hoy desaparecida.

Naturalmente, la cláusula convencional que puede tener sentido es la contraria, esto es, la de <no absorción y no compensación> de condiciones (salariales u otras), siempre que se especifiquen muy bien las condiciones no compensables o no absorbibles.

45.3.- En tercer lugar, las cláusulas convencionales de <vinculación a la totalidad> o de <indivisibilidad> del convenio, partiendo de la consideración de que el convenio es un <todo interrelacionado> y que en la negociación del mismo se ha producido un equilibrio entre las posiciones de las partes contratantes, pretende la no aplicación del convenio colectivo cuando alguna de sus cláusulas sea declarada nula judicialmente por ilegal o lesiva, debiendo renegociarse de nuevo todo el convenio.

A nuestro juicio, se trata de una plasmación concreta y expresa de la <cláusula *rebus sic stantibus*>, respecto de los convenios colectivos, por lo que, de no existir, acaso podría también defenderse una denuncia <ante tempus> del convenio con base en la doctrina contractual común. Aunque, hay que reconocer, que su introducción produce una mayor claridad sobre el tema.

En todo caso, conviene tomar conciencia del riesgo que supone adoptar una cláusula de este tenor dado que, de producirse la declaración de nulidad parcial de alguna cláusula contractual, el convenio no podría aplicarse, quedando en una situación de falta de convenio, con los consiguientes trastornos.

45.4.- Por último, las cláusulas convencionales donde se establece el <derecho supletorio> aplicable en lo no regulado por el convenio resultan probablemente criticables en su mayoría, pese a su pretendido carácter pedagógico.

Las hay que se remiten a la <legislación vigente>, esto es, al ET y normas concordantes. Esta remisión es perfectamente superflua ya que, de no hacerse, es obvio que se aplicará ésta. Y aún cabría señalar que la legislación vigente no solo se aplica <supletoriamente> sino que deberá ser <respetada> en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos.

Pero lo peor es cuando se remiten expresamente a la derogada Ordenanza Laboral del Comercio. En tales casos, las partes deben ser conscientes de lo que están diciendo ya que, pese a ser probablemente un <olvido>, transponiendo sin repararlo mínimamente el convenio anterior, del hecho de que se remitan expresamente a la antigua Ordenanza Laboral cabe concluir que ésta podrá ser aplicada pese a haber sido formalmente derogada, si bien como contenido del Convenio y no como Ordenanza Laboral.

Es recomendable, por tanto, un repaso cuidadoso del texto que se envía al Boletín Oficial para evitar este tipo de sorpresas.