

# **La Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación**

Balance a diciembre de 2006\*

**COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

**NIPO: 201- 07-061-6**

\* Actualización del estudio publicado en el año 2000, en papel, conjuntamente con el estudio sobre "La negociación colectiva en el sector de Oficinas y Despachos".

La Negociación Colectiva en el Sector de Alimentación  
(Balance a diciembre de 2006)

***Autores:***

**Joaquín García Murcia**

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

**María Antonia Castro Argüelles**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

**Óscar Fernández Márquez**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

**Olga Estrada Alonso**

Profesora Titular de EU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

**Iván Antonio Rodríguez Cardo**

Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

## SUMARIO

	Pág.
<b>1. Estructura de la Negociación Colectiva .....</b>	<b>5</b>
a) Ámbito funcional: la complejidad y heterogeneidad del Sector .....	5
b) Ámbito funcional: los reajustes de la regulación Sectorial .....	6
c) Ámbito funcional: unidades de negociación típicas o habituales .....	8
d) Ámbito funcional: actividades próximas con regulación específica .....	9
e) Ámbito territorial .....	10
f) Ámbito personal .....	10
g) Ámbito temporal .....	11
<b>2. Ingreso en la empresa .....</b>	<b>11</b>
a) Período de prueba .....	11
b) Contratación laboral .....	13
<b>3. Política de empleo .....</b>	<b>20</b>
a) Pluriempleo .....	20
b) Formación profesional .....	20
c) Sucesión de contratas .....	24
d) Empresas de trabajo temporal .....	24
<b>4. Clasificación profesional y movilidad funcional .....</b>	<b>25</b>
a) Clasificación profesional .....	25
b) Movilidad funcional .....	27
<b>5. Retribuciones .....</b>	<b>29</b>
a) Salario .....	29
b) Cláusulas de descuelgue salarial .....	38
c) Percepciones extrasalariales .....	41
<b>6. Tiempo de Trabajo .....</b>	<b>45</b>
a) Jornada (Jornada máxima, horas extraordinarias, horario, trabajo nocturno y a turnos) .....	45
b) Fiestas .....	51
c) Vacaciones .....	53
d) Permisos .....	56
<b>7. Derechos fundamentales de los trabajadores (igualdad de     trato y otros) .....</b>	<b>60</b>
<b>8. Prevención de riesgos laborales .....</b>	<b>64</b>

<b>9. Protección social (Seguridad social y asistencia social)</b> .....	<b>71</b>
<b>10. Movilidad geográfica</b> .....	<b>82</b>
<b>11. Modificación sustancial de condiciones de trabajo</b> .....	<b>86</b>
<b>12. Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias</b> .....	<b>87</b>
a) Causas de suspensión.....	87
b) Excedencias, en particular la voluntaria.....	90
c) Excedencia forzosa.....	93
d) Excedencia por cuidado de hijo o familiar.....	94
e) Otros supuestos especiales de excedencia.....	95
<b>13. Extinción del contrato</b> .....	<b>96</b>
a) Muto acuerdo, finiquito e indemnizaciones por cese .....	96
b) Contratos temporales y fijos discontinuos.....	98
c) Voluntad unilateral de las partes y despido en particular .....	98
d) Jubilación.....	100
<b>14. Derechos colectivos</b> .....	<b>101</b>
a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial .....	101
b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación .....	104
c) Convenios de Rama y Subsector de Alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal .....	109
d) Convenios de empresa en el sector de alimentación .....	121
<b>15. Solución de conflictos</b> .....	<b>124</b>
a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial .....	124
b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación .....	126
c) Convenios de Rama y Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal .....	128
d) Convenios de empresa en el sector de alimentación .....	134
<b>16. Comisión Paritaria</b> .....	<b>136</b>
a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial .....	136
b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación .....	138
c) Convenios de Rama y Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal .....	141

d) Convenios de empresa en el sector de alimentación .....	147
<b>17. Otras disposiciones .....</b>	<b>152</b>
a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial .....	152
b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación .....	154
c) Convenios de Rama y Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal .....	159
d) Convenios de empresa en el sector de alimentación .....	166
<b>18. Valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005), en la negociación colectiva del sector .....</b>	<b>169</b>
<b>19. Fuentes utilizadas .....</b>	<b>171</b>
I. Convenios Colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial.....	171
II. Convenios Colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación .....	171
III. Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal .....	171
IV. Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación .....	174
<b>20. Valoración crítica .....</b>	<b>175</b>

## **1. Estructura de la negociación colectiva (ámbitos funcional, territorial, personal y temporal)**

*(Joaquín García Murcia)*

Como ya se hizo en el estudio base realizado en el año 1998 (publicado en *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos*, MTAS, 1999), el análisis de la negociación colectiva y los convenios colectivos en el sector de alimentación debe caminar en dos direcciones complementarias: por un lado, la acotación del “mapa” de la negociación; por otro, la identificación, descripción y valoración del contenido de los convenios colectivos existentes.

En relación con el primero de esos puntos, se trata de conocer la red de convenios colectivos que pueblan dicho sector, así como la clase o tipología de los mismos y, en su caso, las correspondientes relaciones de articulación o convivencia. La principal cuestión se centra en identificar los convenios colectivos dedicados al sector de alimentación *tout court*, para ir completando después el cuadro de la negociación colectiva con aquellos otros convenios que sin dedicarse al sector en su conjunto, se ocupan de alguna de sus parcelas, al menos de las más importantes (los que podríamos denominar convenios de “subsector”). También vale la pena intentar una descripción sumaria de los convenios colectivos pertenecientes a sectores anejos o complementarios al de alimentación, por situarse en las fases de extracción, preparación o distribución de productos alimenticios.

### **a) Ámbito funcional: la complejidad y heterogeneidad del sector**

Con este horizonte, ante todo hay que poner de relieve que el sector de alimentación sigue ofreciendo una estructura funcional y material muy compleja y heterogénea, por muchas razones que ya se apuntaban en el momento de realizarse aquel estudio básico. En síntesis, podría decirse que la complejidad y heterogeneidad del sector tiene las siguientes raíces o detonantes:

-- la propia extensión material de la actividad alimenticia, en la que encaja no sólo la elaboración de productos de consumo directo para el ser humano, sino también la preparación de los mismos, en sus distintas fases: cría o reproducción de animales, la preparación o despiece de carnes para el consumo humano (como los mataderos), la recolección y conservación de alimentos vegetales, la obtención de productos de pesca o de criadero, la manipulación, preparación, refinado o envasado de productos agrícolas (agrios, frutos secos, azúcar, etc.), o la elaboración de productos ganaderos (leche, quesos), por citar algunas de las actividades más conocidas.

-- la proximidad de la actividad de alimentación con otros muchos procesos productivos que sin constituir actividad alimenticia en sentido estricto, suelen ir de la mano de la misma (como la elaboración de bebidas, o la preparación de condimentos para la cocina o el consumo, como la sal y las especias) o son necesarios para su desenvolvimiento (comercio, hostelería, piensos y alimentos compuestos para animales, etc.), hasta el punto de que a veces la negociación colectiva se aborda de forma conjunta.

-- la singularidad de determinados alimentos, tanto desde el punto de vista de su consumo como desde el punto de vista de su producción (el pan, los helados, etc.), lo que requiere una organización del trabajo y unas condiciones de desarrollo de la prestación de servicios hasta cierto punto especiales.

-- la constante aparición de nuevos productos de consumo, propios de una sociedad que al avance de los medios tecnológicos añade cambios profundos en los hábitos de vida, lo que influye de manera muy considerable en las actividades y en los procesos productivos del sector (alimentos precocinados, envasados, etc.).

## **b) Ámbito funcional: los reajustes de la regulación sectorial**

Como también se advirtió en su momento, ni es sencilla la regulación conjunta y completa de la actividad de alimentación, ni es fácil su compartimentación en unidades funcionales más pequeñas con vistas a la elaboración de las correspondientes normas sectoriales o profesionales. Desde una perspectiva histórica, la Ordenanza laboral de 1975 supuso un importante avance en la regulación conjunta del sector (sustituyendo así a buen número de reglamentaciones y ordenanzas anteriores de ámbito más limitado), pero, seguramente por esa extremada heterogeneidad, no fue capaz de incorporar todas y cada una de las actividades que desde un punto de vista material podrían adscribirse al ámbito de la alimentación.

En cualquier caso, el proceso de derogación y sustitución de ese tipo de normas reglamentarias por instrumentos normativos de origen convencional volvió a poner de relieve en toda su crudeza la dificultad de abordar de manera global los problemas del trabajo asalariado dentro del sector de la alimentación. En efecto, tanto en los procesos de negociación colectiva puestos en marcha desde los años ochenta, como en las decisiones de carácter transaccional o transitorio adoptadas a mediados de los años noventa para facilitar el tránsito del sistema ordenancista al sistema convencional (acuerdos de prórroga y laudos de sustitución de las ordenanzas), pudo apreciarse la diversidad de intereses profesionales y de iniciativas de regulación existentes en el ámbito de la industria de alimentos.

Ciertamente, hubo propuestas para negociar un convenio global (un "Acuerdo marco estatal del sector de industrias de la alimentación", en concreto), pero, dejando al margen los subsectores que habían conseguido consolidar un convenio colectivo propio (industrias lácteas, industrias cárnicas, pastas alimenticias, conservas vegetales, mataderos de aves y conejos, granjas avícolas, etc.), tan sólo se alcanzó un acuerdo colectivo medianamente amplio dentro de la industria alimentaria (el *Acuerdo Marco estatal para las actividades de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados*, de 1996), que vino a sustituir tanto a la Ordenanza de alimentación como a la de comercio en general, siempre en relación con esas actividades, y del que, por cierto, se desgajó al poco tiempo la industria de helados. En el transcurso del tiempo habían aparecido, por lo demás, otros convenios también relativos a la alimentación pero con un ámbito funcional más novedoso, como el de empresas elaboradoras de pizzas y productos cocinados (1994).

Al margen ahora del nivel real de cobertura de todos esos convenios, en relación con las materias propias de aquella Ordenanza tradicional, lo cierto es que el sector de alimentación en sentido estricto ha seguido careciendo hasta el momento de un convenio colectivo de ámbito nacional, al menos de un convenio completo u omnicompreensivo de sus más importantes parcelas. No ha estado ayuno de normas de origen convencional, desde luego, pero la regulación pactada, lejos de estar compendiada en una norma, ha sido más bien el precipitado de toda una malla de convenios colectivos de ámbito inferior, ya sea desde el punto de vista funcional, ya sea desde el punto de vista territorial: convenios nacionales de subsector, convenios provinciales de sector, convenios de empresa, etc. Ha sido, en verdad, un sector poblado de convenios, que prácticamente han recorrido la totalidad del sector (incluso desde muy variadas perspectivas funcionales), pero con una estructura muy fragmentada.

Se trata, por otra parte, de un sector que ha estado sometido a un fuerte proceso de reestructuración y reajuste, que ya fue conocido en la época de las reglamentaciones y ordenanzas laborales, pero que se ha visto impulsado, sobre todo, tras la apuesta legal por la negociación colectiva a partir de los años ochenta, periodo en el que se ha podido asistir, en particular, a un proceso de rediseño de las unidades de negociación colectiva a escala nacional, con la consiguiente fragmentación o reagrupamiento, según los casos, de ámbitos tradicionales, muchos de ellos, como era de esperar, heredados de las reglamentaciones y ordenanzas. En este proceso cabe advertir, concretamente, dos corrientes contrapuestas o de sentido contrario. De un lado, una cierta tendencia al desglose en subsectores o ámbitos funcionales inferiores respecto de las compartimentaciones anteriores, iniciada en los años setenta y seguida con posterioridad (y de la que ha surgido, por ejemplo, el convenio del sector de heladería, desglosado de pastelería y confitería ya desde 1996). De otro, un cierto empuje hacia el reagrupamiento de subsectores de alimentación, o de actividades o ámbitos funcionales que con anterioridad se habían separado del tronco común (como sucedió con el convenio colectivo de granjas avícolas y otros animales, de 1988). La dispersión del sector ha propiciado, incluso, la aparición de algún convenio extraestatutario o de eficacia limitada, como ocurrió en la industria azucarera (1995).

En todo caso, ha sido bastante habitual la convivencia de los convenios colectivos generales o básicos con convenios de nivel inferior. En cada parcela o subsector, dicho de otra forma, se ha generado una red más o menos extensa de convenios colectivos de ámbito provincial o territorialmente limitado, que en algún caso cuenta con la cobertura general del convenio de sector pero que en otros está huérfana de una regulación "general". Ello ha obligado a establecer reglas de coordinación, complementariedad o articulación, más o menos sofisticadas. Los criterios que para ese fin utilizan los convenios de sector son variados: en algún ámbito se ha optado por la articulación "pacífica" de los distintos convenios existentes (mediante la distribución de competencias y materias, o mediante la atribución de carácter básico y mínimo al convenio general respecto de los convenios inferiores), mientras que en otros se ha optado por atribuir competencia exclusiva al convenio general, prohibiendo o desaconsejando la negociación de convenios inferiores.

### **c) Ámbito funcional: unidades de negociación típicas o habituales**

La situación persiste en nuestros días. Contemplado al menos desde una perspectiva amplia, más allá de los estrictos márgenes de la Ordenanza de 1975, el sector de alimentación sigue presentando una estructura de negociación colectiva muy densa y poblada, y al mismo tiempo diversa y compleja, no sólo por el tipo de convenios que la componen, sino también por la configuración interna de cada una de esas franjas de negociación colectiva. Siguen existiendo, en definitiva, convenios colectivos de muy variado ámbito, tanto desde el punto de vista funcional como desde la perspectiva territorial.

-- algunos (pocos) convenios colectivos para el conjunto del sector, si bien, de ámbito provincial (hoy en día para Almería y Granada exclusivamente)

-- varios convenios colectivos de ámbito nacional pero limitados a una parcela o "subsector" dentro de la industria de alimentación (incluso para parcelas anteriormente comprendidas en la Ordenanza de 1975): helados, pastas alimenticias, turrone y mazapanes, y productos cocinados para su venta a domicilio.

-- convenios colectivos de ámbito regional o provincial dentro de alguna de esas parcelas: caramelos, gomas de mascar y grageados, confiterías, pastelerías y repostería, chocolates, bombones y otros derivados del cacao, obleas y barquillos, tortas y bollos.

-- convenios colectivos de ámbito regional o provincial para otros subsectores de la producción de alimentos o similares: preparación de especias naturales, condimentos y herboristería, galletas, masas y patatas fritas, productos dietéticos y preparados alimenticios, sucedáneos del café, y torrefactores de café.

-- convenios colectivos de ámbito provincial para la actividad de comercio de productos alimenticios, o para comercio e industria conjuntamente.

-- numerosos convenios colectivos de empresa (especialmente para las actividades de elaboración de productos preparados, fabricación de chocolates y derivados del cacao, confitería y repostería, y galletas, obleas y similares).

A todo ello hay que unir dos instrumentos convencionales de cierta singularidad:

-- el Acuerdo Marco estatal para las actividades de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados firmado en 1996, que también comprende las actividades comerciales ("tanto al mayor como al *detail*"), y que, por su propio carácter, se dirige a completar la negociación de ámbito inferior, desde dos perspectivas (según su disposición derogatoria): como regulación subsidiaria para los subsectores y ámbitos territoriales con convenio propio, y como regulación de mínimos para las unidades que en aquel momento estaban aún necesitadas de la puesta en marcha de un proceso de negociación nuevo (con vistas, entre otras cosas, a la sustitución de la Ordenanza). Pese a la fecha de su firma, todavía es objeto de alusión por parte de algunos convenios

colectivos del sector, lo que pone de relieve, al mismo tiempo, que el proceso de acomodación y modernización de la negociación colectiva aún atraviesa un cierto periodo de rodaje.

-- el Acuerdo para el fomento de la formación, el empleo, las cualificaciones profesionales y la prevención de riesgos laborales en el sector de alimentación y bebidas de 18 de julio de 2003, que toma nota de los cambios tecnológicos, organizativos y productivos del sector y que, para hacerles frente, diseña un ambicioso programa de cualificación profesional para los empleados del sector. Se declara aplicable “a todas las empresas y trabajadores del sector de alimentación y bebidas tanto en el proceso de producción como en el de transformación, almacenamiento y transporte”, así como a las empresas o centros de trabajo “en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afines”.

Esta situación, por otro lado, se reproduce en otras parcelas industriales que de alguna forma están conectadas a la alimentación (aunque quedaran fuera del ámbito funcional de la Ordenanza de 1975 y, en bastantes ocasiones, fueran reguladas por Ordenanzas específicas, como aceite y derivados, azúcar, o bebidas refrescantes o alcohólicas, etc.), que cuenta asimismo con una tipología bastante variada de convenios colectivos, de ámbito nacional, de ámbito regional o provincial, y de empresa. Otros subsectores comprendidos otrora en el campo de aplicación de la Ordenanza de alimentación cuentan hoy en día con convenio colectivo propio, casi siempre de ámbito nacional. A ellos se ha unido más recientemente algún subsector más moderno.

#### **d) Ámbito funcional: actividades próximas con regulación específica**

Hay, por otra parte, actividades conectadas, de una u otra forma, con la industria de alimentación que han tenido desde hace tiempo una regulación específica, y que hoy en día constituyen unidades autónomas o singulares en el proceso de negociación colectiva, bien sea con convenios colectivos de ámbito nacional, que vienen actuando como regulación general o básica del sector (manipulado y exportación de frutos secos, elaboración de arroz, elaboración de azúcar, industrias cárnicas, conservas vegetales, conservas de pescados y mariscos, frío industrial, harinas y sémolas, industrias lácteas, mataderos de aves y conejos, industria salinera, o aguas y bebidas envasadas), bien sea con convenios de ámbito territorial o inferior, regional o provincial (aceite y sus derivados, relleno, aderezo y exportación de aceitunas, bebidas refrescantes, manipulado, envasado y comercialización de agrios, panaderías, industrias vinícolas, aguardientes, compuestos y licores, o actividades de captación, elevación, conducción y distribución de agua). Sigue existiendo, por lo demás, buen número de convenios colectivos de empresa.

La regulación de estos convenios, como es natural, difiere de unos casos a otros, aunque puede decirse que determinadas materias aparecen prácticamente en todos ellos, y con una regulación bastante completa y suficiente (organización del trabajo y cuestiones conexas, modalidades de contrato de trabajo y periodo de prueba, salario y estructura salarial, con sus complementos, jornada y horas extraordinarias, excedencias y permisos, ayudas y beneficios sociales, y prendas

de trabajo y dietas). Otras materias, sin embargo, son objeto de regulación muy variable (clasificación profesional, ascensos y promoción profesional, movilidad funcional y geográfica, seguridad e higiene, y derechos sindicales). Otras, en fin, han tardado más en contar con previsiones específicas (el caso más significativo es el de faltas y sanciones). Ésa es la razón, con toda seguridad de que algunos de estos convenios colectivos siguieran un tiempo remitiendo a la Ordenanza correspondiente, o de que incluyeran el compromiso de seguir negociando para incorporar al convenio la regulación que previamente se contenía en la citada Ordenanza.

### **e) Ámbito territorial**

Ya hemos visto que la mayor parte de los convenios colectivos del sector actúan sobre la unidad provincial, tal vez por la inercia histórica. No obstante, también hay que contar con los numerosos convenios de empresa (de ámbito territorial muy concentrado, por lo general), y con algunos convenios de ámbito nacional, precisamente en los sectores que parecen más potentes y aglutinados: helados, pastas alimenticias, turrone y mazapanes, y productos cocinados para su venta a domicilio (más el acuerdo marco sobre pastelería y similares, y el acuerdo especial sobre formación profesional y prevención de riesgos laborales). No se advierten unidades intermedias, como podría ser la autonómica.

### **f) Ámbito personal**

Tratándose de convenios de eficacia general (ya sabemos que la eficacia limitada tan sólo ha estado presente en alguna parcela colateral de la alimentación, como la industria azucarera), no es de extrañar que la declaración más habitual en los convenios del sector respecto de su ámbito personal sea la de incluir a todos los trabajadores de todas las empresas del sector o subsector correspondiente. No obstante, siempre se introduce alguna salvedad, que por lo demás es muy corriente en el conjunto de nuestra negociación colectiva. Vale la pena reseñar las siguientes:

-- exclusión de cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo (acuerdo marco de pastelería y similares), que proviene, como es sabido, de las leyes laborales anteriores al actual marco normativo, y que parece comprender tanto a la alta dirección como a los cargos de consejero o administrador.

-- exclusión de la relación laboral especial de alta dirección y de los cargos de consejero y administrador (productos cocinados para su venta a domicilio)

-- exclusión de todos los trabajadores con relación laboral especial (por ejemplo, alta dirección y representantes de comercio), así como de los que no tengan relación laboral (turrone y mazapanes)

-- exclusión de los cargos de consejero, director, subdirector, gerente y secretario general (helados)

-- exclusión del personal con relación laboral especial de alta dirección (pastas alimenticias)

### **g) Ámbito temporal**

Todos los convenios colectivos del sector, como era de esperar, tienen duración determinada, mediante la acotación de un periodo de vigencia o la introducción de un término final. La duración a veces alcanza los cinco años (acuerdo marco para pastelería y similares, acuerdo singular sobre formación profesional y prevención de riesgos), otras veces los tres años (productos precocinados para su venta a domicilio, helados y pastas alimenticias) y otras dos años (turrónes y mazapanes).

En algún caso se establece duración distinta para algunas cláusulas (productos cocinados para su venta a domicilio).

Suelen prever la prórroga automática año a año en ausencia de denuncia; a veces se prevé expresamente la prórroga de la totalidad del convenio (incluso sus cláusulas obligacionales) en tanto se alcanza nuevo acuerdo, una vez producida la denuncia e iniciada la nueva negociación (productos cocinados para su venta a domicilio).

Es frecuente que se prevea la retroacción de los efectos hasta la fecha de inicio del periodo comprendido por el periodo, aunque su firma efectiva o su publicación sea posterior (turrónes y mazapanes, helados).

## **2.- Ingreso en la empresa (periodo de prueba y contratación laboral)**

*(María Antonia Castro Argüelles)*

### **a) Período de prueba**

La regla convencional más habitual en esta materia es la remisión a lo dispuesto en el art.14 ET introduciendo alguna salvedad en materia de duración. Así, según el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, en todo caso las admisiones del personal se considerarán provisionales durante los periodos de prueba que se fijan en el convenio y que responden a una escala en relación con la clasificación profesional que va desde los 6 meses para los técnicos titulados, tres meses para los técnicos no titulados; dos meses para Administrativos y Mercantiles; un mes para obreros y subalternos; quince días para personal de campaña, eventual o interino. La misma opción reguladora han seguido el Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados, el Convenio colectivo para Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes, o el Convenio colectivo para el sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006.

En términos casi idénticos también, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada prevé un período de

prueba de dos meses para el personal de oficios varios, y el Convenio del sector de Torrefactores de Bizkaia, a su vez, un período de prueba de 7 días para el personal no cualificado.

El Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados introduce también plazos de duración del período de prueba en función de la categoría profesional (seis meses, personal técnico titulado y personal comercial, excepto autoventas y promotores cuyo período será de cuatro meses, y dos meses para el resto de personal) y en función de la modalidad de contrato, en este caso, en términos idénticos al ET (Contratos en prácticas dos meses para los trabajadores en posesión del título de grado superior y un mes para los de título medio; un mes para los contratos en formación). En función de la categoría profesional (6 meses para técnicos y titulados, 2 meses para personal administrativo y comercial y un mes para los demás trabajadores) se establecen los plazos previstos en el V Convenio colectivo nacional de industrias de pastas alimenticias que coinciden con los previstos en el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 y en el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates salvo en para el personal no cualificado para el que este último convenio fija un período de 15 días.

En cambio el Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados prefiere fijar un único período de prueba de 6 meses para todos los grupos y categorías profesionales. Se añade una previsión para el supuesto de rescisión del contrato durante el período de prueba de manera que ante una nueva contratación del mismo trabajador el período de prueba lo será por el tiempo restante hasta cumplir los seis meses.

En el Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes además de regularse la duración del período de prueba en función de “la índole” de la función a realizar ( 6 meses personal técnico, dos meses resto de personal; dos meses contratos en prácticas, un mes contratos para la formación).

En algún ejemplo (Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio la duración del período de prueba se expresa en meses o en días en cuyo caso se habla de días de trabajo efectivo según jornada ordinaria, así el período de prueba del Grupo I tanto del Área de Oficinas como del de Producción y tiendas es de 4 meses, sin embargo el período de prueba del Grupo II del Área de Oficinas y del Grupo III del Área de producción será de 25 días de trabajo efectivo según jornada ordinaria. En este convenio además se introduce un límite adicional a la duración del período de prueba en contratos temporales de manera que no podrá exceder del 40% de la duración total del contrato.

Más breves son los plazos de prueba en el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 que son de 4 meses para el nivel 1; 1 mes para los niveles 2 y 3; 15 días para los

niveles 4 a 9. También en el convenio colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia, se opta por períodos de prueba de 4 meses para los técnicos titulados y 1 mes para el resto de los trabajadores.

Más excepcionalmente se incluye alguna previsión adicional como la del Convenio del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial según la cual la IT no interrumpirá el período de prueba, lo que excluye del pacto entre las partes la opción que deja abierta el ET por dicha interrupción, bien es verdad que sólo para las situaciones de IT, no así para las de maternidad y otras interrupciones del contrato respecto de las que habrá que estar a las reglas generales del art. 14 ET. En el Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes se reitera la fórmula del ET de establecer la no interrupción salvo pacto en contrario. Sin embargo el Convenio colectivo chocolates del Norte SA expresamente establece que las situaciones IT, maternidad adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

## **b) Contratación laboral**

En este terreno cabe encontrar, por lo pronto, alguna declaración general o de principios sobre el tipo de contratación (o de reclutamiento de personal) preferible o utilizable, como la contenida en el V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias, según la cual “las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal, así como de las empresas de trabajo temporal, no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad en el empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores y la mejora de la productividad y competitividad”.

Pero, a salvo de esas eventuales cláusulas, la mayoría de las previsiones convencionales sobre contratación laboral hacen referencia a las modalidades de contratos y en ocasiones se limitan a reproducir de modo sintético las previsiones legales tal es el caso del Convenio colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia, o del Convenio colectivo para industrias pimentoneras. En algún ejemplo se restringen las modalidades que pueden emplearse en la empresa, como en el Convenio colectivo del sector de «Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados», que excluye las modalidades del contrato de obra, y el eventual así como el contrato a tiempo parcial

De otro lado, es frecuente que se incluya una clasificación del personal en atención no a las funciones sino a la permanencia en la empresa, que distingue “personal de plantilla” (que presta servicios de modo permanente una vez superado el período de prueba) y el personal eventual (el que se contrata en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa), como hace el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada, y reiteran el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados, el

Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, el Convenio colectivo del grupo de empresas Relleno y Aderezo de Aceitunas, o el Convenio colectivo de trabajo para Confitería, pastelería, Masas fritas y turrone.

De un modo más ocasional se incluyen criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial como es el caso del Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates según el cual “ el 10% de los contratos necesarios para llegar la 70% de fijeza en las plantillas serán elegidos por libre designación, por la empresa. El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años
- El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años. Aunque los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección”.

No faltan convenios que incluyen compromisos de contratación indefinida. Así, según el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates, las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a consolidar, antes de finalizar su vigencia, la fijeza del 70% de la plantilla, en cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los cinco años de referencia (1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2003). Dicha consolidación deberá efectuarse a razón del 25% anual desde el año 2004 al 2008.

Por su parte el Convenio colectivo de trabajo para confitería, pastelería, masas fritas y turrone, prevé la conversión automática en contrato indefinido de los contratos de duración determinada (excepto los contratos formativos-de formación y en prácticas- y contrato de interinidad, que no contabilizarían a estos efectos) realizados cuando un trabajador haya prestado servicios más de 2 veces en la misma empresa, es decir, con más de 2 contratos durante 12 meses en un período de 18 meses. El período de referencia (de 18 meses), empezará a computar a partir de la firma del presente convenio.

En el Convenio colectivo del sector de Aceite y sus derivados de Sevilla, las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas. Así las empresas afectadas por este convenio y para el desarrollo de su actividad propia, no podrán celebrar contratos distintos al contrato de trabajo fijo o fijo de trabajo discontinuo, con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa.

En el convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes se prevé la consolidación como indefinido del trabajador contratado por obra, al cabo de los dos años la actividad (lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados) se hubiera consolidado)

El V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio establece con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que se concierten las empresas en relaciones indefinidas, las entidades incluidas en el ámbito funcional de presente convenio se comprometen a aplicar, en los casos previstos al efecto, las disposiciones previstas en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Por su parte el Convenio colectivo provincial para el sector «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial incluye una regla general según la cual todos los contratos suscritos al amparo de la norma vigente a la firma de este Convenio se transformarán en indefinidos a los tres años de su vigencia salvo que cualquiera de las partes mediara renuncia de rescisión.

Con respecto a las modalidades de contratación temporal es frecuente también la remisión genérica del convenio a la legislación vigente en cada momento, como sucede en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada.

Es evidente, por otra parte, que a la hora de acotar el papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades de contrato conviene tener en cuenta los encargos normativos y las limitaciones legales recogidas en el ET sobre la materia. Así, por lo que se refiere a los contratos formativos por convenio colectivo podrá fijarse el período de prueba para los contratos en prácticas, así como su retribución; la retribución de los contratos para la formación (respetando el límite legal del salario mínimo), el porcentaje de este tipo de contratos que pueden celebrarse en función de la plantilla y la duración de los contratos de formación, dentro de los límites que fija expresamente el art. 11 ET, exigiéndose expresamente, para estas dos últimas cuestiones que el convenio tenga un ámbito sectorial, preferentemente estatal.

A la vista de estas previsiones legales, el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería fija la duración de los contratos para la formación en dos años en las industrias mecanizadas o de trabajo en serie y tres años en las no mecanizadas. En este convenio se advierte que la retribución del “aprendiz” mayor de 18 años será el salario mínimo interprofesional vigente. El Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates amplía la duración de los contratos para la formación a cuatro años para los trabajadores minusválidos. Y el Convenio colectivo para el sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense, para el año 2006, opta por una duración máxima de los contratos para la formación de tres años “debido a las

necesidades de calificación de los trabajadores del sector, tanto en lo que se refiere a las labores del obrador como al personal mercantil y administrativo”.

Por su parte el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados prevé una retribución del 65% el primer año y 85% el segundo (en vez del 75% que prevé el ET, para el caso de que no haya convenio) del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Se amplía, respecto de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, de dos a tres años la duración máxima de los contratos para la formación (lo que también hace el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos). Y se establece una escala con el número máximo de trabajadores para la formación (entre los que no se incluyen los trabajadores minusválidos) por centro de trabajo de acuerdo con unos criterios distintos de la escala que se recoge en el RD 488/1998, aplicable de no haber convenio:

Hasta 10 trabajadores el 25% de la plantilla  
De 11 a 50 trabajadores, el 20% de la plantilla  
De 51 a 250 trabajadores, el 12 % de la plantilla  
De 201 a 500 trabajadores el 8% de la plantilla  
Más de 500 trabajadores el 6% de la plantilla

La retribución de los contratos formativos es una de las cuestiones que más atención recibe de los convenios, así junto anterior convenio, el V Convenio colectivo nacional de las industrias de Pastas Alimenticias que establece para los contratos en prácticas una retribución del 90% y 95% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo; y para los contratos para la formación el 90% y el 95% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Por su parte, el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio limita la utilización de los contratos en prácticas “con empleados adscritos a las categorías profesionales incluidas en el Grupo I del Área de oficinas y en el Grupo I del Área de Producción y Tiendas. Por lo demás este convenio opta por cifrar la retribución en el 85% y 90% 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. En el caso de los contratos para la formación, exclusivamente podrá utilizarse esta modalidad contractual con empleados adscritos a las categorías profesionales incluidas en el Grupo II del Área de Oficinas y en el Grupo III del Área de Producción y tiendas; y establece un salario del 90% de la categoría profesional que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contrato para la formación

Por convenio colectivo (sectorial y de ámbito inferior, incluidos los de empresa), podrán identificarse aquellos trabajos o tareas con sustantividad

propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra (art. 15.1.a ET). En este sentido el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados establece las tareas que pueden ser objeto de contrato de obra o servicio determinado; al igual que el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates; y el V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias determina los trabajos y tareas para los que podrán concertarse contratos de obra o servicio determinado (Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general; montaje y puesta en marcha de: maquinaria y equipos. Elementos de transporte; actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como: investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio hasta su consecución, estudios de mercado y realización de encuestas, publicidad; implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos). Lo mismo sucede con el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Galletas Siro S.A. o con el Convenio colectivo para las industrias de turroneos y mazapanes, que añade una duración máxima de dos años para el contrato de obra que se concierta para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución. De manera que si transcurridos dos años la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido

La duración máxima del contrato eventual es otra de las cuestiones que pueden verse reguladas en convenio colectivos de ámbito sectorial, preferentemente estatal, que podrán modificar la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se pueden realizar. No obstante el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería se limita a establecer la duración máxima del contrato eventual que fija (inicialmente) el art. 15 ET (doce meses en un período de 18 meses a contar a partir del momento en que inicie la relación laboral), renunciando por ello a modificar esos períodos. En el mismo sentido se pronuncia el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones y caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006. Sin embargo, el Convenio colectivo del sector de Fabricantes de galletas y bizcochos de Burgos fija la duración máxima en nueve meses dentro de un período de doce y el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates opta por un período máximo de un año en un período de dieciséis meses, además de restringir la contratación eventual sólo a la que se realice con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de personal.

Por convenio colectivo (sin especificarse en este caso ámbito) se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la

empresa. En esta línea el V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias se especifica que los contratos eventuales se utilizarán para cubrir bajas derivadas de IT, por ausencias, trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por personal de la plantilla, y para la realización de trabajos imprevistos por no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas, o por acumulación de tareas, así como promociones.

Sin embargo el Convenio Colectivo para la fabricación de helados, respecto de esta modalidad contractual, se limita a prever el acceso a la fijeza discontinua de trabajadores eventuales que llevaran asistiendo al trabajo en la misma empresa durante tres años consecutivos habiendo cotizado al menos ciento ochenta días cada año o 540 días en el conjunto de los tres años, adquirirá a partir del cuarto año la condición de trabajador fijo discontinuo con los derechos y garantías que la legislación vigente establece para los mismos con efectos a partir del 1 de enero de 2006. En realidad el contrato de trabajo fijo discontinuo es la modalidad contractual a la que más atención presta este convenio que define como aquel que se concierta para realizar trabajos de ejecución inmediata o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se completan por lo demás las reglas referidas a los fijos discontinuos de manera que las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por departamento, especialidad, categoría y antigüedad, que se entregará a la representación de los trabajadores.

Por su parte, el Convenio colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría, tanto en la primer como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del convenio. Los ceses e interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones. Y el Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur SA, establece que la empresa no podrá admitir personal con contrato de duración determinada, mientras existan trabajadores fijos de trabajos discontinuos escalafonados en el centro, grupo y departamento o sección en expectativas de llamamiento.

También el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes ofrece una definición similar de esta modalidad de contrato, introduce reglas de acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores contratados como eventuales e introduce reglas particulares sobre el orden y forma de llamamiento. Se incluye también en este convenio una preferencia para el personal fijo discontinuo a la hora de ocupar las vacantes del personal fijo de plantilla que se cubran por las empresas. Por su parte el Convenio colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla antes mencionado incluye una prohibición de contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando se haya llamado a la totalidad de los trabajadores de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la categoría profesional de estos últimos

Respecto del contrato eventual, el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevé una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, para los supuestos de terminación del contrato por decisión de la empresa superados los seis primeros meses de contratación. También el Convenio colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona, para los años 2004 y 2005, prevé una gratificación del 25% sobre los salarios percibidos durante el contrato eventual, al término del mismo, sin que en ningún caso puedan calcularse sobre tiempo mayor a 2 meses, pese a que la eventualidad haya sido mayor.

Lógicamente las cuestiones relativas a las modalidades de contratos que el ET remite a la negociación colectiva no son las únicas que pueden regularse por convenio. Por ello el Convenio colectivo provincial de trabajo, para los años 2004-2006, de la Industria de la alimentación de Almería, incluyen unas reglas específicas sobre promoción profesional de manera que transcurrido el período de aprendizaje en las empresas artesanas se pasará automáticamente a ser clasificado Ayudante y en las mecanizadas a oficial de segunda. En el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio las partes entienden convenientemente señalar la importancia de la contratación temporal para el conjunto del sector en atención a las especiales características de la actividad en este sector, tanto por lo que se refiere a las labores a desarrollar, las cuales principalmente se generan y concentran en fines de semana, en períodos vacacionales en zonas turísticas, durante las retransmisiones televisivas de eventos deportivos y en situaciones análogas, como en relación a las personas que las ejecutan, principalmente jóvenes y estudiantes, que desarrollan dicha actividad fuera de sus horarios o calendarios lectivos. Y el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, incluye también una referencia a la posibilidad de fomentar la estabilidad en el empleo de jóvenes y mujeres mediante incentivos a la transformación de contratos de duración determinada de conformidad con la normativa autonómica.

Por su parte el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio contiene una extensa regulación sobre el contrato a tiempo parcial, comenzando por su concreción temporal cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 85% de la jornada de trabajo recogida en el art. 27.1 del Convenio. Se concretan las horas complementarias factibles, que no podrán superar el 40% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de ese 85% antes referido. Se completa con remisiones al art. 12 ET

De otro lado este mismo convenio después de admitir expresamente la posibilidad de formalizar el contrato de interinidad para sustituir trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales, establece que ningún trabajador podrá estar contratado mediante un contrato de interinidad,

sustituyendo a otro u otros empleados que disfruten de su o sus períodos vacacionales, por un período superior a cuatro meses dentro del año natural.

Los contratos a tiempo parcial y de relevo y sustitución son las modalidades contractuales a las que se refiere el Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia respecto de los primeros se fija en el 45% de las horas ordinarias contratadas el límite de horas complementarias, si bien las horas que excedan del 30% (hasta el límite del 45%) tendrán un recargo del 25%. Se regula la distribución de horas complementarias dentro de cada año natural y se impone un preaviso de su realización de al menos diez días, salvo para sustituir ausencias imprevistas, y circunstancias vigentes e inaplazables. Se desaprovecha la ocasión para concretar la definición legal de trabajo a tiempo parcial, limitándose a señalar que “el contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada legal máxima”. Respecto de los contratos de relevo y sustitución los firmantes de este convenio recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas puedan ser favorecedoras de nuevos empleos. En dicho sentido se recomienda alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezca la aplicación de los contratos de sustitución y de relevo.

En términos similares, en el Convenio colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, las partes signatarias acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

El Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates establece, en el 30% de las horas ordinarias contratadas, el límite de las horas complementarias que pueden realizar los trabajadores a tiempo parcial. Este convenio también se ocupa de señalar la antelación con que deben notificarse las horas complementarias según el trabajador esté prestando servicios (durante la jornada ordinaria de trabajo, si deben realizarse el mismo día; el día anterior, cuando deban realizarse en día de trabajo adicional) o no (veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas).

### **3.- Política de empleo (Pluriempleo, formación profesional, sucesión de contratos y empresas de trabajo temporal)**

*(María Antonia Castro Argüelles)*

## **a) Pluriempleo**

No se ha encontrado ninguna regla dirigida a limitar el pluriempleo en los convenios revisados.

## **b) Formación profesional**

En materia de formación los convenios contienen alguna declaración de carácter general como el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados según el cual las empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento, con preferencia de las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto para su adaptación a las nuevas tecnologías. Los cursos correrán a cargo de la empresa o del Ministerio de trabajo y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo. En este convenio, por lo demás, se reconocen los mismos derechos de formación a que se refiere el art. 23 ET, entre ellos la posibilidad de permiso para asistencia a un curso fuera de la empresa, considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto, siempre que se acredite la matriculación y asistencia y se persiga mejorar la cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

En términos similares se regulan los derechos formativos en el convenio colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristerías de la Región de Murcia, o en el Convenio colectivo para el sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense para el año 2006 y en Convenio colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras el cual además prevé la creación de una Comisión paritaria sectorial de formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico. Dicha comisión deberá evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en particular los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador. Se garantiza a su vez que durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentarán los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresa de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

El Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería recoge también derechos de formación del art. 23 ET, salvo el permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva de puesto. Se incluye un compromiso de prestar atención preferente a la formación de los “aprendices”. Y en la búsqueda de personal cualificado expresamente se prevé la estimación como mérito

preferente para la admisión y ascenso en las empresas los certificados de estudios expedidos por las Escuelas de formación profesional. El Convenio Colectivo de Chocolates del Norte S.A., regula únicamente licencias para estudios para aquellos trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional. Tendrán derecho hasta un máximo de 10 días de permiso al año. Este permiso será retribuido con el Salario de Convenio, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

En el Convenio colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén se prevé que las empresas promuevan la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de los trabajadores dentro de la jornada laboral, para ello, a la mayor brevedad posible, se realizarán reuniones entre empresas y representantes de los trabajadores para debatir la posible necesidad de formación y las medidas a adoptar para cumplir estos objetivos. En este convenio se incluyen reglas particulares relativas a los representantes de los trabajadores como la que contempla la posibilidad de que participen en cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente, sin merma del crédito horario para su actividad sindical, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos públicos, previo acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores.

Con el propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa, el Convenio colectivo para las Industrias del Aceite y sus derivados de Córdoba prevé que las empresas elaboren un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates, después de reconocer que la formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as, declara aplicables en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que, a nivel de confederaciones, sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general y, en particular, en lo referido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) de 22 de diciembre de 1992. Por otro lado se establece que la Comisión paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para el sector.

En términos similares el Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, encomienda a las partes el establecimiento de los planes de formación durante la vigencia del presente Convenio. Los planes de formación serán aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio, la cual además asumirá el control y seguimiento de los mismos. A tal efecto esta comisión se reunirá con carácter trimestral, salvo que

las partes acuerden otra periodicidad. También en Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo, se acuerda constituir una comisión paritaria provincial sectorial de formación profesional, integrada por 1 representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número de representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Confiterías de Lugo igual al total de las centrales sindicales. Serán funciones de esta comisión:

- Requerir de las administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta comisión como interlocutor social, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector, con el fin de colaborar tanto en los que estén en marcha, como en los que se puedan programar en adelante.
- Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional, como reglada.
- Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales.
- Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector en la provincia de Lugo.

Para el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2006-2006 la formación continua es considerada un objetivo a alcanzar de forma imprescindible por parte de las direcciones empresariales y los representantes legales de los trabajadores. Por ello las partes se comprometen a constituir una comisión de formación profesional para el desarrollo de un plan de formación sectorial durante la vigencia del convenio. Se asume como documento de trabajo el contenido y el objetivo del Manual de buenas prácticas de formación para operarios de la industria del chocolate y derivados del cacao, desarrollado en colaboración con el Centro de información y Desarrollo Empresarial (CIDEM), el Centro Catalán de Calidad y parte de las empresas afectadas por este convenio. La comisión velará porque la formación aprobada en cada empresa garantice el acceso a la misma de todos los colectivos de la empresa, teniendo especial importancia el posibilitar el mayor grado de acceso al personal de menor cualificación. Por lo demás se contempla que una vez desarrollados los planes de formación específicos del sector será obligación de los trabajadores de asistir a los cursos de formación asignados cuando tengan lugar en hora de trabajo, de no ser así se pactará realizarlos de forma explícita de común acuerdo entre empresa y trabajador. Por su parte, el Convenio Colectivo de Galletas Fontaneda S.A., prevé un incentivo a la formación de 6,01 € por cada hora cuando la formación se organice fuera de la jornada laboral, lo que sólo podrá suceder por imponderables de la organización.

### **c) Sucesión de contratas**

Únicamente el Convenio colectivo para las Industria del Aceite y sus derivados de Córdoba establece que las partes acuerdan que la dirección de las empresas advertirá a las empresas subcontratadas de la rigurosa necesidad de cumplir las normas sobre jornada máxima legal de trabajo y horas extraordinarias

### **d) Empresas de trabajo temporal**

Son muy pocas las referencias a las empresas de trabajo temporal en los convenios revisados, alguna, como la del Convenio colectivo provincial para el sector de “Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial”, para decir simplemente que la contratación con Empresas de trabajo temporal “se realizará según la normativa vigente teniendo en cuenta el art. 15 ET”; p para imponer a la dirección de la empresa la obligación de dar cuenta a los representantes de los trabajadores de las contrataciones realizadas a través de ETT, como es el caso del Convenio colectivo del Grupo de empresas “Relleno y aderezo de aceitunas” .

No obstante, el Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, después de decir que las empresas podrán hacer uso de los servicios de una ETT tan sólo en los casos y circunstancias previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificada por la Ley 29/1999, de 16 de julio, se encomienda a las oportunas reuniones entre las direcciones de las respectivas empresas y sus representantes, la delimitación de los puestos de trabajo concretos que puedan ser objeto de contratación a través de ETT, así como el establecimiento de pautas de funcionamiento o de establecimiento de posibles porcentajes de contratación a través de las mismas, atendiendo a las realidades y circunstancias que, en cada caso, sean analizadas.

En el V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias se recoge sin más una declaración de principios según la cual “las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de las empresas de trabajo temporal no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad en el empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores y la mejora de la productividad y competitividad”.

Por su parte el V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio restringe la celebración de contratos de puesta a disposición a la cobertura de actividades ocasionales y acumulaciones de trabajo por exceso de pedidos, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido, siempre que no haya sido factible la contratación directa por parte de las empresas o en casos de acreditada necesidad productiva puntual, de cuya circunstancia será informada convenientemente la representación legal de los trabajadores. A estas reglas se añaden la incorporación de las previsiones legales sobre garantías salariales para los trabajadores de la ETT.

Lo mismo sucede en el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates, que fija las condiciones para que se efectúen contrataciones temporales a través de ETT, de manera que las contrataciones eventuales del personal de producción, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas; para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

El convenio colectivo para el sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava incluye una cláusula según la cual las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de ETT garantizarán a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la ETT y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo para Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes, introduce una cláusula de aplicación únicamente en las empresas de más de 30 trabajadores que limita la contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal, en cualquiera de sus modalidades, a un máximo del 25% de la plantilla.

El Convenio colectivo de la empresa Galletas Ártica, SA., limita a tres meses, continuados o en periodos alternos acumulables la permanencia en la categoría profesional de especialista industrial, en virtud de contratación directa de carácter temporal o a través de ETT. Alcanzado ese período máximo si el trabajador continuara prestando servicios pasará a hacerlos con categoría de Especialista de 1ª o 2ª.

#### **4.- Clasificación profesional y movilidad funcional**

*(María Antonia Castro Argüelles)*

##### **a) Clasificación profesional**

En materia de clasificación profesional la mayoría de los convenios insiste en que las clasificaciones que se incluyen en el convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados ni todas las categorías en las que se dividen, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. La clasificación se lleva a cabo en atención a las funciones que desempeñan, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas, en grupos profesionales (técnicos, Administrativos, mercantiles, obreros y subalternos) y categorías tradicionales ( Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería). En términos similares el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada; Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados; Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos

cocinados; Convenio colectivo para el sector de Torrefactos de Bizkaia; Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general; Convenio colectivo de trabajo para preparado, empaquetado, de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia; Convenio colectivo de trabajo para las industrias pimentoneras; Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006; Convenio colectivo de trabajo para confitería, pastelería, Masas fritas y turrone; Convenio colectivo del sector de «Comercio e Industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados»; Convenio colectivo provincial para el sector «confitería, pastelería, bollería y repostería industrial»; Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006; Convenio colectivo del sector «Aceite y sus derivados»; Convenio colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén; Convenio colectivo para las industrias de aceite y sus derivados de Córdoba.

Un caso particular es el del V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias, en el que las partes firmantes estiman conveniente pasar del actual sistema de clasificación profesional -que admiten haber incorporado al texto de este convenio por transcripción de la Ordenanza Laboral- a un nuevo sistema de clasificación en niveles funcionales, que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de las prestaciones. A tal efecto constituyen una Comisión paritaria encargada de elaborar ese nuevo sistema de clasificación profesional. Esa misma voluntad de renovación del sistema de clasificación atendiendo al concepto de grupo se recoge el Convenio Colectivo para las industrias de turrone y mazapanes o en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006. En la mayoría de los casos este cambio en el sistema de clasificación precisa de un nuevo sistema retributivo tal y como mantiene el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles, para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragos para los años 2005-2006, que encomienda al efecto a una comisión específica el establecimiento definitivo de los grupos profesionales y la definición y cualificación de los niveles retributivos.

El V Convenio Colectivo Estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio incorpora factores de encuadramiento (grado de autonomía, nivel de formación, iniciativa, el mando la responsabilidad o la complejidad del trabajo) en la línea sugerida por el ACV de 1997; se definen los grupos en función de esos factores; y se clasifican a su vez por áreas funcionales en la línea de dotar de mayor “flexibilidad interna” a la empresa. No obstante, se mantiene la clasificación dentro de los grupos en categorías profesionales en las que se recuperan las denominaciones tradicionales (por ejemplo en el Área de Oficinas dentro del grupo I se incluyen las categorías de jefe administrativo de 2ª, jefe administrativo de 1ª, titulado de grado medio, titulado de grado superior y director). Sin embargo el Convenio colectivo de la empresa «Refrescos envasados del Sur S.A.» incluye una clasificación de los trabajadores en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido

general de la prestación a partir de los factores de valoración ya aludidos (conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad) en grupos profesionales. Se añaden por grupos los contenidos específicos que los definen y se prescinde de las categorías profesionales.

El Convenio colectivo de Grupo de Empresas Relleno y Aderezo de aceitunas, introduce un nuevo sistema de clasificación en grupos en los que se mantienen las denominaciones tradicionales (directivos, técnicos, administrativos...), que se dividen a su vez en categorías, aunque ya no se definen por las funciones sino por esos “factores de encuadramiento a que hacíamos referencia en el párrafo anterior”. Se advierte que la relación de categorías profesionales establecidas dentro de cada grupo profesional no significa la obligación de tenerlas todas cubiertas si las necesidades y dimensiones de la empresa no lo requieren. También se advierte en este convenio que si como consecuencia de la nueva clasificación algún trabajador tuviere que incluirse en una categoría inferior, se le respetará su actual retribución, que conservará como garantía *ad personam* en un complemento específico.

Por su parte el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro S.A., lleva a cabo una enumeración de niveles profesionales y puestos de trabajo (dentro de cada nivel). Y el Convenio Colectivo de la empresa Finus S.A. establece un sistema de clasificación que se basa únicamente en categorías profesionales, bajo dos grandes áreas (producción y Administración) en atención al nivel de conocimientos, el grado de dependencia, el aporte de esfuerzo físico, y en cada categoría en atención a las funciones que desempeñan.

## **b) Movilidad funcional**

En materia de movilidad funcional los convenios revisados que incluyen una referencia a la cuestión básicamente reproducen las previsiones del art. 39 de ET, tal es el caso del Convenio colectivo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, del Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristerías de la Región de Murcia, del Convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras, Convenio colectivo de trabajo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes, convenio colectivo provincial para el sector de «confitería, pastelería, bollería y repostería industrial, si bien en algunos convenios se añade, como vamos a ver, algún matiz referido a la limitación temporal de la movilidad, a las causas que la motivan, y a la posible consolidación de puesto y/o de retribución.

El Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería introduce una cierta flexibilidad en la regulación de la movilidad funcional, respecto de las previsiones del art. 39 ET, al no exigir la concurrencia de causas determinadas para que el trabajador deba realizar trabajos de categoría superior a la suya, a petición de la empresa, y considerar suficientes las razones técnicas u organizativas para que el trabajador deba realizar trabajos de categoría inferior. Recordemos que el ET

exige en estos casos la concurrencia de necesidades perentorias e imprevisibles En ambos caso se limita temporalmente esta posibilidad: no más de seis meses en un año u ocho meses en dos(en el caso de funciones de categoría superior) no más de seis meses (en el caso de funciones de categoría inferior).

El V Convenio Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias limita a dos meses el período máximo que cabe el cambio de funciones a nivel inferior. Este convenio prevé también la consolidación de la remuneración del puesto ocupado en caso de que como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional se realicen trabajos de superiores funciones por un período de 5 meses consecutivos en un año u 8 discontinuos en dos años, salvo que se trate de cubrir interinamente el puesto de trabajo de otro trabajador de la plantilla ausente y con derecho a reserva de puesto de trabajo, debida a excedencias, maternidad e incapacidad temporal.

También el V Convenio estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio excluye la consolidación, en esta caso del puesto de trabajo en grupo superior, cuando la atribución de funciones superiores a las del grupo se lleve a cabo a efectos suplir cualquier ausencia o reducción de jornada de otro trabajador en situación de IT, suspensión del contrato o maternidad, siempre que no se superen los plazos legales establecidos al respecto.

Se cierra así la posibilidad de que como consecuencia de la realización de trabajos de categoría superior por tiempo superior a esos límites se opte a la reclasificación profesional. Así lo prevé también el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada. Esta limitación temporal es la única regla adicional al tenor del art. 39 ET que se contiene en el Convenio. Los trabajos de grupo inferior se limitan a 4 meses.

Sin embargo, el Convenio colectivo para las Industrias de Aceite y sus Derivados de Córdoba prevé el reconocimiento de la categoría superior cuando se realicen trabajos de categoría superior durante cuatro meses consecutivos o seis meses alternos al año y ocho durante dos años, salvo que se trate de sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

Esa mayor flexibilidad en la movilidad funcional a veces se justifica por las especiales circunstancias de la actividad (fabricación de helados), que es de temporada con lo que fuera de los períodos de producción cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador (Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados). Por su parte el Convenio colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona, para los años 2004 y 2005, introduce una regla según la cual, con absoluto respeto de la categoría y el sueldo alcanzados y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán todas las funciones aunque correspondan a otras

categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo en la empresa y no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la misma. En términos similares se pronuncia el Convenio colectivo chocolates del Norte S.A..

Por su parte el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles y golosinas en general incluye una aclaración en la que se limita a establecer que a efectos de movilidad funcional se tendrán en cuenta la categoría profesional y no el grupo. Como se sabe el art. 39 ET prevé alternativamente la movilidad funcional entre categorías a partir del criterio de categorías equivalentes pero cuando no exista una clasificación en grupos profesionales. En términos similares, el Convenio colectivo del grupo Dhul SL regula la movilidad más restrictiva entre categorías (inferior y superior) aunque su sistema de clasificación profesional se basa en grupos y dentro de los grupos las categorías.

Por su parte, el convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas y bizcochos de Burgos se refiere a la movilidad funcional como la posibilidad de la empresa de asignar un trabajador a un lugar o equipo de trabajo diferente, siempre que las necesidades de la producción así lo requieran, y dada la variedad de productos fabricados y la estacionalidad de la producción.

## **5.- Retribuciones (salarios y percepciones extrasalariales)**

*(María Antonia Castro Argüelles)*

### **a) Salario**

En materia de retribución lo habitual en los convenios colectivos es que se incluyan las tablas salariales correspondientes por grupos y categorías profesionales. Adicionalmente se entra a regular la estructura del salario y se introducen cláusulas de desvinculación salarial en los términos que se exponen a continuación.

La ley atribuye a la negociación colectiva, o en su defecto al contrato individual, la fijación de la estructura salarial, limitándose a adelantar la estructura salarial en salario base, que podrá fijarse por unidad de tiempo o por unidad de obra y una serie de complementos salariales, que se adicionan al salario base, en atención a circunstancias variadas, relativas a las condiciones personales del trabajador, relativas al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa. Corresponde a la negociación colectiva concretar estos complementos y los criterios para su cálculo.

En este sentido, el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados prevé un complemento de puesto de trabajo para el personal dedicado de manera permanente a actividades penosas (los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a  $-10^{\circ}\text{C}$  o en locales a temperatura superior a  $40^{\circ}\text{C}$ ) e insalubres (realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en los que se desprendan polvos o gases

que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por las empresas medios adecuados que eliminen el indicado carácter) que percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el salario base. Este complemento se reducirá a la mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada. También incluye un plus de penosidad el Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 que consiste en incremento 25% sobre la retribución normal de salario base para aquellos trabajadores que estén discados de manera permanente a actividades en las que pueden concurrir riesgos de especial penosidad o insalubridad. Si los trabajos calificados como penosos o insalubres se realizasen durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada, percibirán la mitad del complemento. El convenio ofrece una definición de lo que deben entenderse como trabajos penosos e insalubres. En términos similares, se pronuncia el Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados.

En otros casos (convenio colectivo estatal para la fabricación de helados) los complementos de puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligros se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la empresa y los comités o delegados de personal. Con todo en este convenio se incluye un “plus de frío” para los trabajadores que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a menos 8º centígrados (0,6 euros la hora) salvo que presten servicios con carretillas climatizadas.

Específicamente, el V convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevé un plus de «repartidor» que consistirá en un porcentaje del 5% aplicable sobre el salario base hora del repartidor, calculado en la forma que prevé la Disposición transitoria tercera del convenio, al que se unen otros pluses específicos como el de responsabilidad para los trabajadores adscritos a las categorías de encargados y subencargados, así como todos aquellos empleados que realicen funciones correspondientes a los denominados «equipos gerentes» y el de gestión en aquellos esporádicos casos en los que los empleados adscritos a la categoría profesional de Oficiales Delivery, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar determinadas laborales de gestión en la tienda donde prestan sus servicios, en compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga.

Y el convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo regula un “plus de festivos” con el que las empresas compensarán a aquellos trabajadores que presten servicios en festivos en la cuantía de 12,87 euros, que percibirá a mayores de la retribución ordinaria que les corresponda. Este plus se incrementará anualmente por aplicación de la regla general de incremento salarial prevista en convenio.

El V convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias prevé un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base más plus de convenio para el personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas. El

complemento se abona por cada hora trabajada dentro de esa franja horaria. Este plus no se abona a los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos, cuyo salario se haya fijado en atención a ello (serenos, vigilantes y guarda jurados). También el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes prevé un plus de nocturnidad por hora trabajada en ese tiempo si bien en este caso la cuantía se fija en el anexo salarial para cada categoría profesional se fija en el anexo de condiciones económicas. En iguales términos se pronuncia el V convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio y el Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados, que distingue, en este caso, los siguientes supuestos: si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación sólo por horas trabajadas; si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se percibirá por el total de la jornada. Estos dos supuestos se distinguen también en el convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados, en el Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006, en el Convenio colectivo del sector de masas y patatas fritas, si bien en este caso el complemento por trabajo nocturno equivale al 40% del salario real de su categoría profesional; y en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 equivale al 25% del salario convenio más el plus de vinculación al igual que en el Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006 o el Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006.

Según el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, a iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento de cantidad o calidad de trabajo consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25% como mínimo sobre su salario base. En iguales términos se pronuncia el Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados y el Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006.

Este último convenio prevé además un plus de asistencia y puntualidad del trabajo con la finalidad de estimular la asistencia y puntualidad, que se percibirá por días efectivamente trabajados en jornada completa, y se percibe también los domingos, festivos, días de vacaciones y en los permisos que lleven aparejado el derecho al percibo de retribución si bien la pérdida de este complemento en uno o más días a la semana, llevará aparejada la pérdida del correspondiente domingo de la semana correspondiente. También el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, prevé un plus de asistencia y puntualidad

que en los casos de faltas injustificadas o bien de falta de puntualidad del trabajador, se pierde por los días en que se haya incurrido en estas faltas. Por su parte el Convenio colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla regula como prima de convenio lo que es una prima de asistencia que deberá ser abonada por las empresas y entidades a los trabajadores por día laborable. Si durante el período de un mes un trabajador no asistiese puntualmente al trabajo, perderá la prima de asistencia cuando dicha impuntualidad sea equivalente a tres al mes y la pérdida equivaldrá a la prima de asistencia de un día, si la impuntualidad fuese de seis en un mismo mes, perderá la prima de asistencia de dos días. Las faltas injustificadas de asistencia supondrán la pérdida de la prima de asistencia ese día concreto, aparte de la pérdida del salario, pero si la falta de asistencia injustificada fuese de dos días en un mes se perderá cuatro días de la prima de asistencia además de la pérdida de los dos salarios (y así sucesivamente) Ahora bien en este convenio las faltas de asistencia justificadas también supondrán la pérdida de la prima de asistencia correspondiente a ese día. Más escueto es el Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén que se limita a establecer que las empresas abonará a todos los trabajadores afectados por este convenio y en concepto de plus de asistencia la cantidad de 2,54 euros por día efectivo trabajado.

El Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona establece un sistema de incentivos basado en la consecución de objetivos sobre los conceptos de absentismo y calidad. Los importes que se fijan se distribuirán a partes iguales entre los dos conceptos de calidad y absentismo. Los objetivos de calidad serán establecidos anualmente por la Dirección de la compañía y deberán ser siempre medibles y alcanzables.

Por su parte el Convenio colectivo de trabajo del sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 prevé un complemento de convenio en la cuantía fijada para cada categoría en el anexo, y que percibirá por día natural, dejando de percibirse en los supuestos de inasistencia al trabajo, salvo en los casos previstos como licencia retribuida en el art. 37 ET. En los demás supuestos de inasistencia justificada en que se devengará salario, se percibirá el 50% de su importe; que el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, denomina complemento personal si bien en este caso el importe del mismo y su período de devengo vendrán establecidos por la empresa en función de la aplicación de los criterios de desempeño de las funciones, la responsabilidad asumida, la aptitud personal, la formación profesional, la implicación del trabajador en su puesto de trabajo y la consecución de objetivos. También el Convenio colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial tienen un complemento personal en un 5%.

Por su parte el Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona prevé una cantidad fija anual de 1694,77 euros, distribuidas en once pagas de 154,07 euros todos los meses del año, excepto julio, en concepto de complemento de producción. Esta prima de

producción se aplicará al personal de nuevo ingreso en un 50% durante el primer mes de contrato, en un 80% el segundo mes, y en un 100% a partir del tercer mes. Ahora bien el personal contratado por segunda vez y posteriores cobrará íntegro el complemento de producción desde el primer días de este segundo contrato.

De otro lado no se puede pasar por alto que, sin perjuicio de esa remisión genérica del estatuto de los trabajadores a la negociación colectiva para concretar la estructura del salario, existen unos complementos específicos como la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, las primas e incentivos, comisiones, participación en beneficios y opciones sobre acciones, que también aparecen regulados en los convenios.

Por lo que se refiere al complemento de antigüedad existe una tendencia convencional a suprimirlo tal y como hace el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada que opta por suprimir el complemento estableciendo sin más que “desde el días 1 de enero de 1995 no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad para los trabajadores que a partir de entonces resulten contratados”; y/o a congelarlo y sustituirlo por un “plus de vinculación” en algunos casos llamado plus personal, tal es el caso de Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, Convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras, Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006, Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006, Acuerdo Marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados, Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, para lo que se establecen reglas de cálculo (su cuantía se calculará con arreglo a las cantidades que figuran en el anexo II del presente convenio multiplicada por el número de trienios consolidados por cada trabajador en la fecha que, en cada caso, corresponda tomar como referencia) y el régimen transitorio que debe aplicarse a quienes estuviesen en trance de adquisición de un nuevos trienio.

Alternativamente en algún convenio se regula un plus de permanencia por cada ocho años de servicios siempre que no estén percibiendo como complemento personal el importe al correspondiente número máximo de trienios que cabía devengar por el sustituido complemento de antigüedad. En términos similares, Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia.

Ahora bien, también es frecuente que a partir de la supresión del complemento las cantidades percibidas por tal concepto se mantengan en un complemento «ad personam», no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en convenio (Convenio colectivo de trabajo del sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 y Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones,

caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006).

En el mismo sentido el V Convenio colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias se hace eco de la supresión con efectos de 1 de enero del concepto retributivo de antigüedad efectuada por el I Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de pastas alimenticias. En consecuencia a partir de esa fecha deja de formar parte de la estructura salarial, ahora bien se recuerda que “la supresión del concepto o su equivalente implica el reconocimiento a favor del personal que cuente con antigüedad mínima... de un complemento «ad personam» compuesto por la cantidad que tenga acreditada cada trabajador por el concepto de antigüedad más un trienio siempre que no se hayan alcanzado el tope máximo de un 66%.

En otros convenios, en cambio, se mantiene el complemento de antigüedad que consistirá en bienios, con un máximo de 10 en el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados. En el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes prevé un derecho de los trabajadores con contrato indefinido a jornada completa al servicio de las empresas de un máximo de diez trienios por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la tabla general de salarios. Ese complemento de antigüedad se abonará en doce mensualidades naturales y por noventa días de gratificación extraordinaria siempre que se devengue el salario base. Se establecen reglas particulares para el cómputo de los trienios en el caso de los trabajadores fijos discontinuos a computar en el momento en que adquieran esta condición. También incluye un “aumento por año de servicio” el Convenio colectivo del sector de masas y patatas fritas, en este caso, por cada cinco años de servicios. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, estos valores se reducirán en la misma proporción que la reducción de la jornada. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10% a los cinco años; del 25% a los quince años; del 40% a los veinte años; y del 60%, como máximo a los veinticinco años. Y el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia establece que el personal percibirá como premio de antigüedad diez trienios del 6% del salario base cada uno de ellos. Al personal de categoría aspirante y aprendiz, ingresado a partir de 1979 se le computará la antigüedad desde su ingreso en la empresa. Al personal ingresado sin contrato se le computará desde su ingreso.

Aun manteniendo el complemento de antigüedad, el Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados, prevé aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, que consistirán en trienios del 6%, se establecen restricciones: un máximo del 60%, a los treinta años, del salario establecido en el presente Convenio. Por ello el propio convenio establece que se respetarán las antigüedades que sobrepasen en la actualidad el 60%.

Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias los convenios se pronuncian sobre el número de pagas, el momento en que se perciben, la posibilidad de prorrateo y en su caso la cuantía de las mismas. En este sentido el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la

Industria de la alimentación de Almería, el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados y el Convenio colectivo de trabajo del sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 incluyen tres gratificaciones extraordinarias anuales equivalente a una mensualidad de salario base incluido en la misma y, en su caso, el complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad (la de Navidad, de verano, y de beneficios, esta última puede hacerse efectiva mediante prorrateo). Expresamente se matiza que el personal que ingrese o cese dentro del año percibirá esas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. En términos similares se pronuncia el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes y el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia.

Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada, incluye la paga extra de Navidad, verano y marzo a las que se unen las gratificaciones por fiestas, durante el mes de septiembre con una cantidad equivalente a 10 días de salario base más antigüedad. En el mismo sentido el V Convenio colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias prevé las tres pagas en Navidad, marzo y verano, aclarando que su cuantía será la equivalente a una mensualidad (treinta días) calculándose cada una de ellas en base a los conceptos de salario base, plus convenio y complemento «ad personam». Se fijan las fechas exactas en que se hacen efectivas cada una de estas pagas.

Adicionalmente en algún convenio se introducen reglas sobre liquidación y pago de salarios, así el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 establece que los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales así como el plus de vinculación que pudiera corresponder, se liquidarán de la siguiente forma:

a) Se abonarán los conceptos retributivos del salario convenio correspondiente y plus de vinculación que pudiera corresponder en doce pagas de devengo mensual y tres pagas extraordinarias, que se percibirán las siguientes fechas: 1 de abril, 1 de julio y 10 de diciembre.

b) Pese a lo señalado en el punto anterior, las empresas, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, podrán abonar dichos conceptos retributivos en dos pagas mensuales.

Esta opción se podrá ejercer también a petición individual del trabajador con el acuerdo expreso de la empresa.

Sin embargo el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados prevé sólo dos pagas extra (en todos los casos de salario base más antigüedad), al igual que hace el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, Convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras (en cuyo caso las pagas serán de salario base más antigüedad

más plus de convenio) o el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia (cuyas pagas serán equivalentes a salario base más plus de convenio), el Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados, el Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones, caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006, (que cifra las pagas en 30 días de salario base más plus de convenio y plus personal) y el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. En este último caso su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateara en 12 mensualidades ordinarias salvo acuerdo en contrario.

Por su parte, el Convenio de Grupo de Empresas de Fabricantes de chocolates de Villajoyosa prevé que las dos pagas extraordinarias se pagarán por semestres, es decir del 1 de enero al 30 de junio, la de julio; de 1 de julio al 31 de diciembre, la de Navidad, abonándose las mismas proporcionalmente al tiempo trabajado.

El Convenio colectivo del sector de masas y patatas fritas prevé la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa que fija en una mensualidad de la retribución para cada categoría profesional, aumentada con su antigüedad pudiendo ser prorrateado su importe y abonándose dentro de cada mensualidad, y que figure como parte proporcional. Su importe será lo que resulte de dividir dicha paga por doce meses. Pagándose de enero a diciembre. El Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 fija una participación en beneficios del 10% del salario base más antigüedad, y el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia gratificación equivalente a treinta días de salario base y el plus del convenio más la antigüedad consolidada que corresponda. También el Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados, prevé que anualmente las empresas abonen a su personal una gratificación en concepto de pagas de beneficios, equivalente a una mensualidad de salario real, a excepción de primas de producción y comisiones. El personal que cause baja con anterioridad a dicha percepción, percibirá las partes proporcionales al tiempo de servicio en la empresa. La empresa podrá fraccionar el abono de esta gratificación, dentro del año de su devengo, en los períodos que estime convenientes.

Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona prevé que esa participación en beneficios (30 días de salario base más antigüedad si procede) se haga efectiva, la mitad, en marzo y, la otra mitad, en septiembre. Para el Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona la cuantía de la paga de beneficios será de 1/10 del importe anual del salario base, la antigüedad y el plus de asistencia vigentes en el año anterior al pago, y se abonará durante el primer trimestre de cada año. También el Convenio de Grupo de Empresas de Fabricantes de chocolates de Villajoyosa prevé una gratificación anual del 9% sobre la cantidad total percibida por el trabajador en el ejercicio anterior en los siguientes conceptos:

salario base, plus de actividad, antigüedad y las dos pagas extraordinarias. Deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año y se podrá prorratear por el tiempo de servicio.

De todas formas, la identificación de los complementos no siempre es sencilla, por ejemplo el Convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras, regula, como hemos visto un complemento personal (que sustituye a la antigüedad) lo que otros convenios denominan plus de vinculación o plus de convenio. Además este convenio regula un “plus convenio” de carácter mensual de importe fijo que no se sabe bien a que responde aunque no difiere de algunos de los complementos de participación en beneficios que se regulan en otros convenios. Por último incluye un plus de actividad de carácter mensual que es de nuevo una cantidad fija que tampoco queda claro a qué responde.

Por último, es frecuente que los complementos incluyan cláusulas de revisión salarial tal es el caso del Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados, o del V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio que prevé para los tres años de vigencia del convenio y dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real de cada año anterior, la Comisión negociadora se reunirá para levantar la correspondiente Acta aprobando tablas salariales definitivas del año inmediatamente anterior y aquéllas otras a aplicar durante el año en curso, abonándose en la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieran corresponder. El Convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras introduce cláusulas de garantía salarial consistente en una revisión para los supuestos en que el IPC Regional establecido por el INE registrase a final de año un incremento superior al porcentaje de inflación prevista para dicho ejercicio.

En otros convenios se prevén incrementos salariales directos. Así el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia prevé un incremento del 3%. En la misma línea el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, que incluye un incremento salarial en base a la previsión de inflación del Gobierno más 1,25% o el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada que prevé el incremento salarial con base en la previsión de inflación del gobierno más 0,5% para el 2006, más 0,6% para el 2007, más 0,7%, para 2008.

El V convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias incluye unos incrementos salariales que se aplicarán sobre todos los conceptos económicos del convenio para el año 2005: IPC real más 0,35 puntos; para 2006: IPC real más 0,30 puntos y para 2007: IPC real más 0,25 puntos. Y el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes prevé un incremento salarial del IPC real más 0,5 puntos, debiéndose reunir la comisión paritaria a fin de establecer el importe provisional. Un incremento salarial del 1% sobre el IPC real se prevé el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona.

Adicionalmente, en algunos convenios se incluyen reglas sobre forma de pago tal es el caso del Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006, según el cual las retribuciones se hará efectivas mensualmente, mediante recibo oficial de salarios firmado por el trabajador, en el que se incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral. En aquellos casos en que el abono de la retribución se efectúe mediante transferencia bancaria, no será necesario que el recibo sea firmado por el trabajador, puesto que para justificar el abono de las cantidades por parte de la empresa es suficiente el comprobante expedido por la entidad bancaria. Dos días naturales antes del fin de cada mes la entidad bancaria deberá haber recibido de la empresa la orden de pago para la transferencia de los salarios a los trabajadores. El Convenio colectivo provincial para el sector de «confitería, pastelería, bollería y repostería industrial» incluye, a su vez, una regla según la cual todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán el día 5 del mes siguiente de su devengo. Y el Convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa Sara Lee Bavery Iberian Investments, S.L. (antes Repostería Martínez S.L.) establece que las nóminas se entregarán en horas de trabajo poniendo la empresa todos los medios posibles para que se haga con la máxima discreción. El pago de las mismas se realizará dentro de los tres primeros días del mes siguiente al que corresponda.

## **b) Cláusulas de descuelgue salarial**

Según el art. 82.3 ET corresponde a los acuerdos de empresa la aprobación de un pacto o cláusula de inaplicación de un régimen salarial convencional de ámbito supraempresarial, «cuando así lo requiera la situación económica de la empresa» y en defecto de previsión en el convenio de ámbito superior. Los convenios que se acogen a esta posibilidad de incorporar cláusulas de descuelgue se ocupan de especificar las causas, el procedimiento que se debe seguir, las limitaciones temporales y las condiciones de actualización salarial que proceda, finalizado el período de descuelgue. Así sucede con buena parte de los convenios de sector y subsector analizados.

En esta línea, el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, incluye la posibilidad de descuelgue salarial para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficits o pérdidas en los dos últimos ejercicios. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios, bien a través de acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores bien, de no existir acuerdo, a través de la Comisión Paritaria. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria queda abierta la vía Administrativa o jurisdiccional competente. No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos. Ahora bien, finalizado el periodo de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Las cláusulas de no vinculación salarial se prevén para las empresas que se encuentren en situaciones económicas de pérdidas y que “por otras causas, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresas puedan ver afectada su competitividad (hecho que se ha de acreditar documentalmente), con el objetivo de mantenimiento de los niveles de empleo, como señala el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006.

En términos similares se pronuncia el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada aunque en este caso se establece que las empresas “deberán convenir con los representantes el modo de resuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores para el ejercicio en que los resultados sean positivos”. También el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados prevé la separación de empresas en pérdidas siguiendo una tramitación similar a la prevista en los convenios anteriores, si bien en este caso la resuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará como máximo dentro de un período de tres años.

En algunos casos las causas que motivan la desvinculación del régimen salarial deben estar sujetas a unas condiciones temporales. Así el Convenio colectivo para el sector de industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava exigen que las pérdidas se hayan prolongado durante dos años seguidos. En este convenio se prevé la solicitud a la Comisión paritaria dentro de los 30 días siguientes a la publicación del convenio o de las tablas salariales que anualmente se pacten. La Comisión paritaria tiene la obligación de resolver el tema en el plazo máximo de 15 días. Ahora bien todo ello se prevé con independencia de los acuerdos que se puedan establecer directamente entre las empresas y los representantes de los trabajadores. Bastará en cambio con que el último ejercicio económico, depositado en el Registro Mercantil, presente pérdidas para que proceda suspender la aplicación del régimen salarial, en el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006. En este caso la aceptación de las causas alegadas deberá ser aceptada por la Comisión paritaria en el plazo de siete días. De no existir acuerdo, se prevé someter la discrepancia, en el plazo de 7 días, a la mediación del Tribunal laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña. Una vez terminada la duración del convenio los salarios de los trabajadores de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

Por su parte, el convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes contempla también la posibilidad de que las empresas que se encuentran en situación de pérdidas establecidas en el convenio colectivo, siempre que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre del año en que se plantee la separación; que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores

de una duración máxima de quince días. Se establece un plazo máximo de tres años para la recuperación del poder adquisitivo. Una misma empresa no podrá descolgarse del convenio dos años consecutivos ni más de dos veces en cinco años.

En el V Convenio colectivo nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias se prevé una cláusula de descuelgue salarial, para los supuestos en que los incrementos salariales no puedan ser de aplicación a las empresas atendiendo al insuficiente nivel de producción y ventas, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de los balances y cuentas de resultados. En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o de Censores Jurados de Cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas. En las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, el informe de los Auditores o Censores Jurados de Cuentas se sustituirá por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas.

La documentación que deben presentar las empresas puede variar por tanto en función del número de trabajadores, así según el Convenio colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba en empresas con más de 50 trabajadores la Comisión Paritaria podrá requerir la presentación de informes auditados por expertos en la materia o realizados por censores de cuentas. En las empresas con menos de 50 trabajadores, serán requeridas, por la Comisión Paritaria, a que presenten las cuentas oficiales de los dos últimos ejercicios.

El Convenio colectivo del sector de Masas y Patatas fritas limita al 15% la diferencia con las tablas salariales en las empresas que se acojan a la cláusula de descuelgue en sucesivos convenios. Por lo demás se prevé que todas las empresas en que se haya pactado un tratamiento salarial diferenciado acogándose a lo establecido en este convenio, una vez finalizada la vigencia temporal del acuerdo, aplicarán de manera automática los salarios pactados en el convenio colectivo vigente.

Por su parte el Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia, además de regular el procedimiento que ha de seguirse en términos similares al resto de los convenios citados, concreta las causas justificativas en que se puede apoyar la inaplicación del régimen salarial establecido en el convenio a las siguientes:

- Situaciones de déficits o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución siguientes:
  - Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos
  - También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

También en este convenio se prevé la reincorporación automática a las condiciones previstas en el convenio, transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta. Se incluye como en los otros convenios una cláusula de reserva respecto de la información manejada que obliga a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión del Convenio.

Según el Convenio colectivo de trabajo del sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 corresponde a la Comisión paritaria aprobar la propuesta de inaplicación de las cláusulas de contenido económico lo que hará a partir de la documentación en que se acrediten suficientemente las pérdidas económicas, su situación actual y el plan de viabilidad que contribuya a superar la situación económica negativa y a promover la continuidad de la empresa. Notificada la aprobación de la propuesta se notificará así a la empresa y a la representación de los trabajadores para que en el plazo de un mes negocien las nuevas condiciones salariales. Si alcanzara acuerdo, éste deberá ser remitido a la Comisión paritaria para su definitiva autorización y aplicación. De no recibirse notificación de haberse alcanzado acuerdo en el plazo citado de un mes, la Comisión partirá procederá sin más trámites a fijar el régimen salarial sustitutorio aplicable durante la vigencia del convenio, pudiendo asimismo establecerse el procedimiento para la recuperación en años sucesivos de los incrementos dejado de aplicar en el presente.

También incluyen cláusulas de inaplicación en términos similares, el Convenio colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005, y el Convenio colectivo de grupo de Empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa (BO Alicante 27 de mayo 2006).

### **c) Percepciones extrasalariales**

El art. 26 2. ET excluye de la consideración de salario determinadas cantidades que no tienen consideración de salario, aunque procedan del empresario en el marco de la relación de trabajo, por faltarles el carácter de contraprestación salarial. Así sucede con las « cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral», entre los que se incluyen:

- «Dietas», cantidades destinadas a cubrir los gastos de manutención o alojamiento cuando el trabajador se ve obligado a prestar su trabajo eventualmente fuera del lugar de residencia. En concreto el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados prevé dietas, de 41,42€ para 2004 por jornada completa y 42,46€ para 2005, si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo. También se prevén dietas de comida, de 8,50€ durante 2004 y 8,71 € durante 2005, en concepto de dieta de comida para los autovendedores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo. El V Convenio colectivo nacional de las Industrias de pastas alimenticias prevé sin más el reembolso de los gastos ordinarios que justifique el trabajador que no habiendo sido contratado para la realización de actividades que comportan habitualmente desplazamientos, hubiera de desplazarse del lugar donde habitualmente presta servicios.

También se prevé el abono de dietas al trabajador que hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad, del 75% del salario base cuando se efectúe una comida fuera del domicilio, porcentaje que se elevará al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad, en el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia, que prevé también que en caso en que comience la jornada dos horas antes de lo normal, se percibirá por dietas de desayuno el 10% del salario base de su categoría profesional. Si el regreso se efectuase después de las 22 horas, se devengará por concepto de cena la dieta del 175%. Además las horas que invierta exclusivamente en la ida y regreso de su viaje serán consideradas como efectivamente realizadas y todas las que sobrepasen la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente. En términos similares Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006.

Con carácter general para el pago de dietas se utilizará el sistema de gastos a justificar sin que su cuantía pueda exceder de unos límites fijado en convenio, Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense para el año 2006. Aunque también se opta por cantidades fijas con carácter diario en función del número de comidas que deban realizarse fuera del domicilio, por ejemplo, Convenio colectivo del sector del Aceite y sus derivados.

El Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia prevé dietas para el personal con categoría de viajante, chofer y demás personal al que la empresa confiera alguna misión especial fuera de su residencia habitual: Día completo 35,67 euros; desayuno: 3,46 euros; comida: 11,20 euros; cena, 8,98 euros; dormir: 11,18 euros. En el 2006 esta cantidades se incrementan en un 3,5%

- «plus de transporte» y «plus de distancia», que compensan los gastos de desplazamiento dentro de la localidad en la que se trabaja. Así, además del Convenio de las industrias de pastas alimenticias, antes citado, que prevé el

reembolso de gastos justificados entre ellos el abono de 0,17 €/Km, el Convenio colectivo provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la alimentación de Almería, prevé un plus de transporte urbano que se abonará por día efectivo de trabajo, por importe de 3,62 euros. Y el Convenio colectivo del sector de industrias del Aceite y sus derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén, prevé el abono del plus de distancia (0,21€/Km) también por los recorridos que se tengan que hacer a pie o en medio de transporte no utilizado por la empresa para acudir al trabajo por hallarse el centro laboral en que debe prestarlo a más de 2 Km del límite del casco urbano de la población de su residencia, más un plus de transporte de 2,88 euros diarios durante los 365 días del año.

Según el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio las empresas deberán abonar a todos sus trabajadores, sea cual fuere la modalidad contractual suscrita por los mismos o su jornada laboral, a excepción de los repartidores que ya perciben otro tipo de ayudas en atención a la propia naturaleza de la labor que ejecutan, la cantidad íntegra que se recoge en el Anexo de condiciones económicas. Dicha cuantía se abonará en concepto de ayuda al transporte, se hará efectiva siempre que no se haya negociado con la representación legal de los trabajadores fórmulas alternativas que sustituyan lo previsto y recogido en este artículo.

No obstante el reembolso de gastos de locomoción no se prevé en casos en que la Empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo como prevé el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia.

Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia prevé el abono del importe total del transporte público más idóneo utilizado, siempre que la distancia desde el domicilio al centro de trabajo sea de al menos 2 Kilómetros. Cuando el personal efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará 0,31 euros/ Km. En términos similares, aunque prevé 0,25 euros por Kilómetro, Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006.

El Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, prevé como compensación por los gastos de desplazamiento un plus de 17,84 euros mensuales para los trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo ubicados en polígonos industriales o más alejados que éstos en el caso de la ciudad de Vitoria, y fuera del caso urbano determinado por el Ayuntamiento respectivo en el caso de otras localidades. Las cuantía de este plus experimentará durante los años 2005 y 2006 los mismos incrementos que experimenten las Tablas generales del Convenio. En términos similares el Convenio colectivo provincial para el sector «confitería, pastelería, bollería y repostería industrial» establece un plus de distancia de 36,81 euros mensuales para el año 2005, para aquellos trabajadores que tengan su domicilio a partir del límite del casco urbano establecido por el Ayuntamiento donde esté ubicado el centro de trabajo. Para los años siguientes se aplicará la subida correspondiente.

El plus de transporte se suele fijar en igual cantidad para todos los niveles y categorías profesionales, como expresamente establece el Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados de Ciudad Real que también prevé un plus de distancia para los trabajadores siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo y siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos Kilómetros del casco urbano, de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, computándose los viajes de ida y vuelta.

- «plus de vestuario» que compensa por la conservación del uniforme de trabajo. Aunque la mayor parte de los convenios consultados opta por facilitar directamente las prendas de trabajo tal es el caso del Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias de la Alimentación de Granada; Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes; V Convenio colectivo nacional de las Industrias de pastas alimenticias; Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de sucedáneos; Convenio colectivo de trabajo para el sector de Chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006; Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava; Convenio colectivo para el sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006; Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense para el año 2006; Convenio colectivo del sector del Aceite y sus derivados; Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados de Ciudad Real; o el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados, el cual además aclara que las prendas de trabajo quedarán siempre de propiedad de la empresa, por ello, el lavado y conservación de estas prendas será a cuenta de la empresa, aunque respecto de las prendas no esenciales podrá la empresa sustituir la obligación de lavado por compensaciones económicas en metálico.

Sin embargo para el Convenio colectivo de trabajo para preparado, empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia las prendas tienen carácter anual de manera que pasado este tiempo serán de propiedad de los interesados, al igual que se prevé en el Convenio colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005. Y para el Convenio colectivo del sector de «Comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados» la conservación y limpieza de las prendas corresponde a los trabajadores. Lo mismo sucede en el Convenio colectivo para las Industrias del Aceite y sus derivados de Córdoba.

Las prendas deberán facilitarse por la empresa en caso en que sea impuesta una determinada uniformidad para realizar las funciones propias del contenido de la prestación tal y como prevé el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

En la misma línea, el Convenio colectivo del sector de Torrefactores de Café y sucedáneos de Valencia prevé que la empresa entregue a todos el personal, que preste servicios, dos equipos de trabajo al año y calzado

adecuado, y que en caso de no suministrarse los trabajadores podrán exigir a las empresas una cantidad por tal concepto. Por su parte el Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia prevé se le abone un mínimo de 215,76 euros anuales en el 2005 al personal de venta y chóferes para la compra de un pantalón, una camisa, un anorak o prenda de agua similar, un par de botas o zapatos, cuya adquisición se efectuará de acuerdo entre las empresas y trabajadores. El incremento fijado para el 2006 es del 3,5%. Para el personal de almacén se prevé que las empresas suministren cada año dos equipos de ropa consistente en una bata y un par de zapatillas.

- las cantidades abonadas como «quebranto de moneda», como las que prevé el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados para los autovendedores como compensación por días efectivamente trabajador en tal función, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos a causa de las circunstancias de su trabajo. También el V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevé una retribución por quebranto de moneda a abonar a los repartidores, ante la posibilidad de que éstos sufran algún tipo de quebranto de moneda consistente en una cantidad, que se indica en el Anexo de condiciones económicas, por entrega efectivamente realizada y comprobada.

Con la misma finalidad según el Convenio colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia todo el personal que realice cobros o pagos percibirá, salvo acuerdo anterior o posterior, la cantidad de 24,39 euros/mes en el 2005. El incremento fijado para 2006 es del 3,5%... El personal que no realice pagos o cobros diariamente pero sí habitualmente percibirá la parte proporcional a los días en que lo haga.

## **6.- Tiempo de trabajo (jornada, horario, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, descansos, vacaciones y permisos)**

*(Iván Antonio Rodríguez Cardo)*

### **a) Jornada (jornada máxima, horas extraordinarias, horario, trabajo nocturno y a turnos)**

El régimen convencional del tiempo de trabajo se encuentra a menudo fragmentado, porque en ocasiones las licencias, sean retribuidas o no, se recogen en un capítulo diferente al de la jornada. Además, no todos los convenios colectivos contienen previsiones sobre el horario y el calendario laboral. Conviene también destacar que el trabajo a turnos y el nocturno no cuentan habitualmente con previsiones específicas en materia de jornada, pues los convenios sólo se ocupan de esos aspectos en su vertiente retributiva. En cambio, suelen encontrarse más previsiones sobre horas extraordinarias, y todas ellas comparten el propósito de reducir, e incluso eliminar, las horas no estructurales.

## **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

Comenzando por los convenios colectivos para las industrias de la alimentación de Almería y Granada, por cuanto constituyen las únicas normas paccionadas de ámbito provincial para el conjunto del sector, ambos contienen una regulación muy similar de la jornada. Los dos fijan la jornada máxima en 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, coincidiendo con las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo que contempla el ET, si bien se prevé expresamente que ese tiempo de trabajo se distribuya irregularmente para mejorar la productividad, respetando una jornada máxima diaria de nueve horas. Todo ello sin perjuicio, como reconocen ambos convenios, de las reducciones de jornada legalmente establecidas con el propósito de compatibilizar la vida laboral y familiar.

Como previsiones particulares, el convenio de Granada, que no precisa el horario, establece una pausa para el bocadillo de veinte minutos, que computan como tiempo de trabajo efectivo. En cuanto al descanso semanal, este convenio dispone que debe disfrutarse también aunque sea necesario cambiar el día por trabajar en domingo, pero el día fijado 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 siete días inmediatamente posteriores.

El convenio de Granada muestra su voluntad de reducir la realización de horas extraordinarias al prohibir las que califica como «horas extraordinarias habituales», aunque admite las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales, entendiéndose por tales las que han de realizarse a consecuencia de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades producto de festividades, vísperas de festividades, etc.

Finalmente, el convenio de Almería incorpora al texto del convenio una costumbre en el sector, que consiste en tomar el desayuno sin interrumpir el trabajo. Además, regula el horario de trabajo, en virtud del cual los trabajadores deben prestar servicios durante siete horas diarias los lunes, martes, viernes y sábados, y durante seis horas los miércoles y jueves; y reconoce también que al inicio de la jornada los trabajadores dispondrán de cinco minutos para el cambio de ropa.

## **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El segundo bloque de convenios colectivos comprende aquéllos de ámbito nacional dirigidos a un subsector de la rama de alimentación, y en concreto los convenios relativos a la fabricación de helados, pastas alimenticias, turrónes y mazapanes, productos cocinados para su venta a domicilio, así como el Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados.

El convenio estatal para la fabricación de helados fija la jornada anual en 1.768 horas anuales, aunque con una distribución irregular, porque en los meses de primavera y verano (de abril a agosto) la jornada semanal se eleva a cuarenta y cuatro horas, trabajando los sábados (un máximo de cuatro horas y en todo caso no más allá de las dos de la tarde), y el resto del año se limita a treinta y siete en horario de lunes a viernes. Esta distribución irregular no rige en Canarias, donde la jornada semanal media se sitúa en cuarenta horas durante todo el año. Se hacen constantes llamamientos a la negociación entre las partes, pero el límite de cuarenta y cuatro horas semanales y la finalización de la jornada del sábado antes de las dos se prevén en el propio convenio como límites indisponibles a esos acuerdos sobre jornada.

Respecto de las horas extraordinarias, se suprimen las horas extraordinarias habituales, pero se permite efectuar horas extraordinarias por fuerza mayor y también estructurales, definiendo estas últimas como las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento que sea preciso para asegurar la producción. Mientras las horas extraordinarias por fuerza mayor son obligatorias, las estructurales son voluntarias y excepcionales, en la medida que sólo se efectuarán cuando no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Se prohíbe en todo caso que el personal que trabaje en el movimiento interior de las cámaras efectúe horas extraordinarias en dicho trabajo, y se precisa que los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás han de flexibilizar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, anticipando la entrada o la salida, a requerimiento de la empresa. Finalmente, se permite –parece más una recomendación- que mediante acuerdo entre empresario y los representantes se establezca como compensación de cada hora extraordinaria un descanso equivalente a 1'75 horas.

Por su parte, el Convenio nacional para la fabricación de pastas alimenticias establece como jornada máxima anual 1.748 horas anuales, en horario de lunes a viernes, salvo pacto en contrario, o salvo que los trabajadores voluntariamente decidan trabajar en fin de semana o hayan sido contratados para prestar servicios esos días. En caso de jornada continuada, la pausa para el bocadillo se sitúa en quince minutos, que no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo salvo, y exclusivamente, para quienes presten servicios en horario nocturno.

Al igual que el convenio para la fabricación de helados, el convenio de fabricación de pastas alimenticias suprime las horas extraordinarias habituales, permite las de fuerza mayor y también las estructurales (por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate) cuando la necesidad no pueda ser cubierta por nuevas contrataciones. Es el trabajador quien decide si prefiere la compensación con descanso o en metálico, pero el convenio fomenta el descanso, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria.

El Convenio colectivo estatal para las industrias de turrone y mazapanes procede a una reducción de la jornada máxima anual, que se situó en 1.776 horas en el año 2005 y se limita a 1.770 a partir del año 2006. La distribución de esa jornada puede ser irregular, respetando en todo caso el máximo de nueve horas ordinarias diarias y concediendo a los trabajadores treinta y seis horas de descanso semanal ininterrumpidas. Se prevé asimismo la posibilidad de ampliar la jornada mediante horas extraordinarias estructurales (avería en las instalaciones, retrasos imprevisibles a causa de abastecimientos de materias primas, etc.). Los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás deberán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello, o anticipar la entrada o salida, alternativamente, a elección de la empresa, mientras que el personal de transporte de larga distancia quedará sujeto al régimen legal específico vigente para el mismo.

El Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio sitúa la jornada máxima anual en 1.788 horas de trabajo efectivo, admitiendo su distribución irregular a lo largo del año, sin vulnerar los períodos de descanso legalmente establecido y sin sobrepasar la jornada máxima diaria de nueve horas de trabajo efectivo. Hay reglas específicas sobre la distribución irregular de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, pues para el cómputo de esa distribución irregular se toma como módulo el trimestre.

En cuanto al horario, que se elaborará mensualmente y se publicará con dos semanas de antelación en el tablón de anuncios; se reconoce el derecho a un horario compatible con las obligaciones lectivas de los trabajadores que realicen estudios oficiales. Para los trabajadores a tiempo parcial, el horario debe publicarse en el tablón, como máximo, el miércoles de la semana anterior. Además, para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas. Respecto de las horas extraordinarias, se prefiere la compensación por descanso –equivalente al tiempo de trabajo extraordinario-, pero se atribuye a la propia empresa la opción de compensar ese trabajo económicamente y no mediante reposo.

El descanso semanal es de dos días, que deben ser continuados dos semanas al mes, y no continuados las otras dos semanas, teniendo la empresa la opción de acumular el descanso por períodos de catorce días. Los turnos de descanso semanal deben rotar entre todos los trabajadores del mismo grupo profesional de cada uno de los centros. El descanso semanal no necesariamente se disfruta en fines de semana, de modo que podría coincidir con un día no laborable; en tal caso, el trabajador tiene derecho al disfrute de ese festivo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente en las fechas que acuerden el empleado afectado y la dirección del centro.

Este convenio recoge asimismo reducciones por lactancia de un hijo menor de nueve meses, mejorando la regulación legal. Cabe, desde luego, la ausencia de una hora con ese propósito, que el progenitor puede sustituir por una reducción de jornada de una hora completa. Lo más novedoso es la concesión de un derecho al traslado de centro de trabajo dentro de la misma

provincia y por el tiempo que duren esas modulaciones de jornada por lactancia; para ello, debe solicitarse durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de concluido el permiso por maternidad.

El Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados no reduce la jornada máxima legal, y por tanto la sitúa en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sea jornada partida, continuada o nocturna, admitiéndose expresamente la distribución irregular. Mediante acuerdo, o según criterio de la empresa en su defecto, y siempre respetando los mínimos legales en relación con los descansos, la jornada puede llegar a nueve horas diarias como máximo en determinados períodos, con posterior compensación. Los trabajadores, además, deben efectuar horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, calificándose como tales las necesarias en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta.

En cuanto al descanso semanal, se disfruta en domingo, salvo que ese día sea festivo, o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador; si hubiera desacuerdo se disfrutarán dentro de los siete días inmediatamente posteriores. Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Junto a los convenios citados, con un ámbito territorial, y en ocasiones funcional, de una amplitud considerable, el sector de la alimentación se encuentra plagado de convenios colectivos para subsectores muy heterogéneos (confiterías, torrefactores de café, fabricantes de galletas, aceites, etc.) y con un ámbito territorial no uniforme (provincial, interprovincial, etc.).

La estructura de esos convenios en materia de jornada es similar a la expuesta en relación con los convenios provinciales para todo el sector o con los convenios estatales para un subsector, pero sus aportaciones son más modestas. Normalmente no se mejora la duración del descanso semanal, ni de la pausa para el bocadillo (que no suele ser considerada como tiempo de trabajo efectivo, aunque hay excepciones, como sucede en Murcia con los convenios para la fabricación de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general o el de la industria pimentonera), ni hay novedades reseñables en cuanto a las horas extraordinarias. Es habitual que se reproduzcan los preceptos legales, incluidos los relativos a reducción de jornada por lactancia; desde luego, pueden encontrarse ocasionalmente previsiones más originales, como las que permiten acumular ese tiempo y disfrutarlo como diez días

laborables de permiso (Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid).

En cualquier caso, es frecuente que la negociación colectiva reduzca la jornada máxima anual, que oscila entre las 1.740 y 1.792 horas en función del convenio, previéndose usualmente la distribución irregular. También se pueden encontrar ejemplos de convenios que amplían la jornada máxima legal en cómputo semanal, como el de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid, que la sitúa en cuarenta y dos horas y treinta minutos de trabajo semanales para los trabajadores diurnos con jornada continuada, aunque la reduce a cuarenta horas si tienen jornada partida y a treinta y seis en el supuesto de jornada nocturna. La distribución irregular de la jornada es previsión habitual en los convenios colectivos, pero no así una jornada continua o reducida en verano, cuya aparición en la negociación colectiva de este ámbito resulta excepcional (Convenio colectivo de aceites y derivados de Málaga o Convenio colectivo del sector fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de Málaga).

El horario de trabajo suele distribuirse de lunes a viernes, aunque en ocasiones también alcanza al sábado (Convenio colectivo para industrias pimentoneras de la Región de Murcia), si bien es habitual cuando tal circunstancia acontece que no se permita el turno de tarde en sábado (Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña). No es infrecuente que en determinados subsectores se preste servicios también en domingo, lo que supone trasladar el descanso semanal a otro día, normalmente el sábado (Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia).

La jornada diaria se sitúa como máximo en nueve horas, sin perjuicio de alguna excepción, pues hay convenios que en determinados períodos permiten configurar una jornada diaria de diez horas (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia), e incluso de doce (Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense).

No suele encontrarse una regulación específica y exhaustiva del trabajo nocturno ni del trabajo a turnos, salvo en el subsector de aceites y derivados (Convenio colectivo de aceites y derivados de Sevilla, Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona o Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén).

Por el contrario, conviene destacar la detallada regulación de las horas extraordinarias en el Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, permitiendo únicamente la realización de esas horas por circunstancias de fuerza mayor, o por otras debidamente justificadas cuyo carácter perentorio haya impedido acudir a nuevas contrataciones. El convenio exige, salvo casos excepcionales, que la realización de horas extraordinarias se compense con descanso. Una regulación similar se contiene en otros convenios, especialmente en el

Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba, que limita a cuarenta el número de horas extraordinarias que pueden compensarse con salario; y el Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real impide realizar más de quince horas extraordinarias estructurales al mes, y más de ochenta al año.

### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

La regulación de la jornada en los convenios de empresa o de grupo en el sector de la alimentación es muy similar a la contenida en los convenios supraempresariales, pactándose con carácter general reducciones sobre la jornada máxima legal. En cualquier caso, es frecuente que los convenios manifiesten su voluntad de establecer una distribución irregular de la jornada (Convenio colectivo del grupo de empresas Fabricantes de Chocolate de Villajoyosa), y que distingan en función de la clase de personal, que tendrá un horario, e incluso una duración de jornada, diferente (Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA, o Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L).

Algún convenio establece una regulación detallada del trabajo a turnos, previendo un turno específico para trabajar en julio, fecha de descanso del resto de trabajadores (Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA.); también desarrolla el régimen de trabajo a turnos, y el del trabajo nocturno, el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA., que reconoce ciertas posibilidades de elección del turno para facilitar su compatibilidad con la formación académica. Y otros convenios prevén la posibilidad de trabajar en sábado, pero únicamente para tareas de mantenimiento, y no de producción, salvo casos excepcionales (Convenio colectivo de la empresa Galletas Gullón, SA.).

El descanso para el bocadillo no siempre es considerado tiempo de trabajo efectivo (Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L). En cualquier caso, hay interrupciones específicas en trabajos de especial penosidad o peligrosidad, que tienen la consideración de trabajo efectivo; así sucede en el Convenio colectivo para la empresa Internacional Olivarera, S.A., que reconoce tal carácter al obligatorio descanso de diez minutos cada dos horas que debe disfrutar el personal que trabaje en cintas de escogido.

No suele haber regulación expresa del descanso semanal, cuyo régimen jurídico se rige por el ET. En realidad, los convenios de ámbito empresarial únicamente mencionan el descanso semanal cuando excepcionan su carácter ininterrumpido o cambian el domingo como día de disfrute (Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla o Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L).

### **b) Fiestas**

#### **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

El convenio para las industrias de la alimentación de Granada -no así el de Almería, que no amplía el elenco de fiestas establecido legalmente- considera fiesta la tarde del día 3 de mayo en Granada y en las provincias

donde ese día sea festivo; los trabajadores que presten servicios en otras localidades disfrutarán como fiesta, previo acuerdo con el empresario, la tarde en la que se celebre una fiesta en esa localidad. También se trabaja media jornada, y por tanto un máximo de cuatro horas, el 24 de diciembre, debiendo prestar servicios por la mañana los trabajadores que en esa fecha tengan turno de tarde.

El 1 de enero será fiesta no compensable en metálico, salvo en el sector de pastelería artesana. La tarde del viernes de Corpus será festiva en Granada –y en las localidades donde celebren esa fiesta- a partir de las dos de la tarde, mientras que en el resto de localidades será festiva la tarde anterior o posterior a la correspondiente fiesta local; no obstante, en el sector de pastelería se trabajará la tarde de este día cuando las razones de producción así lo exijan, siendo compensados por ello los trabajadores con un día más de vacaciones. Ambos convenios prevén la compensación con descanso de alguna de las catorce fiestas laborales no disfrutada, pero mientras el convenio de Granada dispone que sean compensadas con dos días laborables, el de Almería reduce esa compensación a un solo día laborable.

#### **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados señala el domingo como día de descanso semanal, salvo que ese día sea festivo, o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores. Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Estos convenios no se pronuncian expresamente sobre fiestas con carácter general, aunque pueden encontrarse excepciones. A modo de ejemplo, el Convenio colectivo para el sector de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general para la Región de Murcia, reconoce a los trabajadores con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat el derecho a disfrutar de cinco días laborables retribuidos dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, días que no se computan para reducir la jornada anual establecida; el Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava reconoce como fiesta el segundo lunes del mes de mayo con motivo de la festividad del Patrón del Gremio; y el Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia hace lo propio con el segundo día de la Pascua Navideña, al igual que el Convenio colectivo para industrias

pimentoneras de la Región de Murcia, de modo que a partir de esos convenios los trabajadores tienen derecho a quince fiestas al año.

Algún convenio colectivo prevé expresamente que no se disfruten los días de fiesta por las especiales características del sector, regulando la compensación económica a la que el trabajador tiene derecho (Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid).

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

No suele haber previsión específica de fiestas en los convenios de empresa, salvo excepciones, que consisten en declarar no laborables determinados días, coincidentes normalmente con celebraciones navideñas (Convenio colectivo de la empresa Envasados Canarios, SA.). Otros convenios declaran laborables esos días, pero fijan una jornada reducida (Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA.).

### **c) Vacaciones**

#### **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

Los dos convenios colectivos provinciales para las industrias de la alimentación de Almería y Granada fijan las vacaciones en treinta días al año, aunque el convenio de Granada es mucho más detallado que el de Almería, que sólo precisa que el disfrute de las vacaciones no puede comenzar en un día festivo o señalado para descanso semanal. El convenio de Granada, por su parte, dispone que el período de vacaciones no puede comenzar en víspera de día no laborable, ni en víspera de festivo, y que esos treinta días son naturales y se disfrutan ininterrumpidamente.

#### **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El Convenio estatal para la fabricación de helados dispone que las vacaciones consistirán en treinta días naturales ininterrumpidos –comenzando a computarse el primer día laboral de la semana en que se inicie el período vacacional-, que por las características de la actividad deben disfrutarse durante los meses de otoño e invierno (en turnos rotatorios anualmente dentro de cada sección), pues en ningún caso se admiten las vacaciones entre los meses de abril a agosto, salvo en los centros radicados en Canarias, donde los meses excluidos a estos efectos son únicamente uno de verano y otro de invierno a determinar entre las empresas y los representantes de los trabajadores. Junto a este período, el convenio reconoce cinco días adicionales de vacaciones –dos en los centros de trabajo de Canarias- a disfrutar en fechas pactadas entre empresario y trabajador, aunque preferentemente entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

El convenio estatal para la fabricación de pastas alimenticias reconoce treinta días de vacaciones anuales, y además marca unas pautas de

distribución, ya que al menos veintiuno de esos días deben disfrutarse ininterrumpidamente durante los meses de julio y agosto, mientras que el resto deben disfrutarse en días laborales a convenir entre las partes. Se dispone asimismo que el período vacacional no puede coincidir con el permiso por maternidad, de modo que las vacaciones comienzan al concluir dicho permiso.

El Convenio estatal para las industrias de turrone y mazapanes no se limita a conceder treinta días naturales de vacaciones al año, sino que prescribe que el trabajador tiene derecho a disfrutar de un mínimo de veintidós días laborables; el Convenio colectivo de industria y comercio de alimentación de Guipúzcoa sitúa ese mínimo en veintiséis días laborables y el Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén, en veintiocho. El momento de disfrute debe ser pactado, pero no puede coincidir con un período de campaña; además, si el trabajador no puede disfrutarlas en el turno adjudicado –cuando se hayan programado turnos de vacaciones- por haber sufrido un accidente de trabajo, puede acordar con la empresa el disfrute en otro momento, siempre que las circunstancias lo permitan y el período elegido se encuentre dentro del año natural. Los trabajadores que no presten servicios en la empresa durante todo el año tienen derecho a vacaciones en proporción al tiempo trabajado, calculándose esa proporción por doceavas partes y computándose como mes completo la fracción superior a quince días.

El Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio eleva la duración de las vacaciones a treinta y un días naturales al año, que se disfrutan en turnos durante los períodos que no se consideren de mayor productividad. En caso de que durante el período vacacional exista algún día no laborable oficial, no coincidente con el descanso semanal habitual, se compensarán dichos días con otros suplementarios, cuyas fechas de disfrute serán pactadas con la empresa. Si durante el disfrute de vacaciones coincide algún festivo, el trabajador tiene derecho a disfrutar esos días durante el primer trimestre del ejercicio siguiente en las fechas que acuerden el empleado afectado y la dirección del centro.

El Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados se limita a conceder treinta días de vacaciones anuales.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Con carácter general estos convenios no mejoran la duración de las vacaciones establecida legalmente –o la sitúan en treinta y un días, como el Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid-, y normalmente prevén su disfrute ininterrumpido durante la época estival (rotando el mes de disfrute), aunque también es frecuente limitar a veintiuno los días disfrutados en verano, y reservar nueve días de vacaciones para la época de Navidad (el Convenio colectivo para el sector de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general para la Región de Murcia permite incluso acumular para el año

siguiente las correspondientes al período vacacional de Navidad en caso de que no hayan podido ser disfrutadas por enfermedad o accidente).

Conviene citar, no obstante, algunas excepciones interesantes, ya que algunos convenios (torrefactores de café y sucedáneos de Valencia o torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña) aumentan la duración de las vacaciones cuando el trabajador no pueda disfrutarlas en período estival, tratando de compensar ese presumible perjuicio con un mayor descanso, y otros fijan las vacaciones en atención a un número mínimo de días laborables (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia). Varios convenios exigen que el período vacacional comience en lunes (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Zaragoza).

Mucho más detallado es el Convenio colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia, que no sólo aumenta a treinta y dos días la duración de las vacaciones, sino que contiene reglas para alterar las fechas de su disfrute cuando coincidan con una situación de incapacidad temporal (también en ese sentido, Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia o Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña), si bien en ocasiones ese cambio depende de que la incapacidad temporal derive de contingencia profesional (Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo).

También pueden encontrarse reglas de ese calado para la coincidencia con maternidad (Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona), e incluso se reconoce el derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el descanso por maternidad (Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia), aunque siempre dentro del año natural (Convenio colectivo para manipulado, aderezo, relleno y deshuesado de aceitunas de Murcia o Convenio colectivo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona).

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

No hay novedades relevantes en el ámbito de la empresa, de modo que las vacaciones se limitan a treinta días, con previsión en su caso de disfrute de veintiún días ininterrumpidos en verano y el resto en otra época, fijándose el mes de disfrute conforme a un criterio rotatorio. También hay ejemplos de convenios que exigen el disfrute de un mínimo de días laborables, normalmente veintidós (Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA., que establece reglas de compatibilidad entre vacaciones y la incapacidad temporal o la maternidad), aunque alguno llega incluso a veintiséis (Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA).

Otros convenios concretan los períodos de disfrute de vacaciones, con el fin de controlar el momento de paralización absoluta de actividades, y así proceder a tareas de mantenimiento (Convenio colectivo de Galletas Artiach,

SA), y excepcionalmente se establecen turnos de vacaciones de verano e invierno (Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, SA.).

#### **d) Permisos**

##### **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

Con carácter general, tanto el convenio para las industrias de la alimentación de Granada como el de Almería mejoran la regulación legal relativa a permisos o licencias, ampliando su duración. Por ejemplo, el convenio de Granada reconoce dieciséis días por matrimonio, y el de Almería diecisiete. Ambos permiten dos días por traslado de domicilio y aumentan la duración del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad de un allegado, que en ambos convenios llega hasta el tercer grado (cuatro días ampliables a seis en el convenio de Granada y tres días ampliables a cinco en el de Almería, aunque si se trata del fallecimiento de un pariente en tercer grado el convenio de Almería sólo reconoce un día). Los dos convenios contemplan también días de asuntos propios retribuidos (cinco días el convenio de Granada y un día el de Almería). El convenio de Almería prevé además diez días anuales de permiso sin retribución a los que el trabajador tiene derecho siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

##### **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El convenio para la fabricación de helados establece como permisos o licencias los recogidos en el art. 37.3 ET –con alguna excepción, pues no se alude a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto-, aunque mejorando alguno de ellos (tres días por nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar, si bien con matices para los parientes por afinidad en función de si se ha producido el fallecimiento o únicamente se padece una enfermedad). A estos permisos se añade el día concedido por matrimonio de padres, que coincidirá con el de la celebración del mismo. Se reconoce también un permiso para presentarse a exámenes en centros oficiales, incluidos los destinados a la obtención del permiso de circulación, pero con unos límites máximos (doce días por año con carácter general, y seis para los que tengan por objeto la obtención del carné de conducir).

Respecto de los permisos para consultas médicas, el convenio reconoce como permiso retribuido el tiempo dedicado a acudir a la consulta del médico, incluso cuando habiendo obtenido el volante para el especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad. Además, el trabajador tiene derecho a una licencia retribuida de hasta cuatro horas anuales para acompañar a sus hijos menores al pediatra.

El convenio colectivo para la fabricación de pastas alimenticias sigue el guión del art. 37.3 ET, pero mejora alguno de esos permisos. En caso de matrimonio reconoce dieciséis días, además de un premio de nupcialidad por importe de 106,64 euros. El nacimiento de un hijo y la enfermedad grave o

fallecimiento de parientes dan derecho a un permiso de tres a cinco días (dependiendo de la necesidad de desplazamiento, y fraccionable en caso de enfermedad), permiso que se extiende también a las uniones de hecho. La licencia se limita a dos días para los parientes por afinidad y los abuelos consanguíneos. Se reconoce además el permiso de un día al año por asuntos propios, y una licencia de dos horas retribuidas para acompañar al médico a familiares de primer grado y dependientes.

El convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes recoge los permisos clásicos, con alguna mejora. El trabajador tiene derecho a dieciocho días naturales en caso de matrimonio, o la parte proporcional cuando no haya completado el primer año de servicios para la empresa; tres días naturales –cuatro si se requiere desplazamiento- en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes. Se precisa que una misma enfermedad grave solamente dará derecho a un permiso al año, y que las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social tendrán el carácter de faltas justificadas, si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables. Las licencias por estudios se limitan a un máximo de diez días por año; la limitación de tiempo no significa que el trabajador no tenga derecho a un permiso si necesita ausentarse del trabajo en más ocasiones, sino que ese permiso adicional ya no es retribuido. En este convenio para las industrias de turrónes y mazapanes el carácter retribuido de la licencia no depende únicamente de su sujeción al límite temporal, sino también de la acreditación de la asistencia al examen y de que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se hayan aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes. No se incluyen en esta licencia los exámenes destinados a la obtención del permiso de conducir –que pueden ser objeto de licencias sin sueldo, pero siempre fuera de campaña- o las pruebas que el trabajador debe afrontar para incorporarse a otra empresa.

Este convenio reconoce también la posibilidad de solicitar licencias sin sueldo –y con baja en la Seguridad Social- a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, aunque la licencia puede ser rechazada si no se justifica el motivo y/o no lo permiten las necesidades de la empresa. La licencia no puede ser inferior a quince días naturales, ni superior a sesenta, y no se puede volver a solicitar hasta que transcurran dos años desde la última concedida.

Pese a que el convenio tiene ámbito nacional, la importancia de la provincia de Alicante en la fabricación de turrónes justifica ciertas previsiones particulares, que afectan a las licencias. A modo de ejemplo, la licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes se eleva a cinco días en caso de desplazamiento; y se concede un día natural de licencia por matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos.

El Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio mejora la regulación legal en algunos aspectos, ampliando la licencia por enfermedad de parientes, que oscilará entre tres y cinco días en función de la necesidad de desplazamiento. El trabajador podría incluso ampliar esos días de permiso si las circunstancias le obligasen, debiendo recuperar el exceso de tiempo de permiso. Se reconoce también un

permiso de un día natural por la boda de hijos, hermanos o padres, y el tiempo necesario para acudir al médico especialista. Se dispone que en caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquéllas que conlleven un mayor número de días de disfrute. Finalmente, con el propósito de formar a encargados y subencargados, las empresas deben dedicar a esa formación cinco horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral durante los primeros diez meses del contrato o del ascenso, las cuales podrán ser acumuladas por la empresa en los períodos que estime convenientes en atención a necesidades organizativas o productivas de la misma; disfrutarán del mismo permiso los repartidores y los auxiliares de tienda y ayudantes durante los dos primeros meses de contrato.

El Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados no es original en este punto, pues se limita a reproducir, con finalidad pedagógica, la regulación de los permisos –y las reducciones por lactancia- reconocidas por el ET, sin establecer mejoras.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

En materia de licencias se aprecia una mayor diversidad, ya que no sólo se mejora la duración de alguno de los permisos reconocidos en el ET, sino que se crean permisos nuevos. Normalmente se amplía la duración de los permisos por enfermedad grave o muerte de parientes –aunque se hacen diferencias entre parientes de primer grado y parientes de segundo o ulterior grado-, y suele concederse un día de permiso para acudir a la boda de un hijo, hermano o nieto (o incluso de los padres y hasta de parientes en segundo grado, como sucede en el Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña).

En ocasiones se concede también un permiso retribuido para efectuar las pruebas dirigidas a la obtención del permiso de circulación, o para obtener el carné de manipulador de alimentos si el puesto de trabajo lo exige (Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid). Desde luego, también hay convenios que contemplan como permiso retribuido –o en ocasiones no retribuido- determinados días de «asuntos propios» (algunos convenio prohíben el disfrute para concatenar vacaciones o festivos entre sí o con fines de semana, como sucede con el Convenio colectivo para industrias pimentoneras de la Región de Murcia; otros, como el Convenio colectivo de aceites y derivados de Granada o el Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona, reconocen, en cambio, la posibilidad de disfrutar de los puentes, sin imputar ese tiempo a los permisos por asuntos propios), y es muy habitual la regulación detallada de las licencias por necesidad de atención médica, bien propia del trabajador, bien de un hijo menor. Como anécdota, el Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia aumenta la duración del permiso por matrimonio a veinte días únicamente en caso de que no se trate para el trabajador de primer matrimonio, sino de segundas o ulteriores nupcias.

En algunos casos la regulación es muy exhaustiva, como sucede con el Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, que reconoce que en el supuesto de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, el trabajador podrá trasladar uno de los dos días naturales al primero hábil de Registro Civil contado a partir del alumbramiento, así como un día natural por bautizo o comunión de hijo, cuando coincida con un día laborable (también reconociendo permiso por comunión de un hijo, Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba).

El Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña permite acumular al permiso por matrimonio el período de vacaciones devengadas. Por último, hay convenios que condicionan el mantenimiento de los derechos salariales en caso de permisos por asistencia a exámenes a resultados académicos exitosos (Convenio colectivo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona), o que limitan esos derechos a un número máximo de permisos por esa circunstancia (el Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real sólo reconoce como licencia retribuida diez permisos anuales por exámenes).

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

Los convenios de ámbito empresarial siguen como regla general las mismas pautas que los convenios de ámbito superior, aumentando ligeramente la duración de los permisos y, en su caso, creando otros nuevos; es habitual que se limite el carácter retribuido de las licencias por exámenes a un determinado número al año, y que se condicione a resultados académicos satisfactorios; se suelen excluir los exámenes para la obtención del carné de conducir (Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, SA.). También hay convenios que reconocen días de descanso específicos para poder disfrutar de puentes (Convenio colectivo del grupo de empresas Fabricantes de Chocolate de Villajoyosa). Algunos convenios, además, prevén licencias sin sueldo de hasta sesenta días de duración con baja en la Seguridad Social (Convenio colectivo de la empresa Chocolates del Norte). A modo curiosidad, el Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L aumenta a dos días el permiso por traslado solamente si el trabajador tiene hijos a cargo.

Los permisos necesarios para disfrutar de atención médica, o acompañar a un hijo para que la reciba, son también objeto de regulación, en algún caso de forma generosa, y en otros limitando su alcance (el Convenio colectivo Natra Cacao, SL únicamente reconoce el permiso para acompañar al médico a un hijo menor de catorce años cuando ese hijo haya sido declarado minusválido, mientras que el Convenio colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL, sólo concede al trabajador diez horas anuales con ese fin, y el Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA, seis; el Convenio colectivo del Grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas extiende ese derecho a obtener una licencia retribuida a quienes deban acompañar a recibir asistencia sanitaria a mayores de sesenta y cinco años).

En esta línea restrictiva, puede encontrarse algún convenio que limita el carácter retribuido de la licencia para que el propio trabajador reciba atención

médica, de modo que a partir de un número de horas al año la ausencia al trabajo por necesidad de atención médica se tramitaría a través de una licencia sin retribución (Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla, que fija el límite en dieciséis horas anuales); en algún caso, se especifica que la licencia por atención médica sólo es retribuida cuando no exceda de media jornada (Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, SA.). En ocasiones, estas limitaciones se refieren únicamente a la atención prestada por el médico de cabecera, de modo que se mantiene el carácter retribuido del permiso cuando el trabajador acude al especialista (Convenio colectivo del grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas).

Los permisos por asuntos propios suelen tener carácter no retribuido (Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, SA.). Algún convenio crea licencias sin sueldo de larga duración con el fin de superar problemas personales, como el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, que puede justificar un permiso de esa índole de hasta tres meses (Convenio colectivo de la empresa Productos Alimenticios La Bella Easo, SA.).

## **7. Derechos fundamentales de los trabajadores (igualdad de trabajo y otros)**

*(Iván Antonio Rodríguez Cardo)*

Los convenios colectivos del sector de la alimentación se caracterizan por su extraordinaria parquedad en materia de derechos fundamentales. Por ejemplo, no se encuentra una regulación sobre el derecho a la intimidad o a la libertad de expresión, ni siquiera desde la perspectiva del poder de dirección empresarial. El control de la prestación laboral no es abordado directamente por estos convenios colectivos, de modo que, en suma, la regulación de los derechos fundamentales se limita a cuestiones relativas a los principios de igualdad y no discriminación.

Sin embargo, ni siquiera en esa materia la negociación colectiva del sector de la alimentación se muestra prolija, y se limita a alguna declaración de principios general, y a la excepcional previsión de comisiones paritarias para estudiar las vías que deben conducir a la consecución de una igualdad real. En verdad, las previsiones más habituales que atañen a derechos fundamentales se refieren a los derechos, facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores, que no serán objeto de tratamiento en este momento, sino en el epígrafe 14 relativo a los derechos colectivos.

A la postre, la incidencia de los convenios colectivos objeto de estudio sobre los derechos fundamentales, o sobre otros derechos constitucionales diferentes a los establecidos en los arts. 35 y 37 CE, es muy reducida, salvo que se busquen afectaciones indirectas, plasmadas en el reconocimiento a los convivientes de hecho de los mismos derechos que a los cónyuges (generalmente en materia de permisos), o en determinadas previsiones de promoción de lenguas autonómicas.

## **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

En la línea expuesta, ni el convenio colectivo de Almería ni el de Granada contienen una regulación que conecte con los derechos fundamentales, más allá de lo que pueda afectar al derecho de libertad sindical la determinación del régimen jurídico de la representación de trabajadores que se efectúa en ambos convenios.

## **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

Por su ámbito de aplicación, los convenios de ámbito nacional suelen contener cláusulas más genéricas que los convenios de ámbito inferior, y entre esas cláusulas se recogen en muchas ocasiones declaraciones de principios muy poco frecuentes en convenios provinciales, y prácticamente inexistentes en convenios de empresa, pues las prioridades de los negociadores difieren en función del ámbito.

Así se explica que el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados contenga una cláusula de no discriminación laboral por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., de modo que el trabajador no puede sufrir perjuicios en aspectos tales como el salario, el puesto de trabajo, la categoría o cualquier otra circunstancia, y las diferencias deben justificarse en un elemento objetivo, como sucede con los derechos derivados de la maternidad.

Junto a esta cláusula general se establecen previsiones que conectan con los derechos fundamentales, como la atribución a la empresa de la facultad de comprobar la veracidad de las dolencias en supuestos de incapacidad temporal, de forma que la negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico propuesto por la empresa provocará la cesación del devengo de la mejora voluntaria.

Por su parte, el Convenio colectivo nacional para la fabricación de pastas alimenticias establece como principio sobre el que debe pivotar la actuación de la empresa el de igualdad de oportunidades en el empleo. En consecuencia, los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se comprometen a fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, pues consideran que la discriminación positiva contribuye a conseguir un mayor equilibrio social. Con este propósito, se recomienda a las partes que elaboren planes de igualdad de género.

El Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes no recoge como principio general de actuación el de promoción de la igualdad, aunque prevé la constitución de una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Las pretensiones de los convenios anteriores resultan, en general, modestas en este ámbito, pero al menos aluden a los principios de igualdad y no discriminación. Ni siquiera se produce esa mención en el Convenio colectivo

estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio y en el Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados, que no incluyen en su regulación precisiones que afecten a derechos fundamentales.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

En este nivel las previsiones sobre derechos fundamentales no abundan, si bien se puede encontrar alguna referencia a la igualdad salarial, como sucede en el Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Valencia, que recoge la regla de a igual trabajo igual salario «sin discriminación alguna». Debe también destacarse el Convenio colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona, que contiene una cláusula general de igualdad por razón de sexo, y exige posteriormente una igualdad retributiva real entre hombres y mujeres. Una regulación similar, cláusula general de igualdad y especificación en materia salarial, se contiene en el Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid y en el Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia.

Uno de los convenios más desarrollados en este punto es, posiblemente, el Convenio colectivo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona, en el que no sólo se reconoce el derecho de la mujer a un trato libre de discriminaciones en el acceso al trabajo y en la retribución, sino que también se mencionan el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, en concreto para proscribir tanto el acoso moral como el acoso sexual en el trabajo. Por su parte, el Convenio colectivo de industria y comercio de alimentación de Guipúzcoa rechaza toda discriminación por razón de sexo, edad o estado civil, «quedando expresamente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa, en razón de sexo o estado civil».

En cualquier caso, la cláusula más genérica de reconocimiento de los principios de igualdad y no discriminación se encuentra en el Convenio colectivo de aceites y derivados de Valencia, que explícitamente dispone que el «presente convenio se basa en la no discriminación en ningún aspecto de la relación laboral, por la razón de sexo, religión, color, raza y afiliación sindical o política, así como de su ideología».

Dentro de esa vertiente del reconocimiento de la igualdad de trato y no discriminación, pueden encontrarse medidas de promoción e integración del minusválido. En este sentido, algunos convenios reconocen al trabajador que sufra reducciones en su capacidad de trabajo a consecuencia de una contingencia de origen profesional el derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo acorde con esa disminución de capacidad sobrevenida (Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava, Convenio colectivo de industria y comercio de

alimentación de Guipúzcoa y Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba).

Por otro lado, prácticamente todos los convenios equiparan a las parejas de hecho y al matrimonio en materia de licencias, aunque en algunos casos es requisito ineludible la inscripción en un registro público creado al efecto (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña); en otros, en cambio, se admite la acreditación de esa circunstancia por otras vías (Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona). En ocasiones, se equipara a la pareja de hecho con un pariente por afinidad (Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia). Algún convenio colectivo excluye de esta equiparación la licencia por matrimonio, pues no se entiende equivalente la inscripción en el registro correspondiente (Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona).

Finalmente, también presentan una vinculación evidente con la Constitución las cláusulas de normalización lingüística que contienen muchos convenios colectivos suscritos en CCAA con idiomas cooficiales. En algunos casos se trata de garantizar una equiparación total entre ambas lenguas, recomendando que la comunicación de la empresa con los trabajadores tenga lugar tanto en castellano como en la lengua autonómica (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia o Convenio colectivo de industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa).

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

Los derechos fundamentales no son objeto de regulación convencional tampoco en el ámbito empresarial. No obstante, algunos convenios de empresa establecen cláusulas de reconocimiento genérico de la igualdad mucho más elaboradas que las de los convenios provinciales. En concreto, el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA. no sólo encomienda a las partes «poner especial cuidado en la aplicación del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, raza, edad, origen, estado civil, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral, para el total cumplimiento de los preceptos constitucionales», sino que a tal efecto ordena la constitución de una Comisión para la igualdad de oportunidades, que actúa en todas las fases de la relación laboral, incluida la selección del personal (una declaración genérica de igualdad, aunque sin creación de una Comisión para velar por la igualdad, se recoge en el Convenio colectivo para la empresa Internacional Olivarrera, S.A.).

Por otra parte, algún convenio atribuye al trabajador discapacitado el derecho al cambio de puesto de trabajo (Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA), y en especial se reconoce la preferencia para ocupar vacantes a quienes sean declarados en situación de incapacidad permanente total (Convenio colectivo de la empresa productos alimenticios La Bella Easo, SA.). Y también pueden encontrarse ejemplos de equiparación

entre matrimonios y uniones de hecho (Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla).

## **8.- Prevención de riesgos laborales**

*(Iván Antonio Rodríguez Cardo)*

En mayor o menor medida, los convenios colectivos del sector de la alimentación contienen reglas o pautas dirigidas a garantizar una adecuada prevención de riesgos laborales. En ocasiones son medidas enmarcadas en un capítulo específico destinado a mejorar la «seguridad e higiene en el trabajo», y en otras preceptos incorporados de forma un tanto asistemática en capítulos relativos a la regulación de otros aspectos de la relación de trabajo.

Algunos convenios pretenden ofrecer una regulación general, reproduciendo literalmente la ley en esa función pedagógica tan propia de la negociación colectiva actual. En cualquier caso, y sin lugar a dudas, la previsión más frecuente en esta materia es la dirigida a regular el reconocimiento médico al que deben someterse los trabajadores.

Junto a ese tipo de cláusulas son también habituales las que tratan de proporcionar mejores medios a la representación de los trabajadores, y en general a quienes tienen responsabilidades en el ámbito empresarial, para evitar los accidentes, y con ese propósito se constituyen comisiones paritarias que deben estudiar los riesgos laborales y la manera de evitarlos en el ámbito del convenio.

Finalmente, podrían tener incidencia en materia preventiva las previsiones relativas a ropa de trabajo, que prácticamente se contienen en todos los convenios colectivos de este sector. Tales previsiones se enmarcan habitualmente en el capítulo que regula el salario, como suplidos, pero eventualmente han de merecer atención desde la perspectiva preventiva, especialmente en aquellas empresas donde la indumentaria reduce o elimina determinados riesgos (en la alimentación, ropa de abrigo en caso de entrada en cámaras frigoríficas, por ejemplo).

### **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

El convenio provincial para las industrias de alimentación de Granada dedica varios preceptos a la prevención de riesgos laborales. En principio, remite a las normas legales y reglamentarias en materia preventiva, y en particular a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Junto a esa norma, el convenio remite asimismo a los reglamentos estatales y autonómicos que regulan la manipulación de alimentos, e incluso al Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

El convenio establece una revisión médica anual voluntaria para todos los trabajadores, garantizando la confidencialidad, y otro reconocimiento médico particular para quienes tratan de obtener o renovar el carné de manipulador de

alimentos. Este último, probablemente, no puede catalogarse como una medida de prevención de riesgos laborales, sino más bien de protección del consumidor o de higiene alimentaria.

En cuanto a la composición y competencias del Comité de Seguridad y Salud, se efectúa una remisión a la Ley de Prevención. El convenio reconoce también, en los mismos términos que la legislación estatal, el derecho de los trabajadores a ser informados de los riesgos laborales, formados en materia preventiva y el derecho al cambio de puesto de los trabajadores especialmente sensibles. Se recuerda asimismo la obligación empresarial de cumplir las medidas preventivas de todo orden, ya se trate de las que afectan al acondicionamiento de instalaciones empresariales, ya se trate de la manipulación de cargas o de la utilización de equipos con pantallas de visualización. Se atribuye, por último, el derecho a la participación en materia de prevención, y se garantiza la presencia y las posibilidades de actuación de los delegados de prevención, todo ello en los términos recogidos en la Ley de Prevención.

Por su parte, el Convenio para la industria de la alimentación de Almería dedica su Título XI a la «seguridad e higiene en el trabajo», remitiendo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Curiosamente, exige que el trabajador se someta al reconocimiento médico, tanto con carácter previo al inicio de la relación laboral, como en todas las revisiones anuales, y califica la negativa como falta muy grave, sin justificar el porqué de la obligatoriedad. Por último, el convenio exige a las empresas que proporcionen una formación adecuada en materia de higiene alimentaria a los manipuladores de alimentos, si bien, como se dijo, no es ésta una verdadera medida de prevención de riesgos laborales.

#### **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados contiene dos previsiones en esta materia. La primera de ellas remite a la legislación vigente para cualquier aspecto relativo a la «seguridad e higiene». La segunda se detiene en los reconocimientos médicos, de periodicidad anual, y en los que se deja al criterio médico la realización de las siguientes pruebas: audiometrías, revisiones oftalmológicas y electrocardiogramas. Si de esos resultados, de los que debe informarse al trabajador, se desprende la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa debe proceder a él.

El Convenio colectivo nacional para la fabricación de pastas alimenticias es mucho más parco, y se limita a efectuar una referencia genérica a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos, sin mayores precisiones. Más modesta es la regulación del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes, que ni siquiera efectúa una remisión genérica a la legislación, sino que ordena constituir una comisión paritaria para «estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las especialidades del sector y en su caso incorporarlas al texto del convenio».

Comoquiera que el Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados no contiene tampoco previsiones en esta materia, más allá de la obligación de someterse a un reconocimiento médico antes del ingreso y a otro anual de forma obligatoria (so pena de incurrir en falta muy grave), el convenio estatal más relevante en el campo de la prevención de riesgos es el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, que dedica su capítulo VIII a esta materia, capítulo que cuenta con una exposición de motivos en la que las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales «sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral», y a tal fin se ordena la creación de una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud laboral, cuyos miembros están autorizados para acceder libremente a las empresas del sector con el fin de comprobar el cumplimiento de la legislación preventiva, entre otras competencias de información y asesoramiento.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

La prevención de riesgos laborales no es una materia especialmente relevante en estos convenios. Algunos ni siquiera la mencionan (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid), al margen de lo que pudiera derivarse de la regulación sobre prendas de trabajo (que en este sector tiene una dimensión más cercana a la seguridad alimentaria que a la prevención de riesgos laborales), y otros se limitan a remitir a la legislación estatal en materia preventiva. En realidad, muchos convenios prestan más atención a las medidas de higiene industrial y seguridad alimentaria que a la propia prevención de riesgos laborales, y por ello regulan de forma más prolija los derechos y obligaciones de los manipuladores de alimentos que los del resto de personal (Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid); se explica así que entre las medidas de seguridad y salud en el trabajo se recojan a menudo previsiones sobre higiene personal (Convenio colectivo del sector fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de Málaga).

No obstante, pueden encontrarse excepciones, pues ciertos convenios colectivos establecen una regulación detallada de los derechos y obligaciones en materia preventiva, normalmente reproduciendo las previsiones legales pertinentes. En tales casos, suele constituirse una comisión paritaria específica encargada de estudiar los riesgos y proponer medidas preventivas adecuadas, así como participar en la formación y asesoramiento en esta materia. Algún convenio llega a crear incluso órganos representativos específicos en materia de prevención, como puede comprobarse en el Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña, donde se regula la figura del delegado de prevención de sector como órgano de representación sectorial de los trabajadores, encargado de la vigilancia del cumplimiento de las normas preventivas, del asesoramiento, e incluso de la mediación en conflictos cuando le sea solicitada.

En un sentido análogo, el Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid prevé que en todo centro de trabajo debe existir un comité de salud laboral en el que los representantes de los trabajadores serán elegidos por el comité de empresa, los delegados de personal o por votación de los trabajadores; ese órgano tiene derecho a conocer toda la información relevante en materia preventiva, puede exigir medidas específicas de vigilancia y protección en determinados puestos que entrañen riesgo para la salud del trabajador, e incluso puede ordenar la interrupción del trabajo.

No obstante, con carácter general los convenios no suelen crear representaciones específicas de los trabajadores en materia preventiva; en su caso, recuerdan la necesidad de designar delegados de prevención o un Comité de Seguridad y Salud, pero remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava). Resulta bastante frecuente, cierto es, que las partes creen un órgano específico a nivel sectorial para estudiar las condiciones del sector en cuestiones de prevención y asesorar a empresarios y trabajadores (por ejemplo, Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo).

Es habitual, en cualquier caso, prever revisiones médicas periódicas, y en algún caso se recuerda la necesidad de remitir a los representantes información sobre las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Valencia), o se hace hincapié en el carácter necesariamente excepcional de los trabajos tóxicos o peligrosos (Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid). Conviene destacar que es muy escaso el número de convenios colectivos que elaboran una lista de trabajos penosos, insalubres, nocivos o peligrosos (Convenio colectivo de aceites y derivados de Sevilla o Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén); en estos convenios, por cierto, algunas de las prendas de trabajo que el empleador debe proporcionar están en directa relación con la prevención de riesgos, porque los guantes, mascarillas y otras prendas tratan de reducir el riesgo de que el trabajador sufra un accidente, y no evitar el riesgo que para el alimento supone la manipulación por parte del trabajador.

Respecto del reconocimiento médico, suele fijarse su periodicidad, normalmente un año (el Convenio colectivo de aceites y derivados de Málaga y el Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real prevén expresamente la periodicidad semestral para los trabajos tóxicos o peligrosos), y a veces (sobre todo en los que provienen del País Vasco) su contenido. En este sentido, el Convenio colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia dispone que ese reconocimiento consistirá, al menos, en análisis de sangre y orina y presión arterial, mientras que el Convenio colectivo de industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa establece como contenido mínimo un análisis de sangre y orina, vista, oído, corazón y tensión arterial, así como una revisión ginecológica para las mujeres; por su parte, el Convenio colectivo de

aceites y derivados de Córdoba exige la realización de análisis de sangre y orina, de un chequeo de corazón y pulmón y de un chequeo de vista y oído.

Destaca, sin duda, el hecho de que varios convenios colectivos establezcan el carácter obligatorio de esos reconocimientos para todos los puestos de trabajo (Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava), hasta el punto de que se afirma que ningún trabajador puede ser admitido en la empresa sin ser sometido a un previo reconocimiento médico (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia); en otros, sin embargo, se remite expresamente a la Ley de Prevención para justificar el carácter voluntario del reconocimiento (Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense o Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia).

Uno de los instrumentos más desarrollados en esta materia, y que por ello merece un comentario detallado, es el Convenio colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona. En primer lugar, crea en el ámbito del convenio una comisión de salud y prevención de riesgos encargada de velar por el desarrollo y la planificación de una política preventiva en cada empresa afectada por el convenio; entre otras medidas, esa comisión debe comprobar que durante la vigencia del convenio se realiza en cada empresa una auditoría de los equipos de protección individual y de la maquinaria empleada, en especial, de los medios de trabajo anteriores a 1995. Se pone asimismo especial énfasis en las obligaciones de formación e información en materia preventiva, así como en la implantación de una verdadera cultura preventiva en cada empresa, tratando de implicar a los trabajadores y a los empresarios, y haciendo un llamamiento a la Administración para que también participe en esa comisión mediante el nombramiento de un experto con funciones de supervisión del desarrollo de la política preventiva en el sector y, en especial, de la formación de los trabajadores en la materia. Junto a esta comisión, se ordena también la creación de una comisión paritaria de trabajo sobre salud laboral.

Desde luego, el convenio contempla las revisiones médicas, que establece como obligatorias para los puestos que puedan afectar a la seguridad alimentaria, reconocimiento médico que no sólo valora la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto, sino también si padece enfermedades que puedan poner en peligro esa higiene alimentaria.

El convenio dedica un precepto específico a los manipuladores de alimentos, si bien, como reiteradamente se ha dicho, ese tipo de medidas no se enmarcan en la prevención de riesgos laborales, sino en el campo de la higiene industrial y la protección al consumidor (pese a ello, varios convenios, como el Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, califican como «salud laboral» las medidas dirigidas a formar y verificar el estado de salud de los manipuladores de alimentos). En un sentido similar, el convenio recoge también la prohibición de fumar en determinadas dependencias de la empresa (en el mismo sentido, Convenio

colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña).

No son frecuentes las previsiones, ni siquiera las remisiones a la Ley, acerca de trabajadores especialmente sensibles, y cuando las hay, algunos convenios limitan las referencias a los minusválidos o a las trabajadoras embarazadas (Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava o Convenio colectivo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona).

Pero sin lugar a dudas, las normas paccionadas más completas son las que provienen de la Comunidad Autónoma Murciana, como el Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia, el Convenio colectivo para industrias pimentoneras de la Región de Murcia, el Convenio colectivo para manipulado, aderezo, relleno y deshuesado de aceitunas de Murcia o el Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia, que dedican un capítulo a la «seguridad y salud laboral», en el que, con un contenido prácticamente idéntico, se reproducen la práctica totalidad de previsiones legales sobre derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia preventiva (formación, información, consulta, vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, equipos de protección individual, medidas de emergencia, obligaciones de documentación o representación de los trabajadores), y se incluyen referencias a las prendas de trabajo, e incluso a la obligación empresarial de disponer en los centros de trabajo de ducha y lavabos con agua caliente (esta previsión sólo se contiene en el convenio de industrias pimentoneras).

Esos convenios (podría citarse también el Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia) insisten en la necesidad de crear una cultura preventiva en la empresa, en la relevancia de las evaluaciones de puestos y, en general, del plan de prevención, así como en el decisivo papel de la representación de los trabajadores. Como consecuencia, se ordena la constitución 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, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

En general, los convenios de ámbito empresarial siguen las mismas pautas que los convenios sectoriales. Muchos de ellos no prestan especial atención a la prevención de riesgos laborales, mientras que otros se limitan a remitir a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Convenio colectivo de Galletas Fontaneda, SA), o a contemplar la prevención como un contenido más de los planes de formación (Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA.); desde luego, son frecuentes las medidas de higiene alimentaria (Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA o Convenio colectivo de la empresa Productos Alimenticios La Bella Easo, SA). En cualquier caso, es

muy habitual que los convenios colectivos regulen el reconocimiento médico, que en ocasiones se califica como obligatorio (Convenio colectivo de la empresa Galletas Reyga, SLU, de Arrabal).

Pese a ese contexto general, algunos convenios de ámbito empresarial destacan por contener previsiones mucho más detalladas. El Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA., por ejemplo, recoge un compromiso empresarial de velar por la seguridad y salud de los trabajadores a través de una «mejora continua en la gestión de salud laboral». El convenio exige la elaboración anual de un Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral, regula la composición y competencias del Comité de Seguridad y Salud reproduciendo los preceptos legales correspondientes, así como las facultades y garantías de los delegados de prevención, recuerda la obligación empresarial de proteger eficazmente a los trabajadores -y para ello distingue entre prendas de trabajo y prendas de protección necesarias para el puesto-, alude a las obligaciones de formación, información, vigilancia de la salud, protección del embarazo, y prevé explícitamente la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

También debe destacarse el Convenio colectivo del Grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas, que establece una detallada regulación del reconocimiento médico, que sólo será obligatorio para los puestos que previamente se determinen en función de su especial peligrosidad. El convenio recuerda la necesidad de cumplir la normativa de prevención, que comienza por las obligaciones de formación –a la que el convenio concede especial relevancia- e información y comprende todas aquellas medidas necesarias o convenientes para evitar, o en su defecto reducir, los riesgos derivados del trabajo, como la elaboración de un plan de prevención, la facilitación de equipos de protección individual o la coordinación de actividades empresariales en caso de concurrencia de varios empresarios en un mismo lugar de trabajo; el convenio menciona específicamente las actividades de transporte de mercancías a brazo y las tareas de carga y descarga respecto de las embarazadas y menores dentro de las que requieren mayor atención. Asimismo, limita a cinco horas ininterrumpidas el tiempo máximo que los trabajadores pueden permanecer ante una pantalla de ordenador, debiendo transcurrir al menos una hora para que el trabajador pueda volver a realizar una actividad que requiera de nuevo exposición a las radiaciones que emiten estos aparatos.

También deben resaltarse el Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla y el Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados, SA, porque contienen alguna previsión novedosa, prácticamente única en todo el sector de alimentación, en la medida que configuran el tiempo de trabajo –no es una innovación, sino recepción de las normas reglamentarias pertinentes-, y en concreto los descansos, como medida de prevención de riesgos para los trabajadores que presten servicios en el interior de cámaras frigoríficas; en función de la temperatura, el tiempo de trabajo ininterrumpido en el interior tendrá unos límites u otros. El trabajo en esas condiciones implica, desde luego, la entrega de prendas específicas, que en este caso deben calificarse como equipos de protección individual (así sucede también en otros convenios,

como el Convenio colectivo para la empresa Internacional Olivarera, S.A.). El convenio de Findus, S.A. contiene además otras previsiones, como el reconocimiento general del derecho de los trabajadores a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, el derecho y el deber de someterse a un reconocimiento médico, el derecho a un cambio de puesto para las trabajadoras embarazadas cuyo puesto de trabajo sea incompatible con esa situación, y la obligación empresarial de dotar y mantener un botiquín.

## **9.- Protección social (seguridad social y asistencia social)**

*(Iván Antonio Rodríguez Cardo)*

Pese a que la mayor parte de convenios colectivos del sector de la alimentación son provinciales o de empresa, y dirigidos a subsectores concretos, un buen número de ellos contienen medidas de previsión social complementaria. El primer grupo de medidas de esa índole consiste en la tradicional mejora voluntaria del subsidio de incapacidad temporal que concede el Sistema de Seguridad Social. En segundo lugar, son también muy frecuentes los premios de jubilación que se reconocen a quien tras un determinado período en la empresa cesa por pase a retiro. Por último, es también habitual que los convenios colectivos obliguen al empresario a suscribir una póliza de seguro para resarcir al trabajador frente a accidentes o enfermedades que afecten a su capacidad para el trabajo. Los convenios colectivos del sector de la alimentación, sin embargo, no suelen recoger entre sus previsiones la constitución de planes de pensiones para los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

### **- Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

El Convenio colectivo para las industrias de alimentación de Granada contiene las tres medidas de previsión social complementaria anteriormente anunciadas. En primer lugar, reconoce el derecho a una mejora voluntaria de incapacidad temporal a cargo de la empresa, que garantiza al trabajador la percepción de ingresos en cuantía equivalente al 100% del salario desde el primer día de baja. En segundo lugar, la empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro de 12.000 euros con el fin de indemnizar al trabajador o a sus familiares en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Y en tercer lugar, se atribuye al trabajador con al menos quince años de antigüedad en la empresa el derecho a recibir una gratificación equivalente a un mes de salario en el momento de la jubilación, que el convenio establece como obligatoria a los sesenta y cinco años si el trabajador reúne la carencia necesaria para acceder a la pensión de jubilación en el Sistema de Seguridad Social.

Por su parte, el convenio para las industrias de alimentación de Almería contempla únicamente la mejora voluntaria de incapacidad temporal y la indemnización derivada de la póliza de seguro que obligatoriamente deben suscribir los empresarios, pero no premios de jubilación. Respecto del complemento de incapacidad temporal, el convenio distingue en atención al

origen de la contingencia. Si se trata de una contingencia común, la empresa ha de abonar la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario del subsidio de incapacidad temporal perciba el 100% del salario base, más su antigüedad, en el periodo comprendido entre el decimoquinto día de la baja y hasta un máximo de doce meses, cuando se trate de la primera baja del año. Si no se tratase de la primera baja del año, ese complemento se percibirá desde el vigesimoprimer día y hasta un máximo de doce meses. En el caso de que la incapacidad temporal provenga de contingencia profesional, la empresa debe abonar un complemento que garantice al beneficiario la percepción de ingresos en cuantía del 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses (el porcentaje era del 90% en 2005, y del 80% en 2004).

Respecto de la indemnización por accidente, las empresas deben suscribir una póliza que hasta el límite de 10.000 euros de indemnización cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta por causa de accidente de trabajo. El importe del capital asegurado se limitaba 9.000 euros en el año 2005 y a 8.000 euros en el año 2004.

#### **- Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

El Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados es uno de los más generosos en el reconocimiento de lo que denomina como «beneficios sociales», pues no se limita a establecer mejoras voluntarias de incapacidad temporal o premios de jubilación, sino que cuenta con un catálogo mucho más amplio en el que se incluyen ayudas por razón de matrimonio.

Desde luego, el convenio regula la mejora voluntaria de incapacidad temporal, distinguiendo entre el origen de la contingencia. Cuando la incapacidad temporal se deriva de una contingencia profesional se reconoce el derecho de los trabajadores que continúen contratados por la empresa a recibir desde el día siguiente al de la baja un complemento del subsidio de incapacidad temporal durante dieciocho meses, de modo que el trabajador ingrese el 100% de su retribución salarial. A tal efecto, se toman las retribuciones fijas del último mes y se añade la cuantía media de lo percibido en los últimos doce meses -o desde el inicio del contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso- por los conceptos variables. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, que se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Cuando se trate de contingencias comunes, el trabajador tiene derecho a un complemento desde el día siguiente al de la baja que garantice el 100% del salario siempre que al menos tenga noventa días de antigüedad en la empresa y no haya faltado al trabajo en ese tiempo (se entienden como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y las faltas no justificadas). En caso de que no se cumpla el requisito de noventa días sin faltas al trabajo, el complemento alcanzará únicamente hasta el 85% del salario durante los primeros veinticinco días de baja, ascendiendo al 100% posteriormente. El convenio reconoce la misma mejora voluntaria en caso de

maternidad desde el inicio del descanso por esa circunstancia, limitando el complemento al 85% del salario si se han producido ausencias en los noventa días anteriores, en los términos expuestos. Comoquiera que la cuantía de la prestación por maternidad asciende al 100% de la base reguladora el ámbito de aplicación de esta mejora voluntaria resulta muy reducido. El convenio, por cierto, no extiende la mejora a la situación de riesgo durante el embarazo.

Respecto de los premios de jubilación o de las indemnizaciones por incapacidad permanente o fallecimiento, el convenio recoge una ayuda que las empresas están obligadas a abonar cuando no se hayan comprometido a complementar la correspondiente pensión. En caso de jubilación, esa ayuda se reconoce a quienes se jubilen en los tres meses naturales siguientes a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años de edad, y consiste en una gratificación económica de una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la empresa. Este convenio no exige contratar una póliza de seguro para cubrir los riesgos de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, sino que directamente reconoce al trabajador que cese por esas causas, o en su caso a sus familiares (cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden), el derecho a percibir una indemnización equivalente a una mensualidad de su retribución fija, derecho que no se condiciona a la acreditación de ningún tiempo de antigüedad.

Junto a esas medidas, el convenio prevé la entrega de cantidades a tanto alzado para los trabajadores que se encuentren en determinadas situaciones, unas de carácter profesional, y otras de índole personal. Respecto de las que tienen un carácter profesional, el convenio establece un premio de vinculación, o en realidad dos, uno para quienes cumplen quince años de servicio en la empresa (193,55 euros), y otro para quienes llegan a los veinticinco (365,78 euros). En cuanto a las circunstancias personales, el convenio las valora para reconocer al trabajador una ayuda por matrimonio (77,87 euros para los trabajadores fijos de plantilla, y la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores para los demás), una ayuda por natalidad para los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la empresa (49,78 euros) y una ayuda por hijo o familiar discapacitado a cargo (23,05 euros mensuales por cada familiar en esas circunstancias). Finalmente, el convenio exige a las empresas que abonen una cuota mensual (3,32 euros) por cada trabajador, con el propósito de constituir un fondo para fines sociales y culturales.

Por su parte, el Convenio colectivo nacional para la fabricación de pastas alimenticias reconoce asimismo una mejora voluntaria de incapacidad temporal, distinguiendo igualmente en función del origen de la contingencia, y extiende a la maternidad la misma protección que a las contingencias profesionales. En consecuencia, cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o cuando se trate de trabajadoras de baja por maternidad (no parece extenderse el derecho al padre que disfrute del permiso, al menos literalmente), la mejora consiste en un complemento a cargo del empresario con el fin de garantizar al trabajador el derecho a percibir el 100% de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni la parte proporcional de gratificaciones

extraordinarias, ni el complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día de declararse la situación de maternidad o incapacidad temporal, con el límite máximo de dieciocho mensualidades.

Cuando la incapacidad temporal proviene de contingencia común, el complemento asciende hasta el 80 por 100 del salario a jornada ordinaria (sin computar horas extraordinarias, ni la parte proporcional de pagas extraordinarias, ni el complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo), desde el primero hasta el sexto día; y desde el séptimo día en adelante se complementará hasta el 100 por 100. Si la incapacidad temporal se prolonga más de treinta días, se complementará hasta el 100 por 100 desde el primer día, con efectos retroactivos. El convenio matiza que el trabajador que estando de baja por maternidad, enfermedad o accidente realice cualquier trabajo o actividad, perderá definitivamente y para siempre el derecho a la mejora voluntaria de incapacidad temporal.

Respecto de los premios por jubilación, este convenio comprende varias fórmulas. Los trabajadores que tuvieran cumplidos los sesenta años de edad con anterioridad a 2005 tienen derecho a una ayuda por jubilación cuyo importe depende de los años de servicio a la empresa, pues asciende a una mensualidad de salario, con sus correspondientes complementos, por cada diez años de servicio, hasta un máximo de cinco mensualidades por cincuenta años de antigüedad. Además, el trabajador que decida jubilarse anticipadamente tendrá derecho a percibir una mensualidad de salario con todos sus complementos, por año de anticipación de la jubilación ordinaria, ayuda compatible con la anterior.

Las empresas afectadas por este convenio deben contratar una póliza de seguro colectivo para hacer frente a las consecuencias de la incapacidad permanente o el fallecimiento de sus trabajadores. El importe de esa póliza asciende a 18.000 euros y debe cubrir los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral.

En caso de fallecimiento del trabajador, el convenio obliga al empresario a abonar el importe íntegro de dos mensualidades en favor de la persona con la que conviviera o, en su defecto, de sus descendientes. En ausencia de esos beneficiarios, el importe de esa ayuda debe entregarse a los ascendientes, o, en último término, a los hermanos con los que conviviera el fallecido. Esta ayuda no es totalmente compatible con la indemnización que proceda del seguro colectivo, pues si esta indemnización es superior no se devenga la prevista en el convenio por aplicarse un criterio de compensación.

Por último, el convenio prevé una ayuda a tanto alzado (141,95 euros) para quienes deban hacerse cargo de hijos discapacitados que no realicen trabajo lucrativo cuando esa situación esté reconocida por la Seguridad Social, y una ayuda para estudios (84,69 euros por hijo, que se entregarán en los meses de septiembre/octubre, previa presentación del justificante

correspondiente de inscripción en cualquier centro de enseñanza) hasta que cumplan los 17 años.

El Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes contiene también previsiones relativas a la previsión social complementaria, pero mucho más modestas que los anteriores. Por ejemplo, la mejora voluntaria de incapacidad temporal se reconoce exclusivamente a los trabajadores que se encuentren en un ámbito territorial determinado, en concreto Alicante; el complemento sólo se genera por contingencia profesional, y garantiza al trabajador la percepción de una cuantía idéntica al salario real durante el tiempo de la baja, o, en caso de trabajadores eventuales o de campaña, mientras dure su contrato.

Junto a esa medida restringida, el convenio recoge dos generales, que benefician a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio. La primera de ellas consiste en la obligación empresarial de contratar una póliza de seguro de hasta 20.000 euros en casos de muerte derivada de accidente de trabajo, muerte por accidente de circulación e incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o de circulación. La segunda es la que el convenio denomina como indemnización de fidelidad, que corresponde a los trabajadores cuya edad esté comprendida entre los sesenta años y los sesenta y cuatro (no se tiene derecho a esa indemnización si se han cumplido los sesenta y cuatro años) que cesen voluntariamente en la empresa. La cuantía de esa indemnización oscila entre 176'19 euros y 1.057'12 en función de la antigüedad del trabajador y de su edad en el momento del cese voluntario (hay previsiones especiales para los trabajadores fijos discontinuos).

El Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio establece la mejora voluntaria de incapacidad temporal distinguiendo en atención al carácter común o profesional de la contingencia por la que se haya causado esa prestación. En caso de contingencia profesional, se obliga a la empresa a abonar durante un máximo de doce meses la diferencia que exista entre el subsidio de incapacidad temporal y la cuantía a la que ascienda en el mes anterior a la baja la suma del salario base más el complemento «ad personam» establecido en el convenio colectivo. Cuando se trata de contingencia común, el complemento que debe abonar la empresa toma como referencia la cuantía que resulta de sumar el 80% del salario base más el complemento «ad personam» citado; esa obligación surge a partir del cuarto día de la baja y sólo subsiste un máximo de cuatro meses. Ahora bien, la empresa queda exonerada del abono de mejoras voluntarias cuando el índice de absentismo por incapacidad temporal alcance o supere el 5% a nivel de centro de trabajo.

Finalmente, el Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados prevé únicamente un premio por jubilación y una indemnización por incapacidad permanente para los trabajadores con más de quince años de antigüedad, que consiste en la entrega de una cantidad equivalente a una mensualidad de salario de convenio, y una ayuda por defunción, de la misma cantidad, pero que es

causada a favor de los familiares con independencia de la antigüedad del trabajador.

#### **- Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Los convenios colectivos de subsectores de alimentación se caracterizan por su heterogeneidad en materia de previsión social complementaria. Normalmente todos ellos recogen la mejora voluntaria de incapacidad temporal, reduciendo el complemento en caso de contingencia común y garantizando el 100% del salario en supuestos de incapacidad temporal provocados por accidente de trabajo o enfermedad profesional (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Valencia), aunque la diferencia puede estribar en el día de comienzo de devengo, no reconociendo desde el primer día el derecho a la mejora voluntaria en la incapacidad temporal derivada de contingencia común (a partir del trigésimo día de baja en el Convenio colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia, que equipara la hospitalización por intervención quirúrgica con el accidente de trabajo a estos efectos).

Otros convenios, sin embargo, reconocen el complemento íntegro y exigen el abono desde el primer día cualquiera que sea la contingencia (Convenio colectivo del sector de masas y patatas fritas de Madrid, que requiere una antigüedad de un año para tener derecho a la mejora, salvo que la incapacidad temporal sea consecuencia de accidente, laboral o no laboral).

Conviene destacar que el Convenio colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia concede el derecho a esta mejora incluso aunque el trabajador no cause el subsidio de incapacidad temporal por no reunir el período de carencia, si bien la empresa únicamente abona la cantidad que hubiera complementado de haberse causado derecho al subsidio. Y también hay convenios con una regulación muy restrictiva, como el Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid, que sólo reconoce la mejora en caso de accidente de trabajo, y establece que su devengo comenzará una vez transcurrido un mes de baja y durará un máximo de doce meses (en el mismo sentido, Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de la Comunidad de Madrid, Convenio colectivo para industrias pimentoneras de la Región de Murcia o Convenio colectivo del sector de fabricantes de Galletas de Zaragoza).

Es habitual, en cualquier caso, la equiparación entre contingencias profesionales y hospitalización por intervención quirúrgica a efectos de mejoras voluntarias (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña); en ocasiones, no obstante, la mejora voluntaria en caso de incapacidad temporal por enfermedad común se supedita a que se haya producido hospitalización (Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo). Conviene destacar el Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, y no sólo porque establece

una mejora específica para la incapacidad temporal que exija hospitalización, sino porque también contempla una mejora voluntaria para la prestación de riesgo durante el embarazo.

En consecuencia, los convenios colectivos del sector de la alimentación suelen ser menos generosos en las mejoras voluntarias de subsidios de incapacidad temporal por contingencias comunes que en las que complementan subsidios que provienen de contingencia profesional, ya sea reduciendo la cuantía en las primeras o limitando el tiempo de percepción. Las fórmulas, en cualquier caso, son muy heterogéneas. A modo de ejemplo, en el Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén la mejora voluntaria durante los tres primeros días de incapacidad temporal por enfermedad común se limita al 50% del salario, pero llega al 100% en el supuesto de accidente no laboral. Y en muchos convenios late la preocupación por el absentismo -que puede repercutir en el abono de la mejora voluntaria, hasta el punto de ser suprimida o al menos reducida en su cuantía por tal circunstancia (Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona)- y por el fraude, lo que lleva a la concesión de mejoras voluntarias por contingencia común únicamente por la primera incapacidad sufrida en el año (Convenio colectivo para manipulado, aderezo, relleno y deshuesado de aceitunas de Murcia).

De interés resulta el Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona, que remite a la LGSS respecto del subsidio por maternidad, pero advierte que si la regulación legal se modificase a la baja las empresas se comprometen a garantizar el 100% del salario a través del abono de la correspondiente mejora voluntaria.

Al margen de las mejoras voluntarias, muchos convenios contienen premios de jubilación. Son frecuentes esos premios cuando se pacta la jubilación forzosa (Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia); en este sentido, es menester aludir al Convenio colectivo de aceites y derivados de Málaga que califica como obligatoria la jubilación a los sesenta y cuatro años derivada de la aplicación del RD 1194/1985 –aunque esta norma configura esa modalidad de jubilación como voluntaria y no parece jurídicamente lícito que las cláusulas de jubilación forzosa puedan operar una extinción del contrato con anterioridad a los sesenta y cinco años-, reconociendo el derecho a un premio de jubilación.

Ese tipo de gratificaciones son usualmente utilizadas para fomentar la jubilación anticipada o meramente el cese voluntario en el trabajo con anterioridad a los sesenta y cinco años, previendo importes más elevados cuanto más tiempo falte para el cumplimiento de los sesenta y cinco años (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Valencia, Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava o Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo, que denomina esa gratificación como «liquidación por cese»). Así se explica que algunos convenios no reconozcan ese premio al trabajador que pretende jubilarse a los sesenta y cuatro años (Convenio

colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia o Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrone de la Región de Murcia), aunque otros establecen un premio de la misma cuantía cualquiera que sea el momento de la jubilación siempre que sea anterior a los sesenta y cinco años y se acredite una mínima antigüedad en la empresa, que oscila entre cinco y quince años (Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona). Curiosamente, y quizá por mera inadaptación normativa, el Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba sólo reconoce el premio por jubilación anticipada a quienes causen pensión por la vía de la DT 3ª LGSS, sin contemplar la modalidad general de jubilación anticipada establecida en el art. 161.3 LGSS.

En cualquier caso, también pueden encontrarse convenios que reconocen el premio de jubilación por ese hecho, con independencia de la modalidad y de la edad de jubilación (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid). Y algún convenio concede también en condiciones de igualdad una indemnización por incapacidad permanente (Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de la Comunidad de Madrid o Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrone de la Región de Murcia). Mientras algunos convenios prevén la misma indemnización siempre que se reúna el mínimo de antigüedad, otros aumentan el premio cuanto más antigüedad se acredite (Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia).

Conviene destacar asimismo el Convenio colectivo provincial de fabricantes de galletas y bizcochos de Burgos, que no concede directamente una indemnización en metálico por jubilación, sino un período de vacaciones (dos meses y medio) a disfrutar con carácter previo a la extinción del contrato. Generalmente, todos los convenios establecen cláusulas específicas para los trabajadores eventuales o fijos discontinuos, como se sucede en el Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén, que ordena computar a estos efectos un año de antigüedad por cada dos temporadas o campañas.

La mayoría de convenios también prevén la contratación de un seguro para indemnizar al trabajador en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o a sus familiares en caso de fallecimiento, aunque algunos excluyen de su ámbito a los trabajadores que se encuentren en período de prueba (Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona o Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid). En ocasiones la cuantía de la indemnización depende del origen de la contingencia que provoca la incapacidad permanente o el fallecimiento (Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrone de la Región de Murcia); en otras se limita la indemnización a los supuestos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, excluyéndose la total (Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería,

pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid o Convenio colectivo del sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza); y en algún caso el importe de esta ayuda está en directa relación con la antigüedad del trabajador (Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real).

En cambio, no son demasiados los convenios que ofrecen otras ventajas, como por ejemplo ayudas por defunción al margen del seguro, aunque pueden encontrarse ejemplos de ese tipo de ayudas, incluso compatibles con la indemnización que provenga de la contratación de un seguro por parte del empresario (Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid, o Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de la Comunidad de Madrid). Muy completo en este punto es el Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, que reconoce indemnizaciones de diferente cuantía en caso de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, distinguiendo todos los grados de incapacidad permanente e indemnizando incluso la parcial.

Aunque no se trata exactamente de una mejora voluntaria, porque ninguna relación tiene con prestaciones de Seguridad Social, debe reseñarse que ciertos convenios colectivos reconocen el derecho a una gratificación económica cuando el trabajador acredita determinada antigüedad (Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia, que establece un «premio a la constancia» para quienes acrediten al menos quince años de servicios para la misma empresa, o Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real, que establece varias indemnizaciones para los trabajadores fijos –a los 15, 22 y 32 años- y una para los trabajadores fijos discontinuos cuando alcancen ciento ochenta meses de trabajo para la empresa). Algún convenio no sólo efectúa ese reconocimiento, sino que recoge el compromiso de las partes de no alterar esa ventaja en futuros convenios (Convenio colectivo de aceites y derivados de Granada).

Ciertos convenios conceden cantidades a tanto alzado como ayuda escolar o por hijo a cargo minusválido (Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, Convenio colectivo del sector de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general para la Región de Murcia o Convenio colectivo del sector de preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia); esta ayuda dura en ocasiones hasta que el hijo cumpla una determinada edad –normalmente dieciséis años, aunque puede llegar a los veintidós, como sucede en el Convenio colectivo de aceites y derivados de Málaga- y en otras se extiende a los estudios universitarios (Convenio colectivo del sector de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general de Murcia). El Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona concede un complemento de 60 euros mensuales para guardería hasta que el hijo cumpla cuatro años a los trabajadores que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada.

Por su parte, el convenio Colectivo de aceites y derivados de Málaga reconoce «complementos de ayuda familiar» a los trabajadores casados, que consisten en el abono mensual de 10,73 euros por esposa y 5,71 euros por hijo hasta los dieciocho años de edad, siempre que «dichos familiares los tenga el trabajador a su cargo y por los mismos tenga reconocido derecho a percepción económica de la Seguridad Social». Este convenio establece asimismo un premio de nupcialidad –que sólo puede causarse una vez-, premio que corresponde tanto a los varones como «a las mujeres trabajadoras que tras haber contraído matrimonio continúen prestando servicio en la empresa, y que por tal causa no perciban la indemnización que en el supuesto de rescindir su contrato laboral les otorga la ordenanza laboral vigente».

En la misma línea de prestaciones familiares, el Convenio colectivo de aceites y derivados de Sevilla no sólo contiene entre las medidas asistenciales ese premio –que extiende por cierto a la constitución de una unión análoga a la matrimonial mediante una convivencia de hecho-, sino también una prestación por natalidad, a la que tendrá derecho el trabajador que durante la vigencia del convenio tenga descendencia. En algún caso, el premio de nupcialidad sólo se causa cuando el trabajador acredita una antigüedad mínima en la empresa (un año en el Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén y dos en el Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba).

En cuanto a los planes de pensiones, el Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona prevé la creación de una comisión específica a la que se encomienda el análisis de la viabilidad de constituir un plan de pensiones para complementar la pensión de jubilación que corresponda conforme a las reglas del Sistema de Seguridad Social; y el Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba explícitamente ordena la constitución de un plan de pensiones para los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa que soliciten su adscripción al mismo.

#### **- Convenios de empresa (y de grupo) en el sector de alimentación**

Los convenios de empresa en el sector de alimentación también contienen medidas de previsión social complementaria (no todos, como sucede con el Convenio colectivo del grupo de empresas Fabricantes de Chocolate de Villajoyosa o el Convenio colectivo de la empresa Envasados Canarios, SA.), aunque en muchos casos se limitan a establecer la mejora voluntaria de incapacidad temporal y, en su caso, a la contratación de un seguro que compense al trabajador frente a accidentes que provoquen incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o bien a sus familiares en caso de fallecimiento. Los premios de jubilación, por su parte, así como otras ayudas sociales, son menos frecuentes a este nivel.

Por consiguiente, se aprecia en los convenios de este ámbito una menor generosidad que la mostrada por los convenios provinciales, y una evidente preocupación porque la mejora voluntaria pueda fomentar el absentismo, lo que explica por qué algunos convenios facultan explícitamente a la empresa para

controlar la evolución médica y comprobar al veracidad de la situación de incapacidad temporal, y otros permiten reducir e incluso suprimir la mejora voluntaria si se alcanzan determinados niveles de absentismo (Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla o Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA).

La mejora voluntaria por incapacidad temporal derivada de contingencia profesional suele alcanzar el 100% del salario, pero en supuestos de contingencia común hay grandes restricciones. En ocasiones esas mejoras sólo se causan tras enfermedades o accidentes graves, entendiéndose por tales los que provoquen una baja por tiempo superior a veinte días, (Convenio colectivo de la empresa Chocolates del Norte, SA), aunque suelen encontrarse previsiones más generosas si es necesaria hospitalización (Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA., Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA. o Convenio colectivo de la empresa Galletas Gullón, SA.). En todo caso, hay convenios que conceden la mejora únicamente cuando la incapacidad temporal deriva de contingencia profesional (Convenio colectivo de la empresa Galletas Coral, SA, Convenio colectivo de la empresa Galletas Reyga, SLU, de Arrabal, o Convenio colectivo del grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas, que excluye el accidente *in itinere* como hecho causante de la mejora).

Conviene destacar que el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA. establece una mejora voluntaria para la prestación de riesgo durante el embarazo, con el fin de garantizar a la trabajadora unos ingresos equivalentes al salario durante esa situación (también reconoce la mejora en esta situación el Convenio colectivo de la empresa Findus, SA, de Marcilla). Y el Convenio colectivo de la empresa Productos Alimenticios La Bella Easo, SA. reconoce una mejora voluntaria para el subsidio de maternidad, ya que obliga a la empresa a complementar esa prestación hasta alcanzar el 100% del salario real.

Los premios de jubilación no son tan habituales en la negociación colectiva empresarial, aunque pueden encontrarse algunos ejemplos (Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA., que también crea un fondo para conceder préstamos y anticipos a los trabajadores), en los que se aprecia la voluntad empresarial de que el trabajador se jubile anticipadamente antes de cumplir los sesenta y cuatro años (Convenio colectivo de la empresa Galletas Gullón, SA. o Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA.); en algún caso, es cierto, el premio se reconoce con independencia de la edad del trabajador (Convenio colectivo para la empresa Internacional Olivarrera, S.A.).

La contratación del seguro antes aludido para los supuestos de incapacidad permanente y muerte es también frecuente, aunque en ocasiones se limita exclusivamente al personal con contrato indefinido (Convenio colectivo de Galletas Artiach, SA.). Las indemnizaciones varían, y en ocasiones se establece una indemnización de mayor cuantía para determinados trabajadores, como sucede en el Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA, respecto de los trabajadores que conducen vehículos de la empresa o ponen sus automóviles al servicio de la misma, para efectuar su trabajo habitual. Suelen protegerse las contingencias de

incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, aunque el Convenio colectivo de la empresa Productos Alimenticios La Bella Easo, SA. extiende la cobertura a la incapacidad permanente parcial y el Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación, SA, exige la suscripción del seguro también en caso de lesiones permanentes no invalidantes.

Respecto de otras ayudas, algún convenio reconoce ayudas por estudios para los hijos de trabajadores (Convenio colectivo Natra Cacao, SL. o Convenio colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL., empresa previamente denominada Repostería Martínez, SL), que pueden llegar a ampliarse hasta que cumplan veintisiete años (Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA.); o por hijos a cargo discapacitados (Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L.); otros prevén premios de nupcialidad (Convenio colectivo de Galletas Fontaneda, SA. o Convenio colectivo de la empresa Galletas Gullón, SA.), aunque en ocasiones se excluye de este premio a los trabajadores con contrato de duración determinada (Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, SA, que también reconoce un premio por natalidad o adopción); o premios de vinculación al alcanzar determinada antigüedad (veinticinco años en el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA.); también se encuentran ejemplos de ayudas por defunción para el cónyuge viudo y los hijos, ayudas compatibles con la eventual indemnización que provenga de un seguro colectivo (Convenio colectivo de Grupo Dhul, S.L. o Convenio colectivo para la empresa Internacional Olivarrera, S.A.).

Por último, cabe reseñar que el Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, SA. contiene un compromiso empresarial de establecer un plan de pensiones durante el primer año de vigencia del convenio, mientras que el Convenio colectivo del Grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas crea una comisión de estudio para realizar un informe con la intención de valorar la conveniencia de establecer un plan de pensiones de empresa.

## **10.- Movilidad geográfica**

*(Olga Estrada Alonso)*

Los conceptos jurídicos de traslados y desplazamientos que se contienen en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores hacen referencia exclusivamente a la movilidad geográfica operada unilateralmente por iniciativa empresarial y excluyendo cualquier referencia a otros sistemas de movilidad, tales como el traslado por iniciativa del trabajador, por mutuo acuerdo o el supuesto de traslado-sanción. En definitiva, el espacio abierto a la negociación colectiva permite que, a través de las normas convencionales, se regulen otro tipo de traslados no previstos en las disposiciones legales o se modulen y complementen las previsiones estatutarias. Como ya sabemos la regulación legal en el terreno de la movilidad geográfica es de carácter básico e imperativo siendo al mismo tiempo una regulación que permite ser no sólo desarrollada sino también mejorada a través del convenio colectivo y del contrato individual.

Muchos convenios, no obstante, carecen de regulación específica sobre traslados y desplazamientos, entendiéndose que tal falta de regulación supone una remisión en bloque al contenido del precepto legal. Tal sucede con el Convenio Colectivo provincial de aceites y derivados de Ciudad Real 2006 y 2007; Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados de la provincia de Ourense; Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006, Convenio Provincial para las Industrias de chocolates, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de la Comunidad de Madrid.

Resulta llamativo en este sentido el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados que en su artículo 11 referido a la modificación de las condiciones de trabajo, se remite a las normas establecidas en el E.T. Este convenio es el único de los consultados, que incluye en su articulado alguna alusión a la modificación de condiciones de trabajo a diferencia de lo que sucede con la movilidad funcional que si tiene un tratamiento separado.

Un segundo tipo de convenios distingue entre traslados y desplazamientos al igual que en el Estatuto de los Trabajadores y prácticamente da por reproducido su contenido. Tal ocurre por ejemplo, con el Convenio Colectivo de trabajo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona de 2006 y con el Convenio Colectivo de la empresa Natra Cacao.

Un tercer bloque de convenios entra a regular expresamente en su articulado el tema relativo a la movilidad, sea cual sea la denominación utilizada, que por supuesto es variable si bien predomina el término de movilidad geográfica, sirvan de ejemplo los convenios de Fabricantes de galletas de Barcelona así como los Convenios colectivos de la industria del aceite de Córdoba y de Barcelona. En segundo lugar vendría el término de traslados, así en el Convenio Provincial de la Industria de aceite y derivados de Málaga y Convenio Colectivo de empresa internacional olivarera S.A. Aparece también el nombre de desplazamientos. En la mayoría de los casos es la distinción entre traslados y desplazamientos, se establece atendiendo al criterio de la necesidad de cambio de residencia, de manera que si no hay cambio de residencia no es un traslado sino un desplazamiento como así reconoce el Convenio colectivo de la empresa Natra Cacao.

En general, los temas más tratados son los relacionados con los deberes de notificación por parte de la empresa así como las compensaciones e indemnizaciones para los supuestos de traslado o extinción del contrato. No son muy abundantes las normas convencionales que fijan criterios objetivos para la definición de los traslados y desplazamientos utilizando parámetros de distancia y duración como: que se supere un determinado número de kilómetros o la distancia entre los centros de origen y destino o, entre este y el domicilio. Podemos destacar en este punto el Convenio Colectivo de Industria y comercio de Alimentación de Guipúzcoa. En cuanto al tiempo, es criterio habitual el límite anual para deslindar las figuras de desplazamiento y traslado, aunque no faltan convenios que reducen dicho límite anual e incluso algunos

permiten efectuar desplazamientos a su personal durante cualquier plazo de tiempo.

En cuanto al tratamiento en estos convenios de las obligaciones de notificación por parte del empresario y más concretamente del procedimiento a seguir en los casos de traslado, la mayoría de las previsiones convencionales establecen la obligatoria notificación del traslado, tanto al trabajador como a los representantes legales; Algunos mantienen esta obligación sin distinción entre traslado individual o colectivo, así el Convenio Colectivo Galletas Siro, que además exige un plazo de preaviso. No faltan convenios que establecen la obligación de abrir un periodo de consultas para el traslado colectivo en la mayoría de los supuestos, si bien en otros, dicha obligación se mantiene cualquiera que sea el tipo de traslado.

En el Convenio Colectivo de Trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia, se establece la obligación de abrir un período de consultas con los representantes legales sobre las causas motivadoras de la decisión, con una duración mínima de 15 días dentro de un periodo de 30 días en el supuesto de los traslados colectivos. Todo ello sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión empresarial. Para la regulación de los traslados de carácter individual se remite expresamente al art. 40 del ET.

En parecidos términos el Convenio Colectivo de aceites y derivados de Barcelona y el Convenio colectivo del Sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid para los años 2005-2007, introducen algunas instituciones no previstas estatutariamente. Bajo el rótulo de movilidad geográfica, este último señala que: "Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los Convenios Colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de formación y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el SERLA en materia de mediación y arbitraje".

En el Convenio Provincial de las Industrias del aceite y derivados de Málaga se especifica claramente que no se podrá trasladar a un trabajador por motivo de sanción. Precizando que el traslado sólo podrá efectuarse por acuerdo libre entre las partes.

Un aspecto destacable en la regulación de los convenios examinados es el del Régimen compensatorio, que aparece más frecuentemente que las otras cuestiones relacionadas con los traslados. Sobre este aspecto la ley hace una llamada a la negociación colectiva para que complete o desarrolle las compensaciones debidas al trabajador en caso de traslado que deberán de comprender "tanto los gastos propios como los de los familiares" pero que se habrán de calcular necesariamente a partir de la cuantía prevista a tales efectos en el convenio colectivo.

En cuanto a los criterios utilizados para la procedencia y fijación del abono de indemnizaciones y otras compensaciones, los convenios normalmente

atienden al criterio de cambio de residencia o domicilio habitual, de tal forma que si no se produce este cambio no se genera derecho indemnizatorio.

Respecto al régimen de indemnizaciones, los convenios establecen cantidades económicas tanto para el supuesto de traslados como de desplazamientos. Las cantidades a abonar pueden estipularse con cuantía o carácter fijo o con porcentajes variables, normalmente decrecientes en función de los años de duración del traslado. Asimismo, el régimen indemnizatorio puede ser modulado en función de los familiares a cargo del trabajador e incluso, en algún caso, variado por pacto.

En el Convenio Colectivo Nacional para la fabricación de pastas alimenticias encontramos cláusulas que conceden al trabajador una mejora apreciable en sus derechos o ventajas, como sucede cuando se incrementa la cuantía de las indemnizaciones en caso de afectación o perjuicio por una medida empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo, para el supuesto de que el trabajador opte por extinguir su contrato, se mejora considerablemente la indemnización legal del artículo 40 ET en 30 días por año con máximo de 21 mensualidades.

El convenio colectivo de la empresa Sara Lee Bakery (antes repostería Martínez S.L.) de la Provincia de Burgos fija una determinada cantidad en concepto de indemnización, 8202,31 euros, entendiéndose que existe traslado cuando la nueva distancia adicional a recorrer por el trabajador para ir al centro de trabajo exceda de 50 Kilómetros para cada trayecto.

El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba años 2004-2005, menciona expresamente las distintas razones que recoge el ET para que la medida esté debidamente justificada remitiendo al procedimiento previsto en la legislación aplicable y añade la compensación por gastos para el caso de que el trabajador opte por el traslado incluyendo los siguientes apartados: Gastos de viaje del trabajador y su familia a la nueva residencia, así como los de manutención durante el mismo. Gastos de traslado de los muebles y enseres familiares así como un permiso retribuido de cuatro días. También se fijan otro tipo de compensaciones, tales como abono de kilometraje, medias dietas, etc. Complementariamente, también se utilizan los parámetros de la duración del traslado o de las distancias kilométricas entre el antiguo centro y el de destino para fijar el derecho indemnizatorio. En fin, señalar, asimismo, como pauta general la inexistencia de cualquier tipo de compensación en aquellos supuestos de traslados voluntarios.

En el Convenio Colectivo de Industria y comercio de Alimentación de Guipúzcoa bajo el rótulo de desplazamientos aunque luego hable de traslado por necesidades de la empresa de su centro de trabajo y a distancia superior a dos kilómetros, y fuera del casco urbano, recoge la obligación de la empresa de abonar dos viajes de ida y dos de vuelta cuando la jornada sea partida, y uno de día y otro de vuelta si la jornada fuera continuada, salvo que la empresa ponga un vehículo a disposición de los trabajadores.

En ocasiones, por otro lado, los convenios contemplan supuestos de movilidad distintos a los regulados en la ley. Llegados a este punto, tenemos que señalar que no son precisamente mayoritarios los convenios que dan un tratamiento al supuesto de la movilidad geográfica de carácter voluntario y por mutuo acuerdo de las partes. Dentro de los que mencionan ambas posibilidades es frecuente encontrar una previa clasificación entre traslado forzoso, voluntario y convenido o, en términos similares, por: solicitud, acuerdo, o necesidades del servicio. Con una descripción similar, destaca el Convenio Colectivo Nacional para la fabricación de pastas alimenticias y en parecidos términos, el Convenio Colectivo para la empresa internacional Olivarera S.A. que, entre las causas que pueden dar origen a un traslado, recoge en primer lugar la de la permuta o a petición del trabajador y en segundo lugar el supuesto del mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Mas adelante en este mismo precepto dedicado a los traslados y cambios de puestos de trabajo, menciona la movilidad por razón de la capacidad disminuida del trabajador y establece que cuando esta se deba a enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional. Teniendo derecho en igualdad de condiciones a ocupar las vacantes de los puestos, que adaptados a sus aptitudes y condiciones existan en la empresa.

Este convenio merece ser destacado por ser el único, entre los consultados, que menciona el supuesto de la movilidad geográfica por razones de salud y la búsqueda de un puesto de trabajo compatible en la misma empresa. Por su parte, la regulación de la permuta es bastante detallada reconociendo que decide la dirección de la Empresa en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes y demás circunstancias, aceptando estos las modificaciones que pudieran surgir del cambio.

## **11.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

*(Olga Estrada Alonso)*

Tal vez sea ésta una de las materias con menor acogida en los convenios del sector de alimentación. Tan sólo pueden encontrarse, en efecto, referencias aisladas a la posibilidad de que el empresario introduzca modificaciones en las condiciones de trabajo, limitadas además a la modificación de carácter sustancial, en línea con lo establecido en el art.41 ET. En alguna de estas escasas ocasiones en que la cuestión es objeto de tratamiento se opta, por otra parte, por una simple remisión a ese precepto legal, como ocurre en el convenio de ámbito nacional para la actividad de elaboración de helados, que utiliza una fórmula prácticamente inocua: “se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores” (fórmula acogida asimismo por algún convenio provincial, como el de aceites y derivados de Málaga). Algún otro convenio, no obstante, contiene reglas adicionales, como el de industria y comercio de alimentación de Guipúzcoa, que exige el procedimiento de consulta previa a los representantes para toda modificación, y prevé el

sometimiento de la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos laborales cuando no se alcanza acuerdo en el seno de la empresa.

## **12.- Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias**

*(Olga Estrada Alonso)*

El Estatuto de los Trabajadores regula en la Sección Tercera del Capítulo III de su Título I los supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato así como de los efectos que produce tal vicisitud contractual. Específicamente se regulan en el artículo 46 del texto legal estatutario las excedencias y sus distintas modalidades y en el precepto siguiente, artículo 47, las causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor como supuesto suspensivo específico. En último lugar, se establecen en el artículo 48 regulaciones y efectos concretos para determinadas causas de suspensión. La incapacidad temporal, la prestación del servicio militar, el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales, así como los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento quedan así reguladas en el propio Estatuto de los Trabajadores.

Bien es sabido que la suspensión, tal como reza el artículo 45.2 ET, exonera al trabajador de la obligación de prestar servicios y, consecuentemente, la de percibir a cambio la remuneración establecida. Dispone asimismo el ET que a la cesación de las causas legales de suspensión el trabajador tendrá derecho a la reincorporación del puesto de trabajo reservado (art. 48.1 ET). Sin embargo, tal reincorporación puede producirse de diferentes y variadas maneras, en unos casos, exigiendo al empresario la reposición del trabajador en idénticas condiciones y, en otros, sometiéndola a determinadas circunstancias condicionales.

La negociación colectiva juega un papel relevante en materia de suspensión del contrato de trabajo y excedencias y ello porque puede disponer de los efectos que generan las causas suspensivas e incluso pueden introducir nuevos y variados supuestos de suspensión contractual no previstos legalmente, siempre dentro de los límites del derecho necesario, normalmente de carácter relativo.

Del contenido de los convenios colectivos de sector, tanto provinciales como de empresa, y en la materia a la que nos referimos interesa destacar aquellos aspectos o situaciones que dan lugar a una variación sobre las previsiones estatutarias de las causas y efectos de la suspensión, así como de las excedencias o las previsiones que introducen supuestos no previstos legalmente. No solamente se tratarán los convenios que pertenecen directamente al sector de alimentación, sino aquellos otros que mantienen tangencialmente relaciones con el mismo o bien actúan como franjas secantes o fronteras.

### **a) Causas de suspensión**

Respecto de las causas legales reguladas en el artículo 45.1 del ET son escasas las referencias establecidas en los convenios analizados y en la mayoría

de los supuestos la regulación convencional en unos casos reproduce y en otros se remite a la normativa estatutaria de referencia.

Por lo que se refiere a la incapacidad temporal, la mayoría de los preceptos convencionales que hacen referencia a este supuesto contienen previsiones sobre su dimensión de mejora empresarial y, por lo tanto, se refieren exclusivamente, en sentido amplio, a la materia de Seguridad Social, sin añadir aspectos relevantes a la IT como causa de suspensión contractual.

Por su parte, la maternidad merece alguna que otra referencia en los convenios tratados, aunque la línea que ya anticipamos prácticamente sigue el contenido legal. En este sentido, el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su Provincia para los años 2005 y 2006, incluye entre los supuestos de suspensión con reserva de puesto de trabajo el supuesto de parto. En coherencia legal, señala que la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los

interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el artículo del citado Convenio, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Asimismo, el citado Convenio Colectivo de Trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su Provincia para los años 2005 y 2006, refiere el supuesto de suspensión de riesgo durante el embarazo, aunque en esta causa suspensiva no se extiende y reproduce la previsión legal, llevando a efecto una mera remisión a los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, añadiendo que la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el Convenio Colectivo provincial para los años 2004-2006 del sector de alimentación de la provincia de Almería, con una regulación ciertamente detallada se prevé la suspensión, con reserva de puesto de trabajo en supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, y adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de 6 años.

El servicio militar como causa de suspensión se mantiene de forma sorprendente en alguno de los convenios analizados pese a la supresión legal operada a finales del año 2001. Sin duda debido a que existen materias en las que los negociadores centran su atención, dejando en el olvido a la que nos referimos por carecer de trascendencia y eficacia en el momento actual.

Las previsiones legales del Convenio de Ámbito Provincial del Sector de Aceites y sus derivados 2001, se refieren al derecho durante el periodo mínimo de permanencia en filas por causa del servicio militar obligatorio, a percibir determinadas gratificaciones en verano, navidad, así como si acreditasen tener a su cargo algún familiar considerado como sujeto beneficiario de la Seguridad Social y reuniese las condiciones de convivencia y dependencia económica.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa 2001-2003, recoge en sentido idéntico al anterior el servicio militar como supuesto extintivo, reconociendo el tiempo de permanencia como de antigüedad y reconociendo la paga de beneficios a los reingresados tras dicho período, a los que permite, además, reservar el puesto dos meses después de su finalización.

El resto de las causas suspensivas previstas y reguladas en el Estatuto de los Trabajadores no han merecido la atención de los negociadores en los convenios analizados y no solamente la reciente suspensión por violencia de género sino las clásicas causas suspensivas, tales como la privación de libertad o fuerza mayor o causas económicas u organizativas. La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias no es un encargo que el negociador haya incluido en esta materia, remitiéndose a la parcela del poder disciplinario.

## **b) Excedencias, en particular la voluntaria**

La normativa convencional de la negociación colectiva del sector regula, en algunos casos de forma detallada y extensa, las excedencias como causa de suspensión, aunque generalmente de manera compleja y asistemática, entremezclando los tipos legales y sus correspondientes efectos. En todo caso, es de destacar que la mayoría de los convenios analizados cuando refieren las causas de suspensión lo hacen casi de forma exclusiva a los diferentes tipos de excedencia. A efectos meramente de ordenación, expondremos los dos tipos clásicos de excedencia, es decir, voluntaria y forzosa, y aquellos otros supuestos que se establecen por otra causalidad o que permiten acuerdos convencionales.

En primer lugar, un volumen importante de convenios de sector regulan la excedencia voluntaria de conformidad a lo dispuesto en la Ley: Convenio Colectivo provincial para los años 2004-2006 del sector de alimentación de la provincia de Almería; Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005; Convenio Colectivo de Trabajo para «Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristería» de la Región de Murcia; Convenio Colectivo para Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia; Convenio Colectivo de Confiterías, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes 2005, 2006 y 2007 de la Región de Murcia; Convenio Colectivo de la Empresa Refrescos Envasados del Sur; Convenio Colectivo de la Empresa Galletas Gullón .

Sin embargo, en otros casos resulta más minuciosa la regulación de la excedencia. El Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados, incluye la excedencia voluntaria, aludiendo exclusivamente a los trabajadores fijos pudiendo solicitarla para efectuar estudios o asistir a centros de enseñanza que le obliguen a permanecer fuera de su residencia o del trabajo, especificando con detalle los requisitos que deberán de acreditar. En cuanto a la reincorporación, mientras no se produzca la vacante el trabajador podrá reincorporarse a otro puesto de trabajo distinto con carácter provisional con la categoría y retribución que corresponda al mismo.

No faltan convenios que incluyan un régimen de mejora al reconocer el derecho a reserva de puesto de trabajo en el caso de la excedencia voluntaria. El Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias, establece el derecho por un máximo de tres años, siempre que no se utilice para prestar servicios en empresas competidoras, no siendo aplicable esta ventaja al personal directivo y otros cargos de confianza para los que rige únicamente un derecho

preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría que se produzca en la empresa.

Por su parte, el Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña señala que se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, si bien mejora la concesión de la excedencia voluntaria, estableciendo un período mínimo de siete meses hasta un máximo legal de cinco años con el que coincide. Tal concesión se efectuará siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y terminará al cumplirse el plazo para el que se concedió, no computándose a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Otros convenios colectivos establecen determinadas limitaciones o prohibiciones para la excedencia voluntaria. El Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes, aunque no contiene previsiones muy particulares, establece el compromiso formal del trabajador que la solicite de no dedicarse a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, recogiendo finalmente que ningún tipo de excedencia, mientras estas duren computará a ningún efecto, salvo disposición legal expresa en contrario.

En esta línea limitadora, el Convenio Colectivo Provincial de tostadores de café de Bizkaia 2002–2006 no admite el disfrute de la voluntaria para los trabajadores con contratos temporales. Además si la excedencia voluntaria se pide por un periodo no superior a un año, entonces existe obligación de readmitir al trabajador en el mismo puesto de trabajo que tenía pudiendo fijarse una cláusula de reserva en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente. El periodo máximo de reserva de puesto es de un año y medio.

Por su parte, el Convenio Colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona de 2006, limita la excedencia voluntaria sólo por uno o dos años con reincorporación en el mismo puesto u otro equivalente en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud de reincorporación.

En la línea que venimos analizando, el Convenio Colectivo para las industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sólo la concede por un periodo no inferior a tres meses ni superior a tres años, además añade unos requisitos relativos al resto de la plantilla, de manera que en el mismo periodo no coincidan más del 5% del total de la plantilla en la misma situación en aquellas empresas que tengan más de 20 trabajadores. En las empresas que tengan menos trabajadores se estará al acuerdo de ambas partes. Recoge el convenio la prohibición de dedicarse durante la excedencia a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por el convenio.

En cuanto a los plazos de duración de la excedencia voluntaria en algún caso se reducen los máximos legales, estableciendo el Convenio Colectivo de

ámbito de Grupo de Empresas de Relleno y Aderezo de Aceitunas, una duración entre seis meses y dos años, y siempre que el trabajador tenga dos años de antigüedad en la empresa.

El Convenio Colectivo del Sector de «Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados» de la Comunidad de Madrid, introduciendo un mínimo superior al legal, establece que la excedencia puede solicitarse con un año de antigüedad en la empresa por un plazo superior a 18 meses e inferior a cinco años.

Sobre la posibilidad de solicitar excedencia en los contratos de duración determinada, el Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid para los años 2005, 2006 y 2007, impide de plano tal posibilidad, siendo coincidente en el resto de su regulación a la legal, matizando que la excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

El citado Convenio regula pormenorizadamente la reincorporación al puesto de trabajo, estableciendo que deberá ser solicitada por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, debiendo ser resuelta dentro de los siguientes quince días desde su presentación. Si la solicitud se insta antes de que trascurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrido el primer año, el trabajador solamente tendrá derecho preferente de ingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiere o se produjese en la empresa con los derechos reconocidos al inicio de la misma. En los supuestos de libre designación de la empresa, ésta determinará si a su reingreso, si existiese vacante, el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o se adjudica, con carácter definitivo otro destino, respetándole los derechos económicos que tuviera adquiridos.

En otra línea de regulación, el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa 2001-2003, reconoce en concordancia con el Estatuto de los Trabajadores el derecho del trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo no menor a un año y no superior a cinco no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. La solicitud deberá ser formulada por escrito e informada por el Comité de empresa o delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

Matiza dicho Convenio las causas de aceptación o denegación señalando, en concreto, dentro de las segundas: la falta de personal, el haber disfrutado de otras excedencias y cualquier otra causa que lo justifique. La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de

carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador. Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Asimismo, en cuanto al reingreso, establece que el trabajador que lo solicite dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría. La empresa estará obligada a la readmisión inmediata del trabajador excedente, si éste solicitase la reincorporación al mismo, si el período de excedencia no superase un año.

En otro orden de cosas, suele ser frecuente el que los convenios analizados exijan determinados requisitos formales para la concesión de la excedencia, normalmente, la escritura es imprescindible y en algunos casos se exige la expresión de los motivos que justifican la petición, con el compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido. La prohibición de competencia rige tanto para trabajos por cuenta propia como por cuenta ajena y su incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral con pérdida del derecho adquirido. Convenio Colectivo de la empresa Chocolates del Norte, S.A.; Convenio Colectivo de la Empresa FINDUS, S.A..

Se ha observado que algún convenio introduce como supuesto de excedencia voluntaria la reducción voluntaria de jornada, aunque bien estableciendo diferentes limitaciones temporales y garantizando en algunos casos el reingreso inmediato y automático Convenio Colectivo de la Empresa Galletas Ártica; Convenio Colectivo de la Empresa Galletas Fontaneda.

Por último, algún convenio, obviando las previsiones legalmente establecidas, remite al pacto entre la dirección de la empresa y los trabajadores que lo soliciten, la duración, reincorporación y demás detalles de la excedencia voluntaria (Convenio Colectivo de Alimentos Refrigerados S.A.

### **c) Excedencia forzosa**

Al igual que ocurre con las excedencias voluntarias, en lo que se refiere a las forzosas (a veces llamadas “especiales”, como en el Convenio Colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid) una amplia mayoría de los convenios analizados se remiten o reproducen literalmente los preceptos del Estatuto de los Trabajadores referidos a los supuestos de excedencia forzosa (al menos a parte de esa regulación legal), con alguna referencia ocasional a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes; Convenio Colectivo Provincial de tostadores de Café de Bizkaia 2002-2006; Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005).

Otros convenios contienen previsiones específicas de la excedencia forzosa. Dentro de ella, incluyen diversos supuestos, principalmente la excedencia por cargo sindical o cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, por cuidado de hijos y por cuidado de familiares. Respecto de la excedencia por cargo público o sindical, ha de señalarse que en algún caso es el único tipo de excedencia forzosa regulado (Convenio Colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava), en otros no merece referencia alguna (Convenio Colectivo Sindical para las industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia) y, en fin, algunos convenios se remiten al contenido legal (Convenio Colectivo del sector de los torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005; Convenio Colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia).

Existe en la regulación convencional de referencia una práctica coincidencia en la exigencia de que el desempeño del cargo o puesto imposibilite la asistencia al trabajo (Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña). En concreto, para el cargo sindical las funciones que dan lugar a esta situación han de ser en un ámbito superior a la empresa, en unos casos ámbito local, provincial o superior (Convenio Colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava), en otros, comarcal, provincial o superior. Asimismo, un aspecto común en la regulación es la referencia expresa al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia y el establecimiento de un plazo que fluctúa entre un mes (Convenio Colectivo de industria, comercio y alimentación de Guipúzcoa 2001-2003; Convenio Colectivo para manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas de Murcia, y Convenio Colectivo del sector de fabricantes de Galletas de Barcelona y su Provincia para el año 2005 y 2006) y dos meses (Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña) para la reincorporación del trabajador a su puesto tras la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia. No parece que el reingreso automático sea cuestión conflictiva, pues la práctica mayoría de los convenios o bien se refieren al derecho del trabajador a ocupar la vacante que venía desempeñando (Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de la provincia de Valladolid para los años 2005-2007), o bien no recogen ese aspecto (Convenio Colectivo del sector de comercio, industria y confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid) o lo remiten a las previsiones legales (Convenio Colectivo de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona).

#### **d) Excedencia por cuidado de hijo o familiar**

Por lo que se refiere a la excedencia por cuidado de hijos y familiares, generalmente las normas convencionales analizadas no aportan novedades en relación a la regulación legal (Convenio Colectivo Sindical para las Industrias Dedicadas a la Fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolate y Golosinas en general de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; Preparado y

Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristería de la Región de Murcia). Sin embargo, en algún caso (Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias) la regulación de la excedencia por cuidado de hijo es más restrictiva que la norma legal, al limitar a uno de los progenitores la posibilidad de ejercitar ese derecho para el caso de que los dos trabajen en el mismo centro de trabajo. Del mismo modo, en la excedencia por cuidado de familiares cuando más de uno de los miembros de la unidad familiar trabaje en el sector sólo podrá ser solicitada por uno de ellos.

En este sentido, el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, refiere que la excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En cuanto a los efectos de este tipo de excedencias es común y habitual en la mayoría de los convenios del sector que se reconozca el período de permanencia en tal situación como computable a efectos de antigüedad, o al menos el primer año e, incluso, el derecho del trabajador a la asistencia a cursos de formación profesional (Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005). El reingreso y el derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo son también objeto de regulación convencional, estableciendo en la mayoría de los casos que durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y una vez transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente (Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006).

En otras ocasiones la reserva forzosa del puesto para el cuidado del hijo se establece para los dos primeros años, aunque sólo el primero se computa a efectos de antigüedad. Asimismo, y en el caso de la excedencia para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, será computable a efectos de antigüedad el tiempo que permanezca en dicha situación, teniendo derecho a reserva del puesto durante los dos primeros años y a partir del tercero quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente. (Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas de la Comunidad Autónoma de Murcia).

#### **e) Otros supuestos especiales de excedencia**

Al margen de los supuestos comentados de excedencias voluntarias y forzosas, la negociación colectiva contiene otra serie de supuestos de excedencia de difícil encaje en los anteriores y que las normas convencionales incluyen en uno u otro apartado. Así, el Convenio Colectivo de Alimentación de

la Provincia de Granada prevé específicamente el supuesto y los efectos de la privación del carnet de conducir, que da lugar a la reserva del puesto si fuese por un período no superior a seis meses. El Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados incluye dentro de los supuestos de excedencia forzosa el del trabajador que una vez transcurrido el plazo de dieciocho meses de baja por enfermedad o accidente. Recoge también la posibilidad de considerar con los representantes legales el proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad permanente total para el trabajo habitual.

El Convenio Colectivo del sector de comercio, industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid, incluye dentro de lo que denomina excedencias especiales, además de la designación para cargo público o función sindical y los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral, la enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación por prórrogas de incapacidad temporal.

El Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, establece dos supuestos añadidos a las excedencias clásicas, uno, la excedencia voluntaria que tras el alumbramiento puede solicitar la trabajadora. Su reingreso es obligado para la empresa si así lo solicita con treinta días de antelación a la fecha que desee reintegrarse al trabajo. En segundo lugar, este convenio permite la extensión de la situación de excedencia a otros supuestos acordados colectivamente de conformidad con el régimen y con los efectos que se prevean.

En este mismo sentido, el Convenio Colectivo Trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas de la Comunidad Autónoma de Murcia, finaliza el capítulo dedicado a las excedencias, estableciendo que tal situación podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados.

### **13.- Extinción del contrato**

*(Olga Estrada Alonso)*

#### **a) Mutuo acuerdo, finiquito e indemnizaciones por cese**

La mayoría de las previsiones convencionales sobre la extinción del contrato se refiere a la compensación del trabajo prestado y al finiquito como acto o documento extintivo. Por ejemplo, el Convenio Colectivo Provincial para la Elaboración de Pastelería, Confitería y Repostería de la Provincia de Lugo, incluye la liquidación por cese fijando determinadas cantidades en concepto de premio de constancia a los trabajadores que con más de 10 años de antigüedad en la empresa. Asimismo, regula el Finiquito que se practica al trabajador por baja en la Empresa, estableciendo que el documento supone una liquidación provisional y estimada de las cantidades adecuadas por la Empresa a reserva de la liquidación definitiva de finiquito, en función de los conceptos salariales que figuran en su nomina. También establece dicho

Convenio un nomenclator de los conceptos salariales, de Seguridad Social y fiscales.

Los derechos de los trabajadores que vean extinguido su contrato, bien por mutuo acuerdo o por cualquier otra causa, son objeto de regulación en diversos convenios. En concreto, el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña regula la indemnización por extinción del contrato para aquellos trabajadores con más de 20 años de antigüedad en la empresa que vean extinguido su contrato por voluntad del trabajador o por cualquier otra causa, teniendo derecho a percibir una indemnización equivalente a 1 mes de salario. Se exceptúa de este derecho las extinciones cuya causa sea el despido disciplinario declarado procedente, la jubilación del trabajador y el fallecimiento del trabajador.

En esta línea, el Convenio Colectivo de Fabricantes de Galletas y Bizcochos de Burgos dispone por su parte que en el supuesto de cese de un trabajador con 65 o más años de edad, con una antigüedad en la empresa superior a 20 años, tendrá derecho a dos meses y medio de vacaciones. Dicho periodo, se disfrutará con carácter ininterrumpido y en los días inmediatamente anteriores al cese en la prestación de servicios. Por cada periodo de cinco años adicionales de prestación de servicios, se incrementará el periodo vacacional en una quincena. Igual derecho corresponderá a quien cesare con edad inferior a los 65 años, incrementándose cada año en una quincena adicional el periodo vacacional precedente, con el límite de siete quincenas en total. Lo establecido no procederá en los supuestos de cese por despido.

De forma similar a los anteriores, el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Fabricantes de Galletas de la Provincia de Tarragona, dispone que sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET o en otras normas aplicables, los trabajadores recibirán la indemnización pactada en convenio, en el momento de su cese, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia de despido, y en función de los años de servicio.

En materia de finiquitos, el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa 2001-2003, establece que las empresas del sector están obligadas a presentar copia del finiquito o liquidación a firmar, con dos días laborables de antelación a su posible firma, debiendo notificarlo con carácter previo al Comité Delegado de Personal a la Sección Sindical a la que sea afiliado.

Asimismo, el Convenio Provincial de las Industrias del Aceite y Derivados de Málaga, establece un modelo de finiquito del cual se dará una copia al trabajador para que en el periodo de siete días pueda hacer las consultas que estime oportunas. También establece que el trabajador podrá estar asistido en el acto de firma por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes en este convenio, y que en el supuesto de que el trabajador no deseara la representación sindical deberá consignarlo de su puño y letra.

Por último, el Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas para la provincia de Jaén dispone en cuanto a los finiquitos que se remitirá copia previamente de acuerdo con la legislación vigente, no teniendo carácter liberatorio mientras no sean visados por los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de 6 días, salvo renuncia expresa del trabajador. Este Convenio reconoce además el derecho a percibir, a partir de determinadas edades y para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, una indemnización por cese voluntario, para una sola vez y con independencia de su categoría.

### **b) Contratos temporales y fijos discontinuos**

Algunos convenios del sector incluyen referencias a la extinción de los contratos de duración determinada, normalmente en orden a la fijación de determinadas indemnizaciones hoy día, y respecto de algún tipo de contrato, prácticamente coincidentes con la regulación legal. Así, el Convenio Colectivo para Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia incluye un breve artículo relativo a la extinción de los contratos de duración determinada fijando la indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio o en su caso la parte proporcional si la prestación de servicios fuera inferior al año, excluyendo de esta indemnización a los contratos de interinidad, inserción y formativos. Al igual que el anterior, el Convenio colectivo de Confiterías, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes 2005, 2006 y 2007 de la Región de Murcia, establece una indemnización de 8 días de salario en los supuestos de contratos temporales.

Con una regulación más pormenorizada, y aunque no sea un supuesto de extinción de contratación temporal sino de finalización del trabajo de los fijos discontinuos, el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Fabricantes de Galletas de la Provincia de Tarragona, dispone que el personal de campaña o eventual percibirá en compensación a su trabajo discontinuo, con independencia de la retribución asignada a su categoría, seis días del salario base por mes trabajado, que percibirán al finalizar el contrato. Este derecho lo perderá el trabajador que continúe prestando servicio en la empresa con la condición de fijo. También dispone que los contratos de campaña o eventuales podrán ser prorrogados por una sola vez, sin que la duración inicial del contrato y la prórroga puedan superar los doce meses, dentro de un período de dieciocho, y que en el supuesto de utilizar la prórroga pactada, la empresa al finalizar su relación laboral abonará al trabajador una indemnización equivalente al salario de un día por mes trabajado. No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido o por causas objetivas. Advierte, por lo demás, que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente de la extinción laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la eventual pensión de Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión o premio de clase alguna.

### **c) Voluntad unilateral de las partes y despido en particular**

La decisión extintiva unilateralmente adoptada, bien por el trabajador o por el empresario, merece alguna acogida convencional, sobre todo referida a los

plazos de preaviso y en algún caso el establecimiento de determinadas indemnizaciones.

El Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos, regula los plazos del preaviso por parte del trabajador, dependiendo de su categoría profesional, estableciendo para el personal técnico dos meses, para el personal administrativo y mercantil un mes, y para obreros y subalternos quince días.

Por su parte, y en relación a la extinción por voluntad empresarial, el Convenio Colectivo Provincial para la Elaboración de Pastelería, Confitería y Repostería de la Provincia de Lugo, establece que cuando el empresario pretenda la rescisión del contrato de trabajo y dentro de las modalidades que así lo establezcan, deberá comunicarlo al trabajador por escrito con quince días de antelación al vencimiento, así como a los Delegados de Personal si existieran. Dicho Convenio, respecto a la extinción voluntaria de los trabajadores, exige una notificación con una antelación de 15, 30 ó 60 días, dependiendo del nivel del trabajador. El incumplimiento de estos plazos, tanto por el empresario como por el trabajador, será motivo de sanción económica en todo o en la fracción incumplida, calculada sobre el salario del trabajador e incrementada o deducida respectivamente de la liquidación que al trabajador se le practique.

En esta línea, el Convenio colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza establece que el personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse, sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios: el personal técnico, dos meses; el personal administrativo y mercantil, un mes, y el personal obrero y subalterno, quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

En fin, el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005, establece asimismo determinados plazos de preaviso, diferenciando las categorías de personal y advierte que el incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de partes proporcionales de las gratificaciones y vacaciones.

Son muy escasas las referencias de los convenios colectivos del sector al despido, en cualesquiera de sus modalidades. Por lo que respecta a las extinciones producidas por crisis en las empresas, el Convenio colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa 2001-2003 dispone que en caso de acuerdo entre empresa y trabajadores para la extinción de su relación laboral por causas económicas o tecnológicas y siempre que dicho acuerdo

suponga sin más trámites la autorización de la medida planteada en el expediente de que se trate, las indemnizaciones que se acuerden no podrán ser inferiores a un mes y medio del salario real por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan del cumplimiento de la obligación señalada las empresas legalmente declaradas en situación de suspensión de pagos o quiebra.

Por lo que se refiere a las extinciones contractuales previstas en el art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 establece que las decisiones empresariales deberán ir precedidas de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores durante un plazo de 7 días.

Este mismo Convenio ha sido el único de los analizados que detalla y desarrolla los supuestos legales de despido disciplinario previstos en el art. 54 ET, estableciendo de forma exhaustiva la cuantificación de las faltas de puntualidad, así como aquellos supuestos que justifican la impuntualidad o inasistencia. Incluye asimismo determinados matices sobre las causas concretas de indisciplina o desobediencia, faltas de rendimiento, embriaguez, lealtad e incumplimiento de normas de salud.

#### **d) Jubilación**

La extinción por jubilación del trabajador, regulada en el apartado f) del precitado art.49.1 ET, se recoge en múltiples convenios del sector, aunque, como ya advertimos, quizás su contenido se dedique con más insistencia a la materia de Seguridad Social que al hecho extintivo en sí mismo.

Cabe destacar a tal efecto el Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, que establece la jubilación especial a los 64 años, susceptible de pacto individual entre la empresa y el trabajador de acuerdo con la forma y las condiciones que establece el RD 1194/1985, de 17 de julio. También el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona hace referencia a esta vía de jubilación anticipada.

Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza, establece una regulación detallada de la jubilación anticipada a los 64 años y a la jubilación parcial, simultánea con un contrato a tiempo parcial, refiriendo que la relación laboral se extingue al producirse la jubilación total, y asimismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecido por la Ley en estos supuestos. Establece, asimismo, que al objeto de contribuir a la creación de empleo y/o al acceso de los jóvenes al mismo, la jubilación será obligatoria a los 65 años, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, siempre que se tenga derecho a prestación por tal situación y la legislación lo permita.

Con referencias específicas sobre la política de empleo en el sector, el Convenio Colectivo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Sevilla permite la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen. En todo caso el contrato de trabajo de los trabajadores jóvenes o de los trabajadores perceptores del Seguro de Desempleo que sustituya al trabajador de 64 años jubilado habrá de ser de la misma naturaleza al contrato de trabajo que se extingue por jubilación del trabajador.

El Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas para la provincia de Jaén, recoge literalmente que las empresas, en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a posibilitar a los trabajadores de 62 o más años que así lo soliciten, la jubilación parcial, produciéndose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo. Esta disposición no será de aplicación a los trabajadores de temporada o campaña, dadas las dificultades que ello presenta. También recomienda a empresas y trabajadores la aplicación de las disposiciones vigentes sobre jubilación a los 64 años de edad con el cien por cien de los derechos pasivos, en aquellos supuestos en que así sea posible.

Por último, este convenio recoge el supuesto de jubilación forzosa y obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que se haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación correspondiente al 100% de la base reguladora establecida por el I.N.S.S. En edades superiores a los 65 años la jubilación también será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia y el 100% antes indicado. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo; ello no obstante, y al mero efecto de notificaciones, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los treinta días anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que deba hacerse efectiva dicha extinción. La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

#### **14.- Derechos colectivos**

*(Óscar Fernández Márquez)*

##### **a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

##### **- Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la Alimentación de Almería**

El Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la Alimentación de Almería regula los derechos colectivos de los

trabajadores en su TÍTULO XII, bajo el enunciado de Derechos sindicales. Las reglas que bajo este título incorpora el referido convenio se refieren a 3 materias fundamentales: (1) tiempo para el ejercicio de funciones de representación; (2) aportaciones de los trabajadores a los sindicatos; (3) garantías de los representantes unitarios.

En relación al tiempo para el ejercicio de funciones de representación, el Convenio de la Industria de la Alimentación de Almería incorpora dos previsiones. Una primera se refiere a los permisos para la negociación de convenios colectivos, y dice que “los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas”, bien que con el matiz de que “esta licencia no podrá afectar a más de un trabajador de una misma empresa” (art. 49). La segunda dispone que “sin perjuicio del crédito establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal que sean miembros de los comités provinciales de los sindicatos mas representativos, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo”, aclarando que “la condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca” (art. 50).

En relación a las aportaciones de los trabajadores a los sindicatos, el Convenio de la Industria de la Alimentación de Almería regula tanto el descuento en nómina de las cuotas sindicales como el llamado canon de negociación colectiva. Sobre lo primero, dice que “a requerimiento de los trabajadores afiliados al sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual de los afiliados el importe de la cuota sindical correspondiente”, para lo que “el delegado o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores interesados en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se solicitará con claridad la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad”, aclarando por último que “en las empresas en que no existan delegados de personal los trabajadores interesados en esta operación podrán requerirlo individualmente mediante escrito en el que consten los datos anteriores” (art. 51). Por lo que respecta al canon de negociación colectiva, el convenio establece que “con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos en concepto de canon de negociación”, bien entendido que “en todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador, en los términos previstos en la LOLS”, y que “el empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación” (art. 52).

Por último, en relación al tercero de los puntos a los que en materia de derechos colectivos se refiere el Convenio de la Industria de la Alimentación de

Almería –las garantías de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal- simplemente ha de decirse que el art. 53 del citado convenio constituye un calco casi literal de las menciones que en esta materia incorpora el art. 68 del ET.

### **- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada**

El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada se refiere a los que él llama “derechos sindicales” dentro de su Capítulo V –capítulo que, al menos en la versión de que disponemos, se ha intercalado, en lo que parece un evidente defecto formal, sin articulación o numeración alguna, entre el art. 33 (nocturnidad) y el art. 34 (clasificación de personal)-. Hemos de señalar que el referido convenio se ocupa sobre todo de enumerar las funciones, atribuciones y garantías de los representantes de los trabajadores, reproduciendo en la mayoría de los casos, sin duda con los correspondientes e inevitables matices, lo que disponen las previsiones legales de aplicación, tanto las del ET como las de la LOLS.

No sólo se ocupa el citado convenio de reenumerar las funciones, atribuciones y garantías de los representantes de los trabajadores, sino también de dos cometidos más: permitir el establecimiento de cuotas sindicales -es decir su descuento en nómina a los trabajadores afiliados a sindicatos- y aprobar reglas sobre tiempo de representación.

En relación a lo primero, el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada establece que “a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente”, para lo que “el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad”, precisando que “las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicaciones en contrario durante periodos de un año” y que “la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere”.

En materia de tiempo de representación el convenio que nos ocupa establece que los representantes de los trabajadores “dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a treinta retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente, aludiendo a las características de las empresas para hacer un uso mas adecuado de las mismas” y que “las referidas cinco horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados”. Tras referirse a la posibilidad de acumulación del crédito horario en los mismo términos en que lo permite la ley, el convenio aclara que “no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité como

componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido”. El convenio termina diciendo que el crédito horario, dado para funciones de representación, puede gastarse también en formación: “sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades”.

## **b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

### **- Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados**

El Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados contiene una regulación relativamente extensa de los derechos colectivos de los trabajadores, podría quizá decirse que demasiado extensa, en la medida en la que muchas de las previsiones que incorpora no son necesarias, por reproducir redundantemente lo que ya aparece dispuesto en las normas legales desarrolladas. Prescindiendo de las previsiones –no escasas, como decimos– que transcriben más o menos literalmente lo que dicen el ET o la LOLS podemos decir que las reglas novedosas que aporta el convenio en materia de derechos colectivos se circunscriben a cinco campos: (1) la divulgación de información de interés colectivo; (2) la delegación sindical; (3) la atribución expresa a la representación unitaria de responsabilidades en materia de igualdad y no discriminación; (4) la regulación del tiempo de representación (crédito horario); (5) la financiación de los sindicatos por cuotas de los trabajadores.

Por lo que respecta a la divulgación de información de interés colectivo, el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados establece reglas particulares tanto en materia de tablón de anuncios como de información por los sindicatos a sus trabajadores. En relación a lo primero, después de decir el convenio que “las empresas pondrán a disposición del Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral”, aclara –y esta es la novedad– que “fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda” y que “los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento”. Por lo que respecta al derecho de los sindicatos a ofrecer información a través de sus afiliados el convenio dispone que “sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por 100 de la plantilla, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo” (art. 43).

En relación a los delegados sindicales, el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados se encarga de enumerar las funciones, derechos, deberes y garantías de los mismos, cierto que sin introducir novedades decisivas sobre lo que dice la LOLS. Sí constituye una importante aportación normativa referir –como hace el art. 45 del convenio- la posibilidad de constituir la delegación sindical al hecho de que la empresa o centro de trabajo cuente sólo con 100 trabajadores, a diferencia de los 250 que exige la ley. En efecto, el referido art. 45 del convenio que nos ocupa establece que “en las empresas de más de 100 trabajadores a aquellas centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa se les reconocerá el derecho a estar representados por un Delegado”, delegado que “deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de empresa”. Por cierto, la previsión que establece esta regla aclara también que “los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos”.

El Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados se ocupa de regular con cierto detalle las competencias, atribuciones y garantías de los representantes de los trabajadores. En la mayoría de los casos se limita a reproducir, con más o menos alteraciones de detalle, lo que dice el ET. De manera novedosa, se refiere sin embargo al compromiso del Comité de Empresa con el principio de igualdad y no discriminación, particularmente en la dimensión que éste presenta en su proyección sobre la mujer. Concretamente, dispone en su art. 47 que “el Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo” (letra g), y también “por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6, y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las partes para promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres” (letra h).

En materia de tiempo de representación (crédito horario) la regulación del convenio es bastante extensa. Por un lado el convenio se ocupa de la acumulación y cesión del crédito horario, estableciendo como condiciones que: “(1) la acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes; (2) el Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados; (3) por causas excepcionales y referido a uno solo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente; (4) la acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central” (art. 48).

El convenio aclara que “no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido”. También que “sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades”. Y, “como alternativa a este sistema de acumulación de horas –dice el convenio-, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar por que los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por 100 de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en una misma empresa, entendiéndose por empresas el conjunto de los centros de trabajo que aparezcan bajo una misma firma”.

El convenio precisa que “estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez”. También aclara que “el plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año”, caso éste en que “se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero”. Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores “se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla”, de modo que “el nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral”. La presentación del plan condiciona la acumulación: “en cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año”.

La norma precisa que “en el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno solo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa”, y que “a partir del mes siguiente a dicha comunicación los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa”. En todo caso, “el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno”.

En materia de financiación de los sindicatos por cuotas de los trabajadores el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados se

refiere por un lado a la cuota sindical y por otro al canon de negociación colectiva. En relación a la cuota sindical, el art. 49 del citado convenio dispone que “a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos las empresas descontarán en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente”, para lo que “el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad”, efectuando la empresas las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, “durante períodos de un año” y teniendo la Dirección de la empresa que “entregar copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere”.

Por lo que respecta al canon de negociación colectiva, dispone el art. 62 del Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados que “con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio las centrales sindicales representadas en el mismo comunicarán a la Asociación de Fabricantes de Helados el importe en concepto de canon de negociación sindical a satisfacer por trabajador, al objeto de que éste se dirija a las empresas asociadas a fin de que se descuenta de la nómina su valor a aquellos trabajadores que así lo manifiesten por escrito”. Según el convenio, “las cantidades descontadas se ingresarán en las cuentas de las entidades bancarias que las centrales sindicales comuniquen a la Asociación”. La cantidad resultante “se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación en proporción al número de representantes en la mesa negociadora”.

#### **- V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias**

El V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias no contiene tantas disposiciones en materia de derechos sindicales. Antes al contrario, toda la regulación de los derechos colectivos que se contiene en este convenio está dada en una única disposición, no excesivamente larga, el artículo 45, que se ocupa además de una sola materia, el crédito horario, de su acumulación más concretamente. De la regulación del crédito horario contenida en el art. 45 del convenio que nos ocupa destaca sobre todo la posibilidad de que la acumulación se haga a favor de un “delegado sindical de sector de ámbito nacional”, con funciones fuera del ámbito de su empresa.

Dice concretamente el art. 45 del V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias que “las partes convienen en acumular las horas sindicales que en cada centro acrediten los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en relación a los dos Sindicatos mayoritarios del sector al que pertenezcan, para instituir la figura del Delegado Sindical del Sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias en el ámbito Nacional”. Estos Delegados Sindicales del Sector “permanecerán en la plantilla de las empresas a las que pertenezcan, que quedarán obligadas a abonarles las retribuciones que correspondan, quedando exentos de prestar servicios siempre y cuando el número total de horas acumuladas cubra el número de

horas de exención”. La norma aclara que “el total de horas no trabajadas por los Delegados Sindicales del Sector en sus respectivas empresas, se reducirán proporcionalmente del crédito resultante de la acumulación por centros de trabajo, procediéndose a la compensación económica entre las empresas afectadas por el Convenio”. En relación a las horas restantes, las que no sean absorbidas por el crédito horario del delegado de sector, la norma dice que podrán ser “acumuladas trimestralmente por cada representante con derecho a ellas”. La norma también indica que la cesión de crédito horario a Delegados Sindicales no miembros de los Comités de Empresa podrá acordarse en cada empresa.

#### **- Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes**

El Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes apenas contiene reglas en materia de derechos colectivos de los trabajadores. Se limita a reconocer y regular el derecho de los trabajadores a disfrutar licencias retribuidas “para realizar funciones sindicales o de representación de personal” (art. 20.e) sin añadir nada nuevo a lo que ya establece el art. 37.3e del ET, y sin siquiera reconocer, por cierto, el correlativo derecho de excedencia forzosa por las mismas causas (en efecto, el art. 24 del convenio que examinamos no se refiere a la excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales o de representación de los trabajadores). O, como mucho, se ocupa de regular la cuota sindical, permitiendo que las empresas la descuenten mensualmente en nómina a los afiliados que así lo soliciten por escrito. Reiterando una cláusula de estilo que se reproduce en muchos convenios, la Disposición adicional segunda del Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes establece en efecto que “a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente”, para lo que “el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad”, de modo que “las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario del interesado” debiendo entregar copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa”.

#### **- V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio**

Tampoco contiene el V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio una regulación acabada o detallada de los derechos colectivos de los trabajadores. Se limita, por lo pronto, a reconocer como “excedencia especial” -concepto este cuya diferencia con la excedencia forzosa no acaba de establecerse con claridad en el convenio- la situación de los trabajadores “que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos” (art. 48). La novedad deriva de que el referido derecho de excedencia no exige que la función representativa sea de ámbito provincial,

como impone la ley, bastando que tenga un alcance sólo “comarcal”. Pero nótese que el convenio exige una condición que no impone la ley, concretamente el art. 48.4 del ET: tratarse de representantes de sindicatos “más representativos”. Más adelante, en el art. 63, el referido convenio vuelve a señalar que los trabajadores que sean elegidos para desempeñar “cargos sindicales de ámbito sectorial” podrán solicitar “excedencia sindical” por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

El V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio regula también “los derechos de los representantes de los trabajadores” (convocatoria de asambleas, divulgación de información sindical, recaudación de cuotas, etc) (art. 63) y el “Comité Intercentros” (art. 64), pero sin introducir reglas esencialmente distintas de las que destina a tales fines la legislación laboral. Se ocupa de la acumulación de las horas del crédito horario en su art. 65, bien que de una manera básica. Simplemente establece que “podrá establecerse la acumulación de horas a nivel de centro de trabajo de los miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total”, y que “de dicha acumulación, caso de que se produzca, deberá ser convenientemente informada la dirección de la empresa”. En lo que parece una confusión entre secciones sindicales y delegaciones sindicales el convenio establece también que “los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir Secciones Sindicales –quiere seguramente decir delegaciones sindicales-, con las garantías y derechos establecidos en el art. 10 de la LOLS, en aquellas empresas o, en su caso, en los centros de trabajo, que ocupen a 175 o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato”. Estos delegados sindicales, cuya constitución se permite sin que la empresa o centro de trabajo alcance el mínimo legal de 250 trabajadores –basta 175-, tendrán según el convenio “derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo” (art. 66).

### **c) Convenios de Rama o Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Casi todos los convenios de este grupo contienen referencias en materia de derechos colectivos de los trabajadores, unos en mayor medida que otros, por supuesto. Muchas de sus previsiones vienen a reproducir lo que ya establece el ET y la LOLS. Es también frecuente que los convenios remitan expresamente sin más a lo que establecen las disposiciones legales. Hemos optado por ello por limitarnos a hacer referencia a aquellas cláusulas o previsiones convencionales que establecen reglas nuevas, distintas a las legales, y particularmente a aquellas que tienen mayor originalidad. Cuando una cláusula se reitera profusamente, por razones obvias, hemos optado por citar sólo los dos o tres primeros convenios que incorporaban tales cláusulas, omitiendo la reseña de otros muchos convenios en los que pudieran encontrarse también tales cláusulas.

Hemos optado, en todo caso, por ordenar la exposición temáticamente, distinguiendo las siguientes materias: (1) aportaciones económicas de los trabajadores al sindicato: cuotas sindicales y canon de negociación colectiva; (2) tiempo para el ejercicio de funciones de representación (crédito horario); (3) divulgación de información de interés sindical; (4) reunión y asamblea de trabajadores; (4) licencias y excedencias; (5) atribuciones y garantías de los representantes; (6) garantías de audiencia y contradicción en la imposición de sanciones; (7) acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales; y (8) constitución y derechos de las Secciones sindicales y los Delegados sindicales.

#### **- Aportaciones económicas de los trabajadores al sindicato: cuotas sindicales y canon de negociación colectiva**

Los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal, como los convenios del sector de alimentación de ámbito provincial y los de subsector de ámbito nacional a los que ya hemos hecho referencia, se refieren con mucha frecuencia a la posibilidad de que el empresario pueda descontar en nómina las cuotas sindicales a cargo de los trabajadores. Se da el caso además que la cláusula utilizada para permitir este tipo de operaciones se reitera casi literalmente en la mayoría de los convenios. La cláusula suele rezar así: “a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente; a tal efecto el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad; la empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante periodos anuales, entregando copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa. Así se dice, por ejemplo, en el Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia. Lo mismo viene a disponer el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña (art. 58). También el Convenio Colectivo Provincial para el sector de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid (art. 52).

Algunos convenios regulan sin embargo los descuentos de las cuotas sindicales en términos más vagos e imprecisos. El Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia, por ejemplo, establece simplemente que “los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de éste” (art. 30). El Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005, en lugar de transferencia a la cuenta del sindicato, dispone que la cuota sindical “se entregará al cargo electivo sindical, representativo del sindicato de que se trata, previamente designado” (art. 54).

En materia de canon de negociación colectiva, el Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga “establece un canon sindical anual de 12,02

euros por trabajador fijo o eventual con contrato superior a un año, para sufragar los gastos ocasionados por la negociación colectiva”, precisando que “dicho canon le será entregado a la representación de los trabajadores en la comisión paritaria del convenio, siendo los mismos responsables de su distribución a los sindicatos que negocien el convenio” y que “dicha retención se efectuará en el mes siguiente al de la firma del convenio”. Dice la norma que “los trabajadores que no estén conformes con la retención deberán comunicarlo por escrito a la representación social de la comisión paritaria en el plazo de los 15 días posteriores a su retención, estando, por tanto, obligada la comisión paritaria de la parte social a efectuar su devolución” (art. 46). El Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada dice por su parte que “las empresas podrán colaborar en el cobro del canon sindical que se establezca por las centrales sindicales, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical” y establece concretamente que “el canon será de 24 euros” (art. 40).

#### **- Tiempo para el ejercicio de funciones de representación (crédito horario)**

Es frecuente que los convenios aumenten el crédito horario de los representantes de los trabajadores. El Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia establece por ejemplo que “las personas que sean miembros de los Comités de Empresas y los Delegados de Personal dispondrán de 35 horas mensuales abonables para asuntos sindicales” (art. 35). El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña atribuye a los representantes de los trabajadores “un crédito de horas mensuales retribuidas de 20 horas como mínimo” (art. 54), añadiendo que “los miembros de Comités de empresa que representen a más de 175 empleados tendrán derecho a disponer de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas, en lugar de las que dispone el Estatuto de los Trabajadores” (art. 54). El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa se refiere a un crédito horario mínimo para funciones representativas de 25 horas (art. 41).

A veces se dispone que en caso de disminución de la plantilla de trabajadores, manteniéndose el mismo número de representantes, se reducirá el crédito horario en la proporción que corresponda. El Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 establece en este sentido que “en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electivos sindicales ambas partes acuerdan que se mantendrá el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones” (art. 64).

Los convenios establecen reglas de procedimiento para el disfrute o acumulación del crédito horario por los trabajadores. A veces simplemente exigiendo que se avise a la empresa “con toda la antelación que sea posible” sin precisar exactamente cuál, como hace el Convenio Colectivo de Trabajo

para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia (art. 26). En ocasiones exigiendo que se avise “con una antelación de cuarenta y ocho horas. Así acontece en el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (art. 36). El Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia dice que “para que la acumulación sea efectiva será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes” (art. 22). El mismo preaviso de 7 días establece el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia (art. 26). El Convenio Colectivo Provincial para el sector de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid se refiere por su parte a un preaviso no inferior a 15 días: “la forma de llevar a cabo esa posible acumulación mensual de horas, será notificada por escrito a la Dirección de Personal de la Empresa debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona o personas sobre las que recae la acumulación, el nombre de los cedentes y el número de horas a acumular sin rebasar el máximo legal, ni las horas acumuladas ese mes” (art. 50).

El Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla dispone que “se podrá crear una bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, bien trimestralmente o anualmente, pudiendo ser utilizadas indistintamente por uno o varios de los componentes dentro del período que se determine y sin que rebase el tope máximo correspondiente al periodo determinado” y que “en el caso de que exista más de una central sindical representada en el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el seno de la empresa las horas a acumular y a utilizar serán proporcionales al número de delegados de personal o número de miembros del comité de empresa que tengan dichos sindicatos” (art. 27).

La acumulación del crédito horario se limita en algunos casos entre miembros de la representación unitaria. Así sucede en el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (art. 36). A veces se establece la condición de que la acumulación se produzca entre representantes unitarios que pertenezcan a la misma organización sindical. Acontece así en el art. 22 del Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia. La misma condición de pertenencia a idéntico sindicato establece el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia (art. 22).

La posibilidad de acumulación del crédito horario también suele limitarse en términos temporales, obligando a que se totalice dentro de determinados periodos de referencia. A veces el periodo es mensual. El Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 establece, por ejemplo, que el crédito de horas mensuales retribuidas “podrá acumularse mensualmente en uno o varios de los representantes sindicales, sin rebasar el máximo total”, sin que “en ningún caso puedan trasladarse las no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente” (art. 24). Otras veces se habla de acumulación bimensual, seguramente queriendo decir bimestral (en periodo de hasta dos meses). Sucede así, concretamente, en el Convenio Colectivo de trabajo de las

industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 (art. 54). El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 dice en cambio que “la acumulación tendrá que hacerse por trimestres, y las horas no usadas no podrán ser trasladadas a otros trimestres, ni por el conjunto de cargos ni individualmente” (art. 49). La misma regla de acumulación trimestral parece incorporar –de modo algo confuso- el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (art. 53). El Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real reconoce la posibilidad de que el crédito horario de los representantes de los trabajadores pueda acumularse a favor de alguno de sus miembros “en cómputo anual” (art. 36).

Eventualmente la acumulación del crédito horario se limita circunscribiendo el número de representantes que pueden llegar a ser destinatarios o beneficiarios de la acumulación. El Convenio Colectivo Provincial para el sector de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid dice, por ejemplo, que las horas del crédito horario de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales “podrán ser acumulables mensualmente por Sindicato de Empresa en un máximo de dos Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa, y Delegados Sindicales” (art. 50).

Se limita a veces la posibilidad de ceder crédito horario a razón de un porcentaje máximo del crédito de que se disponga. Así lo hace el convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga que dice que “cada miembro del comité o delegado de personal podrán ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el 45% del crédito de horas que legalmente les corresponde” (art. 45).

En ocasiones la posibilidad de acumular el crédito horario se hace depender de la previa autorización por la empresa. Así lo establece, por ejemplo, el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia en su art. 36.

El tiempo invertido en la negociación de convenios colectivos no se considera propiamente crédito horario, sino algo distinto. Al no imputarse al crédito horario no puede resultar limitado en los confines del crédito horario de los representantes de los trabajadores ni tampoco descontarse del mismo. El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 dice en este sentido que “las horas invertidas en la negociación colectiva del presente Convenio colectivo de trabajo que excedan del contingente de horas fijadas a los delegados o miembros del Comité de empresa en el ET no serán descontadas por las empresas” (art. 51). El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia establece que “las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito

horario” (art. 22). Lo mismo dispone el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia (art. 26). También el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real (art. 36).

El Convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga dice igualmente que “no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de reuniones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito del convenio en negociación”, aclarando además que “sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos o para cualquier asunto sindical previamente convocado” (art. 45).

A veces se establece un crédito horario específico para delegados de personal de centros de trabajo de menos de seis trabajadores –concretamente de entre 3 y 5 trabajadores-. Así sucede en el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Guipúzcoa, que establece que “en los centros de trabajo de 3 a 5 trabajadores, ambos inclusive, los mismos podrán elegir un Delegado que les represente, que dispondrá de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos: (a) preaviso por escrito para su utilización de 48 horas como mínimo; (b) utilización en un mismo día de 4 horas como máximo, durante las tardes, de lunes a jueves; (c) necesidad de que el resto de los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo se encuentren al completo, es decir, que durante las horas que el delegado utilice para el ejercicio de su actividad sindical ningún otro trabajador de la plantilla de cada centro de trabajo esté en situación de vacaciones, IT, licencias o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no; (d) se excluirán, asimismo, la época de Navidad-Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como las vísperas de fiesta y la semana que se realice Balance-Inventario” (art. 41).

En ocasiones los convenios atribuyen crédito horario a todos los trabajadores para que puedan ejercitar su derecho de reunión y participar en las asambleas. El Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia, por ejemplo, establece que “el personal –en general- dispondrá de 10 horas retribuidas al año para la realización de asambleas dentro de los locales de la empresa” (art. 36). El Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia dispone en un sentido parecido que “a petición razonada de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o en su caso de la mayoría simple de los trabajadores, la Empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical” (art. 27). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real establece que “todos los trabajadores tendrán derecho a una hora al mes para la asistencia a asambleas convocadas

por las centrales sindicales, que en ningún caso supondrán la paralización del proceso productivo” (art. 36).

El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa establece que “las secciones sindicales de Empresa dispondrán para el conjunto de sus afiliados de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas” y que “la utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente preaviso, con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día”. Dice la norma además que “dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus miembros, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas” (art. 47).

#### **- Divulgación de información de interés sindical**

El Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia, condicionando como hace la ley la obligación de la empresa de facilitar a los Comités de Empresa y Delegados de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores a que “las características de las empresas o centros de trabajo lo permitan”, dice a continuación que “en cualquier caso este local será obligatorio en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores” (art. 22).

Algunos convenios hace expresamente responsables a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de lo que pueda aparecer publicado en los tablones de anuncios con que se les dota para difundir información de interés sindical. Así sucede en el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña, según el cual “el Comité de empresa o, en su defecto, los Delegados de Personal, serán responsables de lo que en los tablones se pudiera publicar” (art. 53.2). El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa dice igualmente que “las notas que se publiquen en el tablón de anuncios deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o secciones sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido” (art. 48). Por su parte, el Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba establece que toda información puesta en el tablón de anuncios “deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegados de Personal” y que “los representantes de los Trabajadores, a petición de la empresa, o a su propia iniciativa, retirarán las publicaciones que no estén identificadas como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal” (art. 41).

En ocasiones se autoriza a las secciones sindicales a utilizar los tablones de anuncios de los representantes unitarios, en virtud de un cauce distinto, por cierto, del que se refiere en el art. 8.2a de la LOLS. Así acontece en el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña, que establece que “con la conformidad de los miembros del Comité de empresa o de los Delegados de Personal en aquellos centros en que aquél no esté constituido los miembros de

las Centrales Sindicales que sean trabajadores de la empresa tendrán acceso a los tablones de anuncios para que puedan publicar la propaganda o avisos de su central que consideren de interés”(art. 53.3).

La regla de que la distribución de información sindical puede hacerse fuera de la empresa, o dentro, incluso en horas de trabajo, si no distorsiona el proceso productivo, aparece reiterada en muchos convenios, ofreciendo algunos de ellos algunos desarrollos interesantes. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Guipúzcoa dispone que “el ejercicio de la Actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción”, de modo que “los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o delegados sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo”. Sin embargo dice que “en casos urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior”. Precisa además que “con carácter excepcional las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente el proceso productivo”, para lo que “será necesario el informe previo del Comité”. En todo caso, “el trabajador afectado no podrá ser perjudicado ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado”, de modo que “el nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior” (art. 49).

#### **- Reglas en materia de derecho de reunión y asamblea de trabajadores**

A veces los convenios limitan o circunscriben sin expresar razón alguna la posibilidad de celebración de asambleas por los trabajadores, colocándose en una situación que bordea la inconstitucionalidad por vulneración del derecho constitucional de reunión. Es el caso del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, en la medida en la que dispone que “se acepta la posibilidad de realizar dos asambleas al año” –no más-, y en la que se establece “una duración máxima de una hora para cada asamblea”. (art. 50). El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña también parece limitar la realización de asambleas al vincular la posibilidad de celebrarlas en los centros de trabajo “a los casos de accidente de trabajo, expedientes de regulación de empleo, despidos o aquellas situaciones en que los representantes sindicales tengan que consultar al personal de forma colectiva”, así como al establecer una duración máxima de las mismas de 2 horas, máxime teniendo en cuenta que la limitación se refiere a asambleas que se celebran fuera del tiempo de trabajo (art. 52).

Distinto es el caso del Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa, en el que se establece que “las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente convenio” (art. 50).

El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa incorpora una cláusula curiosa en virtud de la cual los trabajadores pueden atribuir por mayoría –en asamblea- las facultades de negociación a las secciones sindicales privando de las mismas a los representantes unitarios. Dice concretamente que aunque “el Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores”, y por tanto “los negociadores en la empresa”, no obstante los trabajadores de la misma podrían “decidir por mayoría que fuesen las secciones sindicales las que les representen en la negociación” (art. 41). En un sentido parecido, el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa dispone que las secciones sindicales de empresa que cumplan determinados requisitos de afiliación “estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decida la mayoría de los trabajadores de dichas Empresas” (art. 45).

El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa establece reglas de programación de las reuniones del comité de empresa. Dispone concretamente que “las reuniones de los Comités de Empresa serán precisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes e imprevistos, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior”, y que “se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con antelación suficiente” (art. 47).

#### **- Licencias y excedencias de los representantes de los trabajadores**

Algunos convenios colectivos reconocen excedencias por cargo representativo sindical aun tratándose de ejercicio de funciones sindicales de ámbito inferior al provincial. El Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Alava establece en este sentido que “el personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, regional, provincial o local tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna” (art. 32). El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña dispone igualmente que la excedencia forzosa se concederá “cuando el trabajador ejerza funciones sindicales de ámbito comarcal, provincial o superior” (art. 44b).

Yendo más lejos, algunos convenios, y esto no es infrecuente, reconocen excedencias forzosas simplemente en función del desempeño por los trabajadores de “cargos sindicales”, sin precisar cuáles y sin establecer exigencia particular alguna relativa a las características concretas que haya de tener el cargo para que dé lugar al derecho. Sucede así, por ejemplo, en el Convenio colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona, para los años 2006-2007 (art. 32). El Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real establece por su parte que “fuera del tiempo de campaña y por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla: (1) veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones; (2) licencias hasta quince días al año no retribuidas” (art. 36).

## **- Atribuciones y garantías de los representantes unitarios**

Normalmente los convenios reproducen con más o menos fidelidad la regulación legal contenida en el art. 64 del ET. Pero a veces introducen algunas novedades. En ocasiones, por ejemplo, se establece el derecho de los representantes unitarios a ser informados sobre aspectos distintos a los que aparecen indicados en el art. 64 del ET. El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia, por ejemplo, obliga a la empresa a informar a los representantes unitarios de los trabajadores acerca de “las medidas adoptadas en materia medioambiental”, los “boletines de cotización a la Seguridad Social”, etc (art. 22).

El Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia también se refiere a la obligación de la dirección de la empresa de informar a los representantes unitarios de “las medidas adoptadas en materia medioambiental” (art. 26). Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña también dispone que “en aquellas empresas que no tengan constituido el Comité de empresa será obligatorio para el Empresario el exhibir mensualmente los Boletines de Cotización en el tablón de anuncios de la empresa”, de modo que “si la empresa tuviese constituido Comité de empresa podrá sustituir la obligación de colocar los Boletines de Cotización en el tablón de anuncios por la de ponerlos a disposición del Comité” (art. 56). Idéntica regla contiene el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 (art. 54).

El Convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga atribuye expresamente a los representantes de los trabajadores funciones de “vigilancia de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa”, “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el crecimiento de la productividad de la empresa” o de “velar no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo” (art. 45).

El Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla atribuye preferencia en los llamamientos a los trabajadores fijos discontinuos que tengan la condición de representantes unitarios. Dice concretamente que “el Delegado de Personal o Miembro de Comité de Empresa que sea trabajador fijo discontinuo en la Empresa tendrá prioridad dentro de su especialidad a ser llamado el primero y cesar el último en todas las discontinuidades del trabajo, independientemente de su antigüedad, de tal manera que en todas las llamadas será el número uno de su especialidad escalafonada a efecto de entrada y el último que cesará en el trabajo dentro de su categoría o especialidad en todas las discontinuidades o cese del trabajo que efectúe la empresa a lo largo de la vigencia del presente Convenio” (art. 27).

## **- Garantías de audiencia y contradicción en la imposición de sanciones**

La exigencia de intervención previa de los representantes de los trabajadores en los casos de imposición por el empresario de sanciones graves o despidos se extiende en algunos convenios a los casos en los que los trabajadores sancionados carecen de la condición de representantes. Así queda de manifiesto, por ejemplo, en el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia, cuyo art. 35 dispone en general que “la imposición de sanciones muy graves o despidos se comunicará, antes de tomarse la medida, a la representación legal del personal, si la hubiera, que podrá informar por escrito en relación con la medida adoptada”. Similar regla incorpora el Convenio Colectivo Provincial para el sector de Confeitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid (art. 51). El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa dice igualmente que “las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, con 48 horas de antelación, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas” (art. 43).

El Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confeiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Alava dispone por su parte que los representantes unitarios de los trabajadores tienen derecho a “recibir comunicación previa en los supuestos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores como consecuencia de faltas graves o muy graves” (art. 30). La misma obligación de información previa a la sanción establece el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña (art. 57).

## **- Acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales**

Los convenios colectivos reconocen a veces a los representantes sindicales de los trabajadores el derecho a acceder a los centros de trabajo para participar en actividades sindicales. El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia, por ejemplo, establece que “quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal o en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario”, siempre a condición de que “el ejercicio de este derecho no interrumpa el desarrollo normal del proceso productivo” (art. 23). Lo mismo establece el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia (art. 22). Análogamente, el Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba (BO. Córdoba 15 julio 2004) establece que “los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán libertad de acceso a todos los departamentos de la empresa, debiendo comunicar previamente, a su responsable más inmediato, su ausencia del puesto de trabajo” (art. 40).

## **- Constitución y derechos de las Secciones sindicales y los Delegados sindicales**

A veces los convenios colectivos reconocen la posibilidad de que los delegados sindicales se constituyan en empresas o centros de trabajo de menos de 250 trabajadores. El Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia dispone en su art. 31 que en las empresas con más de cincuenta trabajadores los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén dice por su parte que “en las empresas o en los centros de trabajo que ocupen cien o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir secciones sindicales que estarán representadas por un delegado por cada central sindical legalmente constituida, elegidos según sus estatutos y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”, delegados, por cierto, a los que se dota con “un crédito mensual de veinte horas para atender a las obligaciones de su cargo” (art. 51).

Hay veces en que los convenios colectivos condicionan la constitución de secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo a una determinada cifra de plantilla de trabajadores, estableciendo así una limitación que no aparece en la LOLS. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006, que establece que “las secciones sindicales de la empresa previstas por la LOLS se podrán constituir en aquellos centros la plantilla de los cuales sea de más de 150 trabajadores” (art. 55).

A veces los convenios de alimentación establecen criterios *sui generis* –en el sentido de distintos a los legales- para determinar la constitución de delegados sindicales, delegados sindicales que por tal razón, es decir, por haber sido constituidos al margen de lo que establece la LOLS, seguramente no deben ser destinatarios del régimen jurídico diseñado por la ley para los delegados sindicales legalmente “típicos” o “nominados”. El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, por ejemplo, se refiere a la figura de los delegados de secciones sindicales, estableciendo que “en las empresas en que los sindicatos o las centrales sindicales tengan una afiliación superior al 15% de la plantilla la representación del sindicato o la central sindical será ejercida por un delegado, que deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central sindical o el sindicato que represente”(art. 48).

A los delegados de secciones sindicales se refiere también el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Alava. El convenio establece que “las Centrales Sindicales que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente como mínimo a un 15% de la plantilla de la empresa podrán constituir Secciones Sindicales con

un responsable de las mismas, quien podrá disponer de un plazo máximo retribuido de cinco horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales”, entre las que se incluyen las de “representación y defensa de los intereses de su Sindicato y de los trabajadores de la Empresa afiliados al mismo; difundir publicaciones y avisos de carácter sindical laboral en los locales de la Empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación; y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical”, siempre de modo que “el ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores (art. 31).

A los delegados de secciones sindicales se les reconoce a veces el derecho a disponer de ciertas horas retribuidas para el desempeño de sus funciones de representación. El Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa, por ejemplo, dispone que “los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalen dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas: (1) empresas de 25 a 100 Trabajadores, con porcentaje de afiliación del 20%, 25 horas/mes; (2) empresas de más de 199 Trabajadores, con porcentaje de 15%, 25 horas/mes (art. 46).

#### **d) Convenios de empresa en el sector de alimentación**

Los convenios de empresa del sector de alimentación no dedican tanta atención a los derechos colectivos de los trabajadores como dedican a esta cuestión los de ámbito supraempresarial. En la muestra utilizada hay de hecho muchos que no contienen cláusula alguna relativa a derechos sindicales (entre otros, el Convenio de Chocolates del Norte, SA, el Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa, el Convenio de la empresa Natra Cacao, etc), y no es escaso el número de los que reproducen lo que establecen el ET o la LOLS o bien remiten sin más a lo establecido en estas normas (por ejemplo, el Convenio de la empresa Galletas Coral, SA o el Convenio de la empresa La Cocinera, SA).

Se trata por otra parte de convenios que no resultan novedosos desde el punto de vista de las materias de que se ocupan, ni tampoco por el modo en que lo hacen: de hecho regulan las mismas cuestiones que los convenios supraempresariales ya analizados, sin incorporar reglas originales o distintas a las de éstos, salvo excepciones contadas. Cuatro son concretamente las materias que desde el punto de vista de los derechos colectivos destacan en la regulación de los referidos convenios: (1) el tiempo para ejercicio de funciones de representación (crédito horario); (2) las aportaciones a los sindicatos: cuotas sindicales y canon de negociación; (3) la constitución de las delegaciones sindicales en la empresa; (4) el derecho de reunión y asamblea.

## **- Tiempo para ejercicio de funciones de representación (crédito horario)**

Una de las materias de las que se ocupan primordialmente los convenios de empresa del sector de alimentación es la relativa al reconocimiento de tiempo retribuido a los trabajadores para el desempeño de funciones de representación (crédito horario). Básicamente los convenios se ocupan en este punto de tres cosas: aumentar las horas del crédito horario, excluir de este concepto el tiempo utilizado en la negociación y regular la acumulación del crédito horario, bien en su titular o a favor de sus compañeros.

Muestra de incremento del crédito horario es el Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA, que lo aumenta a 25 horas al mes. También incrementa el crédito horario el Convenio de la Empresa Internacional Olivarrera, SA, que dispone una escala de crédito horario mensual de 30 horas, en empresas de hasta 130 trabajadores, 40 horas, en empresas de 131 a 400 trabajadores y 45 horas, en empresas de más de 501 trabajadores (art. 45.4).

Por su parte, el Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA, establece que no computarán a tales efectos las horas de participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos del sector, así como que el referido crédito horario podrá gastarse en asistencia a cursos de formación (art. 14). El Convenio de la Empresa Pescanova Alimentación, SA, establece también la regla de que no serán contabilizadas en el cómputo de horas sindicales las que se haya destinado a reuniones con la empresa (art. 38).

En materia de acumulación del crédito horario destaca sobre todo el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy, en la medida en la que ofrece una regulación bastante sistemática y acabada, mejor incluso que la que ofrecen los convenios supraempresariales. Distingue el convenio entre acumulación del propio crédito horario y la acumulación del crédito con traspaso a otros representantes de los trabajadores. En relación a lo primero, dice que la acumulación del propio crédito horario podrá hacerse por trimestres, siempre que se comunique –por escrito- a la empresa con 8 días de antelación justificando el motivo y causa de la acumulación (art. 49). Por lo que respecta a la acumulación y traspaso del crédito horario a otros representantes el convenio dice que cabrá hasta el 100 por 100 del crédito horario, de manera mensual, sólo a favor de quienes sean miembros de una misma central sindical (no cabiendo el traspaso de unas a otras) y siempre con la conformidad del titular. Precisa la norma que la acumulación no excusa al ejercitante del crédito horario de su justificación y que no podrán acumularse las horas que los representantes no hayan podido disfrutar en el mes que corresponda por estar afectados de incapacidad temporal (art. 49).

El Convenio Colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL (antes Repostería Martínez, SL), contiene también reglas en materia de crédito horario. Permite la acumulación semestral siempre a condición de que se haga a favor de representantes de un mismo sindicato y que se notifique a la empresa con al menos 15 días de antelación. También admite que un mismo

trabajador acumule crédito horario de representante unitario y crédito horario de delegado sindical (art. 28). El Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA, dice que el periodo de acumulación del crédito horario, siempre a favor de los miembros de un mismo sindicato, es trimestral (art. 36). Admite también la acumulación trimestral el Convenio de la Empresa Pescanova Alimentación, SA (art. 38). El Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla, habla de un periodo de acumulación mensual y exige que se avise de la acumulación del crédito horario a la empresa con 10 días de antelación al momento en que se vaya a producir la cesión del derecho (art. 38). El Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA, establece que el aumento del crédito horario que puede resultar por el disfrute de horas procedentes de otro representante no puede exceder del 40 por 100 de las horas máximas de crédito horario de que puede disfrutar el representante cesionario (art. 14).

#### **- Aportaciones a los sindicatos: cuotas sindicales y canon de negociación**

Los convenios de empresa del sector de alimentación reproducen en este punto lo que establecen los convenios de alimentación de ámbito superior. En materia de cuota sindical, estos convenios suelen establecer que la empresa puede descontarlas en nómina -mensualmente- a requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos legalmente constituidos, para lo que el trabajador remitirá un escrito a la dirección de la empresa en que expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta bancaria a que debe transferirse la cantidad y el sindicato de destino de la misma, debiendo la empresa, luego de practicar las detracciones que corresponda, entregar la copia de la transferencia a la representación legal de la empresa. Así se manifiesta, por ejemplo, el Convenio de Galletas Gullón, SA (art. 24). También el XVI Convenio de Galletas Siro, SA (art. 46), el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla (art. 37), el Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA (art. 13), etc.

En materia de canon de negociación el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy, establece que las centrales sindicales podrán percibir 36 euros por una sola vez de cada trabajador afectado por este convenio para lo que será preciso que en el plazo de 1 mes desde la publicación del convenio el trabajador así lo acepte expresamente, entendiéndose su silencio como negativa a realizar la citada aportación (art. 50).

#### **- Delegados sindicales**

En materia de delegados sindicales lo que hacen en la mayoría de los casos los convenios de sector de alimentación es permitir la constitución de la delegación sindical por vías distintas a las señaladas en la LOLS.

El Convenio de Galletas Artiach, SA, aun reconociendo que no procede nombramiento de delegado sindical al no alcanzar la plantilla del centro de trabajo los 250 trabajadores que exige la LOLS, dice que podrán nombrar un Delegado Sindical de Centro las centrales sindicales que reúnan

conjuntamente dos requisitos: (1) ser más representativas; (2) acreditar un nivel mínimo de afiliación en el centro del 15 por 100 de la plantilla. Dice además esta norma que estos delegados sindicales tendrán el mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa, es decir, 26 horas al mes (art. 17). El Convenio de la Empresa Internacional Olivarera, SA, permite también la constitución del delegado sindical sólo atendiendo al dato de que se trate de sindicatos con una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, aunque no se alcance la cifra de 250 trabajadores (art. 45.16).

El Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA, establece que los delegados sindicales existentes antes de la LOLS continuarán manteniéndose tras la entrada en vigor de ésta incluso en el caso en el que se tratara de centros de trabajo de menos de 250 trabajadores (art. 36). Por su parte, el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla, establece que la representación del sindicato en la empresa será ostentada por un delegado sindical cuando el sindicato posea en la empresa una afiliación superior a 25 trabajadores (art. 36).

#### **- Derecho de reunión y Asamblea**

Llama aquí la atención el Convenio de la Empresa Pescanova Alimentación, SA. Pues se trata de una previsión que reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar dentro de la jornada laboral una asamblea al año de duración no superior a 30 minutos -al margen del derecho reconocido en el art. 77 del ET- (art. 39).

### **15.- Solución de conflictos**

*(Óscar Fernández Márquez)*

#### **a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

##### **- Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la Alimentación de Almería**

El Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería regula la solución extrajudicial de conflictos en el marco de dos tipos distintos de previsiones: (1) en las normas relativas a la Comisión Paritaria, a la que se atribuyen entre otras competencias las de conciliación, mediación y arbitraje, y en las que se dispone además que en caso de falta de solución por este cauce podrá o deberá acudir a otros mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos; y (2) dentro de otro tipo de normas en las que se remite específicamente a un determinado sistema de solución extrajudicial de conflictos (en el convenio que nos ocupa, por ejemplo, al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía, SERCLA). No se trata, por cierto de algo exclusivo de este convenio. La regulación diferenciada, mediante previsiones separadas, de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, se reproduce una y otra vez en los convenios del sector de alimentación que estudiamos.

Por un lado, en efecto, el Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería regula la solución extrajudicial de conflictos en la medida en la que atribuye a la Comisión Paritaria, entre otras, competencia para “a instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar en su caso y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio” (art. 11). La intervención de solución de conflictos de la Comisión Paritaria, ceñida por cierto a cuestiones de carácter colectivo (no individuales) suscitadas en la aplicación de este convenio (no en otros casos), parece libre para las partes. Sin embargo, el propio art. 11 del convenio precisa luego que se trata de “un trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva”, de modo que “las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto”. La norma termina aclarando que “dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen”, de modo que “quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional”.

Por otra parte, el Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería dispone en su art. 55 que “agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo”. Y con carácter más general establece que “se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio”.

#### **- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada**

Este convenio también contiene previsiones en materia de solución extrajudicial de conflictos, aunque más breves que el anterior. Se encuentran estas indicaciones dentro de la previsión que se ocupa de la Comisión Paritaria. Concretamente en su art. 4, que dice que “los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación” –la Comisión Paritaria- y también que “la resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional”. También aclara la norma referida que “el plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución”.

Por otra parte, el citado art. 4 del Convenio Colectivo del sector de Industrias de la Alimentación de Granada también establece que “en caso de desacuerdo o discrepancias las partes podrán solicitar –como un trámite facultativo ahora, no preceptivo- mediación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada”.

## **b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

### **- Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados**

Las referencias de este convenio en materia de solución de conflictos son muy escasas. Se dan exclusivamente en el contexto de la regulación de las funciones de la Comisión Paritaria, y se concentran concretamente en el art. 7, donde se dispone que “la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes”. La norma, que no precisa en que consiste “el conocimiento y pronunciamiento previo a la vía judicial” de la Comisión Paritaria –conciliación, mediación, arbitraje, informe, etc-, sí aclara que se trata de un trámite preceptivo, y también que el mismo no debe seguirse en todo conflicto, sino sólo en los suscitados con motivo de la aplicación del Convenio.

### **- V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias**

Las referencias a la solución extrajudicial de conflictos dentro del Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias son muy escasas. Se limitan concretamente al reconocimiento a la Comisión Paritaria de funciones de “mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que le sean sometidos por ambas partes” y, a lo sumo, a la precisión que luego se introduce en el sentido de que si transcurridos 30 días desde la convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria para resolver un conflicto ésta no se hubiera pronunciado “si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje, o bien a las comisiones de carácter autónómico de resolución de conflictos” (art. 46).

### **- Convenio Colectivo para las industrias de turrone y mazapanes**

Dos tipos de previsiones se refieren en este convenio a la solución de conflictos. Por un lado, las que determinan la atribución a la Comisión Paritaria de competencias en materia de “mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos”. Así lo dispone el art. 8 de este convenio, que hace dos importantes precisiones más acerca de la competencia de solución de conflictos de la Comisión Paritaria. La primera es que el trámite ante la Comisión Paritaria es preceptivo: “las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general, siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos

individuales o colectivos”. La segunda es que si en un plazo de 30 días desde la solicitud por el interesado –no de la convocatoria- la Comisión no se hubiera reunido para resolver la cuestión planteada “se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes”.

La otra regla relevante en materia de solución de conflictos del Convenio de industrias de turrónes y mazapanes se contienen en su Disposición adicional tercera, en la que se proclama la adhesión al Acuerdo de Solución extrajudicial de Conflictos (ASEC), dado el ámbito del Convenio. Dice concretamente esta previsión que “en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos y en el Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes signatarias de este Convenio Colectivo acuerdan adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan”.

#### **- V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio**

Como en el caso anterior, este convenio estatuye mecanismos de solución de conflictos en la medida en la que regula las competencias de conciliación, mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria y también en tanto que proclama la aplicación en el ámbito del mismo de lo dispuesto en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Por un lado el convenio atribuye en efecto a la Comisión Paritaria funciones en materia de “mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre la Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo”, a cuyo efecto dice que “a instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje”. La intervención de la Comisión Paritaria parece preceptiva, puesto que el convenio dice que la misma ha de “entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada”. Aclara también el convenio que “cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del ASEC. Todas estas reglas están en el art. 61 del convenio.

Por otra parte, su art. 62 establece que “las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando en su

consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan”.

#### **- Acuerdo Marco Estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados**

Las referencias de esta norma en materia de solución extrajudicial de conflictos se limitan a la mención (art. 5) de que “se establece una Comisión Paritaria para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación del contenido del presente convenio” -en la medida en la que quepa entender que la referida función de “interpretación de las controversias” pueda entenderse como conciliación, mediación o arbitraje- y la precisión que se hace luego de que “todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la Jurisdicción Laboral competente”), en la que parece querer declararse el carácter voluntario del trámite, o en todo caso la posibilidad resolución jurisdiccional de la contienda en ultima instancia.

#### **c) Convenios de Rama o Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

Casi todos los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal incluyen referencias a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos. Sólo en ocasiones contadas nos encontramos con convenios en los que no se hace referencia a este tipo de mecanismos. Dentro de la muestra utilizada, sucede así, concretamente, en el caso del Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia, el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña, el convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga, el Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada o el Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla.

En la mayor parte de los casos las referencias a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos derivan de la atribución de competencias de mediación, conciliación y arbitraje a la Comisión Paritaria, circunstancia que explica, por cierto, por qué todos o la mayor parte de los convenios contienen referencias en la materia -porque la regulación de la Comisión Paritaria forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos, conforme al art. 85.3e del ET-. Hemos de decir que los convenios regulan la intervención conciliadora, mediadora o, en su caso, arbitral de la Comisión Paritaria de maneras diversas. En ocasiones limitan su intervención a conflictos derivados de la interpretación o aplicación del convenio, pero en otras no establecen este condicionamiento, de modo que parece estar habilitándose a la Comisión Paritaria para intervenir en cualquier tipo de conflicto laboral, sea cual fuere su origen. A veces la intervención del órgano paritario se establece como trámite preceptivo, de agotamiento necesario para acudir a ulteriores mecanismos de solución – judicial o todavía extrajudicial-, mientras que en otras ocasiones el trámite se establece como facultativo, de modo que las partes del conflicto pueden acudir o no a él según su libre voluntad. Por supuesto, tratándose de funciones arbitrales suele exigirse el previo consentimiento de cada una de las partes

implicadas en el conflicto, en la medida en la que el laudo representará una solución que será de obligado cumplimiento para los contendientes.

Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria suelen reconocerse indistintamente tanto para conflictos individuales como colectivos. Pero los convenios distinguen qué consecuencias se producen en el caso de que no se llegue a una solución en virtud de la actuación de la Comisión Paritaria distinguiendo precisamente que el conflicto sea individual o colectivo. En caso de conflicto individual suele establecerse que quedará abierta la vía para la intervención jurisdiccional. En cambio, tratándose de conflictos colectivo suele disponerse que cuando la intervención de la Comisión Paritaria no consiga resolver el conflicto deberá acudir a cauces de tipo arbitral. Suele en todo caso darse un plazo para que la Comisión Paritaria resuelva el conflicto con sus oficios, de modo que si no consigue hacerlo en el mismo las partes estarán autorizadas, cuando la intervención de la Comisión sea preceptiva, para recurrir a procedimientos ulteriores de solución de conflictos (jurisdiccionales o extrajudiciales).

Por supuesto, las referencias de los convenios a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos no se agotan en la atribución a la Comisión Paritaria de competencias de conciliación, mediación o arbitraje. En muchos convenios se remite a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que estén operativos en el ámbito territorial de que se trate. La referencia a este tipo de mecanismos de solución de conflictos aparece en muchos casos dentro de la regulación de la Comisión Paritaria, cuando se establece que en los casos en los que en el seno de ésta no se consiga resolver el litigio podrá acudir a aquellos dispositivos. Sin embargo, muchos convenios también remiten a estos sistemas con carácter general, sin relación alguna con la intervención de la Comisión Paritaria. En estos casos, además, la intervención de estos órganos de conciliación, mediación o arbitraje no se circunscribe a las materias o los campos sobre los que puede proyectarse la intervención previa de la Comisión Paritaria (*vgr.*, sólo conflictos derivados de la interpretación o aplicación del convenio), sino que tiene carácter general: cualquier conflicto colectivo, y a veces individual, sea cual sea el origen del mismo, podrá quedar sometido a la jurisdicción, a veces voluntaria, a veces preceptiva, de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos de que se trate.

#### **- La Comisión paritaria como órgano de solución extrajudicial de conflictos**

Es muy frecuente que los convenios colectivos que nos ocupa ahora refieran entre las funciones de la Comisión Paritaria las de conciliación, mediación y, en su caso, arbitraje en los conflictos, individuales y colectivos, que puedan originarse dentro de su ámbito. Normalmente los convenios suelen limitar estas competencias de la Comisión Paritaria a conflictos derivados o relacionados con la aplicación o interpretación del convenio. Muestra de ello es, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid, en el que la atribución de funciones de solución de conflictos a la Comisión Paritaria se condiciona a que los conflictos “dimanen de las redacciones de los acuerdos del presente convenio” (art. 24). Idéntica previsión

se contiene en el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4), y también en el Convenio Colectivo del sector de «Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27). Algo parecido establece, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2006 - 2007 (art. 9).

Sin embargo, también hay algún convenio en el que esta limitación no se establece explícitamente, por lo que podría entenderse que estarían reconociendo a la Comisión Paritaria funciones de solución de conflictos de modo general e irrestricto. En algunos, de hecho, las competencias de solución de conflictos de la Comisión Paritaria se definen en unos términos bastante inconcretos y generales. Puede ser el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia, que atribuye al conocimiento de la Comisión Paritaria “todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa” (art. 35). Lo mismo establece el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia (art. 34). El Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid dice que las funciones arbitrales de la Comisión Paritaria se harán valer “tanto en relación a los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio como de las restantes normas laborales que regulen las relaciones entre trabajadores y empresas” (art. 53).

En algún caso las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Comisión Paritaria aparecen limitadas según la materia, en el sentido de que sólo se reconocen a propósito de los conflictos que versan sobre determinadas cuestiones. Sucede así, señaladamente, en el Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén, que limita las funciones de solución de conflictos de la Comisión Paritaria a reclamaciones sobre “productividad” y sobre “número de trabajadores que se precise en las almazaras de sistema continuo para el funcionamiento adecuado de las mismas” (art. 53).

La intervención de la Comisión Paritaria como órgano de solución de conflictos se regula en unos convenios como un trámite voluntario para las partes y en otros como un trámite obligatorio, de necesario agotamiento para acudir a la siguiente instancia de solución de conflictos (que no siempre es la jurisdicción, sino a veces otro sistema extrajudicial de solución de conflictos). Regula la intervención de la Comisión Paritaria como un trámite libre y voluntario para las partes el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006, en cuanto condiciona la intervención de la Comisión Paritaria a que las cuestiones “le hayan sido atribuidas por las partes de mutuo acuerdo” (art. 4). Similar conclusión -de libre uso del trámite previo- cabe extraer del Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid, en cuanto dice que la Comisión Paritaria “no constituirá obstáculo ninguno para

que los trabajadores puedan reclamar directamente ante la jurisdicción competente el reconocimiento de sus derechos” (art. 53).

La necesidad de consentimiento de las partes implicadas en el conflicto, es decir, la imposibilidad de que la intervención previa de la Comisión Paritaria pueda imponerse como un trámite obligatorio, y sobre todo de que su resultado sea vinculante, se pone de manifiesto sobre todo cuando las funciones asumidas son de arbitraje, pues no debe olvidarse que en estos casos el conflicto se soluciona sin contar con el parecer –necesariamente por encima– de quienes se encuentran en la contienda. El Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia dice por ello que las resoluciones de la Comisión Paritaria dictadas en el ejercicio de sus funciones de mediación, arbitraje y conciliación “no serán de obligado cumplimiento sin acuerdo entre las partes” (art. 6). Más claramente el Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza habla de “arbitraje voluntario” de la Comisión Paritaria, y precisa que sólo podrá practicarse si las partes “de común acuerdo deciden someterse a él” (art. 5). No en balde precisa este convenio que aunque “la actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas” ello no sucederá en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera con carácter unánime (art. 5).

Lo más normal es con todo que la intervención previa de la Comisión Paritaria –salvo cuando la misma esté ejercitando funciones de arbitraje– se configure como un trámite preceptivo. Así se desprende, por ejemplo, del Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 (art. 27). También del Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia, que dice no en vano que “las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal” (art. 35).

Muchos convenios establecen qué es lo que sucede cuando la intervención de la Comisión Paritaria no sea capaz de resolver el conflicto, sea porque no se haya logrado alcanzar un acuerdo, porque haya fallado en sus propuestas, o simplemente porque no se haya reunido o pronunciado sobre la cuestión que se haya sometido a su parecer. En muchos casos todavía no se permite el acceso directo a la jurisdicción, exigiendo que se intente solucionar el conflicto en una nueva fase todavía extrajudicial. El Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 dice en este sentido que agotado el trámite obligatorio de intervención de la Comisión Paritaria “quedará a salvo la libertad de las partes para acudir al Tribunal Laboral de Catalunya” (art. 27). El sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña se dispone también en el Convenio colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona, para los años 2006 - 2007 (D.A. 3ª).

Para los casos de falta de reunión o pronunciamiento de la Comisión Paritaria es frecuente establecer consecuencias distintas según el conflicto sea de carácter colectivo –una “cuestión general”, como dicen los convenios-, o de carácter individual. Pues si en el primer caso se dice que queda abierta la posibilidad de que la cuestión se someta a conciliación, mediación o arbitraje - ante una instancia necesariamente distinta a la Comisión Paritaria-, en el segundo se dispone que se entenderá agotada la intervención de la comisión paritaria pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes. Así se manifiestan, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid (art. 24), el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4), o el Convenio Colectivo del sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27).

#### **- Remisión de los convenios a los sistemas *ad hoc* de solución de conflictos**

Dado que los convenios de que estamos tratando son convenios de ámbito regional, provincial o comarcal acontece que los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos a los que los mismos remiten tienen carácter territorial, en el sentido de ser operativos sólo en un ámbito geográfico determinado y adecuados en exclusiva, consecuentemente, para los conflictos que no rebasen las fronteras de un territorio. El Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid incorpora en su art. 23 una “Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento de 22 de noviembre de 1994” en la que se contienen dos importantes indicaciones. Según la primera “las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994”. La segunda, de carácter más general, por no estar circunscrita a la previa intervención de la Comisión Paritaria, establece que “la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994”. Contiene idénticas previsiones el Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de Madrid (art. 27) y también el Convenio Colectivo del sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27).

Dentro del contexto de una intervención previa fallida de la Comisión Paritaria, el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates,

bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 establece que en caso de no llegarse a un acuerdo las partes “se someterán –tono imperativo- al arbitraje y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña”, bien entendido que “todo lo dicho se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes para accionar ante la jurisdicción laboral” (art. 4), es decir, faculta a las partes para obtener en última instancia un pronunciamiento jurisdiccional (salvo quizá cuando se hubiera llegado a obtener un laudo arbitral). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava establece que de no alcanzarse acuerdo y por tanto solución para el conflicto en el seno de la Comisión Paritaria “las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el PRECO-II publicado en el B.O.P.V. número 131 de 3 de julio de 1990” (art. 39). Lo mismo establece el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Gipuzkoa, que precisa además que estos procedimientos sólo podrán utilizarse “referidos a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del convenio”, no a los que tengan otro origen (art. 58).

En cuanto a la adhesión de los convenios a los sistemas de solución de conflictos en general, es decir, sin conexión con la previa intervención de la Comisión Paritaria, las cláusulas de adhesión son frecuentes en los convenios analizados. El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia proclama con carácter general su llamada al Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de la Región de Murcia, disponiendo que “las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 50, de 1 de marzo de 1997, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo” (art. 36). Idéntica previsión contiene el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia (art. 34) y el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone de Murcia (art. 45). Dentro de un ámbito territorial diferente –Galicia-, el Convenio Colectivo del sector de pastelería, Confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense establece que, ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), “las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a sus disposiciones en los propios términos en que están formuladas” (art. 23). Por su parte, el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 somete la solución de conflictos a la jurisdicción previa del Tribunal Laboral de Cataluña (art. 19).

Más convenios remiten a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos existentes en los ámbitos territoriales en los que se produce el conflicto. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Valencia establece que las partes “acuerdan someterse para la

resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente Convenio a la Comisión de Conflictos Extrajudiciales conforme a la resolución de 26 de julio de 1993 de la Dirección General de Trabajo publicada en el "D. O. G V," de fecha 18 de noviembre de 1993 (n.º 2.147)". Por su parte, el Convenio Colectivo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba precisa que "las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio se resolverán, en primera instancia, mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA)". A tal fin -dice la norma-, "se redactará un "acta de disconformidad" firmada por las partes que, al menos, tendrá el siguiente contenido: (1) fecha de inicio de las deliberaciones; (2) punto o puntos objeto del debate; (3) criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes; y (4) acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria" (art. 6).

#### **d) Convenios de empresa en el sector de alimentación**

La regulación de la solución extrajudicial de conflictos en los convenios de empresa del sector de alimentación es mucho más pobre y escasa que la procedente de los convenios de ámbito supraempresarial. No tanto porque haya convenios que no digan nada al respecto [que los hay: por ejemplo, el Convenio de Galletas Gullón, SA, o el Convenio de la Empresa Envasados Canarios, SA, entre otros] cuanto por la poca regulación, y de poco calado –en el sentido de escasamente innovadora y detallada-, que contienen los convenios en la materia. En la mayor parte de los casos, además, la regulación de la solución extrajudicial de conflictos aparece dada en el contexto de las atribuciones de la Comisión Paritaria, bien por ser a este órgano paritario a quien se atribuyen aquellas funciones, bien porque la mismas se regulan como una especie de segunda instancia de la actuación previa de la Comisión Paritaria. Es infrecuente que los convenios de empresa del sector de alimentación atribuyan de modo directo funciones de conciliación, mediación o arbitraje a sistemas *ad hoc* de solución de conflictos.

#### **- Solución de conflictos en el contexto de la actuación de la Comisión Paritaria**

Las referencias de los convenios de empresa a la solución extrajudicial de conflictos suelen aparecer en el marco de las atribuciones de la Comisión Paritaria. En muchos casos se trata de referencias genéricas e inconsistentes. De ello es prueba sobre todo la renuncia en estos convenios a hacer uso expreso de términos como los de "mediación", "conciliación", "arbitraje" o "solución de conflictos". En efecto, no son pocos los convenios en que las competencias de solución de conflictos de la Comisión Paritaria tienen que adivinarse en simples menciones a las facultades de interpretación y aplicación del convenio que se atribuye a este órgano en el Convenio Colectivo. Es lo que sucede, por citar tan solo algunos ejemplos, en el Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa (art. 4), el Convenio Colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL (antes Repostería

Martínez, SL) (art. 5), el Convenio de la empresa Galletas Artiach, SA (art. 29), o el Convenio de la Empresa Refrescos Envasados del Sur, SA (art. 5).

Hay por supuesto convenios –y son bastante abundantes- en los que las competencias de solución de conflictos de la Comisión Paritaria se reconocen de manera expresa, al citarse como funciones propias de la misma las de conciliación, mediación y arbitraje. Simplemente sucede que las previsiones de estos convenios suelen agotarse en esta mención, sin establecer mayores precisiones al respecto, como no sea la muy recurrente de limitar la actuación de la Comisión Paritaria a conflictos derivados de la aplicación del convenio. Forman parte de este grupo de convenios, por sólo citar algunos ejemplos, el Convenio de Chocolates del Norte, SA (art. 8), el Convenio de la empresa Natra Cacao (art. 24) o el Convenio de la Empresa Galletas Reyga, SLU de Arrubal (La Rioja) para 2006, 2007, 2008 y 2009 (art. 4).

A lo sumo, estos convenios se refieren al carácter normalmente preceptivo del trámite previo ante la Comisión Paritaria. Por ejemplo, el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy (art. 8), el Convenio de la empresa Natra Cacao (art. 24), o el Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA (art. 24). O a veces remiten a trámites ulteriores de solución extrajudicial una vez que la cuestión no haya podido resolverse mediante la intervención de la Comisión Paritaria. En estos casos no suelen precisar el sistema de solución extrajudicial de conflictos concreto que haya de operar cuando falle la intervención de la Comisión Paritaria. Por ejemplo, el Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa dice que de existir discrepancias en la Comisión Paritaria las partes, de común acuerdo, podrán optar por “un sistema de arbitraje voluntario y vinculante” (art. 4). El Convenio de la Empresa Galletas Coral, SA, dice que en caso de falta de entendimiento “actuará de mediador en el asunto de que se trate un mediador designado por la comisión Paritaria” (art. 6). Pero a veces lo precisan. Por ejemplo, el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy, dice que cuando la Comisión Paritaria no consiguiera llegar a un acuerdo cabrá “suscribir la Resolución de la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana de 26 de julio de 1993 (D.O.G.V. de 9 de septiembre) para solucionar de forma extrajudicial los conflictos designando la intervención de un árbitro” (art. 8). Y el Convenio de la Empresa Grupo Dhul, SL, dispone que las partes “se comprometen a intentar la conciliación ante el SERCLA u organismo similar en función del área geográfica del conflicto una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de huelga” (art. 7).

#### **- Remisiones directas a sistemas *ad hoc* de solución extrajudicial de conflictos**

No es frecuente entre los convenios que nos ocupa la remisión directa a sistemas de solución de conflictos al margen de las competencias previas de

actuación de la Comisión Paritaria. Sin embargo se hace en ocasiones. Sucede así, por ejemplo, en el Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA, que, sin precisar el sistema concreto de solución de conflictos a que se acoge, establece que “durante la vigencia del convenio las partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo para la solución de cualquier discrepancia que pudiera surgir entre ellas” (art. 8). Similar previsión contiene el XVI Convenio de Galletas Siro, SA (art. 9). Particularmente, la regla más detallada de adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos se contiene en el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla. En su art. 42 este convenio establece que “las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan tanto a nivel colectivo como individual entre las empresas y trabajadores afectados por este convenio, así como entre empresas y la representación de trabajadores afectos por este convenio, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de mediación y conciliación, así como impulsar y favorecer entre las partes el sometimiento al procedimiento arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos”. Precisa la norma a continuación que esta expresa adhesión al referido sistema de solución de conflictos hace “innecesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de arbitraje”, en el que será preciso que los contendientes se sometan voluntariamente.

## **16.- Comisión Paritaria**

*(Óscar Fernández Márquez)*

### **a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

#### **- Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la Alimentación de Almería**

Regula este convenio la Comisión Paritaria en su art. 11, norma que tras declarar constituido este órgano establece que se compondrá por “un máximo de seis miembros”. Las funciones que le atribuye son de: (1) “vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio; (2) interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio; (3) a instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio; (4) cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

En cuanto a su régimen de funcionamiento, dice el art. 11 del convenio que nos ocupa que “la Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde”, aclarando que “los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada”.

También dispone el convenio que “las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito debiendo tener como contenido mínimo: (a) exposición sucinta y concreta del asunto; (b) razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente; (c) propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión”. Aclara que “al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto”. También dispone que “la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente”. Recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dice la norma asimismo que la Comisión “dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen”.

El convenio establece que “como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto”, y que “dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen”. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, dice el convenio que “quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente”.

#### **- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada**

Este convenio, a través de su art. 4, ofrece una regulación más escueta de la Comisión Paritaria, a la que se refiere por cierto con el nombre de “Comisión de Interpretación del Convenio”. Declara constituida la referida comisión y su integración por “cuatro miembros representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, elegidos de los que constituyeron la mesa negociadora del convenio”, aclarando que “la representación sindical estará compuesta en función de la representación que ostente cada una de las centrales sindicales de que se trate”.

En cuanto a las funciones de la Comisión Paritaria, el convenio se refiere por una parte a tareas de “interpretación del presenta Convenio”. Pero por otra parte también establece que “los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta”. El convenio aclara que “cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las representaciones” y que “la adopción de acuerdos se regirá por el sistema de mayoría simple”. Precisa igualmente que “la resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso

a la vía administrativa o jurisdiccional” y que “el plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución”. En caso de desacuerdo o discrepancias, dice también el convenio, “las partes podrán solicitar la mediación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada”.

## **b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

### **- Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados**

Regula este convenio la Comisión Paritaria en su art. 7. Muy brevemente, el mismo dispone que “en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión de control y aplicación del presente Convenio”, Comisión que “estará constituida por seis miembros de las Centrales Sindicales presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión negociadora proporcional a los Delegados de cada Central Sindical firmantes de este Convenio, igual número de representantes de empresarios y un asesor por cada central sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto”.

En cuanto a sus funciones, el convenio dispone que “además de las competencias específicas que se le asignan en distintos artículos y cláusulas de este Convenio, la Comisión Paritaria tendrá como facultad el poder conocer y pronunciarse, previamente a la vía judicial, en cualquier conflicto que se suscite con motivo de la aplicación e interpretación del Convenio, sin que ello sea de carácter obligatorio para las partes”.

### **- V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias**

Este convenio ofrece una regulación relativamente sistematizada de la Comisión Paritaria en su art. 46. El órgano paritario, según el convenio, estará compuesto por seis miembros, tres representando a los empresarios y tres más representando a los trabajadores (la norma precisa que dos por UGT y uno por CC OO). En cuanto a sus funciones, dice el convenio que “las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio” y que la misma se encargará específicamente de las siguientes tareas: (A) “la mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que le sean sometidos por ambas partes”; (B) funciones de “interpretación y aplicación de lo pactado”; (C) “seguimiento del conjunto de los acuerdos”; y (D) “analizar la conveniencia de mantener, para años sucesivos, la ayuda por jubilación regulada en el artículo 34 de este Convenio”.

El convenio también se refiere a las normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria. A tal fin dispone que la Comisión se reunirá para el ejercicio de las funciones de mediación, arbitraje, conciliación e interpretación cuando sea requerida su intervención por dos de los miembros componentes de la misma, y para el ejercicio de las funciones de seguimiento de lo acordado cada

tres meses. La reunión también podrá hacerse mediante convocatoria “por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita comunicada en forma fehaciente”. Cuando se le someta a una cuestión y sea convocada para ello “se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria”. Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será que “si se trata de una cuestión de carácter general, a petición del convocante, se someterá la cuestión a arbitraje, o bien a las comisiones de carácter autónomo de resolución de conflictos”.

El convenio precisa que “se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan la mayoría simple de cada representación” y que “las partes podrán acudir a las reuniones asistidos por Asesores”. Para que los acuerdos sean válidos “requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones”. En cada reunión “se levantará Acta”. El convenio también establece cuál es el domicilio de la Comisión Paritaria, a los efectos oportunos (solicitudes, etc).

#### **- Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes**

Ofrece este convenio una regulación relativamente detallada de la Comisión Paritaria en su art. 8. En cuanto a su composición, dice que “estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio”. Y atribuye a la Comisión Paritaria las funciones de “ (a) la mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos; (b) la interpretación y aplicación de lo pactado; (c) “el seguimiento del conjunto de los acuerdos”. El convenio indica que las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general -siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo- que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El convenio regula también el régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria. Deberá reunirse: (1) cuando le sea requerida su intervención, si se trata de tareas de mediación, arbitraje conciliación o interpretación; (2) cada cuatro meses, para el seguimiento del conjunto de los acuerdos. Para las reuniones “la Comisión Paritaria será convocada por la Secretaría de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención”, convocatoria que se realizará “mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día”. La Comisión se reunirá en todo caso “dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de la solicitud por parte del interesado, a partir de la convocatoria”. Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido “se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes”.

La válida constitución de la Comisión Paritaria requerirá que asistan a la misma “la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones (las partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de un máximo de dos Asesores). Pero en el supuesto de que alguna de las consultas formuladas afectara a cualquiera de los miembros de la Comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en la toma de decisión. A tal efecto, “el representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes”. Los acuerdos de la Comisión “requerirán en cualquier caso el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones”, y si son acuerdos en cuestiones de interés general se considerarán “parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria”, por lo que “se remitirán a la autoridad laboral para su registro”.

#### **- V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio**

Contiene este convenio una regulación bastante extensa de la Comisión Paritaria en sus arts. 60 y 61. En cuanto a su composición establece el convenio que “la Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros cuatro miembros en representación de los empresarios” y que “igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas”, así como que “ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto”.

En cuanto a sus funciones dice esta norma que la Comisión Mixta Paritaria entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, y más específicamente que se encargará de: (1) la interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido; (2) la aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento; (3) el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos; (4) la mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo; (5) entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada; (6) estudiar las solicitudes empresariales de inaplicación de los aumentos salariales pactados; (7) el depósito de una copia de la póliza de Seguro descrita en el artículo 45 del Convenio Colectivo vigente, para lo que a la firma del convenio y posteriormente con carácter anual conocerá la actualización económica de la póliza y de las modificaciones en sus condiciones, si las hubiere; (8) determinar si el convenio es aplicable en empresas que no hubiesen aplicado antes el mismo y desearan aplicarlo en sus centros de trabajo.

En cuanto a su régimen de funcionamiento, dice el convenio que “la Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento”. También que una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados ésta “deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto”. Para que exista acuerdo “se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones”, y si surgieran “discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del ASEC”. Según el convenio, de las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

#### **- Acuerdo Marco Estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados**

Contiene este convenio una regulación muy escueta –mínima, podría decirse- de la Comisión Paritaria en su art. 5. Simplemente se dice que “para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación del contenido del presente convenio” se establece “una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro representantes de los empresarios y por cuatro representantes de los trabajadores”. A lo que se añade que el procedimiento para la actuación de la Comisión Paritaria requerirá que “la parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate” y que “en el plazo de quince días la Comisión Paritaria deberá pronunciarse”. Siempre “sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la Jurisdicción Laboral competente”.

#### **c) Convenios de Rama o Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

##### **- Comentario general**

Como no podía ser de otra manera, en la medida en la que el art. 85.3.e) ET exige como parte del contenido mínimo de los convenios “la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión”, todos los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal contienen algún tipo de previsión relativa a la Comisión Paritaria. Con todo, hay convenios que apenas dicen nada, o que al menos sólo dicen lo mínimo imprescindible, acerca de la Comisión Paritaria. De hecho, parece que la única razón por la que estos convenios establecen alguna disposición relativa a la Comisión Paritaria no es sino dar cumplimiento –sin mayores aspiraciones- a la referida exigencia legal de contenido mínimo de los convenios del art. 85.3 ET.

Podríamos inscribir en este grupo, por ejemplo, el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia, que sólo dice que “corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en la negociación del presente Convenio” y que “dicha Comisión estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante y del mismo número de representantes por la patronal” (art. 37). También el Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de Madrid (art. 27), o el Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006 (art. 25), entre muchos otros.

Lo más normal, sin embargo, es que los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal contengan previsiones extensas y detalladas sobre la Comisión Paritaria. Son principalmente cuatro las materias a las que se refieren estos convenios, y de ellas nos ocuparemos a continuación: (1) las relativas a la composición de la Comisión Paritaria (requisitos para ser miembro, número, criterios de distribución de las plazas entre los representantes sindicales, etc); (2) las relativas a sus funciones (conciliación, mediación, arbitraje, interpretación, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, seguimiento del convenio, determinadas funciones específicas, etc); (3) el régimen de reuniones de la Comisión Paritaria (supuestos de reunión, convocatorias, quórum, asistentes a las reuniones, plazos para los trámites, etc); y (4) los acuerdos (mayorías exigidas, alcance y eficacia, impugnación, etc).

#### **- Composición de la Comisión Paritaria**

Los convenios señalan un número de miembros total que oscila en la mayoría de los casos entre cuatro (dos por cada una de las partes representadas, patronal y social) y doce (seis por cada parte). En relación a la composición concreta de la parte social algunos convenios se refieren simplemente a la necesidad de respetar –hasta donde sea posible, dado el número limitado de miembros que cabe designar- el principio de proporcionalidad; por ejemplo, el Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla (art. 10). Otros en cambio determinan concretamente a que sindicatos corresponden las plazas de la Comisión Paritaria. Así acontece en el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid (art. 24), o también en el Convenio Colectivo del sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27). Hay convenios que incluso llegan a identificar a los miembros de la Comisión Paritaria con nombres y apellidos; por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia (art. 35); o el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña (art. 13).

Muchos convenios establecen como condición para ser miembro de la Comisión Paritaria haberlo sido antes de la Comisión negociadora o de deliberación del convenio. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo para

el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (art. 4).

#### **- Funciones de la Comisión Paritaria**

De manera recurrente los convenios suelen establecer como funciones de la comisión paritaria las de: (1) mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos; (2) interpretación y aplicación de lo pactado; y (3) seguimiento y vigilancia de cumplimiento de lo pactado en el convenio. Ejemplo de ello es el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid (art. 24). También el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4). En algunos convenios la función de resolución de conflictos –mediación, arbitraje y conciliación- se limita a las diferencias de la interpretación y aplicación del convenio de que se trate. Así acontece, pongamos por caso, en el Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia (art. 9); o también en el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (art. 4).

De manera un tanto confusa, mezclando en un mismo sintagma funciones de naturaleza distinta, concretamente las de interpretar el convenio y resolver conflictos, algunos convenios establecen que la Comisión Paritaria tiene la función de “interpretación de las controversias” que deriven de la aplicación del convenio. Así acontece, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (art. 4). También en el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (art. 4).

A estas funciones genéricas se añaden a veces otras más específicas. Por ejemplo, autorizar la inaplicación en ciertos casos del contenido salarial pactado en el convenio; así acontece en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 (art. 27). Hay convenios que atribuyen a la Comisión Paritaria la función de evacuar los informes que acerca del convenio solicite la autoridad laboral o los juzgados de lo social. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia (art. 9). Algunos encargan a la comisión paritaria el estudio de la definición de categorías profesionales, delimitando sus funciones y calificación y también el estudio de la actualización de las categorías profesionales, creando algunas o reduciendo otras para adecuarlas a la realidad del sector. Así sucede, concretamente, en el Convenio Colectivo del sector de «Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27).

El Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confeiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava dice que la Comisión Paritaria también “estará facultada para tratar aspectos relacionados con la promoción y mejora en el empleo en el sector, pudiendo proponer a la Comisión Negociadora iniciativas en esta materia que pudieran ser incorporadas, en su caso, al texto

articulado del Convenio”, y que “con este fin la Comisión se reunirá con carácter trimestral” (art. 39). El Convenio colectivo de trabajo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2006 - 2007 incluye entre las competencias de la Comisión Paritaria la de “fijar, a petición de la parte interesada, el importe del Convenio correspondiente a categorías profesionales no incluidas en las tablas que figuran como anexo” (art. 9). Algunos convenios se refieren expresamente a la posibilidad de que la Comisión Paritaria, en su función de vigilancia de los convenios, ponga en conocimiento de la Inspección de trabajo las posibles conductas de incumplimiento de lo en ellos pactado. Así sucede en el Convenio Colectivo de industrias de aceite y derivadas de Granada (art. 39). El Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén atribuye a la Comisión Paritaria la facultad de trasladarse a los centros de trabajo donde se hayan suscitado conflictos al objeto de “valorar «in situ» cuantas cuestiones sean necesarias para resolver la cuestión planteada” (art. 53). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real dice que compete a la Comisión Paritaria “la misión de afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquéllas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente convenio” (art. 37).

En algunos caso los convenios atribuyen a la Comisión Paritaria funciones que exceden seguramente de lo que el referido órgano paritario puede hacer conforme a la ley. El Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005, particularmente, establece que “se faculta a la Comisión Paritaria para que elabore de mutuo acuerdo una nueva estructura de encuadramiento profesional a base de grupos profesionales, así como las posibilidades de ascenso y sistemas para ello” y que “en caso de alcanzar un acuerdo en ambos temas o en alguno de ellos, podrá incluirse su redactado en el presente Convenio sin esperar a su vencimiento” (art. 46).

#### **- Reuniones de la Comisión Paritaria**

Los convenios suelen establecer reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria, reglas que en muchos casos aparecen bajo el título de “reglamento de funcionamiento” y dentro de las que se incluyen temas como la promoción de las reuniones, requisitos de quórum, presencia de asesores técnicos, orden de las mismas, plazos para resolver, etc.

Algunos convenios distinguen entre reuniones ordinarias y extraordinarias, estableciendo para las primeras determinado régimen de frecuencia o regularidad (por ejemplo una cada 45 días) y disponiendo que las segundas tendrán lugar tantas veces como se acuerde a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes. Es el caso del Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia (art. 9).

En muchos casos las reuniones de la Comisión Paritaria se hacen depender del tipo de funciones desempeñadas. En efecto, no es raro que los convenios digan que para el ejercicio de funciones de mediación, arbitraje, conciliación e interpretación y aplicación la comisión se reunirá “cuando sea requerida su intervención” –por cualquiera que la interese- y en cambio para las funciones de seguimiento y vigilancia de lo pactado se programen reuniones con una frecuencia regular (cada tres, cuatro, seis meses, etc). Así acontece, por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4).

La convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria, en todo caso, suele quedar reservada en los convenios a las organizaciones presentes en el órgano paritario, estableciéndose como forma adecuada a tal efecto la comunicación por escrito. En ocasiones se exige que las reuniones se convoquen con cierta antelación mínima. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia impone un preaviso de 7 días (art. 35). El Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia impone un preaviso de 4 a 7 días (art. 9). Este mismo convenio establece también que las citaciones de convocatoria para la reunión de la Comisión Paritaria “deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio” (art. 9). En el mismo sentido, el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia dice que la convocatoria se hará por escrito y con expresión de los puntos a tratar en el orden del día (art. 33).

Los convenios suelen establecer plazos para que cuando se someta a una cuestión a la Comisión Paritaria y sea convocada para ello ésta se reúna lo antes posible. Normalmente la cláusula utilizada al respecto es que la Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero siempre sin exceder quince días a partir de la solicitud o convocatoria de reunión. Para el caso además de que la reunión no se haga dentro de estos plazos los convenios establecen como efecto la posibilidad de que la cuestión pueda someterse a mediación o de entender abierta la posibilidad de ejercitar las acciones que se considere pertinentes. Así queda de manifiesto, por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27).

Los convenios suelen establecer exigencias de mínima concurrencia de sus miembros para la válida constitución de la Comisión Paritaria (reglas de *quorum*). A veces se exige que “asista la mayoría simple de cada representación”; por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de «Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid (art. 27). Pero algunos convenios modifican las exigencias de concurrencia en función de que se trate de primera, segunda o tercera convocatoria. Así, el Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia establece que en primera convocatoria se podrán tomar acuerdos “con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50%, y en la tercera con los asistentes

que hubieren” (art. 9). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza dice que en primera convocatoria la Comisión Paritaria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, salvo que otra cosa determinara la presidencia, actuará con los que asistan” (art. 5).

Muchos convenios se refieren a la posibilidad de que los miembros de las Comisiones Paritarias puedan acompañarse de asesores, con voz pero siempre sin voto. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia (art. 6). También el Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 (art. 27). Algunos convenios limitan el número de asesores de que se pueden acompañar cada uno de los miembros de la Comisión. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates de Murcia los limita a 3 (art. 9). A veces se exige que los asesores y técnicos hayan intervenido antes en la negociación y deliberaciones del convenio. Así acontece, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones de Murcia (art. 44).

Algunos convenios regulan la actuación de las figuras del Presidente y el Secretario. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid dice que “actuará de presidente, en forma alternativa cada año, un empresario o trabajador de los que formen la comisión paritaria”, que “la designación de presidente en la primera reunión se efectuará por sorteo” y que “de secretario de actas actuará un empresario o trabajador de forma tal, que cuando presida un empresario la comisión, el secretario de actas será un trabajador y viceversa” (art. 24). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia dice que “el Presidente y el Secretario de la Comisión Paritaria serán elegidos por los miembros de la citada Comisión en las ocasiones que fuera necesario la constitución de la misma” y que “el Presidente actuará como moderador y el Secretario será el encargado de levantar las correspondientes Actas”, pero también que “tendrán voz pero sin voto” (art. 6). El Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005, por el contrario, atribuye la condición de presidente de la Comisión Paritaria a quien lo hubiese sido de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (art. 27).

#### **- Acuerdos de la Comisión Paritaria**

Los convenios suelen establecer reglas de mayoría para los acuerdos. Normalmente establecen que las decisiones de la Comisión Paritaria “se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones”. Así dice el Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia (art. 6). También el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Alava (art. 39). En ocasiones se exige el voto favorable del 60 por 100 tanto de la representación social como de la representación patronal. Es el caso del Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid (art. 24). A veces el porcentaje

de acuerdo se eleva hasta el 65 por 100, como sucede en el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4). El Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Ciudad Real exige para los acuerdos la conformidad de cinco de los seis vocales de la Comisión (art. 37).

En cuanto a su eficacia no son raros los convenios en que se reconoce que tales acuerdos, cuando se adopten en cuestiones relacionadas con el convenio de que se trate, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad, razón por la que serán remitidos a la autoridad laboral para su registro. Así se manifiesta, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid (art. 24). También el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 4). Lo mismo hace el Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia (art. 35).

En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria suele establecerse que la cuestión podrá ser sometida a mediación o arbitraje, siempre sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acciones ante la jurisdicción laboral. Así se manifiesta el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (art. 4). El Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid dice en este mismo sentido que la existencia de la Comisión Paritaria “no constituirá obstáculo ninguno para que los trabajadores puedan reclamar directamente ante la jurisdicción competente el reconocimiento de sus derechos” (art. 53). Dice en el mismo sentido el Convenio Colectivo del sector de Industrias del Aceite y sus derivados y Aderezo y Relleno de Aceitunas de Jaén que la actuación conciliadora o arbitral de la Comisión Paritaria “no podrá entorpecer en ningún casos la libertad de las partes para recurrir ante los organismos competentes” (art. 53). El Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza establece sin embargo que “la actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas salvo en los casos de arbitraje – siempre voluntario- en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados” (art. 5).

#### **d) Convenios de empresa en el sector de alimentación**

##### **- Comentario general**

Los convenios de empresa del sector de alimentación también se refieren a la Comisión Paritaria. No podía ser de otra manera, debido a la exigencia de contenido mínimo de los convenios del art. 85.3e del ET, donde se dice que, sin perjuicio de la libertad de contratación colectiva, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo –entre otros- “la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para

atender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y la determinación de los procedimientos para solventar las posibles discrepancias”.

Con carácter general debe señalarse que los convenios colectivos de empresa que nos ocupan dedican a la Comisión Paritaria una regulación mucho más breve y menos detallada que la que contienen los convenios de alimentación de ámbito supraempresarial a los que nos hemos referido más arriba. De hecho, algunos ofrecen una regulación completamente mínima, que no aporta apenas nada más que la constitución del referido órgano paritario en el ámbito del convenio de que se trate; por ejemplo, el Convenio de la Empresa Galletas Reyga, SLU de Arrubal (La Rioja) para 2006, 2007, 2008 y 2009 (art. 4), o el Convenio de la empresa La Cocinera, SA, que alude a la Comisión Paritaria de manera incidental y superficial en su Disposición Final Segunda. Ello no impide utilizar un esquema similar al que hemos empleado más arriba para referir el contenido de los convenios colectivos de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal, por ser sustancialmente idénticas las cuestiones que se tratan en los convenios. Distinguiremos en consecuencia las previsiones convencionales relativas a los siguientes aspectos de la Comisión Paritaria: (1) composición; (2) funciones; (3) reuniones; y (4) acuerdos.

#### **- Composición de la Comisión Paritaria**

Los convenios de empresa del sector de alimentación establecen un número de miembros de la Comisión Paritaria que oscila entre 4 (2 por cada parte) y 10 (cinco por cada parte). Como condición para pertenecer a la Comisión Paritaria suele establecerse la de haber formado parte de la Comisión de negociación y deliberación del convenio. Así lo establece, por ejemplo, el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy (art. 8); o el Convenio Colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL (antes Repostería Martínez, SL) (art. 5). No obstante, algunos convenios no imponen explícitamente la condición de que se haya formado parte de la comisión negociadora, diciendo simplemente que podrán formar parte de la Comisión Paritaria los representantes unitarios de los trabajadores. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio de Chocolates del Norte, SA (art. 8). Algo parecido viene a establecer el Convenio de la empresa Natra Cacao, que establece además –en lo que parece una especie de regla de composición dinámica o variante de la Comisión Paritaria- que la designación de los miembros “será para cada caso concreto que se plantee por las partes” (art. 24).

En relación a la composición de la parte social de la Comisión Paritaria, algunos convenios establecen una regla de proporcionalidad, en función de la representatividad de cada sindicato. Así lo hace, por ejemplo, el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla, que dice que la composición de la parte que representa a los trabajadores en la Comisión Paritaria “será proporcional a la representatividad de cada sindicato”, precisando además que quedarán excluidos “aquel o aquellos sindicatos que no lleguen a firmar el presente convenio” (art. 41).

Algunos convenios de empresa se refieren con nombre y apellidos a las personas que integran la Comisión Paritaria. Es el caso, por ejemplo, del Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA (art. 7), del Convenio de Galletas Gullón, SA (art. 6), o también del Convenio de la empresa Galletas Artiach, SA (art. 29). Este convenio contiene por cierto una cláusula de renovación automática de los miembros de la Comisión Paritaria, según la cual tanto la Dirección como el Comité de Empresa deberán renovar de forma inmediata las bajas que se puedan producir en sus respectivas representaciones en la Comisión Paritaria, “de manera que esté permanentemente actualizada y en disposición de cumplir sus cometidos” (art. 29).

Algunos convenios se refieren expresamente a la figura del Presidente y del secretario. Por ejemplo, el XVI Convenio de Galletas Siro, SA, establece que “serán presidente y secretario las personas que la Comisión designe para estos puestos por unanimidad” (art. 9). El Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA, dice que los miembros de la Comisión Paritaria designarán un presidente “de común acuerdo” (art. 24). La mayoría regulan la posibilidad de que la Comisión pueda actuar asistida de asesores, con voz pero siempre sin voto, y a veces limitados en número. Así sucede en el Convenio de la empresa Natra Cacao (art. 24). También en el Convenio de la empresa Galletas Artiach, SA (ar. 29). El Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla establece un máximo de dos asesores por cada parte -es decir, dos asesores por la parte empresarial y dos por la parte social (art. 41). La misma limitación se contiene en el Convenio de la empresa Alimentos Refrigerados, SA (art. 24).

#### **- Funciones de la Comisión Paritaria**

La mayor parte de los convenios de empresa del sector de alimentación se refieren, como funciones típicas de la Comisión Paritaria, a las siguientes: (1) conciliación, mediación y arbitraje; (2) interpretación y aplicación del convenio; (3) vigilancia y seguimiento del mismo. En relación al primer conjunto de funciones señalado –conciliación, mediación y arbitraje- es relativamente habitual circunscribir las competencias de la Comisión Paritaria a que el conflicto planteado derive del convenio, y no de otra norma del ordenamiento laboral; por ejemplo, el Convenio de Chocolates del Norte, SA limita tales funciones a “las controversias individuales y colectivas que se suscitan en la aplicación de las disposiciones que aquí se pacten” (art. 8). Algo parecido establece el Convenio Colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL (antes Repostería Martínez, SL) (art. 4). Sin embargo, hay convenios en que esta condición no se establece, de modo que parece que las funciones de solución de conflictos se reconocen a la Comisión Paritaria con carácter general, en relación a cualquier tipo de conflicto, tenga o no que ver con el convenio. Así acontece, por ejemplo, en el caso del Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla, que atribuye a la Comisión Paritaria capacidad para mediar en “los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos” (art. 41). El Convenio de la empresa Natra Cacao dice también que “esta Comisión también estará encargada de averiguar, interpretar, informar, etc, sobre temas

conflictivos que puedan surgir al margen de los temas referentes al convenio”(art. 24).

Muchos convenios añaden a las funciones típicas o clásicas de la Comisión Paritaria otro tipo de competencias. Es relativamente frecuente, por ejemplo, que se atribuya a la Comisión Paritaria en general la función de desempeñar todas aquellas “actividades que den mayor eficacia práctica a lo pactado”. Así lo hace el Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa (art. 4), o también el XVI Convenio de Galletas Siro, SA, que atribuye además expresamente a la Comisión Paritaria las funciones de “análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes” y de “regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes” (art. 9). El Convenio de la Empresa Grupo Dhul, SL, atribuye por su parte a la Comisión Paritaria la función de “establecimiento de los días por asuntos propios” (art. 7). Algunos convenios dicen, en fin, que la Comisión Paritaria tendrá las funciones con que ella se dote a sí misma por su propio reglamento, como sucede en el caso del Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA (art. 7), o en el del Convenio de Galletas Gullón, SA (art. 6).

#### **- Reuniones de la Comisión Paritaria**

Algunos convenios distinguen dos tipos de reuniones: las ordinarias, sometidas a un régimen de regularidad o periodicidad automática (cada cierto tiempo) y las extraordinarias, que tienen lugar mediante convocatoria de una de las partes, normalmente consecuencia de una solicitud de actuación de la Comisión paritaria. Así se desprende, por ejemplo, del XVI Convenio de Galletas Siro, SA, que dice que “la Comisión se reunirá cuando sea necesario, a petición de cada una de las partes, y como mínimo una vez cada tres meses” (art. 9). El Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla establece un régimen de reuniones de la Comisión Paritaria en el que se distingue según el tipo de funciones ejercitadas. Para el ejercicio de funciones de mediación, arbitraje y conciliación, y para las de interpretación del convenio, establece que la Comisión se reunirá siempre que sea requerida su intervención. En cambio, tratándose de funciones de seguimiento del convenio la norma establece la necesidad de reunirse cada seis meses (art. 41).

La reunión de la Comisión Paritaria se condiciona en ocasiones a la existencia de una propuesta motivada de cualquiera de las partes que deberá hacerse en el plazo máximo de 5 días laborales contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud; por ejemplo, en el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy (art. 8). El Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa establece un plazo máximo para la reunión de 8 días (art. 4). El XVI Convenio de Galletas Siro, SA, que establece un preaviso de convocatoria de 5 días, precisa que deberá presentarse “por escrito, antes de la finalización del citado plazo, la propuesta de los asuntos a tratar” (art. 9). El Convenio de la Empresa Envasados Canarios, SA, establece por su parte que para la reunión de la Comisión Paritaria el convocante “formalizará la convocatoria con 5 días

de antelación adjuntando a la misma el orden del día con los asuntos a tratar” (art. 6). El Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla, dice que la convocatoria de reunión se hará por escrito y con expresión de los puntos a tratar (orden del día), y que la reunión habrá de celebrarse dentro del término que las circunstancias aconsejen, con un máximo de 15 días naturales contados a partir de la fecha de la convocatoria, de modo que la falta de reunión en este plazo autorizará a las partes al ejercicio de las acciones que corresponda (art. 41).

También establecen los convenios requisitos de quórum. El Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy dice, por ejemplo, que el quórum lo compondrán seis personas –en el caso de una Comisión Paritaria de 8 miembros (art. 8). En cambio, el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla establece que se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando esté presente la mayoría simple de cada una de las representaciones (art. 41).

En algunos casos el convenio no se refiere al régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria, remitiendo a lo que este órgano apruebe en su reglamento. Sucede así, por ejemplo, en el caso del Convenio de la empresa Galletas Fontaneda, SA (art. 7). También en el caso del Convenio de Galletas Gullón, SA (art. 6).

#### **- Acuerdos de la Comisión Paritaria**

Normalmente se exige mayoría simple para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria [vgr., Convenio de Chocolates del Norte, SA, art. 8], precisándose que en caso de que el acuerdo no pudiera alcanzarse se estará a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y en todo caso a las vías administrativas y jurisdiccionales. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy (art. 8). Lo mismo dice el Convenio del grupo de empresas de fabricantes de chocolates de Villajoyosa, que aclara además que los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en un plazo máximo de 15 días a contar desde la convocatoria de reunión (art. 4). El Convenio de la empresa Natra Cacao fija como plazo para resolver la cuestión planteada el de 25 días desde la fecha de entrada en la Comisión Paritaria del escrito de solicitud correspondiente (art. 24). Por su parte, el Convenio de la Empresa Envasados Canarios, SA dispone que “transcurridos 8 días sin que se celebre la reunión habrá libertad de emprender las acciones que se estimen oportunas” (art. 6).

Desde el punto de vista de la eficacia de los acuerdos de la Comisión Paritaria el Convenio de la Empresa Findus, SA, de Marcilla establece que “los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria”, por lo que “se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro” (art. 41).

## **17.- Otras disposiciones**

*(Óscar Fernández Márquez)*

El apartado de “otras disposiciones” remite a un concepto de carácter negativo o residual, dentro del que deben incluirse en consecuencia todas aquellas previsiones convencionales no susceptibles de reconducción a uno cualquiera de los restantes epígrafes que vertebran el esquema con que se aborda en este trabajo el examen de la negociación colectiva en el sector de la alimentación. Quiere ello decir que lo que puede incluirse en este apartado es relativo, de modo que está en función de la capacidad que el esquema utilizado tenga para agotar o dar plena cuenta de todas las materias de las que tratan realmente los convenios colectivos en el sector de la alimentación.

En este sentido, hemos de señalar que los diecisiete puntos o conceptos que vertebran el esquema que se ha seguido para la elaboración de este informe casi agotan exhaustivamente la totalidad de las materias que se abordan en los convenios, lo que reduce notablemente las dimensiones que puede adquirir este apartado de “otras disposiciones”. Sólo algunos aspectos o cuestiones concretas quedan fuera del esquema general, y deben por tanto ser expuestos en este apartado.

Con carácter general debe señalarse que tales aspectos o cuestiones tienen que ver con lo que pudiéramos llamar “aspectos formales” de la regulación convencional del sector de alimentación, entendiendo por tales aquellos que no se refieren al contenido material de los convenios (del que tratan cumplidamente los diecisiete puntos de referencia) sino a aspectos de los convenios susceptibles de tratamiento con abstracción de su contenido material, tales como el respeto de condiciones más beneficiosas, el equilibrio interno de los convenios, las reglas de concurrencia, de absorción y compensación, las remisiones y el derecho supletorio, la lengua de plasmación de los convenios, etc. Son principalmente éstas, por tanto, las cuestiones de las que vamos a tratar en este epígrafe, cuestiones a las que conviene en todo caso añadir otra que pese a su carácter material o sustantivo no puede llevarse a ninguno de los diecisiete conceptos de referencia, y que será tratada de modo muy sucinto: nos referimos al régimen disciplinario en la empresa.

### **a) Convenios colectivos para el conjunto del sector de ámbito provincial**

#### **- Convenio Colectivo Provincial de trabajo para los años 2004-2006 de la Industria de la Alimentación de Almería**

No contiene el Convenio Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería muchas previsiones que podamos reconducir a este apartado de “otras disposiciones”. En materia de fuentes incorpora simplemente dos indicaciones, una relativa al respeto de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad y otra de vinculación a la totalidad del convenio o consideración del mismo como un todo orgánico e indivisible. Por un lado, en efecto, el convenio dice que “los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas que

impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones mas beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas” (art. 9). Por otra parte, dispone que “siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos”, de modo que “si se diese tal supuesto las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado”, y “si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad” (art. 10).

El convenio Provincial de la Industria de la Alimentación de Almería no contiene previsiones en materia de régimen disciplinario. Establece simplemente que “a este respecto se estará a lo establecido en el capítulo VIII del Acuerdo Marco Estatal, artículos 25 a 28, ambos inclusive” (art. 54).

#### **- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada**

El contenido de “otras disposiciones” del convenio del sector de Industrias de Alimentación de Granada se limita, por un lado, a establecer reglas de condición más beneficiosa, compensación o absorción de ventajas establecidas en las diversas instancias de regulación de las condiciones de trabajo y vinculación a la totalidad. Tales reglas aparecen en el art. 5 del convenio, que dice: (1) que “se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual; (2) que “habida cuenta de la naturaleza del convenio las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario”; y (3) que “las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo”.

Por otra parte, el convenio contiene la regulación del régimen disciplinario en sus arts. 29 a 32. Se trata de una regulación típica o estándar, ordenada conforme a una estructura clásica o normal en los convenios de: (1) definición o concepto de falta laboral; (2) tipificación distinguiendo entre faltas leves, graves y muy graves; (3) sanciones aplicables según se trate de faltas leves, graves o muy graves; (4) prescripción de las faltas; y (5) procedimiento sancionador. No se aprecian particularidades dignas de reseña en el contenido de esta regulación, como no sea la tipificación como infracción leve de “las faltas de aseo y de limpieza”, que quizá pueda relacionarse con la importancia que debe

revestir la higiene en un sector como el de alimentación, o también la tipificación, ahora como infracción grave, de las conductas de acoso sexual.

## **b) Convenios colectivos de ámbito nacional para algunos subsectores de la rama de alimentación**

### **- Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados**

El contenido de “otras disposiciones” del Convenio estatal para la fabricación de helados se cifra, como sucede en los convenios para el conjunto del sector de alimentación de ámbito provincial que ya hemos visto, en lo siguiente. De entrada, en el establecimiento de reglas de respeto de las condiciones más beneficiosas, absorción y compensación de ventajas o derechos laborales y de vinculación a la totalidad. El art. 8 (“condiciones más beneficiosas”) dice que “se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio”. El art. 9 (“absorción y compensación”) establece que “las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto”. La Cláusula Final (“vinculación a la totalidad”) dispone que “este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula será considerado nulo e ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor”.

El convenio estatal para la fabricación de helados se ocupa también del régimen disciplinario. Se trata de una regulación sucinta, que por otra parte responde a los esquemas más típicos o normales de regulación convencional en materia disciplinaria, no presentando ninguna novedad o aspecto particular que sea digno de ser destacado.

### **- V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias**

Las menciones del Convenio Nacional de Industrias de Pastas Alimenticias que podemos considerar en este apartado de otras disposiciones no difieren de las que ya hemos visto que se contienen en otros convenios. Por lo pronto, el citado convenio incorpora las consabidas reglas de respeto de condiciones más beneficiosas, compensación y absorción y vinculación a la totalidad. Dice, en efecto, que “se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual (art. 4). También que “las mejoras económicas que resultan del presente convenio podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras existentes en cada empresa, así como con los aumentos y mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones laborales que en el futuro se promulguen”. En este punto el convenio precisa que “sólo podrán modificarse las condiciones

pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas” y que “quedarán excluidas de la compensación y absorción antes citada las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa y «ad personam»” (art. 6). Las condiciones pactadas “forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad” (art. 4).

La novedad radica, si acaso, en el añadido de dos nuevas menciones sobre el carácter normativo o de eficacia *erga omnes* del convenio colectivo y sobre la imposibilidad de que el contrato individual pueda contener disposiciones contrarias al mismo. En relación a lo primero el convenio dice que “el presente Convenio y sus Anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario”. Y en relación a lo segundo establece que “los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este Convenio no podrán contener disposiciones contrarias al mismo”. Se trata en todo caso de menciones irrelevantes. Si el convenio tiene fuerza normativa será por su carácter estatutario, es decir, por haber sido negociado conforme a las reglas del ET, no porque lo diga el convenio, y lo mismo cabe decir de la imposibilidad de que el contrato individual pueda contradecirlo: si no puede contradecirlo será porque lo dice el art. 3 del ET, no porque lo diga el convenio.

El convenio incorpora por otra parte una especie de regla de prevención de situaciones de concurrencia: un compromiso de las partes signatarias de no negociación durante la vigencia del convenio en ámbitos inferiores. En efecto, en su “Cláusula obligacional” establece que “las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio se comprometen, por durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros Convenios Colectivos en ámbitos inferiores al del presente Convenio”.

Contiene el convenio también una extensa regulación del régimen disciplinario (arts. 39 a 43). Pero ni desde el punto de vista de su estructura, ni tampoco atendiendo a su contenido, cabe decir que se contengan en la misma novedades o particularidades reseñables. Señalemos sin embargo algunas cosas. La primera es que la tipificación como infracción leve de la “falta de aseo o limpieza personal”, que quizá cupiera relacionar con las exigencias de higiene inherentes al sector de alimentación, no parece que responda a esta finalidad, puesto que el convenio precisa que tal falta de aseo o de limpieza sólo será sancionable “cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes”. El sentido de esta falta no es tanto preservar la higiene del proceso de producción de alimentos como hacer soportable el contacto y la convivencia entre los propios trabajadores. Destaca también en la regulación del régimen disciplinario de este convenio la tipificación de la infracción de acoso sexual, definido como “cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe”. También conviene destacar la exigencia de notificación escrita de la falta que exige en todo caso el convenio: “la notificación de las faltas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la

naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal”. El convenio regula también las garantías del trabajador en los procedimientos de investigación de los hechos constitutivos de faltas y cuando el trabajador sancionado tenga la condición de representante de los trabajadores (art. 42).

### **- Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes**

Contiene una vez más este convenio las conocidas reglas de respeto de condiciones más beneficiosas, compensación y absorción de ventajas y vinculación a la totalidad. Por un lado dice que “se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador, vigentes a la aprobación de este Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual”. Por otro lado establece que “las retribuciones establecidas podrán ser objeto de compensación o absorción, de acuerdo con las condiciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, con todas las existentes en el momento de entrada en vigor del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en Régimen de pago delegado” y que “sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, establecidas por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, superen a las aquí acordadas en conjunto y en cómputo anual”. Y además dispone que “las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad” (art. 6).

Dos precisiones más en materia de fuentes hace el convenio que cabe indicar aquí, aunque se trate de previsiones de no demasiada relevancia en la medida en la que aquello que disponen ya está determinado por normas o exigencias procedentes del ET. Una es que “el presente Convenio obliga como Ley entre partes a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto” y la precisión de que “la misma fuerza de obligar tendrán los anexos” (art. 6). La otra es la referencia expresa del mismo a la exclusión de situaciones de concurrencia de convenios: “el presente Convenio obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados” (art. 7).

El Convenio para las industrias de turrónes y mazapanes contiene, en fin, una regulación detallada del régimen disciplinario (arts. 31 a 39). Pero ni en su estructura ni en su contenido difiere esencialmente de la que suelen establecer otros convenios. Cuanto a su estructura, el convenio procede a: (1) definir o conceptuar la falta laboral; (2) tipificar las faltas distinguiendo entre leves, graves y muy graves; (3) determinar las sanciones aplicables según se trate de faltas leves, graves o muy graves; (4) establecer reglas de prescripción de las faltas; y (5) regular el procedimiento sancionador. Cuanto a su contenido tampoco se aprecian novedades o particularidades dignas de reseña. Si acaso, señalaríamos como aspectos destacables: (a) la tipificación como infracción

grave –no leve- de “la continuada y habitual falta de aseo”, por su posible relación con las exigencias higiénicas específicas del sector de alimentación; (b) la exigencia de forma escrita para la notificación de la sanción por escrito, con precisión de los hechos que se imputa y la naturaleza de la sanción, salvo en la amonestación verbal; (c) o, en fin, la regulación de un procedimiento de investigación de los hechos constitutivos de la falta, con derecho del trabajador a presentar pruebas y formular alegaciones.

### **- V Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio**

Contiene este convenio también las típicas y frecuentes reglas convencionales de respeto de condiciones más beneficiosas, compensación y absorción y vinculación a la totalidad. En materia de condición más beneficiosa el convenio establece que “todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresarios y trabajadores o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad” (art. 6). En materia de compensación y absorción el convenio dice que “las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes” y que “las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo” (art. 5). Por lo que hace a la regla de vinculación a la totalidad el convenio establece que “las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente”, modo que “en el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo” (art. 7).

El Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio establece también reglas de publicidad del convenio en los centros de trabajo y sobre el derecho aplicable subsidiariamente. En relación a lo primero, dispone que “las empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en sus centros de trabajo, y en lugar visible, un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores” (art. 8). Por lo que respecta a lo segundo, determina que “en todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento” (art. 9). Por supuesto, esta indicación no puede significar que allí donde el convenio contradiga el ET habrá

que aplicar antes el convenio debido a esta subsidiariedad del ET a la que se refiere el convenio. El ET se aplicará subsidiariamente sólo a condición de que la regulación contenida en el convenio colectivo sea conforme a lo que dice el mismo ET, no en otro caso. Si el convenio vulnerase el ET el principio de jerarquía ordena la aplicación del ET.

En materia de régimen disciplinario el Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio no comporta grandes novedades o particularidades. A lo sumo, cabría destacar: (1) la tipificación por separado de faltas específicas de los repartidores, como faltas exclusivas de ellos y distintas a las que cabe imputar a los elaboradores de los productos cocinados para su venta a domicilio; (2) la tipificación como falta grave de “la conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas”, y la precisión de que “en el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta”; (3) el establecimiento de plazos de prescripción de las sanciones, una vez que las mismas haya sido aprobadas por la dirección de la empresa (plazos que no deben confundirse con los de prescripción de las faltas, a los que también se refiere la norma); concretamente el convenio establece que “las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves”, precisando que “de no ser así prescribirá su cumplimiento” (art. 59.3).

#### **- Acuerdo Marco Estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados**

Destacan en este Acuerdo Marco, como “otras disposiciones”, sobre todo, las referencias relativas a su articulación con las fuentes de regulación sectorial en el ámbito de la pastelería, confitería, bollería, etc (Disposición derogatoria del Convenio). Lo primero que esta norma dice es “sustituir y derogar la Ordenanza Laboral de la Industria de la Alimentación (Orden de 8 de julio de 1975, «Boletín Oficial del Estado» del 22) y la Ordenanza Laboral del Comercio en general (Orden de 24 de julio de 1971, «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto), por el presente Acuerdo Marco, que supone la inaplicabilidad de las citadas Ordenanzas en el ámbito territorial y funcional del presente Acuerdo”. El Acuerdo dice adoptarse para “evitar que se produzca, como consecuencia de la derogación de las referidas ordenanzas, vacíos normativos”. A tal fin, establece su “carácter subsidiario con respecto a los Convenios estatutarios existentes en los distintos subsectores y ámbito territorial, y particularmente sobre aquellas materias que éstos no regulan, existiera o no remisión expresa a las ordenanzas laborales”, y dice que “igualmente regulará las relaciones laborales, con carácter de mínimos, en aquellas provincias y/o subsectores de actividad, que no tengan Convenio Colectivo específico actualizado y se vinieran regulando por las ordenanzas laborales”. Por todo ello, “en aquellos convenios estatutarios existentes en los distintos subsectores y ámbito territorial en los que, en todas o alguna de las materias aquí reguladas, existiese remisión expresa a las ordenanzas laborales, tal remisión deberá

entenderse en el futuro a este Acuerdo Marco”. También precisa el Acuerdo, en fin, que “los laudos y/o arbitrajes que puedan dictarse con la finalidad de sustituir a las ordenanzas laborales no serán de aplicación para las empresas regidas por el presente Acuerdo Marco”.

### **c) Convenios de Rama o Subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal**

La regulación sobre “otras disposiciones” procedente de los Convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal contiene algunas previsiones de interés. Cabe agrupar estas previsiones en torno a los puntos siguientes: (1) condición más beneficiosa, absorción y compensación de ventajas y derechos laborales y vinculación a la totalidad del convenio; (2) denuncia, prórroga y revisión del convenio colectivo; (3) concurrencia y articulación de los convenios con otras fuentes laborales; (4) lengua del Convenio; (5) régimen disciplinario en la empresa.

#### **- Condición más beneficiosa, absorción y compensación, vinculación a la totalidad**

Los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal, como el resto de convenios de alimentación a que se acaba de hacer referencia, incorporan en la mayor parte de los casos cláusulas en las que se declara el respeto por las condiciones más beneficiosas reconocidas a los trabajadores a título individual, la absorción y compensación de las ventajas disfrutadas por los trabajadores cuando una instancia normativa determine la mejora global de las condiciones de referencia, y, en fin, el criterio de vinculación a la totalidad –o de equilibrio interno del convenio-, según el cual los compromisos establecidos en el convenio deben ser vistos como un todo indivisible, sin que quepa una lectura o aplicación parcial de los mismos. Todos suelen además establecer tales cláusulas con un contenido muy similar. Nos ocuparemos por consiguiente de señalar aquellos casos en que los convenios introducen matices o indicaciones dignas de reseña debido a su carácter más novedoso o particular.

En materia de condición más beneficiosa cabe destacar, por ejemplo, que algunos convenios parecen limitar la virtualidad de esta regla. Algunos convenios declaran que las condiciones beneficiosas sólo subsistirán “para aquellos productores que vengán disfrutándolas, mas no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar al nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido y pactado”. Así se pronuncia, concretamente, el Convenio Colectivo del sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos de Madrid (art. 5); también el Convenio del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de Madrid (art. 22). El Convenio para las Industrias del Aceite y sus Derivados de Córdoba precisa en este sentido que la garantía de condición más beneficiosa “será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores

que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados” (art. 4).

El Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia excluye ciertas materias del amparo de la condición más beneficiosa al decir que el respeto de los derechos adquiridos de los trabajadores operará “con excepción de lo previsto en los artículos 13 y 14 del presente Convenio” (retribuciones) (art. 5). Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Galletas de Zaragoza dispone que ciertas ventajas o beneficios reconocidos por las empresas como no consolidables no constituyen condiciones más beneficiosas, de modo que su supresión unilateral por el empresario es posible sin que éste incurra en ningún tipo de responsabilidad (art. 22).

En materia de compensación y absorción los convenios suelen establecer que estas operaciones deben realizarse tanto si las ventajas que se disfruta son abonadas “en metálico como si lo son en especie o habitación o cualquiera que sea su modo”. Así se manifiesta, por ejemplo, el Convenio Colectivo del sector de pastelería, Confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense (art. 4). Hay casos en los que los convenios declaran no absorbibles o compensables ciertas ventajas. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas de Madrid dispone que las condiciones más beneficiosas disfrutadas en materia de “jornada laboral, pagas, salarios, vacaciones y descanso compensatorio no podrán ser absorbidas por lo estipulado en el presente convenio” (art. 3). El Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 parece condicionar la absorción de una condición más beneficiosa a que la misma haya sido “concedida por la empresa expresamente a cuenta del convenio” (art. 3). El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña declara exceptuadas de absorción y compensación las condiciones más beneficiosas consistentes en “primas a la producción” (art. 9).

En relación con el postulado de vinculación a la totalidad, dice el Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava que “las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual (...), no pudiéndose aplicar sólo parcialmente” (art. 6). Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo para Caramelos, Chicles, golosinas y chocolates de Murcia dice que “en el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio”, precisando que “no se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación” (art. 8). El Convenio del sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de Madrid indica en este mismo sentido que dado que “el contenido

del presente convenio forma un todo indivisible (...) si en el ejercicio de las funciones que le sean propias la autoridad laboral competente no aprobara o modificara en cualquier sentido algunas de sus cláusulas éste quedará nulo y sin eficacia en la totalidad de su contenido” (art. 5). Similar es el tenor, por ejemplo, del Convenio Provincial para el sector de «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid (art. 3).

#### **- Denuncia, prórroga y revisión del convenio colectivo**

Aparecen a veces previsiones en materia de denuncia y prórroga del convenio. En muchos casos se trata de exigencias de preaviso de denuncia, disponiéndose que la falta de preaviso en los plazos exigidos determina la prórroga del convenio. Así, el Convenio Colectivo de trabajo del sector de los Torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para el año 2005 establece que “la denuncia del presente convenio para su revisión o negociación deberá ser comunicada por la parte que la inste a la otra con un plazo de preaviso de al menos un mes al día de vencimiento de su vigencia prevista” y que “en caso de no ser denunciado en tiempo y forma se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento”. Aclara también el convenio que “la representación que promueva la denuncia y proponga la negociación deberá comunicarla a la otra por escrito y en la forma establecida en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos” (art. 29).

En cambio, el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia establece que “el presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización” (art. 4). Por su parte, el Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus derivados de Sevilla establece un plazo para comenzar las negociaciones del nuevo convenio tras la denuncia del anterior. Dice concretamente que “las partes quedan obligadas, si se realiza la denuncia, a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio Colectivo con una antelación mínima de mes y medio a la fecha de vencimiento del Convenio vigente” (art. 8). El Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 dice que “la denuncia por cualquiera de las partes proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a partir de la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente y simultáneamente a la otra parte” y que “en el plazo máximo de 2 meses desde la presentación de la denuncia la parte denunciante entregará a la otra un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar” (art. 4).

A veces los convenios declaran como fecha de efectos no la de su publicación oficial sino la anterior del acuerdo, lo que determina un importante efecto de aplicación retroactiva. Así, el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 establece que “se acuerda que este Convenio colectivo de trabajo se aplique a partir de la fecha en que sea firmado independientemente de la fecha de publicación en el DOGC” (art. 44).

## - Concurrencia y articulación del convenio con otras normas laborales

En ocasiones los convenios contienen previsiones relativas a la definición de su posición en el ordenamiento jurídico laboral, previsiones por supuesto de valor relativo, dada la posición subordinada del convenio en el sistema de fuentes. El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 contiene varias previsiones de este tipo. En su art. 5 (efectos del convenio) señala que “el presente Convenio obliga, como norma pactada entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre y representación se celebra, y prevalece ante cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto”, aclarando que “los anexos del mismo tienen la misma fuerza obligatoria”. En su art. 7 (legislación aplicable) el convenio determina las disposiciones que “deberán tenerse en cuenta en todo lo no previsto en el presente Convenio” (ET, Ley Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de Manipuladores de Alimentos, etc) y, sobre todo, declara que “queda expresamente excluido como derecho supletorio la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación”.

La referencia expresa a la derogación de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Alimentación, u otra aplicable (*vgr.*, la del aceite) se reproduce en muchos convenios. El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña declara “expresamente excluida como derecho supletorio la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, aprobada por Orden de 8 de julio de 1975 (art. 8). Lo mismo establece el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (art. 6). Por el contrario, el convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga establece que en todo lo no regulado por el mismo “se estará en especial de la Ordenanza laboral de las industrias del aceite y derivados, del 28 de febrero de 1974” (Cláusula adicional 1). En cambio, el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 dice que “las partes firmantes del presente Convenio acuerdan sustituir mediante el mismo la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y sus derivados, aprobada el 28 de febrero de 1974 («Boletín Oficial del Estado», de 6 de marzo de 1974)”, por lo que “lo establecido en dicha Ordenanza no tendrá el carácter de derecho supletorio para los afectados por el presente Convenio” (Cláusula especial sobre Derecho supletorio).

No es infrecuente que los convenios digan aplicable la legislación laboral con carácter supletorio, es decir, en lo no previsto en los convenios, algo que, por supuesto, conviene matizar, puesto que lo dicho en el convenio sólo se aplicará con preferencia a lo que dice la ley bajo la condición de que aquello no sea contrario a lo que ésta dispone, tal y como determina la subordinación jerárquica del convenio colectivo a la ley. El Convenio Colectivo de Trabajo para Caramelos, Chicles, golosinas y chocolates de Murcia dice que “en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación laboral como norma supletoria” (art. 2). En el mismo sentido, el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-

2006 de Cataluña establece –dentro de una disposición titulada “prelación de normas”- que “las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario” y que “con carácter supletorio y en lo no previsto se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general” (art. 8).

Algunos convenios remiten a acuerdos colectivos de carácter más general. El Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava dice que “en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en los Capítulos III, IV, VIII y anexo I del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería y Platos cocinados de fecha 31 de enero de 1996, publicado en el BOE número 61 del 11 de marzo de 1996” (Disposición adicional 1). El Convenio Colectivo del sector de pastelería, Confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense remite también, ahora en su totalidad, al referido acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados como norma supletoria (art. 25). Lo mismo hace, por citar otro ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia (art. 4). El Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006 establece que “se acuerda aceptar íntegramente el contenido del Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y las centrales sindicales, con fecha 28-01-1990 (DOGC de 23.1.1991). El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia dispone que “en lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto, por este orden, en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Nacional de Cobertura de Vacíos, Laudo de Alimentación, Disposiciones concordantes y complementarias y legislación general laboral” (art. 5).

En materia de concurrencia de convenios, dispone el Convenio Colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras de Murcia –de manera escasamente novedosa- que “el presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que mediante acuerdo entre la Asociación Empresarial y las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan” y que “en lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores” (art. 5). Tampoco es novedoso el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 cuando dice que “el presente Convenio no concurrirá durante su vigencia con ningún otro convenio” (art. 4).

#### **- Lengua del Convenio**

Tratándose de convenios cuyo campo de aplicación se limita al ámbito de una Comunidad Autónoma en la que esté reconocida una lengua oficial diferente del castellano a veces se alude a la doble redacción del mismo, en

castellano y en la lengua cooficial correspondiente. El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 dice en este sentido que se acuerda la redacción del convenio “en idioma catalán, oficial en Cataluña, y en lengua castellana, idioma oficial en todo el Estado español” (art. 8). El Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 establece – dentro de un apartado titulado “normalización lingüística”- que “se acuerda la redacción del presente Convenio colectivo en idioma catalán, oficial en Cataluña y en lengua castellana, idioma oficial en todo el Estado español”. Este convenio establece en este punto la importante precisión de que “en caso de discrepancia en la interpretación del texto del Convenio prevalecerá el texto en lengua castellana” (art. 7).

### **- Régimen disciplinario en la empresa**

La regulación del régimen disciplinario en los convenios de rama o subsector de alimentación de ámbito regional, provincial o comarcal no difiere sustancialmente, ni en su estructura ni en su contenido, de la que se contiene en los convenios de alimentación de alcance más general. Los convenios suelen incorporar las mismas reglas, sistematizadas en efecto además de la misma manera: (1) definición o conceptualización genérica de la falta laboral, con establecimiento a veces de los principios básicos del régimen disciplinario; (2) tipificación de las faltas distinguiendo entre leves, graves y muy graves, siendo el contenido de tales faltas muy parecido en la mayoría de los casos; (3) determinación de las sanciones aplicables, también similares en todos los casos, según se trate de faltas leves, graves o muy graves; (4) establecimiento de reglas de prescripción de las faltas; y (5) regulación de las garantías y procedimiento sancionador. Nos ocuparemos por tanto de destacar sólo algunas reglas particulares o novedosas.

Destaca por lo pronto la tipificación como infracción de “la falta de aseo y limpieza personal”, relacionada expresamente en algún convenio con las exigencias higiénicas del proceso productivo en el sector de la alimentación. El Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia vincula en este sentido la falta de aseo y limpieza personal con el hecho de que ello “pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio” (art. 28). También el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (art. 33) y el Convenio Provincial para el sector de «Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid (art. 40). En el mismo sentido, el Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 establece que es sancionable “la falta de higiene y pulcritud, sobre todo tras la utilización de los servicios sanitarios” (art. 39).

Destaca en algunos convenios también la tipificación, siempre como falta grave, del acoso sexual. El Convenio Colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 sanciona “las ofensas verbales o

físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador”, precisando que “caso de ser cometidas desde posiciones de superioridad jerárquica y sobre personas con contrato no indefinido” las mismas “llevarán además emparejada la inhabilitación para el ejercicio de funciones de autoridad o cargo de responsabilidad” (art. 39). Lo mismo establece el Convenio Colectivo de trabajo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (art. 49).

El Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 de Cataluña tipifica específicamente como falta la dejación por los jefes de centros de trabajo de sus responsabilidades de control o vigilancia del cumplimiento de las normas laborales. En efecto, dispone que “cuando en un centro de trabajo o dependencia se falte reiteradamente a los preceptos de este convenio o de las Leyes Reguladoras del Trabajo el Jefe del mismo incurrirá en falta muy grave, y la sanción adecuada que la empresa pueda imponerle, aparte de las señaladas en el artículo 68, será la de inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puestos de jefatura en cualquier actividad” (art. 68).

Es frecuente en los convenios la exigencia de forma escrita para la notificación de la sanción, con precisión de los hechos que se imputa y la naturaleza de la sanción, salvo en la amonestación verbal. Así lo disponen, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Sucedáneos de Valencia (art. 28), o el Convenio Colectivo para el sector de Torrefactores de Bizkaia (art. 33). A veces los convenios exigen en todo caso, aunque el sancionado no tenga la condición de representante, la comunicación de la sanción a sus representantes antes de adoptarse la misma, con objeto de que los mismos puedan informar al respecto. Así lo dispone, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia (art. 34).

En relación a la prescripción de las facultades sancionadoras del empresario, algunos convenios alteran los plazos legales de prescripción. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de Murcia reduce el plazo legal de prescripción larga de 6 meses a 5 (art. 43). El Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Valencia amplía por su parte los plazos de la prescripción corta de los 10, 20 o 60 días legales a 20, 60 y 120 días, según se trate de infracciones leves, graves o muy graves (art. 36). En otras ocasiones precisan que el *dies a quo* para el cómputo de los plazos de prescripción es el momento del conocimiento pleno y cabal de los hechos. El Convenio Colectivo de Trabajo para Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristerías de la Región de Murcia establece en este sentido que “la fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos” (art. 34).

Los convenios no sólo buscan el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones mediante el establecimiento de un aparato sancionador. En ocasiones introducen también premios vinculados a la buena conducta de los trabajadores. Por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Valencia establece que “las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus Compañeros” y también que “los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc. ., y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría” (art. 36). Lo más frecuente, con todo, es que los premios de los trabajadores se reduzcan al llamado premio de permanencia en la empresa, que simplemente tiene en cuenta la antigüedad del trabajador, y no el carácter efectivamente meritorio de su conducta. Este tipo de premios de permanencia aparece reconocido, sin ir más lejos, en el propio Convenio Colectivo del Sector de Aceites y sus Derivados de Valencia (art. 38). El premio a la constancia en el trabajo también aparece, regulado por extenso, además, en el Convenio Colectivo del sector del aceite y derivados de Málaga (art. 36). También se refiere a este premio el Convenio Colectivo de trabajo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 (art. 37).

#### **d) Convenios de empresa en el sector de alimentación**

Los convenios de alimentación de ámbito empresarial tienen en materia de “otras disposiciones” un contenido mucho más pobre que los convenios de ámbito supraempresarial. Es en efecto poco lo que dicen, y cuando lo hacen operan de una manera mucho más parcial e incompleta que los convenios de ámbito sectorial. Se trata, así pues, de convenios que reproducen -como decimos, siempre de un modo un tanto desfigurado o parcial- lo que ya aparece dispuesto en los convenios de ámbito superior, siendo rarísimo que incorporen alguna cláusula novedosa o digna de ser destacada.

#### **- Reglas sobre articulación del convenio con otras fuentes laborales**

Suelen aparecer en estos convenios las consabidas cláusulas de respeto por las condiciones más beneficiosas, absorción y compensación de ventajas y derechos y vinculación a la totalidad del convenio colectivo. Ninguna novedad digna de reseña establecen estos convenios con respecto a los de ámbito sectorial cuando proceden a la regulación de estas cuestiones. Como muestra, cabe citar, por ejemplo, lo que se dispone en el Convenio de Ámbito de Grupo de Empresa de Relleno y Aderezo de Aceitunas que afecta a Cándido Miró, Aceitunas Cazorla, SL, y La Española Alimentaria Alcoyana, SA, de Alcoy (arts. 6 y 7), Chocolates del Norte, SA (art. 6), Natra Cacao (art. 6), Sara Lee Bakery Iberian Investments, SL (antes Repostería Martínez, SL) (art. 4), o de Galletas Ártiach (arts. 4 y 5), por citar sólo algunos casos. Si acaso, cabe reseñar lo que dispone el Convenio de la Empresa Envasados Canarios, SA, que cuando regula la vinculación a la totalidad del convenio establece que si la cláusula que quedara anulada tras su impugnación fuera accesoria no hará falta volver a

negociar el convenio en su totalidad, sino sólo en la parte relacionada con la cláusula anulada o, en su caso, con las cláusulas que estén directamente conectadas con ésta (art. 5).

A veces los convenios de alimentación de ámbito empresarial intentan, como también hacen los de sector, determinar su posición en el ordenamiento jurídico (algo que, como es lógico, solo cabe esperar que hagan de un modo relativo, dada su posición subordinada en el escalafón de las fuentes). El Convenio de Chocolates del Norte, SA, dice en su art. 6 “prevalecer frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto”, precisando a continuación que “la misma fuerza de obligar tendrán los anexos”. También aclara, en materia de concurrencia con otros convenios, que “el presente convenio obliga por todo el tiempo de su duración con exclusión de cualquier otro” (art. 7). Por su parte, el Convenio de Galletas Artiach declara como derecho aplicable a título supletorio no la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación sino el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 que la sustituye (art. 33). Lo mismo dice el Convenio de Galletas Fontaneda, SA, que sin embargo precisa que “si durante la vigencia del presente convenio se sustituyese el Laudo Arbitral por un Acuerdo Marco u otro texto legal equivalente para las industrias de la alimentación se estará a lo que en él se acuerde” (art. 38). En cambio, el Convenio de Galletas Gullón, SA, dispone que “si durante la vigencia del presente convenio se derogase la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación” –como ha sucedido de hecho- “se conviene expresamente por las partes la prórroga transitoria de la misma hasta finalizar el periodo de vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2008”, salvo que “se sustituyese la Ordenanza por otro texto marco a nivel nacional”, texto que en tal caso “reemplazaría la Ordenanza Laboral prorrogada” (art. 7). El Convenio de Galletas Reyga declara ya aplicable como regulación supletoria el Acuerdo Marco Nacional para las Industrias de Alimentación de 1996 (art. 5).

### **- Reglas acerca del régimen disciplinario en la empresa**

Los convenios de alimentación de ámbito empresarial también se ocupan de regular el régimen disciplinario en la empresa. Pero no todos, ni siquiera la mayoría. Antes al contrario, más bien podría decirse que son los menos los que ofrecen reglas en materia de régimen disciplinario.[Esta ausencia de reglas disciplinarias, que ni siquiera se intenta enmendar en la mayoría de los casos mediante el cómodo expediente de la remisión genérica a lo dispuesto en el art. 58 del ET (como hacen a veces, dicho sea de paso, los convenios de alimentación de ámbito superior a la empresa), suscita, por cierto, la importante cuestión de hasta qué punto pueden quedar limitadas, recortadas o inutilizadas las facultades disciplinarias del empresario en este tipo de situaciones].

De los pocos convenios de empresa que contienen reglas de régimen disciplinario, son todavía menos los que incorporan alguna que sea particular, novedosa o digna de reseña. Por una parte, los citados convenios se limitan en su mayoría a reproducir el mismo esquema formal de regulación disciplinaria que ya contienen los convenios sectoriales de alimentación: (1) concepto y principios generales de las faltas y sanciones laborales; (2) tipificación

distinguiendo entre faltas leves, graves y muy graves; (3) establecimiento correlativo de sanciones según la respectiva entidad de la falta; (4) reglas de prescripción de las facultades sancionadoras del empresario; (5) procedimiento sancionador y garantías del trabajador. Por otra parte, el contenido de la regulación es también igual que el de los convenios sectoriales. Así queda de manifiesto al examinar en qué consisten exactamente las infracciones, cuáles son las sanciones aplicables, qué garantías rigen el desarrollo del procedimiento sancionador (notificación escrita al trabajador con determinación de los hechos que se le imputan y motivación de la sanción que se impone, audiencia de los representantes del trabajador cuando se trata de sanciones por faltas graves o muy graves, reconocimiento de la posibilidad de que, dentro de los procedimientos o expedientes de investigación de los hechos constitutivos de los incumplimientos, el trabajador pueda presentar pruebas y alegaciones, etc).

Hay en cualquier caso algunos aspectos de la regulación del régimen disciplinario que pueden destacarse. Es el caso, por ejemplo, de la tipificación como infracción laboral de “la falta de higiene y aseo, sobre todo después de la utilización de los wáteres y urinarios”, referida en el Convenio de Chocolates del Norte, SA (art. 33). La tipificación de este tipo de infracciones higiénicas guarda sin duda relación con el tipo de actividad productiva desarrollada -la producción de alimentos- como queda de manifiesto en el Convenio de la empresa Natra Cacao, que considera falta laboral “la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio” (art. 22). La referida relación entre higiene y producción de alimentos aparece todavía con mayor claridad en el Convenio de la Empresa Grupo Dhul, SL, en el que se tipifica como falta muy grave “la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que (...) afecte o pueda afectar a la calidad sanitaria de los productos” (art. 46).

Cabe destacar también la afirmación que hace algún convenio en el sentido de que la enumeración de faltas leves, graves y muy graves que establece “es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras que serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas”, tal y como establece el Convenio para la Empresa Internacional Olivarera, SA (art. 47). El Convenio de Pescanova Alimentación, SA, establece por su parte que “durante la sustanciación del expediente disciplinario la dirección de la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo” (art. 46). Podemos destacar también la mención que algún convenio hace relativa a la compatibilidad de las sanciones disciplinarias por incumplimientos laborales con la restitución de la situación. Concretamente, en relación a las faltas de asistencia y puntualidad, dice el Convenio de Chocolates del Norte, SA que “las sanciones que proceda imponer en cada caso por las faltas cometidas” se aplicarán “con independencia de la recuperación de horas o días en los casos de faltas de puntualidad o ausencias o faltas de trabajo, o, en su defecto, el consiguiente descuento de sus emolumentos” (art. 36). En fin, a veces los convenios de alimentación de ámbito empresarial modifican los plazos legales de prescripción de las facultades sancionadoras del empresario. El Convenio para la Empresa Internacional Olivarera, SA, concretamente, dice que la facultad sancionadora de la empresa “caducará para las faltas leves a los tres

días de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la empresa y para las faltas graves y muy graves a los treinta días”. Esta misma previsión indica además que la facultad para ejecutar la sanción una vez aprobada por la empresa prescribe al mes para las faltas leves y a los tres meses cuando se trate de faltas graves y muy graves.

## **18.- Valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) en la negociación colectiva del sector**

*(Joaquín García Murcia)*

Sobre un escenario de crecimiento y progreso pero necesitado también de un cuidado especial respecto de la competitividad y el empleo, el ANE de 2005 concentra sus llamadas de atención, a la postre, en diez puntos o líneas de tendencia, que al mismo tiempo tratan de actuar como horizonte o guía para la negociación colectiva, especialmente para la negociación colectiva de sector. Estos puntos son los siguientes: igualdad de trato y de oportunidades (especialmente entre hombres y mujeres), cualificación profesional y formación permanente, estabilidad en el empleo y fomento de la contratación indefinida, información en materia de subcontratación y reclutamiento de trabajadores a través de ETT, moderación y diversificación salarial, descuelgue salarial para casos críticos o de dificultad económica, control del absentismo y refuerzo de la productividad, prevención de riesgos laborales (incluido el estrés laboral), previsión social y cuidado del medio ambiente y responsabilidad social de las empresas.

La atención de los convenios colectivos del sector de alimentación a esta especie de directrices es variada, en extensión y en intensidad. Ya hemos visto que se ha mostrado una preocupación especial por la formación permanente y la constante adaptación a las nuevas necesidades del proceso productivo (con alusión asimismo a su incidencia en la prevención de riesgos laborales) a través del acuerdo singular alcanzado para este sector en el año 2003. Del resto de cuestiones hay huellas en la negociación sectorial, pero de signo e intensidad muy variable.

Es frecuente ya encontrar una plasmación explícita del principio de igualdad de trato y oportunidades, con esa especial querencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres, y a veces con alusión a ciertos grupos sociales con mayores dificultades de empleo y promoción como los minusválidos. Las cláusulas de los convenios colectivos que atienden esta problemática oscilan entre el reconocimiento de la igualdad y no discriminación y la creación de órganos o instancias especializadas en poner en práctica las medidas oportunas, hacer cumplir esas exigencias o efectuar una labor constante de vigilancia y seguimiento. A veces se hace alusión a situaciones más concretas (parejas de hecho, discapacitados), e incluso se introducen reglas dirigidas a reforzar la igualdad (como mayores facilidades para el tiempo de lactancia).

También es usual la inclusión de alguna previsión de fomento de la contratación indefinida y de la estabilidad en el empleo, aunque por lo general

unida a reglas sobre la contratación temporal, que desde luego sigue siendo un cauce importante para el reclutamiento de trabajadores. Es relativamente frecuente, así, la remisión a la normativa legal encargada de regular los incentivos a la contratación indefinida (productos cocinados para su venta a domicilio), la fijación de límites o porcentajes para la contratación temporal o, en general, la restricción de ciertas modalidades de contrato de trabajo distintas de la ordinaria y de carácter indefinido. A veces se incluyen también límites específicos de duración para ciertos contratos temporales.

Alguna alusión cabe encontrar asimismo al reclutamiento a través de empresas de trabajo temporal, normalmente para establecer requisitos, fijar límites y reconocer ciertos derechos a los trabajadores cedidos (productos cocinados para su venta a domicilio). Incluso cabe encontrar alguna llamada a la aplicación efectiva del convenio en las empresas franquiciadas (productos cocinados para su venta a domicilio). Pocas referencias existen, no obstante, a las actividades o prácticas de subcontratación.

La regulación del salario sigue presentando una estructura tradicional (salario base y complementos salariales), con la inclusión generalizada de complementos de cantidad y calidad en el trabajo y pluses de especial responsabilidad, y, a veces, de complementos de campaña (turrónes y mazapanes, helados). En algún convenio se aborda frontalmente la cuestión relativa al rendimiento y la productividad, con reglas o estándares cuantificados (turrónes y mazapanes). Son muy habituales las cláusulas sobre un eventual descuelgue salarial (productos cocinados, turrónes y mazapanes, etc.).

Es muy habitual asimismo la inclusión de un capítulo extenso sobre la seguridad y salud en el trabajo, aunque generalmente centrado en recordar las indicaciones legales al respecto y regular la constitución, el funcionamiento y las competencias de los pertinentes órganos representativos de los trabajadores (productos precocinados). A veces el convenio se limita a una simple remisión a la ley (pastas alimenticias), pero van generalizándose medidas como el reconocimiento médico (a veces obligatorio), la organización de actividades formativas, la utilización de los descansos como medida preventiva, o la creación de comisiones de planificación de la prevención.

En términos generales puede decirse, así pues, que no estamos todavía ante una negociación plenamente actualizada desde aquel prisma del ANE de 2005. Materias como la responsabilidad social de la empresa, la productividad o la atención directa al empleo aún quedan un tanto oscurecidas en esta regulación convencional, que tan sólo parece atenta, desde ese punto de vista, a las llamadas de igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en alguna medida, a reforzar la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados. Por otro lado, la regulación convencional de la estructura salarial, la seguridad y salud en el trabajo o de la previsión social sigue presentando una fisonomía bastante tradicional, y apenas cabe encontrar referencias a la garantía de los derechos fundamentales (como intimidad o dignidad) en el articulado del convenio.

## **19.- Fuentes utilizadas**

El análisis se ha centrado en convenios colectivos de diverso ámbito, siempre en sus últimas versiones. Los convenios colectivos consultados, clasificados conforme a criterios de amplitud funcional y territorial, son los siguientes:

### **I) CONVENIOS COLECTIVOS PARA EL CONJUNTO DEL SECTOR DE ÁMBITO PROVINCIAL**

- Convenio colectivo para el sector de Industrias de la Alimentación de Granada (BO Granada 3 de julio de 2006)
- Convenio colectivo provincial para los años 2004-2006 de la industria de la alimentación de Almería (BO. Almería 27 julio 2004)

### **II) CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO NACIONAL PARA ALGUNOS SUBSECTORES DE LA RAMA DE ALIMENTACIÓN**

- Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados (BOE 10 marzo 2006)
- Convenio colectivo nacional para la fabricación de pastas alimenticias (BOE 23 Mayo 2006)
- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes (BOE 16 diciembre 2005)
- V Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 12 de marzo de 2004)
- Acuerdo marco estatal para las actividades artesanales de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos cocinados (BOE de 11 de marzo de 1996)

### **III) CONVENIOS DE RAMA O SUBSECTOR DE ALIMENTACIÓN DE ÁMBITO REGIONAL, PROVINCIAL O COMARCAL**

#### **Fabricación de Masas y patatas fritas , tortas y bollos**

- Convenio colectivo del sector de masas y patatas fritas de aplicación en la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid de 9 noviembre 2004)

#### **Torrefactores de Café**

- Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Valencia (BO Valencia 23 agosto 2001)

- Convenio colectivo para el sector de torrefactores de Bizkaia (BO Bizkaia 20 febrero 2006)
- Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 22 junio 2006)
- Convenio colectivo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 21 abril 2006)

### **Fabricación de chocolates bombones, y otros derivados del cacao**

- Convenio colectivo de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona (DO Generalitat de Catalunya 7 de octubre de 2005)
- Convenio colectivo para caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general para la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7 agosto 2004)
- Convenio colectivo del sector de industrias de chocolate, derivados del cacao, bombones, caramelos, gomas de mascar y grageados de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 11 de agosto 1998)
- Convenio colectivo del sector de industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos de Álava (BO Territorio Histórico de Álava 14 septiembre 2005)
- Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona para los años 2005-2006 (DO Generalitat de Catalunya 17 noviembre 2005)

### **Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería**

- Convenio colectivo para preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 23 septiembre 2003)
- Convenio colectivo para industrias pimentoneras de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 12 enero 2005)

### **Productos dietéticos y preparados alimenticios**

- Convenio colectivo para el sector de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Para los años 2005-2006 (DO Generalitat de Catalunya 28 de marzo 2006)

### **Confiterías, pastelerías y repostería**

- Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados en la provincia de Ourense (DO Galicia 22 julio 2006)

- Convenio colectivo para confitería, pastelería, masas fritas y turrónes de la Región de Murcia (BO Región de Murcia de 6 abril de 2006)
- Convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 28 mayo 2005)
- Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de elaboración de pastelería, confitería y repostería de la provincia de Lugo (DO Galicia 28 noviembre 2005)
- Convenio colectivo provincial para el sector de confitería, pastelería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BO Valladolid 11 noviembre 2005)

### **Fabricación de galletas, obleas y barquillos**

- Convenio colectivo provincial de fabricantes de galletas y bizcochos de Burgos (BO Burgos 7 junio 2004)
- Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Barcelona y su provincia (DO Generalitat de Catalunya 4 de abril de 2006)
- Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas de Zaragoza (BO Zaragoza 26 marzo 2005)
- Convenio colectivo de sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona, para los años 2006 - 2007 (DO Generalitat de Catalunya 31 octubre 2006)

### **Industria y Comercio de Alimentación**

- Convenio colectivo de industria y comercio de alimentación de Gipuzkoa 2001-2003 (BO Gipuzkoa 26 septiembre 2001)

### **Aceites y derivados**

- Convenio colectivo de aceites y derivados de Valencia (BO 21 de septiembre de 2001)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Málaga (BO 3 de junio de 2002)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Granada (BO 5 de septiembre de 2002)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Sevilla (BO 29 de julio de 2006)
- Convenio colectivo del sector fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de Málaga (BO Málaga 10 noviembre 2004)

- Convenio colectivo de aceites y derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén (BO 13 de enero de 2004)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Córdoba (BO 15 de julio de 2004)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Barcelona (DO de la Generalitat de Cataluña de 1 septiembre de 2004)
- Convenio colectivo de aceites y derivados de Ciudad Real (BO 14 de abril de 2006)
- Convenio colectivo para manipulado, aderezo, relleno y deshuesado de aceitunas de Murcia (BO Región de Murcia 16 septiembre 2006)

#### **IV) CONVENIOS DE EMPRESA (Y DE GRUPO) EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN**

##### **Fabricación de chocolates y derivados del cacao**

- Convenio colectivo de la empresa Chocolates del Norte, SA (BO del Principado de Asturias 12 diciembre 2002)
- Convenio colectivo del grupo de empresas Fabricantes de Chocolate de Villajoyosa (BO Alicante 27 de mayo de 2006)
- Convenio colectivo NATRA CACAO, SL (BO Valencia 28 julio 2006)
- Convenio colectivo de Sara Lee Bakery Iberian Investments SL, antes Repostería Martínez SL (BO Burgos 15 de enero de 2004)

##### **Fabricación de galletas, obleas y similares**

- Convenio colectivo Galletas Artiach, SA. (BO Bizkaia 27 febrero 2002)
- Convenio colectivo de la empresa «Galletas Coral, SA» (BO Burgos 8 septiembre 2004)
- Convenio colectivo Galletas Fontaneda, SA. (BO Palencia 22 agosto 2001)
- Convenio colectivo de la empresa Galletas Gullón, SA. (BO Palencia 1 septiembre 2005)
- Convenio colectivo de aplicación para la empresa Galletas Reyga, SLU, de Arrúbal (BO La Rioja 29 junio 2006)
- Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro SA (BOE 5 de enero de 2006)

### **Elaboración de productos (envasados, congelados o preparados)**

- Convenio colectivo de la empresa Envasados Canarios SA (BO Canarias 25 abril 2005)
- Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur SA (BOE 7 junio 2006)
- Convenio colectivo de la empresa «Findus, SA» de Marcilla (BO Navarra 13 marzo 2006)
- Convenio colectivo de la empresa Alimentos Refrigerados SA (BO Segovia 15 abril 2005)
- Convenio colectivo de la empresa La Cocinera Alimentación SA (BO Comunidad de Madrid 11 febrero 2005)
- Convenio colectivo de la empresa Pescanova Alimentación SA (DO Galicia 24 enero 2006)
- Convenio colectivo de la empresa Productos Alimenticios La Bella Easo SA (BO Zaragoza 13 noviembre 2003)

### **Postres**

- Convenio colectivo de Grupo Dhul SL (BOE 28 septiembre 2005)

### **Aceites y derivados**

- Convenio colectivo para la Empresa Internacional Olivarera SA (BO Sevilla de 3 de febrero de 2003)
- Convenio colectivo del grupo de empresas Relleno y aderezo de Aceitunas (BO Alicante 3 de marzo de 2006)

## **20.- Valoración crítica**

*(Joaquín García Murcia)*

La negociación colectiva en el sector de alimentación (y en sus distintos componentes) se sigue caracterizando, desde una perspectiva estructural, por los tres grandes rasgos que en su día fueron apuntados. En primer lugar, por la complejidad de esa estructura, en la que aparecen tres grandes componentes: una especie de núcleo o materia troncal (alimentación en sentido estricto, carente sin embargo de convenio colectivo de ámbito nacional), unas ramas adyacentes (subsectores de alimentación, muchos de ellos con convenio colectivo nacional), y unas ramas colaterales (actividades ligadas de algún modo a la alimentación). Los convenios colectivos vigentes en el sector son, además, de muy diferente ámbito (nacional, regional, provincial, empresarial), variedad que a veces se da,

incluso, en el interior de cada uno de esos componentes. En términos generales sigue siendo también una negociación colectiva bastante densa y poblada, aunque desigual en su distribución territorial (con la salvedad, lógicamente, de los subsectores con convenio de ámbito nacional).

En lo que se refiere a la delimitación de los ámbitos personal y temporal de los correspondientes convenios colectivos, la negociación colectiva del sector de alimentación no ofrece particularidades dignas de relieve, ni tampoco indicaciones especialmente destacadas o relevantes. Desde el punto de vista personal cabe reseñar, de todas formas, la persistencia de fórmulas ya históricas, como la mención a los cargos de alto consejo o alto gobierno. No debe extrañar, desde luego, la exclusión de los altos directivos (con una u otra fórmula), aunque sí es un poco más llamativa la exclusión en algún convenio de otras relaciones laborales de carácter especial. El ámbito temporal de los convenios, por lo demás, se ajusta a las pautas habituales, y no sorprende por lo tanto, aunque tal vez valga la pena apuntar que se utiliza muy escasamente la oportunidad que brinda la ley de establecer reglas particulares a propósito de la vigencia prorrogada del convenio colectivo (que, para ser sinceros, aparecen en algún caso).

Desde el punto de vista de su contenido, sigue siendo, por supuesto, una negociación colectiva suficientemente previsora y detallada, que no origina por lo tanto mayores riesgos de vacíos de regulación, al menos en las materias más exigentes o perentorias desde el punto de vista normativo, sin perjuicio de que se siga apreciando (aunque en menor medida que unos años atrás) alguna separación, por su contenido y extensión, entre los convenios de ámbito provincial (que es más irregular) y los de ámbito nacional o general (que es bastante más uniforme). Desde luego, ya no es necesaria la llamada, ni siquiera la alusión, a las tradicionales normas reglamentarias, aunque se siga echando mano ocasionalmente de los instrumentos que a mediados de los ochenta fueron necesarios para la consabida operación sustitutiva (como el acuerdo marco de 1996 o, incluso, el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997).

Puede apuntarse, en particular, que las materias relativas a clasificación profesional y régimen disciplinario, que tras el proceso de derogación de las reglamentaciones y ordenanzas sectoriales habían originado algunos problemas de regulación, y habían requerido en algunos casos medidas especiales, están perfectamente atendidas en los convenios de alimentación. Por lo demás, su regulación camina por lo general conforme a las pautas marcadas desde los acuerdos interprofesionales en las últimas década (como la utilización de módulos amplios y flexibles a la hora de clasificación del personal, o la inclusión de faltas como el acoso u hostigamiento de carácter sexual).

Cabe decir, en todo caso, que no se ha prestado aún mucha atención a los grandes problemas laborales de los últimos tiempos, respecto de los que sólo cabe citar –como se ha dicho a propósito del grado de recepción del ANC de 2005-- una clara tendencia a la inclusión de declaraciones expresas de igualdad y no discriminación o la inclinación a regular de una manera más detenida y consciente algunos aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo (sobre todo en sus aspectos organizativos). Ninguna alusión hay, sin

embargo, a las cuestiones relativas al cuidado del medio ambiente o la responsabilidad social de las empresas, y escasas tomas de conciencia es posible encontrar a propósito de la productividad, la competitividad o los nuevos retos del sistema productivo globalizado.

En materia de tiempo de trabajo y de salarios se detecta una ligera tendencia de tránsito desde las pautas tradicionales a los nuevos horizontes que parece marcar el sistema productivo, en tanto que se registran reglas favorecedoras de la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, pero en un tono poco novedoso respecto de tendencias ya clásicas en la negociación colectiva, y se constata la generalización de las cláusulas de descuelgue salarial, pero casi siempre acompañadas de una estructura salarial poco innovadora.

En materia de ingreso, contratación o empleo la regulación sigue un tanto apegada a las pautas tradicionales, pero con incorporación ocasional de previsiones más modernas o ambiciosas, referidas en unos casos al fomento de la contratación indefinida, y en otros al establecimiento de un marco mínimo para el uso de las empresas de trabajo temporal. Es bastante habitual la regulación específica de modalidades de contrato de trabajo, especialmente del contrato de obra o servicio determinado, el contrato eventual, el contrato a tiempo parcial y los contratos formativos, muchas veces con un sentido ambivalente: delimitar el radio de acción posible para cada una de esas modalidades de contrato de trabajo, tratando de identificar con precisión su objeto, pero al mismo tiempo habilitar expresamente a la empresa para el uso de las mismas.

En materia de movilidad y modificación la regulación convencional suele ser más parca que la regulación estatutaria en cuestiones tan importantes como las causas de la movilidad, los criterios de selección de los trabajadores o prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen o sencillamente la utilización de criterios objetivos para diferenciar un traslado de un desplazamiento (aunque suele ocuparse de los deberes de notificación y las eventuales compensaciones al trabajador afectado). Se echa sobre todo en falta mayor precisión o decisión respecto de aspectos tan importantes como la fijación de distancias a la hora de determinar el cambio de residencia o la introducción de criterios temporales de separación entre traslado y desplazamiento. Por otra parte, apenas se contemplan supuestos o causas de movilidad distintas de las previstas en la ley. En algún caso se hace referencia al traslado por mutuo acuerdo, a la permuta o al cambio de lugar por motivos de salud, pero faltan previsiones sobre el cambio del lugar de trabajo por conveniencias de tipo familiar o por violencia de género. Tampoco se hace referencia al traslado de las instalaciones empresariales ni a la movilidad transnacional, ni, en general, a la eventual modificación de condiciones de trabajo.

En materia de extinción del contrato de trabajo también aquí son escasas las referencias en los convenios colectivos, que se suelen concentrar o bien en el establecimiento de requisitos formales (plazos de preaviso, modelo de finiquito) o bien en el reconocimiento de premios o compensaciones a los

trabajadores afectados, a propósito de la extinción por jubilación. Las cláusulas de jubilación forzosa aparecen ocasionalmente.

En materia de participación, derechos colectivos y previsión social, los convenios colectivos del sector no parecen ofrecer grandes innovaciones. Su extensión en estos temas es a veces considerable (complementos por IT, premios de jubilación, pólizas de seguro para riesgos profesionales, etc.), pero en realidad pocas veces suponen innovaciones decisivas sobre las pautas tradicionales en la negociación colectiva de las últimas décadas.

Por lo que se refiere, finalmente, a los derechos colectivos y los instrumentos de gestión y aplicación del convenio, el contenido de la regulación convencional del sector de alimentación es bastante rico y significativo, aunque, de nuevo, sin grandes innovaciones sobre las pautas habituales en los últimos tiempos. Tal vez llame la atención, desde este punto de vista, la limitación que en algunos casos trata de introducirse en materia de transmisión de información o de celebración de reuniones, y la previsión en buen número de convenios de cláusulas de descuento de cuotas sindicales y, en algún caso, de un canon por los costes de la negociación del convenio.