

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR COMERCIO

NIPO: 201-07-352-4

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 99-1.931

La Negociación
Colectiva
en el Sector
Comercio

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales

Núm. 21

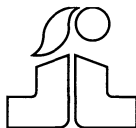
La Negociación Colectiva en el Sector Comercio

Informe elaborado por los profesores:

Tomás Sala Franco
*Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad de Valencia*

Eva López Terrada
*Profesora de Derecho del Trabajo,
Universidad de Valencia*

Luis Enrique Nores Torres
*Profesor de Derecho del Trabajo,
Universidad de Valencia*





Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones
Agustín de Bethancourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-99-023-7
I.S.B.N.: 84-7434-999-0
Depósito legal: M. 16.291-1999

Compuesto e impreso en: Fernández Ciudad, S. L.
Catalina Suárez, 19. 28007 Madrid

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN	9
<i>Juan García Blasco.</i>	
Capítulo I. INTRODUCCIÓN	11
Capítulo II. EL ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA	13
Capítulo III. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA	15
A) Ámbito funcional y territorial de los conve- nios	15
B) El tratamiento de los problemas en los conve- nios estatales	21
C) Ámbito temporal de los convenios	25
Capítulo IV. INGRESO EN LA EMPRESA: PERÍODO DE PRUE- BA Y NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN	43
Capítulo V. MOVILIDAD FUNCIONAL	81
Capítulo VI. CONTENIDOS ECONÓMICOS	85
Capítulo VII. EL TIEMPO DE TRABAJO	121
A) Jornada, horarios, descansos semanales	121
B) Horas extraordinarias	148
C) Las vacaciones	166
D) Licencias	184

Capítulo VIII.	LAS SUSPENSIONES DEL CONTRATO Y LAS EXCEDENCIAS	207
Capítulo IX.	MOVILIDAD GEOGRÁFICA	228
Capítulo X.	LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	231
Capítulo XI.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO	233
Capítulo XII.	PODER DISCIPLINARIO	247
Capítulo XIII.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	259
Capítulo XIV.	PREVISIÓN SOCIAL	275
Capítulo XV.	DERECHOS COLECTIVOS	297
Capítulo XVI.	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	331
Capítulo XVII.	POLÍTICA DE EMPLEO	359
Capítulo XVIII.	OTRAS DISPOSICIONES	375
Capítulo XIX.	CONCLUSIONES GENERALES	379

PRESENTACIÓN

Se inicia con esta primera obra la publicación de una serie de *Estudios* sobre la estructura y el contenido de la negociación colectiva sectorial española con el fin de analizar sus distintos instrumentos jurídicos.

En efecto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos procedió durante el año 1998 a la realización de informes sobre la situación en la que se encuentran determinados sectores productivos en los que conviven diferentes unidades o niveles de negociación colectiva. Entre ellos se encuentra el sector de comercio que, en atención a sus características y singularidades, presenta una complejidad en su ordenación convencional y en el tratamiento material de sus contenidos que aconsejaba un análisis profundo de la negociación colectiva desarrollada en aquél.

El objetivo que se pretende con este estudio es el de suministrar no solo un tratamiento riguroso sobre la estructura y el contenido de la negociación, sino también elementos útiles de reflexión sobre la ordenación que se ofrece en el sector de comercio para los sujetos colectivos que se ocupan de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo en el mismo. Y todo ello en el contexto y en el escenario diseñado por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997, al que se pretende proporcionar desde aquí una pieza que contribuya a la consecución de los objetivos trazados en el mismo.

El *Estudio* ha sido realizado desde la máxima exigencia académica, científica y profesional, ocupándose de esta tarea un equipo de investigación dirigido por el Prof. SALA FRANCO, experto acreditado desde hace tiempo en estos y otros quehaceres. El análisis contenido así en el *Estudio* pasa revista a los distintos instrumentos colectivos del sector para, una vez analizados y estudiados con minuciosidad, presentar unas conclusiones de evidente interés para los intervinientes fundamentales de la negociación colectiva en el comercio. Espero y deseo, por todo ello, que este esfuerzo investigador y el propio interés de la Comisión Consultiva por proporcionar elementos y datos reales y objetivos sobre la negociación colectiva sectorial redunde en beneficio y utilidad del propio sistema y, particularmente, de las representaciones empresariales y de los trabajadores que se ocupan del ejercicio de este derecho. Se trata, en definitiva, de ir tomando el pulso a la negociación colectiva a modo de observatorio permanente de su evolución y desarrollo, asumiendo así la propia Comisión Consultiva un papel consustancial e inherente a su mismo reconocimiento legal.

Por último, el *Estudio* ha sido posible además gracias al interés y la financiación económica del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, que asumió, en su momento, la propuesta formulada por la Comisión Consultiva y que se ha hecho cargo igualmente de su publicación a través de la Subdirección General de Publicaciones que, como en tantas otras ocasiones, ha puesto su máximo interés en materializar, con efectividad y rapidez, las iniciativas de la Comisión. La conjugación de todas estas voluntades servirá, pues, para disponer de otro instrumento más que, junto con otros, permita dotar a nuestro sistema de negociación colectiva de un elemento más de análisis para la racionalización y modernización de su estructura y contenido. Por todo ello, es justo hacer llegar desde aquí el correspondiente agradecimiento.

Madrid, marzo de 1999

JUAN GARCÍA BLASCO

Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos

Capítulo I

INTRODUCCIÓN

El presente Informe tiene por finalidad analizar el estado actual de la negociación colectiva en el sector del comercio. Para ello hemos estudiado, en primer lugar, el Acuerdo de 21 de marzo de 1996, de sustitución de la Ordenanza de Comercio y, en segundo lugar, los convenios colectivos cuyo ámbito funcional viene referido, exclusivamente o no, al sector del comercio.

Nos hemos limitado a los convenios de ámbitos estatal, de Comunidad Autónoma, interprovincial y provincial, sin abordar en ningún momento los convenios de empresa, dado que el objetivo último del estudio —la comparación entre los distintos convenios colectivos con vistas a alcanzar convenios generales de sector o subsector— no afecta, en principio, a los convenios de empresa.

La finalidad del análisis ha sido doble. De un lado, estudiar la estructura de la negociación colectiva, en relación con los ámbitos funcional, personal, territorial y temporal de los distintos convenios. De otro, analizar exhaustivamente sus contenidos normativo y obligatorio.

Por lo demás los convenios colectivos analizados han sido, salvo error u omisión, todos los publicados en los años 1997 y 1998 y aquellos otros anteriores que han prorrogado su vigencia hasta la fecha.

Capítulo II

EL ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE COMERCIO DE 21 DE MARZO DE 1996

En cumplimiento de la disposición transitoria sexta del E.T. (versión de 1995), se suscribió este Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio en fecha 21 de marzo de 1996, con una duración prevista de 3 años (hasta diciembre de 1998), salvo prórroga acordada por ambas partes con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia (art. 5), previéndose igualmente la negociación de un nuevo Acuerdo, previa denuncia de éste con la misma antelación mínima de 3 meses (art. 5)¹.

Se trata de un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas, «*ex art. 83.3 del E.T.*», negociado por tanto por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas (art. 1.1), de ámbito territorial estatal (art. 4) y de ámbito funcional referido a las empresas con establecimiento mercantil abierto cuya actividad exclusiva o principal consista en la venta de cualquier clase de artículos, al *detall* o al por mayor, en nombre propio o ajeno e incluidos anteriormente en el ámbito funcional de aplicación de la Ordenanza de Comercio (art. 2).

Se trata de una norma dispositiva, solo aplicable en defecto de convenio colectivo (art. 1.3) y que permite expresamente que, «*en*

¹ El acuerdo de la nueva prórroga hasta el 30 de junio de 1999 se alcanzó con fecha de 21 de diciembre de 1998, siendo publicado en el BOE de 3 de marzo de 1999.

cualquier momento, las partes legitimadas, según los arts. 87 y 88 del E.T. podrán disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del presente Acuerdo» (art. 1.2).

Su contenido es limitado, no cubriendo todas las materias que el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 13 de mayo de 1997 recomienda incluir en un Acuerdo de estas características.

Así, su contenido se reduce a regular:

- La clasificación profesional (arts. 6 a 8).
- El periodo de prueba (art. 9).
- La estructura salarial (arts. 10 y 11).
- El régimen disciplinario (arts. 12 a 19).
- La adhesión al A.S.E.C. (disposición adicional).

Así pues, la renovación del Acuerdo, para cumplir con las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, debería incluir además las siguientes materias:

- La contratación laboral del sector.
- La movilidad —funcional y geográfica— y la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Los derechos sindicales y el régimen de información y consulta en las relaciones laborales.
- La formación profesional.

Capítulo III

LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A) ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL DE LOS CONVENIOS

La estructura de la negociación colectiva en el sector del comercio es fundamentalmente provincial.

No obstante, es necesario destacar:

1.º La existencia de 12 convenios de ámbito estatal —el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza, el convenio de administración de loterías, el convenio de droguerías y perfumerías (*detall*), el convenio para el comercio de flores y plantas, el convenio para el comercio de papel y artes gráficas, el convenio para el comercio de productos químicos industriales, droguería y perfumería (mayoristas), el convenio para el comercio de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas), el convenio de recuperación, transformación y venta de desperdicios sólidos, el convenio de estaciones de servicio, el convenio de grandes almacenes, el de oficinas de farmacia y el de *merchandising* —y de un convenio interprovincial no nacional— el de combustibles sólidos de Madrid, Barcelona y Valencia.

2.º La existencia de cinco convenios de ámbito estatal que no pertenecen a sectores comerciales, pero que incluyen la distribución comercial de sus productos. Se trata, concretamente, del convenio de plantas vivas; del acuerdo general del sector de la construcción; del convenio estatal para vidrio, cerámica y extracti-

vas; del convenio estatal para fotográficas y del acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos combinados.

3.º Aunque hay 67 convenios de Comunidad Autónoma, en todos los casos excepto en dos (estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana y vinos espumosos de Cataluña) dichos convenios se corresponden con comunidades uniprovinciales. Por ello, en realidad, hay que considerar conjuntamente los mencionados convenios —con las excepciones mencionadas— y los convenios provinciales.

El elenco de los convenios provinciales y de comunidades uniprovinciales es el siguiente:

Comunidad Autónoma de Baleares: comercio en general; industrias vinícolas; panaderías y pastelerías.

Comunidad Autónoma de Cantabria: alimentación (almacenistas); alimentación (*detall*); frutas, verduras y hortalizas (mayor); madera y mueble; materiales de construcción; productos químicos, farmacéuticos e industriales (mayor); calzado y piel; metal; comercio mixto de industrias químicas; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y bollerías; panaderías.

Comunidad Autónoma de La Rioja: comercio en general; metal; textil; industrias vinícolas; panaderías.

Comunidad Autónoma de Madrid: comercio de alimentación; automóviles, componentes, accesorios y recambios; cerámica, vidrio, iluminación y regalo; frutas, verduras y hortalizas Mercamadrid (mayor); juguetes, deportes y armería deportiva (mayor y *detall*); piel; óptica; pescado Mercado Central Madrid (mayoristas); metal; mueble; textil; vario; industrias vinícolas alcohólicas y licoreras; confiterías, pastelerías, reposterías (obradores y despachos); panaderías; plátanos; patatas (almacenes).

Comunidad Autónoma de Murcia: alimentación (*detall*); alimentación (mayor); comercio en general; aguardientes, compuestos y licores; industrias vinícolas y alcohólicas; confiterías, pastelerías y repostería (obradores y despachos); panaderías.

Comunidad Autónoma de Navarra: alimentación (almacenistas); alimentación, supermercados y autoservicios (*detall*); droguerías, perfumerías, herboristerías; frutas, verduras y hortalizas (almacenes); ganadería; madera y corcho; piel; metal; comercio mixto

de productos químicos y especialidades farmacéuticas (mayor); textil; vario; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías.

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias: alimentación y frutas, verduras y hortalizas (mayor); alimentación (*detall*); material eléctrico (almacenes, mayor y *detall*); recambios y accesorios de automóviles; comercio en general; oficinas de farmacia; industrias vinícolas; confiterías, pastelería y repostería (obradores); panaderías.

Álava: alimentación; calzado; metal; mueble; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, bombones y caramelos; panaderías.

Albacete: comercio general; industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras; confiterías, pastelerías, repostería, etc (obradores); panaderías.

Alicante: alimentación (*detall*); alimentación (mayor); curtidos y artículos para el calzado; frutas varias, hortalizas y plátanos; materiales de construcción; productos químicos; calzado, artículos de piel y viaje; metal; mueble, cestería y artículos de mimbre y junco; textil; comercio y manufacturas del vidrio plano; supermercados y autoservicios y detallistas alimentación; óptica (industria, comercio, talleres); oficinas de farmacia; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías.

Almería: comercio en general; textil; panaderías.

Avila: comercio en general; industrias vinícolas, licoreras y afines; panaderías.

Badajoz: alimentación; calzado y piel; metal; mueble y madera; textil; industrias vinícolas; panaderías.

Barcelona: alimentación, mayoristas (distribución); alimentación (*detall*, autoservicios de hasta 120 metros); alimentación, autoservicios; frutas, verduras y hortalizas (mayoristas); juguetes y cochecitos de niño (mayor y *detall*); piel y calzado; materiales de construcción; óptica (*detall*); pescado fresco y congelado; tocineros, carniceros, despojos, etc; metal, mueble; comercio e importación de productos fotográficos; textil; oficinas de farmacia; aguardientes, compuestos y licores; industrias vinícolas; confiterías y pastelerías; panaderías.

Burgos: alimentación (mayoristas, *detall*, ultramarinos, supermercados y autoservicios); calzado; metal; mueble; mixto; textil; vinícola, aguardientes, compuestos y licores; óptica optométrica; confiterías, repostería, pastelería (industria, obradores y despachos); panaderías.

Cáceres: comercio en general; panaderías.

Cádiz: alimentación (mayor y *detall*, supermercados y autoservicios); frutas y hortalizas; piel; pescado y mariscos; metal; mueble; textil; oficinas de farmacia; industrias vinícolas; confiterías, reposterías, pastelerías, etc (obradores y despachos); panaderías.

Castellón: alimentación (almacenistas al por mayor), alimentación (supermercados y autoservicios); metal; mueble; textil; industrias vinícolas (fábricas); panaderías.

Ceuta: comercio en general; panaderías.

Ciudad Real: comercio en general; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías; panaderías.

Córdoba: comercio en general; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías; panaderías.

Cuenca: comercio en general; panaderías.

Gerona: comercio en general; confiterías, pastelerías y bollerías; panaderías.

Granada: comercio en general; industrias vinícolas (bebidas alcohólicas, fabricantes); panaderías.

Guadalajara: comercio en general; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías.

Guipúzcoa: alimentación; frutas, verduras y hortalizas (mayor); juguetes (mayor y *detall*); piel; pescado fresco, congelado y mariscos (may., exp., imp., y acopiad.); metal; mueble; comercio en general; textil; oficinas de farmacia; industria y comercio vinícolas, cervezas y bebidas; confiterías, pastelerías y bollería (comercio); confiterías, pastelerías y repostería (industria); panaderías.

Huelva: alimentación; calzado; metal; mueble; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelería, repostería, etc; panaderías.

Huesca: piel; comercio en general; textil; industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras y comercio; panaderías.

Jaén: alimentación; materiales de construcción; papel; calzado; metal; mueble; textil; confiterías (obradores); panaderías.

La Coruña: alimentación (almacenes y *detall*); frutas, verduras, hortalizas, etc; piel; materiales de construcción y decoración; pescado fresco (export.) puerto de La Coruña; metal; mueble; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, reposterías, etc (obradores y despachos); panaderías.

Las Palmas: metal (automóviles, camiones, motocicletas); metal (ferreterías, efectos navales, material eléctrico, joyería y plat.); mueble; comercio en general (exc. automóviles, ferretería y mueble); confiterías, pastelerías, bollerías, repost., masas fritas...; panaderías.

León: alimentación; madera y mueble; piel; materiales de construcción (almacenes); metal; textil; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería (obradores y despachos); panaderías.

Lérida: comercio en general; confiterías, pastelería y repostería; panaderías.

Lugo: alimentación; piel y calzado; materiales de construcción; metal; mueble y objetos decorativos; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías.

Málaga: alimentación (almacenes); calzado y artículos de piel; materiales de construcción; metal; mueble; comercio en general; textil; comercio y manufactura del vidrio plano; ópticas; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías, reposterías, helados, turrones, churrerías, etc; panaderías.

Melilla: comercio en general; confiterías y fabricantes de galletas; panaderías.

Orense: alimentación; piel; metal; textil; panaderías.

Palencia: alimentación; droguería, herboristería, ortopedia y perfumería; ganadería; piel; pescado; metal; mueble; textil; confiterías, pastelerías, repostería (obradores y despachos).

Pontevedra: alimentación y ganaderías; bazares y artículos de regalo; frutas y productos hortícolas; piel; materiales de construcción; pescado fresco (exportadores); metal; mueble; pescado fresco

(mayor); textil (*detall*); textil (mayor); comercio y manufacturas del vidrio plano; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, reposterías (obradores y despachos); panaderías.

Salamanca: ganadería; general; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores); panaderías.

Santa Cruz de Tenerife: automóviles, accesorios y recambios; bazares y artículos de regalo; hierros y recuperación de chatarra (almacenes); calzado y piel; metal (efectos navales); metal (máquinas y mobiliario de oficinas); mueble; textil; vidrio y cerámica; confitería, pastelería, bollería, repostería, helad. art.... past. salada y pan. artes.; panaderías.

Segovia: comercio en general; confiterías, pastelerías y repostería; panaderías.

Sevilla: abonos; alimentación (almacenistas y detallistas); automóvil, motocicletas y sus accesorios; bazares y objetos típicos, recuerdos plast. al *detall*; bisuter. y mold.; maquinaria industrial; agrícola; material eléctrico, etc; general (mueble, antigüedades y objetos de arte); general (textil, quincalla y mercería); industrias vinícolas y almacenes de vinos y licores; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías.

Soria: comercio en general; panaderías.

Tarragona: alimentación (*detall*); alimentación (mayor); materiales de construcción; metal; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y repostería (obradores y despachos); panaderías.

Teruel: comercio en general.

Toledo: alimentación; comercio en general; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías, repostería, mazapán; panaderías.

Valencia: comercio de actividades diversas; alimentación (almacenistas); alimentación (*detall*); alimentación (supermercados y autoservicios); carnicerías, huevos, aves, conejos, caza y prep. de los mismos; curtidos (mayor y *detall*); huevos (mayor); marroquinería, artículos de piel y viaje; materiales de construcción; calzado (mayor y *detall*); metal; mueble; comercio en general (pequeño y mediano); textil; vidrio y cerámica; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, reposterías, etc; panaderías.

Valladolid: alimentación; comercio en general; industria y comercio vinícolas; confiterías, pastelerías, reposterías artesanal; confiterías, pastelerías, reposterías industrial; panaderías.

Vizcaya: alimentación; droguerías, perfum. artic. limp. y simil. (mayor y *detall*); calzado y piel; metal; mueble; comercio en general; textil; oficinas de farmacia; industria y comercio vinícolas; industrias vinícolas (licores, criadores, export., embotell., fábricas); confiterías, pastelerías y reposterías (artesanal); panaderías.

Zamora: alimentación; piel; metal; general; textil; industrias vinícolas y alcohólicas; confiterías, pastelerías y repostería; panadería.

Zaragoza: alimentación (almacenes y distribución); alimentación (*detall* y autoservicio); alimentación (supermercados); flores y plantas; juguetes, artículos de deporte; óptica; pescado (mayor., aut., *detall*); calzado; metal; mueble; textil; industrias vinícolas; confiterías, pastelerías y reposterías (obradores y despachos); panaderías.

B) EL TRATAMIENTO DE LOS PROBLEMAS SOBRE ESTRUCTURA NEGOCIAL EN LOS CONVENIOS ESTATALES

El análisis del tratamiento de los problemas relativos a la estructura de la negociación colectiva en los convenios colectivos de ámbito estatal del sector del comercio —así como de sectores no comerciales, pero que afectan a actividades comerciales— permite clasificar dichos convenios en cuatro grupos diferentes:

1. El único convenio que aborda la racionalización de la estructura del sector al que resulta aplicable es el Convenio General del Sector de la Construcción, cuyo ámbito funcional de aplicación comprende la actividad consistente en «el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista» (artículo 12, apartado d).

La articulación de la estructura negocial se lleva a cabo por el convenio mediante el desarrollo de tres frentes distintos:

En primer lugar (artículos 3 y 4), define la estructura del sector distinguiendo como niveles de negociación, con los que las partes consideran suficientemente cubierta la estructura negocial, el Convenio General del Sector de la Construcción, por una parte, y los convenios provinciales o de Comunidad Autónoma, por otra.

En segundo lugar, establece una serie de reglas para resolver la concurrencia de convenios que se concretan en los principios de jerarquía, de seguridad y coherencia, de territorialidad y de complementariedad (artículos 5 a 9). Resulta destacable el intento por evitar que se utilicen las posibilidades que a los niveles supraempresariales inferiores reconoce el artículo 84.2 del ET, que se concreta en el compromiso de las partes a no concluir convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que regulen materias reservadas en el ámbito estatal y en la renuncia expresa a la utilización de las facultades establecidas en dicho artículo.

En tercer lugar, el convenio distribuye las materias a regular por los diferentes niveles de negociación (artículo 10), subrayando de nuevo (artículo 11) que los niveles inferiores al estatal no podrán negociar las materias reservadas a dicho ámbito, entre las que se encuentran las enumeradas por el artículo 84.3 del ET.

2. El segundo grupo está constituido por acuerdos de los artículos 83.2 y 3 del ET negociados con la intención de evitar los vacíos de cobertura que puede provocar la derogación de las Ordenanzas.

2.1. El primero es el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio, que se configura como un acuerdo sobre materias concretas que, al amparo del artículo 83.3 y de la DT 6a del ET, procede a la sustitución de dicha Ordenanza.

A diferencia de lo ocurrido en otros sectores, no se ha optado por negociar, con ocasión del proceso de sustitución de las Ordenanzas, un acuerdo marco estructurador de la negociación colectiva del sector del comercio. El Acuerdo analizado, como se deduce de lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de su artículo 1, lejos de ordenar la estructura del sector, pretende simplemente solventar los problemas de cobertura que pudieran presentarse como consecuencia de la derogación de la Ordenanza.

Así, el artículo 1.2 del Acuerdo faculta, en su apartado primero, a las partes legitimadas según los artículos 87 y 88 del ET para disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del mismo. El apartado segundo de dicho artículo declara, además, que lo convenido en el acuerdo no podrá afectar a lo dispuesto en acuerdos o convenios vigentes.

Por su parte, el artículo 1.3 dispone que el Acuerdo sólo es de obligada aplicación cuando no exista texto legal o convencional que trate las materias por él desarrolladas.

2.2. El segundo es el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados.

Como expresamente se reconoce en su disposición derogatoria, las partes firmantes suscriben el Acuerdo —al igual que en el caso anterior— con la única finalidad de evitar que se produzca, como consecuencia de la derogación de las Ordenanzas, vacíos de cobertura.

Dicha disposición contiene, por lo demás, dos declaraciones relativas a la aplicación del acuerdo en los niveles inferiores de negociación.

En primer lugar, se declara el carácter subsidiario de los aspectos regulados por el acuerdo con respecto a los convenios estatutarios existentes «en los distintos subsectores y ámbito territorial», particularmente sobre aquellas materias que éstos no regulan, existiera o no remisión expresa a las Ordenanzas.

En segundo lugar, se establece que el Acuerdo 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.

3. El tercer grupo está constituido por aquellos convenios que, sin abordar el tema relativo a la estructura negocial de una manera completa, contienen algunas referencias relativas a las unidades inferiores de negociación.

Un caso excepcional viene constituido por el artículo 29 del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos ya que, sin atender a la prohibición general de afectación, dispone que dicho convenio sustituye a cualquier otro por que se rigiesen las empresas definidas en sus artículos primero y segundo.

No obstante, dejando aparte el caso mencionado, es posible distinguir dos subgrupos distintos en función de las afinidades que determinados convenios presentan entre sí:

3.1. Tanto el Convenio Colectivo de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas como el Convenio Interprovincial

para el Comercio de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexas (Mayoristas) y el Convenio Interprovincial para Producción y Venta de Plantas Vivas optan por declarar expresamente el respeto por las unidades de negociación existentes.

En el primer caso, la disposición final segunda del convenio dispone que en las provincias donde no existan convenios colectivos de comercio en general o únicos de comercio —y respecto a los ámbitos funcional y territorial definidos por el propio convenio— las empresas aplicarán aquel por el que vinieran rigiéndose con anterioridad, a fin de no romper la unidad de contratación existente.

En el segundo caso, el artículo 6 establece que las disposiciones del convenio no serán de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, pese a estar incluidos en su ámbito funcional, se rijan por otro convenio, salvo que de mutuo acuerdo las partes decidan adherirse al convenio estatal. Ahora bien, una vez realizada dicha declaración, los firmantes del convenio dejan constancia de que su voluntad es que «el mismo constituya referencia eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa, considerándose como norma supletoria».

En el tercer supuesto, la segunda de las disposiciones finales se limita a recomendar la adhesión al convenio de las empresas y trabajadores que, realizando la actividad regulada por el mismo, vinieran rigiéndose por otros convenios distintos.

3.2. Otro subgrupo está constituido por tres convenios que incluyen el compromiso de las partes de no promover niveles inferiores de negociación (artículo 1.2 del Convenio Interprovincial para Comercio de Papel y Artes Gráficas; artículo 40 del Convenio Nacional para Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos y disposición final segunda del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes).

En el caso del Convenio Interprovincial para Comercio de Papel y Artes Gráficas el compromiso descrito excluye los convenios de empresa, pero se extiende a cualquier materia abordada por los convenios de ámbito inferior. Por ello, en el artículo 1.3 las partes declaran, amparándose en los artículos 83.2 y 84 del ET, que su voluntad es no ser afectados por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto —salvo de empresa— en ninguna materia.

El mismo precepto establece que, de existir tal concurrencia, el convenio afectante quedará expresamente anulado a todos los efectos y en todas sus materias. No obstante, dicha medida parece chocar con lo establecido en el artículo 84.2 y 3, por lo que no resultará aplicable a aquellos convenios supraempresariales que, cumpliendo los requisitos del artículo 84.2, regulen alguna de las materias no enumeradas en el párrafo tercero de dicho artículo.

Por otra parte, en el artículo 40 del Convenio Nacional para Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos las partes se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación «que pudieran suponer revisiones de lo pactado».

El mismo alcance tiene el compromiso previsto en la disposición final segunda del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, si bien en este caso se remiten determinadas materias (como la distribución de la jornada, la implantación o modificación de incentivos y la redacción de las notas de la dirección al personal en castellano y en el de la nacionalidad o región que corresponda) a su regulación por los niveles empresariales.

4. Finalmente, existe un cuarto grupo de convenios que no contienen disposición alguna relativa a la estructura de la negociación colectiva.

En este grupo se encuentran incluidos el Convenio Interprovincial para Administraciones de Loterías; el Convenio Interprovincial para Comercio de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías; el Convenio Interprovincial para Estaciones de Servicio; el Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia; el Convenio Interprovincial para las Empresas de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras; el Convenio Estatal para Vidrio, Cerámica y Extractivas y el Convenio Estatal para Fotografía (industria).

C) ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

No existe homogeneidad alguna a la hora de establecer el ámbito temporal de los distintos convenios; no cabe siquiera señalar una línea de tendencia ya que se trata de una cuestión en la que juegan básicamente elementos absolutamente erráticos —tradición del subsector e intereses de las partes en cada momento— lo que dificulta notablemente una eventual futura negociación articulada.

Así, en cuanto a la duración de los convenios, todos ellos son temporales, con duraciones muy distintas según subsectores y aún dentro del subsector, con la única excepción de los Convenios de confitería, pastelería y bollerías de Valencia y Valladolid, que establecen su carácter indefinido.

Respecto de las denuncias, existen tres grupos de convenios: a) Los que guardan silencio o se remiten a la legislación general, no fijando por tanto, plazo alguno para la denuncia, debiendo producirse ésta antes de la llegada del término de vigencia del convenio. b) Los que establecen la denuncia automática, sin necesidad de que las partes manifiesten su voluntad en tal sentido, bien desde una fecha concreta o bien desde el momento del acuerdo. c) Los que fijan una antelación o preaviso mínimo para ello, que va desde los 6 meses hasta los 15 días, con una variedad notabilísima.

Finalmente, en cuanto a la ultractividad de los convenios, en todos ellos rige la regla general dispositiva del art. 86.3 del E.T., manteniéndose la vigencia de su contenido normativo, una vez denunciado el convenio, hasta que se logre nuevo acuerdo, bien por silencio del convenio, bien por repetición expresa en el mismo de la regla legal.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Predominan los convenios de duración anual ¹, si bien son abundantes los que establecen dos años ² y aún tres ³ de duración.

La denuncia se prevé automática en un total de 17 convenios ⁴, exigiéndose en la mayoría de los casos un preaviso mínimo que va-

¹ Albacete, Almería, Burgos, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Cuenca, Gerona, Huesca, Melilla, Salamanca, Segovia, Soria, Valencia y Zamora.

² Asturias, Ávila, Córdoba, Guipúzcoa, Las Palmas, La Rioja, Málaga, Murcia, Navarra, Teruel y Toledo.

³ Baleares, Granada, Guadalajara, Lérida, Madrid, Sevilla, Valladolid y Vizcaya.

⁴ Albacete, Ávila, Burgos, Cáceres, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Las Palmas, La Rioja, Navarra, Salamanca, Teruel, Toledo, Valladolid y Zamora.

ría de convenio a convenio⁵. Tan solo el convenio de Soria no fija plazo alguno para la denuncia.

Tan solo los convenios de Baleares, Ciudad Real, Huesca, Las Palmas, Lérida y Navarra, establecen una expresa cláusula referida a la ultractividad, si bien en los mismos términos que el art. 86.3 del E.T. En todos los demás convenios se guarda silencio, rigiendo el art. 86.3 del E.T.

1.2. Comercio de bazares

La duración del convenio de Pontevedra es de 1 año y la del convenio de Tenerife es de 2 años.

Varía igualmente el preaviso para la denuncia: 3 meses en Pontevedra y 1 mes en Tenerife.

Ninguno de ellos establece cláusula de ultractividad del convenio.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Los convenios de Barcelona y Zaragoza tienen una duración anual; el de Guipúzcoa, de 2 años; y el de Madrid, de 3 años.

Predomina la fijación de un plazo de denuncia de 3 meses (Barcelona, Madrid y Zaragoza), salvo el convenio de Guipúzcoa que establece la denuncia automática.

Ninguno de los convenios establece cláusula de ultractividad.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

Casi todos los convenios tienen una duración de dos años⁶, salvo los convenios de Madrid, Málaga y Valladolid, de duración anual, y el convenio de Toledo, cuya duración es de tres años.

⁵ 2 meses (Asturias, Córdoba y Murcia). 1 mes (Almería, Granada, Málaga y Segovia). 3 meses (Baleares, Ceuta, Gerona, Lérida, Madrid, Sevilla, Valencia y Vizcaya). 45 días (Melilla).

⁶ Álava, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Orense, Palencia, Pontevedra, Sevilla, Vizcaya y Zamora.

En cuanto a la denuncia, existe una gran variedad. Desde los que establecen la denuncia automática⁷, los que guardan silencio sobre el plazo⁸ y los que fijan un preaviso mínimo: 15 días⁹, un mes¹⁰, dos meses¹¹ o tres meses¹².

Tan solo el convenio de Badajoz establece expresamente una cláusula de ultractividad, si bien coincidente con la norma dispositiva del art. 86.3 del E.T.

2.1.2. *Minoristas*

La duración de los convenios es de un año (Asturias y Zaragoza), de dos años (Cantabria) y de tres años (Valencia).

La denuncia es automática (Cantabria), sin plazo prefijado (Asturias) o con preaviso de 3 meses (Valencia y Zaragoza).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.1.3. *Mayoristas*

Los convenios de Alicante y Murcia tienen una duración anual. El convenio de Barcelona dos años y el Convenio de Tarragona cuatro años.

La denuncia no tiene plazo (Barcelona y Tarragona) o se fija un preaviso de un mes (Murcia) o de dos meses (Alicante).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.1.4. *Almacenes*

Predominan los convenios de duración bianual (Cantabria, Navarra y Valencia). El convenio de Zaragoza dura tres años y el de Castellón un año.

⁷ Álava, Guipúzcoa, Palencia, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

⁸ Jaén y León.

⁹ Badajoz.

¹⁰ La Coruña y Pontevedra.

¹¹ Huelva, Orense y Sevilla.

¹² Lugo, Madrid, Málaga y Toledo.

La denuncia es automática (Cantabria y Navarra), sin plazo prefijado (Zaragoza) o con un preaviso de un mes (Valencia) o de tres meses (Castellón).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.1.5. Supermercados y autoservicios

La duración de los convenios varía: 1 año¹³, 2 años¹⁴, 3 años¹⁵ o 4 años¹⁶.

Los plazos para la denuncia varían igualmente: sin plazo prefijado¹⁷, automática¹⁸, o con preaviso mínimo de 1 mes¹⁹, 2 meses²⁰ o 3 meses²¹.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

La duración de los convenios es absolutamente variopinta: 1 año²², 1 año y medio²³, 2 años²⁴, 3 años²⁵ y 5 años²⁶. Hay, incluso, dos convenios que tienen una duración indefinida, bien en su totalidad (Valencia), bien con la excepción de su parte económica (Valladolid).

¹³ Alicante, Murcia y Zaragoza.

¹⁴ Cádiz y Valencia.

¹⁵ Castellón y Navarra.

¹⁶ Barcelona y Tarragona.

¹⁷ Tarragona.

¹⁸ Navarra.

¹⁹ Barcelona y Valencia.

²⁰ Cádiz y Murcia.

²¹ Alicante, Castellón y Zaragoza.

²² Albacete, Alicante, Burgos, Cádiz, Córdoba, Gerona, La Coruña, León, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Segovia y Tarragona.

²³ Jaén.

²⁴ Asturias, Barcelona, Cantabria, Guipúzcoa, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Melilla, Navarra, Palencia, Sevilla, Tenerife, Toledo, Zamora y Zaragoza.

²⁵ Álava, Ciudad Real, Guadalajara, Murcia y Vizcaya.

²⁶ Acuerdo marco estatal.

Los plazos de denuncia varían igualmente de convenio a convenio. Así, los hay que establecen la denuncia automática²⁷; otros no establecen plazo alguno²⁸; otros, finalmente, fijan un plazo mínimo de preaviso, de duración también diversa²⁹.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.3. Comercio de vinos, licores y similares

La gran mayoría de los convenios establecen una duración bianual³⁰. Tan solo los convenios de Baleares, Cantabria, León, Lugo y Valencia establecen una duración anual.

La denuncia es automática en los convenios de Alava, Burgos, Cantabria y Guipúzcoa. No se fija plazo para la denuncia en los convenios de La Coruña, Madrid y Pontevedra. Se fija un preaviso mínimo de un mes en los Convenios de Asturias, Baleares, Ciudad Real, León y Lugo; un preaviso de 2 meses en los convenios de Huesca, Valencia y Valladolid; y un preaviso de 3 meses en el convenio de Alicante.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.4. Comercio de frutas y verduras

Predominan los convenios de dos años (Asturias, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid —frutas y hortalizas— y Pontevedra). Los hay de 1 año de duración (Barcelona, Cádiz-capital, Cádiz-Jerez y Navarra) y hasta 3 años (Cantabria, Madrid-plátanos y Madrid-patatas).

²⁷ Asturias, Albacete, Guadalajara, Guipúzcoa, Jaén, Las Palmas, Navarra, Palencia,

Tenerife, Valladolid y Vizcaya.

²⁸ Álava, Cádiz, Lugo, Tarragona y Valencia.

²⁹ Así: 3 meses (Acuerdo Marco Estatal, Alicante, Barcelona, Burgos, Cantabria, Gerona, Madrid, Málaga, Melilla, Toledo), 2 meses (La Coruña, Lérida, Pontevedra, Sevilla y Zaragoza) 1 mes (Ciudad Real, Córdoba, León, Salamanca y Zamora) o 10 días (Segovia).

³⁰ Asturias, Álava, Alicante, Burgos, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huesca, La Coruña, Madrid, Pontevedra y Valladolid.

Predomina la denuncia automática ³¹, si bien algunos convenios no fijan plazo para la denuncia ³² o establecen un preaviso mínimo de 2 meses (Asturias), de un mes (Barcelona y La Coruña) o de 10 días (Madrid-plátanos).

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Predomina la duración bianual (Cádiz, Guipúzcoa, Madrid, Palencia y Pontevedra), si bien hay convenios de duración anual (Barcelona y La Coruña).

El plazo de denuncia más frecuente es el de 3 meses (Barcelona, Madrid y Pontevedra). Los hay que establecen 2 meses (Cádiz) y otros Convenios no establecen plazo alguno (Guipúzcoa) o establecen la denuncia automática (La Coruña y Palencia).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.6. Comercio de carnes y huevos

De los tres convenios existentes, los dos de carnicería son de duración anual (Barcelona y Valencia) y de huevos (Valencia) de duración bianual.

Los dos convenios de Valencia (Carnicería y huevos) no fijan plazo para la denuncia y el de Barcelona establece un preaviso mínimo de 3 meses.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

2.7. Comercio de ganadería

De los tres convenios de Ganadería, dos son anuales (Palencia y Salamanca) y otro bianual (Navarra).

En los tres convenios la denuncia es automática.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

³¹ Cantabria, Guipúzcoa y Navarra.

³² Alicante, Cádiz-capital, Cádiz-Jerez y Madrid-frutas y hortalizas.

2.8. Comercio de panadería

Predominan los convenios anuales ³³, si bien los hay bianuales ³⁴ y trianuales ³⁵. Hay, incluso, un convenio que dura 17 meses (Ciudad Real), dos que duran 3 años y medio (Huesca y Navarra), otro que dura 4 años (La Rioja) y uno que dura 1 año y medio (Tarragona).

El régimen de las denuncias es el siguiente:

a) Automática: Asturias, Álava, Albacete, Cáceres, Cantabria, Cuenca, Guadalajara, Guipúzcoa, Jaén, Lugo, Madrid, Navarra, Salamanca, Sevilla.

b) Preaviso mínimo de 1 mes: Alicante, Ávila, Badajoz, Ciudad Real, Granada, La Rioja, Melilla, Zamora.

c) Preaviso mínimo de 3 meses: Almería, Baleares, Cádiz, Castellón, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Málaga, Murcia, Orense, Pontevedra, Segovia, Tarragona, Tenerife, Toledo, Valencia y Zaragoza.

d) Preaviso mínimo de 2 meses: Ceuta, Huelva.

e) Preaviso mínimo de 15 días (Valladolid).

f) No se fija plazo de denuncia: Barcelona, Burgos, Córdoba, Huesca, León, Soria, Vizcaya.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

3. COMERCIO DEL METAL

No existe homogeneidad en la duración de los convenios. Así:

a) 1 año: Badajoz, Burgos, Cádiz, Jaén, La Coruña, Orense, Palencia, Pontevedra y Tarragona.

b) 1 año y medio: Castellón.

c) 2 años: Alicante, Guipúzcoa, Huelva, Las Palmas, La Rioja, Lugo, Navarra, Sevilla, Tenerife, Valencia, Vizcaya y Zamora.

³³ Asturias, Albacete, Almería, Badajoz, Burgos, Cáceres, Cantabria, Castellón, Córdoba, Cuenca, Granada, Jaén, Las Palmas, Lugo, Madrid, Melilla, Orense, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Tenerife, Toledo y Zamora.

³⁴ Alicante, Ávila, Baleares, Barcelona, Cádiz, Ceuta, Guadalajara, Guipúzcoa, Lérida, Murcia, Sevilla, Soria, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

³⁵ Álava, Huelva, La Coruña, León, Málaga.

- d) 3 años: Álava y Madrid.
- e) 4 años: Barcelona y Zaragoza.
- f) 5 años: León.

El régimen de las denuncias es igualmente heterogéneo:

- a) Denuncia automática: Álava, Burgos, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, La Rioja y Vizcaya.
- b) No fija plazo: Jaén, León, Lugo y Navarra.
- c) Plazo mínimo de 15 días: Badajoz y Palencia.
- d) Plazo mínimo de 1 mes: La Coruña, Sevilla, Tenerife y Zamora.
- e) Plazo mínimo de 2 meses: Cádiz.
- f) Plazo mínimo de 3 meses: Alicante, Barcelona, Las Palmas, Madrid, Orense, Pontevedra, Tarragona, Valencia y Zaragoza.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

La gran mayoría de los convenios (Las Palmas, Madrid, Sevilla y Tenerife) son de duración bianual. La excepción es el Convenio de Asturias, de duración anual.

El régimen de las denuncias no es, sin embargo, homogéneo. Hay convenios que fijan el preaviso mínimo en 1 mes (Asturias), en 2 meses (Sevilla) o en 3 meses (Las Palmas y Madrid). El convenio de Tenerife establece la denuncia automática.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

La duración de los convenios no coincide. Así:

- a) 1 año: Alicante, Barcelona, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Madrid, Navarra y Pontevedra.

b) 2 años: Burgos, Cádiz, Cantabria, La Coruña, Lugo, Palencia, Sevilla, Valencia y Zaragoza.

c) 3 años: Tenerife y Vizcaya.

d) 4 años: Álava, Badajoz y León.

El régimen de las denuncias difiere igualmente. Así:

a) Plazo de preaviso de 1 mes: Álava, Barcelona, Lugo, Pontevedra y Tenerife.

b) Plazo de preaviso de 2 meses: Cantabria y Huelva.

c) Plazo de preaviso de 3 meses: Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Sevilla y Valencia.

d) Sin plazo de preaviso: Alicante, Badajoz, Cádiz, León y Navarra.

e) Denuncia automática: Burgos, Castellón, Jaén, Palencia, Vizcaya y Zaragoza.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Con la excepción de los convenios de León y Lugo, que son de duración anual, la mayoría de ellos son de duración bianual (Barcelona, Jaén, La Coruña, Málaga, Tarragona y Valencia), trianual (Alicante y Cantabria) y aún de 3 años y medio (Construcción y obras públicas estatal).

Predominan los convenios que fijan el plazo de denuncia en 1 mes (Alicante, Barcelona, Tarragona y Valencia). Algunos convenios fijan el plazo del preaviso en 3 meses (construcción y obras públicas estatal y Málaga) y un convenio lo fija en 2 meses (La Coruña). Un solo convenio no fija plazo para la denuncia (Lugo) y 3 convenios establecen la denuncia automática (Cantabria, Jaén y León).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

El convenio de vidrio, cerámica y extractivas estatal es de duración trianual. Los Convenios de Madrid y Valencia de duración anual.

El régimen de la denuncia varía en los tres convenios: Automática en el convenio de Valencia; 15 días de preaviso en el convenio de Madrid; y 3 meses de preaviso en el convenio de Vidrio, Cerámica y Extractivas estatal.

Ninguno de los tres convenios establece cláusula de ultractividad.

7.2. Comercio del vidrio plano

La duración de los convenios varía: *a)* Anual (Alicante y Málaga). *b)* Año y medio (Pontevedra). *c)* 2 años (Las Palmas).

El régimen de denuncia varía igualmente: *a)* Sin plazo de denuncia (Alicante). *b)* Con un plazo de 3 meses (Las Palmas y Pontevedra). *c)* Con un plazo de 1 mes (Málaga).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

8. COMERCIO TEXTIL

La duración de los distintos convenios es muy variada. Así:

a) 1 año: Almería, Cádiz, Castellón, Huesca, Jaén, Málaga, Orense, Palencia, Pontevedra (minoristas), Tarragona, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

b) 2 años: Álava, Alicante, Badajoz, Burgos, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, La Rioja, Pontevedra (mayoristas), Sevilla, Tenerife y Valencia.

c) 3 años: Barcelona, Cantabria, Ciudad Real, Lugo y Navarra.

d) 4 años: León y Madrid.

El régimen de la denuncia difiere igualmente. Así:

a) Plazo de preaviso de 1 mes: Almería, Lugo, Málaga y Tenerife.

b) Plazo de preaviso de 3 meses: Alicante, Barcelona, Castellón, La Coruña, La Rioja, Madrid, Navarro, Orense, Pontevedra (minoristas), Pontevedra (mayoristas) y Tarragona.

c) No fija plazo de preaviso: Álava, Badajoz, Cádiz, León, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

d) Denuncia automática: Burgos, Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huesca, Jaén, Palencia y Zamora.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Con la excepción de los convenios de Cantabria (de duración trianual) y de Málaga (de duración anual), los restantes convenios tienen una duración bianual (Alicante, Badajoz, Barcelona, Lugo, Tenerife y Vizcaya).

El régimen de denuncia varía según convenio. Así:

a) Plazo de preaviso de 15 días: Vizcaya.

b) Plazo de preaviso de 1 mes: Alicante, Lugo, Málaga y Tenerife.

c) Plazo de preaviso de 3 meses: Barcelona.

d) No fija plazo de denuncia: Badajoz.

e) Denuncia automática: Cantabria.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

9.2. Comercio de la piel

Los convenios tienen una duración de un año (Cádiz, Orense, Palencia y Zamora) o de dos años (Guipúzcoa, Huesca, La Coruña,

León y Madrid), con la excepción del Convenio de Navarra que tiene una duración de tres años.

El régimen de las denuncias oscila entre la automaticidad de la misma (Guipúzcoa, Huesca, Palencia y Zamora), la no fijación de plazo alguno (León, Navarra y Orense) o la fijación de un preaviso mínimo de 3 meses (Cádiz, La Coruña y Madrid).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

9.3. Comercio del calzado

La duración de los convenios es variable: a) 3 años (Álava). b) 2 años (Burgos y Valencia). c) 1 año (Huelva, Jaén y Zaragoza).

Predomina la fijación de la denuncia automática (Álava, Burgos, Jaén y Zaragoza), con la excepción de los convenios de Huelva (que fija un preaviso de 2 meses) y de Valencia (que establece un preaviso de 1 mes).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

9.4. Comercio de curtidos

Los dos convenios existentes (Alicante y Valencia) establecen una duración anual.

El convenio de Alicante no fija plazo para la denuncia y el de Valencia fija un preaviso de 3 meses.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

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

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

La duración del convenio estatal es de 2 años. La duración de los convenios provinciales es de 1 año (Alicante y Cantabria) o de 2 años (Navarra y Sevilla).

El régimen de denuncia varía según convenio. Predomina la automaticidad (convenio estatal, Cantabria y Navarra). Los convenios de Alicante (2 meses) y de Sevilla (1 mes) optan por fijar un preaviso mínimo para la denuncia.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

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

La duración del convenio estatal es de 3 años. La duración de los convenios provinciales oscila de 1 año (Vizcaya) a 2 años (Navarra y Palencia).

Predomina la denuncia automática (Palencia y Vizcaya). El convenio estatal fija un preaviso de 1 mes y el convenio de Navarra de 3 meses.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas)

El convenio estatal establece una duración anual.

La denuncia habrá de hacerse con un Preaviso de 3 meses.

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

10.4. Oficinas de farmacia

Todos los convenios tienen una duración anual (Convenio estatal, Asturias, Alicante y Cádiz), salvo los de Guipúzcoa y Vizcaya (4 años) y el de Barcelona (2 años).

El régimen de denuncias varía según convenio: *a)* Denuncia automática (convenio estatal y Alicante). *b)* Sin plazo de denuncia (Guipúzcoa). *c)* Preaviso de 1 mes (Barcelona y Vizcaya). *d)* Preaviso de 2 meses (Asturias). *e)* Preaviso de 3 meses (Cádiz).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El convenio estatal tiene una duración de 5 años y el único convenio provincial existente (Barcelona) de 1 año.

El preaviso para la denuncia del convenio estatal es de 3 meses y el del convenio de Barcelona de 1 mes.

Ninguno de los dos convenios establece cláusula de ultractividad.

11.2. Comercio de óptica

La duración de los convenios no está homologada en el subsector: *a)* 1 año (Alicante y Zaragoza). *b)* 2 años (Barcelona, Madrid y Sevilla). *c)* 7 años (Burgos).

Lo mismo sucede con las denuncias:

- a)* Preaviso de 1 mes (Barcelona, Madrid y Sevilla).
- b)* Preaviso de 3 meses (Alicante y Zaragoza).
- c)* Preaviso de 4 meses (Burgos).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

La duración del convenio estatal es de 3 años y medio y la del único convenio provincial existente (Jaén), de 2 años.

La denuncia del convenio estatal habrá de preavisarse con 3 meses de antelación, mientras que la denuncia del convenio de Jaén será automática.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

La duración del convenio estatal de empresas para el comercio de flores y plantas es de 3 años. La duración del convenio estatal de las empresas de producción y venta de plantas vivas es de 1 año.

El plazo de denuncia en ambos convenios es de 3 meses.

Ninguno de ellos establece cláusula de ultractividad.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS Y ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

La duración del convenio interprovincial (Madrid/Barcelona/Valencia) para combustibles solidos es de un año.

La denuncia será automática.

No se establece cláusula de ultractividad.

14.2. Estaciones de servicio

La duración del convenio estatal de Estaciones de Servicio es de 2 años. La duración del convenio interprovincial de la Comunidad Valenciana es igualmente 2 años.

El plazo de denuncia del convenio estatal es de 3 meses. El del convenio interprovincial es de 1 mes.

Ninguno de los dos convenios establece cláusula de ultractividad.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio estatal de grandes almacenes tiene una duración de 4 años.

La denuncia habrá de hacerse con un mes de preaviso.

No hay cláusula de ultractividad.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal tiene una duración de 2 años.

La denuncia se entiende automática.

No hay cláusula de ultractividad.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio estatal tiene una duración de 1 año y medio.

La denuncia se entiende automática.

No hay cláusula de ultractividad.

18. *MERCHANDISING*

El convenio estatal tiene una duración de 1 año.

El preaviso para la denuncia es de 2 meses.

No hay cláusula de ultractividad.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Los convenios de Asturias y Sevilla tienen una duración de 2 años y el de Tenerife de 1 año.

Los plazos para la denuncia varían en cada convenio: 3 meses (Asturias), 2 meses (Sevilla) y 1 mes (Tenerife).

Ningún convenio establece cláusula de ultractividad.

Capítulo IV

EL INGRESO EN LA EMPRESA: PERÍODO DE PRUEBA Y NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN

Las regulaciones del período de prueba de los convenios del sector del comercio pueden reconducirse a cuatro grupos fundamentales: las que determinan la duración atendiendo a la calificación profesional; las que reproducen lo establecido por el artículo 14 del ET antes de la reforma de 1994; las que diferencian entre técnicos profesionales y el resto del personal y las de carácter general (que suelen remitir al Estatuto o al Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio).

No obstante, en algunos subsectores (como el de alimentación en general o el de comercio del metal) es posible hablar de otro grupo, en el que las duraciones del período de prueba se diversifican según el número de meses para los que estén contratados los trabajadores.

En cuanto a las normas sobre contratación, cabe destacar que un número importante de convenios no han ajustado su regulación a la reforma de 1997. En estos convenios, la modalidad de contratación más regulada es la eventual.

Los convenios que sí han ajustado su regulación a la reforma de 1997 contienen frecuentes referencias al nuevo contrato para la formación y a la duración máxima de los contratos eventuales, que respeta el tope legal de 13 meses y medio en un período de 18.

Por su posible ilegalidad, cabe señalar la referencia a modalidades de contratación no reguladas en la legislación vigente. Es el

caso del «contrato de trabajo sectorial» del convenio de Málaga para el comercio y de los convenios de Huelva y Sevilla para el comercio de alimentación. En el de Jaén para el comercio de alimentación, la comisión paritaria especifica que dicha referencia debe entenderse hecha al contrato eventual.

El convenio de Cádiz para el comercio de alimentación, supermercados y autoservicios regula una contratación de duración determinada para que «conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente».

El Convenio General del Sector de la Construcción se refiere, por su parte, al «contrato para trabajo fijo de obra».

0. ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DEL COMERCIO

a) Período de prueba

En el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio la duración del período de prueba queda fijada, atendiendo al grupo profesional a que pertenezca el trabajador, entre uno y seis meses.

b) Normas sobre contratación

El Acuerdo no se refiere a esta materia.

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

Los convenios que no regulan esta materia en ninguno de sus artículos son los de Ávila, Burgos, Cáceres, Melilla, Pontevedra, Salamanca y Soria.

a) Período de prueba

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

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

Dicha duración queda fijada entre uno y seis meses en los convenios de Baleares, Las Palmas y Valladolid. Sin embargo, en los de Barcelona y Lérida oscila entre quince días y seis meses.

2. En el segundo grupo quedarían encuadrados los convenios cuya regulación encuentra su origen en lo dispuesto por el artículo 14 antes de la reforma de 1994.

Es el caso del convenio de Ceuta —en el que las duraciones establecidas coinciden con las del anterior artículo 14— y los de Teruel y Vizcaya que diferencian entre técnicos titulados, los demás trabajadores y el personal no cualificado, aunque el primero mejore la regulación del anterior artículo 14 y el segundo establezca una duración superior para el personal no cualificado.

Cabría mencionar aquí el convenio de Ciudad Real, que fija un período de prueba de tres meses para los técnicos titulados, de 45 días para los administrativos y de 15 días para el resto de los trabajadores.

3. Al tercer grupo pertenecen los convenios que se limitan a diferenciar entre los técnicos titulados y el resto del personal. Se trata de los convenios de Málaga, Teruel y Santa Cruz de Tenerife.

Para los técnicos titulados, los de Málaga y Teruel establecen una duración máxima de tres meses y el de Santa Cruz de Tenerife, de seis. Para el resto del personal se fija un período de prueba de un mes en los de Málaga y Santa Cruz de Tenerife, y de 15 días en el de Teruel.

4. El último grupo abarca los convenios que contienen cláusulas de carácter general. Por una parte, el de Navarra declara que la duración del período de prueba se reducirá en 15 días naturales respecto de la fijada por el ET.

Por otra, el de Zaragoza determina que no podrá ser superior a dos meses.

b) Normas sobre contratación

En relación con estas normas es necesario distinguir entre los convenios ajustados a la reforma de 1997 en materia de mo-

dalidades de contratación y los convenios que no se han ajustado a ella.

1. En relación con los convenios que no han ajustado su regulación a la reforma de 1997 hay que destacar que las disposiciones convencionales más frecuentes son las relativas al contrato eventual (convenios de La Rioja, Murcia, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa —para el comercio y para el comercio de juguetes—, Huesca, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Teruel, Toledo, Valladolid y Zaragoza) y al contrato de aprendizaje (convenios de La Rioja, Madrid —para el comercio de juguetes, deportes y armerías deportivas—, Murcia, Navarra, Asturias, Ciudad Real, Málaga, Santa Cruz de Tenerife, Teruel, Toledo, Valladolid y Vizcaya).

Existen, además, cinco convenios que se refieren a los contratos a tiempo parcial (La Rioja, Navarra, Córdoba, Granada y Málaga), tres que regulan algún aspecto del contrato en prácticas (Murcia, Navarra y Córdoba), dos que aluden a los de obra y servicio (Guipúzcoa y Teruel), dos relativos al contrato de relevo (Granada y Málaga) y uno que regula la contratación de interinos (Córdoba).

Por otra parte, debe destacarse que en el convenio de Málaga se regula una modalidad de contratación —el «contrato de trabajo sectorial»— no contemplada en la regulación vigente.

2. Los convenios ajustados a la reforma de 1997, además de remitirse a lo dispuesto en el RDL 8/1997, incluyen las siguientes disposiciones:

El convenio de Baleares establece las condiciones de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos y determina los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio, fijando una compensación económica por fin del contrato. Además, fija la duración máxima del contrato de formación —dos años—, el número máximo de formantes por centro de trabajo, la duración del período de prueba —15 días— y la retribución que corresponde a los contratados bajo esa modalidad.

El convenio de Albacete sólo se refiere al contrato eventual y, en concreto, a su duración máxima —12 meses en un período de 18— y retribución.

El convenio de Barcelona menciona la posibilidad de utilizar el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida; regula

la duración —13 meses en un período de 18— y la compensación por fin de contrato de los trabajadores eventuales; determina la retribución de los trabajadores en prácticas y en formación así como la duración del contrato para la formación —de 6 meses a 3 años.

El convenio de Ceuta se refiere a la duración de las contrataciones eventuales (6 meses prorrogables por otros tantos, sin que en ningún caso excedan de 12) y a la posibilidad de percibir una compensación económica por fin de contrato.

El convenio de Gerona establece que las contrataciones a tiempo parcial deben realizarse para un número de horas superior a las 12 semanales y 48 mensuales. Además, fija el salario de los trabajadores con los que se celebre un contrato para la formación. En relación con este contrato y con el eventual se efectúa, por último, una remisión al RDL 8/1997.

El convenio de Las Palmas establece la duración máxima de los contratos eventuales —9 meses en un período de 12—, así como las funciones no susceptibles de cubrirse con un contrato para la formación. Además, contiene una alusión a lo dispuesto en el RDL 8/1997 en relación con el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

El convenio de Lérida se refiere a la duración máxima del contrato eventual (13 meses y medio) y a la posibilidad de percibir una indemnización por fin de contrato. Junto a estas previsiones relativas al contrato eventual, existen otras dos relativas a la duración del contrato de formación (de 6 meses a 2 años) y del contrato en prácticas (de 6 meses a un año).

Por último, el convenio de Zamora fija la duración del contrato eventual —12 meses en un período de 18— y la posibilidad de percibir una indemnización de conclusión.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

Entre los convenios genéricos reguladores del comercio para la alimentación, es posible localizar seis que no contienen disposición alguna relativa al período de prueba ni a las modalidades de contratación.

Se trata de los convenios para el comercio de alimentación de Madrid, Burgos, Málaga, Palencia, Toledo y Zaragoza (minoristas).

a) Período de prueba

Entre los convenios que regulan el período de prueba es posible diferenciar en este caso un grupo más de convenios:

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

Sin embargo, en los de Navarra (tanto en el de almacenes como en el de supermercados y autoservicios) y en el de Orense oscila entre 15 días y seis meses.

2. El segundo grupo integra los convenios que al fijar la duración del período de prueba toman como referencia el anterior artículo 14 del ET. Aquí hay que mencionar los convenios de Castellón (supermercados y autoservicios), Valencia (supermercados y autoservicios), Barcelona (autoservicios hasta 120 metros, charcuterías, mantequerías, lecherías y legumbres cocidas), que reduce las duraciones y Vizcaya, que eleva a un mes el período de prueba del personal no cualificado.

3. Distinguen entre el personal titulado y el resto del personal los convenios de Barcelona (genérico), Castellón (almacenistas), Valencia (minoristas) y Zaragoza (genérico y supermercados).

Los convenios de Tarragona (genérico y supermercados y autoservicios) realizan la misma distinción que recoge, con carácter dispositivo, el actual artículo 14.

4. Un nuevo grupo vendría constituido por aquellos convenios —Cantabria, Alicante (supermercados y autoservicios), Barcelona (supermercados y autoservicios) y Cádiz— que diversifican las duraciones del período de prueba en función del número de meses para los que estén contratados los trabajadores.

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

b) Normas sobre contratación

1. Los convenios cuya regulación no está expresamente ajustada a la reforma de 1997 se refieren mayoritariamente al contrato eventual. Concretamente, hay disposiciones relativas a este contrato en los convenios de Cantabria (almacenes), Navarra (supermercados y autoservicios), Murcia (supermercados y autoservicios y también mayoristas), Asturias (minoristas), Álava, Barcelona (autoservicios hasta 120 metros, charcuterías, mantequerías, lecherías y legumbres cocidas), Castellón (almacenistas), Guipúzcoa, León, Lugo, Orense, Valencia (almacenes; supermercados y autoservicios) y Zaragoza (genérico y supermercados).

Trece de estos convenios regulan el contrato de aprendizaje (Navarra —supermercados y autoservicios—, Castellón —almacenistas—, Huelva, León, Lugo, Orense, Sevilla, Valencia —almacenes—, Vizcaya, Zamora y Zaragoza —genérico y supermercados—; seis contienen alguna disposición referente al contrato de relevo (Badajoz, Huelva, Valladolid, Zamora y los dos de Zaragoza); cinco al contrato de obra o servicio (Cantabria —almacenes—, Castellón —almacenistas—, Guipúzcoa, Valencia —almacenes— y Zaragoza —genérico—); cuatro al contrato a tiempo parcial (Cantabria —almacenes—, Navarra —supermercados y autoservicios—, Valencia —almacenes— y Zaragoza —genérico—) y tres al contrato en prácticas (Lugo, Orense y Zaragoza —genérico—).

El llamamiento de los fijos discontinuos y el desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad sólo se regulan en el convenio de Navarra para alimentación, supermercados y autoservicios. La contratación de interinos también se menciona en un único convenio: el de Zaragoza de alimentación.

Finalmente, cabe destacar que los convenios de Huelva, Jaén y Sevilla se refieren al «contrato de trabajo sectorial». En el caso de Jaén, no obstante, existe una interpretación de la comisión paritaria del convenio (publicada en el BOP de 13-XI-1997) en virtud de la cual la referencia al «contrato de trabajo sectorial» hay que entenderla realizada al contrato eventual.

2. Diez de los convenios han ajustado su regulación a la reforma de las modalidades de contratación de 1997.

El convenio de Navarra (almacenes) dispone al respecto que en relación con el contrato de relevo se estará a lo establecido por el

RDL 8/1997. En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se menciona su duración mínima: 12 horas semanales o 48 mensuales.

Los dos convenios de Alicante contienen idéntica regulación en tema de modalidades de contratación. En ambos se determina la duración (de 6 meses a 3 años) y retribución del contrato en prácticas; la duración del contrato para la formación (de 6 meses a 3 años); los trabajos o tareas susceptibles de cubrirse con un contrato de obra o servicio; la duración de los contratos eventuales (13 meses en un período de 18) y la posibilidad de percibir indemnización al término del contrato y, por último, la duración mínima de la contratación a tiempo parcial (12 horas semanales o 48 mensuales).

El Convenio de Barcelona para supermercados y autoservicios alude, primeramente, a la posibilidad de conversión de determinados contratos en el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Además, indica que respecto a la retribución del contrato en prácticas se estará a lo dispuesto en el RDL 8/1997. En relación con el contrato de formación, se determinan tres extremos: su duración (de 6 meses a 3 años), retribución y categorías excluidas y en relación con la contratación eventual, su duración (13 meses y medio en un período de 18).

Es importante destacar que el artículo 14 de este convenio contiene un compromiso de empleo consistente en generar un número de contrataciones fijas no inferior al 30% sobre el volumen de empleo temporal existente a la firma del convenio.

El convenio de Cádiz contiene una serie de disposiciones referidas, en general, a los contratos de duración determinada, que concretan las formalidades que dichos contratos deben cumplir, sus retribuciones, la obligación de preaviso para denunciar su terminación y la posibilidad de percibir una indemnización por fin de contrato. También regula el salario y duración (de 6 meses a 2 años) de los contratos para la formación.

Por otra parte, el artículo 32 del convenio articula una contratación de duración determinada para que «conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente».

El convenio para supermercados y autoservicios de Castellón fija la duración del contrato eventual (13 meses y medio en un período de 18), así como las causas y actividades susceptibles de ser

cubiertas por esta modalidad. Además, se refiere a los servicios susceptibles de cubrirse con un contrato de obra o servicio y a la utilización del nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida.

El convenio de Pontevedra regula la retribución de los contratos de prácticas y formación; la duración de éste último (máximo de 3 años); la duración de las contrataciones eventuales (13 meses y medio en un período de 18) y la posibilidad de percibir indemnización por fin de contrato.

Es destacable también que su artículo 37 disponga que todos los trabajadores temporales y eventuales que a partir del 17-6-1998 superen los 3 años de contratación, pasarán a la condición de fijos.

Los dos convenios de Tarragona tienen idéntico contenido. En ellos se regulan las actividades por las que pueden celebrarse contratos de obra o servicio y eventuales, así como la duración de los últimos (13 meses en un período de 18).

Por otra parte, aluden a la posibilidad de conversión en contratos para el fomento de la contratación indefinida y contienen un compromiso de empleo (convertir un 25% de los trabajadores temporales en indefinidos durante la vigencia del convenio).

Finalmente fijan la duración (de 6 meses a 2 años) y el personal excluido de los contratos en prácticas, así como la retribución y duración (máximo de 36 meses) de los contratos para la formación.

El convenio de Valencia (minoristas) hace referencia a dos contratos: el eventual, respecto al que se determina su duración (6 meses en un período de 12) y la posibilidad de que el trabajador adquiera la condición de fijo si pasados los 12 meses sigue trabajando; y el contrato para la formación, en relación con el cual se efectúa una remisión a lo establecido por el RDL 8/1997 y se concreta el salario a percibir por los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

No todos los convenios reguladores del comercio de pastelería incluyen disposiciones relativas a la materia estudiada. Así, no se refieren al período de prueba ni a las modalidades de contratación

los convenios de Murcia, Álava, Albacete, Jaén, La Coruña, Málaga, Melilla, Palencia, Segovia y Zamora.

a) Período de prueba

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

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

A su vez, dentro de este primer grupo, pueden diferenciarse tres subgrupos. En el primero, las duraciones abarcan de 15 días a un mes (Acuerdo Marco estatal y convenios de Salamanca y Sevilla). El segundo, recoge duraciones comprendidas entre los 15 días y los dos meses (Córdoba y Tarragona).

En el tercer subgrupo las duraciones oscilan entre los 15 días y los tres meses (convenios de Asturias y Ciudad Real).

Por su parte, los convenios de Lérida y Valencia las fijan de 1 a 2 meses y de 1 a 6 meses, respectivamente.

2. En el segundo grupo pueden incluirse los convenios que establecen la duración del período de prueba tomando como base la anterior redacción del artículo 14. Con las mismas duraciones que dicho artículo indicaba se encuentra el convenio de Zaragoza y reduciendo tales duraciones, los de Cádiz, Guipúzcoa (industrias), los dos de Valladolid y el de Las Palmas. Éste dispone, además, una obligación de preaviso por cese con responsabilidades por incumplimiento del mismo.

3. Por último, el convenio de Madrid incluye un período de prueba de seis meses para todos los grupos y categorías profesionales.

b) Normas sobre contratación

1. Los convenios que no están expresamente ajustados a la reforma de 1997 en materia de contratación recogen disposiciones relativas a las siguientes modalidades:

Los convenios de Alicante, Burgos, Córdoba, Guipúzcoa (industrias), León, Lugo, Pontevedra, Toledo y Valencia se refieren al contrato eventual.

El Acuerdo Marco y los convenios de Cantabria, Madrid, Ciudad Real, Córdoba, Vizcaya y los dos de Valladolid regulan la contratación de aprendices.

Es posible encontrar alusiones al contrato de relevo en los convenios de Cantabria, Cádiz, Córdoba, Salamanca, Zaragoza y en los dos de Guipúzcoa.

A los contratos a tiempo parcial y en prácticas se refieren los de Cantabria y Valladolid (industrias); mientras que el llamamiento de fijos discontinuos, la contratación por obra o servicio y la de interinos se contemplan en los convenios de Toledo, Valladolid (industrias) y Córdoba, respectivamente.

2. Existen cuatro convenios cuya regulación de las modalidades de contratación se adecúa expresamente a la reforma de 1997.

El convenio de Navarra contiene referencias al contrato para la formación que concretan las categorías para las que no puede realizarse, su duración máxima (3 años) y su retribución y remite a la normativa aplicable en el caso del contrato de relevo (artículo 12.4 del ET y RD 1991/1984 en lo que no haya derogado el RDL 8/1997).

El convenio de Gerona (confitería, pastelería y bollería) determina la retribución de los contratos para la formación y subraya la posibilidad de transformar cualquier contrato de duración determinada en un contrato para el fomento de la contratación indefinida.

El convenio, también de Gerona, pero relativo a industrias y dependencia mercantil de confitería, pastelería, bollería y repostería contiene una serie de aspectos relativos al contrato para la formación: el salario, las características de la formación y la conversión del contrato en indefinido en la categoría inmediata superior al acabar el período de formación.

Finalmente, el convenio de Lérida se refiere a la duración máxima de los contratos eventuales (13 meses en un período de 18) disponiendo que, si llegado el término final no hay denuncia, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado por tiempo indefinido. Por otra parte, el convenio fija la duración de los contratos para la formación (de 6 meses a 3 años).

2.3. Vinos, licores y similares

Entre los convenios reguladores del comercio e industria vinícolas, se han localizado un total de doce que no se refieren a tema objeto de estudio. Dichos convenios son los de Baleares, Murcia (tanto el convenio para vinícolas y alcohólicas como el de fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras), Asturias, Ávila, Badajoz, Huesca, La Coruña, Pontevedra (tanto el de industria y comercio vinícolas como el de comercio e industrias vitivinícolas), Sevilla y Valencia.

a) Período de prueba

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

1. Los convenios de Valladolid y Vizcaya diversifican la duración del período de prueba atendiendo a la calificación profesional. El primero, la fija entre 15 días y 6 meses y el segundo entre 2 y 6 meses.

2. El convenio de Ciudad Real recoge como duraciones del período de prueba las que el derogado artículo 14 establecía. El de Zaragoza introduce como variante el incremento de la duración del período de prueba de los trabajadores no cualificados, que pasa a ser de 45 días.

3. El convenio de Alicante distingue únicamente entre el personal técnico (6 meses) y el resto del personal (15 días). Además, regula una obligación de preaviso de 15 días para los trabajadores que deseen causar baja.

4. Finalmente, el convenio de Castellón dispone que el período de prueba de 6 meses corresponderá a los técnicos no titulados, mientras que el de 4 meses se referirá a los técnicos titulados y el de 2 semanas al resto del personal.

b) Normas sobre contratación

1. También en esta ocasión, las modalidades de contratación que en más ocasiones regulan o mencionan los convenios no ajus-

tados a la reforma de 1997 son la contratación de eventuales, seguida por la de aprendices.

A la primera hacen referencia los convenios de La Rioja, Cataluña (el interprovincial para cava y vinos espumosos), Alicante, Barcelona (el de fábricas de aguardientes, compuestos y licores), Burgos, Córdoba, Guipúzcoa, Lugo, Toledo y Vizcaya.

A la contratación de aprendices se refieren, por su parte, los convenios de Barcelona (el de fábricas de aguardientes, compuestos y licores), Burgos, Castellón, Granada, Toledo, Vizcaya y Zamora.

El contrato en prácticas resulta regulado o mencionado por los convenios de Barcelona (el de fábricas de aguardientes, compuestos y licores), Burgos, Granada, Guipúzcoa y Toledo; mientras que la posibilidad de celebrar contratos de relevo se recuerda en los de Barcelona (el de fábricas de aguardientes, compuestos y licores) Guipúzcoa, Huelva y Zamora.

Es posible localizar dos referencias a la contratación a tiempo parcial —en los convenios de Alicante y Guipúzcoa— y dos convenios que aludan expresamente a la contratación de fijos discontinuos —convenios de Alicante y Córdoba.

Por último, cabe destacar lo dispuesto en los convenios de Lugo y Cádiz. El primero, además de contener la única mención a la contratación de interinos, se refiere a los trabajadores «de campaña».

El convenio de Cádiz clasifica a los trabajadores dedicados a las faenas agrícolas en viñedos por razón de su permanencia en fijos, temporeros y eventuales.

2. Además del convenio de Ciudad Real —que indica que «será aplicable en el ámbito de este convenio la legislación que se publique fruto de los acuerdos entre la CEOE y los sindicatos»— existen seis convenios que han ajustado su regulación a la reforma de 1997.

El convenio de Cantabria indica, en primer lugar, el salario, tiempo de formación y categorías profesionales en las que se podrán celebrar los contratos de formación.

El convenio de Navarra se refiere al contrato eventual para determinar su duración máxima (13 meses y medio en un período de 18) y la posibilidad de prorrogar hasta 24 meses en un período

do de 36 por acuerdo entre las partes los celebrados antes de la firma del convenio.

El convenio de Álava también se refiere exclusivamente al contrato eventual. En este caso, también se fija la duración máxima legal y, además, se establece una indemnización por fin de contrato.

El convenio de Albacete indica, por un lado, que la duración máxima de los contratos eventuales será de 12 meses en un período de 18. Por otro, señala el número máximo de contratos para la formación a celebrar, así como su duración máxima (de 6 meses a 2 años), salarios, tiempo de formación y financiación de acciones formativas.

Finalmente, el convenio para vinícolas de Barcelona establece que la duración máxima de los contratos eventuales será de 9 meses.

2.4. Comercio de frutas y verduras

En este caso, existe un convenio —el de Guipúzcoa— que no contiene disposición alguna relacionada con el período de prueba o con la regulación de alguna de las modalidades de contratación.

a) Período de prueba

Los seis convenios que lo regulan pueden agruparse del modo siguiente:

1. Diversifican la duración del período de prueba según las categorías o los grupos profesionales a que pertenezcan los trabajadores el convenio de comercio para plátanos (almacenes) de Madrid y el convenio de Alicante, respectivamente. En el primero la duración del período de prueba queda fijada entre uno y seis meses, mientras que en el segundo puede abarcar desde 15 días a 6 meses.

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

En una línea parecida cabría situar al de Navarra, que dispone que la duración del período de prueba será de 3 meses para los técnicos titulados, de 2 para el personal cualificado y de uno para el no cualificado.

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

4. Finalmente, el convenio de Cantabria se basa en el tiempo de contratación de los trabajadores para determinar su período de prueba: si los trabajadores se contratan para más de 1 año, será de 30 días y si se contratan para menos de 1 año, será de 15 días.

Además, añade que el período de prueba de los trabajadores titulados, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá fijarse en un máximo de 180 días.

b) Normas sobre contratación

1. Los convenios que no han ajustado su regulación a la reforma de 1997, se refieren a las siguientes modalidades de contratación:

El convenio de Mercamadrid y el de Pontevedra regulan el contrato eventual, mientras que éste y el de comercio para plátanos (almacenes) de Madrid regulan el de aprendizaje.

El convenio de Mercamadrid contiene, además, una referencia a la contratación a tiempo parcial y a la de interinos.

2. Se han localizado un total de cinco convenios cuya regulación sobre modalidades de contratación se ajusta a la reforma de 1997.

El convenio de Cantabria dispone que el contrato para la formación podrá tener una duración máxima de 2 años y concreta las categorías que pueden ser objeto del contrato.

El convenio de Navarra fija las retribuciones de los contratos para la formación e indica que no podrán realizarse contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales y 48 mensuales.

El convenio de Alicante determina que la duración de los contratos en prácticas y para la formación podrá oscilar entre 6 meses y 3 años. Además, fija la retribución correspondiente a los primeros y

dispone que los segundos se aplicarán a cuantas categorías los admitan.

Por otra parte, establece en relación con los contratos de obra o servicio los trabajos que podrán cubrirse con dicha modalidad y la imposibilidad de que su duración exceda los dos años. En relación con los contratos eventuales, fija una duración máxima de 12 meses en un período de 18, así como la posibilidad de percibir una indemnización por fin de contrato.

Finalmente, regula el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos y dispone que dichos trabajadores tendrán preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo.

El convenio de Barcelona establece que la duración máxima de la contratación eventual será de 13 meses y medio en un período de 18.

El convenio de La Coruña se refiere al contrato para la formación y, en concreto, a su retribución, a la posibilidad de celebrarlo en relación con cualquier categoría y a la de prorrogar por dos años el contrato de los trabajadores menores de 21 años y mayores de 19. También se refiere a la retribución del contrato en prácticas y a la duración (12 meses en un período de 18) de los contratos eventuales.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Los convenios de La Coruña, Palencia y Pontevedra no se refieren a la materia objeto de estudio en ninguno de sus artículos.

a) Período de prueba

Existen tres convenios que regulan el período de prueba.

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

Por otra, los de Barcelona y Zaragoza diferencian el personal titulado del resto del personal, si bien el convenio de Barcelona fija una duración de 3 meses para los trabajadores titulados y de 1 mes para el resto del personal y el de Zaragoza de 6 meses para el personal titulado y de 2 para el resto de trabajadores.

b) Normas sobre contratación

Ninguno de los convenios ajusta expresamente su normativa a la reforma de 1997, aunque cuatro de ellos contienen disposiciones relativas a la materia.

Así, los convenios de Mercamadrid y de Guipúzcoa fijan indemnizaciones por fin de contrato para los contratos de duración determinada; el de Cádiz se refiere al contrato de relevo y el de Zaragoza, al eventual. El de Guipúzcoa alude, además, a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y dispone que, en caso de incremento del trabajo o las tareas, las empresas «tenderán a la realización de nuevas contrataciones».

2.6. Comercio de carnes y huevos

El convenio de Barcelona para tocineros, carniceros, despojos, etc., no contiene ninguna disposición relativa al período de prueba ni tampoco concerniente a las modalidades de contratación.

a) Período de prueba

El convenio para carnicería de Valencia diversifica la duración del período de prueba atendiendo a la cualificación profesional. Los tiempos establecidos van de las dos semanas hasta los 6 meses.

El convenio de huevos (mayor) de Valencia fija un período de prueba de 6 meses para el personal titulado y de 3 para el resto del personal.

b) Normas sobre contratación

El convenio de huevos (mayor) de Valencia establece que en relación al contrato eventual se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la particularidad de que su duración no podrá rebasar los 13 meses en un período de 18.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio para el comercio de ganadería de Palencia no se refiere a la materia objeto de estudio en ninguna de sus disposiciones.

a) Período de prueba

Ni el convenio de Navarra ni el de Salamanca contienen disposición alguna relativa al período de prueba.

b) Normas sobre contratación

El convenio de Navarra dispone que las empresas cuyas plantillas superen el número de cuatro trabajadores, deberán contar como mínimo con un 50% de trabajadores con relación laboral de carácter fijo. De no cumplirse esta circunstancia, las empresas tendrán un plazo de tres meses para cumplirla.

El convenio de Salamanca recuerda la posibilidad de utilizar contratos de relevo y concreta la duración del contrato eventual (12 meses en un período de 18).

2.8. Comercio de panadería

Son bastante numerosos los convenios que no se refieren ni al período de prueba ni a ninguna modalidad de contratación ¹.

a) Período de prueba

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

1. En primer lugar, se encuentran los convenios que fijan la duración del período de prueba atendiendo a la cualificación pro-

¹ Se trata de los convenios de La Rioja, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Burgos, Cáceres, Gerona, Guadalajara, Jaén, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Soría, Tarragona, Valencia, Zamora y Zaragoza.

fesional del trabajador. Las duraciones oscilan entre los 15 días y 3 meses en el convenio de Ciudad Real, entre uno y 6 meses en el de Castellón y entre uno y dos meses en los de Barcelona y Guipúzcoa.

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

3. Un tercer grupo está constituido por los convenios de Navarra y Lérida, que únicamente diferencian dos grandes grupos. El de Navarra establece una duración del período de prueba de 3 meses para todas las categorías y de 2 semanas para los trabajadores no cualificados —salvo que por contrato de trabajo y según la legislación vigente se pacten otras duraciones para situaciones determinadas.

El de Lérida distingue un período de 6 meses para los trabajadores titulados y de 3 para el resto de trabajadores.

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

b) Normas sobre contratación

1. Las modalidades que con mayor frecuencia aparecen en los convenios que no se encuentran ajustados a la reforma de 1997 son las de aprendizaje (convenios de Asturias, Barcelona, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, La Coruña, Melilla y Sevilla) seguida por la contratación eventual (convenios de Córdoba, Guipúzcoa, Huesca, León, Lugo, Pontevedra y Toledo).

Tres convenios (Huelva, Málaga y Vizcaya) se refieren al contrato de relevo, dos al de prácticas (Cádiz y Sevilla) y uno (Guipúzcoa) al de obra o servicio.

El convenio de Málaga se refiere, por su parte, a un «contrato de trabajo sectorial».

Cabe destacar, finalmente, que en los convenios de Murcia y Sevilla se contienen compromisos para que un porcentaje de las plantillas (50 y 70%, respectivamente) sean trabajadores fijos. El de Sevilla recoge, además, la conversión de los trabajadores sujetos a contratos formativos en trabajadores fijos.

2. Seis de los convenios analizados han adecuado sus disposiciones sobre modalidades de contratación a la reforma de 1997.

El convenio de Baleares se refiere a los contratos formativos y a los eventuales. En relación con los primeros concreta su duración máxima (36 mensualidades) y posibilidades de prórroga, los salarios, el control del cumplimiento del objeto de la contratación (que encarga a la comisión de interpretación y vigilancia del convenio o a cualquiera de sus miembros) y la percepción de 1000 pesetas mensuales para concertar un seguro privado con el que proteger la situación de incapacidad temporal.

En relación con los eventuales concreta su duración máxima (12 meses en un período de 18) y la posibilidad de percibir una indemnización por fin de contrato.

El convenio de Navarra determina los niveles salariales y el plan de formación que han de afectar a los contratos de formación.

El convenio de Álava fija una indemnización por fin de contrato y la duración máxima de los contratos eventuales (13 meses y medio en un período de 18), así como la retribución de los trabajadores sometidos a un contrato para la formación. Además, recoge la posibilidad de transformar los contratos de duración determinada en contratos para el fomento de la contratación indefinida y el compromiso de las empresas a que, durante la vigencia del convenio, el 20% de las nuevas contrataciones se formalizarán bajo esta modalidad.

El convenio de Albacete se refiere al número máximo de contratos para la formación que pueden celebrarse, a su duración (de 6 a 24 meses), a las características de la formación, la financiación de las acciones formativas y a los salarios a percibir. Junto a estas disposiciones recoge la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada de acuerdo con el RD 8/1997, concretando la duración máxima del contrato eventual (8 meses y medio).

El convenio de Granada alude únicamente a la duración (12 meses en un período de 16) y posibilidad de prórroga de los contratos eventuales.

Por último, el convenio de Lérida se refiere al contrato para obra o servicio (posibilidad de celebrarlo y extinción), al contrato eventual (duración máxima de 13 meses y medio en un período de

18) y al contrato de interinidad (posibilidad de prescindir del trabajador interino aunque el trabajador sustituido no se reintegre). En relación con los dos últimos dispone que, si llegado el término no hay denuncia -y si no es otra la voluntad de las partes- el contrato se considera prorrogado por tiempo indefinido.

También se refiere al contrato para la formación, en relación con el cual determina su duración (de 6 meses a 2 años).

3. COMERCIO DEL METAL

No se refieren a las materias estudiadas los convenios de Burgos, Huelva y Santa Cruz de Tenerife.

a) Período de prueba

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

1. Los convenios de Cantabria, Barcelona y La Coruña diversifican el período de prueba —estableciendo duraciones de 15 días a 6 meses— atendiendo a la cualificación profesional del trabajador. Es el mismo caso del convenio de Vizcaya, si bien éste fija las duraciones del período de prueba entre uno y 6 meses.

2. Los convenios de Orense y Valencia reproducen la regulación que sobre el período de prueba contenía el artículo 14 en su anterior redacción.

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

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

5. El convenio de Madrid se remite sin más a lo dispuesto en el artículo 14.1 del ET y el de Zamora a la Ordenanza de Comercio.

b) Normas sobre contratación

1. Los convenios cuya regulación todavía no se corresponde con la reforma de 1997, se refieren en algún momento o regulan las siguientes modalidades de contratación:

Un total de 8 convenios aluden a la contratación eventual (La Rioja, Alicante, Guipúzcoa, La Coruña, Sevilla, Tarragona, el de Zamora y el de Zaragoza).

Seis convenios —Castellón, Las Palmas, Palencia, Tarragona, Zamora y Zaragoza— se refieren al contrato de relevo.

Los convenios de La Rioja, Madrid, Sevilla y el de Vizcaya regulan el contrato de aprendizaje.

A la contratación a tiempo parcial se refieren los de La Rioja, Alicante y Tarragona; a la contratación en prácticas los de Madrid y Vizcaya y al contrato de obra o servicio el de Guipúzcoa.

2. Un total de 10 convenios han ajustado su regulación a la reforma de 1997 en relación con las modalidades de contratación.

El de Cantabria indica las categorías profesionales para las que se puede formalizar un contrato de formación, así como su retribución.

El de Álava determina la duración máxima de las contrataciones eventuales (13 meses y medio en un período de 18) y el derecho a percibir indemnización por fin de contrato.

El de Badajoz sólo se refiere a los contratos eventuales y, en concreto, a los firmados con anterioridad al convenio y a la duración máxima de los nuevos (13 meses en un período de 18).

El convenio de Barcelona recuerda las ventajas de utilizar el contrato de relevo y fija la duración del contrato eventual (12 meses en un período de 18).

El convenio de Cádiz regula los contratos formativos (fijando salarios y duración —entre 1 y 2 años—), los eventuales (respecto a los que establece una duración de 12 meses en un período de 18) y se refiere al contrato de relevo.

El de Jaén fija las duraciones de los contratos eventuales (13 meses en un período de 18), en prácticas (de 6 meses a 2 años) y

para la formación (de 6 meses a 3 años). Además, concreta los salarios correspondientes a los trabajadores contratados en prácticas o para la formación.

El convenio de León reproduce la regulación estatutaria relativa al contrato en prácticas. En relación con el contrato para la formación establece el número máximo de contratos a celebrar, su duración (de 6 meses a 2 años) y retribución. También fija la duración máxima de los contratos eventuales (12 meses en un período de 18) y la posibilidad de percibir una indemnización por fin de contrato.

El convenio de Orense indica que la regla general será la de fomentar la contratación indefinida, pero regula la duración máxima de los contratos eventuales (13 meses y medio en un período de 18) y para la formación (de 6 meses a 3 años) y el salario a percibir por los trabajadores en prácticas.

El convenio de Pontevedra se refiere a la formalización del contrato eventual y fija su duración entre 30 días y 13 meses. Además concreta la retribución y duración (de 6 a 36 meses) de los contratos para la formación.

El convenio de Valencia, finalmente, regula las duraciones de los contratos eventual (12 meses en un período de 18) y para la formación (1 año para una serie de categorías).

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

El convenio de Las Palmas no contiene ninguna referencia al período de prueba ni a las modalidades de contratación.

a) Período de prueba

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

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

b) Normas sobre contratación

1. El contrato de aprendizaje y el eventual se regulan en los convenios de Madrid y Santa Cruz de Tenerife. El primero regula, además, el contrato en prácticas y el segundo el de obra o servicio.

2. El único convenio ajustado a la reforma de 1997 es el de Sevilla, que fija la retribución correspondiente al contrato para la formación y la duración máxima —12 meses en un período de 16— del contrato en prácticas.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

En este supuesto las materias estudiadas no se abordan en los convenios de Burgos, Castellón, Jaén, Pontevedra y Zaragoza.

a) Período de prueba

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

1. Los convenios de Santa Cruz de Tenerife y Vizcaya diversifican la duración del período de prueba según la cualificación del trabajador. En concreto, el primero establece unas duraciones comprendidas entre 1 y 6 meses según el grupo profesional, y el segundo unas duraciones que varían entre los 15 días y los 6 meses según la categoría.

2. El convenio de Sevilla, siguiendo el esquema del anterior artículo 14 determina un período de prueba de 4 meses para técnicos titulados, de 2 para trabajadores cualificados y de 15 días para el resto del personal.

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

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

b) Normas sobre contratación

1. Se han localizado, entre los convenios no ajustados a la reforma, seis que regulan el contrato eventual (Navarra, Alicante, Cádiz, Guipúzcoa, La Coruña y Santa Cruz de Tenerife); cuatro que se refieren al contrato de aprendizaje (Cantabria, Navarra, Alicante y Santa Cruz de Tenerife); tres que aluden al contrato de relevo (Cádiz, Huelva y Palencia) y sólo uno que mencione el de obra o servicio (Guipúzcoa).

2. Tres de los convenios ajustan su regulación a la reforma de 1997.

El convenio de Barcelona determina las duraciones —2 y 3 años— y retribuciones de los contratos en prácticas y para la formación.

El convenio de León fija la duración máxima (12 meses en un período de 18) y la indemnización por fin de contrato de las contrataciones eventuales. Por otra parte, reproduce lo dispuesto en el ET en relación con los contratos de prácticas y para la formación. En el último caso determina también el número máximo de contratos a celebrar y la retribución a percibir.

El convenio de Valencia establece una duración máxima de los contratos eventuales de 9 meses en un período de 12 y una indemnización por fin de contrato. Además, fija el salario de los contratos para la formación y señala que no podrán realizarse tales contratos para una serie de categorías.

6. COMERCIO DE MATERIALES
PARA LA CONSTRUCCIÓN

El convenio de Pontevedra no se detiene a regular ninguna de las materias estudiadas.

a) Período de prueba

El Convenio General del Sector de la Construcción y los convenios para el comercio de materiales para la construcción de Alicante y Cantabria establecen un período de prueba de 15 días a 6

meses de duración según la cualificación del trabajador. En los de Barcelona y Tarragona el período de prueba oscila entre 1 y 6 meses.

El convenio de León dispone simplemente que el período de prueba será el que fija el artículo 14 del ET.

b) Normas sobre contratación

1. El contrato eventual es el que aparece un mayor número de veces regulado en los convenios que no están ajustados a la reforma de 1997 (Cantabria, Alicante, Barcelona, La Coruña, León, Tarragona y Valencia), seguido por el de aprendizaje (Cantabria, Alicante, Barcelona y Valencia).

Los convenios de Jaén y La Coruña se refieren al contrato de relevo; el de Cantabria al de interinidad y el de Lugo al «contrato para trabajo fijo de obra».

2. El Convenio General del Sector de la Construcción, después de referirse al «contrato para trabajo fijo de obra», regula los puestos a cubrir y la duración máxima (12 meses en un período de 18) del contrato eventual, así como los oficios que pueden ser objeto del contrato para la formación, las tareas para las que no puede contratarse menores de 18 años y la duración (de 6 meses a 3 años), formación y retribución de dicho contrato.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

El convenio de Valencia no contiene ninguna disposición relativa al período de prueba o alguna de las modalidades de contratación.

a) Período de prueba

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

b) Normas sobre contratación

El convenio estatal se refiere al contrato a tiempo parcial, al de relevo, prácticas, aprendizaje, eventual y al desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad.

En el acuerdo sobre fomento de la contratación indefinida, para adaptar el convenio a la reforma (Leyes 63 y 64/1997) se dispone que a partir del 17 de mayo de 1998 todos los contratos de duración determinada se podrán transformar en indefinidos, tanto si se trata de contratos suscritos hasta esa fecha, como si son contratos suscritos con posterioridad.

El convenio de Madrid, por su parte, remite la regulación del contrato de formación a lo dispuesto en el RDL 8/1997.

7.2. Comercio del vidrio plano

Ni el convenio de Las Palmas ni el de Pontevedra aluden a las materias comentadas.

El convenio de Alicante fija una indemnización por fin de contrato temporal y el de Málaga regula la edad (16 a 18 años), período de prueba (15 días), formación y retribución del contrato para la formación. Además, se refiere a la duración (de 6 meses a 2 años), período de prueba (2 meses) y retribución del contrato en prácticas y a la retribución y necesidad de que la contratación a tiempo parcial sea por lo menos de 12 horas semanales o 48 mensuales.

8. COMERCIO TEXTIL

Los convenios de Castellón y Sevilla no regulan las materias estudiadas.

a) Período de prueba

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

2. El de Santa Cruz de Tenerife reproduce las duraciones que en la anterior redacción del artículo 14 se fijaban.

3. El de La Coruña diferencia entre técnicos titulados —para los que el período de prueba será de 6 meses— y el resto del personal —1 mes de período de prueba.

4. El de Cantabria distingue según la contratación sea indefinida (3 meses para técnicos titulados, 20 días si el contrato es igual o mayor al año y 10 días si es menor) o no lo sea (6 meses para técnicos titulados y 30 días para el resto de trabajadores).

5. El de Almería remite al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y el de Alicante a ésta o a la norma que la sustituya.

b) Normas sobre contratación

1. Entre los convenios no ajustados a la reforma, se han localizado ocho reguladores del contrato eventual (La Rioja, Guipúzcoa, Huesca, Lugo, Orense, Tarragona, Valencia y Zaragoza) y otros tantos que se refieran al contrato de relevo (Alicante, Badajoz, Burgos, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Tarragona y Valencia).

Además, seis de ellos tratan el contrato de aprendizaje (La Rioja, Cantabria, Alicante, Ciudad Real, Valencia y Vizcaya); tres el contrato a tiempo parcial (La Rioja, Tarragona y Valencia) y uno (Santa Cruz de Tenerife) el de interinidad.

2. Un total de 10 convenios han ajustado su regulación a la reforma de 1997.

El convenio de Madrid regula la duración del contrato eventual (12 meses en un período de 18); los trabajos o tareas para los que cabe celebrar un contrato de obra o servicio y la necesidad de que haya consentimiento de la comisión paritaria si su duración excede los dos años; el número máximo de contratos para la formación y los requisitos de formalización del contrato en prácticas.

El convenio de Navarra concreta la retribución de los contratos para la formación.

El de Álava determina los salarios de los trabajadores sujetos a contratos formativos, así como la duración (13 meses en un período de 18) y compromiso de preaviso de los eventuales.

El convenio de Barcelona regula los contratos para la formación (duración —de 6 meses a 2 años— y desarrollo de los planes de formación), eventuales (duración —13 meses y 15 días en un período de 18 meses— e indemnización por fin de contrato) y de obra o servicio (trabajos o tareas y documento de autorización de la comisión paritaria si se estima que va a superar el año).

También se refiere a la posibilidad —como hace el de La Coruña— de utilizar el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

El convenio de Cádiz regula las duraciones de los contratos eventual (12 meses en un período de 18) y para la formación (de 1 a 2 años), los salarios de éstos últimos y alude al contrato de relevo.

El convenio de León reproduce la regulación del ET relativa a los contratos en prácticas y para la formación, si bien concreta el número de contratos y retribución de los últimos, así como la duración máxima de la contratación eventual (12 meses en un período de 18).

El convenio de Pontevedra (minoristas) fija las duraciones de los contratos eventual (de 30 días a 13 meses en un período de 18) y para la formación. Además, se refiere a la formalización del primero y a la retribución del segundo.

El convenio de Pontevedra (mayoristas) establece un máximo de 2 años para el contrato de formación y dispone que estos trabajadores, al cumplir el período de formación, pasarán automáticamente a ser ayudantes.

El convenio de Zamora se refiere únicamente al contrato eventual (duración —12 meses en un período de 18— e indemnización por fin de contrato).

9. COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO

Los convenios de Navarra, La Coruña y Pontevedra no regulan ninguna de las materias estudiadas.

a) Período de prueba

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

2. Los convenios de Lugo y Palencia reproducen la regulación del período de prueba establecida en la anterior redacción del artículo 14. El de Santa Cruz de Tenerife sigue el mismo esquema, si bien reduciendo las duraciones.

3. El convenio de Barcelona y los dos de Alicante distinguen entre técnicos titulados y el resto de trabajadores. En el primero los períodos de prueba son de 6 y 3 meses, en el de curtidos y artículos para el calzado de Alicante de 6 meses y de 15 días, y en el de calzado y piel de Alicante de 3 meses y de 25 días.

4. El convenio de Valencia dispone que los períodos de prueba de la Ordenanza de Comercio se reducirán a la mitad.

b) Normas sobre contratación

1. Siete de los convenios no ajustados a la reforma de 1997 se refieren a la contratación eventual. En concreto, se trata de los convenios de Guipúzcoa, León, Lugo, Orense, Zaragoza y los dos de Valencia (el de calzado y el de marroquinería).

El contrato de aprendizaje se regula en seis de los convenios: Madrid, Cádiz, León, Santa Cruz de Tenerife, Valencia (calzado) y Vizcaya.

Los convenios de Cádiz, Guipúzcoa y Huelva mencionan la posibilidad de utilizar el contrato de relevo, mientras que los de Santa Cruz de Tenerife y Valencia (marroquinería) se refieren a la contratación de interinos y el de Alicante (curtidos) a la contratación a tiempo parcial.

2. Se han localizado cinco convenios cuya regulación se ajusta a las reformas de 1997.

El convenio de Cantabria recoge la posibilidad de transformar contratos temporales en el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida. Además, concreta las categorías y el salario de los contratos para la formación.

El convenio de Álava establece la duración máxima del contrato eventual (13 meses en un período de 18) y la indemnización por fin de contrato.

El convenio de Alicante para el calzado y la piel determina el salario de los trabajadores contratados para la formación y dispone

que los contratos a tiempo parcial se celebrarán para un mínimo de 12 horas semanales o 48 mensuales.

El convenio de Barcelona se refiere a la duración de los contratos eventual (13 meses y medio en un período de 18) y para la formación (de 6 meses a 2 años) y, además, fija el salario del último.

El convenio de Zamora dispone que la duración máxima del contrato eventual será de 12 meses en un período de 18.

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

El convenio interprovincial para comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumería (minoristas); el de comercio mixto de industrias químicas de Cantabria; el de comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (minoristas) de Navarra y el de productos químicos de Alicante (mayoristas) constituyen el grupo de convenios cuyo articulado no contiene ninguna referencia a las materias estudiadas.

a) Período de prueba

1. Los convenios que diversifican el período de prueba atendiendo a la cualificación profesional son: los de oficinas de farmacia de Asturias, Barcelona y Guipúzcoa (de 15 días a 3 meses); el de comercio mixto de productos químicos y especialidades farmacéuticas (mayoristas) de Navarra (de 15 días a 6 meses); el interprovincial para comercio de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas) y el de oficinas de farmacia de Alicante (de 1 a 6 meses); así como el convenio estatal de oficinas de farmacia (de 2 a 6 meses).

2. El convenio de oficinas de farmacia de Vizcaya establece un período de prueba de 6 meses para técnicos titulados y de 3 para el resto de trabajadores. El de droguería, perfumería, artículos de limpieza y similares también de Vizcaya añade que para los contratados en prácticas será de 2 meses y para los aprendices de 1 mes.

3. Según el convenio de abonos de Sevilla, el período de prueba no podrá exceder de lo que en cada momento disponga el ET.

b) Normas sobre contratación

1. En relación con los convenios no ajustados a la reforma de 1997, cabe destacar que el de oficinas de farmacia de Guipúzcoa se refiere a los contratos eventual y de interinidad; el nacional para distribución de especialidades y productos farmacéuticos, el de comercio mixto de productos químicos y especialidades farmacéuticas (mayoristas) de Navarra y el de droguerías, herboristerías, ortopedias, perfumerías y plásticos de Palencia, al contrato de relevo; y el de droguería, perfumería, artículos de limpieza y similares de Vizcaya, al contrato de aprendizaje.

2. Se han localizado cinco convenios ajustados a la reforma de 1997 en materia de modalidades de contratación.

El de abonos de Sevilla concreta los salarios de los trabajadores en formación.

El de oficinas de farmacia de Barcelona regula las funciones para las que se puede contratar para obra o servicio y las que no se puede contratar en prácticas.

El convenio estatal para oficinas de farmacia menciona la posibilidad de contratar para obra o servicio, de celebrar contratos de relevo, así como el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida. También indica que es imposible contratar a tiempo parcial a trabajadores para la formación y concreta la duración (13 meses en un período de 18) e indemnización de los contratos eventuales y la de los interinos en caso de cese.

Además, determina la retribución, el número máximo de contratos, la duración (de 6 meses a 3 años) y las categorías para las que no cabe contrato para la formación, y la retribución y duración (de 6 meses a 2 años) del contrato en prácticas.

El convenio interprovincial para comercio de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas), en un acuerdo publicado en el BOE de 10 de junio de 1998, se refiere a la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial, de re-

levo y para el fomento de la contratación indefinida. Además, fija la duración de los contratos eventuales (9 meses en un período de 12); los salarios de los contratos en prácticas y para la formación; la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de obra o servicio y los extremos a indicar en los contratos de interinidad.

El convenio para oficinas de farmacia de Guipúzcoa menciona la posibilidad de celebrar contratos de interinidad, de relevo y a tiempo parcial, y regula los contratos para la formación (número máximo, retribución y duración —de 6 meses a 3 años—) y en prácticas (salario y duración —de 6 meses a 2 años—).

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

Ni el convenio para óptica de Alicante ni el de Burgos se refieren al período de prueba o a las modalidades de contratación.

a) Período de prueba

1. El convenio estatal para fotográfica y el convenio para óptica de Madrid diversifican la duración del período de prueba según la clasificación profesional. El primero fija períodos que oscilan entre 15 días y 6 meses, y el segundo entre 2 y 9 meses.

2. El convenio para el comercio e importación de artículos fotográficos de Barcelona establece un período de prueba de 6 meses para técnicos titulados y de 2 para el resto de trabajadores.

b) Normas sobre contratación

1. La modalidad a la que en mayor número de ocasiones se refieren los convenios no ajustados a la reforma de 1997 es la eventual (convenios estatal de fotográfica, de óptica de Madrid y Zaragoza y de comercio e importación de productos fotográficos de Barcelona) seguida de la de aprendizaje (convenios estatal de fotográfica, de óptica de Madrid y de comercio e importación de productos fotográficos de Barcelona).

Los convenios estatal de fotográfica y el de óptica de Madrid regulan también la contratación en prácticas y a tiempo parcial, y el primero el contrato para obra o servicio y de interinidad.

2. Hay dos convenios ajustados a la reforma en su regulación sobre modalidades de contratación.

El de óptica de Sevilla establece los salarios de los trabajadores en prácticas y para la formación.

El convenio de óptica de Barcelona, se refiere al contrato en prácticas (duración —de 6 meses a 2 años—, período de prueba —2 meses— y salario), al contrato para la formación (número de contratos, duración —de 6 meses a 3 años—, tiempo de formación y salario) y al contrato eventual (fijando su duración en 11 meses en un período de 18).

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio de Jaén no regula el período de prueba ni se refiere a ninguna de las modalidades de contratación.

Sin embargo, el interprovincial define la categoría de fijos discontinuos y las actividades a cubrir por contratos de obra o servicio, regula la contratación de trabajadores eventuales (duración —de 7 días a 13 meses en un período de 18—, indemnización y conversión en indefinido) y la de trabajadores para la formación (duración —de 6 meses a 3 años—, retribución categorías excluidas y tiempo de formación).

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

Ni el convenio para el comercio de flores y plantas de Zaragoza ni el convenio interprovincial para producción y venta de plantas vivas aluden a las materias estudiadas.

El convenio colectivo estatal para el comercio de flores y plantas sí fija un período de prueba que oscila entre el mes y los 3 meses según las categorías.

También regula cuatro modalidades de contratación. En primer lugar, se refiere a la contratación a tiempo parcial y, en con-

creto, a la necesidad de que se celebre para un mínimo de 20 horas a la semana u 80 al mes, a la conversión en jornada completa y a la preferencia de estos trabajadores para cubrir vacantes. En segundo lugar, regula la duración del contrato en prácticas (de 1 a 2 años), su retribución y las categorías que pueden ser objeto del contrato. En tercer lugar, concreta la duración (de 6 meses a 3 años), salario, tiempo de formación y compromiso de transformar en indefinidos un tanto por cien de contratos para la formación. Por último, señala que la duración máxima de los contratos eventuales será de 12 meses en un período de 18.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El convenio interprovincial para combustibles sólidos —comercio de carbones— de Madrid, Barcelona y Valencia no contiene ninguna disposición relacionada con las materias analizadas.

14.2. Estaciones de servicio

El convenio para estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana fija un período de prueba que oscila entre los 2 y los 6 meses, según la calificación profesional del trabajador. Además, se refiere a los contratos eventuales, si bien su regulación no está ajustada a la reforma de 1997.

El acta de 27 de abril de 1998 de la comisión mixta del convenio interprovincial para estaciones de servicio recoge el compromiso de no hacer uso de la contratación temporal para cubrir las vacantes producidas por despido, excepto prácticas y formación y la posibilidad de conversión de los contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio estatal de grandes almacenes fija un período de prueba de 1 a 6 meses de duración según los grupos profesionales a que pertenezcan los trabajadores.

En materia de contratación, se refiere a la posibilidad de acudir al contrato de relevo y al de interinidad. También regula los trabajos o tareas a cubrir por contratos de obra o servicio y la duración máxima de los contratos eventuales (12 meses en un período de 18), así como la preferencia para ser contratados a tiempo pleno, la ampliación temporal de la jornada y la imposibilidad de contratar para la formación en las contrataciones a tiempo parcial.

Finalmente, se refiere al contrato en prácticas (suspensión por incapacidad temporal, duración máxima de 2 años, retribución y puestos a cubrir) y para la formación (duración —de 6 meses a 3 años—, tiempo de formación, puestos no encuadrables en el contrato, número máximo y compromiso de transformar un porcentaje en indefinidos).

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio interprovincial de administraciones de loterías no se refiere a las materias analizadas.

17. COMERCIO DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos fija un período de prueba de 2 semanas a 6 meses de duración según sea la cualificación profesional del trabajador.

18. *MERCHANDISING*

El convenio interprovincial se remite al artículo 14 del ET en relación con las duraciones del período de prueba.

Aunque no está ajustado a la reforma de 1997, el convenio regula los contratos eventuales y de obra o servicio.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Ni el convenio de Asturias ni el de Sevilla regulan el período de prueba.

Aunque ninguno está ajustado a la reforma de 1997, puede destacarse que en el primero se alude a la contratación eventual y a la de interinos, y en el segundo a la contratación eventual y a la de aprendizaje.

Capítulo V

MOVILIDAD FUNCIONAL

La regla general es que los convenios colectivos del sector del comercio no realicen referencia alguna a la movilidad funcional.

No obstante, es posible agrupar los escasos convenios que sí regulan la materia del modo siguiente:

1. Un primer grupo viene constituido por los convenios que se limitan a efectuar bien una remisión, bien una reproducción de lo dispuesto por el artículo 39 del ET.

1.1. Entre los convenios que se remiten a la legislación estatutaria cabe citar el convenio para comercio de alimentación (minoristas) de Valencia; el convenio para comercio de alimentación (almacenaje y distribución) de Zaragoza y el convenio para confiterías, pastelerías, bollería y repostería artesanal de Valladolid.

1.2. Por otra parte, debe hacerse referencia a los convenios que reproducen —normalmente en parte— lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto. En este grupo, que es el más numeroso, quedan incluidos los convenios para el comercio de Baleares, Ávila y Granada; el convenio para el comercio de alimentación (minoristas) de Cantabria; los convenios para confiterías, pastelería y repostería de Palencia, Sevilla y Valencia; los convenios para vinícolas de Cantabria, Guipúzcoa y Vizcaya; convenio interprovincial de Cataluña para cava y vinos espumosos; el convenio para panaderías de Barcelona, los convenios del metal de Valencia, Jaén, Cádiz y Cantabria, el convenio para el comercio de automóviles, accesorios

y recambios de Santa Cruz de Tenerife; el convenio para vidrio plano de Alicante; el convenio para el comercio textil de Valencia; el convenio nacional para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; el convenio para oficinas de farmacia de Barcelona y el convenio interprovincial para el comercio de productos químicos, industriales y de droguería, perfumería y anexos.

2. En un segundo grupo —también bastante numeroso— podrían incluirse los convenios que se refieren a la movilidad funcional ascendente.

2.1. La mayor parte de estos convenios establecen que en los casos en que el trabajador desempeñe funciones de superior categoría por un tiempo determinado, tendrá derecho automáticamente al reconocimiento de dicha categoría.

Los períodos de tiempo estipulados varían en los distintos convenios: en el de confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías de Córdoba así como en el de panaderías de Orense y en el de comercio de alimentación de Cantabria (almacenes) el período coincide con el dispuesto en el artículo 39 del ET a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes —6 meses durante un año a 8 meses durante 2 años—; en el de confiterías, pastelerías y bollerías de Cantabria el período es de 4 meses en un período de 12 a 6 meses en 2 años; en el de vinícolas y alcohólicas de La Rioja y en el de vinícolas de Álava, de 60 días consecutivos o 90 alternos; en el de pescado fresco del Puerto de La Coruña, de más de 4 meses; y en los de panaderías de Granada y de comercio mixto de industrias químicas de Cantabria, de más de 3 meses.

Cabe destacar que en los convenios para vinícolas de La Rioja y Álava y en el de panaderías de Granada, la consolidación de la categoría se pacta salvo que se cubran puestos cuyo titular esté de baja por enfermedad, accidente, vacaciones, servicio militar, asistencia a actos sindicales u otros supuestos semejantes.

2.2. Según el convenio para confiterías, pastelerías y bollerías de Alicante, «se consolidará la plaza de categoría superior siempre y cuando ésta no haya sido motivada por una suplencia».

2.3. A este grupo pertenece, por otra parte, el convenio para el comercio de Murcia, que dispone que aquellos trabajadores que realicen trabajos ajenos a la categoría profesional para la que fueron

contratados percibirán la cantidad equivalente al 12% de su salario base más la antigüedad durante el tiempo que presten sus servicios en dicho puesto de trabajo.

La legalidad de dicha disposición dependerá de que la cantidad que en virtud de la misma se perciba garantice al trabajador, por lo menos, el derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

2.4. Finalmente, el convenio para oficinas de farmacia de Asturias niega que la realización de trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la ostentada dé derecho al trabajador a reclamar el ascenso a esa superior categoría.

3. Al tercer grupo pertenecen los convenios que fijan el tiempo máximo de realización de trabajos de superior o inferior categoría. Se trata, en primer lugar, del acuerdo marco estatal de confiterías que, además de referirse a lo dispuesto en el artículo 39, dispone que la realización de trabajos de inferior categoría no deberá prolongarse más de 6 meses.

En segundo lugar, el convenio para confiterías, pastelerías y repostería de Asturias establece que la realización de trabajos de categoría superior o inferior no podrá prolongarse más de 2 meses.

4. En el cuarto grupo hay que citar el convenio para el comercio de alimentación de Cantabria (almacenes). Dicho convenio, además de referirse —como se ha dicho— al reconocimiento de la categoría al trabajador que realice funciones de categoría superior, es el único que exige el acuerdo previo del trabajador «para la realización de funciones que no correspondan a su grupo profesional» y para la realización de «trabajos de categoría inferior».

5. El último grupo integra dos convenios de idéntico contenido que, además, son los únicos que se refieren a la polivalencia funcional. Se trata de los convenios para el comercio de alimentación (mayoristas) de Tarragona y del convenio para el comercio de alimentación, supermercados y autoservicios también de Tarragona.

En virtud de dichos convenios, los trabajadores que dentro de la empresa realicen trabajos catalogados en distintas categorías, percibirán los emolumentos que correspondan a la superior de ellas, por el tiempo que desempeñen dicha función superior. Además, disponen que «el trabajador que en la empresa venga desempeñando diversos cometidos está obligado a seguir haciéndolo».

Capítulo VI

CONTENIDOS ECONÓMICOS

Un número importante de convenios colectivos prevén cláusulas de revisión salarial para los años 1997 y 1998 en función del exceso del incremento del IPC. Para el primer año, se prevén revisiones si el incremento del IPC excede de porcentajes que oscilan entre un 1% y un 7%, y para el segundo si excede de porcentajes que oscilan entre el 2% y el 5%.

Un segundo elemento a destacar es que todos los convenios cuentan al menos con una tabla en la que se indica el salario base del convenio colectivo. A veces, si el convenio se aplica en diferentes subsectores, se incluye más de una tabla (como ocurre en los convenios para el comercio en general de Las Palmas, Málaga, Sevilla y Valladolid o en los de panadería de Madrid, Toledo y Zaragoza).

El criterio determinante para fijar los salarios en la inmensa mayoría de convenios es la categoría profesional. Sólo excepcionalmente se atiende a la división en grupos.

En tercer lugar, deben destacarse como conceptos económicos regulados en un número importante de convenios las pagas extraordinarias, la antigüedad, las horas extraordinarias y las prendas de trabajo.

Además, debe llamarse la atención acerca del elevado número de convenios del sector del comercio que carecen de cláusula de descuelgue salarial, a pesar de ser ésta una de las materias que, en

virtud del artículo 85.4 c), deben formar parte del contenido mínimo del convenio. La relación de dichos convenios se pormenoriza en cada subsector.

Finalmente, cabe destacar la posible ilegalidad del plus de ornamentación de escaparates que aún contemplan bastantes convenios. El mencionado plus se concede en un supuesto —el desempeño habitual de tareas de ornamentación de escaparates cuando no se tenga la categoría de escaparatista— en el que más bien procede una reclasificación profesional.

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

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC

Aunque lo normal es que se prevea un mecanismo de revisión salarial, los convenios de Almería, Barcelona, Ceuta, Cuenca, Santa Cruz de Tenerife, Valladolid, Zamora y los dos de Guipúzcoa constituyen la excepción.

En el caso de Murcia se destaca expresamente el no establecimiento de cláusula de revisión salarial, y en el de Sevilla se dispone que las remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno.

En la mayoría de convenios que sí contienen dicho mecanismo se prevén revisiones salariales para 1997 si el incremento del IPC en dicho año excede del 2,6%, aunque también es posible encontrar convenios que establecen porcentajes del 2%; 2,5% y 2,8%.

En el convenio de Madrid para comercio de juguetes, deportes y armerías deportivas, se establece una revisión salarial para 1998 si el incremento del IPC excede en dicho año del 2%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Todos los convenios cuentan, al menos, con una tabla en la que se indica el salario base del convenio. En los casos de Las Palmas,

Málaga, Sevilla y Valladolid los convenios contienen más de una tabla salarial (9, 5, 7 y 3 respectivamente), ya que se diferencia entre los distintos subsectores a los que resulta aplicable el convenio.

La inmensa mayoría de convenios —27 de los 39 analizados— establecen grupos profesionales y dentro de ellos categorías.

Sin embargo, también hay convenios que fijan únicamente categorías profesionales (Navarra, Ávila, Ceuta, Melilla, Soria y Toledo) y otros que distinguen niveles salariales que se descomponen en categorías (Madrid —7 niveles—; Asturias, Ciudad Real y Gerona —10 niveles—; Toledo —8 niveles— y Zamora —5 niveles).

Es importante subrayar que en un total de 11 convenios no se contienen cláusulas de descuelgue salarial. En concreto, se trata de los convenios de Burgos, Cáceres, Ceuta, Guadalajara, Huesca, Lérida, Melilla, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Soria y Toledo.

c) Otros conceptos económicos abordados

En relación con el resto de temáticas abordadas hay que destacar, en primer lugar, que en todos los convenios se hace referencia al complemento de antigüedad o años de servicio (también denominado plus de vinculación o complemento personal) y a las gratificaciones o pagas extraordinarias.

También son muy frecuentes las referencias a las dietas por desplazamientos (32 convenios), a las horas extraordinarias (28 convenios) y a las prendas de trabajo o uniformes (24 convenios).

Un total de 16 convenios regulan el plus de transporte, 15 los gastos de locomoción y otros tantos la participación en beneficios.

En 14 convenios (Asturias, Baleares, Almería, Cáceres, Ceuta, Cuenca, Gerona, Guadalajara, convenio para el comercio de Guipúzcoa, Huesca, Las Palmas, Lérida, Melilla y Sevilla) se ha localizado el complemento por desempeño habitual o normal de tareas de ornamentación de escaparates.

Es posible encontrar el reconocimiento del plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad en los convenios de Murcia, Asturias, Baleares, Ceuta, Ciudad Real, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa para el comercio, Santa Cruz de Tenerife y Valladolid. El

plus de nocturnidad sólo se reconoce en los convenios de Madrid para comercio vario y Málaga.

En 12 convenios se regula un complemento por idioma extranjero o plus de idiomas.

La indemnización por quebranto de moneda se ha localizado en 9 convenios (el de Gerona regula un «plus de responsabilidad») y los descuentos o ventas de artículos de uso personal en 8.

Hay temáticas que se abordan en un número muy reducido de convenios (nunca superior a 5). Es el caso del plus de asistencia, que se regula en los convenios de Albacete, Segovia y Sevilla y el complemento por ordenadores, que aparece en los de Cáceres y Córdoba.

También pertenecen a este grupo el plus de distancia —que se menciona en los de Murcia, Gerona, Guadalajara, los dos de Guipúzcoa y el de Vizcaya—; el plus de residencia —regulado en los de Ceuta y Melilla—; la ayuda para promoción cultural o estudios —fijado en los de Murcia, Baleares, Cáceres, Cuenca y Toledo—; los anticipos —que aparecen en los de Baleares, Almería y Ceuta—; las indemnizaciones por traslado —reguladas en los de Almería y Ciudad Real— y el plus de frío o cámara frigorífica —que establecen los de Baleares, Ávila y Las Palmas.

Asimismo, hay que destacar que en los convenios de Guadalajara y Sevilla se regula un plus de conducción; en el de Ávila, uno de conductor-repartidor-cobrador y en el de Lérida un plus de carga y descarga para conductores.

Finalmente, puede subrayarse que el convenio de Murcia regula un complemento de categoría que sustituye, refundiéndolos, los anteriores complementos de ayuda familiar y plus de transporte. En el convenio de Cáceres el antiguo plus familiar se denomina plus *ad personam*. Por su parte, los convenios de Almería y Sevilla establecen un complemento de ayuda familiar y el de Ávila fija una ayuda por matrimonio y natalidad.

En el último grupo podrían mencionarse aquellos conceptos que únicamente se regulan en un convenio, como el premio de permanencia en la empresa (Córdoba), el plus de transporte urbano (Guipúzcoa para el comercio), el plus de distribución de mercancías (Baleares), el plus de carestía de vida (Valladolid), el complemento en caso de imposibilidad de ascenso por falta de vacantes

(Soria) o la compensación por gastos y limpieza de ropa, perfumería, maquillaje, etc... (Gerona).

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC

En más de la mitad de los convenios no se han localizado cláusulas de revisión salarial en función del incremento de IPC. En concreto, se trata de los convenios de Navarra, los dos de Murcia, Madrid, los dos de Alicante, los de Barcelona con excepción del de mayoristas, Cádiz, el de Castellón de supermercados y autoservicios, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Lugo, Orense, Sevilla, Toledo, los dos de Valencia, Valladolid, Vizcaya y los tres de Zaragoza.

Entre los convenios que sí contienen dichas cláusulas, se establecen revisiones para el año 1997 en el caso de que el IPC supere en dicho año el 2,2% (en dos ocasiones), el 2,3%, el 2,6% el 3%, el 4,85%.

En el convenio de Cantabria (almacenes) se fija una revisión para el año 1998 si el incremento del IPC supera en ese año el 2%; pero lo normal es que, tratándose de convenios de duración bianual, se prevea que para el año 1998 procederá la revisión salarial si el IPC real de ese año es finalmente superior al previsto.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Lo normal es que las tablas salariales de los convenios establezcan grupos profesionales divididos en categorías y que para cada una de ellas se determine el salario base del convenio.

No obstante, en los convenios de Cantabria (almacenes), Navarra (alimentación, supermercados y autoservicios), Álava y Alicante (mayoristas), el salario se determina en función de los grupos profesionales definidos por el convenio (9, 5, 16 y 4, respectivamente).

Otros convenios se refieren únicamente a las categorías profesionales para fijar el salario base: Navarra (almacenes), los dos de Murcia, Asturias (mayoristas), Alicante (alimentación, supermercados y autoservicios), Barcelona (mayoristas), Castellón (supermercados y autoservicios), Sevilla, Toledo, y los de Zaragoza, con excepción del de almacenaje y distribución.

En otras tablas salariales, se distinguen una serie de niveles salariales divididos normalmente en categorías. Es el caso de los convenios de Asturias (minoristas), Cádiz, León, Valladolid y Zamora.

Por último es necesario señalar los convenios que no incluyen cláusula de descuelgue salarial: Murcia (alimentación, supermercados y autoservicios), Madrid, Álava, Badajoz, Barcelona (alimentación, autoservicios de hasta 120 metros, charcuterías, mantequerías, lecherías y legumbres cocidas), Burgos, Lugo, Orense, Pontevedra, Toledo y los de Zaragoza con excepción del de almacenaje y distribución.

En el convenio de Valencia (minoristas) se dispone que, como no se pacta fórmula expresa de descuelgue, habrá que estar a lo dispuesto por el Estatuto en su artículo 83.2.

c) Otros conceptos económicos abordados

Todos los convenios analizados regulan las pagas o gratificaciones extraordinarias.

La antigüedad se regula en todos ellos, con excepción de los de Alicante (que la sustituyen por un plus de promoción económica), el de Barcelona (mayoristas), que sustituye la antigüedad por un plus de vinculación y el de Toledo, que la sustituye por un plus personal consolidado.

Las temáticas que son reguladas con más frecuencia tras las pagas extraordinarias y la antigüedad son las prendas de trabajo (reguladas en 35 convenios), las dietas (reguladas en 29) y las horas extraordinarias (reguladas en 28 convenios).

También se regulan en bastantes convenios la paga de beneficios (16), los gastos de locomoción (14), el plus de transporte (18) y los descuentos (11).

El plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad se establece en los convenios de Murcia, Madrid, los dos de Asturias, Álava, Barcelona (supermercados y autoservicios), Huelva y Valladolid. El plus de nocturnidad se recoge en los de Barcelona (mayoristas) y Zaragoza (almacenaje y distribución).

Otros conceptos aparecen en un número de convenios inferior a 10. Es el caso del premio de permanencia o antigüedad (6), la gratificación por fiestas patronales (4), el plus de idiomas (4), el plus por trabajo en cámaras frigoríficas (8), el plus por manejo de carretillas elevadoras (2), el plus de riesgo por cobros y quebranto de moneda, el plus de carga y descarga (3) y la ayuda por estudios o promoción cultural (9).

Las temáticas que únicamente se regulan en un convenio son el plus convenio (Navarra —almacenes), el plus de perforista (Guipúzcoa), el plus de ornamentación (Cantabria —minoristas—), los gastos de traslado (Murcia —supermercados y autoservicios—) y la ayuda por hijos subnormales (Pontevedra).

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

En este subsector, un importante número de convenios no contienen cláusula de revisión salarial. Se trata, concretamente, de los convenios de Murcia, Madrid, Álava, Albacete, Alicante, Córdoba, Gerona, los dos de Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Lugo, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Toledo, Valencia, Zamora y Zaragoza.

Los convenios que sí contienen dicha cláusula establecen revisiones salariales para 1997 si en dicho año el incremento del IPC supera el 2% (en dos ocasiones); el 2,7%; el 2,8%; el 3,25% y el 4%.

El convenio de Lérida determina que procederá la revisión salarial para el año 1998 si el incremento del IPC es superior al 3,75%.

Por su parte, el convenio de Ciudad Real prevé revisiones salariales para los años 1996, 1997 y 1998 si el incremento del IPC excede en dichos años del 4%.

También es posible destacar el convenio de Guadalajara, pues-
to que en él se acuerda que en los años 1998, 1999 y 2000 proce-
derá la revisión salarial si el incremento real del IPC en esos años es
superior al pactado.

En tres ocasiones se establece que para el segundo año de vi-
gencia del convenio (1997 en Cantabria y Palencia y 1998 en Na-
varra) se revisarán los salarios si el IPC real excede del previsto por
el Gobierno.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas
de descuelgue

La mayoría de tablas salariales de los convenios de este sub-
sector distinguen una serie de grupos profesionales que se dividen
en categorías, y para cada una de ellas se fija el salario base del
convenio.

Sin embargo también son frecuentes los convenios cuyas tablas
salariales recogen simplemente categorías profesionales (Navarra,
Álava, Albacete, Ciudad Real, Las Palmas, León, Lugo, Melilla,
Palencia, Salamanca, Segovia y Toledo).

Los convenios cuyas tablas salariales fijan los salarios en fun-
ción de niveles salariales, que normalmente agrupan diversas cate-
gorías, son los de Valladolid (artesanal e industria), el de Zamora, el
de Madrid, el de Asturias y el de Jaén.

Es importante tener en cuenta que en 20 convenios de los 37
analizados no se han pactado cláusulas de descuelgue salarial. Di-
chos convenios son los de Murcia, Madrid, Asturias, Álava, Gero-
na, Guadalajara, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Lugo, Me-
lilla, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Segovia,
Sevilla, Toledo, Valladolid (industria) y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados

En primer lugar hay que destacar que las pagas o gratificaciones
extraordinarias aparecen reguladas por todos los convenios sin ex-
cepción.

Las prendas de trabajo aparecen en casi la totalidad de los convenios (excepto en los de Albacete, Lugo, Melilla y Valencia).

Lo mismo ocurre con la antigüedad, ya que se contempla en la mayoría de convenios con la excepción de los de Cádiz, Lérica, Santa Cruz de Tenerife, Tarragona y Valladolid (artesanal). En el convenio de Cádiz, para compensar la desaparición de la antigüedad, se establece un incremento lineal del 0,6% del salario base del año 1997 al 2004. En los restantes, la regla general es que la antigüedad pase a ser un complemento personal o *ad personam*.

Podría incluirse también entre los temas económicos más profusamente regulados las horas extraordinarias, que aparecen en un total de 28 convenios.

En este subsector es el plus de nocturnidad el que resulta contemplado por mayor número de convenios (18), mientras que el plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad sólo se contiene en 5 convenios.

Se regulan en bastantes ocasiones —un total de 17— tanto la paga de beneficios como el plus de transporte.

Entre los temas de índole económica que se mencionan en menos de 10 convenios, cabe citar los siguientes: el plus de domingos y festivos (4), el plus de convenio (6), el plus de asistencia y actividad (7), el premio de permanencia o antigüedad (3), las dietas (8), los gastos de locomoción (2), los anticipos (2) y la ayuda por estudios o promoción cultural (3).

Finalmente, puede señalarse que sólo se regulan en una ocasión el plus de distancia (Ciudad Real), el plus de residencia (Melilla), el premio por matrimonio (Alicante) y el plus personal (en el caso de Toledo, que también se refiere la antigüedad y, por tanto, no la integra en este plus).

2.3. Vinos, licores y similares

a) Revisión salarial en función del exceso de IPC

La mayoría de convenios de este subsector contienen cláusulas de revisión salarial, si bien existen excepciones constituidas por los convenios de Navarra, Murcia, Ávila, Badajoz, Córdoba, Guipúz-

coa, Huelva, Pontevedra y Tarragona. Junto a estos convenios, es necesario citar los de Madrid y Barcelona, ya que en ellos se pacta expresamente que no va a realizarse revisión salarial alguna.

En relación con el año 1997, se acuerdan revisiones salariales para el supuesto de que el incremento del IPC exceda el 2%, el 2,5%, el 2,9%, el 3% (en 4 ocasiones), el 3,25%, el 3,4%, el 3,5% y el 4,5%.

El convenio de La Rioja prevé, por su parte, que procederá la revisión salarial en dicho año si el IPC incrementado en 0,50 puntos fuese superior al 3,15%. En el de Huesca se prevé si el incremento del IPC fuese superior al previsto para dicho año menos 0,50 puntos y en el de León si hay diferencia entre el IPC real y el incremento del convenio.

Para el año 1998 se pactan revisiones salariales si el incremento del IPC excede en ese año el 2,5%, el 2,9% y el 3%.

En el convenio de La Rioja se pacta revisión para 1998 si el IPC incrementado en 0,50 puntos es superior al incremento inicial del convenio para 1998; en el de Asturias, si el incremento del IPC es superior al de 1997; en el de Álava, si el incremento del IPC supera al aplicado en las tablas salariales y en el de Barcelona, si el IPC excede del previsto por el gobierno.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

El convenio de Ciudad Real fija los salarios del convenio en función de 14 niveles salariales y los convenios de Baleares, Cantabria, Asturias y Cádiz lo hacen atendiendo directamente a las categorías profesionales.

El resto de convenios de este subsector distingue en sus tablas salariales una serie de grupos profesionales que divide en categorías, y a cada una de ellas atribuye el salario correspondiente.

Es importante subrayar que de los 38 convenios analizados, 20 carecen de cláusula de descuelgue salarial. Se trata de los convenios de Baleares, Navarra, los dos de Murcia, Madrid, Cataluña, Álava, Ávila, Badajoz, Burgos, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Lugo, Málaga, Pontevedra, Tarragona, Toledo y Zamora.

c) Otros conceptos económicos abordados

La antigüedad se regula en todos los convenios para la industria y el comercio vinícolas y las gratificaciones extraordinarias, en todos excepto en el de Asturias.

A las prendas de trabajo aluden un total de 34 convenios, a las dietas 28 y a las horas extraordinarias 27 convenios.

Se regulan en un número importante de convenios el plus de transporte (18), el quebranto de moneda (17), el plus de asistencia (12) y el premio de antigüedad (10).

El complemento de nocturnidad aparece en 12 convenios (Navarra, La Rioja, Álava, Ávila, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, Sevilla, Toledo, Valladolid y Zaragoza) y el de penosidad, peligrosidad o toxicidad en 13 (La Rioja, Álava, Ávila, Badajoz, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, La Coruña, Sevilla, Toledo y Valencia).

Existen temáticas salariales que reciben tratamiento en un número de convenios inferior a 10, como el plus de convenio (7); el complemento por títulos (2); la paga de beneficios (9); la fiesta patronal (7, más 2 convenios que regulan la paga de septiembre, que viene a sustituirla); el plus de domingos y festivos (2); el plus de distancia (8); la ayuda escolar (4); los gastos de kilometraje (4); la gratificación por matrimonio (3); la compensación por no ascenso (2); el pago de comisiones (3); el plus de responsabilidad (2); la gratificación productiva (2) y el plus de eventualidad (4).

Finalmente, cabe mencionar las temáticas que únicamente aparecen en un convenio: la retribución en especie (Cádiz), la ayuda por natalidad (Valencia), el desgaste de herramientas (Córdoba) y los descuentos (Asturias).

2.4. Comercio de frutas y verduras

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Un total de 5 convenios no contienen cláusula de revisión salarial (Navarra, los de Madrid de plátanos y patatas, Alicante y Guipúzcoa).

Entre los convenios que sí contienen dicha cláusula, puede destacarse que se prevé revisión salarial para 1997 si el incremento del IPC excede en ese año del 2%, del 2,5% y del 2,6%.

Los convenios de Mercamadrid y de Cádiz (mayoristas de Jerez de la Frontera), establecen que procederá la revisión salarial en el año 1997 si el incremento del IPC es superior al previsto.

El convenio de Cantabria prevé, por último, una cláusula de revisión salarial para el año 1998 si el incremento del IPC excede del 2,5%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

La práctica totalidad de los convenios de este subsector fijan los salarios atendiendo a las categorías profesionales que se especifican en sus tablas salariales.

No obstante, existen dos excepciones: el convenio de plátanos de Madrid que, pese a fijar el salario del convenio atendiendo a las categorías profesionales, establece una serie de grupos que divide en categorías; y el convenio de Alicante, que determina los salarios en función de los grupos profesionales indicados en su tabla salarial.

Un total de 4 convenios (los tres de Madrid y el de Pontevedra) no contienen cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

Todos los convenios del comercio de frutas y hortalizas regulan la antigüedad y las pagas extraordinarias.

Además, un total de 10 convenios se refieren a las prendas de trabajo, 9 a las horas extraordinarias y 8 al plus de transporte.

La mitad de los convenios analizados —es decir, 6— tratan las dietas.

Tres convenios aluden al plus de nocturnidad (Cantabria y los dos de Cádiz) y otros tres (Navarra y los de Cádiz) al plus de penosidad.

Diversos temas económicos se regulan en 2 convenios: los gastos de locomoción, el plus de escolaridad, el quebranto de moneda y el plus de compensación de horario.

Otros aparecen únicamente en un convenio: el plus de asistencia (Navarra), el plus de responsabilidad familiar (Navarra), los descuentos en compras (patatas de Madrid), la gratificación por vacaciones y por fiestas locales (Alicante), el trabajo en domingo (Pontevedra), la indemnización por contratos de duración determinada (plátanos de Madrid) y el plus por hijo disminuido (Pontevedra).

2.5. Comercio de pescado y mariscos

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Entre los convenios que no contienen cláusula de revisión salarial cabe señalar, además del convenio de Guipúzcoa, los convenios de Barcelona y Zaragoza, ya que en ellos se menciona expresamente que durante su vigencia no se producirá revisión salarial alguna.

Para el año 1997 se pactan revisiones salariales si el incremento del IPC excede del 2,6% y del 3,5%.

Los convenios de Madrid, Palencia y Pontevedra contienen cláusulas de revisión para los años 1996 y 1997. En relación con el segundo año se prevé que procederá la revisión, respectivamente, si el incremento del IPC es superior al previsto, si es superior al incremento salarial y si excede del previsto por el gobierno 0,5 puntos.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Siete de los ocho convenios analizados fijan el salario en función de las categorías profesionales que sus tablas salariales detallan. Únicamente en el convenio de La Coruña se efectúa la distinción de grupos que, a su vez, se subdividen en categorías.

La mitad de los convenios (Barcelona, Guipúzcoa, Pontevedra y Zaragoza) no contienen cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

La totalidad de los convenios para el comercio de pescados y mariscos se refieren a la antigüedad, mientras que 6 lo hacen a las pagas extraordinarias, a las prendas de trabajo y al plus de transporte.

La retribución de las horas extraordinarias se regula en 5 de los convenios estudiados.

El plus de nocturnidad recibe tratamiento en los convenios de Madrid, Cádiz, La Coruña y Zaragoza. Sin embargo, el plus de penosidad sólo se trata en el de Guipúzcoa.

La paga de beneficios y las dietas se regulan en 3 convenios y el plus convenio y los gastos de desplazamiento en 2.

Sólo aparecen en un convenio el premio por matrimonio (La Coruña), la prima en especie (Pontevedra) y la ayuda cultural (Palencia).

2.6. Comercio de carnes y huevos

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

El convenio de Valencia (carnicería) contiene una cláusula de revisión salarial para el año 1997 en el caso de que en dicho año el incremento del IPC exceda del 2,5%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Los convenios de Barcelona y Valencia (huevos) fijan los salarios atendiendo directamente a las categorías profesionales indicadas en sus tablas salariales.

El convenio de Valencia (carnicerías) efectúa una división en grupos dentro de los cuales se distinguen categorías, y para cada una de ellas determina el salario correspondiente.

En los convenios de Barcelona y Valencia (huevos) no se contiene cláusula de descuelgue alguna, y en el de Valencia (carnicería) se indica que, como no se pacta cláusula expresa de descuelgue, se

estará a lo dispuesto en el artículo 82.3.3º del Estatuto de los Trabajadores.

c) Otros conceptos económicos abordados

En los tres convenios se regula la antigüedad y las gratificaciones extraordinarias.

En los de Barcelona y Valencia (carnicerías) se tratan las horas extraordinarias.

En el de Barcelona aparecen el plus de transporte y la paga de beneficios.

En el de Valencia (carnicería) se recogen la ayuda asistencial, una indemnización por fin de contrato de más de 6 meses y una prima por trabajo en festivos.

El convenio de Valencia (huevos) regula las dietas, las prendas de trabajo y la cuantía del plus convenio.

2.7. Comercio de ganadería

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

El convenio de Navarra no contiene cláusula de revisión salarial.

El de Palencia establece que en el año 1997 procederá la revisión salarial si el incremento del IPC es superior al incremento salarial.

En el convenio de Salamanca se pacta una cláusula de revisión salarial para el caso de que el incremento del IPC en el año 1997 sea superior al 2,6%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusula de descuelgue

Los convenios de Palencia y Salamanca fijan una serie de grupos divididos en categorías, y para cada una de éstas se establece el salario correspondiente.

El convenio de Navarra distingue directamente categorías profesionales en su tabla salarial.

El convenio de Salamanca no incluye cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

Los tres convenios regulan la antigüedad y el plus convenio.

Los convenios de Navarra y Salamanca se refieren a las gratificaciones extraordinarias y a las prendas de trabajo.

En el convenio de Navarra se incluye la paga de beneficios; en el de Palencia, el plus de asistencia y en el de Salamanca, las dietas y las horas extraordinarias.

2.8. Comercio de panadería

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Diversos convenios carecen de cláusula de revisión salarial: Madrid, Albacete, Almería, Burgos, Cádiz, Ceuta, Ciudad Real, Granada, Guipúzcoa, Huelva, Las Palmas, Melilla, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia, Zamora y Zaragoza. Además, los convenios de Segovia y Vizcaya indican expresamente que no se pacta revisión alguna.

Entre los convenios que sí contienen dicha cláusula, se pacta para 1997 revisiones salariales si el incremento del IPC excede en ese año el 2,4%, el 2,6% (en 2 ocasiones), el 3%, el 3,5% (en 3 ocasiones), el 3,75% y el 7%.

Los convenios de Cuenca y Málaga prevén una revisión salarial para el año 1998 si el incremento del IPC supera en dicho año el 3%, y el de La Coruña si supera el 3,5%.

En los demás casos, la regla general es que se pacten revisiones si el incremento del IPC es superior al previsto.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Aunque lo normal es que las tablas salariales de los convenios establezcan una serie de grupos profesionales que se dividen en categorías, en 13 ocasiones la especificación de los salarios correspondiente a cada categoría se realiza directamente en función de las categorías que se incluyen en la tabla salarial correspondiente.

Sólo existe un caso (Zamora) en el que la atribución de los salarios se efectúa en función de una serie de niveles salariales (4 concretamente).

También puede destacarse que en el convenio de Madrid se detallan 3 tablas salariales diferentes, según se trate de panaderías mecanizadas, semimecanizadas o de rendimiento. En los convenios de Toledo y Zaragoza, hay dos tablas salariales que distinguen las panaderías totalmente mecanizadas del resto de panaderías.

Un total de 28 convenios no contienen cláusula de descuelgue salarial. Se trata de los convenios de Cantabria, Navarra, Murcia, Madrid, Álava, Ávila, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ceuta, Cuenca, Guadalajara, Guipúzcoa, Las Palmas, Lugo, Melilla, Orense, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados

Las temáticas que más profusamente se regulan son las gratificaciones extraordinarias (44 convenios), la antigüedad y la retribución en especie (41 convenios), las prendas de trabajo (38 convenios) y la retribución de las horas extras (34 convenios).

También aparecen en bastantes convenios los pluses de mecanización y semimecanización (20), el plus de transporte (17), el incentivo por elaboración de piezas pequeñas (16), la paga de beneficios (14), la indemnización por día festivo (13) y el plus de adelanto de hora (13).

El plus de nocturnidad se recoge en un total de 9 convenios: Barcelona, Navarra, Badajoz, Ceuta, Huelva, Huesca, La Coruña, Málaga y Sevilla.

Otros conceptos económicos aparecen en un número de convenios inferior a 10. Se trata de la gratificación por fiesta patronal (9), el quebranto de moneda (8), el incentivo de productividad (8), el plus convenio y el de distancia (7), el plus de asistencia (6), los excesos sobre rendimiento mínimo (6), la ayuda escolar o promoción cultural (5), el plus extrasalarial comprensivo del desgaste de herramientas, limpieza de ropa y otros (3), la bolsa de vacaciones (2), el premio de antigüedad (2) y la indemnización por matrimonio (2).

Las dietas sólo se regulan en el convenio de Badajoz y el plus de distribución en el de La Rioja.

3. COMERCIO DEL METAL

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

En 13 de los convenios analizados no se ha localizado cláusula de revisión salarial. Se trata, concretamente, de los convenios de Madrid, Navarra, Cantabria, Álava, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Orense, Sevilla, Tarragona, Valencia y Vizcaya.

Los convenios que sí incluyen dicha cláusula establecen que para el año 1997 la revisión salarial procederá si el incremento del IPC es superior al 2,2% (en 3 ocasiones); 2,6%; 2,8%; 3% y 3,2%.

En el convenio de León se pacta la revisión salarial para el año 1998 si el incremento del IPC excede en ese año el 2,2%.

En otros convenios —normalmente en los de más de un año de duración y en relación con el segundo e incluso tercer año— se prevén revisiones si el incremento real del IPC es superior al previsto o al incremento salarial pactado.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

La práctica totalidad de convenios de este subsector distinguen en sus tablas salariales grupos profesionales divididos en categorías, y para cada una de ellas se fija el salario correspondiente.

Ahora bien, hay dos convenios que establecen el salario directamente en función de categorías (Alicante y Badajoz) y otros tres que lo hacen en función de niveles salariales divididos en categorías (Álava —11 niveles—, León y Sevilla —9 niveles).

Se han localizado un total de 11 convenios que no incluyen cláusula de descuelgue salarial: Badajoz, Burgos, Castellón, Huelva, Málaga, Orense, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Tarragona y Zaragoza.

c) Otros conceptos económicos abordados

La totalidad de convenios reguladores del comercio del metal, con la excepción de Las Palmas, se refieren a las gratificaciones extraordinarias. También se regulan en un número muy elevado de convenios las dietas (27), la antigüedad (26), las horas extraordinarias (24) y las prendas de trabajo (21).

El plus de transporte y las ayudas por estudios o ayuda cultural reciben tratamiento convencional en 13 y 9 ocasiones, respectivamente.

Los convenios de Álava, Castellón y Zamora regulan tanto el plus de nocturnidad como el de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Numerosos temas económicos aparecen en un número de convenios inferior a 10. Se trata del plus de distancia (9), la paga de beneficios y el complemento por idiomas (7), los gastos de locomoción (5), el complemento de ornamentación (4), la gratificación por vacaciones o fiestas y el premio de antigüedad (3), el quebranto de moneda, los anticipos y los descuentos (2).

La ayuda por hijo subnormal se regula únicamente en el convenio de Málaga y los incentivos en el de Orense.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Los convenios de Asturias y Sevilla no contienen cláusula de revisión salarial.

En el de Madrid se incluye una cláusula de revisión para el año 1997 en el caso de que el incremento del IPC exceda en dicho año del 3%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Los convenios de Madrid, Las Palmas y Sevilla diferencian una serie de grupos que dividen en categorías profesionales para fijar los salarios en sus tablas salariales.

El convenio de Asturias establece 12 niveles salariales que contienen diversas categorías y el de Santa Cruz de Tenerife fija los salarios en función de las categorías que se concretan en su tabla salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

La antigüedad y las prendas de trabajo son las temáticas que aparecen en los cinco convenios de este subsector.

En los convenios de Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla y Asturias se regulan las pagas extraordinarias, mientras que en los de Madrid, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla y Las Palmas se regulan las dietas.

Los gastos de locomoción se incluyen en los convenios de Madrid y Las Palmas. En el último y en el de Santa Cruz de Tenerife reciben tratamiento las horas extraordinarias.

El convenio de Asturias regula las primas de conducción y la ayuda por hijos subnormales; el de Las Palmas, el quebranto de moneda; el de Santa Cruz de Tenerife, el plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos y el de Sevilla los descuentos y la ayuda por permanencia en categoría.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

No contienen cláusula de revisión un total de 10 convenios de este subsector: Navarra, Barcelona, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla y Zaragoza.

Entre los convenios que sí contienen la citada cláusula se fijan revisiones salariales para el año 1997 en el caso de que el incremento del IPC supere el 2,2% (en 2 ocasiones) y el 2,6% (en otras 2 ocasiones).

El convenio de León prevé una cláusula de revisión para el año 1998 si en dicho año el incremento del IPC excede del 2,1%.

La regla general en los restantes casos es que se establezcan revisiones para los años 1997 y 1998 si el incremento del IPC supera finalmente el incremento pactado en el convenio.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Casi todos los convenios de este subsector contemplan en sus tablas salariales grupos profesionales que incluyen distintas categorías para las que se fijan los salarios correspondientes.

No obstante, debe hacerse notar que en los convenios de Navarra, Alicante y Palencia se distinguen directamente categorías y, en función de las mismas, se determinan los salarios. Además, en el convenio de León los salarios se adjudican atendiendo a 11 niveles salariales que se dividen a su vez en categorías.

Se han localizado 8 convenios que no recogen cláusula de descuelgue salarial. Se trata, concretamente, de los convenios de Madrid, Badajoz, Burgos, Castellón, Lugo, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife y Vizcaya.

c) Otros conceptos económicos abordados

Las gratificaciones extraordinarias aparecen en la totalidad de convenios analizados y la antigüedad, en todos con la excepción de Vizcaya.

Aparecen regulados en bastantes convenios las dietas (16), las prendas de trabajo (16), las horas extraordinarias (14), la paga de beneficios (11) y el plus de transporte (10).

Otras temáticas aparecen, sin embargo, en un número reducido de convenios. Es el caso de los gastos de locomoción (5), el plus de asistencia (4), el plus de distancia (3) y los descuentos (3).

Existen bastantes conceptos económicos que resultan abordados en 2 convenios. Así, cabe citar la gratificación de vacaciones o fiestas, el complemento por idiomas, el premio de antigüedad, la gratificación especial por ordenación de escaparates, las ayudas por estudios y el quebranto de moneda.

Finalmente, es posible señalar los temas que únicamente se mencionan en un convenio: los anticipos (Alicante), el plus de carencia de incentivo (Navarra), la ayuda para vivienda, el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la ayuda por hijo subnormal, la indemnización por herramientas y el plus de transporte de muebles (Cádiz).

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Los convenios de Alicante, Barcelona, La Coruña, Lugo y Tarragona no contienen cláusula de revisión salarial alguna.

El convenio de Cantabria establece que procederá la revisión salarial en 1997 si el incremento del IPC supera el 4% y para 1998 si supera el de la tabla salarial del año anterior.

En el de León se pacta que del año 1996 al año 1998 la revisión consistirá en el ajuste al IPC real de cada año.

Finalmente, el convenio de Valencia dispone que si el IPC en 1997 es superior al previsto por el gobierno, se llevará a cabo la revisión salarial.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

En tres ocasiones (La Coruña, Lugo y Valencia) las tablas salariales de los convenios enumeran directamente categorías profesionales para determinar el salario base del convenio y en el caso de Alicante el salario se fija en función de una serie de niveles —15 en total— divididos en categorías.

No obstante, en los demás casos se distinguen una serie de grupos a los que pertenecen las categorías profesionales en función de las cuales se concretan los salarios.

Además, hay que señalar que en un total de 4 convenios no se incluye cláusula de descuelgue salarial. Son los convenios de Alicante, Lugo, Pontevedra y Tarragona.

c) Otros conceptos económicos abordados

Un total de 9 convenios se encargan de regular las gratificaciones extraordinarias (todos, excepto Cantabria) y otros tantos las prendas de trabajo (todos, salvo el de Lugo).

Por su parte, las dietas se recogen en 8 de los convenios analizados, mientras que la antigüedad aparece en 7 y las horas extraordinarias en 6.

En menos de la mitad de los convenios se alude a la paga de beneficios (4), al plus de transporte (4) y al de asistencia (3).

Finalmente, puede señalarse que las temáticas que se regulan en una sola ocasión son el plus de distancia Jaén), el plus de transporte y distancia (que conjuntamente sólo aparece en el convenio de Barcelona), las primas a conductores Jaén), los anticipos (La Coruña), los gastos de locomoción (León), el premio por estudios (Lugo) y los descuentos (Pontevedra).

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Ni el convenio de Madrid para el comercio de vidrio, cerámica, iluminación y regalo ni el convenio de Valencia para el comercio de vidrio y cerámica contienen entre sus disposiciones revisión salarial alguna.

El convenio estatal para vidrio, cerámica y extractivas dispone que la revisión salarial para los años 1996, 1997 y 1998 garantizará el IPC real, pero únicamente afectará al salario mínimo garantizado.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Los convenios de Madrid y Valencia incluyen en sus tablas salariales una serie de grupos profesionales divididos en categorías, y para cada una de ellas concretan el salario base del convenio.

El convenio estatal distingue, sin embargo, 13 niveles salariales que divide en categorías. Resulta destacable el hecho de que en este convenio aparezcan un total de 8 tablas salariales: generales, de Madrid, del sector de vidrio al soplete, de fabricación de frascos y envases de vidrio por procedimientos automáticos para la provincia de Barcelona, de fabricación y enriquecimiento de vidrio hueco de Barcelona (servicio de mesa), del sector de industrias extractivas y explotación y manufacturas de tierras industriales, de comercio y manufacturas del vidrio plano de Valencia y del sector del baldosín cerámico de la provincia de Valencia.

Para finalizar, hay que señalar que en el convenio de Valencia no se incluye cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

En los tres convenios resultan reguladas las dietas y las prendas de trabajo.

En el convenio estatal y en el de Madrid se abordan la antigüedad, las pagas extraordinarias y las horas extraordinarias.

En los convenios de Valencia y Madrid se trata el plus de transporte.

El convenio estatal regula los anticipos y el plus por toxicidad, penosidad o peligrosidad, mientras que el de Madrid regula la participación en beneficios y los descuentos.

7.2. Comercio del vidrio plano

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

En este subsector, ni el convenio de Málaga ni el de Pontevedra contienen cláusula de revisión salarial.

En relación con el año 1997 únicamente contiene alguna referencia el convenio de Alicante, que dispone que en dicho año procederá la revisión si el incremento del IPC supera el 3%.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Para fijar los salarios, el convenio de Alicante define directamente una serie de categorías profesionales, mientras que los convenios de Las Palmas y Málaga hacen referencia a una serie de niveles salariales (13 y 14, respectivamente) que integran distintas categorías. El convenio de Pontevedra, por su parte, diferencia entre grupos a los que pertenecen una serie de categorías profesionales.

En relación con la presencia de cláusulas de descuelgue, debe señalarse que carecen de la misma los convenios de Las Palmas y Pontevedra.

c) Otros conceptos económicos abordados

Los cuatro convenios se refieren a las gratificaciones extraordinarias, a las prendas de trabajo y a las dietas por desplazamiento.

Los convenios de Las Palmas, Málaga y Pontevedra regulan el plus de transporte.

Un total de siete temas económicos se abordan en dos de los convenios: el complemento de nocturnidad (Alicante y Las Palmas) el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad (Las Palmas y Málaga), la participación en beneficios, los gastos de locomoción, la ayuda por estudios, la antigüedad y las horas extraordinarias.

El convenio de Alicante se refiere al premio de antigüedad, a la paga de fiestas patronales y a la indemnización por contratos temporales y el de Málaga, al plus de asistencia, al premio de asiduidad y a la ayuda de comida.

8. COMERCIO TEXTIL

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Un total de 14 convenios no contienen cláusula de revisión salarial. Se trata de los convenios de Madrid, Navarra, Cantabria,

Álava, Alicante, Guipúzcoa, Huelva, Orense, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Tarragona, Vizcaya y Zamora.

Los convenios que sí incluyen revisión salarial en su articulado disponen que dicha revisión para el año 1997 procederá en el caso de que el incremento del IPC exceda el 2,2%, el 2,6% (en 4 convenios), el 2,8% y el 3%.

Para 1998 se prevén revisiones si el incremento del IPC excede en dicho año del 2,1% y del 2,6% (en 2 convenios).

En el resto de convenios, se pactan revisiones si el incremento real del IPC excede del previsto por el gobierno o del aumento del convenio.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

Aunque en la mayoría de tablas salariales de este subsector, los salarios se fijan atendiendo a categorías que pertenecen a distintos grupos profesionales, también se han localizado convenios que distinguen directamente categorías profesionales (Alicante, Orense y Pontevedra —mayoristas).

Además, hay un total de 5 convenios que determinan los salarios según una serie de niveles que se dividen en categorías. Estos niveles son 11 en el convenio de Madrid, 7 en el de Badajoz, 9 en el de Ciudad Real, 10 en el de León y 12 en el de Valencia.

Por otra parte, es necesario destacar que en 8 de los convenios analizados no se ha localizado cláusula de descuelgue: Burgos, Castellón, Huesca, Lugo, Pontevedra —minoristas y mayoristas— Santa Cruz de Tenerife y Valencia.

c) Otros conceptos económicos abordados

El complemento de antigüedad y las pagas extraordinarias son los temas económicos que se regulan en mayor número de convenios. La primera aparece en un total de 30 convenios (todos menos el de Valencia) y las segundas en 28.

También se recogen en bastantes convenios las horas extraordinarias (19), las dietas y ropa de trabajo (17), la paga de beneficios (15) y el plus de transporte.

El plus de nocturnidad se regula en el convenio de Álava, y el de penosidad, toxicidad o peligrosidad en los de Álava, Navarra y Santa Cruz de Tenerife.

Diversos conceptos económicos se abordan en un número de convenios inferior a 10. Es el caso del plus por ornamentación de escaparates (8), el plus de idiomas (5), los descuentos (5), el plus de convenio (4), el premio de antigüedad, la ayuda por estudios o promoción cultural y el quebranto de moneda (3), el plus de distancia y la compensación por prolongación de jornada (2).

También son numerosos los temas económicos que se regulan en un solo convenio: la gratificación por fiesta patronal (Alicante), la gratificación por vacaciones (Vizcaya), los incentivos (Almería), el plus de desgaste de vestuario (Lugo), el plus por manejo de ordenadores (Badajoz), la compensación por eventualidad (Madrid) y los gastos de traslado (Ciudad Real).

9. COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

En 10 de los convenios analizados (Cantabria, Álava, los dos de Alicante, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, Orense, Vizcaya y Zamora) no se ha encontrado cláusula de revisión salarial.

En 4 convenios se pacta que si el incremento del IPC supera en el año 1997 el 2,6%, se llevará a cabo la revisión salarial. Otros convenios prevén la revisión para 1997 si el incremento real del IPC supera finalmente el incremento aplicado.

El convenio de Barcelona es el único que contiene una cláusula de revisión salarial relativa al año 1998. En virtud de dicha cláusula, procederá la revisión salarial si el incremento real del IPC supera al previsto.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

La regla general es que los convenios establezcan en sus tablas salariales grupos profesionales integrados por diversas categorías, y que a cada una de ellas se le atribuya el salario base correspondiente.

No obstante, es posible señalar la existencia de 5 convenios (Alicante, Burgos, La Coruña, Orense y Palencia) en los que se indican los salarios directamente en función de categorías, y de 2 supuestos en los que se distinguen niveles salariales divididos en categorías (León, que distingue 9 niveles y Zamora, que distingue 5).

Por lo demás, hay que destacar la existencia de 8 convenios en los que no se pacta expresamente el descuelgue salarial. Concretamente, son los convenios de Madrid, Álava, Burgos, Huesca, Lugo, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife y Valencia (marroquinería). Junto a estos convenios puede citarse el de Badajoz, puesto que en él hay una simple remisión al artículo 82.3 del ET.

c) Otros conceptos económicos abordados

Las temáticas que aparecen en mayor número de convenios son las pagas extraordinarias (24) y la antigüedad (23).

También se regulan en bastantes convenios las prendas de trabajo (16), la paga de beneficios y las horas extraordinarias (13), las dietas (12) y el plus de transporte (9).

El plus de escarpatista figura en un total de 6 convenios; los descuentos y la ayuda cultural o por estudios en 5; el plus de idiomas y el premio de permanencia en 4; los gastos de locomoción y la indemnización por contratos de duración determinada en 3; y el plus de convenio, la gratificación por fiesta patronal y el quebranto de moneda en 2.

Además, se han localizado 5 temas económicos que únicamente se mencionan en un convenio: el plus de peligrosidad (Santa Cruz de Tenerife), la gratificación por vacaciones (Vizcaya), el plus de asistencia (Guipúzcoa), el plus de realización de caja (Navarra) y la custodia de llaves y dinero (Zaragoza).

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

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Los convenios que no incluyen cláusula de revisión salarial son el nacional de oficinas de farmacia, el de Navarra de productos

farmacéuticos, el de Alicante de oficinas de farmacia, el de Barcelona de oficinas de farmacia, el de Palencia de droguerías y otros y el de abonos de Sevilla.

Entre los convenios que sí incluyen cláusula de revisión, hay dos que pactan la revisión si el incremento del IPC excede en 1997 el 2,6% y uno si excede del 3%.

El convenio interprovincial de droguerías y otros prevé la revisión salarial para el año 1998 si el incremento del IPC supera en dicho año el 2%.

Los demás convenios establecen revisiones para estos años si el incremento real del IPC excede del previsto o del incremento salarial del convenio.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

En este subsector hay un convenio —el interprovincial de productos químicos y otros— que determina el salario base del convenio atendiendo a la división en grupos profesionales.

En nueve ocasiones, las tablas salariales de los convenios contemplan únicamente la división en categorías profesionales. De esos 9 convenios, cabe destacar que 8 son de oficinas de farmacia.

Los restantes convenios incluyen en sus tablas salariales grupos divididos en categorías, en función de las cuales se fija el salario del convenio.

Hay que señalar, por otra parte, que 7 de los convenios analizados no contienen cláusula de descuelgue salarial. Se trata de los convenios interprovincial de droguerías y otros; nacional de especialidades y productos farmacéuticos; el de Cantabria de industrias químicas; el de Navarra de productos farmacéuticos; el de Asturias de oficinas de farmacia; el de Guipúzcoa de oficinas de farmacia y el de Vizcaya de oficinas de farmacia.

c) Otros conceptos económicos abordados

Los temas económicos tratados con mayor asiduidad por los convenios de este subsector son las pagas extras (16), las horas

extraordinarias y la antigüedad (15), las prendas de trabajo (13) y el premio de permanencia (11).

La paga de beneficios y las dietas se regulan únicamente en 6 convenios, el plus de transporte en 4 y la bolsa de estudios o ayuda cultural en 3.

En dos convenios resultan abordados los descuentos, así como el plus de toxicidad (que se regula en los dos convenios de Navarra) y el plus de nocturnidad (que se regula en el convenio de Navarra de productos farmacéuticos y en el de Barcelona de oficinas de farmacia).

Las temáticas mencionadas en un solo convenio son el plus de asistencia y la gratificación por fiesta patronal (convenio de Alicante para productos químicos), la gratificación por vacaciones (Vizcaya —droguerías y otros—), el plus de distancia (Vizcaya —farmacias—), la indemnización por contrato de duración determinada (convenio de Barcelona de oficinas de farmacia), el plus de escaparatista y el plus de idiomas (convenio de Cantabria de industrias químicas), el plus de responsabilidad (convenio de Asturias de oficinas de farmacia) y el plus por ausencia de vacantes (convenio de Sevilla de abonos).

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Los convenios de Madrid y Burgos (óptica) y el convenio de Barcelona para artículos fotográficos no contienen cláusula de revisión salarial.

Para el año 1997 se establecen revisiones salariales en el caso de que el incremento del IPC supere el 2,2%; el 2,6% y el 5%.

En el caso del año 1998, el convenio estatal para fotográficas prevé una revisión salarial si el incremento del IPC supera el 5%. El de Barcelona para ópticas, pese a incluir una cláusula de revisión para 1997, expresamente excluye cualquier revisión para el año 1998. Finalmente, en el convenio de Sevilla se dispone que procederá la revisión en el año 1998 en el supuesto de que el incremento real del IPC supere al incremento del convenio.

b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

En 4 de los convenios analizados el salario base del convenio se fija en función de las categorías profesionales concretadas en sus tablas salariales.

En los convenios para el comercio de óptica de Madrid, Alicante y Barcelona, se distinguen una serie de niveles salariales (14, 8 y 9, respectivamente) divididos en categorías.

El convenio de Zaragoza determina los salarios atendiendo a las categorías profesionales incluidas en su tabla salarial, si bien éstas pertenecen a una serie de grupos profesionales.

Por otra parte, es necesario apuntar que en 4 convenios (Madrid, Alicante, Barcelona y Burgos para el comercio de óptica) no se incluye cláusula de descuelgue salarial.

c) Otros conceptos económicos abordados

Las gratificaciones extraordinarias se regulan en todos los convenios de este subsector y la antigüedad, en todos con excepción del de Madrid.

Las horas extraordinarias, las prendas de trabajo, la paga de beneficios y el plus de transporte aparecen en un total de 4 convenios.

Las dietas se mencionan en 3 de los convenios analizados y el plus de nocturnidad y la paga de octubre en 2.

Las temáticas reguladas por un solo convenio son: el plus de toxicidad y la paga de febrero —que sustituye a la paga de beneficios— (estatal para fotográficas); el plus por fiestas patronales y el plus de distancia (Alicante); el plus de asistencia, el plus por día festivo y el plus por mantenimiento de ropa (Burgos); así como el plus de idiomas (Sevilla).

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Ni el convenio interprovincial ni el de Jaén contienen cláusula de revisión salarial.

- b) Salario base del convenio. Presencia de cláusula de descuelgue

Los dos convenios establecen en sus tablas salariales una serie de grupos profesionales divididos en categorías, en función de las cuales se fija el salario base del convenio.

Ambos contienen, además, cláusula de descuelgue salarial.

- c) Otros conceptos económicos abordados

Tanto el convenio interprovincial como el de Jaén regulan las pagas extraordinarias, la paga de beneficios, el plus convenio, la antigüedad y el plus de idiomas.

En el convenio interprovincial aparecen también el plus por estudios, la gratificación a escapatistas, las dietas, los gastos de locomoción, las prendas de trabajo y los descuentos.

El convenio de Jaén regula, por su parte, las horas extraordinarias.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

- a) Revisión salarial en función del exceso del IPC

Ni el convenio para el comercio de flores y plantas de Zaragoza ni el convenio interprovincial para producción y venta de plantas vivas contienen cláusula de revisión salarial.

El convenio colectivo estatal para el comercio de flores y plantas dispone que en el año 1997 procederá la revisión salarial si el incremento del IPC supera el 2,5%. Para 1998 se pacta la revisión en el caso de que el incremento real del IPC fuera superior al aplicado.

- b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue

El convenio estatal de flores y plantas y el interprovincial de plantas vivas distinguen en sus tablas salariales grupos que dividen

en categorías, mientras que el de Zaragoza únicamente hace referencia a categorías profesionales.

Este último y el interprovincial de plantas vivas no contienen cláusula de descuelgue.

c) Otros conceptos económicos abordados

En los tres convenios se hace referencia a la antigüedad, a las gratificaciones extraordinarias y al plus de transporte.

La participación en beneficios, las dietas, las prendas de trabajo y las horas extraordinarias únicamente aparecen en dos de estos convenios.

Además, el convenio estatal de flores y plantas regula los descuentos y el de plantas vivas el complemento de nocturnidad.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El convenio interprovincial para combustibles sólidos —comercio de carbones— de Madrid, Barcelona y Valencia no contiene cláusula de revisión ni de descuelgue salarial.

En su tabla salarial se distinguen una serie de categorías profesionales.

Las temáticas que aparecen en este convenio son la antigüedad, las pagas extraordinarias, la paga de beneficios, las horas extraordinarias, las dietas y las prendas de trabajo.

14.1. Estaciones de servicio

El convenio interprovincial para estaciones de servicio recoge una cláusula de revisión para el año 1997 si en ese año el incremento del IPC supera el 1,5% y para el año 1998 si supera el 1%. El de la Comunidad Valenciana contiene una cláusula de revisión

para el caso de que el incremento del IPC en 1997 fuese distinto al 2%.

Además, en los dos se incluye una cláusula de descuelgue salarial.

Los salarios base de ambos convenios se fijan en función de una serie de categorías profesionales que se integran en grupos.

Otros conceptos económicos que se abordan son las prendas de trabajo, las pagas extraordinarias, el plus de nocturnidad, el quebranto de moneda, la antigüedad, el plus de festivos, el plus de transporte y las horas extraordinarias.

15. COMERCIO DE GRANDES ALMACENES

El convenio estatal de grandes almacenes fija una cláusula de revisión para 1997 si en dicho año el incremento del IPC excede del 3% y, además, contiene una cláusula de descuelgue salarial.

Los salarios se determinan en función de cuatro grupos profesionales.

Otros temas económicos que se regulan son la antigüedad, el plus de nocturnidad, las pagas extraordinarias, los descuentos, las dietas y las prendas de trabajo.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio interprovincial de administraciones de loterías ni contiene cláusula de revisión salarial ni de descuelgue.

En su tabla salarial se especifican una serie de categorías profesionales para determinar el salario base.

También se hace referencia a las pagas extraordinarias, la antigüedad, las horas extraordinarias, el premio de fidelidad y el plus de transporte.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

Aunque el convenio no recoge cláusula de revisión, sí incluye cláusula de descuelgue salarial.

Para fijar los salarios, se distinguen en su tabla salarial una serie de grupos profesionales que se dividen en categorías.

Otros temas salariales a los que se hace referencia son la antigüedad, las pagas extraordinarias, el plus de transporte y las prendas de trabajo.

18. *MERCHANDISING*

El convenio interprovincial no incluye cláusula de revisión salarial ni de descuelgue.

Los salarios se fijan atendiendo a las categorías que su tabla salarial recoge.

Además, el convenio se refiere a la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, las horas extraordinarias, el plus de transporte y la ropa de trabajo.

19. *COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO*

El convenio de Asturias contiene una cláusula de revisión para el caso de que el IPC supere en 1997 el 3,1% y el de Sevilla incluye una cláusula de descuelgue.

En el primero los salarios se fijan atendiendo a una serie de categorías, mientras que en el segundo se diferencian 11 niveles salariales divididos en categorías.

Ambos convenios regulan la antigüedad, las pagas extraordinarias, las dietas y las prendas de trabajo. El de Asturias se refiere, además, a las pagas extraordinarias y el de Sevilla, al plus de transporte, al de kilometraje y a la ayuda escolar.

Capítulo VII

EL TIEMPO DE TRABAJO

A) JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS SEMANALES

Las previsiones convencionales sobre jornada difieren mucho de unos convenios a otros. Ello se constata especialmente en la regulación de la jornada máxima. En efecto, si bien por lo que respecta al número de horas semanales existe una amplia coincidencia en torno al tope de cuarenta horas, en la fijación del cómputo anual la situación es muy distinta, siendo posible encontrar límites muy variados que oscilan entre las 1.690 horas e incluso menos y las 1.826.

La determinación de los horarios no es frecuente. Normalmente no se dispone nada al respecto o se remite su fijación a la empresa, bien de modo unilateral, bien por acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes. Pocos convenios proceden a su determinación directa, siendo más habitual encontrar cláusulas en las que se predeterminan unas bandas a las que se deberá ajustar la empresa o el acuerdo empresa-trabajadores cuando procedan a su fijación.

La regulación sobre el descanso semanal es muy variada. Dadas las características del sector no es inusual, por un lado, que el descanso no coincida en sábado ni, incluso, en domingo; por otro, y en línea con lo anterior, existen multitud de cláusulas especiales para compensar la prestación de servicios en tales días o en festivos.

Entre las insuficiencias detectadas se encuentra la relativa a la falta de concreción sobre si el llamado «tiempo de bocadillo» debe tener o no la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

En este subsector, por lo que se refiere a la *jornada* existe una amplia coincidencia en torno al máximo de 40 horas semanales¹ del que sólo escapan dos convenios², diversamente, en la fijación del cómputo anual, la situación cambia por completo, pues pocos convenios fijan el mismo tope. En este sentido, como topes anuales coincidentes se encuentran los de 1.792 horas³, 1.800 horas⁴, 1.810⁵ y el de 1.819⁶. Al margen de estos casos, cada convenio establece un número de horas en cómputo anual diverso.

En relación con los límites diarios, tan sólo en cinco convenios se altera el techo de 9 horas fijado por el ET⁷. Por otra parte, está bastante extendido el establecimiento de normas especiales que reducen/amplían la jornada los días de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes⁸.

En seis convenios se hace referencia a la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada. En algunos casos, la

¹ Se establece en 21 convenios sobre 23: Asturias, Almería, Ávila, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Huesca, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Melilla, Segovia, Soria, Teruel, Toledo y Zamora. Debe precisarse que en el convenio de Madrid, el tope es de 35 horas cuando se trate de trabajos nocivos; en el caso de Málaga, se prevén las 39 horas para ciertos subsectores y, finalmente, en el convenio de Zamora, se establece el tope de 39 horas para los meses que median entre mayo y septiembre.

² El de Guipúzcoa con 39 horas y 37' y el de Salamanca con 39 horas.

³ Madrid y Albacete, si bien en este último se rebaja a 1776 horas para 1998.

⁴ Huesca, La Rioja y Segovia.

⁵ Burgos, Lérida y Valladolid.

⁶ Baleares y Murcia.

⁷ Se trata, por un lado, de los convenios de Ávila, Córdoba y Valladolid (8 horas los 2 primeros; 8 horas y media, el último) y, por otro, de los convenios de Baleares y Guadalajara (10 horas, si bien en el de Guadalajara sólo durante 9 días al año y dentro de ciertas fechas).

⁸ Ávila, Ceuta, Córdoba, Las Palmas, Madrid, Melilla, Toledo y Valladolid.

referencia no pasa del mero reconocimiento⁹; en otros se proporcionan mayores detalles¹⁰.

La remisión estatutaria a que el convenio colectivo (o, en su caso, el contrato) especifique si el tiempo de bocadillo en jornadas continuadas computa o no como tiempo de trabajo sólo se cubre en seis convenios: en uno de ellos se excluye¹¹; por contra, en los otros cinco tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo¹². Por otra parte, en un caso se amplía su duración a 25 minutos¹³.

Por lo que respecta a los *horarios*, cinco convenios proceden a su fijación, bien para el caso de que no exista otro en la empresa¹⁴, bien con carácter obligatorio¹⁵; otros dos señalan que se pactará en la empresa¹⁶; finalmente, en tres convenios se atribuye su determinación a la empresa¹⁷.

La regulación convencional de este subsector sobre el *descanso semanal* es enormemente variada. Lo más frecuente es que comprenda la tarde del sábado y el domingo por completo, durante todo el año¹⁸ o, al menos, en el período estival¹⁹. Ahora bien, no resultan extrañas cláusulas que prevén la posibilidad de que se presten servicios en tales días, especialmente, por lo que se refiere a la tarde del sábado²⁰. Cuando esto ocurre, en ocasiones, se prevén limitaciones y sistemas de compensación muy diversos entre sí²¹.

⁹ Murcia, Baleares, Granada y Teruel.

¹⁰ Ciudad Real y Gerona.

¹¹ Almería.

¹² Ávila, Cáceres, Gerona, Las Palmas y Toledo.

¹³ Gerona.

¹⁴ Guadalajara y Granada.

¹⁵ Córdoba, Málaga y Navarra.

¹⁶ Las Palmas y Lérida.

¹⁷ Teruel, Valladolid y Zamora, si bien en los dos últimos, se imponen unas bandas de entrada y salida que deberán ser respetadas en dicha determinación.

¹⁸ Burgos, salvo pacto expreso; Cáceres; Ceuta; Ciudad Real; Córdoba; Gerona, para el comercio al por mayor; Guadalajara, salvo pacto; Huesca, a excepción de las zonas turísticas de montaña o cuando existe pacto en contrario; Melilla; Salamanca; Segovia, salvo pacto; Toledo.

¹⁹ Murcia; Navarra; Lérida, si el trabajador lo solicita; Valladolid con excepciones; Zamora.

²⁰ Ciudad Real; Burgos; Gerona; Guadalajara; Huesca; Melilla; Salamanca; Toledo; Zamora.

²¹ Asturias; Guadalajara; Huesca; Melilla; Salamanca; Toledo; Zamora.

Por otra parte, en otros convenios, directamente se establece que el descanso tendrá lugar de lunes a sábado²².

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

La *jornada* se fija, en 40 horas semanales²³ en un convenio; en el otro, en 1.810 horas anuales²⁴.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, uno de los convenios, con carácter general, no permite trabajar más de dos sábados consecutivos salvo en el período que media entre el 1 de diciembre y el 15 de enero²⁵.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

En relación con la *jornada*, el establecimiento de su duración máxima en cómputo anual aparece en dos convenios de los cuatro existentes, siendo los topes acordados los de 1.800 horas, en un caso, y 1.826 y 27', en el otro²⁶. Por contra, el límite semanal aparece en todos los convenios, si bien el mismo no es coincidente en todos ellos. Predomina el de 40 horas²⁷, pero existen otros inferiores: con carácter general, el de 39 horas y media está presente en un convenio²⁸; en otro, se mencionan las 35 horas semanales, pero se circunscribe a los trabajadores que realicen actividades nocivas o peligrosas²⁹.

Por lo que respecta al *horario*, sólo dos convenios incorporan referencias al mismo, estableciendo límites a la hora de salida.

Finalmente, en relación con el *descanso semanal*, dos convenios permiten la acumulación del medio día de forma que cada dos semanas se disfrute de un día completo³⁰.

²² Madrid, Baleares.

²³ Pontevedra.

²⁴ Tenerife.

²⁵ Tenerife.

²⁶ Madrid y Zaragoza, respectivamente.

²⁷ Barcelona, Madrid y Zaragoza.

²⁸ Guipúzcoa.

²⁹ Madrid.

³⁰ Madrid y Zaragoza.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

La regulación de la *jornada* en los convenios relativos al comercio de alimentación en general (mayor y *detall*) tiene como principal punto de encuentro la fijación del promedio semanal en 40 horas, presente en diez convenios³¹, bien que en dos de ellos se recogen algunas excepciones relacionadas con el tipo de trabajo³² o la época del año³³. Mayores diferencias presenta el cómputo anual. En este punto, la única coincidencia se presenta en relación con cuatro convenios que establecen el tope en 1.826 horas y 27'³⁴; en los restantes, el máximo anual es muy variado, oscilando entre las 1.765 horas y las 1.820³⁵.

Tan sólo dos convenios contienen cláusulas relacionadas con el establecimiento de jornada irregular y en el mismo sentido: la posibilidad de que durante un máximo de 4 meses se puedan superar las 40 horas semanales³⁶.

Pocas menciones en lo relativo al *horario*. Tan sólo un convenio se encarga de establecerlo y únicamente para el caso de que no se pacte otro en la empresa³⁷. En otro convenio se fija un techo a la hora de salida³⁸.

En relación con el *descanso semanal*, la ampliación del día y medio previsto por el ET sólo se prevé en un convenio que lo eleva a dos días pero exclusivamente para los supuestos en que el disfrute no sea ininterrumpido³⁹.

³¹ Álava, Huelva, León, Málaga, Madrid, Palencia, Sevilla, Toledo, Valladolid y Zamora.

³² En el convenio de Madrid, para los trabajadores que realicen trabajos nocivos o peligrosos, el límite semanal es de 35 horas.

³³ En el convenio de Zamora, durante el período que media entre los meses de mayo y septiembre, el límite semanal es de 39 horas.

³⁴ La Coruña, Lugo, Madrid y Sevilla.

³⁵ Guipúzcoa: 1.765; Vizcaya: 1.784; Álava: 1.795; Jaén: 1.806; León: 1.808; Palencia: 1.816; Orense: 1.820.

³⁶ La Coruña y Orense.

³⁷ Badajoz.

³⁸ Guipúzcoa, a las 20:00.

³⁹ Sevilla.

En cuanto al concreto día de la semana en que se va a disfrutar, de manera expresa sólo tres convenios garantizan que, al menos en alguna época del año, tenga lugar en sábado⁴⁰.

2.1.2. *Minoristas*

Los cuatro convenios coinciden en fijar la *jornada* en 40 horas semanales⁴¹, si bien uno de ellos, la reduce a 37 horas para los trabajadores que presten sus servicios el sábado tarde⁴². El techo de 9 horas diarias impuesto por el ET se rebasa en uno de los convenios al permitir que durante un máximo de 20 jornadas al año se alcancen las 10 horas/día⁴³.

Respecto al *descanso semanal*, en uno de los convenios se prevé expresamente la posibilidad de acumular el 1/2 día de descanso de una semana con el medio de la siguiente⁴⁴. En tres de los convenios se fijan normas especiales relacionadas con el trabajo en sábado y/o domingo⁴⁵.

2.1.3. *Mayoristas*

En relación con la *jornada*, el máximo semanal de 40 horas de promedio aparece en dos convenios⁴⁶; en un tercer convenio, se parte del promedio semanal de 40 horas pero se añade que habrá semanas en las que el máximo será de 42 horas y otras en las que estará en 38 horas⁴⁷. El cómputo anual varía para cada convenio. Así, aparecen las cifras de 1.787 horas⁴⁸, 1.802 horas⁴⁹ y 1.818 horas⁵⁰.

En uno de los convenios de este subsector, se permite prolongar 8 jornadas al año un máximo de 2 horas que se compensarán con

⁴⁰ Valladolid, Vizcaya y Zamora.

⁴¹ Asturias, Cantabria, Valencia y Zaragoza.

⁴² Cantabria.

⁴³ Valencia.

⁴⁴ Valencia.

⁴⁵ Asturias, Cantabria y Valencia.

⁴⁶ Alicante y Tarragona.

⁴⁷ Murcia.

⁴⁸ Barcelona.

⁴⁹ Murcia.

⁵⁰ Zaragoza.

tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes, lo que constituye una suerte de horas extraordinarias obligatorias⁵¹.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, la posibilidad de proceder a su acumulación está presente en uno de los convenios para ciclos máximos de cinco semanas⁵². El descanso en sábado se garantiza expresamente, de forma total o parcial, en tres convenios⁵³.

2.1.4. Almacenes

En el subsector del comercio de alimentación (almacenes), la *jornada* se regula del siguiente modo. En primer lugar, por lo que respecta a la jornada máxima, el límite semanal de 40 horas de trabajo efectivo como promedio está presente en dos convenios⁵⁴. De forma diversa, otro convenio sitúa el límite en 39 horas y media (37 para quienes trabajen en sábado)⁵⁵. Finalmente, existe un convenio en el que el límite semanal se sitúa en las 45 horas⁵⁶. El límite anual está en todos los casos por debajo de las 1.800 horas pero en cifras diversas según los convenios⁵⁷.

La frontera de las 9 horas diarias es susceptible de ser rebasada en uno de los convenios durante 48 días al año, sin que se puedan franquear en tales casos la barrera de las 10 horas⁵⁸.

Respecto al *descanso semanal*, las previsiones son muy variadas: el fraccionamiento está presente de forma expresa en un convenio⁵⁹; también existen referencias relacionadas con el trabajo en sábado por la tarde⁶⁰.

⁵¹ Barcelona.

⁵² Tarragona.

⁵³ En Murcia, cada dos semanas se libra la mañana del sábado; en Alicante se deduce que el descanso semanal tiene lugar la tarde del sábado y el domingo completo; en Barcelona, se garantiza que un sábado de cada cuatro se descansa.

⁵⁴ Castellón y Valencia.

⁵⁵ Cantabria.

⁵⁶ Navarra.

⁵⁷ Navarra: 1.778; Cantabria: 1.780; Zaragoza: 1.797; Valencia: 1.798.

⁵⁸ Valencia.

⁵⁹ Zaragoza.

⁶⁰ Cantabria.

2.1.5. Supermercados y autoservicio

La regulación de la *jornada* se centra, básicamente, en la determinación de su duración máxima. El tope mensual de 40 horas como promedio de trabajo efectivo aparece en cinco convenios⁶¹, si bien uno de ellos admite que haya semanas en las que se alcancen las 48 horas. En tal caso, se compensa con un día de descanso⁶². En cómputo anual, la regulación es más variada, de tal forma que sólo se pueden encontrar dos topes coincidentes: el de 1.818 horas, presente en dos convenios⁶³, y el de 1.826 horas, en otros dos⁶⁴. A partir de ahí, los límites anuales son distintos para cada convenio⁶⁵.

En relación con el *horario*, las previsiones son muy parcas: únicamente un convenio se refiere a esta cuestión y es tan sólo para establecer una hora tope de salida⁶⁶.

Finalmente, por lo que respecta al *descanso semanal*, en dos convenios se amplía el día y medio a dos días, bien que sólo en uno de ellos la ampliación tiene un alcance general⁶⁷; en el otro aparece restringida a los trabajadores que disfrutan el descanso de forma no ininterrumpida⁶⁸.

La posibilidad de acumular los descansos está presente en dos convenios⁶⁹. Por último, el momento de disfrute difiere entre los distintos convenios, existiendo en algún caso normas que disciplinan de algún modo el trabajo en sábado y/o domingo⁷⁰.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

En el Acuerdo Marco, en relación con la *jornada*, se menciona el límite de las 40 horas semanales de promedio con el máximo de

⁶¹ Alicante, Cádiz, Murcia, Tarragona y Valencia.

⁶² Murcia.

⁶³ Tarragona y Zaragoza.

⁶⁴ Alicante y Castellón.

⁶⁵ Navarra: 1.780; Valencia: 1.797; Murcia: 1.802; Barcelona: 1.809, con reducción progresiva hasta el año 2000 en que será 1.806; Burgos: 1.810.

⁶⁶ Alicante, en el que la hora máxima de salida se sitúa en las 21:00.

⁶⁷ Alicante.

⁶⁸ Cádiz.

⁶⁹ Castellón y Tarragona.

⁷⁰ Burgos, Navarra y Valencia.

9 horas diarias. En las unidades inferiores, la referencia a las 40 horas como duración promediada de la jornada semanal aparece en veinticuatro convenios⁷¹, si bien dos de ellos la rebajan a 39 horas en el caso de jornadas nocturnas⁷². En cómputo anual, la regulación resulta más variada. Los topes que se reiteran con mayor frecuencia son el de 1.826 horas y 27', que aparece en cinco convenios⁷³, y el de 1.800 horas, presente en cuatro⁷⁴. Están presentes en dos convenios los límites de 1.808 horas⁷⁵, de 1.794 horas⁷⁶ y de 1.784⁷⁷. A partir de ahí, cada uno de los convenios restantes establece un techo a la jornada anual diverso⁷⁸.

El límite diario de 9 horas previsto por el ET, se rebaja a 8 horas y 15' en un convenio⁷⁹; en cuatro más, se limita a 6 horas la jornada en domingo o festivo⁸⁰.

La remisión efectuada por el texto estatutario a efectos de que la negociación colectiva determine si el tiempo de bocadillo se computa dentro de la jornada o no encuentra respuesta en ocho convenios, en todos ellos en sentido positivo⁸¹. La duración del mismo, por otra parte, se mejora en tres convenios, bien porque se amplía la misma⁸², bien porque se recorta el tiempo que debe transcurrir para su devengo⁸³.

En relación con el *horario*, el Acuerdo Marco remite a las unidades inferiores a que se establezca en cada empresa. En el ámbito

⁷¹ Asturias, Albacete, Alicante, Cádiz, Gerona, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Sevilla, Tenerife, Toledo, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

⁷² Las Palmas y Tenerife.

⁷³ Las Palmas, si la jornada es diurna; Madrid; Salamanca; Sevilla y Zamora.

⁷⁴ Murcia, Navarra (si es jornada continua), Palencia y Vizcaya.

⁷⁵ León y Segovia.

⁷⁶ Barcelona y Valladolid.

⁷⁷ Burgos y Córdoba.

⁷⁸ Valencia: 1.690; Guipúzcoa: 1.770; Las Palmas, si es nocturna: 1.781; Álava: 1.787, con reducciones progresivas hasta el año 2000; Navarra: 1.790, si es partida; Toledo: 1.798; Asturias: 1.810; Zaragoza: 1.813 y 42'; Guadalajara: 1.815, con reducción progresiva hasta el 2000; Lérida: 1.816; Cantabria: 1.823 y 24'; Ciudad Real: 1.826.

⁷⁹ Vizcaya.

⁸⁰ Burgos, Córdoba, Sevilla y Zaragoza.

⁸¹ Ciudad Real, Guadalajara, Jaén, La Coruña, Lérida, Salamanca (sólo computa en la jornada 10' de los 15'), Toledo y Zamora.

⁸² Ciudad Real lo fija en 25' y Lérida en 20'.

⁸³ En Guadalajara surge cuando la jornada continua supera las 5 horas.

provincial, tan sólo uno de los convenios establece las bandas horarias ⁸⁴.

En relación con el *descanso semanal*, el día y medio previsto en el ET se amplía a dos en un convenio ⁸⁵. Dadas las peculiaridades de la prestación de servicios en este subsector, donde no resulta infrecuente el trabajo en domingos y festivos, la mayor parte de convenios incluyen normas de contenido muy variado sobre el trabajo en tales fechas así como el modo de producirse el descanso semanal.

2.3. Vinos, licores y similares

La duración de la *jornada* con el tope de 40 horas semanales está presente en diez convenios ⁸⁶. En el cómputo anual, el límite más reiterado es el de 1.792 horas, presente en cuatro convenios ⁸⁷, seguido del de 1.800 ⁸⁸ y del de 1.808 ⁸⁹. En los convenios restantes, cada uno presenta un máximo anual distinto ⁹⁰.

El máximo de 9 horas diarias se rebaja a 8 horas en dos convenios ⁹¹. Por otra parte, en uno de los convenios ⁹² se regula la jornada irregular, permitiendo jornadas en las que no se superan las 7 horas y 30' y otras en las que se rebasan las 9 horas; estas últimas no pueden ser más de 50 días.

La consideración que deba tener el tiempo de bocadillo se aborda en tres convenios: dos lo consideran como trabajo efectivo ⁹³; el tercero, niega que se pueda computar a cuenta de la jornada ⁹⁴.

El *horario* sólo aparece regulado en uno de los convenios ⁹⁵.

⁸⁴ Lugo.

⁸⁵ Vizcaya.

⁸⁶ Asturias, Alicante, Baleares, Burgos, Ciudad Real, Huesca, León, Lugo, Madrid y Pontevedra.

⁸⁷ Cantabria, Madrid, Valencia y Valladolid.

⁸⁸ Asturias, La Coruña.

⁸⁹ Huesca y León.

⁹⁰ Guipúzcoa: 1.761; Álava. 1.775; Alicante: 1.820; Baleares: 1.826 y 27'.

⁹¹ Burgos y Madrid.

⁹² Álava.

⁹³ Alicante y Burgos.

⁹⁴ Valladolid.

⁹⁵ León.

En cuanto al *descanso semanal*, no resulta extraño que la jornada se distribuya de lunes a viernes y que, por tanto, el descanso incluya el sábado ⁹⁶. En ocasiones, se fijan ciertas excepciones, como que exista alguna festividad en la semana o el viernes anterior ⁹⁷. Por último, en algún convenio el descanso en sábado sólo se produce en ciertas épocas del año ⁹⁸.

2.4. Comercio de frutas y verduras

En la fijación de la *jornada*, predominan los convenios que recurren al cómputo semanal. Dentro de éstos, nueve fijan el máximo en 40 horas ⁹⁹ y dos en 39 horas ¹⁰⁰. Sólo tres convenios utilizan el cómputo anual con valores que oscilan entre las 1.790 y las 1.800 horas ¹⁰¹.

El tiempo de bocadillo se considera tiempo de trabajo efectivo en tres convenios ¹⁰²; un cuarto convenio lo excluye del cómputo de la jornada ¹⁰³; finalmente, dos convenios amplían la duración de este tiempo, pero no aclaran su consideración ¹⁰⁴.

El *horario* se regula en tres convenios ¹⁰⁵.

En cuanto al *descanso semanal*, al menos cinco convenios garantizan, por la forma de distribuir la jornada, que tenga lugar el sábado y domingo, bien con carácter general ¹⁰⁶, bien en el período estival ¹⁰⁷. Sólo un convenio fija expresamente que el descanso semanal tenga lugar en lunes ¹⁰⁸. Finalmente, uno de los convenios establece que el empresario fijará un descanso de 36 horas

⁹⁶ Cantabria, Madrid, Asturias, Álava, Alicante, Burgos, Ciudad Real, La Coruña, León, Lugo, Pontevedra y Valladolid.

⁹⁷ Asturias, Alicante, Burgos y León, si bien en este último el trabajo sólo afectará a un 25 % de la plantilla.

⁹⁸ Huesca.

⁹⁹ Asturias, Alicante, Barcelona (para Mercabarna), Cádiz (Jerez), La Coruña, Madrid, Madrid (plátanos), Madrid (patatas) y Pontevedra.

¹⁰⁰ Cádiz (capital) y Cantabria.

¹⁰¹ Madrid: 1.790; Navarra: 1.798; Barcelona (excepto Mercabarna): 1.800.

¹⁰² Asturias, Cádiz (Jerez) y Navarra.

¹⁰³ Madrid (plátanos).

¹⁰⁴ Cantabria: 20'; Madrid: 30'.

¹⁰⁵ Cádiz (Jerez), Cantabria y La Coruña.

¹⁰⁶ Cantabria, Guipúzcoa, La Coruña y Madrid.

¹⁰⁷ Cádiz.

¹⁰⁸ Barcelona, para la mancomunidad de Sabadell y Tarrasa.

ininterrumpidas dentro del período que media entre las 12:00 horas del viernes y las 5:00 del lunes ¹⁰⁹.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

La regulación de la *jornada* en este ámbito presenta una notable diversidad. El promedio semanal de 40 horas está presente en cuatro convenios ¹¹⁰; otros cuatro, fijan topes semanales inferiores, entre las 36 y las 39 horas ¹¹¹. El cómputo anual aparece en cuatro convenios, cada uno con un tope diverso que oscila entre las 1.753 horas y las 1.826 ¹¹².

El límite diario de 9 horas se rebaja en un convenio a 8 horas, con carácter general, y a 7 horas los viernes ¹¹³. Sólo dos convenios establecen que el tiempo de bocadillo se considera tiempo de trabajo efectivo ¹¹⁴. Por otra parte, en otros dos convenios se amplía su duración a 30' ¹¹⁵.

El *horario* aparece fijado únicamente en dos convenios ¹¹⁶; en otros dos, se establecen las horas de entrada ¹¹⁷.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, en dos convenios se deduce de la distribución de la jornada que se libra sábados y domingos ¹¹⁸; en otros dos, comprende el sábado tarde y el domingo ¹¹⁹.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Los tres convenios englobados en este grupo coinciden en fijar la *jornada* en 40 horas semanales ¹²⁰. En unos de ellos se admite la

¹⁰⁹ Pontevedra.

¹¹⁰ Barcelona, La Coruña, Palencia y Zaragoza.

¹¹¹ Pontevedra: 36; Cádiz: 37 y 30'; Guipúzcoa y Madrid: 39 horas.

¹¹² Guipúzcoa: 1.753; Madrid: 1.755; Palencia: 1.800; La Coruña: 1.826.

¹¹³ Guipúzcoa.

¹¹⁴ Barcelona y La Coruña.

¹¹⁵ La Coruña y Madrid.

¹¹⁶ Cádiz y Madrid.

¹¹⁷ Pontevedra y Zaragoza.

¹¹⁸ Cádiz y Guipúzcoa.

¹¹⁹ La Coruña y Pontevedra.

¹²⁰ Se trata del convenio de Barcelona de tocineros, carniceros y despojos y de los convenios de Valencia de carnicería y de huevos.

distribución irregular de la jornada llegando a las 10 horas diarias ¹²¹. Sólo uno de los convenios aclara que el tiempo de bocadillo se considera como tiempo de trabajo efectivo ¹²².

2.7. Comercio de ganadería

Los tres convenios relacionados con el comercio de ganadería establecen el cómputo anual de la *jornada*. Cada uno tiene un límite diferente y que oscila entre las 1.800 horas y las 1.820 ¹²³.

2.8. Comercio de panadería

La regulación de la *jornada* en este subsector presenta como característica el amplio número de convenios que establecen el promedio semanal en 40 horas. En efecto dicho promedio está presente en veintiocho convenios ¹²⁴; en otros cuatro se sitúa por debajo de ese límite, sin llegar a descender más de las 39 horas semanales ¹²⁵. Uno de los convenios lo sobrepasa y llega a las 42 horas ¹²⁶.

En los convenios que establecen un cómputo anual, la situación es más variada. Así, seis convenios coinciden en las 1.826 horas y 27' ¹²⁷; cuatro en las 1.800 horas ¹²⁸ y dos en las 1.810 ¹²⁹. En los once convenios restantes que se refieren al cómputo anual, la situación difiere mucho entre sí, fijando cada uno su propio límite ¹³⁰.

¹²¹ Valencia (carnicería).

¹²² Barcelona (tocineros, carniceros y despojos).

¹²³ Navarra: 1.800; Salamanca: 1.810; Palencia: 1.820.

¹²⁴ Baleares, Cantabria, Madrid, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, León, Llérida, Lugo, Melilla, Orense, Pontevedra, Tarragona, Toledo, Zamora.

¹²⁵ Asturias y Málaga: 39 horas; Barcelona: 39 y 40'; Álava: 39 y 45'.

¹²⁶ Tenerife.

¹²⁷ Madrid, Burgos, Cáceres, Granada, Segovia y Zaragoza.

¹²⁸ Ávila, Córdoba, Palencia y Toledo.

¹²⁹ Salamanca y Vizcaya.

¹³⁰ Navarra: 1.745 si es jornada continua y 1.813 si es partida; Guipúzcoa: 1.764; Alicante: 1.792; La Rioja: 1.793, con reducción progresiva anual hasta el año 2000; Soria: 1.802; Barcelona: 1.803; Llérida: 1.806; León: 1.808; Huesca: 1.812; Valladolid: 1.820; Lugo: 1.826.

Un convenio fija la jornada en cómputo diario y con el máximo de 6 horas y 40' ¹³¹. Por otra parte, el límite de las 9 horas se altera en dos convenios: uno lo cifra en 8 horas ¹³²; otro admite ciertas jornadas de 12 horas ¹³³.

En diecisiete convenios se aclara la consideración que merece el tiempo de bocadillo: en trece se considera que es tiempo de trabajo efectivo ¹³⁴; en los cuatro restantes, al contrario, no tienen tal consideración ¹³⁵. La duración de este tiempo se amplía a 30' en cuatro convenios ¹³⁶; en otro la ampliación es a 20' ¹³⁷.

Por lo que respecta al *horario*, el mismo se fija en cinco convenios ¹³⁸; en otros cuatro se establece la hora de inicio de la jornada ¹³⁹; finalmente, uno de los convenios se limita a señalar las bandas en las que se puede mover la fijación posterior en la empresa ¹⁴⁰.

En cuanto al *descanso semanal*, al menos tres convenios amplían su duración a dos días, bien con carácter general ¹⁴¹, bien con ciertos límites ¹⁴².

Dadas las peculiaridades de la actividad que se desarrolla en este subsector, existen numerosas cláusulas relacionadas con el trabajo en domingos y festivos.

3. COMERCIO DEL METAL

Al abordar la regulación de la *jornada*, once convenios de los veintiocho existentes establecen el promedio de horas semanales.

¹³¹ Murcia.

¹³² Albacete.

¹³³ Cádiz.

¹³⁴ Álava; Ávila, Barcelona; Castellón; Ceuta; Ciudad Real, Guipúzcoa; Jaén; La Coruña; Las Palmas; Orense; Soria y Vizcaya.

¹³⁵ Cantabria, Navarra, Burgos y León.

¹³⁶ Castellón, Jaén, Lérida y Tarragona.

¹³⁷ Vizcaya.

¹³⁸ Murcia, Asturias, Álava, Burgos y Castellón. ¹³⁹ Guipúzcoa, Las Palmas, Melilla y Toledo.

¹⁴⁰ Cantabria.

¹⁴¹ Asturias y Pontevedra.

¹⁴² Palencia, para las empresas que cuenten con más de seis trabajadores.

Entre éstos, nueve tomen como referencia las 40 horas ¹⁴³ y dos 39 horas y 30' ¹⁴⁴. El cómputo anual aparece en veintidós convenios, siendo las cifras más utilizadas la de 1.800 horas, presente en tres convenios ¹⁴⁵ y la de 1.808 horas, en otros tres ¹⁴⁶. Los topes de 1.790 horas, 1.792 horas y 1.816 horas se encuentran en dos convenios cada uno ¹⁴⁷. En los doce convenios restantes, la jornada en cómputo anual presenta límites que van desde las 1.760 horas hasta las 1.818 ¹⁴⁸.

La jornada diaria puede superar las 9 horas pero no las 10 en un convenio ¹⁴⁹. Asimismo, la jornada irregular se contempla en cuatro convenios, con previsiones diversas en cada uno de ellos por las que se permite superar las 40 semanales en algunas semanas al año ¹⁵⁰. La calificación del tiempo de bocadillo únicamente se aborda en un convenio y lo hace configurándolo como tiempo de trabajo efectivo que computa en la jornada ¹⁵¹.

En relación con el *horario*, sólo un convenio de este subsector introduce la distribución horaria de la jornada.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, seis convenios permiten afirmar que su disfrute incluye la tarde del sábado ¹⁵²; en tres convenios, se libra el sábado y el domingo, bien durante todo el año ¹⁵³, bien durante el período estival ¹⁵⁴. No son raras las cláusulas que establecen previsiones especiales relacionadas con el trabajo en sábados y/o domingos y festivos.

¹⁴³ Badajoz, Castellón, Guipúzcoa, Navarra, Orense, Pontevedra, Sevilla, Tarragona y Zamora.

¹⁴⁴ Cádiz y Cantabria.

¹⁴⁵ La Rioja, Cádiz y León.

¹⁴⁶ La Coruña, Palencia y Tenerife.

¹⁴⁷ El primero en Cantabria y Álava (éste con reducciones progresivas hasta el año 1999); el segundo en Barcelona y Lugo; el último en Castellón y Jaén.

¹⁴⁸ Guipúzcoa: 1.760; Zamora: 1.780; Valencia: 1.783; Vizcaya: 1.786; Madrid: 1.798; Zaragoza: 1.799 (con reducciones progresivas hasta el año 1999); Las Palmas: 1.810; Alicante: 1.811; Burgos: 1.812; Navarra: 1.818.

¹⁴⁹ Barcelona.

¹⁵⁰ Cádiz, Valencia, Tenerife y Zamora.

¹⁵¹ Tenerife.

¹⁵² Álava, Cantabria, Navarra, Pontevedra, Sevilla y Tenerife.

¹⁵³ Sevilla y Tenerife.

¹⁵⁴ Vizcaya.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

De los cinco convenios existentes en este subsector, la duración máxima de la *jornada* se determina en cómputo semanal sólo en uno de ellos, estableciéndose el tope en 40 horas ¹⁵⁵; los cuatro convenios restantes optan por el cómputo anual, fijando límites que oscilan entre las 1.792 horas y las 1.826 y 27' ¹⁵⁶.

Uno de los convenios del comercio de automóviles se refiere a la posibilidad de distribuir la jornada de modo irregular, disciplinando cómo hacerlo ¹⁵⁷.

En relación con el *descanso semanal*, tres convenios determinan el momento de disfrute del mismo, fijándolo en el sábado por la tarde y el día entero del domingo ¹⁵⁸; es más, dos de estos convenios prevén el descanso durante todo el sábado y el domingo, bien durante la totalidad del año, bien en la época estival ¹⁵⁹.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

De los veintidós convenios existentes en el subsector del comercio de la madera y del mueble, tan sólo nueve fijan la duración máxima de la *jornada* en cómputo anual, con límites ellos todos diversos entre sí y que oscilan entre las 1.770 y las 1.818 horas ¹⁶⁰. En la fijación de la duración máxima en cómputo semanal hay una mayor uniformidad: de los quince convenios que incluyen el promedio semanal, trece toman como referente las 40 horas ¹⁶¹; otro fija el tope en 39 horas, siempre que se trate de jornada continua ¹⁶²; finalmente existe un convenio que la rebaja a 38 horas y 45' ¹⁶³.

¹⁵⁵ Tenerife.

¹⁵⁶ Madrid: 1792; Las Palmas: 1.800; Asturias: 1.826; Sevilla: 1.826 y 27'.

¹⁵⁷ Sevilla.

¹⁵⁸ Madrid, Sevilla y Tenerife.

¹⁵⁹ Tenerife y Sevilla, respectivamente.

¹⁶⁰ Guipúzcoa: 1.770; Vizcaya: 1.786; Álava: 1.792 (con reducciones progresivas hasta el año 2000); Navarra: 1.798; León: 1.800; Tenerife: 1.808; Zaragoza: 1.812; Burgos: 1.815; La Coruña: 1.818.

¹⁶¹ Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Castellón, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Pontevedra, Valencia y Zaragoza.

¹⁶² Madrid (si es partida, el límite son las 40 horas).

¹⁶³ Cantabria.

La jornada irregular aparece prevista en dos convenios; por otra parte, sólo un convenio especifica la consideración que deba tener el tiempo de bocadillo y lo hace en el sentido de excluirlo del cómputo de la jornada ¹⁶⁴.

Las referencias al *horario* aparecen en ocho convenios: dos de ellos dejan su determinación en manos de la empresa ¹⁶⁵; tres más remiten para su fijación al acuerdo que se produzca en sede empresarial ¹⁶⁶; los tres restantes descienden a concretarlo ¹⁶⁷.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, un mínimo de nueve convenios garantizan que su disfrute comprenda el domingo y la tarde del sábado, bien todo el año ¹⁶⁸, bien, cuando menos, durante el período estival ¹⁶⁹. No son extrañas las cláusulas que establecen normas especiales sobre el trabajo en sábados y/o festivos.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Por lo que respecta a la regulación de la *jornada*, el promedio semanal de 40 horas aparece en nueve convenios ¹⁷⁰. El cómputo anual se determina en ocho convenios, de los cuales tres coinciden en establecerlo en 1.800 horas ¹⁷¹, los restantes oscilan entre las 1.768 horas y las 1.812 horas ¹⁷².

Un convenio fija el límite diario en 8 horas ¹⁷³. Por otra parte, en otro, se admite la jornada irregular durante 60 días al año ¹⁷⁴. Tan sólo un convenio aclara que el tiempo de bocadillo tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo ¹⁷⁵.

¹⁶⁴ Castellón.

¹⁶⁵ Madrid y Cádiz.

¹⁶⁶ Barcelona; Pontevedra y Zaragoza.

¹⁶⁷ Cádiz (sólo para ciertas épocas del año), Lugo y Navarra.

¹⁶⁸ Álava, Burgos, Cantabria, Castellón, Huesca, Navarra y Valencia.

¹⁶⁹ Alicante y Vizcaya.

¹⁷⁰ Alicante, Barcelona, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Pontevedra, Tarragona y Valencia.

¹⁷¹ La Coruña, León y Valencia.

¹⁷² Lugo: 1.768; Alicante: 1.780; Cantabria: 1.792; Tarragona: 1.812.

¹⁷³ Lugo.

¹⁷⁴ Tarragona.

¹⁷⁵ Jaén.

Por su parte, el Convenio General de la Construcción, establece una jornada anual de 1.768 horas con progresivas reducciones hasta el año 2001, con un promedio semanal de 40 horas. Las cuestiones relacionadas con los horarios y las fiestas y descansos se remiten al nivel empresarial.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

En relación con la *jornada*, el Convenio Nacional establece como duración máxima de la misma el tope de 1.788 horas en cómputo anual, con 40 horas semanales de promedio. Los dos convenios provinciales existentes rebasan holgadamente dicho límite al establecer el techo uno en 1.800 horas y otro en 1.816¹⁷⁶.

Por lo que respecta *al descanso semanal*, tan sólo en uno de los convenios provinciales aparece una referencia en el sentido de recomendar que en los meses de verano comprenda la tarde de los sábados¹⁷⁷.

7.2. Comercio del vidrio plano

En cuanto a la regulación de la *jornada*, de los cuatro convenios existentes en este subsector, tres de ellos fijan el máximo en cómputo semanal, estableciendo el límite en 39 horas y media o en 40 horas¹⁷⁸; el convenio restante opta por el cómputo anual e impone el tope de 1.800 horas.

Únicamente uno de los convenios establece el *horario*.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, el momento de disfrute sólo se aclara en uno de los convenios, asignando tal función a las jornadas del sábado y del domingo¹⁷⁹.

¹⁷⁶ Madrid y Valencia, respectivamente.

¹⁷⁷ Madrid.

¹⁷⁸ En el primer sentido, el convenio de Las Palmas; en el segundo, los convenios de Málaga y Pontevedra.

¹⁷⁹ Las Palmas.

8. COMERCIO TEXTIL

En la regulación de la *jornada* de este subsector, quince convenios incluyen la referencia al promedio semanal, de los cuales trece lo fijan en 40 horas¹⁸⁰ y los dos restantes en 39 horas¹⁸¹. El cómputo anual está presente en dieciséis convenios, con límites muy diversos. Los más comunes son el de 1.800 horas, que aparece en tres convenios¹⁸², y el de 1.804, presente en dos convenios¹⁸³. Los diez convenios restantes oscilan entre las 1.760 horas y las 1.826 y 27'¹⁸⁴.

Dos convenios prevén la distribución irregular de la jornada, limitando su recurso en uno de ellos a 20 días al año¹⁸⁵. La cuestión relativa al cómputo del tiempo de bocadillo en la jornada sólo se aborda en dos convenios: uno lo incluye y el otro no¹⁸⁶.

Por lo que respecta al *horario*, su determinación aparece en tres convenios¹⁸⁷; otros cuatro se limitan a establecer bandas horarias en las que se moverán las empresas o la hora de salida¹⁸⁸.

El *descanso semanal* incluye la tarde de los sábados y el domingo por entero en al menos tres convenios¹⁸⁹; en otro, se destina a tales efectos el domingo y la mañana del lunes¹⁹⁰. Son frecuentes las cláusulas en las que se prevén normas especiales relacionadas con la prestación de servicios en sábado y/o domingos y festivos.

¹⁸⁰ Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Huelva, Jaén, La Coruña, León, Lugo, Málaga, Pontevedra, Valencia y Vizcaya.

¹⁸¹ Tenerife y Zamora, este último sólo durante los meses comprendidos entre mayo y septiembre.

¹⁸² Cantabria, Madrid (con reducción progresiva para años posteriores) y Valencia.

¹⁸³ Orense y Zaragoza.

¹⁸⁴ Tenerife: 1.760; Guipúzcoa: 1.766; Vizcaya: 1.769; Navarra: 1.770; La Rioja: 1.794; Barcelona: 1.798; Burgos: 1.810; Huesca: 1.812; Palencia: 1.816; Ciudad Real: 1.818; Almería: 1.826 y 27'.

¹⁸⁵ Madrid.

¹⁸⁶ En el primer sentido, el de La Coruña; en el segundo, el de Almería.

¹⁸⁷ Málaga, Navarra y Tenerife.

¹⁸⁸ Cantabria, Cádiz, Guipúzcoa y La Rioja.

¹⁸⁹ Alicante, Cantabria y Orense.

¹⁹⁰ Navarra.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Dentro de la regulación de la *jornada*, siete convenios sobre ocho incluyen el cómputo en promedio semanal: en seis se fija en 40 horas ¹⁹¹; el séptimo lo cifra en 39 horas ¹⁹². El cómputo anual está presente en cuatro convenios, con límites que van desde las 1.767 horas a las 1.826 y 27' ¹⁹³. Sólo un convenio se refiere a la caracterización del tiempo de bocadillo y lo hace en el sentido de considerarlo como parte de la jornada, además de ampliarlo a 20' ¹⁹⁴.

En relación con el *horario*, su distribución aparece en tres convenios ¹⁹⁵.

Finalmente, en relación con el *descanso semanal*, cuatro convenios especifican que recaerá en la tarde de los sábados y el domingo ¹⁹⁶.

9.2. Comercio de la piel

Por lo que respecta a la *jornada*, siete convenios sobre doce incluyen la referencia al máximo semanal en cálculo promediado, coincidiendo todos ellos en las 40 horas como tope, con la salvedad de uno de ellos para los meses que median entre mayo y septiembre, período en el que se rebaja a 39 horas ¹⁹⁷. El cómputo anual aparece en ocho convenios, de los cuales tres coinciden en las 1.800 horas ¹⁹⁸, dos en 1.816 ¹⁹⁹ y el resto fija una distinta cada uno ²⁰⁰.

¹⁹¹ Alicante, Badajoz, Barcelona, Cantabria, Lugo y Málaga.

¹⁹² Tenerife.

¹⁹³ Tenerife: 1.767; Vizcaya: 1.772; Alicante: 1.815; Barcelona: 1.826 horas y 27'.

¹⁹⁴ Alicante.

¹⁹⁵ Barcelona, Málaga y Tenerife.

¹⁹⁶ Cantabria, Málaga, Tenerife y Vizcaya (este último, al menos, en las tardes de verano).

¹⁹⁷ La salvedad en el convenio de Zamora. Los otros convenios son Cádiz, Guipúzcoa, Huesca, Madrid, Pontevedra y Valencia.

¹⁹⁸ Madrid, León y Orense.

¹⁹⁹ Huesca y Palencia.

²⁰⁰ Guipúzcoa: 1.766; Navarra: 1.770; La Coruña: 1.818.

En relación con los *horarios*, tres convenios establecen la distribución horaria²⁰¹ y otros tres se limitan a establecer bandas o topes de entrada y/o salida que deberán ser respetados por las empresas cuando fijen sus respectivos horarios²⁰².

En cuanto al *descanso semanal*, un convenio determina que la media jornada de descanso se disfruta la mañana de los lunes²⁰³. Por lo demás son comunes las normas sobre trabajo en sábados y/o festivos.

9.3. Comercio del calzado

De los seis convenios sobre el comercio de calzado, tres fijan el promedio de *la jornada* semanal en 40 horas²⁰⁴. El cómputo anual está presente en cuatro convenios, con cifras que oscilan entre las 1.792 horas y las 1.810²⁰⁵.

Sólo en uno de los convenios se contienen referencias al *horario* y, simplemente, para fijar unos topes a la determinación del mismo²⁰⁶.

9.4. Comercio de curtidos

Los dos convenios relativos al comercio de curtidos coinciden en establecer la *jornada* máxima en cómputo semanal y con el límite de 40 horas²⁰⁷.

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

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

En el Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (mayoristas), la duración máxi-

²⁰¹ Navarra, Pontevedra y Valencia.

²⁰² Cádiz, Guipúzcoa y Zamora.

²⁰³ Navarra.

²⁰⁴ Huelva, Jaén y Sevilla.

²⁰⁵ Álava: 1.792; Valencia: 1.800; Zaragoza: 1.805; Burgos: 1.810.

²⁰⁶ Zaragoza.

²⁰⁷ Alicante y Valencia.

ma de la *jornada* se fija en 1.776 horas en cómputo anual. Por su parte, los tres convenios provinciales de productos químicos y especialidades farmacéuticas optan, en dos casos, por el cómputo semanal, fijando el máximo en 40 horas²⁰⁸; el tercero se decanta por el cómputo anual y establece el tope en 1782 horas²⁰⁹. Finalmente, el convenio de Sevilla sobre el comercio de abonos determina que el máximo de horas en cómputo anual será de 1.810 horas, con un promedio de 40 horas semanales.

El límite diario de 9 horas se rebaja a 8 en uno de los convenios provinciales²¹⁰.

En relación con el *descanso semanal*, dos de los convenios provinciales de productos químicos y especialidades farmacéuticas concretan que su disfrute incluirá el domingo y la tarde del sábado²¹¹.

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

En el Convenio Nacional, en relación con la *jornada*, se establece que la misma, en cómputo anual será de 1.810 horas y 40 horas en cómputo semanal. En el ámbito provincial, de los tres convenios existentes, el cómputo anual se fija en dos de ellos, uno con el límite de 1.800 horas y otro con el de 1.784 horas²¹². El promedio semanal de 40 horas está presente en dos convenios²¹³.

En relación con el *descanso semanal*, sólo uno de los convenios provinciales especifica qué día de la semana tiene lugar su disfrute²¹⁴.

²⁰⁸ Alicante y Cantabria.

²⁰⁹ Navarra.

²¹⁰ Alicante.

²¹¹ Cantabria y Navarra.

²¹² El primero en el convenio de Palencia; el segundo en el de Vizcaya.

²¹³ Navarra y Palencia.

²¹⁴ Vizcaya.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayorista)

El Convenio Nacional existente, por lo que respecta a la *jornada*, impone como límite las 40 horas semanales y las 1.800 en cómputo anual.

10.4. Oficinas de farmacia

En relación con la *jornada*, el Convenio Nacional dispone que el límite máximo de la misma será el de 1.800 horas en cómputo anual, con un promedio de 40 semanales. En el ámbito provincial, de los seis convenios existentes, cuatro recogen el promedio semanal de 40 horas²¹⁵; en relación con el cómputo anual, tres convenios repiten el máximo de 1.800 horas fijado en el ámbito nacional²¹⁶, un cuarto lo reduce a 1.784 horas²¹⁷ y, finalmente, el quinto lo sobrepasa al establecer 1.814 horas²¹⁸.

En relación con los *horarios y el descanso semanal* existen disposiciones muy diversas que toman en consideración las peculiaridades que presenta la prestación de servicios en este subsector con motivo de las denominadas «guardias» .

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica

En el Convenio Nacional para la Industria Fotográfica, en relación con la *jornada*, se establece que la duración máxima de la misma será de 39 horas semanales, 1.768 horas en cómputo anual.

El tiempo de bocadillo para jornadas continuadas que superan las siete horas se fija en 30', pero no se aclara si computan o no dentro de la jornada.

²¹⁵ Asturias, Barcelona, Cádiz y Guipúzcoa.

²¹⁶ Alicante, Cádiz y Vizcaya.

²¹⁷ Barcelona.

²¹⁸ Guipúzcoa.

En lo relativo a los *horarios*, dicho convenio concede libertad empresarial para su determinación.

Por lo que respecta al *descanso semanal*, el mismo será de un día y medio, a menos que el trabajador tenga que prestar servicios en domingo y/o festivo, en cuyo caso será de dos días a disfrutar en la semana siguiente.

Por otra parte, existe un convenio provincial en Barcelona relativo al Comercio e Importación de Artículos Fotográficos. Entre las previsiones relacionadas con la *jornada*, se prevé la duración máxima de la misma, fijándola en 40 horas a la semana. Dicho convenio permite la distribución irregular de la jornada con las siguientes previsiones: por un lado, se pueden superar las 9 horas diarias de trabajo por acuerdo entre la empresa y el trabajador; por otro lado, la empresa, cuando concurren circunstancias productivas especiales, puede rebasar las 40 horas semanales hasta 16 semanas en el año.

11.2. Comercio de óptica

La regulación de la *jornada* en cinco de los seis convenios pertenecientes a este subsector incluye el establecimiento de las 40 horas semanales como tope máximo ²¹⁹, bien que uno de ellos la reduce a 38 horas para el caso de jornadas continuadas ²²⁰. Por otra parte, el cómputo anual aparece también en cinco convenios, oscilando entre las 1.690 horas y las 1.826 y 27' ²²¹.

En dos convenios se regula la posibilidad de establecer una distribución irregular de la *jornada* ²²². En cuanto a la regulación del tiempo de bocadillo, tan sólo dos convenios aclaran la consideración del mismo, reconociendo su carácter de tiempo de trabajo efectivo ²²³.

Por lo que respecta a los *horarios*, aparecen menciones en cuatro convenios: uno determina la distribución horaria por comple-

²²⁰ Sevilla.

²²¹ Sevilla: 1.690 si es jornada continua y 1.786 si es partida; Barcelona: 1.788; Madrid: 1.800; Zaragoza; 1.806; Burgos: 1.826 y 27'.

²²² Barcelona y Madrid.

²²³ Barcelona y Madrid, si bien este último sólo respecto 10 de los 15 minutos.

to ²²⁴; otro se limita a establecer unas bandas a las que deberán ajustarse las empresas en el momento en que se vaya a proceder a su determinación en dicha sede ²²⁵; un tercero se limita a remitir la cuestión al nivel empresarial ²²⁶; finalmente, la última mención reconoce la libertad empresarial para la fijación del mismo ²²⁷.

En cuanto a la regulación del *descanso semanal*, tres convenios reconocen que su disfrute comprenderá el domingo y la tarde del sábado ²²⁸. Por otra parte, tres convenios establecen fórmulas diversas para compensar el trabajo en sábado tarde y/o en festivo ²²⁹.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

En el Convenio Nacional se fija la *jornada* en cómputo anual y con el límite de 1.800 horas. Por su parte, el único convenio provincial existente, el de Jaén, opta por el cómputo semanal y lo establece en 40 horas.

En el Convenio Nacional se establecen previsiones específicas relativas a cómo compensar el trabajo realizado en domingo por existir feria o mercado tradicional. En principio, se le compensa con un día laborable de *descanso* en la semana siguiente; de impedirlo las necesidades del servicio, se le abona con un recargo económico del 175 %, previsión esta última que se aparta de o permitido por el ET.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. En el Convenio Estatal se fija la *jornada* máxima en cómputo anual, siendo el límite las 1.778 horas. El convenio provincial existente en Zaragoza establece un cómputo mensual con 40 horas de promedio.

En el Convenio Estatal se establece que el tiempo de bocadillo se devenga con 5 horas de trabajo y se aclara que tiene la consideración de tiempo de trabajo.

²²⁴ Alicante.

²²⁵ Burgos.

²²⁶ Madrid.

²²⁷ Sevilla.

²²⁸ Alicante, Burgos y Zaragoza.

²²⁹ Barcelona, Madrid y Sevilla.

Dadas las peculiaridades del subsector, se permite la prestación de servicios en domingos y festivos, con compensaciones económicas. Si el *descanso semanal* coincidiera con una festividad o su víspera, su disfrute pasa al siguiente día hábil.

13.2. En el Convenio Estatal de Producción y Venta de Plantas Vivas, la regulación de la *jornada* contempla el cómputo anual, fijándolo en 1.802 horas, con 40 de promedio semanales.

El tiempo de bocadillo surge a las 5 horas y tiene la consideración de trabajo efectivo.

También aquí se prevé la realización de servicios en domingos y festivos, compensando el *descanso semanal* durante la semana y con una retribución incrementada.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) del Comercio de Carbones, en relación con la *jornada*, establece como límite el de 1.792 horas en cómputo anual, con un promedio de 40 horas semanales. La misma se realiza en régimen intensivo, con una duración diaria de 7 horas, salvo los sábados del período comprendido entre los meses de junio y agosto, período durante el cual el límite para dicho día se fija en 5 horas.

En relación con el *descanso semanal*, se recomienda que la distribución de la jornada se efectúe de lunes a viernes. De este modo, el descanso comprendería el sábado y el domingo.

14.2. Estaciones de servicio

En relación con la *jornada*, tanto el Convenio Nacional para Estaciones de Servicio como el de la Comunidad Valenciana establecen el límite máximo en cómputo anual en 1.792 horas. El convenio de la Comunidad Valenciana especifica que los quince minutos de «bocadillo» tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En relación con el *horario*, el Convenio Nacional prevé tres distribuciones diversas: dos para las empresas que permanecen abiertas 24 horas ininterrumpidas; una tercera para aquéllas que cierran por las noches. En relación con las primeras, la elección de una u otra corresponde a los trabajadores por mayoría.

Por su parte, el convenio de la Comunidad Valenciana recoge dos distribuciones horarias distintas de tres turnos cada una para las empresas que permanecen abiertas las veinticuatro horas del día y de dos turnos para las que cierran por la noche. La elección entre una distribución u otra corresponde a la empresa.

15. GRANDES ALMACENES

Por lo que respecta a la *jornada*, el Convenio Nacional para Grandes Almacenes establece el máximo en cómputo anual para 1997 en 1.802 horas, aplicándose una reducción anual de 4 horas sobre la misma hasta el año 2000.

En relación con el *horario*, sólo se establece que la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores los cuadros horarios durante el primer trimestre del año; por otra parte, permite a los mandos su flexibilización.

En relación con el *descanso semanal*, admite que se rompa el carácter ininterrumpido que tiene el día y medio de descanso semanal en el ET, haciendo uso de la habilitación que a tales efectos se contiene en el mencionado texto normativo. Igualmente, mediando acuerdo entre las partes, se prevé la posibilidad de acumular los «medios días de descanso» dentro de ciclos no superiores a 4 semanas; la acumulación de los días enteros, en ciclos de 14 días.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administración de Loterías establece que la duración máxima de la *jornada* será, en cómputo anual, de 1.826 horas y 27' y de 40 horas semanales.

La determinación del *horario* se establece por cada administración, de acuerdo con sus necesidades específicas.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

En el Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos Sólidos, la duración máxima de la *jornada* se fija en 40 horas semanales.

18. *MERCHANDISING*

La *jornada* laboral para todo el personal afectado por el convenio estatal de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras es de 1.820 horas anuales, en un promedio de 40 semanales y sin que se puedan rebasar las 8 diarias.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

La duración máxima de la *jornada* en este subsector se fija en un convenio, en cómputo anual, fijando el límite en 1.810 horas²³⁰; en el otro se opta por el cómputo semanal, siendo el tope las 40 horas²³¹.

Sólo el convenio de Sevilla se refiere a los *horarios*, disponiendo que sea la empresa la que los determine.

El mismo convenio establece en relación con el *descanso semanal* que su disfrute comprenderá el domingo y la tarde del sábado, a excepción de seis semanas al año en las que la tarde del sábado se sustituye por la mañana del lunes.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS

En el sector del comercio, la regulación convencional sobre horas extraordinarias incide básicamente en dos aspectos:

a) El primero de ellos está relacionado con la propia posibilidad de realizar horas extraordinarias.

Al respecto, son numerosos los convenios que proclaman la supresión de aquellas horas extraordinarias consideradas como ha-

²³⁰ Sevilla.

²³¹ Asturias.

bituales, a la vez que declaran mantener las de fuerza mayor y las denominadas estructurales. Por otra parte, entre los convenios que permiten la realización de horas extraordinarias estructurales, es frecuente que ello se condicione a la imposibilidad de recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial. La eficacia de este tipo de cláusulas no es del todo clara.

Mucho menos frecuentes son las previsiones convencionales que limitan el número de horas extraordinarias que se pueden realizar a la semana, al mes o al año.

b) El segundo de los aspectos en los que suelen incidir los convenios es el relacionado con el modo de compensar la realización de las horas extra. Esta compensación puede ser en metálico (normalmente, con un incremento porcentual determinado sobre el valor de la hora ordinaria), en tiempo de descanso (equivalente o incrementado) o, incluso estar previstas ambas posibilidades.

En los convenios que prevén los dos sistemas de compensación, llama la atención que muchas veces no especifiquen a quién le corresponde seleccionar el modo de efectuar la compensación. Entre los que lo especifican, existe un cierto equilibrio entre los que lo dejan en manos de la empresa y los que permiten que sea el trabajador quien decida; igualmente, cabe encontrar ejemplos de convenios que manifiestan su preferencia por uno de los dos sistemas al señalar que el otro sólo procederá si existe acuerdo entre las partes.

Entre las cláusulas más interesantes están aquellas que obligan a las empresas a efectuar determinadas contrataciones en el caso de que la realización de horas extra durante un año rebase un número determinado. Este tipo de cláusulas presentan serias dificultades en el momento en que se pretende hacerlas efectivas.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

En relación con las horas extraordinarias, ocho convenios abogan por la supresión de las habituales²³² y tres más por su reducción

²³² La Rioja, Madrid, Ciudad Real, Granada, Guadalajara, Málaga, Salamanca y Zaragoza.

al mínimo indispensable²³³. Existe una cláusula, presente en cuatro convenios²³⁴, por la que se permite la realización de horas extraordinarias en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal vigentes.

La fijación de límites al volumen de horas extra realizables está presente en cinco convenios: en cuatro se fijan topes al número de horas extra que se pueden efectuar al día, mes y/o año²³⁵; en el quinto, sólo se admiten ante situaciones de extrema urgencia, cuya apreciación requiere del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores²³⁶.

La compensación en metálico está presente en once convenios, con incrementos sobre el valor de la hora ordinaria muy variados²³⁷; un convenio prevé la compensación en tiempo de descanso²³⁸. Finalmente, once convenios establecen la compensación en términos de opción entre las posibilidades anteriormente mencionadas²³⁹. La elección de un sistema u otro puede estar en manos del trabajador o requerir del acuerdo entre las partes.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

Sólo uno de los convenios se refiere a las horas extraordinarias y, exclusivamente, desde la perspectiva de su compensación²⁴⁰. Al respecto, permite que la misma pueda ser tanto en tiempo de descanso (dos horas por cada una) como en metálico (con incrementos del 150 % sobre la hora ordinaria que llegan al 300 % si se realizan en festivos).

²³³ Ceuta, Las Palmas y Lérida.

²³⁴ La Rioja, Guadalajara, Salamanca y Zamora.

²³⁵ Asturias: 40 al año; Ciudad Real: 80 al año, 10 al mes y dos al día; Guadalajara: 2 al día; Málaga: 15 a la semana.

²³⁶ Granada.

²³⁷ La Rioja, Albacete, Ceuta, Cáceres, Córdoba, Cuenca, Granada, Melilla, Salamanca, Soria y Teruel.

²³⁸ Guadalajara.

²³⁹ Madrid, Navarra, Almería, Ciudad Real, Girona, Guadalajara, Las Palmas, Lérida, Málaga, Segovia y Toledo.

²⁴⁰ Tenerife.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Dos convenios guardan silencio en este punto²⁴¹. Un convenio prevé la supresión de las horas extra habituales, manteniendo las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, estas últimas siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial²⁴².

En cuanto a su compensación, un convenio se limita a establecer los módulos de incremento retributivo que tienen tales horas; otro, permite que se puedan compensar bien con una retribución incrementada, bien con tiempo de descanso si existe acuerdo al respecto²⁴³.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En los convenios sobre comercio de alimentación (mayor y *detall*) es frecuente la presencia de una cláusula por la que se suprime la realización de horas extra habituales y/o se mantienen las estructurales y las derivadas de fuerza mayor²⁴⁴. En algunos casos, el mantenimiento de las estructurales se hace depender de la imposibilidad de recurrir a la contratación temporal²⁴⁵. En uno de los convenios aparece una cláusula de especial interés según la cual, si se superan las 1.500 horas extra en un centro de trabajo durante un año, las partes se comprometen a la creación de un puesto de trabajo²⁴⁶.

Sólo uno de los convenios establece límites al número de horas realizables, fijándolo en 70 anuales, 15 mensuales y 2 diarias²⁴⁷.

²⁴¹ Guipúzcoa y Zaragoza.

²⁴² Madrid.

²⁴³ Barcelona y Madrid, respectivamente.

²⁴⁴ Madrid, Álava, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, León, Palencia, Sevilla y Zamora.

²⁴⁵ Madrid, Guipúzcoa y Zamora.

²⁴⁶ Zamora.

²⁴⁷ Pontevedra

Por lo que respecta a su compensación, en cuatro convenios se establece que sea en metálico, con incrementos diversos sobre el valor de la hora ordinaria ²⁴⁸; en uno se aboga por la compensación en descanso ²⁴⁹; finalmente, cinco señalan ambas posibilidades, dependiendo la elección de una u otra a veces de la voluntad del trabajador y otras del acuerdo mutuo ²⁵⁰.

2.1.2. *Minoristas*

La referencia a la supresión de las horas extra habituales y al mantenimiento de las estructurales y de las motivadas por fuerza mayor aparece en un convenio ²⁵¹.

Sólo un convenio fija topes al número de horas extra realizable, estableciéndolo en horas al año ²⁵².

La compensación tiene lugar en metálico en dos convenios ²⁵³ y prevén la opción metálico-descanso otros dos ²⁵⁴.

2.1.3. *Mayoristas*

Las únicas referencias encontradas están relacionadas con la compensación: un convenio prevé que sea en tiempo de descanso ²⁵⁵; otro permite optar entre ese sistema o la compensación en metálico ²⁵⁶.

2.1.4. *Almacenes*

Tres convenios no contienen previsión alguna ²⁵⁷. La supresión de las horas habituales y el mantenimiento de las motivadas

²⁴⁸ Huelva, Orense, Palencia y Pontevedra.

²⁴⁹ Zamora.

²⁵⁰ Álava, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña y Sevilla.

²⁵¹ Cantabria.

²⁵² Asturias

²⁵³ Asturias y Zaragoza.

²⁵⁴ Cantabria y Valencia.

²⁵⁵ Barcelona.

²⁵⁶ Murcia.

²⁵⁷ Castellón, Navarra y Valencia.

por fuerza mayor y de las estructurales cuando no sea posible acudir a las fórmulas de contratación temporal está presente en un convenio ²⁵⁸.

En cuanto al modo de compensar su realización, un convenio establece que se efectuará en metálico y otro permite optar entre dicho sistema y la compensación en descanso ²⁵⁹.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

En este subsector, la supresión de las horas habituales y el mantenimiento de las motivadas por fuerza mayor y de las estructurales cuando no sea posible acudir a las fórmulas de contratación temporal está presente en cuatro convenios ²⁶⁰.

En cuanto al modo de compensar su realización, dos convenios establecen que tenga lugar en metálico ²⁶¹ y cuatro permiten optar entre dicho sistema y la compensación en descanso ²⁶².

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

En el Acuerdo Marco, tan sólo se establece la realización de horas extraordinarias estructurales y motivadas por fuerza mayor. Por su parte, al menos diez convenios provinciales han procedido a suprimir las de carácter habitual ²⁶³, si bien se admite la realización de las motivadas por fuerza mayor y de las estructurales, estas últimas, en algún caso, siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal o a tiempo parcial ²⁶⁴.

En tres convenios, se fijan límites al número de horas que se pueden efectuar a la semana, al mes y/o al año ²⁶⁵ más rigurosos que los previstos en el ET.

²⁵⁸ Zaragoza.

²⁵⁹ Zaragoza y Cantabria, respectivamente.

²⁶⁰ Barcelona, Cádiz, Navarra y Zaragoza.

²⁶¹ Murcia y Zaragoza.

²⁶² Alicante, Cádiz, Navarra y Valencia.

²⁶³ Navarra, Asturias, Álava, Burgos, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Melilla, Toledo y Vizcaya.

²⁶⁴ Asturias y Toledo.

²⁶⁵ Ciudad Real: 2 por semana, 10 al mes y 60 al año; Córdoba: 50 al año y Lérida: 2 por semana, 7 al mes y 70 al año.

Por lo que respecta a su compensación, la mayoría de los convenios se han limitado a prever su retribución en metálico. Así ocurre en veintidós de los mismos²⁶⁶. Diversamente, en seis convenios se recoge la posibilidad de efectuar la compensación tanto en metálico como en tiempo de descanso²⁶⁷; en dos de éstos se aclara que la opción la ejerce el trabajador²⁶⁸; en un tercero, se da prevalencia a la compensación económica, surgiendo el descanso sólo si media mutuo acuerdo²⁶⁹.

2.3. Vinos, licores y similares

En siete convenios se pacta la supresión de las horas extra habituales²⁷⁰, normalmente aclarando que se mantienen las estructurales y las motivadas por fuerza mayor. En relación con la de carácter estructural, cuatro convenios matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente²⁷¹.

En lo relativo a su compensación, tres convenios recogen su retribución en metálico y siete prevén la doble posibilidad de abonarlas en dinero o compensarlas con descanso²⁷². Entre estos últimos, a veces se da preferencia a la compensación económica, procediendo el descanso sólo si media acuerdo mutuo; en otras ocasiones, le corresponde al trabajador o a la empresa la decisión.

2.4. Comercio de frutas y verduras

En cinco convenios se pacta la supresión de las horas extra habituales, aclarando, acto seguido, que se mantienen las estructurales

²⁶⁶ Cantabria, Madrid, Asturias, Álava, Alicante, Ciudad Real, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Málaga, Melilla, Segovia, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

²⁶⁷ Burgos, Cádiz, Córdoba, Pontevedra, Tenerife y Toledo.

²⁶⁸ Córdoba y Pontevedra.

²⁶⁹ Cádiz.

²⁷⁰ Asturias, Álava, Alicante, Burgos, Ciudad Real, Guipúzcoa y León.

²⁷¹ Asturias, Alicante, Guipúzcoa y León.

²⁷² Entre los primeros se encuentran los convenios de Asturias, Ciudad Real y La Coruña; entre los segundos, Álava, Alicante, Burgos, Cantabria, Guipúzcoa, Huesca y Valencia.

y las motivadas por fuerza mayor²⁷³. En relación con las de carácter estructural, tres convenios matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente²⁷⁴.

En lo relativo a su compensación, cinco convenios establecen cláusulas relativas a su retribución en metálico, con los incrementos que procederán²⁷⁵; en otros seis se prevé la doble posibilidad de abonarlas en dinero o compensarlas con descanso²⁷⁶. Entre estos últimos, a veces se da preferencia a la compensación económica, procediendo el descanso sólo si media acuerdo mutuo.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

En cuatro convenios se pacta la supresión de las horas extra habituales, aclarando, acto seguido, que se mantienen las estructurales y las motivadas por fuerza mayor²⁷⁷. En relación con la de carácter estructural, dos convenios matizan que se admiten en cuanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal y/o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente²⁷⁸.

La retribución en metálico con los incrementos oportunos aparece en cuatro convenios²⁷⁹; sólo un convenio se refiere a la opción entre compensar en metálico o en descanso, dando preferencia a la primera, pues para la procedencia del descanso se requiere acuerdo mutuo²⁸⁰.

2.6. Comercio de carnes y huevos

En el convenio del comercio de huevos de Valencia no se contiene ninguna previsión sobre este punto. De los dos convenios

²⁷³ Asturias, Barcelona, Cádiz (Jerez), La Coruña, Madrid (comercio de plátanos).

²⁷⁴ Barcelona, La Coruña y Madrid (comercio de plátanos).

²⁷⁵ Asturias, Cádiz (capital), Cádiz (Jerez), La Coruña y Navarra.

²⁷⁶ Alicante, Cantabria, Madrid, Madrid (comercio de plátanos); Madrid (comercio de patatas) y Pontevedra.

²⁷⁷ Barcelona, Cádiz, Madrid y Palencia.

²⁷⁸ Madrid y Palencia.

²⁷⁹ Barcelona, Cádiz, La Coruña y Pontevedra.

²⁸⁰ Madrid.

sobre comercio de carnes, uno aboga por la supresión de las horas extra habituales²⁸¹. Por lo que respecta a la compensación, en un convenio se establecen los incrementos en metálico que corresponden a las horas extra; en el otro se determina que la compensación sea en tiempo de descanso²⁸².

2.7. Comercio de ganadería

Tan sólo en uno de los tres convenios aparece una referencia a las horas extra y es en lo relativo a su compensación, que podrá ser en metálico o en tiempo de descanso²⁸³.

2.8. Comercio de panadería

En veintitrés convenios no se contiene ninguna previsión sobre este punto o se limitan a remitirse al ET²⁸⁴. Entre los convenios que contienen alguna previsión, diez suprimen la realización de horas extra habituales²⁸⁵; normalmente dicha supresión va acompañada de una manifestación expresa en favor del mantenimiento de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y de las estructurales, estas últimas, en ocasiones, sólo si no es posible sustituirlas mediante el recurso a la contratación temporal y/o a tiempo parcial²⁸⁶.

Sólo en dos convenios aparecen limitaciones al número de horas extra que pueden ser realizadas: en uno se fija en 50 horas anuales²⁸⁷; en otro, en 80 horas al año y 15 al mes, añadiendo que, caso de superarse, se procederá a aumentar la plantilla²⁸⁸. Por otra parte, en algún caso se establece la obligatoriedad de su realización en determinadas fechas²⁸⁹.

²⁸¹ Barcelona.

²⁸² Barcelona y Valencia, respectivamente.

²⁸³ Salamanca.

²⁸⁴ Baleares, Murcia, Alicante, Albacete, Cáceres, Huelva, Jaén, La Coruña, Orense, La Rioja, Navarra, Badajoz, Guadalajara, Las Palmas, León, Melilla, Pontevedra, Tenerife, Segovia, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

²⁸⁵ Asturias, Álava, Ávila, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Lugo y Sevilla.

²⁸⁶ Asturias, Álava y Ávila.

²⁸⁷ Córdoba.

²⁸⁸ Ciudad Real.

²⁸⁹ Cantabria o Burgos.

Doce convenios determinan el incremento económico que corresponde al trabajador por la realización de horas extra ²⁹⁰; en ocho se prevé la posibilidad de compensar su ejecución bien en metálico, bien en tiempo de descanso ²⁹¹, pudiendo ello depender del trabajador, del acuerdo mutuo o de la empresa.

3. COMERCIO DEL METAL

Aparte de los seis convenios que no contienen previsión alguna o remiten al ET ²⁹², once convenios suprimen la realización de horas extra habituales ²⁹³, normalmente con la declaración expresa de mantener las estructurales siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal en su lugar.

Un convenio precisa los límites relativos al número de horas realizables.

Por lo que respecta al modo de compensar su realización, siete convenios determinan el valor incrementado de las horas extra sobre las ordinarias ²⁹⁴; uno prevé la compensación en tiempo de descanso ²⁹⁵; finalmente, nueve prevén ambas posibilidades en términos de opción, siendo a veces una decisión de la empresa o exigiéndose el acuerdo en otras ²⁹⁶.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Dos convenios no contienen previsión alguna o se limitan a remitir a la regulación estatutaria ²⁹⁷. Otros dos suprimen la reali-

²⁹⁰ Madrid, Asturias, Alicante, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Granada, Huesca, Lugo, Sevilla, Soria y Vizcaya.

²⁹¹ Álava, Almería, Barcelona, Córdoba, Cuenca, Guipúzcoa, Lérida, Salamanca y Zamora.

²⁹² Alicante, Burgos, Huelva, Lugo, Sevilla y Valencia.

²⁹³ Madrid, Álava, Castellón, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, León, Palencia, Pontevedra, Tenerife y Zaragoza.

²⁹⁴ Cantabria, Castellón, La Coruña, Las Palmas, Orense, Tenerife y Tarragona.

²⁹⁵ Navarra.

²⁹⁶ La Rioja, Madrid, Barcelona, Cádiz, Guipúzcoa, Jaén, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

²⁹⁷ Madrid y Asturias.

zación de horas extra habituales, manteniendo las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, estas últimas siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial ²⁹⁸.

En cuanto a su compensación, sólo se prevé en uno de los convenios, limitándose a fijar los incrementos económicos que experimenta su retribución respecto las horas ordinarias ²⁹⁹.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

En este subsector, mientras nueve convenios no contienen ninguna referencia a las horas extra o se limitan a remitir su tratamiento a lo dispuesto en el ET ³⁰⁰, catorce recogen alguna previsión al respecto. Entre éstos, siete suprimen la realización de horas extra habituales ³⁰¹, limitando en tres casos las estructurales a los supuestos en que no sea posible recurrir a la contratación temporal ³⁰².

Por lo que respecta al modo de compensar su realización, ocho convenios determinan el valor incrementado de las horas extra sobre las ordinarias ³⁰³; uno prevé la compensación en tiempo de descanso ³⁰⁴; finalmente, tres prevén ambas posibilidades en términos de opción, siendo a veces una decisión de la empresa o exigiéndose el acuerdo en otras ³⁰⁵.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

En este subsector, mientras cuatro convenios no prevén nada o se limitan a remitir al ET ³⁰⁶, siete contienen alguna previsión relacionada con las horas extra. De ellos, tres suprimen la realización

²⁹⁸ Las Palmas y Tenerife.

²⁹⁹ Tenerife.

³⁰⁰ Alicante, Burgos, Castellón, Guipúzcoa, La Coruña, Lugo, Pontevedra, Sevilla y Zaragoza.

³⁰¹ Navarra, Álava, Barcelona, Huelva, Jaén, León y Palencia.

³⁰² Navarra, Huelva y León.

³⁰³ Álava, Badajoz, Cádiz, Huelva, Jaén, Tenerife, Valencia y Vizcaya.

³⁰⁴ Barcelona.

³⁰⁵ Cantabria, Madrid y Navarra.

³⁰⁶ Alicante, Lugo, León y Valencia.

de aquéllas consideradas como habituales, manteniendo las estructurales en tanto no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal vigentes³⁰⁷.

El incremento de su retribución sobre el valor de la hora ordinaria está previsto en cuatro convenios³⁰⁸, mientras que en otros dos se prevé la posibilidad de optar entre su retribución incrementada o la compensación en tiempo de descanso³⁰⁹.

Por su parte, el Convenio General de la Construcción limita el número de horas realizables: 80 al año; 20 al mes y 2 al día. En cuanto a su compensación, deja que las empresas decidan si será en tiempo de descanso o en metálico.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

En relación con las horas extra, el Convenio Nacional establece la supresión de las habituales, manteniendo las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, estas últimas siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal y/o a tiempo parcial. De los dos convenios provinciales existentes, uno reitera lo establecido en el convenio nacional; el otro no dispone nada³¹⁰.

Por lo que respecta a su compensación, tanto en el ámbito nacional como en el provincial se prevé que pueda ser en metálico o en tiempo de descanso.

7.2. Comercio del vidrio plano

De los cuatro convenios existentes, dos no contienen ninguna previsión y los otros dos se limitan a especificar los incrementos económicos aplicables a la retribución de las horas extra³¹¹.

³⁰⁷ Barcelona, La Coruña y Pontevedra.

³⁰⁸ Barcelona, Málaga, Jaén y Tarragona.

³⁰⁹ Cantabria y La Coruña.

³¹⁰ Madrid y Valencia, respectivamente.

³¹¹ Alicante y Pontevedra, Las Palmas y Málaga, respectivamente.

8. COMERCIO TEXTIL.

Once convenios guardan silencio en este punto o se limitan a remitirse a la regulación estatutaria sobre el tema³¹². Entre los que contienen alguna previsión al respecto, diez prevén la supresión de las horas extra habituales³¹³, incluyendo, a menudo, la cláusula de mantenimiento de las estructurales siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal.

Un convenio concreta los límites en el número de horas extra realizables³¹⁴. Por otra parte, dos convenios determinan que la superación de ciertos umbrales obliga a efectuar una contratación.

Por lo que respecta al modo de compensar su realización, nueve convenios determinan el valor incrementado de las horas extra sobre las ordinarias³¹⁵; uno prevé la compensación en tiempo de descanso³¹⁶; finalmente, siete prevén ambas posibilidades en términos de opción³¹⁷.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

De siete convenios, dos no contienen previsión alguna sobre este punto³¹⁸; otros dos prevén la supresión de las habituales, manteniendo las de carácter estructural y las motivadas por fuerza mayor³¹⁹.

En relación con el modo de compensar su realización, dos convenios fijan cuál es el incremento de su valor económico³²⁰; en los

³¹² Burgos, Castellón, Guipúzcoa, León, Lugo, Palencia, Pontevedra, Sevilla, Tarragona, Vizcaya y Zaragoza.

³¹³ Cantabria, La Rioja, Madrid, Alicante, Badajoz, Barcelona, Ciudad Real, La Coruña, Orense y Zamora.

³¹⁴ Ciudad Real.

³¹⁵ Cantabria, Navarra, Alicante, Almería, Cádiz, Ciudad Real, Huelva, Huesca y Tenerife.

³¹⁶ Orense.

³¹⁷ La Rioja, Madrid, Álava, Barcelona, Jaén, La Coruña y Valencia.

³¹⁸ Barcelona y Lugo.

³¹⁹ Cantabria y Badajoz.

³²⁰ Tenerife y Vizcaya.

otros tres, se permite optar entre la compensación en metálico o en tiempo de descanso, bien por acuerdo entre las partes o por decisión del trabajador³²¹.

9.2. Comercio de la piel

Frente al silencio o simple remisión de cinco convenios³²², otros siete contienen alguna precisión sobre las horas extra. Entre estos últimos, cinco prevén la supresión de aquéllas de carácter habitual³²³, manteniendo las de tipo estructural, precisando en uno de los convenios que tal mantenimiento será sólo en el caso de que no se pueda recurrir a las fórmulas de contratación temporal³²⁴.

Dos convenios determinan el incremento retributivo que experimenta el valor de estas horas respecto a las de carácter ordinario³²⁵; otros dos prevén la posibilidad de optar entre su compensación en tiempo de descanso o su abono en metálico³²⁶.

9.3. Comercio del calzado

Sólo en uno de los convenios se contiene alguna previsión sobre las horas extra y es en el punto relativo a su compensación: en principio será en metálico, con el incremento correspondiente; de mediar acuerdo entre las partes, podrá ser en tiempo de descanso³²⁷.

9.4. Comercio de curtidos

Uno de los convenios no contiene previsión alguna al respecto; el otro se limita a fijar el incremento económico que experimenta la retribución de las horas extra respecto las ordinarias³²⁸.

³²¹ Cantabria, Alicante y Badajoz.

³²² Navarra, Guipúzcoa, Huesca, León y Palencia.

³²³ Madrid, Cádiz, Orense, Pontevedra y Zamora.

³²⁴ Zamora.

³²⁵ Cádiz y Valencia.

³²⁶ Madrid y La Coruña.

³²⁷ Jaén.

³²⁸ Alicante y Valencia, respectivamente.

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

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

En el Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (mayoristas) se prevé que la compensación por la realización de horas extra podrá ser en tiempo de trabajo o en metálico. Por su parte, de los tres convenios provinciales de productos químicos y especialidades farmacéuticas, dos optan por determinar el aumento retributivo que experimenta la remuneración de estas horas ³²⁹, mientras el tercero se decanta por incorporar la opción presente en el convenio nacional ³³⁰.

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

El Convenio de ámbito estatal sólo precisa que la compensación por la realización de horas extra, en principio, tendrá lugar mediante su abono en metálico, con un valor incrementado respecto el valor de las ordinarias. En el ámbito provincial, de los tres convenios existentes uno remite a la regulación estatutaria ³³¹; otro suprime las horas extra habituales y mantiene las estructurales, determinando el carácter obligatorio de su realización en ciertas épocas del año ³³²; finalmente, otro convenio determina que la opción entre el abono en metálico o la compensación con tiempo de descanso corresponde ejercitarla a la empresa ³³³.

10.3 Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayorista)

El Convenio Nacional se limita a señalar que la realización de horas extra, en principio, se compensa con una retribución incre-

³²⁹ Alicante y Cantabria.

³³⁰ Navarra.

³³¹ Navarra.

³³² Palencia.

³³³ Vizcaya

mentada sobre el valor de la hora ordinaria, admitiendo que, por acuerdo entre las partes, la compensación tenga lugar en tiempo de descanso.

10.4. Oficinas de farmacia

En relación con las horas extra, el Convenio Nacional se limita a señalar que la realización de horas extra, en principio, se compensa con una retribución incrementada sobre el valor de la hora ordinaria, admitiendo que, por acuerdo entre las partes, la compensación tenga lugar en tiempo de descanso. En el ámbito provincial, de los seis convenios existentes, tres se mueven en esta línea o parecida³³⁴; dos convenios sólo prevén los incrementos económicos aplicables a la retribución de las horas extra³³⁵; finalmente, el sexto no contiene ninguna previsión sobre este particular³³⁶.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

En el Convenio estatal para la Industria Fotográfica, sólo se prevé que la compensación por la realización de horas extra podrá ser en metálico o en tiempo de descanso, dependiendo del acuerdo entre las partes.

Por otra parte, existe un Convenio provincial en Barcelona relativo al Comercio e Importación de Artículos Fotográficos cuya única previsión respecto a las horas extra está en relación con su compensación, estableciendo que la misma podrá ser en metálico o en descanso.

³³⁴ Alicante, Cádiz y Guipúzcoa.

³³⁵ Barcelona y Vizcaya.

³³⁶ Asturias.

11.2. Comercio de óptica

En este subsector, cuatro convenios no contienen previsión alguna sobre las horas extra o se limitan a remitir al ET ³³⁷. Los otros dos, diversamente, sí contienen alguna regulación al respecto. Así, ambos coinciden en la supresión de las horas extra de carácter habitual ³³⁸.

En cuanto a su compensación, un convenio se limita a establecer los módulos de incremento retributivo que tienen tales horas; el otro, permite que se puedan compensar bien con una retribución incrementada, bien con tiempo de descanso ³³⁹.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Tanto en el Convenio Nacional como en el provincial de Jaén prevén tan sólo los incrementos retributivos aplicables a las horas extra.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. Tanto el Convenio Estatal como el único provincial existente (el de Zaragoza) se limitan a fijar el modo de compensar su realización: en el primero, se puede optar entre su retribución incrementada o el descanso; en el segundo, se fija el incremento retributivo que comporta la realización de horas extra.

13.2. El Convenio Estatal de Producción y Venta de Plantas Vivas también recoge la posibilidad de compensar la realización de horas extra en tiempo de descanso o retribuirlas de forma incrementada sobre las ordinarias.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) existente, tan sólo determina los incrementos económicos que se aplican para determinar la retribución de las horas extra.

³³⁷ Alicante, Barcelona, Burgos y Zaragoza.

³³⁸ Sevilla y Madrid.

³³⁹ Sevilla y Madrid, respectivamente.

14.2. Estaciones de servicio

El Convenio Nacional para Estaciones de Servicio opta por suprimir la realización de las horas extra habituales, manteniendo las derivadas de fuerza mayor y las estructurales en la medida en que no sea posible recurrir a las fórmulas de contratación temporal. Algo similar recoge el convenio de la Comunidad Valenciana, si bien éste no impone el último condicionante.

El convenio autonómico admite que la compensación por su realización puede ser tanto en metálico como en tiempo de descanso.

15. GRANDES ALMACENES

En el Convenio Nacional se suprimen las habituales. Caso de resultar necesarias, se recurrirá a las fórmulas de contratación temporal.

La realización de horas extraordinarias se compensa con tiempos de descanso sin incremento.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administración de Loterías, en relación con las horas extra, se limita a señalar el incremento económico aplicable a su retribución.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos no contiene previsión alguna relativa a las horas extra.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional existente se limita a establecer su compensación en metálico, con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

De los tres convenios existentes, uno no contiene previsión alguna sobre este punto³⁴⁰; los otros suprimen la realización de las horas extra habituales, pero mantienen las derivadas de fuerza mayor y las de carácter estructural, éstas, en un caso, siempre que no sea posible recurrir a la contratación temporal³⁴¹.

Por otra parte, los mismos convenios, en cuanto a la compensación, se ciñen a especificar el incremento económico que se aplica a la retribución de las horas extra que se realicen.

C) LAS VACACIONES

En relación con las vacaciones, los aspectos que se regulan con una mayor frecuencia por los convenios colectivos analizados son los siguientes.

a) En primer lugar, los relativos a la duración de las mismas. En este sentido, en gran medida, los convenios reiteran los treinta días naturales previstos por el ET. Con todo, no es difícil encontrar cláusulas que mejoran esta previsión estatutaria. Así, aparecen convenios que prevén un mayor número de días o fijan la duración de las vacaciones en días laborables. Estas mejoras pueden tener un carácter general o quedar circunscritas a los supuestos en que el período vacacional se fracciona y/o se disfruta fuera de la época estival o de sus postrimerías.

Otro tipo de cláusulas que comportan también una cierta mejora en la duración de las vacaciones son aquéllas por las que se establece que el inicio de las mismas no podrá coincidir en domingo, festivo y/o en día de descanso.

b) En segundo lugar, se encuentran las previsiones relativas a la fijación del período de disfrute. Dichas normas son de contenido muy variado. Con todo, es posible detectar dos preocupaciones importantes para los negociadores: de un lado, la de garantizar el carácter ininterrumpido de las vacaciones o, al menos, de parte de las mismas; de otro, que su disfrute coincida, total o parcialmente,

³⁴⁰ Sevilla.

³⁴¹ Asturias y Tenerife.

con la época estival o fechas aledañas, estableciéndose compensaciones diversas en caso contrario.

c) El tercer foco de interés está relacionado con la incidencia de la incapacidad temporal en las vacaciones, tanto la precedente como la sobrevenida durante las mismas. No son demasiados los convenios que abordan esta cuestión. Las soluciones que se ofrecen van desde aquéllos que permiten diferir/interrumpir (según los casos) el período de disfrute a un momento posterior, hasta aquéllos que niegan ambas posibilidades; algunos convenios optan por una solución intermedia y reconocen una pero niegan la otra.

En el apartado de *ilegalidades* detectadas se encuentra la de aquellas cláusulas que disponen que el derecho a vacar no se devenga cuando el trabajador ha permanecido en incapacidad temporal durante todo el año o reducen los días en función del tiempo en que el trabajador haya permanecido de baja. Es el caso del convenio de Tenerife para el comercio de bazares y artículos de regalo.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La mayor parte de los convenios (24 sobre 33) fijan la duración de las vacaciones en 30 días naturales, si bien, en algún caso, se establece que no podrán comenzar en domingo y/o festivo³⁴². De esta regla sólo se apartan nueve convenios: cuatro establecen 31 días naturales³⁴³; cuatro más utilizan para el cómputo los días laborables, oscilando entre 25 y 28³⁴⁴; finalmente un convenio señala que serán 30 días computando los domingos pero no los festivos³⁴⁵.

En cuanto a la determinación del período de disfrute, aparecen normas muy diversas, siendo bastante común que se fije un período, que puede ir desde mayo a octubre, dentro del cual debe estar comprendido todo o parte del mismo.

³⁴² Almería, Burgos, Las Palmas, Lérida y Murcia.

³⁴³ Baleares, Lérida, Madrid y Navarra.

³⁴⁴ Ciudad Real: 25 laborables, garantizando 30 naturales; Salamanca; 26 laborables y 4 domingos; Toledo: 26 laborables; Córdoba: 28 laborables.

³⁴⁵ Valencia.

La incidencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones se aborda en cuatro convenios: en tres se prevé que si el trabajador se encuentra en tal situación en el momento de iniciar el período de disfrute, las vacaciones se disfrutarán en otro momento ³⁴⁶; dos convenios permiten suspender el cómputo si la incapacidad temporal sobreviene iniciado el período de vacaciones ³⁴⁷.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

En este subsector, el convenio de Pontevedra fija la duración de las vacaciones en 31 días naturales y el de Tenerife en 30 días naturales. Por otra parte, este último contiene una previsión de dudosa legalidad según la cual si el trabajador ha permanecido todo el año en situación de incapacidad temporal, no se devengan las vacaciones; si el tiempo en que ha permanecido en dicha situación es inferior al año pero rebasa los cuatro meses, la duración de las vacaciones se prorratea en función del tiempo en que efectivamente ha prestado servicios.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Ningún convenio de este subsector se aparta de los 30 días naturales al fijar la duración de las vacaciones; ahora bien, si existen matizaciones: un convenio otorga un día adicional (Madrid); otro exige que 26 sean laborables (Guipúzcoa).

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano.

La incidencia de la incapacidad temporal en el período vacacional se aborda en el convenio de Madrid y se hace en el sentido de permitir la interrupción de aquél cuando concurra dicha situación, reconociendo el derecho al disfrute posterior de las vacaciones.

³⁴⁶ La Rioja, Córdoba y Vizcaya.

³⁴⁷ Madrid y Vizcaya.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En los convenios sobre comercio de alimentación (mayor y *detall*) la regla general sobre duración de las vacaciones es la de 30 días naturales, presente en quince convenios sobre dieciocho; en algunos casos se modula al establecerse que su inicio no podrá coincidir con festivos, domingos o sus vísperas³⁴⁸. De los tres convenios restantes, dos fijan la duración en 31 días naturales (La Coruña y Pontevedra) y uno en 26 laborables (Toledo).

Las normas sobre fijación del período de disfrute varían mucho de unos convenios a otros. Es bastante común el establecimiento de una franja, más o menos coincidente con los meses de verano, dentro de la cual debe estar comprendido todo o parte del período vacacional.

La influencia de la incapacidad temporal sobre las vacaciones se aborda en los convenios de Álava, Guipúzcoa, Huelva y Vizcaya: todos ellos, a excepción del de Huelva, prevén que si el trabajador se encuentra en dicha situación en el momento de iniciar las vacaciones, el tiempo que se consuma mientras persista la misma no se computa a efectos de vacaciones; por otra parte, los convenios de Huelva y Vizcaya disponen que el cómputo de las vacaciones se interrumpirá si durante las mismas el trabajador se situase en incapacidad temporal que requiriese de hospitalización.

2.1.2. Minoristas

Todos los convenios coinciden en establecer los 30 días naturales, si bien en dos de ellos se matiza: uno dispone que, en todo caso, al menos serán 26 laborables (Cantabria); otro que en caso de ser «partidas», se incrementan en un día (Valencia).

Las normas sobre fijación del período de disfrute son muy variadas, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aldeñas.

³⁴⁸ Madrid, Álava, Badajoz, Jaén y Zamora.

2.1.3. *Mayoristas*

Todos los convenios coinciden al fijar la duración de las vacaciones en 30 días naturales. El convenio de Barcelona especifica que serán ininterrumpidos.

Las normas sobre fijación del período de disfrute son muy variadas, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o en sus postrimerías.

2.1.4. *Almacenes*

Sólo dos convenios se apartan de la duración de 30 días naturales: el de Zaragoza, que establece 31 días naturales, y el de Cantabria, que dispone 27 laborables.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute son muy variadas, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas.

En los convenios de Castellón y Valencia se hace referencia a la incidencia de la incapacidad temporal en el disfrute de las vacaciones en el sentido siguiente: si durante ese período el trabajador fuera hospitalizado, el cómputo de las vacaciones se interrumpe, disfrutando los días correspondientes en otro momento.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

La mayor parte de los convenios coinciden en los 30 días naturales, matizándose en algún caso que el inicio no puede coincidir con domingo y/o festivo (Castellón). De la regla general sólo se apartan dos convenios sobre diez: uno eleva la duración a 31 días naturales (Barcelona); el otro establece 28 laborables (Alicante).

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o próximas al verano. Por otra parte, dos con-

venios especifican que la fragmentación únicamente será posible en dos períodos (Zaragoza) o que sólo procederá si media acuerdo (Cádiz).

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

En el Acuerdo Marco, en relación con las vacaciones, sólo se prevé que su duración será de 30 días naturales. Esto mismo se reitera en veintiséis de los treinta y siete convenios provinciales, bien que, en algunos casos, se efectúan algunas matizaciones: los convenios de Asturias, Alicante y León señalan que el inicio del cómputo no tendrá lugar en domingo, festivo y/o día de descanso; el convenio de Guadalajara amplía los 30 días a 31 ó 32 en el caso de que se disfruten de forma partida o en invierno.

Se apartan de la regla general de 30 días naturales once convenios: tres convenios amplían la duración a 31/32 días naturales³⁴⁹; tres convenios disponen que será de 30 días, sin especificar su carácter³⁵⁰; dos convenios establecen la duración en un mes³⁵¹; finalmente, tres convenios fijan el cómputo en 26/27 días laborales³⁵².

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o en sus postrimerías. Cuatro convenios se refieren al carácter ininterrumpido de todo o gran parte del período³⁵³. Ello se complementa con aquellos convenios que, con fórmulas diversas, limitan a dos el número máximo de fraccionamientos³⁵⁴.

La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en seis convenios³⁵⁵, reconociendo el no inicio del período de disfrute mientras persista tal situación, la interrupción del mismo o ambas cosas, según los casos.

³⁴⁹ Barcelona (31), Córdoba (32) y Pontevedra (31).

³⁵⁰ Huelva, La Coruña y Madrid.

³⁵¹ Jaén y Lérida.

³⁵² Cantabria, Salamanca y Toledo.

³⁵³ Ciudad Real, Gerona, Vizcaya y Zaragoza.

³⁵⁴ Cantabria o Álava, por ejemplo.

³⁵⁵ Asturias, Álava, Guadalajara, Navarra, Pontevedra y Valencia.

2.3. Vinos, licores y similares

En este subsector, existe una amplia coincidencia en fijar la duración de las vacaciones en 30 días naturales, de la que sólo escapan cinco convenios sobre dieciséis. Entre los que cumplen la regla general, aparecen ciertas matizaciones relacionadas con el día de inicio ³⁵⁶; ampliando la duración para caso de disfrutarse fuera de ciertas fechas ³⁵⁷ o intentando garantizar un mínimo de días laborables dentro del período vacacional ³⁵⁸. Los convenios que se apartan de la regla general lo hacen en diferentes sentidos: uno establece 31 días naturales ³⁵⁹; tres establecen el cómputo en días laborables, oscilando entre los 25 y 26 días ³⁶⁰; finalmente, un convenio fija la duración en un mes ³⁶¹.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o aledañas. Diversamente, un convenio excluye expresamente que las vacaciones puedan recaer entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se aborda en cuatro convenios, en el sentido de permitir la interrupción del disfrute cuando se produzca ³⁶².

2.4. Comercio de frutas y verduras

La regulación sobre la duración de las vacaciones se fija en once convenios en días naturales, estando el número entre los 30 y los 34 ³⁶³. El convenio de Madrid para el comercio de frutas, verduras y hortalizas establece un mes de duración, alcanzando los 35

³⁵⁶ Asturias y León.

³⁵⁷ Valencia y Asturias.

³⁵⁸ Cantabria, Guipúzcoa y Huesca.

³⁵⁹ Alicante.

³⁶⁰ Madrid (26), Ciudad Real (25) y Valladolid (26).

³⁶¹ La Coruña.

³⁶² Asturias, Guipúzcoa, Pontevedra y Valladolid.

³⁶³ Con 30, seis convenios: Alicante, Barcelona; Cádiz, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (plátanos); con 31, los convenios de Asturias, Cádiz (Jerez) y Pontevedra; 33 en Cantabria y 34 en Navarra.

días si no se disfrutaban entre junio y septiembre. Finalmente, el convenio de Madrid para el comercio de patatas recoge la duración de 26 días hábiles.

En relación con el período de disfrute, el convenio de Cantabria excluye de forma expresa que pueda tener lugar en los meses de verano.

La incidencia de la incapacidad temporal sobre el disfrute de las vacaciones se aborda sólo en el convenio de Asturias y en el de Madrid para el comercio de patatas.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Sólo los convenios de Guipúzcoa, Madrid y Cádiz no fijan la duración de las vacaciones en 30 días naturales: los dos primeros establecen 31 días naturales y el tercero 32.

La incidencia de la incapacidad temporal en el disfrute de las vacaciones se afronta en dos convenios: el de Madrid permite la interrupción de las mismas por dicha causa; el de Guipúzcoa establece una cláusula, cuyo significado no es del todo claro, según la cual los períodos de incapacidad temporal no afectarán a su cómputo.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Tanto los convenios de Barcelona y Valencia para el comercio de carnes, como el de Valencia para el comercio de huevos fijan la duración de las vacaciones en 30 días naturales.

2.7. Comercio de ganadería

De los tres convenios existentes, uno guarda silencio en el punto relativo a las vacaciones (Palencia); otro fija su duración en 30 días naturales y no admite que su disfrute pueda ser fraccionado en más de dos períodos (Navarra); el último dispone que la duración será 30 días naturales (al menos, 26 laborables), de los cuales 16 días deben ser disfrutados de modo ininterrumpido en verano (Salamanca).

2.8. Comercio de panadería

Un alto porcentaje de los convenios pertenecientes a este subsector, treinta y seis sobre cuarenta y ocho, fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales, si bien, en algunos casos, se efectúan ciertas matizaciones: dos convenios aumentan la duración si el disfrute tiene lugar fuera de determinadas fechas (Granada y Guipúzcoa); otros dos aumentan un día por cada festivo que se encuentre comprendido dentro del período de disfrute (Tarragona y Valencia). Los convenios que se apartan de la regla general antes mencionada son doce: cinco establecen 31 días naturales³⁶⁴; uno 32 días naturales³⁶⁵; otro un mes natural³⁶⁶; por último, los cinco restantes, fijan la duración en días laborables, en cuantías que oscilan entre los 25 y los 30 días³⁶⁷.

En la duración convencional inciden aquellas previsiones por las que se impide que el inicio de las vacaciones principie en festivo, domingo y/o día de descanso, algo previsto en al menos cuatro convenios³⁶⁸.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano. Por otra parte, en cuatro convenios se dispone el carácter ininterrumpido del período vacacional³⁶⁹ y en otros tres el disfrute continuado de al menos quince días³⁷⁰.

La incidencia de la incapacidad temporal en la duración de las vacaciones se regula en siete convenios: los de Guadalajara y Vizcaya se limitan a señalar que cuando la misma es previa al disfrute no se iniciará el período vacacional hasta después del alta; en los de Asturias, Álava, Guipúzcoa y Las Palmas se prevé la interrupción de las vacaciones por hospitalización del trabajador y el disfrute ulterior de los días restantes con posterioridad al alta; finalmente, el convenio de La Rioja señala que la incapacidad temporal no interrumpe el período vacacional.

³⁶⁴ Murcia, Asturias, Álava, y Melilla (en éste son 35 días si se fracciona el disfrute).

³⁶⁵ Salamanca.

³⁶⁶ Guadalajara.

³⁶⁷ Cantabria (26), Ceuta (30), Córdoba (25), Toledo (27) y Zamora (26).

³⁶⁸ Asturias, Álava, Ávila y Jaén.

³⁶⁹ Barcelona, Cádiz, Granada y Valladolid.

³⁷⁰ La Rioja, Murcia y Orense.

3. COMERCIO DEL METAL

Tan sólo tres convenios sobre veintisiete se apartan de los 30 días naturales al fijar la duración de las vacaciones: uno establece 22 días laborables (Huelva); otro 26, también laborables (La Rioja); el tercero prevé 31 días naturales además de compensar los festivos incluidos en el período de disfrute (Alicante). Por otra parte, tres convenios matizan la regla general: dos de ellos señalan que si el disfrute es fraccionado, la duración será de 26 días laborables (Cantabria y Vizcaya); el convenio de Cádiz amplía la duración hasta 32 ó 34 días naturales para los trabajadores que reúnan cierta antigüedad. Finalmente, debe señalarse que las previsiones contenidas en al menos seis convenios sobre el momento en que tendrá inicio el período de disfrute (en lunes, en día no festivo ni víspera...) inciden, en cierto modo, en la determinación de la duración de las vacaciones³⁷¹.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano.

La relación de las vacaciones con la incapacidad temporal sólo se afronta en seis convenios: el de Vizcaya establece que tanto la hospitalización previa como la sobrevenida da derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta; los de Alicante, Huelva y Valencia prevén de forma expresa únicamente la interrupción para el caso de incapacidad sobrevenida durante el disfrute, en un caso, restringiéndolo al supuesto de hospitalización por tiempo superior a quince días; finalmente, los convenios de Álava y La Rioja se limitan a recoger el derecho a no iniciar el disfrute cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Todos los convenios coinciden en establecer la duración de las vacaciones en 30 días naturales. Dos de ellos matizan que el inicio tendrá lugar en día laborable (Madrid) o en lunes o en el día siguiente hábil (Las Palmas).

³⁷¹ Álava, Barcelona, Castellón, Las Palmas, Orense y Valencia.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Tan sólo dos convenios se apartan de los 30 días naturales como duración de las vacaciones: uno establece 27 días laborales (Madrid); otro, un mes ininterrumpido (Las Palmas). Al menos siete convenios contienen previsiones relacionadas con la fecha de inicio del período vacacional, en el sentido de excluir que éste coincida en domingo, festivo y/o víspera o, en sentido parecido, exigiendo que recaiga en lunes o en día laborable³⁷². Un convenio contiene una previsión de dudosa legalidad según la cual si el trabajador ha permanecido durante el año un tiempo superior a cinco meses en situación de incapacidad temporal, experimentará una reducción en el período de disfrute de las vacaciones proporcional al tiempo en que se ha encontrado en dicha situación.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano. Resulta interesante la previsión contenida en el convenio de Madrid según la cual la fragmentación de las vacaciones sólo puede prosperar a iniciativa del trabajador.

La incidencia de la incapacidad temporal durante el período de vacaciones se afronta en dos convenios: uno dispone que si en el momento de iniciarse el período vacacional el trabajador se encuentra en tal situación, el disfrute se pospone; otro reconoce que la incapacidad temporal sobrevenida que exija de hospitalización interrumpe el período vacacional y permite su disfrute en un momento posterior³⁷³.

³⁷² Madrid, Álava, Alicante, Burgos, Sevilla, Valencia y Vizcaya.

³⁷³ Álava y Huelva, respectivamente; por cierto, el primero continúa hablando de ILT, lo que resulta incorrecto.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Todos los convenios de este subsector coinciden en fijar la duración de las vacaciones en 30 días naturales.

Existen normas diversas en lo relativo a la fijación del período de disfrute y, en ocasiones, se procura garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar o coincida con el período estival o sus aledaños. En tres convenios se especifica que el inicio tendrá lugar en día hábil o, aún más concreto, en lunes o en el siguiente día hábil si éste fuera festivo³⁷⁴.

Sólo los convenios de Albacete y Lugo se refieren a la incidencia de la incapacidad temporal en el disfrute de las vacaciones: el primero señala que si al inicio del período vacacional el trabajador se encontrase en dicha situación, no se iniciará el período de vacaciones, pudiéndose disfrutar con posterioridad al alta; el segundo establece que la incapacidad temporal sobrevenida durante el disfrute no da derecho a la interrupción del mismo.

Por su parte, el Convenio General de la Construcción fija la duración en 30 días naturales, en principio ininterrumpidos, que se iniciarán en día laborable que no sea viernes. En relación con la incapacidad temporal prevé que la previa al disfrute determina que no se inicie el disfrute hasta el alta; respecto a la sobrevenida, que no da derecho a la interrupción y posterior disfrute.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

El convenio de Madrid fija la duración de las vacaciones en 31 días naturales; diversamente, el Convenio Nacional y el convenio provincial de Valencia siguen la regla general de los 30 días naturales, si bien matizan, el primero, que el inicio no tendrá lugar en festivo o víspera de festivo, y el segundo, que el período vacacional comenzará en lunes.

Sólo el convenio de Madrid se refiere a que la incapacidad temporal determina, si es previa al disfrute, que éste se difiera hasta el alta; si es coincidente, que se interrumpa el período de vacaciones y se disfrute con posterioridad.

³⁷⁴ Alicante, Jaén y Lugo.

7.2. Comercio del vidrio plano

Todos los convenios coinciden en fijar la duración de las vacaciones en 30 días naturales, si bien uno la amplía en 7 días para los trabajadores mayores de 55 años y con una antigüedad en la empresa superior a 15 años (Las Palmas).

8. COMERCIO TEXTIL

Tan sólo dos convenios de veintinueve se apartan de la duración de 30 días naturales: uno la fija en 26 laborables (La Rioja); otro en 27 laborables (Cantabria). En el convenio de Tarragona se amplía la duración a 32 días para el caso de que el período de disfrute se fraccione. Por otra parte, tiene una cierta incidencia en la duración de las vacaciones las previsiones presentes en seis convenios relativas al inicio del período de disfrute (Madrid, Álava, Almería, Burgos, Sevilla y Vizcaya).

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del período de disfrute tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano.

En cinco convenios se contienen previsiones respecto a las relaciones entre la incapacidad temporal y las vacaciones: el convenio de La Rioja se refiere a la concurrencia de dicha situación al inicio del disfrute y determina que el disfrute se produzca con posterioridad al alta; los de Madrid, Huelva y Tenerife se refieren a la hospitalización/incapacidad sobrevenida y establecen que la misma comporta el derecho a interrumpir el período vacacional para su posterior disfrute; el convenio de Vizcaya recoge ambas situaciones.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Todos los convenios de este subsector coinciden en establecer la duración del período vacacional en 30 días naturales. Dos de ellos especifican que su inicio no tendrá lugar en domingo, festivo y/o víspera (Alicante y Vizcaya).

La relación de las vacaciones con la incapacidad temporal sólo se afronta en dos convenios: uno establece que tanto la hospitalización previa como la sobrevenida da derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta (Vizcaya); otro sólo prevé de forma expresa la interrupción del período vacacional para el caso de incapacidad sobrevenida durante el disfrute, reanudándose las mismas a partir del momento en que el trabajador se encuentre de nuevo en alta (Tenerife).

9.2. Comercio de la piel

Sólo un convenio se aparta de la duración de 30 días naturales al establecer que serán 31 días (Madrid). Sí que existen algunas matizaciones a la regla general. En este sentido, el convenio de Navarra prevé que, en el caso de fraccionarse el disfrute, un período será de 15 días naturales y otro de 15 laborables; el de Guipúzcoa establece que, en todo caso, se tiene derecho a 26 días laborables.

Las previsiones sobre fijación del período de disfrute difieren de unos convenios a otros, siendo bastante común el propósito de garantizar que todo o parte del mismo tenga lugar en fechas veraniegas o cercanas al verano. Por otra parte, dos convenios señalan de forma expresa el carácter ininterrumpido de todo el período vacacional (Madrid y Pontevedra).

9.3. Comercio del calzado

También todos los convenios de este subsector coinciden en fijar la duración de las vacaciones en 30 días naturales. Por otra parte, en los convenios de Álava, Burgos y Valencia se contienen previsiones respecto al inicio del período de disfrute que, de algún modo, inciden en la duración de las mismas, señalándose que no tenga lugar en domingos o en festivos.

9.4. Comercio de curtidos

El convenio de Alicante establece que la duración será de 30 días naturales y manifiesta la preferencia porque el disfrute tenga

lugar entre junio y septiembre; en el de Valencia, la duración se cifra en 31 días naturales de los cuales al menos 21 se disfrutarán entre junio y septiembre.

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

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

El Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (mayoristas) fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales, ampliándola a 32 días si se disfrutan de modo fraccionado y a 35 días si tienen lugar fuera de determinados períodos. Por otra parte, reconoce que la incapacidad temporal previa al inicio del disfrute permite postergar el mismo a un momento posterior al alta.

De los tres convenios provinciales sobre comercio de productos químicos y especialidades farmacéuticas, dos fijan la duración en 30 días naturales (Navarra y Alicante) y uno en 31 días también naturales (Cantabria).

Finalmente el Convenio sobre Comercio de Abonos de Sevilla establece la duración en 30 días naturales y prevé que la incapacidad sobrevenida durante las vacaciones interrumpe las mismas, dando derecho a su disfrute posterior.

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

El Convenio Nacional fija la duración en 30 días naturales, algo que reiteran dos de los convenios provinciales (Navarra y Palencia); el convenio de Vizcaya establece 26 días laborales.

Por otra parte, el Convenio Nacional establece que la hospitalización del trabajador durante las vacaciones permite interrumpir las mismas y disfrutarlas con posterioridad. Esto mismo se reitera en el convenio de Vizcaya pero sólo para cuando la hospitalización exceda de dos días.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayorista)

Con carácter general, el Convenio Nacional fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales; caso de disfrutarse entre los meses de noviembre y abril, la duración será de 31 días.

Recoge de manera expresa que la incapacidad temporal interrumpe el período vacacional.

10.4. Oficinas de farmacia

El Convenio Nacional establece la duración del período vacacional en 30 días naturales, ampliables cinco más si no se disfrutaban entre mayo y septiembre. Los convenios provinciales contienen unas previsiones no del todo coincidentes: por un lado, en relación con la duración inicial, todos los convenios coinciden en los 30 días naturales a excepción de uno que recoge 31 días naturales (Asturias); por otro lado, cada convenio contiene previsiones diversas respecto a la ampliación del período vacacional, tanto por lo que respecta al presupuesto de hecho (el disfrute de las vacaciones fuera de un determinado período origina la ampliación, pero cada convenio fija su propio período de tiempo relevante), como en la consecuencia (el número de días en que se amplían las vacaciones difiere entre los distintos convenios).

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA.

11.1. Industria fotográfica

El Convenio Nacional para la Industria Fotográfica establece la duración de las vacaciones en 31 días naturales y garantiza que al menos 15 días se disfruten durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. Igualmente señala que la fijación del período de disfrute se efectuará de modo que no comprenda más de cuatro domingos. Finalmente, prevé que la incapacidad temporal sobrevenida durante el período vacacional interrumpe las vacaciones, dando derecho a su posterior disfrute.

Por su parte, el Convenio provincial de Barcelona sobre Comercio e Importación de Artículos Fotográficos reitera la duración de 30 días naturales, ampliándola a 32 si se disfrutan entre el 1 de octubre y el 31 de mayo.

11.2. Comercio de óptica

Tan sólo un convenio de este subsector se aparta de los 30 días naturales y establece una duración distinta, 28 días laborales (Alicante). En tres convenios se prevé la ampliación del número de días para el caso en que el disfrute tenga lugar fuera de determinadas fechas³⁷⁵.

Los convenios de Sevilla y Barcelona prevén que la incapacidad temporal sobrevenida durante las vacaciones permite la interrupción de las mismas y da derecho a su disfrute con posterioridad al alta.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Tanto el Convenio Nacional como el provincial de Jaén establecen la duración de las vacaciones en 30 días naturales, fijando el período de disfrute, el primero, entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre y el segundo, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Ambos convenios prevén que la hospitalización por tiempo superior a quince días interrumpe las vacaciones con carácter retroactivo desde el primer día de hospitalización, dando derecho a su disfrute posterior.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. El Convenio Nacional para el comercio de Flores y Plantas fija la duración en 31 días naturales (establece el convenio provincial de Zaragoza), garantizando que su disfrute tenga lugar en

³⁷⁵ Madrid (36 días si tienen lugar fuera de los meses de julio, agosto y septiembre), Alicante (aumenta 7 días si el disfrute no se realiza entre los meses de junio y septiembre) y Barcelona (un día por cada semana disfrutada fuera del período estival, navideño o de Semana Santa).

verano. Por otra parte, se prevé que la hospitalización del trabajador durante el período vacacional interrumpe el mismo, dando derecho a su posterior disfrute.

13.2. El Convenio Estatal de Producción y Venta de Plantas Vivas establece 30 días naturales de vacaciones, a disfrutar entre los meses de mayo y septiembre. Esa duración es superior si se fraccionan y una parte de las mismas se disfruta fuera del período de referencia.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial existente para Barcelona, Madrid y Valencia fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales.

14. 2. Estaciones de servicio

Tanto el Convenio Nacional para Estaciones de Servicio como el de la Comunidad Valenciana establecen la duración de las vacaciones en 30 días naturales, dando preferencia en cuanto a la fijación del disfrute al período comprendido entre los meses de junio y septiembre. El fraccionamiento en dos partes se configura en el Convenio Nacional como un derecho del trabajador.

15. GRANDES ALMACENES

En el Convenio Nacional de Grandes Almacenes, la duración de las vacaciones se establece en 31 días naturales, de los cuales, al menos 21 días se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional fija la duración de las vacaciones en 30 días naturales, dando preferencia a los meses de verano para su disfrute.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos establece que la duración de las vacaciones será de 30 días naturales ininterrumpidos, cuyo disfrute, en principio, tendrá lugar entre los meses de junio y septiembre. Admite la posibilidad de que las vacaciones tengan lugar en un período distinto, siempre que medie el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional existente fija la duración de las vacaciones en cuatro semanas.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Los convenios de este subsector también coinciden en establecer la duración del período vacacional en 30 días naturales. El inicio del cómputo en día laborable o diverso a domingo y/o festivo también está presente.

D) LICENCIAS

La regulación convencional sobre las licencias es enormemente variada. Con todo, es fácil constatar una clara tendencia a mejorar el régimen estatutario en la mayor parte de los convenios. Esa tendencia se manifiesta a través de dos líneas diversas:

a) En primer lugar, a través del establecimiento de supuestos no recogidos en el ET. Tales supuestos son, normalmente, la asistencia a boda de familiares, la necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora y la asistencia a consulta médica. Junto a estos supuestos más comunes, existen otros como la celebración de las bodas de plata del trabajador, la comunión de los hijos o la licencia para efectuar compras.

b) En segundo lugar, dicha tendencia también cabe apreciarla cuando se amplía la duración de las licencias previstas en el texto

estatutario o el presupuesto de hecho determinante de las mismas. En este último sentido, destaca la labor de ciertos convenios por reconocer a las parejas de hecho todas o algunas de las licencias previstas para las personas unidas por vínculo matrimonial (esta equiparación, en algunos casos, es tan sólo para parejas de hecho de distinto sexo); por otra parte, cuando la asimilación tiene un carácter parcial, es constatable la reticencia a reconocer la licencia de 15 días por matrimonio; finalmente, debe señalarse que en la mayor parte de convenios que contienen esta equiparación se fijan unas exigencias a efectos de acreditar la realidad de la convivencia o imponen que la misma tenga una determinada duración.

Al margen de la labor de mejora, algunos convenios tratan de concretar los derechos reconocidos en el ET. En este sentido, destacan aquéllos que precisan cuándo tiene lugar la ampliación por necesidad de desplazamiento de las licencias por nacimiento de hijo, fallecimiento y/o enfermedad grave de parientes, concretando que la misma tendrá lugar si aquél es fuera de la provincia o es superior a una determinada distancia kilométrica; también merecen ser resaltados los convenios que intentan concretar el alcance de las licencias por estudios.

Finalmente, entre las insuficiencias detectadas, se encuentran las siguientes:

a) En primer lugar, la relativa a las incorrecciones en que incurrían ciertos convenios al manejar las categorías civiles sobre el parentesco (afinidad, consanguinidad, los grados...).

b) En segundo lugar, debe advertirse que algunos convenios prevén ciertas licencias sólo en relación con determinados parientes, restringiendo el supuesto de hecho previsto en el ET; por otra parte, ciertos convenios indican que su regulación es en cómputo global más favorable que la estatutaria aunque en algún supuesto sean más restrictivos, con la intención de suplantar por completo las previsiones del ET³⁷⁶. Este tipo de previsiones son *ilegales*, pues el convenio puede mejorar ciertas licencias en favor de un grupo de sujetos restringidos pero no puede limitar aquello que prevé el ET como mínimo.

³⁷⁶ Así ocurre en diversos convenios de Guipúzcoa como el del comercio del metal, el de la piel o el de panadería.

c) Por último, dentro de este apartado de insuficiencias, debe señalarse que la regulación de los permisos por estudios experimenta en demasiadas ocasiones restricciones: ello sucede fundamentalmente con la licencia para acudir a los exámenes para la obtención del permiso de conducir; más grave es cuando lo que se limita es el número de horas o días para asistir a exámenes de enseñanzas oficiales encaminadas a la obtención de un título. Este tipo de restricciones también resultan *ilegales*.

La reseñada diversidad convencional aconseja que, en este punto, la exposición del contenido de los convenios se efectúe en la mayor parte de los subsectores mediante unas tablas que, en algún caso, irán acompañadas de ciertas precisiones relativas a determinadas aspectos de interés. En la confección de dichas tablas se han utilizado las abreviaturas siguientes:

B: Boda de parientes.

AP: Atención de asuntos propios que no admiten demora.

CM: Asistencia a consulta médica.

M: Matrimonio del trabajador.

N: Nacimiento de hijo.

F: Fallecimiento de parientes.

EG: Enfermedad grave de parientes.

T: Traslado de domicilio.

PH: Equiparación total o parcial de las parejas de hecho.

Tn: Por el tiempo necesario.

Las cifras que aparecen en la tabla se refieren a la duración en días de la licencia correspondiente; las cifras separadas por barra hacen referencia a que el número de días difiere en función del grado de parentesco; por último, las cifras que aparecen entre paréntesis aluden a la duración ampliada de la licencia, bien por mediar desplazamiento, bien por otras circunstancias.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La regulación de las licencias en este subsector, al margen de los convenios en los que no se dice nada (Valencia), remiten al ET

(Teruel) o reiteran lo dispuesto en dicho texto legal (Soria), es, en síntesis la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
La Rioja	1				15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Madrid	1(2)		Tn		15	3(6)	3(5)	3(5)	1	x
Murcia		1	Tn	x		6	6/3/1	6/3/1	1	x
Baleares		5	Tn	x	20	2(3)	2(5)	2(5)	2	
Navarra	1			x	17	3	4/2/1	2	1	x
Asturias	1	5			16	2	5	5	1	
Albacete						3(5)				
Almería		6			15	6	3/2(5)		1	
Ávila	1(2)		4		15	3(5)	3(4)		1	
Burgos	1				15	2(3)	3	2(3)		
Cáceres		Tn				6	3(5)	3(5)		
Ceuta	Tn				17	3	3(5)	3(5)	1	
Ciudad Real	1(2)	5	Tn		20	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Córdoba		Tn	Tn		15	7	5	5	3	
Cuenca						6				
Gerona							5	5		x
Granada	1(2)		Tn		20	5(7)	3/2(+2)	2(4)	2	
Guadalajara	1	5h/m			15	2(4)	2(4)	2(4)	1,5	
Guipúzcoa	1		Tn		18	3(6)	5-1(+)	3-1(+)	1	x
Huesca		1			15	6	5/2(+1)	5/2(+1)		
Las Palmas		1			15	4				x
Lérida		2								
Málaga	1	1	Tn		15	3	3(5)	3(5)	2	
Melilla		7			15	7	7	7		
Salamanca	1(3)	2			19	3(5)	2(4)		1	
Segovia										x
Toledo	1									
Valladolid	1(2)	x		x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Vizcaya	1				20	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Zamora	1(3)	1	Tn	x	15	4(2)	4/3(+2)	3(5)	2	

Por otra parte, debe señalarse que al menos 8 convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: cinco señalan que ello se producirá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia (Madrid, Baleares, Málaga, Vizcaya y Zamora); los otros tres establecen una escala kilométrica (Granada, Guipúzcoa y Valladolid).

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

La regulación de las licencias en este subsector es la que se detalla a continuación.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Tenerife	1	1			15+3	5(8)	5/3	2		
Pontevedra		4				5	5	5		

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Las previsiones convencionales sobre licencias en este subsector, al margen de un convenio que guarda silencio(Zaragoza) y otro que reproduce lo dispuesto en el ET(Barcelona), son las que se detallan a continuación.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Guipúzcoa	1(2)	5	10 h		20	3	5/3/2/1	5/3/2/1		
Madrid	1(2)			x	15	3(6)	3(5)	3(5)	2	

La duración ampliada de las licencias, en el convenio de Madrid, se produce cuando debe efectuarse un desplazamiento fuera de la comunidad. Por su parte, en el convenio de Guipúzcoa, las licencias por enfermedad y fallecimiento de ciertos parientes se amplían en tres días cuando se precisa realizar un desplazamiento superior a 150 Km.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En este subsector, al margen de dos convenios que guardan silencio sobre el tema(Madrid y Sevilla), la regulación de las licencias es, en síntesis, la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Álava	1		Tn		20	3		3(5)	1	x
Badajoz	1(2)	3	Tn		20	4	4/2(4)	4/2(4)	2	x
Guipúzcoa	1(2)		14h/a		20	3-5(6-8)	5/2(8/5)	3/2(6/5)	1	
Huelva	1		Tn		15	3(4)	3(4)(6)	3(5)	1	

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Jaén	1(2)				15	2(4)	3/2(5/4)	2(4)	1	
La Coruña		3			16	3(4)	3(4)/1	3(4)	2	
León	1			2			2(4)/1(2)			
Lugo					15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Orense			Tn		15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Palencia	1	5			15	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Pontevedra		2			15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)		
Toledo	1									
Valladolid	1(2)			x						
Vizcaya	2	Tn	Tn		20	3	6/3/2	3-5/3-4/2	1	
Zamora	1(2)			1	15	2(4)	2(4)/1	2(4)	1	

Por lo demás, debe señalarse que siete convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: tres señalan que ello se producirá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia(Huelva, Lugo y Pontevedra); los otros cuatro establecen una escala kilométrica(Guipúzcoa, Palencia, Valladolid y Zamora).

2.1.2 Minoristas

Entre los convenios del Comercio de Alimentación (minoristas), uno no dispone nada en relación con las licencias (Zaragoza); otro se limita a remitir la cuestión a la regulación contenida en el ET; en el resto la situación viene a ser la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1	5	Tn		20	2(4)	5	5/2(4)		
Cantabria	1	1			20	2(3-5)	7(8-10)/2(3-5)	2(3-5)/2		

Por lo demás, cabe resaltar que el convenio de Cantabria se detiene en concretar los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias, utilizando para ello una escala kilométrica.

2.1.3 Mayoristas

Las previsiones convencionales sobre las licencias en los convenios del Comercio de Alimentación(mayoristas) son, a grandes rasgos las que a continuación se exponen.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Alicante		1			15	2(5)	2(5)	2(5)	1	
Barcelona	1				15	2(4)	2(4)	2(4)	1	x
Murcia			Tn		17	3(5)	3/1(2-3)	3/1(2-3)		
Tarragona	1				20	2(4)	2(4)	2(4)		

Por lo demás, cabe resaltar que dos convenios se detienen en especificar los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias: el de Murcia señala que procederá la ampliación en el caso de que el desplazamiento sea fuera de la provincia; el de Tarragona, cuando se rebasen los 100 km.

2.1.4. Almacenes

Las previsiones convencionales sobre las licencias en el subsector del comercio de alimentación(almacenes) vienen a ser, a grandes rasgos, las que a continuación se detallan. No se incluye el convenio de Valencia pues tan sólo añade que el trabajador tendrá derecho a un día libre al año cuya fijación se hará de mutuo acuerdo con la empresa.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Cantabria	1	1			20	3	5/2(4)	5/2(4)	1	
Navarra	1				18	4	5/3/2/1	3/2	1	x
Castellón					20	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Zaragoza	1				15	2(4)	5/2(4)	2(4)	1	

Los convenios de Cantabria y Zaragoza se detienen en especificar los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias. En ambos casos se señala que ello tendrá lugar en los casos en que el desplazamiento sea fuera de la provincia. Por otra parte, el convenio de Cantabria amplía en un día las licencias por nacimiento, fallecimiento y enfermedad cuando el hecho causante coincide en viernes.

2.1.5. Supermercados y autoservicios

La regulación convencional sobre las licencias en este subsector es, en síntesis, la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Alicante					15	5(8)	5(8)	5(8)		
Barcelona	1				15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Burgos		1					3/2(4)			
Cádiz					15	5	4/3	1-5	2	
Castellón				x	15	2(4)	2(4)	2(4)	2	
Murcia					16	3(4)	3(4)	3(4)	1	
Navarra	1			x	16	3(5)	7/3(5)/2/1	3(5)/2(5)	1	x
Tarragona	1				20	2(4)	2(4)	2(4)		
Valencia						3(4)				
Zaragoza	1						5/2(4)			

Al menos tres convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: uno señala que ello se producirá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia(Castellón); los otros dos establecen una escala kilométrica(Barcelona y Tarragona).

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

El Acuerdo Marco sobre Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados, en relación con las licencias, reproduce las previsiones estatutarias. El mismo proceder se detecta en cinco convenios provinciales de pastelería³⁷⁷. En cuatro convenios no aparece ninguna referencia sobre el tema³⁷⁸, mientras cinco más se limitan a remitir a la regulación contenida en el ET³⁷⁹. La situación en los restantes es la que se describe a continuación.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1				17	4(6)	3(5)	3(5)	1	
Alava	1		Tn	x	18	2(4)	3(5)	2(4)	1	
Albacete						3(5)				
Alicante	1	3		x	15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Barcelona		1				3(5)	3(5)	3(5)	1	

³⁷⁷ Jaén, Tenerife, Segovia, Valencia y Murcia, con la salvedad de que este último para segundas o posteriores nupcias amplía la licencia por matrimonio a 20 días. En el de Tarragona, por cierto, las segundas o posteriores nupcias sólo dan derecho a 3 días.

³⁷⁸ Cantabria, Burgos, Lugo y Salamanca.

³⁷⁹ Guadalajara, León, Málaga, Melilla y Palencia.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Cádiz	1(3)			x	20	4(6)	3(5)/1(3)	4(6)/3(5)	2	
Ciudad Real	1	4	Tn		20	3(5)	2(5)	2(5)	2	
Córdoba	1				15	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Gerona					15	4-5	2(5)	4-5	1	
Guipúzcoa	1(4)		Tn	x	20	4-6(9)		5(8)/3(6)	1	x
La Coruña	1			x	15	3-4	3(4)/1	3(4)/1	1	
Las Palmas					18	5	5(7)/3/1	5(7)/3	1	
Lérida			Tn		20	4-5	2(5)	4-5		
Madrid						3				
Navarra	1			x	21	3(4-5)	6(7-8)	5(6-7)/3		
Pontevedra		1		x	15	5	5	5	1	
Sevilla					15	3(5)	3(5)/2	3(5)	1-2	
Tarragona			Tn		20*	4-5	2(5)	4-5		
Toledo					15	3(5)	3(5)	3(5)		
Valladolid	1		Tn			3(4)	3(4)	3(4)	2	
Vizcaya	1(2)			x	15	3	4(5)/3(4)	3	1	
Zamora					15	3	3	3	2	
Zaragoza				x	15	3	5/3	3	1	

Debe señalarse que seis convenios por lo menos concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: cuatro establecen que ello se producirá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia (Asturias, Cádiz, Las Palmas y Toledo); los otros dos establecen una escala kilométrica (Guipúzcoa y Valladolid).

2.3. Vinos, licores y similares

En este subsector, al margen de cuatro convenios que no recogen previsión alguna sobre las licencias (Burgos, Huesca, León y Madrid) y otros dos que reiteran o se remiten al ET (León y Valencia), la situación es la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1				15	2(4)	2(4)/1(2)	2(4)	1	
Álava	1				18	3	5/3/2(+2)	3(5)/2(4)	1	
Alicante	1			x	15	2(3)	3(5)	2(5)	2	
Baleares					19					

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Cantabria					20	3	5/2(4)		1	
Ciudad Real	1(2)		Tn		16	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Guipúzcoa	1(3)		Tn		20	4	7/4(6)/3(5)	4(6)/3(5)	1	
Lugo					15				2-4	
Pontevedra		1-5		x	15	5	2(5)/1	2(5)		
Valladolid	1		Tn		15	3	4(6)/2(4)	4(6)/2(4)	1	

Únicamente tres convenios concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias, utilizando para ello una escala kilométrica(Álava, Guipúzcoa y Valladolid).

2.4. Comercio de frutas y verduras

Junto al convenio provincial de Pontevedra, que se limita a reiterar las previsiones recogidas en el ET, la regulación de las licencias en este subsector es, a grandes rasgos, la que a continuación se señala.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1		Tn		20	2	5	5		
Alicante			Tn		15	5	5/3	5/3		
Barcelona	1				15					
Cádiz(cap.)	1(2)			x	15	4(5)	3(4)/2(3)	3(4)	2	
Cádiz Jerez)	1(2)			x	15	3(4)	3(4)	4(5)		
Cantabria					20	2	4/2	4/2		
Guipúzcoa	1		Tn		18	3-5(6-8)	3(6)	2(5)	1	
La Coruña					15	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Madrid	1(2)				15	3(6)	3(5)	3(5)	2	
Navarra	1				20	4	6/4	2	1	

El Convenio de Cantabria, por otra parte, amplía las licencias por nacimiento y fallecimiento en un día cuando el hecho causante acaece en viernes. Finalmente, debe señalarse que sólo dos convenios concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: uno, cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia(Madrid); el otro establece una escala kilométrica(Guipúzcoa).

2.5. Comercio de pescados y mariscos

En este subsector, junto a la regulación más o menos detallada sobre las licencias que ofrecen seis convenios, otros dos o nada dicen(Barcelona), o remiten al ET(Zaragoza). Respecto los primeros, las líneas generales de actuación son las que a continuación se ofrecen.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Cádiz					20	5	5/3		2	
Guipúzcoa	1(2)		Tn		21	5	2(4)	2(4)		x
La Coruña				x	16	7	7/5/2	7/5/2	1	
Madrid	1				15	3(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2	
Palencia										
Pontevedra	1			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1	

Sólo tres convenios concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: uno, cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia(Madrid); los otros dos establecen una escala kilométrica(Guipúzcoa y Pontevedra).

2.6. Comercio de canes y huevos

El convenio de Valencia para el comercio de carne, en lo relativo a las licencias, se limita a remitir a lo dispuesto en el ET; por otro lado, nada señalan sobre este tema los convenios de Valencia para el comercio de huevos y de Barcelona para el comercio de tocineros, carniceros y despojos.

2.7. Comercio de ganadería

Las previsiones en este subsector son las siguientes:

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Navarra	1				15	3(4)	2(4)	2(4)	1	x
Palencia	1			x	18					
Salamanca			Tn							

Sólo el convenio de Navarra especifica cuando tendrá lugar la ampliación por razones de desplazamiento de las licencias, utilizando para ello el módulo de rebasar la distancia de 50 Km.

2.8. Comercio de panadería

La regulación de las licencias en el subsector panaderías es, en síntesis, la que a continuación se detalla. Previamente, debe señalarse que siete convenios no contienen previsión alguna sobre este punto³⁸⁰ y otros seis se limitan a efectuar una remisión al ET³⁸¹.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1			x	20	3	3(6)	3(6)	1	
Álava	1		Tn	x	20	3-5(5)	5(8)/3(5)	3(5)	1	
Alicante				x	21	3(10)	3(10)	3(10)		
Almería					15	3-5	5			
Ávila	1(2)				15	4(5)	4(5)	4(5)	2	
Badajoz		5			15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Baleares					15	2(5)	2(5)	2(5)	2	
Barcelona	1					3(5)	3(5)	3(5)/2(4)	2	x
Cáceres	1	1		x	15	3(4)	3(4)/1	3(4)	1	
Cádiz	1(2)			x	15	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Cantabria	1(3)				15	3(4)	3(5)/2(4)	3(5)	1	
Castellón	1	4	Tn		15	2(5)	2(5)	2(5)	1	
Ceuta	1(5)/1			x	15	3(5)	3(5)/2	2(4)	1	
Ciudad Real	1		Tn		15	3(6)	3(6)	3(6)	2	
Córdoba					15	3	3	3(5)/3	2	
Granada			Tn		15	3(5)	3(5)/2(4)	3(5)/2(4)	1(3)	
Guadalajara	1(2)		Tn		15	3(4)	2(4)	2(4)	1	
Guipúzcoa	1		Tn		18	3-6(+1-2)	5/2/1(+)	3/2/1(+)	1	x
Huelva		2			15	3(5)	3(5)/2(4)	3(5)/2(4)	1	
Jaén		3			15	3(6)	3(6)	3(6)	2-3	x
La Coruña					15	4(6)	4(6)/1	4(6)	2	
Las Palmas					15	3(5)	5(7)/3(5)	3(5)/2(4)		
Lérida	1		Tn		15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Lugo					15	3(5)	3(5)		2	
Madrid	1	1			15	3	3(5)	3(5)	2	

³⁸⁰ Albacete, Cuenca, Huesca, La Rioja, Málaga, Soria y Valencia.

³⁸¹ Burgos, León, Orense, Tenerife, Valladolid y Segovia, si bien este último amplía la licencia por matrimonio en un día.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Melilla		1			15	6	5(7)	5(7)		
Murcia					15	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)		
Navarra	1(2)			x	20	3(6)	3(6)	3(6)	1	
Pontevedra	1	1	Tn		15		4/3/1	3	1	
Salamanca	1				15	3	3(5)	3(5)	2	
Sevilla				x	18	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Tarragona					15	3(5)	3(5)	3(5)		
Toledo	1									
Vizcaya	1				17	3(5)	7/2(4)	2(4)	1	
Zamora	1(2)	2	Tn		15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Zaragoza					15		3(5)	3(5)		

En el convenio de Alicante, de la ampliación a diez días de las licencias, los cuatro últimos son sin retribución. Por otra parte, debe destacarse que catorce convenios concretan los términos de cuándo procede ampliar por necesidades de desplazamiento la duración de las licencias: siete señalan que ello sucederá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia³⁸²; los otros siete establecen una escala kilométrica³⁸³.

3. COMERCIO DEL METAL

La regulación convencional sobre las licencias en el subsector del comercio del metal, al margen de los seis convenios que guardan silencio o remiten a las previsiones del ET³⁸⁴, es, a grandes rasgos, la siguiente.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Álava	1		Tn		20	3	3(5)	3(5)	1	
Alicante	1(2)	2	Tn	x	21	3(5)	3(5)/2(5)	2		
Badajoz	1	1	Tn	x	20	4(5)	4(5)	4(5)		
Barcelona	1				20	2(3)	3(6)	2(5)	1	
Burgos	1	1-5			15	1-5	1-5	1-5		

³⁸² Badajoz, Cádiz, La Coruña, Las Palmas, Madrid, Vizcaya y Zamora.

³⁸³ Asturias, Cantabria, Granada, Guipúzcoa, Murcia, Navarra y Zaragoza.

³⁸⁴ En el primer sentido, los convenios de Madrid, Tenerife, Sevilla y Zaragoza; en el segundo, el de Jaén. Por su parte, el de Valencia sólo regula los permisos no retribuidos.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Cádiz		5		x	15	5	5/4/3/1	1-5	2	
Cantabria	1				20	3(4-5)	7/3(+1-2)	3(4-5)	1	
Castellón		5			15	5	5	5		
Guipúzcoa	1		Tn		18	3-6(4-8)	5/2/1(+)	3/2/1(+)	1	x
Huelva	1	1		x		18	3(5)	3(5)	1	
La Coruña		2			15	1-5	1-5	1-5		
Las Palmas	1				15	3(5)	5/3/2	3	2(3)	
La Rioja	1			x	18	3	3/2	3		
León		1			15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Lugo	1				15	2(4)	2(4)	2(4)		
Navarra	1				20	2(4)	5/4/3/2+	3/2(4)	1	
Orense					15	6	2(4)	2(4)	2	
Palencia	1(2)				17	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Pontevedra		4		x	15	1-5	1-5	1-5	1	
Tarragona	1				17	2(4)				
Vizcaya	1(2)			x	20	5	3/2(4)	2(4)	1	
Zamora	1(3)		Tn	x	15	3	3(4)/2(3)	3(4)	2	

Tan sólo cuatro convenios del listado anterior concretan los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias(Alicante, Cantabria, Guipúzcoa y Zamora).

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Al margen del silencio que guarda el convenio de Madrid y la remisión al ET que efectúa el de Sevilla, la regulación de las licencias en este subsector sigue las siguientes líneas.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Asturias	1				15	3	3/1	2	1	
Las Palmas				x	15	4-8(6-10)	5/3/1	2	1	
Tenerife		3			15	3(5)	3(5)	3(5)		

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Junto al convenio de Jaén que no contiene previsión alguna sobre licencias y el de León que reproduce lo dispuesto en el ET, las previsiones de este subsector son las que aparecen en la tabla siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Álava	1		Tn		17	3	3(5)	3(5)	1	
Alicante	1	2	Tn	x	21	3(10)	4/3/2(+)	1-10		x
Badajoz	1(2)		Tn	x	20	4(5)	4(5)	4(5)	2	x
Barcelona	1				15	2(5)	2(5)	2(5)	1	
Burgos							3			
Cádiz			1-5	x	15	3	3(5)/2	1-5		
Cantabria	1				21	3(4-5)	3(4-5)	3(4-5)	1	
Castellón					15	3	3	3	1	
Guipúzcoa	1				18	3(6)	3(6)	2(5)	1	x
Huelva	1	1	x		15	3	3(5)	3(5)	1	
La Coruña		2								
Lugo					17	6	2(4)	4/2(4)	1	
Madrid	1			x	15	3(4)	3(4)	3(4)	2	
Navarra			Tn		20	4	5/2(5)	2(5)	1	x
Palencia		1								
Pontevedra		4		x			1-5	1-5		
Tenerife	1	1		x	15+3	4-6	5	3		
Sevilla		1								
Valencia						3(5)				
Vizcaya				x	20	2(4)	4/2(4)	2(4)	1	
Zaragoza	1									

Tan sólo tres convenios aclaran cuando se producirá la ampliación de la duración de las licencias por razones de desplazamiento(Cantabria, Guipúzcoa y Madrid).

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Las previsiones sobre este punto en los convenios del comercio de materiales para la construcción son las que se relacionan en la tabla siguiente. Dentro de la misma se han incluido las previsiones contenidas en el Convenio General de la Construcción.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Construcción	1(2)				15	2(4)	3(5)	2(4)	1	
Alicante					15	3(4)	3(4)/3(5)	3(4)	3	
Barcelona	1				15	2(5)	2(5)	2(5)		

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Cantabria	1				17	3	5/2	3/2		
Jaén	1(2)	1		x	15	3(6)	3(6)	3(6)	3	
La Coruña		2			20	3(5)	3(5)	3(5)	1	
León		5			15	2-5	3(5)/2(5)	2(5)	1	
Lugo	1(2)				15	3(5)	3(5)	2(4)	1	
Pontevedra		5								
Tarragona	1			x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Valencia		5			15	5	5	5		

Tan sólo el convenio de Barcelona especifica los términos de cuándo se procederá a ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias. El criterio escogido es el de que el desplazamiento sea fuera de la Comunidad Autónoma.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

La tabla siguiente recoge las líneas esenciales que sobre las licencias se contienen en los convenios del comercio de vidrio y cerámica y en los del comercio del vidrio plano. No se incluyen en la misma cuatro convenios, bien por no disponer nada sobre este punto(Valencia para vidrio y cerámica; Pontevedra para el vidrio plano), bien por limitarse a reproducir lo dispuesto en el ET(Alicante y Málaga, ambos para el vidrio plano).

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Vidrio y cer.										
Nacional	1		4 h/a	x	15	2(4-5)	2(4-5)	2(4-5)	1	
Madrid	1				15	3(4)	3(4)	3(4)	2	
Vidrio plano										
Las Palmas				x	15	5-10	3(5)/1	3.		

8. COMERCIO TEXTIL

En este subsector, junto a cuatro convenios que guardan silencio(Huesca, Orense, Valencia y Zaragoza³⁸⁵) y otro que remite al

³⁸⁵ El convenio de Zaragoza contiene una cláusula general de equiparación de derechos laborales entre parejas de hecho y parejas unidas por matrimonio.

ET(Lugo), las previsiones sobre las licencias son, en síntesis, las que a continuación se relacionan.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>.CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Álava	1		Tn		18	3	3(5)	3(5)		
Alicante			Tn	x	15		3(5)		2	x
Almería		6			15	2(5)	2(5)		1	
Badajoz	1	2	Tn		20	5	5/2(4)	5/2(4)	3	x
Barcelona	1				15	3(4)(5)	3(4)(5)	3(4)(5)		
Burgos	1					2(5)	3(5)/2(5)	2(5)		
Cádiz		5			20	5(7)	3(5)/2	1-5	2	
Cantabria	1				20	3	5/2(3)	5/2(3)	1	
Castellón	1		Tn				4		2	
Ciudad Real	1(2)	5	Tn		20	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Guipúzcoa	1		Tn		18	3-6(4-8)	5/2/1(+)	3/2/1(+)	1	x
Huelva	1	1			15	5	3(5)	5	1	
Jaén					20	2(5)	2(5)	2(5)	1	
La Coruña					15	2(5)	3(5)/2(4)	2(5)	2	
La Rioja	1				18					
León	1				15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Madrid	1				15	3(6)	3(5)	3(5)	1	
Navarra	1			x	15	3	6/3/1	2	1	
Palencia				x	17					
Pontevedra		3		x			5			
Tenerife	1	2		x	15+3	5-8	5	3		
Sevilla		1								
Tarragona		3			15	3-5		3		
Vizcaya	1(2-3)	Tn		x	20	3	6/2(4)/2	4/3/2/1	1	
Zamora	1(2)	1	Tn	x	15+2	4(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2	

Finalmente, debe señalarse que por lo menos ocho convenios especifican los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias³⁸⁶.

³⁸⁶ Barcelona, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Madrid, Vizcaya y Zamora.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

En este subsector, seis convenios no contienen previsión alguna relacionada con las licencias³⁸⁷ y dos se limitan a remitir a lo dispuesto en el ET³⁸⁸. En los restantes, la situación viene a ser la siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Calzado y piel										
Alicante		1			15	5(8)	5(8)	5		
Badajoz	1	2	Tn		15	5	5/2(4)	5/2(4)	3	x
Cantabria					15	3	3(4)/2(4)	3(4)/2(4)	1	
Tenerife	1	2			17+3	5-8	1 mes/5	3-2		
Vizcaya	1		Tn		18	4	5/3/2+2	3(5)/2(4)		
Piel										
Cádiz				x	18	5	3(5)/3	2(3)		
Guipúzcoa	1		Tn	x	18	3-6(4-8)	5/2/1(+)	3/2/1(+)	1	x
La Coruña		2			16	2(4)	2(4)	2(4)		
Madrid	1(2)		Tn		15	3(5)	3(5)	3(5)	2	
Navarra	1				15	3	3(4-5)/2	2(4-5)	1	
Palencia	1				16					
Pontevedra		3		x	15	5	1-5	1-5		
Zamora	1(3)	1	Tn	x	15+2	4(6)	4(6)/3(5)	3(5)	2	
Calzado										
Álava	1		Tn		18	3	3(5)	3(5)		
Burgos	1	1 h/s		x		2(3)	3	2(3)		
Huelva	1			x	15	5	3(5)	5		
Jaén Zaragoza	1				20	2(5)	2(5)	2(5)	1	
Curtidos										
Alicante	1	1	Tn	x	15	5(8)	5(8)/1	3		

De todos estos convenios, tan sólo cuatro precisan los términos de cuándo procede ampliar por razones de desplazamiento la duración de las licencias³⁸⁹.

³⁸⁷ Se trata de los convenios de Barcelona y Lugo para el comercio de calzado y piel; los convenios de Huelva, Orense y Valencia para el comercio de la piel y el convenio de Valencia para el comercio de curtidos.

³⁸⁸ Se trata del convenio de León para el comercio de la piel y del convenio de Valencia para el comercio del calzado.

³⁸⁹ Se trata de los convenios para el comercio de la piel de Guipúzcoa, Madrid y Zamora y del convenio para el comercio del calzado de Huelva.

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

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

En relación con las licencias, el Convenio Nacional sobre el Comercio de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (mayoristas) reitera las previsiones estatutarias, añadiendo a las mismas solamente la licencia de un día por boda de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos. Por su parte, los convenios provinciales para el comercio de productos químicos e industriales (mayoristas) contienen las estipulaciones recogidas en la tabla. Finalmente, debe señalarse que el convenio de Sevilla para el comercio de abonos remite en este punto al ET.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Alicante		1	Tn						2	x
Cantabria	1			x	17	5	5/3(5)/1	3	2	
Navarra	1			x	17	3(5)	5(7)/2(4)	2(4)	1	x

El convenio de Navarra especifica que la prolongación de las licencias por razones de desplazamiento se producirá cuando se tenga que recorrer una distancia superior a 75 Km.

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

El Convenio Nacional, en lo relativo a las licencias, remite a la legislación vigente. El convenio provincial de Palencia sólo regula los permisos sin sueldo. En los otros convenios provinciales, la situación es la siguiente.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Navarra	1			x	15	3	6/2/1	2		
Vizcaya	1			x	20	2(5)	2(5)	2(5)	1	

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayorista)

El Convenio Nacional existente mejora la regulación estatutaria sobre las licencias: por un lado, al elevar las de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave a tres días ampliables a cinco si media desplazamiento; por otro, al introducir la licencia de un día por boda de hijos, padres o hermanos.

10.4. Oficinas de farmacia

En este subsector, la regulación de las licencias es, en síntesis, la que se recoge en la tabla siguiente.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Nacional	1		Tn		20	3-5	3(5)	5		
Asturias	1	5		x	20	2-5	1-5	1-5		
Alicante	1		Tn		20	5	3(5)	5		
Barcelona	1	2		x	15		4	3	1	
Cádiz			Tn	x	20	4	3		2	
Guipúzcoa	1				17	3 ó 6 m/t	3(4)	2 ó 4 m/t		
Vizcaya	1				15	2-4	3	3	1	

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

La tabla siguiente recoge las previsiones que sobre licencias se contienen, por un lado, en los convenios para la Industria Fotográfica (Nacional) y para el comercio de artículos fotográficos (Barcelona) y, por otro, en los convenios sobre el comercio de óptica. Dentro de este último grupo, el convenio de Burgos guarda silencio sobre este punto.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Fotografía										
Nacional	1	1	Tn		15	2(5)(6)	2(5)(6)	2(5)(6)	1	x
Barcelona	1				16	4(6)	4(6)	4(6)	2	

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Óptica										
Alicante					15	3(4)	3(4)	3(4)	2	
Barcelona	1			x	15	2	2	2(3)	2	x
Madrid	1		16h/a	x	15	2(4)	2(4)	2(4)	1	
Sevilla		5		x	15	3(5)	3(5)	3(5)	1	
Zaragoza										x

El Convenio Nacional de la Industria Fotográfica aclara cuando se producirá la ampliación de la duración de las licencias por razones de desplazamiento. Por su parte, la equiparación de las parejas de hecho, contenida en el convenio de Barcelona para el comercio de óptica, opera sólo para las de distinto sexo.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

En este subsector, el panorama es el que se ofrece a continuación.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Nacional	1	Tn			15	2(5)	2(5)	2(5)	2	x
Jaén		5			15		5			

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

A diferencia de los convenios estatales sobre comercio de flores y plantas y de plantas vivas, nada dice sobre las licencias el convenio de Zaragoza para el comercio de flores y plantas.

Convenio	B	AP	CM	Otros	M	N	F	EG	T	PH
Flores y Plantas	1				15	3(5)	3(5)	3(5)	1	x
Plantas Vivas	1(2)				15	2(4)	2(4)	2(4)	1	

En ambos convenios se concreta cuando procede ampliar por razones de desplazamiento las licencias reconocidas: como regla general se establece que ello sucederá cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia; de ello se separa, en el convenio para el comercio de flores y plantas, las licencias por fallecimiento y enfer-

medad, que se amplían en función de la distancia kilométrica realizada.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

El Convenio Interprovincial sobre Comercio de Combustibles Sólidos no prevé nada en relación con las licencias.

Por su parte, el Convenio Nacional para Estaciones de Servicio viene a mejorar en este punto la regulación estatutaria: por un lado, recoge el supuesto de asistencia a boda de parientes (uno o dos días); por otro, amplía las licencias de nacimiento, fallecimiento y enfermedad grave a cuatro días, prorrogables a siete si media desplazamiento. El convenio de la Comunidad Valenciana reproduce en este punto lo establecido en el Convenio Nacional

15. GRANDES ALMACENES

El Convenio Nacional de Grandes Almacenes incluye tres categorías de licencias no previstas en el ET: a) el tiempo necesario para asistir a consultorio médico; b) hasta cinco días para atender asuntos propios que no admiten demora; c) la de un día por matrimonio de pariente dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad. Respecto las previstas en el ET, mejora la de nacimiento de hijo y las de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, al elevarlas a tres días ampliables a cinco si se precisa desplazamiento.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administraciones de Loterías sólo añade a las previsiones estatutarias una licencia por asuntos propios de 3 días.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos reproduce lo dispuesto en el texto estatutario sobre licencias.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional existente remite al ET en lo relativo a las licencias.

19. COMERCIO DE MATERIALES ELÉCTRICOS

En este subsector, la regulación de las licencias es, en síntesis, la que se detalla en la tabla siguiente.

<i>Convenio</i>	<i>B</i>	<i>AP</i>	<i>CM</i>	<i>Otros</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>EG</i>	<i>T</i>	<i>PH</i>
Asturias	1				15	3	3/1	2	1	
Sevilla				x	15+2	5(7)	5(7)/2(4)	4(6)		

Capítulo VIII

LAS SUSPENSIONES DEL CONTRATO Y LAS EXCEDENCIAS

Las previsiones convencionales sobre esta materia son escasas y casi siempre se circunscriben a la suspensión del contrato por cumplimiento del servicio militar (en adelante, SM) o prestación social sustitutoria (en adelante, PSS) y a las excedencias. Incluso dentro de estos aspectos, a menudo los convenios se limitan a reproducir lo dispuesto en el ET. Por otra parte, bien que de manera aislada, algún convenio contiene referencias a los «expedientes de crisis», ahora bien, tales previsiones serán objeto de tratamiento cuando se aborden los contenidos convencionales sobre la extinción del contrato. Por tanto, la atención se centrará en las materias mencionadas en primer lugar.

a) Las disposiciones negociales en el sector del comercio relacionadas con el SM/PSS pueden sistematizarse del siguiente modo: en primer lugar, por ser las más frecuentes, estarían aquellas disposiciones que reconocen al trabajador algún tipo de derecho de contenido económico, generalmente, la percepción de pagas extra; en segundo lugar, aquéllas que amplían el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso; finalmente, en algún caso se fijan determinadas garantías dirigidas a posibilitar que el trabajador, si así lo desea, pueda, con carácter general o durante los permisos, continuar desarrollando su actividad laboral.

b) Entre las diversas modalidades de excedencias, con toda seguridad, la excedencia voluntaria es la que un mayor interés despierta entre los agentes negociales, a juzgar por el número de pre-

visiones que sobre la misma pueden encontrarse en los convenios. Ello no quiere decir que no existan convenios en los que se aborda la regulación de otros tipos de excedencias como la forzosa o la motivada por razones de maternidad. Las líneas «maestras» de esta categoría de previsiones son las que se indican a continuación.

- En relación con la excedencia voluntaria, la negociación colectiva incide, fundamentalmente, en los aspectos siguientes:

En primer lugar, en la delimitación del reconocimiento del derecho. En este sentido, algunos convenios exigen que el trabajador tenga una antigüedad de dos años para solicitar el pase a esta situación, cuando el ET sólo exige uno; por contrapartida, la posibilidad de disfrutar de una nueva excedencia suele reconocerse en términos más favorables, rebajando el transcurso de cuatro años desde la excedencia anterior que impone el texto estatutario a dos/tres años, si bien, en algún supuesto, se eleva a cinco. Ocasionalmente, los convenios fijan un porcentaje máximo de trabajadores que pueden encontrarse en excedencia a un mismo tiempo. Todas estas previsiones que suponen una restricción del derecho previsto en el ET son *ilegales*.

En segundo lugar, la negociación también incide en lo relativo a la duración del período de disfrute. Así, el plazo de entre dos y cinco años establecido por el artículo 46.2 ET se modula en el sentido siguiente: por un lado, se reconoce la posibilidad de solicitar excedencias de duración inferior a dos años, lo que debe entenderse en todo punto lícito; por otro, no faltan ejemplos de convenios en los que se reduce la duración máxima, disposiciones éstas de *legalidad más que dudosa*.

En tercer lugar, los convenios contienen algunas menciones sobre los derechos del trabajador excedente: el más regulado es el de reingreso; en relación con el mismo, llaman la atención aquellas cláusulas que imponen al trabajador la obligación de solicitar el mismo con anterioridad a finalizar el período de excedencia, so riesgo de perder su derecho.

- En lo concerniente a las otras excedencias, la tendencia es reproducir total o parcialmente las previsiones contenidas en el texto estatutario. Algunas veces se alteran los términos del ET, no siempre de forma correcta: existe más de un convenio que reduce la duración de la excedencia por maternidad o restringe los derechos del trabajador durante dicha situación. Este tipo de previsiones son *ilegales*.

Las consideraciones siguientes se centrarán en los puntos señalados anteriormente, si bien, caso de existir alguna otra previsión relacionada con otras situaciones suspensivas del contrato, será puesta de relieve.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

En relación con el SM/PSS, al menos 20 convenios reconocen el derecho del trabajador en tal situación a percibir las pagas extra de verano y Navidad¹, si bien, en ocasiones, ello se limita al trabajador que lleve en la empresa un determinado período de tiempo; por otra parte, dos convenios garantizan al trabajador en el que concurren ciertas circunstancias la percepción de todo o parte del salario mensual². Finalmente, en un total de siete convenios se modifica el plazo con que cuenta el trabajador para reincorporarse al puesto de trabajo tras la finalización del SM/PSS³.

En lo relativo a las *excedencias* las previsiones convencionales son más escasas y, normalmente, se limitan a reiterar lo establecido en el ET. A veces se mejora la regulación de la excedencia voluntaria, bien ampliando el período de disfrute (Barcelona, Córdoba, Granada y Guipúzcoa), bien con la posibilidad de disfrutar una nueva excedencia (Córdoba). Los convenios de Madrid y Melilla mejoran la excedencia por maternidad al ampliar el tiempo de reserva del puesto de trabajo originario.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

En relación con el SM/PSS, el convenio de Tenerife reconoce el derecho a percibir dos pagas extra.

¹ Almería, Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, La Rioja, Lérida, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Valladolid, Vizcaya y Zamora.

² Madrid y Córdoba.

³ Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Segovia, Valladolid y Zamora.

En cuanto a las *excedencias*, el convenio de Tenerife amplía el período de duración de la excedencia voluntaria (de 6 meses a 5 años) y el de Pontevedra, en relación con la excedencia por maternidad, extiende la reserva del puesto de trabajo a toda su duración.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

En relación con el SM/PSS, los convenios de Barcelona, Guipúzcoa y Madrid recogen el derecho a percibir pagas extra; adicionalmente, el de Madrid atribuye a los trabajadores con cierta antigüedad y con determinadas cargas familiares el derecho a seguir percibiendo el salario durante el período de suspensión por esta causa.

En cuanto a las *excedencias*, el convenio de Barcelona reproduce la regulación estatutaria sobre la excedencia por maternidad; por otro lado, el convenio de Madrid concreta, al hilo de la voluntaria, que la solicitud de reingreso debe solicitarse con anterioridad a la finalización del disfrute, de lo contrario el trabajador causará baja.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1.- Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En este subsector, ocho convenios sobre diecisiete se refieren al SM/PSS: en seis se reconoce el derecho a la percepción de pagas extra, bien de modo incondicionado (Guipúzcoa), bien si el trabajador cuenta con una determinada antigüedad en la empresa (Álava, Madrid, Pontevedra, Vizcaya y Zamora); por otra parte, el convenio de Madrid reconoce el derecho al salario mensual en determinadas circunstancias; finalmente, al menos cinco convenios amplían el plazo para la reincorporación a dos meses⁴.

En lo relativo a las *excedencias*, las pocas previsiones convencionales giran, normalmente, en torno a la excedencia voluntaria: a veces se amplía el período de disfrute (Álava, Guipúzcoa, Orense,

⁴ Álava, Guipúzcoa, Orense, Pontevedra y Zamora.

Pontevedra); por otra parte, en el convenio de Badajoz se establece que no pueden disfrutarla a un mismo tiempo más del 3 % de la plantilla.

2.1.2. *Minoristas*

Ningún convenio contiene previsiones relativas al SM/PSS.

En cuanto a las *excedencias*, el convenio de Asturias amplía el período de duración de la excedencia voluntaria y lo establece entre uno y cinco años; por otra parte, el mismo convenio fija que para el disfrute de una nueva excedencia deben transcurrir cinco años (en el ET son cuatro).

2.1.3. *Mayoristas*

En relación con el SM/PSS, los convenios de Alicante y Barcelona prevén el derecho del trabajador a percibir pagas extra.

Por otra parte, el convenio de Tarragona, en relación con las *excedencias*, establece que el período de duración de la voluntaria será de entre uno y cinco años y que para un nuevo disfrute deben transcurrir al menos cinco años.

2.1.4. *Almacenes*

En relación con el SM/PSS, los convenios de Navarra y Zaragoza reconocen el derecho del trabajador a percibir dos pagas extra.

En relación con las *excedencias*, los convenios de Cantabria y Zaragoza alteran los períodos de duración de las de carácter voluntario, situándolos, el primero, entre uno y cinco años, y el segundo entre uno y tres años.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

Las previsiones convencionales sobre el SM/PSS son muy escasas; únicamente el convenio de Alicante reconoce el derecho del trabajador a percibir dos pagas extra.

Lo mismo sucede con las relativas a las *excedencias*. Al respecto, al margen de reiteraciones de lo ya dispuesto en el ET, el convenio de Murcia modifica los períodos de duración de la excedencia voluntaria y los sitúa entre uno y tres años; por otra parte, el convenio de Zaragoza reconoce una excedencia especial cuya duración es de entre 30 y 180 días.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

En relación con el SM/PSS, veinticuatro convenios, además del Acuerdo Marco, guardan silencio; otros dos (Tenerife y Toledo) reiteran lo establecido en el ET; finalmente, por lo menos trece contienen alguna previsión al respecto. Dentro de éstos, la mayor parte se refiere al derecho de los trabajadores a percibir pagas extra, limitándose en bastantes casos tal percepción al supuesto de que el trabajador tenga una determinada antigüedad en la empresa (Alicante, Gerona, La Coruña, Las Palmas, Lérida o Vizcaya). Finalmente, debe señalarse que han sido detectados dos convenios en los que se amplía el plazo que tiene el trabajador para solicitar el reingreso a dos meses (Las Palmas y Valladolid).

Las cláusulas sobre *excedencias* son aún más escasas, pues están presentes tan sólo en once convenios. Al margen de las que se limitan a reiterar lo dispuesto por el texto estatutario, es posible apreciar las líneas de actuación siguientes: en primer lugar, en algunos casos se modifica el período de duración previsto en el ET para la excedencia voluntaria⁵; en segundo lugar, también en relación con la excedencia voluntaria, algunos convenios modifican el presupuesto de su concesión, bien de la primera, exigiendo que el trabajador lleve dos años de servicio en la empresa (Asturias, lo que constituye una restricción de lo previsto en el ET), bien de las posteriores, permitiendo una nueva solicitud tras el transcurso de sólo dos años (Madrid y Zaragoza); finalmente, el convenio de Valladolid exige que en las excedencias voluntarias el reingreso debe solicitarse antes de que expire el plazo de duración de la misma.

⁵ Madrid lo fija entre 18 meses y cinco años; Valladolid, entre uno y cinco años; lo mismo hace el convenio de Pontevedra que, además, permite su concesión por períodos de duración inferior al año, igualmente, el convenio de Tarragona prevé una excedencia voluntaria cuya duración oscila entre siete meses y un año.

2.3. Vinos, licores y similares

Un total de siete convenios prevén el derecho del trabajador que se encuentra cumpliendo con el SM/PSS a percibir una (Baleares), dos medias (Ciudad Real y Guipúzcoa), dos (Alicante, Huesca y Valencia) o tres pagas extra (Madrid), limitándose, en algunos casos, a que el trabajador tenga una determinada antigüedad (Alicante, Baleares y Huesca) o esté casado (Valencia). Sólo el convenio de Huesca modifica el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso, ampliándolo a dos meses.

En relación con las *excedencias*, al margen de dos convenios que reproducen previsiones estatutarias (Pontevedra y Valladolid), cabe resaltar las previsiones que sobre excedencia voluntaria se contienen en dos convenios, Alicante y Guipúzcoa. El primero altera los presupuestos de concesión, por un lado, al exigir que el trabajador lleve por lo menos dos años de servicios en la empresa; por otro, al rebajar a tres años el tiempo que debe haber transcurrido desde la excedencia anterior para un nuevo disfrute; finalmente, señala que la concesión no podrá afectar al mismo tiempo a más del 2 % de la plantilla y que el reingreso debe solicitarse con 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. El convenio de Guipúzcoa, por su parte, amplía el período de disfrute y lo fija entre uno y cinco años. Finalmente, este último convenio reduce la duración prevista en el ET para la excedencia por maternidad a dos años.

2.4. Comercio de frutas y verduras

Son seis los convenios que reconocen el derecho del trabajador a percibir pagas extra durante el SM/PSS, bien de forma incondicionada (Cádiz capital y Madrid para patatas), bien sólo si reúne una determinada antigüedad (Barcelona, Jerez, Guipúzcoa y Madrid). Sólo un convenio amplía el plazo con que cuenta el trabajador para la reincorporación tras finalizar sus obligaciones (Madrid).

En relación con las *excedencias*, una vez más la tendencia general es el silencio, la remisión o la reiteración de lo dispuesto en el ET. De la anterior regla general se apartan sólo cuatro convenios que contienen previsiones relacionadas con la excedencia

voluntaria, modificando su duración ⁶ o el presupuesto de concepción ⁷.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

En relación con el SM/PSS, sólo los convenios de La Coruña y Pontevedra prevén el derecho del trabajador a percibir dos pagas extra. Por otra parte, estos mismos convenios proceden a ampliar el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar su reingreso, fijándolo en dos meses.

Por lo que respecta a las *excedencias*, las previsiones son igualmente escasas. En efecto, por un lado, dos convenios exigen, en relación con la voluntaria, que el reingreso se tiene que solicitar antes de que expire la misma (Cádiz y Madrid); por otro lado, el convenio de Madrid modifica los períodos de duración y los fija entre uno y cinco años; finalmente, en relación con la excedencia por maternidad, el convenio de Madrid reduce de modo ilegal su duración a dos años.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Los convenios de Barcelona para el comercio de tocineros, carniceros y despojos, de Valencia para carnes y de Valencia para huevos no prevén nada en relación con el SM/PSS.

En relación con las *excedencias*, el convenio de Barcelona citado se limita a remitirse al ET, mientras que los de Valencia guardan silencio.

2.7. Comercio de ganadería

En este subsector existe un silencio general sobre SM/PSS y una mera remisión al ET en lo relativo a las *excedencias* en el convenio de Salamanca.

⁶ Asturias y Cádiz, de uno a cinco años; Alicante, de tres meses a tres años.

⁷ El convenio de Jerez exige que el trabajador lleve dos años en la empresa, mientras el ET sólo exige uno; por otra parte, para una excedencia posterior reduce a tres años el tiempo que debe mediar entre la nueva solicitud y la anterior.

2.8. Comercio de panadería

Entre los convenios correspondientes al subsector del comercio de panaderías sólo una cuarta parte contiene alguna indicación relacionada con el SM/PSS. La más común es la relativa al reconocimiento del derecho del trabajador a percibir pagas extra⁸, limitado casi siempre a aquéllos que tengan una determinada antigüedad en la empresa; por otra parte, dos convenios amplían el plazo que tiene el trabajador para solicitar el reingreso (Baleares y Guipúzcoa); finalmente, un convenio reconoce el derecho del trabajador a trabajar durante los permisos (Jaén) y otro el relativo a que la empresa adopte las medidas oportunas que permitan compatibilizar el cumplimiento del deber con el trabajo (Navarra).

En cuanto a las *excedencias*, al margen del silencio, reiteraciones o remisiones al ET, las novedades son pocas y en su mayor parte relacionadas con la excedencia voluntaria: incide en el presupuesto los convenios de Alicante (fija un porcentaje) y Guadalajara (el trabajador debe llevar dos años de servicio); modulan la duración los de Alicante, Málaga y Jaén (6 meses-5 años) y los de Cádiz o Guipúzcoa (1-5 años); exigen solicitar el reingreso con anterioridad a la finalización del período de excedencia los convenios de Alicante, Cádiz, Guadalajara, Jaén y Salamanca.

Por otra parte, llama la atención la reducción que de la excedencia por maternidad hace el convenio de Guipúzcoa, fijándola en dos años.

3. COMERCIO DEL METAL

Alrededor de la mitad de los convenios del comercio del metal contienen disposiciones relativas al SM/PSS: en trece convenios se reconoce el derecho del trabajador a percibir pagas extra⁹, bien con carácter general, bien limitado al trabajador que acredite una determinada antigüedad en la empresa; siete convenios amplían el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso en la empresa¹⁰; finalmente, el convenio de Cantabria reconoce el dere-

⁸ Álava, Alicante, Ávila, Guipúzcoa, Lérida, Lugo, Murcia, Soria o Toledo.

⁹ Álava, Alicante, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Rioja, Madrid, Sevilla y Vizcaya.

¹⁰ Álava, Barcelona, Cantabria, Castellón, Guipúzcoa, Pontevedra y Sevilla.

cho a trabajar durante los permisos de duración superior a quince días.

Las previsiones convencionales sobre *excedencias* siguen las mismas tendencias que en los demás subsectores: regulación escasa con especial atención a la de carácter voluntario, encontrando el mismo tipo de mejoras y de deficiencias. Llama la atención la regulación de carácter restrictivo que contiene el convenio de Las Palmas sobre la excedencia por maternidad.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Únicamente el convenio de Madrid se refiere a la suspensión del contrato derivada del SM/PSS, reconociendo el derecho del trabajador en suspenso a percibir pagas extra siempre que tenga una determinada antigüedad en la empresa.

Nada a destacar de las previsiones que sobre las *excedencias* contiene el convenio de Madrid.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Más de un tercio de los convenios de este subsector contienen referencias a la suspensión del contrato derivada del cumplimiento del SM/PSS¹¹; en general, estas previsiones giran en torno al reconocimiento del derecho a percibir pagas extra, ya sea de modo incondicionado o sólo para los trabajadores que lleven en la empresa un tiempo determinado; en algún caso se modula el número de pagas en función de que el trabajador esté casado o no (Cádiz y Vizcaya). Sólo el convenio de Huelva amplía el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso, fijándolo en dos meses. Finalmente, debe destacarse que el convenio de Cantabria atribuye al trabajador en suspenso el derecho a trabajar durante los permisos de duración superior a quince días.

En relación con las *excedencias*, la regulación es más bien escasa y sigue las mismas tendencias que las seguidas por los conve-

¹¹ Alicante, Burgos, Cádiz, Cantabria, Huelva, Lugo, Navarra y Vizcaya.

nios de los otros subsectores: silencio o reiteración de lo previsto en el ET y predominio de las previsiones relativas a la excedencia voluntaria, alterando sus presupuestos (por ejemplo, Alicante limita al 3 % el número de trabajadores que pueden estar en excedencia) o la duración (Alicante y Madrid fijan un período de entre uno y cinco años; Vizcaya establece la duración máxima en tres años).

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

En este subsector, cuatro convenios contienen previsiones relacionadas con el SM/PSS: en tres se reconoce el derecho a la percepción de pagas extra, bien que limitado al trabajador que tenga una determinada antigüedad (Barcelona, La Coruña y Valencia); sólo un convenio amplía el plazo con que cuenta el trabajador para reincorporarse al trabajo (Valencia); finalmente, el convenio de Jaén reconoce el derecho del trabajador a prestar servicios durante los permisos.

Por otra parte, el Convenio General de la Construcción contiene una regulación más detallada sobre la suspensión del contrato por fuerza mayor.

En lo relativo a las *excedencias*, los pocos convenios que introducen alguna novedad, generalmente lo hacen en relación con la voluntaria, alterando los presupuestos de hecho (Alicante, al establecer que corresponde a los trabajadores con más de dos años de servicios y permitir una nueva después del transcurso de dos años desde la anterior); modificando el período de duración (Construcción y Jaén); o exigiendo que el reingreso se solicite con anterioridad a la finalización del período de excedencia (Jaén). Por otra parte, el Convenio General de la Construcción sólo reconoce un año para la excedencia por maternidad.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio de vidrio, cerámica y extractivas

En relación con el SM/PSS, el Convenio Nacional reconoce el derecho de los trabajadores a incorporarse a la empresa durante los

permisos de duración superior al mes; por su parte, el convenio de Madrid reconoce el derecho a percibir pagas extra, siempre que el trabajador tenga una determinada antigüedad.

Sólo el convenio de Madrid incluye en su clausulado previsiones sobre las *excedencias*, si bien no añaden nada a lo previsto en el ET.

7.2. Comercio del vidrio plano

Los convenios de Alicante y Madrid contienen previsiones relacionadas con la suspensión del contrato a causa del SM/PSS: ambos prevén el derecho a percibir pagas extra, total o parcialmente, si bien el de Madrid sólo lo reconoce a los trabajadores que tengan una determinada antigüedad y que además estén casados; por otra parte, el de Alicante atribuye al trabajador el derecho a incorporarse a la empresa durante los permisos.

8. COMERCIO TEXTIL

El análisis de los convenios colectivos pertenecientes al subsector del comercio textil evidencia que un importante número de convenios (diecisiete) contiene previsiones relativas al SM/PSS¹². Todos estos convenios reconocen el derecho del trabajador a percibir pagas extra, bien de forma incondicionada (Madrid), bien si el sujeto cuenta con una determinada antigüedad (Cantabria o Tarragona); en algún caso, incluso, influye que el trabajador tenga responsabilidades familiares (Cádiz, Tenerife o Vizcaya). Ocho convenios amplían el plazo con que cuenta el trabajador para solicitar el reingreso y lo sitúan en dos meses desde la finalización del SM/PSS¹³. Finalmente, debe indicarse que dos convenios reconocen el derecho del trabajador a desarrollar su trabajo durante los permisos que tienen una cierta duración (Madrid y Palencia).

Las previsiones convencionales sobre *excedencias* siguen las mismas tendencias que en los demás subsectores: regulación esca-

¹² Álava, Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Huelva, La Rioja, Lugo, Madrid, Palencia, Tenerife, Tarragona, Vizcaya y Zamora.

¹³ Álava, Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Palencia, Vizcaya y Zamora.

sa con especial atención a la de carácter voluntario, encontrando el mismo tipo de mejoras y de deficiencias.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Son tres los convenios que prevén algo sobre el SM/PSS (Alicante, Cantabria y Vizcaya). En todos ellos se reconoce el derecho del trabajador a la percepción de pagas extra, incondicionadamente (Alicante), dependiendo del tiempo de vinculación en la empresa (Cantabria) o de éste y de las cargas familiares (Vizcaya). La ampliación del plazo para la reincorporación sólo está presente en el convenio de Vizcaya.

Las previsiones sobre *excedencias* son más abundantes, pues aparecen en casi todos los convenios a excepción del de Lugo. Las líneas de regulación no difieren de las de otros subsectores. Destaca el convenio de Alicante que únicamente acepta una excedencia voluntaria a lo largo de la carrera laboral del trabajador.

9.2. Comercio de la piel

Las previsiones sobre el SM/PSS están presentes en cuatro convenios. De ellos, tres reconocen el derecho a percibir las pagas extra, bien de modo incondicionado (Valencia), bien en función de la antigüedad del trabajador en la empresa (Cádiz y Zamora). Por su parte, el convenio de La Coruña atribuye al trabajador el derecho a percibir durante este tiempo el 25 % del salario anual. La ampliación a dos meses del plazo para solicitar la reincorporación aparece en dos convenios (Valencia y Zamora).

En relación con las *excedencias*, las previsiones son igualmente escasas, pues sólo aparecen en tres convenios (Guipúzcoa, León y Madrid). El de León señala, en relación con la excedencia por maternidad, que la reincorporación se producirá en todo caso en el mismo puesto de trabajo, lo que supone una mejora del régimen estatutario; los otros dos convenios se centran en la voluntaria y destacan por imponer la obligación de solicitar el reingreso con anterioridad a la finalización de la excedencia, so pena de perder el derecho.

9.3. Comercio del calzado

En este subsector, son tres los convenios que reconocen el derecho del trabajador a percibir pagas extra durante el SM/PSS (Álava, Huelva y Valencia).

En lo relativo a las *excedencias*, las únicas novedades las aporta el convenio de Jaén que, por un lado, amplía el período de duración de la excedencia voluntaria y lo sitúa en un período de entre uno y cinco años; por otro lado, exige que la solicitud de reincorporación se efectúe con anterioridad a la finalización de la excedencia.

9.4. Comercio de curtidos

El convenio de Valencia reconoce el derecho del trabajador a percibir las pagas extra durante el SM/PSS.

El convenio de Alicante incide en la regulación de las *excedencias* en el sentido siguiente: la excedencia voluntaria tendrá una duración de entre uno y cinco años; sólo será posible su disfrute en una ocasión, lo que restringe el derecho reconocido por el ET; finalmente, exige que la solicitud de reingreso se efectúa antes de finalizar la duración de la excedencia.

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

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

En relación con el SM/PSS, el Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales, Perfumería y Anexos (mayoristas) reconoce el derecho del trabajador a percibir pagas extra y amplía el plazo para solicitar el reingreso, fijándolo en dos meses; por otra parte, tanto el convenio de Alicante para el comercio de productos químicos y especialidades farmacéuticas, como el de Sevilla para el comercio de abonos recogen también el derecho del trabajador a percibir pagas extra.

En lo relativo a las *excedencias*, el Convenio Nacional fija el período de duración de la voluntaria entre uno y cinco años y esta-

blece que el reingreso sólo procede si se solicita antes de que expire la excedencia; por otra parte, introduce una excedencia por enfermedad de parientes. Los convenios provinciales no tratan esta materia, a excepción de Alicante que se limita a reiterar lo establecido en el ET.

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

Coinciden el Convenio Nacional y los convenios de Navarra y Vizcaya en reconocer al trabajador que se encuentra cumpliendo el SM/PSS el derecho a percibir pagas extra, así como en ampliar el plazo para solicitar el reingreso, fijándolo en dos meses.

En cuanto a las *excedencias*, el Convenio Nacional mejora la excedencia por maternidad al reconocer la reserva del mismo puesto de trabajo a todo el período de duración y no sólo al primer año; por su parte, en el ámbito provincial aparecen diversas restricciones a las excedencias voluntarias que afectan a su presupuesto o a su duración. En el primer sentido, el convenio de Vizcaya establece que podrá solicitarla el trabajador que lleve dos años en la empresa; por su parte, el convenio de Navarra sólo permite disfrutar de una excedencia. Precisamente, este convenio reduce la duración de estas excedencias al limitarla a tres años como máximo.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas)

Nada dice el Convenio Nacional sobre el SM/PSS.

Por contra, en relación con las *excedencias*, señala que en la voluntaria, si el reingreso se solicita con un mes de antelación, la readmisión es automática.

10.4. Oficinas de farmacia

El silencio que mantiene el Convenio Nacional en relación con la suspensión del contrato por causa del SM/PSS contrasta con los

convenios de Asturias, Alicante y Barcelona, donde se reconoce el derecho del trabajador a percibir pagas extra.

En relación con las *excedencias*, al margen de las meras reiteraciones de la regulación estatutaria, el Convenio nacional introduce una excedencia para el cuidado de familiares enfermos.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

En relación con el SM/PSS, el Convenio Nacional para la Industria Fotográfica reconoce el derecho del trabajador a trabajar durante los permisos así como el de percibir pagas extra; por su parte, el convenio de Barcelona para el comercio de artículos fotográficos recoge el último derecho mencionado siempre que el trabajador tenga familiares a cargo.

En lo relativo a las *excedencias*, el Convenio Nacional amplía el período de concesión de las voluntarias (entre uno y cinco años) y dispone que si no se solicita el reingreso antes de expirar la misma, el trabajador causará baja.

11.2. Comercio de óptica

Sólo el convenio de Barcelona reconoce el derecho del trabajador que se encuentra realizando el SM/PSS a percibir pagas extra, bien que no con carácter general sino limitado a los trabajadores que tengan una cierta antigüedad y cargas familiares¹⁴.

Las cláusulas sobre *excedencias* están presentes en tres convenios, Alicante, Barcelona y Madrid; destacan en este último las previsiones sobre la excedencia voluntaria: ampliación del posible plazo de disfrute (entre uno y cinco años) y exigencia de solicitud de reingreso previa a la expiración.

¹⁴ El convenio de Sevilla también recoge este derecho pero establece que el mismo quedará sin efecto a partir del 1 de enero de 1998.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio provincial de Jaén reconoce el derecho del trabajador a percibir pagas extra durante el SM/PSS.

En cuanto a las *excedencias*, mientras el citado convenio provincial guarda silencio, el Convenio Nacional limita a una el número de excedencias voluntarias de las que puede disfrutar el trabajador; por otra parte, el derecho al reingreso se pierde si no se solicita antes de expirar la licencia.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

En relación con el SM/PSS, tanto el Convenio Nacional para el Comercio de Flores y Plantas, como el Convenio Nacional de Plantas Vivas prevén el derecho del trabajador a percibir las pagas extra. Sólo el primero exige que el sujeto tenga una determinada antigüedad.

Por lo que respecta a las *excedencias*, el Convenio Nacional para el Comercio de Flores y Plantas introduce una excedencia voluntaria especial de duración inferior al año.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) sobre Combustibles Sólidos, ni el Convenio Nacional para Estaciones de Servicio contienen previsiones de interés sobre la materia suspensiva.

14.2. Estaciones de servicio

A diferencia del Convenio Nacional, que carece de previsiones de interés en este punto, el convenio de la Comunidad Valenciana incluye ciertas previsiones relevantes en relación con la excedencia voluntaria:

a) En primer lugar, para poder tener derecho a la misma exige que el trabajador tenga una antigüedad de cinco años en la empresa. Por otra parte, el número de excedentes no puede superar el cinco por ciento de la plantilla.

b) La duración de la misma oscila entre dos y cinco años.

c) Finalmente, exige que la reincorporación se solicite por escrito y con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

15. GRANDES ALMACENES

En relación con el SM/PSS, el Convenio Nacional de Grandes Almacenes establece el derecho a percibir dos pagas extra y garantiza la posibilidad de trabajar en cualquiera de los centros de trabajo de la provincia donde el trabajador esté destinado.

En cuanto a las *excedencias*, se refiere a la excedencia sindical.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administración de Loterías no contiene previsión alguna relacionada con la suspensión del contrato.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Desperdicios Sólidos, en relación con el SM/PSS, reconoce el derecho del trabajador a percibir tres pagas extra.

Nada dispone en relación con las *excedencias*.

18. MERCHANDISING

El Convenio Nacional de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras no contiene ninguna previsión sobre esta materia.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Tanto el convenio de Asturias como el de Sevilla establecen que el trabajador con el contrato en suspenso a causa del SM/PSS tiene derecho a cobrar las pagas extra; por otra parte, el primero de los convenios mencionados amplía el plazo con que cuenta el trabajador para reincorporarse al trabajo y lo sitúa en dos meses.

En relación con las *excedencias*, el convenio de Sevilla reitera lo establecido en el ET.

Capítulo IX

LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Las cláusulas relativas a la movilidad geográfica en los convenios del comercio son bastante infrecuentes. En efecto, el análisis de la negociación colectiva de este sector evidencia que tan sólo algo más de treinta convenios del total contienen alguna referencia sobre la materia indicada ¹.

Estas referencias, en algunos casos, no pasan de la mera remisión o reiteración parcial de lo dispuesto en el ET ²; en otros casos,

¹ Se trata de los convenios de Asturias y Almería para el comercio en general; los convenios de Guipúzcoa, La Coruña, Orense, Pontevedra y Vizcaya para el comercio de alimentación (mayor y *detall*); los de Cantabria y Valencia para el comercio de alimentación (minoristas); los de Cantabria y Zaragoza para el comercio de alimentación (mayoristas); los de Murcia y Castellón para el comercio de alimentación (supermercados); los de Guipúzcoa, Madrid y Vizcaya sobre el comercio de vinos y similares; el de Guipúzcoa sobre el comercio de pescado; los de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya para el comercio del metal; el de Sevilla para el comercio del automóvil; el de Vizcaya para el comercio de la madera y del mueble; el de La Coruña para el comercio de materiales de la construcción; el Convenio General de la Construcción; el Convenio Nacional para el Comercio del Vidrio y Cerámica y el de Málaga para el comercio del vidrio plano; el de Valencia para el comercio del calzado; el Convenio Nacional para el comercio de Productos Químicos Industriales, el de la Industria Fotográfica y el de Flores y Plantas; el convenio de la Comunidad Valenciana para estaciones de servicio y el de Asturias para el comercio de material eléctrico.

² Se trata de los convenios de Asturias para el comercio en general; los de Valencia y Cantabria para el comercio de alimentación (minoristas); el de Vizcaya para la industria y el comercio de vinos; el de La Coruña para el comercio de materiales de la construcción; el Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y Droguerías, Perfumerías y anexos; el de Valencia para el comercio del calzado.

se limitan a diferenciar entre los diversos tipos de traslados (voluntarios y forzosos), sin especificar nada sobre su régimen jurídico³; los restantes convenios introducen previsiones de mayor entidad relativas a la movilidad geográfica por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción y que pueden agruparse del siguiente modo.

a) En primer lugar, se encuentran aquellas previsiones que inciden en la propia delimitación de la noción de movilidad geográfica. Entre las notas delimitadoras que de la misma contiene el ET se encuentran las de obedecer a determinadas causas y las de exigir un cambio de residencia. Pues bien, un convenio trata de especificar qué debe entenderse por causa organizativa. En este sentido el convenio de Sevilla para el comercio de automóviles señala que se entenderá por tal *la existencia de una vacante en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse el afectado*; por otra parte, al menos cuatro convenios especifican cuándo debe entenderse que resulta necesario el cambio de residencia⁴. Para ello utilizan el criterio de la distancia en kilómetros que exista entre el centro de destino y el de origen y/o el domicilio del trabajador.

b) En segundo lugar, cabe mencionar aquellas previsiones que inciden en aspectos procedimentales.

Por un lado, se encuentran aquellos convenios que alteran el plazo de preaviso que la empresa debe respetar al notificar la orden de traslado, bien ampliándolo, bien reduciéndolo⁵. Esa reducción del preaviso previsto en el ET debe considerarse *ilegal*.

Por otro lado, existe un grupo de convenios que incide en el período de consultas que debe preceder a todo traslado colectivo. Al respecto, cabe apreciar dos direcciones de actuación diversas: la pri-

³ Se trata del convenio de Almería para el comercio en general y del de Murcia para el comercio de alimentación (supermercados). Este último señala que el traslado forzoso sólo puede tener lugar como sanción.

⁴ Convenios de La Coruña, Orense y Pontevedra para el comercio de alimentación (mayor y *detall*) y convenio de la Comunidad Valenciana para Estaciones de Servicio.

⁵ En el primer sentido, los convenios de La Coruña, Orense y Pontevedra sobre alimentación (mayor y *detall*); en el segundo, el convenio de Madrid para el comercio de vinos, el de Asturias para el comercio de material eléctrico y el de la Comunidad Valenciana para Estaciones de Servicio.

mera es la de aquellos convenios que parecen extender la necesidad de realizar consultas a los traslados individuales⁶; la segunda es la de aquellos otros que prevén un sometimiento a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos pactados en el ámbito correspondiente en los casos en que el período de consultas finalice sin acuerdo⁷, sometimiento que, en algunos supuestos, incluye la sumisión a un procedimiento arbitral⁸.

Finalmente, en algunos casos, se incide en la selección de afectados. En este sentido el convenio de Cantabria para el comercio de alimentación (almacenes) señala que la selección se efectuará siempre por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; por otra parte, el Convenio Nacional para el Comercio de Flores y Plantas introduce una prioridad de permanencia en favor de los trabajadores con cargas familiares.

c) En tercer lugar, se encuentran las cláusulas relacionadas con los efectos del traslado. En este punto, las previsiones detectadas inciden en lo relativo a la cobertura de los gastos de traslado. Al respecto, el ET prevé que el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se acuerden que nunca serán inferiores a los establecidos en convenio colectivo. Pues bien, sólo diez convenios proceden a concretar los gastos a los que tendrá derecho el trabajador⁹. Debe precisarse que en el convenio de Málaga para el comercio del vidrio plano se especifican los gastos de traslado para el caso de que el mismo derive de un acuerdo; ello no puede llevar a pensar que en el caso de que el traslado sea por decisión unilateral de la empresa, el trabajador no tendrá derecho a que se le abonen los gastos. De ser así, la cláusula sería *ilegal*.

⁶ Se trata de los convenios de La Coruña, Orense y Pontevedra para el comercio de alimentación (mayor y *detall*) y del convenio de Málaga para el comercio del vidrio plano.

⁷ Convenios de La Coruña, Orense y Pontevedra para el comercio de alimentación (mayor y *detall*) y convenio de Guipúzcoa para el comercio del pescado.

⁸ Se trata de los convenios de Guipúzcoa para el comercio de alimentación (mayor y *detall*), comercio de vinos, comercio de muebles y comercio del metal.

⁹ Se trata de los convenios de Vizcaya, La Coruña, Orense y Pontevedra para el comercio de alimentación (mayor y *detall*); el de Vizcaya para el comercio del metal; el Convenio General de la Construcción; el de Málaga para el comercio del vidrio plano; los convenios nacionales de la Industria Fotográfica y de Flores y Plantas y el de la Comunidad Valenciana para Estaciones de Servicio.

Capítulo X

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En el sector del comercio, las previsiones convencionales sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo son muy infrecuentes. Entre las escasísimas cláusulas, detectadas en seis convenios, tan sólo presentan interés las correspondientes a los convenios de Guipúzcoa para el comercio del metal, para industrias vinícolas y para panaderías. En estos tres convenios se incide en el procedimiento a seguir para llevar a cabo modificaciones de condiciones colectivas. Dicho procedimiento incorpora a las exigencias estatutarias de realizar un período de consultas y de notificar la decisión al trabajador y a sus representantes, la obligación de someterse a un arbitraje en el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo. Por otra parte, a este procedimiento se someten todas las modificaciones de condiciones fijadas en una fuente colectiva, con independencia del número de afectados.

Capítulo XI

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Las previsiones convencionales relativas a la extinción del contrato no son muy numerosas y giran, en su mayoría, en torno a dos cuestiones.

a) En primer lugar, el grupo más numeroso de cláusulas detectadas aborda el cese voluntario en la empresa a instancias del trabajador. En este sentido, los convenios que incluyen este tipo de cláusulas suelen establecer la obligación de preavisar a la empresa con una antelación variable (normalmente quince días, aunque, en algún caso, se fijan períodos distintos), cuyo incumplimiento determina que la empresa pueda practicar en la liquidación de haberes un descuento a razón de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El segundo grupo de cláusulas, menos numeroso que el anterior, está relacionado con la extinción del contrato por causas reorganizativas. Dentro de este grupo cabe diferenciar, por un lado, los convenios que contienen previsiones relativas al expediente de regulación de empleo (en adelante, ERE) y, por otro, aquéllos que incorporan cláusulas relacionadas con la extinción del contrato por la causa del 52.c) ET. Respecto a las primeras, las previsiones suelen consistir en establecer la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores el propósito empresarial de llevar a cabo un ERE antes de que se presente ante la autoridad laboral; respecto las segundas, normalmente se incide en el establecimiento de deberes de carácter informativo.

En el capítulo de *ilegalidades detectadas* se pueden mencionar las de aquéllos convenios que modifican la calificación judicial del despido:

En este sentido, el convenio de Albacete para el comercio en general dispone que todo despido debe ser comunicado de forma previa a los representantes de los trabajadores; el incumplimiento de este deber informativo determina que el despido sea declarado improcedente en sede judicial. Esta previsión choca en el caso de los despidos económicos individuales y/o plurales con el régimen establecido en el ET, donde los defectos formales para tales despidos acarrearán la nulidad de los mismos.

Por su parte, los convenios de Guipúzcoa para el comercio de la piel y para el comercio textil establecen ciertos trámites específicos para los despidos disciplinarios cuyo incumplimiento determina la nulidad de los mismos; la calificación que se deriva del ET por el incumplimiento de formalidades en los despidos disciplinarios es la de improcedencia.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Seis convenios se refieren al *cese voluntario* del trabajador¹, estableciendo la obligación de preavisar a la empresa con una antelación de quince días (en el de Gerona, el preaviso llega a treinta días para ciertos trabajadores) so pena de soportar el descuento correspondiente en la liquidación de haberes.

El convenio de Ciudad Real prevé que la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de iniciar un expediente de *regulación de empleo* con una antelación de 30 días a su presentación ante la autoridad laboral.

Ya fuera de las cláusulas más habituales, el convenio de Albacete establece la obligación de comunicar con carácter previo a los representantes de los trabajadores cualquier despido, añadiendo que el incumplimiento no determinará la nulidad del mismo; por su

¹ Córdoba, Gerona, Lérida, Madrid, Murcia y Navarra.

parte, el de Valladolid introduce una licencia retribuida especial de 48 horas destinada a los trabajadores que vayan a cesar voluntariamente a efectos de facilitarles la búsqueda de un nuevo empleo.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

El convenio de Tenerife se refiere al *cese voluntario*, fijando al respecto la obligación de preavisar con quince días y la consecuencia de su incumplimiento (descuento en la liquidación).

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Al *cese voluntario* se refieren dos convenios, el de Barcelona y el de Madrid. En ambos se impone la obligación del trabajador de preavisar a la empresa con quince días de antelación, así como se determina que, caso de incumplimiento, la empresa puede proceder a efectuar el descuento correspondiente en la liquidación final de haberes.

En relación con el *despido económico*, el convenio de Guipúzcoa establece tanto para los ERE como para los despidos objetivos un trámite previo a los previstos por el ET, consistente en notificar la decisión al comité de empresa con la documentación pertinente a efecto de que este órgano pueda emitir en el plazo de 72 horas un informe.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En este subsector, sólo el convenio de Valladolid se refiere al *cese voluntario*, estableciendo la obligación del trabajador de preavisar a la empresa con quince días de antelación.

Son tres los convenios que se refieren al *despido económico*: el convenio de Álava dispone que la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de iniciar un ERE con cinco días de antelación a su presentación ante la autoridad laboral; el de Guipúzcoa, también en el ámbito del ERE eleva la cuantía indemnizatoria para el caso de finalización con acuerdo; fi-

nalmente, el convenio de La Coruña impone para todos los despidos «por reestructuración», la obligación de readmitir a los afectados por el mismo caso de que la empresa efectúe con posterioridad una ampliación de la plantilla.

2.1.2. *Minoristas*

Ningún convenio se refiere al *cese voluntario*.

En relación con el *despido económico*, el convenio de Cantabria se refiere a los ERE, si bien se limita a reiterar lo dispuesto en el ET.

2.1.3. *Mayoristas*

El convenio de Barcelona se refiere al *cese voluntario*, fijando el preaviso en ocho días y añadiendo que, a partir del mismo, la empresa puede rescindir automáticamente el contrato, abonando los días correspondientes al mismo.

2.1.4. *Almacenes*

En este subsector no se han detectado cláusulas relativas a la extinción del contrato.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

Las referencias al *cese voluntario* aparecen en dos convenios, el de Barcelona y el de Navarra. El primero fija el preaviso en quince días mientras el segundo establece quince días o un mes, según el grupo al que pertenezca el trabajador. Ambos establecen que la consecuencia por incumplimiento es el descuento en la liquidación de haberes.

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

En este subsector, son diez los convenios que se refieren al *cese voluntario*², fijando el plazo de preaviso y las consecuencias

² Barcelona, Cádiz, Gerona, Guipúzcoa, Las Palmas, Pontevedra, Tarragona, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

de su incumplimiento. En relación con el preaviso, los convenios de Barcelona, Las Palmas, Pontevedra, Tarragona y Valencia establecen que el mismo será de quince días; ocho días prevé el convenio de Guipúzcoa; los convenios restantes recogen dos plazos distintos (quince días/un mes) o tres (quince días/un mes/dos meses) dependiendo del grupo al que pertenezca el trabajador. Todos ellos coinciden en las consecuencias del incumplimiento: descuento en la liquidación de haberes.

En relación con el *despido económico*, el convenio de Ciudad Real contiene una cláusula relativa a los ERE, en función de la cual la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores la intención de llevar a cabo el mismo con treinta días de antelación a su incoación ante la autoridad laboral; el convenio de Murcia, también en relación con los ERE, prevé la posibilidad de que los representantes de los trabajadores puedan participar en el período de consultas asistidos por asesores y, además, soluciona cómo realizar el mencionado trámite en aquellas empresas que carecen de instancias representativas.

2.3. Vinos, licores y similares

Los convenios de Huesca, Madrid y Valencia se refieren al cese *voluntario*, fijando el preaviso los dos primeros en quince días y el último entre una semana y quince días en función del grupo al que pertenezca el trabajador. Los tres coinciden en que la consecuencia del incumplimiento será proceder a efectuar un descuento en la liquidación final a razón de un día de salario por cada día no preavisado.

Al *despido económico* se refieren cuatro convenios: el de Cantabria extiende la obligación de llevar a cabo un período de consultas con los representantes de los trabajadores, propia de los despidos colectivos, a los despidos del 52.c); de alcance más limitado es la previsión contenida en el convenio de Lugo según la cual la empresa debe informar a los trabajadores de la existencia de causas que pudieran llevarle a utilizar dicho instrumento extintivo; finalmente, los convenios de Ciudad Real y León determinan que la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de llevar a cabo un ERE con carácter previo a su presentación ante la autoridad laboral y proporcionarles en ese momento la documentación acreditativa del expediente.

2.4. Comercio de frutas y verduras

En este subsector, son cinco los convenios que abordan la regulación del *cese voluntario* a instancias del trabajador³. Todos ellos coinciden en fijar el plazo de preaviso en quince días y establecer que la consecuencia de su incumplimiento será el descuento en la liquidación de haberes de los días no preavisados.

Por otro lado, en relación con el *despido económico*, el convenio de La Coruña determina que en los «despidos por reestructuración» (expresión que debe venir referida tanto a los despidos ex artículo 51 ET como a los regulados en el artículo 52.c) ET) los afectados tienen un derecho de readmisión prioritaria en el caso de que la empresa proceda con posterioridad a ampliar plantilla.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Los convenios de Zaragoza y Madrid incluyen cláusulas relativas al *cese voluntario*, estableciendo el preaviso de quince días y las consecuencias que generalmente se prevén para caso de incumplimiento.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Ni el convenio de Barcelona para el comercio de tocineros, carniceros y despojos, ni los de Valencia para el comercio de carne y el comercio de huevos incluyen cláusulas relativas a la extinción del contrato.

2.7. Comercio de ganadería

Los convenios para el comercio de ganadería guardan silencio respecto a la extinción del contrato.

2.8. Comercio de panadería

Del numeroso conjunto de convenios pertenecientes a este subsector, tan sólo cuatro (Alicante, Barcelona, Madrid y Pontevedra)

³ Alicante, La Coruña, Madrid, Madrid (plátanos) y Pontevedra.

se refieren al *cese voluntario* del trabajador. Los cuatro establecen el preaviso necesario en quince días y coinciden en señalar que la consecuencias por su incumplimiento será la de proceder al descuento de haberes.

Más escasas aún resultan las previsiones sobre *despidos económicos*. Únicamente el convenio de Ciudad Real se refiere a los mismos y lo hace en relación con los ERE. En efecto, el mencionado convenio determina que la empresa debe notificar a los representantes de los trabajadores su intención de iniciar un ERE con treinta días de antelación a su incoación ante la autoridad laboral, proporcionando en aquel momento la documentación necesaria.

3. COMERCIO DEL METAL

Sólo cinco convenios del total se refieren al *cese voluntario*. Se trata de los convenios de Alicante, Barcelona, Huelva, Madrid y Sevilla. En todos ellos se establece el plazo de preaviso en quince días. Con carácter general, el incumplimiento del preaviso determina que la empresa descuenta un día de salario por día de incumplimiento en la liquidación final de haberes. De esta regla se separa, en cierto modo, el convenio de Sevilla en el que el incumplimiento provoca que la empresa calcule la liquidación que corresponda «sin las mejoras que se establecen en el convenio, es decir, tomando como base exclusivamente los devengos mínimos y reglamentarios».

Al *despido económico* se refieren los convenios de Valencia y Guipúzcoa. El primero, al hilo de los ERE, establece que caso finalizar el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes puede instar una mediación, siendo obligatoria para la otra; por su parte, el convenio de Guipúzcoa establece tanto para los ERE como para los despidos objetivos un trámite previo a los previstos por el ET, consistente en notificar la decisión al comité de empresa con la documentación pertinente a efecto de que este órgano pueda emitir en el plazo de 72 horas un informe. El último convenio mencionado, además, mejora la indemnización prevista en el ET para el despido colectivo si bien lo hace sólo para el supuesto de que el período de consultas finalice con acuerdo.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

En relación con el *cese voluntario*, los convenios de Asturias y Madrid establecen la obligación del trabajador de preavisar a la empresa su intención con una anticipación de quince días. En caso de incumplimiento, la empresa está legitimada para realizar el descuento correspondiente en la liquidación final.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Al *cese voluntario* se refieren cinco convenios: Asturias, Barcelona, Alicante, Madrid y Castellón. Los dos primeros fijan el preaviso en siete días; el último en dos semanas; los dos restantes se acogen a la regla general de quince días. El incumplimiento de este deber determina que la empresa pueda proceder a efectuar el oportuno descuento en la liquidación final.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

En este subsector, tres convenios se refieren al *cese voluntario*. Se trata de los convenios de León, Lugo y Valencia. Los plazos de preaviso a respetar por el trabajador son diferentes en cada uno de ellos: el primero lo fija en ocho días; el último en quince; finalmente, el de Lugo señala diez días para el personal obrero, quince para los empleados y tres meses para los técnicos. Las consecuencias del incumplimiento son las generales (descuento en la liquidación), si bien en el de Valencia se matiza que se procederá al descuento de la parte proporcional de las pagas extra y de las vacaciones y dicha cantidad se destinará en favor de un fondo social de la empresa.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

El Convenio Nacional remite la materia extintiva a la regulación contenida en el ET. Por su parte, entre los convenios provinciales, sólo el de Madrid se refiere al *cese voluntario*, estableciendo el pre-

aviso en quince días. El incumplimiento del mismo determina que la empresa pueda proceder al descuento correspondiente en la liquidación final.

7.2. Comercio del vidrio plano

El convenio de Málaga configura unos específicos derechos de información en favor de los representantes de los trabajadores aplicables a cualquier tipo de despido.

8. COMERCIO TEXTIL

Las previsiones sobre el *cese voluntario* son escasas, pues aparecen únicamente en los convenios de Alicante y Barcelona. El primero fija el preaviso en siete días, mientras el segundo lo hace en quince.

En relación con el *despido económico*, las previsiones son igualmente escasas: por un lado, los convenios de Álava y Castellón determinan que la empresa que vaya a iniciar un ERE debe comunicarlo a los representantes de los trabajadores antes de su incoación ante la autoridad laboral (cinco días y 48 horas respectivamente); por otro, el convenio de Guipúzcoa establece tanto para los ERE como para los despidos objetivos un trámite previo a los previstos por el ET, consistente en notificar la decisión al comité de empresa con la documentación pertinente a efecto de que este órgano pueda emitir en el plazo de 72 horas un informe. El último convenio mencionado, además, mejora la indemnización prevista en el ET para el despido colectivo si bien lo hace sólo para el supuesto de que el período de consultas finalice con acuerdo. Este mismo convenio, finalmente, determina unos trámites a seguir en el despido disciplinario cuyo incumplimiento comporta la nulidad del mismo.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Únicamente el convenio de Alicante se refiere al *cese voluntario*, estableciendo al respecto que el trabajador debe preavisar a la empresa con quince días de antelación.

9.2. Comercio de la piel

Los convenios de Madrid, Palencia y Valencia se refieren al cese *voluntario*, estableciendo todos ellos el deber del trabajador de preavisar a la empresa con quince días de antelación, so pena de soportar un descuento en la liquidación final de haberes a razón de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

En relación con el *despido económico*, tan sólo el convenio de Guipúzcoa contiene cláusulas al respecto. Dicho convenio establece tanto para los ERE como para los despidos objetivos un trámite previo a los previstos por el ET, consistente en notificar la decisión al comité de empresa con la documentación pertinente a efecto de que este órgano pueda emitir en el plazo de 72 horas un informe; además, mejora la indemnización prevista en el ET para el despido colectivo, si bien lo hace sólo para el supuesto de que el período de consultas finalice con acuerdo; por último, impone unos trámites específicos a seguir en el despido disciplinario cuyo incumplimiento acarrea la nulidad del mismo.

9.3. Comercio del calzado

Al cese *voluntario* se refiere el convenio de Valencia, estableciendo al respecto la obligación de preavisar con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho preaviso determina el correspondiente descuento en la liquidación de haberes.

En cuanto al *despido económico*, el convenio de Álava establece que la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación su propósito de iniciar un ERE.

9.4. Comercio de curtidos

Tanto el convenio de Alicante como el de Valencia se refieren al cese *voluntario*. El primero fija el preaviso en siete días, mientras el segundo lo hace en quince. Las consecuencias del incumplimiento son el descuento en la liquidación final de haberes.

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

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

El Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (mayoristas) regula el *cese voluntario*, estableciendo al respecto la obligación de preavisar a la empresa con quince días de antelación. El incumplimiento del mismo permite proceder a efectuar el descuento correspondiente en la liquidación final de haberes.

Asimismo, en relación con el *despido económico*, determina que las empresas que pretendan llevar a cabo un ERE deben comunicarlo a los representantes de los trabajadores con 20 días de antelación a su presentación ante la autoridad laboral.

Entre los convenios provinciales de productos químicos y especialidades farmacéuticas, sólo el de Alicante aborda el *cese voluntario*, imponiendo un plazo de preaviso de quince días.

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

El Convenio Nacional, en relación con el *cese voluntario*, establece un preaviso de quince días y determina que, caso de incumplimiento, la empresa puede descontar la cantidad correspondiente de la liquidación final. Lo mismo dispone el convenio provincial de Palencia.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

El Convenio Nacional existente se refiere al *cese voluntario*, estableciendo la obligación del trabajador de preavisar con quince días de antelación.

10.4. Oficinas de farmacia

El Convenio Nacional para Oficinas de Farmacia contiene una cláusula relativa al *cese voluntario* en la que se fija un período de preaviso diversificado en función del tipo de personal (tres meses para los facultativos, un mes para el personal técnico; quince días para los auxiliares administrativos y subalternos) y se determinan las consecuencias del incumplimiento. Esta cláusula se reitera en el convenio de Alicante. Finalmente, los convenios de Asturias y Barcelona, también se refieren al *cese voluntario*, si bien en estos casos los plazos de preaviso son diferentes (quince días en el primero; quince días o un mes en el segundo).

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El Convenio Nacional para la Industria Fotográfica incluye una cláusula en la que se regula el despido colectivo. De dicha regulación resulta llamativo que el período de consultas tenga lugar antes de la incoación del expediente administrativo, cuando en el ET desde la reforma de 1994 ambos trámites procedimentales se inician de forma simultánea. Probablemente se trate de una cuestión de inercia histórica.; por su parte, el convenio de Barcelona relativo al Comercio e Importación de Artículos Fotográficos se refiere al *cese voluntario*, fijando el preaviso en quince días. El incumplimiento de este deber permite a la empresa proceder a efectuar el correspondiente descuento en la liquidación final de haberes.

11.2. Comercio de óptica

Sólo el convenio de Madrid se refiere al *cese voluntario*, estableciendo al respecto la obligación del trabajador de preavisar a la empresa su intención. Dicho preaviso es de dos meses para titulados y técnicos; un mes para administrativos y quince días para el resto.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El Convenio Nacional establece, en relación con el *cese voluntario*, la obligación del trabajador de preavisar a la empresa con quince días de antelación; caso de incumplimiento, se procederá a efectuar el descuento correspondiente en la liquidación final de haberes. Diversamente, el convenio de Jaén guarda silencio sobre este tema.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. El Convenio Nacional para el Comercio de Flores y Plantas aborda la cuestión del *cese voluntario*, estableciendo al respecto la obligación del trabajador de preavisar a la empresa con una antelación de quince días. El incumplimiento de este deber legitima a la empresa a proceder al correspondiente descuento en la liquidación de haberes. Diversamente, el convenio de Zaragoza no contiene ninguna previsión sobre este tema.

13.2. El Convenio Nacional de Plantas Vivas no contiene cláusulas relativas a la extinción del contrato.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

Ni el Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) para el Comercio de Combustibles Sólidos, ni el Convenio Nacional de Estaciones de Servicio abordan la materia extintiva en ninguna de sus facetas.

Diversamente, el convenio de la Comunidad Valenciana para Estaciones de Servicio se refiere al *cese voluntario*, imponiendo unos plazos de preaviso que van desde el general de quince días, hasta los dos meses para el personal titulado y de un mes para el personal administrativo.

15. GRANDES ALMACENES

En relación con la extinción del contrato, el Convenio Nacional de Grandes Almacenes sólo se refiere al *cese voluntario* y estable-

ce el plazo de preaviso (15 días), así como las consecuencias de su incumplimiento (descuento en la liquidación final).

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional para Administraciones de Loterías no aborda la materia extintiva.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos Sólidos no contiene ninguna previsión relativa a la materia extintiva.

18. *MERCHANDISING*

También el Convenio Nacional para las empresas de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras, en cuanto a las previsiones sobre materia extintiva, se limita a afrontar el *cese voluntario*, fijando el plazo de preaviso (15 ó 30 días, según el grupo al que pertenezca el trabajador) y las consecuencias que su transgresión acarrea (descuento en la liquidación).

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

En relación con el *cese voluntario*, el convenio de Asturias determina que el trabajador debe preavisar con quince días de antelación su voluntad a la empresa: caso de incumplimiento, ésta puede proceder a efectuar el descuento correspondiente de la liquidación final.

En relación con los *despidos económicos*, el mismo convenio determina para los despidos objetivos que antes de comunicárselo al afectado, debe notificarse al comité de empresa o, en su caso, a los delegados de personal, a efectos de que emitan un informe que será discutido por ambas partes en presencia del interesado.

Capítulo XII

PODER DISCIPLINARIO

Los rasgos más destacables de la regulación del régimen disciplinario de los convenios del sector del comercio pueden resumirse del modo siguiente:

La totalidad de convenios que regulan la materia clasifican las faltas en leves, graves y muy graves. Resulta destacable que en ocasiones se tipifiquen como faltas muy graves las conductas relacionadas con el abuso sexual, ya que se trata de un supuesto no recogido tradicionalmente por las ordenanzas de trabajo.

En cuanto a las sanciones, a pesar de regir en la materia el principio de tipicidad, es relativamente frecuente que los convenios se refieran exclusivamente a las sanciones de carácter máximo, siguiendo —aquí sí— la tradición de las ordenanzas de trabajo.

El resto de convenios enumeran, por tanto, las sanciones a imponer para cada tipo de falta (leve, grave o muy grave) sin que se trate únicamente de sanciones de carácter máximo.

También debe destacarse el escaso número de convenios colectivos que desarrollan o especifican los trámites relativos al procedimiento sancionador. Aunque los convenios dediquen uno de sus artículos a la regulación de este aspecto, rara vez añaden requisitos que no contemple ya la ley.

Tampoco son frecuentes las disposiciones relativas a los principios generales del régimen disciplinario.

Finalmente, puede señalarse que en muchos subsectores algún convenio remite la regulación de la materia al acuerdo para la sustitución de la ordenanza del comercio. En otros casos, la remisión se realiza a la ya derogada ordenanza de comercio.

0. ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE COMERCIO

El acuerdo para la sustitución de la ordenanza clasifica las faltas en leves, graves y muy graves. Además, enumera las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, y se refiere a la prescripción de la facultad de la empresa para sancionar.

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

En 9 convenios de este subsector se regula el régimen disciplinario. Se trata del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio; el convenio de Madrid para el comercio de juguetes, deportes y armerías deportivas; el convenio para comercio vario de Madrid; el convenio para el comercio de Almería; el convenio para el comercio de juguetes y cochecitos de niño de Barcelona; el convenio para el comercio de Guipúzcoa; el convenio para el comercio de juguetes de Guipúzcoa; el convenio para el comercio de Las Palmas y el convenio para el comercio en general de Valladolid.

En todos estos convenios las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves y la enumeración de sanciones —siguiendo la tradición de las Ordenanzas— se limita a las de carácter máximo.

El convenio de Barcelona para el comercio de juguetes y cochecitos de niño regula en uno de sus apartados las «normas de procedimiento sancionador». El convenio de Madrid para el comercio de juguetes, deportes y armerías deportivas; el convenio para comercio vario de Madrid; el convenio para el comercio de Almería; el convenio para el comercio de Las Palmas y el convenio para el comercio en general de Valladolid se refieren a la prescripción de la facultad de la empresa para sancionar.

También debe destacarse el convenio de Burgos para el comercio mixto, ya que incorpora en una de sus cláusulas una con-

ducta no recogida por las Ordenanzas —el abuso sexual— que califica como falta muy grave.

Finalmente, cabe mencionar que en el convenio para el comercio de Málaga se realiza en esta materia una remisión al Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

La regulación de la materia y la consiguiente clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves se ha localizado en los siguientes convenios: Cantabria (almacenes), Álava, Alicante (tanto el de supermercados y autoservicios como el de mayoristas), Barcelona (tanto el general de alimentación como el de supermercados y autoservicios), Castellón (supermercados y autoservicios), Guipúzcoa, Tarragona (general de alimentación y el de supermercados y autoservicios), Valencia (tanto el de almacenes como el de supermercados y autoservicios) y Zaragoza (general de alimentación).

Entre los convenios citados, aunque hay algunos que sólo enumeran las sanciones que pueden imponerse con carácter máximo, pueden localizarse 6 que se refieren a las sanciones a imponer por faltas leves, graves o muy graves sin especificar que sean las sanciones «máximas». Se trata, en concreto, de los convenios de supermercados y autoservicios de Barcelona y Castellón y de los dos convenios de Tarragona y Valencia.

Es posible encontrar alusiones a la prescripción de las faltas en los convenios de Cantabria (almacenes), Álava, Barcelona (tanto el general de alimentación como el de supermercados y autoservicios) y Zaragoza (general de alimentación).

Resulta destacable la regulación de los principios generales del procedimiento sancionador, que únicamente contiene el convenio de Alicante (mayoristas).

Los convenios de Burgos, La Coruña y Orense incluyen una cláusula expresa relativa al régimen disciplinario del acoso sexual. El convenio de Orense remite el régimen disciplinario del acoso sexual a lo dispuesto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

También efectúa una remisión a este acuerdo, pero en relación con toda la materia disciplinaria el convenio de Cantabria (minoristas).

Finalmente, puede destacarse que en el convenio de Alicante de supermercados y autoservicios todavía se alude a la Ordenanza y a los reglamentos de régimen interior.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

Regulan la materia, clasificando las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Cantabria; Córdoba; Gerona para confiterías, pastelerías y bollería; los dos de Guipúzcoa; Lérida; Santa Cruz de Tenerife; Tarragona; Valencia y el de Valladolid de confiterías, pastelerías, bollerías y repostería artesanal.

Excepto los convenios de Cantabria y el de Guipúzcoa para confiterías, pastelerías y bollería —que fijan únicamente las sanciones máximas—, el resto de convenios mencionados se refieren a las sanciones a imponer para las faltas leves, para las graves y para las muy graves.

La prescripción de las faltas se menciona en los convenios de Cantabria, Córdoba, Lérida, Santa Cruz de Tenerife, Tarragona, Valencia y Valladolid (repostería artesanal).

Diversos convenios dedican uno de sus preceptos a la regulación del procedimiento sancionador, si bien ésta suele ser más bien breve. Se trata de los convenios de Cantabria, Gerona para confiterías, pastelerías y bollería, Lérida, Santa Cruz de Tenerife, Valencia y Valladolid (repostería artesanal). Para finalizar, puede destacarse que en el convenio de Murcia se efectúa una remisión al acuerdo marco en materia de régimen disciplinario.

2.3. Vinos, licores y similares

En este subsector únicamente hay tres convenios —Cantabria, Ciudad Real y Guipúzcoa— que regulen el régimen disciplinario. Aunque en los tres las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en los de Ciudad Real y Guipúzcoa se enumeran las sanciones que pueden corresponder a cada tipo de falta, mientras que en el de Cantabria se alude únicamente a las sanciones máximas.

En este último convenio se hace referencia, además, a la prescripción de las faltas.

También debe destacarse el caso del convenio de Vizcaya, ya que en él únicamente hay una disposición relativa al régimen disciplinario en virtud de la cual «no causarán sanción laboral las ausencias al trabajo motivadas por la detención del trabajador por motivos políticos y sindicales siempre que fuese posteriormente puesto en libertad sin procedimiento por la autoridad laboral».

2.4. Comercio de frutas y verduras

Los únicos convenios que regulan el régimen disciplinario, clasificando las faltas en leves, graves y muy graves son los de Cantabria, Madrid (plátanos) y Alicante.

En el caso del convenio de Madrid, la enumeración de sanciones se efectúa según las faltas sean leves, graves o muy graves sin referencia alguna a su carácter de sanciones máximas. Sin embargo, en los de Cantabria y Alicante se hace referencia a las sanciones máximas que pueden imponerse.

Por otra parte, cabe destacar que tanto el convenio de Cantabria como el de Madrid (plátanos) se refieren a la prescripción de las faltas, aunque sólo en el primero se regula el procedimiento sancionador y se contiene una cláusula expresa relativa al abuso sexual.

El convenio de Alicante, por su parte, describe los principios generales del régimen disciplinario.

Finalmente, puede apuntarse que en el convenio de Barcelona se efectúa una remisión al capítulo IV de la resolución de 21 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo. Es decir, se remite la regulación de la materia a lo dispuesto por el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza del Comercio.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

El convenio de Barcelona es el único que regula la materia analizada. Este convenio contiene una clasificación de las faltas en

leves, graves y muy graves, una referencia a las sanciones por cada tipo de falta, así como una alusión a la prescripción de las mismas.

No obstante, debe ponerse de manifiesto que en los convenios de Mercamadrid y Guipúzcoa se incluye una cláusula referida al régimen disciplinario del acoso sexual.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Ninguno de los convenios de este subsector regula el régimen disciplinario.

2.6. Comercio de ganadería

No hay referencia alguna al régimen disciplinario en los convenios de este subsector.

2.7. Comercio de panadería

Los convenios que regulan el tema y clasifican las faltas en función de su gravedad en leves, graves y muy graves son los de Baleares, Murcia, Madrid, Almería, Barcelona, Castellón, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huelva, Lérida, Málaga, Tarragona y Zaragoza.

En el caso de los convenios de Almería, Guipúzcoa y Tarragona, se enumeran únicamente —siguiendo, como ya se ha dicho, la tradición de las Ordenanzas— las sanciones máximas, mientras que en los demás casos a las sanciones que se enumeran no se les acompaña del calificativo de «máximas».

Se han localizado alusiones a la prescripción de las faltas en los convenios de Baleares, Murcia, Madrid, Ciudad Real, Guipúzcoa y Málaga. Ahora bien, sólo los de Madrid y Ciudad Real regulan el procedimiento sancionador.

En los convenios de Almería y Zaragoza se hace referencia a los principios generales del régimen disciplinario.

El convenio de Alicante establece, finalmente, que «se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo».

3. COMERCIO DEL METAL

Los convenios de Madrid, Cantabria, Guipúzcoa y León regulan el régimen disciplinario, clasificando las faltas en leves, graves y muy graves.

Únicamente en el caso de Cantabria se mencionan las sanciones a imponer en cada caso según la gravedad de la falta. En los demás —Madrid, Guipúzcoa y León— se hace referencia únicamente a las sanciones máximas.

En el caso de los convenios de Madrid y León se alude a la prescripción de las faltas.

Hay un convenio —el de Orense— que regula el régimen disciplinario por acoso sexual.

Finalmente, hay que tener en cuenta que en el convenio de Barcelona hay una remisión al acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Ninguno de los convenios analizados en este subsector contiene regulación alguna del régimen disciplinario.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Los convenios de Cantabria, Madrid y León regulan en este subsector el régimen disciplinario.

En todos ellos se clasifican las faltas en leves, graves y muy graves, si bien sólo en el caso de Madrid se distinguen las sanciones por faltas leves, graves y muy graves. En los convenios de Cantabria y León se hace referencia sin más a las sanciones máximas.

Los tres convenios se refieren, además, a la prescripción de las faltas.

El convenio de Burgos es el único que contiene una cláusula expresa relativa al régimen disciplinario del acoso sexual, al que califica de falta muy grave.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

El Convenio Colectivo General del sector de la Construcción y los convenios de Cantabria, León y Tarragona contienen una clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves. Excepto el de Cantabria —que recoge únicamente las sanciones máximas— el resto de los convenios establece sanciones en virtud del grado de gravedad de la falta.

Hay que añadir que se refieren a la prescripción los convenios de Cantabria, León y Tarragona.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

El convenio estatal clasifica las faltas según su gravedad en leves, graves y muy graves; recoge las sanciones a imponer según la gravedad de la falta; se refiere a la prescripción y regula el procedimiento sancionador.

7.2. Comercio del vidrio plano

No se ha localizado ningún convenio que regule el régimen disciplinario.

8. COMERCIO TEXTIL

Regulan la materia estudiada, agrupando las faltas en leves, graves y muy graves los convenios de Madrid, Almería, Barcelona, Guipúzcoa, León y Vizcaya.

El convenio de Almería es el único que se refiere a las sanciones atendiendo a su gravedad. Los demás aluden exclusivamente a las sanciones máximas.

En los convenios de Almería, Barcelona, León, Madrid y Vizcaya hay una referencia a la prescripción de las faltas.

Finalmente, cabe destacar que el régimen disciplinario del acoso sexual se regula en una cláusula independiente en los convenios de Burgos, Orense y Valencia.

9. COMERCIO DE LA PIEL Y CALZADO

Los convenios de Madrid, Barcelona y Guipúzcoa son los que regulan la materia en este subsector. Los tres clasifican las faltas según su gravedad en leves, graves y muy graves y reflejan únicamente las sanciones máximas a imponer.

Los convenios de Madrid y Barcelona se refieren, además, a la prescripción.

No obstante, hay que destacar la calificación del acoso sexual como falta muy grave efectuada por el convenio de Burgos, que dedica uno de sus artículos al tema.

El convenio de Cantabria simplemente se remite al acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio.

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

El convenio interprovincial para el comercio de productos químicos y otros, el convenio colectivo nacional para oficinas de farmacia y los convenios de Alicante, Barcelona y Vizcaya para oficinas de farmacia clasifican las faltas en leves, graves y muy graves.

En cuanto a las sanciones hay que destacar que el convenio de Alicante no se refiere en ningún momento a ellas, mientras que el nacional de oficinas de farmacia las enumera atendiendo a su gravedad. Los restantes se refieren exclusivamente a las sanciones máximas.

El convenio interprovincial para productos químicos y otros, así como el convenio de Vizcaya para oficinas de farmacia aluden, además, a la prescripción.

El primero de los convenios mencionados, así como el de Cantabria contienen normas reguladoras del procedimiento sancionador.

El acoso sexual recibe un tratamiento individualizado en el convenio interprovincial para droguerías y otros. Dicho convenio entiende que el acoso debe calificarse como falta muy grave.

Por último, hay que mencionar la remisión que al capítulo VIII de la Ordenanza de Comercio efectúa el convenio nacional para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

En este subsector, contienen una clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves el convenio estatal para fotográficas, el de Madrid para óptica, el de Barcelona para artículos fotográficos, el de Barcelona para el comercio de óptica y el de Burgos para óptica optométrica.

Únicamente el convenio estatal para fotográficas enumera las sanciones en virtud de la gravedad de las faltas. El resto de convenios mencionados enumeran, simplemente, las sanciones máximas.

A la prescripción se refieren el convenio estatal para fotográficas, el de Madrid para óptica y el de Burgos para óptica optométrica.

Finalmente, debe indicarse que el convenio de Madrid para el comercio de óptica regula también el procedimiento sancionador.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio interprovincial para el comercio de papel y artes gráficas clasifica las faltas en leves, graves y muy graves, además de referirse a las sanciones máximas y a la prescripción.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

En relación con el régimen disciplinario, el convenio de empresas para el comercio de flores y plantas simplemente dispone que se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

No se dispone nada relacionado con la materia estudiada.

14.2. Estaciones de servicio

El convenio interprovincial para estaciones de servicio y el convenio de la Comunidad Valenciana clasifican las faltas en leves, graves y muy graves. También se refieren a las sanciones máximas y a la prescripción.

15. COMERCIO DE GRANDES ALMACENES

El convenio estatal de grandes almacenes clasifica las faltas en leves, graves y muy graves y se refiere a las sanciones máximas y a la prescripción.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio interprovincial no establece nada en relación con el régimen disciplinario.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio estatal no contiene disposición alguna relativa al régimen disciplinario.

18. *MERCHANDISING*

El convenio interprovincial recoge la clasificación de las sanciones en leves, graves y muy graves, así como las sanciones máximas y los plazos de prescripción de las faltas.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

El convenio de Asturias contiene una serie de indicaciones relativas al procedimiento a seguir ante cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave. El de Sevilla no se refiere al régimen disciplinario.

Capítulo XIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Una valoración global de la negociación colectiva de este sector en materia de seguridad y salud laboral arroja el siguiente resultado:

1.º Son muchos los convenios que guardan silencio absoluto sobre el tema o que se remiten genéricamente a la legislación vigente o a la L.P.R.L. Algunos hay que todavía se remiten a la derogada Ordenanza de Trabajo en este tema o a la obsoleta O.G.S.H.T., que habrá que considerar muy probablemente ilegales por ese motivo.

2.º Predominan los convenios que aluden al derecho de las trabajadoras embarazadas al cambio de puesto o a la obligación empresarial de proporcionar reconocimientos médicos anuales a los trabajadores, sin que añadan normalmente nada a lo ya previsto en la L.P.R.L., por lo que resultan perfectamente inútiles. Acaso, únicamente tengan sentido aquellos convenios que concretan el contenido de la revisión médica anual o que establecen su obligatoriedad, si bien en algunos casos sea ésta de muy dudosa legalidad a la vista de lo dispuesto en el artículo 22 de la L.P.R.L.

3.º Llama la atención que sean todavía muy abundantes los convenios que prevén un plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, lo que choca desde luego con el espíritu de la L.P.R.L. que pretende huir de la *monetización de la salud*.

4.º En cuanto a las novedades introducidas en los convenios colectivos tan solo resultan apreciables las siguientes:

a) La constitución de comisiones mixtas paritarias de seguridad y salud laboral con funciones de promoción y fomento del cumplimiento de la normativa en esta materia.

b) La concesión de un concreto crédito de horas laborales retribuidas a los delegados de prevención.

c) Otras especificidades introducidas por algunos convenios, relativas a la figura de los *vigilantes de seguridad* plantean siempre dudas acerca de su legalidad en relación con la L.P.R.L. y las instituciones de participación en ella previstas.

5.º Finalmente, parece recomendable, a la vista de ciertas repeticiones de la L.P.R.L. en algunos convenios, que éstos últimos no procedan a copiar el texto de la misma, por los consiguientes problemas interpretativos que una *mala copia* siempre conlleva. Cuando no se quiere decir nada distinto de lo que la ley dice, desde una perspectiva de seguridad jurídica, es preferible guardar absoluto silencio sobre el tema.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

Existe un número importante de convenios que nada dicen sobre esta materia: Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Huesca, Melilla, Salamanca, Soria, Teruel, Valencia y Valladolid.

Son abundantes los convenios que se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.): Almería, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Guipúzcoa, Las Palmas, Lérida, Málaga, Murcia, Navarra y Zamora.

Una gran mayoría de convenios aluden a la obligación empresarial de proporcionar reconocimientos médicos anuales: Asturias; Albacete, Almería, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Segovia, Sevilla, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Nueve convenios prevén un plus de toxicidad: Asturias, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Las Palmas y Murcia.

Seis convenios prevén el derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto, sin que añadan nada a lo ya previsto en la L.P.R.L.: Asturias, Albacete, Granada, Las Palmas, La Rioja y Madrid.

Tan sólo 3 convenios regulan algo *ex novo* sobre esta materia:

a) Albacete: Prevé que en ausencia de delegados de personal, asumirán sus funciones en materia de prevención los trabajadores más antiguos.

b) Madrid: Prevé un crédito laboral de horas retribuidas en favor de los delegados de prevención.

c) Málaga: Prevé la constitución de una comisión mixta sectorial sobre seguridad y salud laboral.

1.2. Comercio de bazares

Los dos convenios existentes (Pontevedra y Tenerife) prevén la obligación empresarial de proporcionar reconocimiento médico anual.

El convenio de Tenerife prevé el derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto, sin añadir nada a la L.P.R.L.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Todos los convenios se refieren al tema, salvo el de Zaragoza que guarda silencio.

Los convenios de Barcelona y Madrid se remiten a la L.P.R.L.

Los convenios de Guipúzcoa y Madrid se refieren a la obligación de reconocimiento médico anual de los trabajadores.

Al derecho de la trabajadora embarazada a un cambio de puesto se refiere al convenio de Madrid.

El convenio de Madrid prevé un crédito laboral de horas retribuidas para los delegados de prevención.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

Cinco convenios guardan silencio sobre el tema: La Coruña, León, Palencia, Sevilla y Valladolid.

Los convenios de Álava, Guipúzcoa, Toledo y Zamora se remiten a la L.P.R.L.

Un número importante de convenios se refiere al reconocimiento médico anual: Alava, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Orense, Pontevedra, Toledo, Vizcaya y Zamora.

Tres convenios prevén un plus de penosidad: Huelva, Madrid y Málaga.

Dos convenios prevén el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto, sin añadir nada a la L.P.R.L.: Huelva y Vizcaya.

Los convenios de Badajoz y Lugo prevén la creación de una comisión mixta provincial en materia de seguridad y salud laboral.

El convenio de Toledo se refiere a los «*vigilantes de seguridad*» en empresas de menos de 50 trabajadores, con dudosa legalidad.

2.1.2. *Minoristas*

Los convenios de Valencia y Zaragoza guardan silencio sobre esta materia.

El convenio de Asturias prevé un plus de penosidad.

El convenio de Asturias prevé el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Los convenios de Asturias y Cantabria prevén el reconocimiento médico anual.

Los convenios de Asturias y Cantabria hacen *literatura* sobre los derechos de los trabajadores y los planes de prevención.

2.1.3. *Mayoristas*

El convenio de Alicante guarda silencio sobre la materia.

El convenio de Barcelona se refiere a la revisión médica anual.

El convenio de Murcia prevé un plus de penosidad.

El convenio de Tarragona se remite a la L.P.R.L.

2.1.4. Almacenes

Los convenios de Cantabria y Navarra guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Valencia y Zaragoza se remiten a la L.P.R.L.

La revisión médica anual viene prevista en los convenios de Castellón, Valencia y Zaragoza.

El convenio de Castellón prevé el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio de Castellón prevé la figura del «*delegado de salud laboral*», no teniendo en cuenta la L.P.R.L. sobre «*delegados de prevención*», siendo de dudosa legalidad.

2.1.5. Supermercados y autoservicios

Los convenios de Alicante, Castellón y Zaragoza guardan silencio sobre la materia.

El convenio de Barcelona prevé el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Los convenios de Barcelona, Murcia y Valencia se refieren a la revisión médica anual. El convenio de Barcelona establece la obligatoriedad de la misma, con dudosa legalidad (ver L.P.R.L.).

Los convenios de Barcelona, Navarra, Tarragona y Valencia se remiten a la L.P.R.L.

El convenio de Cádiz prevé un plus de toxicidad.

El convenio de Burgos, se remite a la obsoleta Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (O.G.S.H.T.).

El convenio de Cádiz regula, con dudosa legalidad, la figura del *vigilante de seguridad*.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

Son muchos los convenios que guardan silencio sobre la materia: Albacete, Córdoba, La Coruña, León, Málaga, Melilla, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Tarragona y Valladolid.

Cinco convenios se remiten a la L.P.R.L.: Ciudad Real, Guadalajara, Tenerife, Toledo y Zaragoza.

Muchos convenios se refieren a la revisión anual, si bien tan solo tres establecen su obligatoriedad para el trabajador so pena de sanción por falta muy grave (Acuerdo Marco Estatal, Gerona y Tenerife).

Tres convenios prevén el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto (Alava, Alicante y Cantabria).

Cinco convenios prevén un plus de penosidad: Cádiz, Ciudad Real, Navarra, Sevilla y Valencia.

Los convenios de Jaén y de Las Palmas hacen *literatura* sobre el tema, no añadiendo nada sustantivo.

Los convenios de Lugo y Madrid prevén la creación de una Comisión Mixta provincial de Seguridad y Salud Laboral.

El convenio de Madrid se remite a la obsoleta O.G.S.H.T.

El convenio de Álava regula la obsoleta figura del *vigilante de seguridad*, de dudosa legalidad.

El convenio de Alicante regula la figura del *delegado de salud*, de dudosa legalidad.

El convenio de Guadalajara crea la figura del *encargado de salud* para donde no haya delegados de prevención.

2.3. Vinos, licores y similares

Cinco convenios guardan silencio sobre la materia (Burgos, Huesca, Lugo, Madrid y Pontevedra) y el de Valladolid hace *literatura* sobre el tema.

La revisión médica anual viene prevista en los convenios de Baleares, Cantabria, Ciudad Real y Guipúzcoa.

Los convenios de Asturias, Álava, Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa y León se remiten o repiten la L.P.R.L.

Los convenios de Álava y Guipúzcoa prevén el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio de Alicante prevé la creación de una Comisión Mixta Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Los convenios de Álava, Ciudad Real, La Coruña y Valencia prevén un plus de penosidad.

2.4. Comercio de frutas y verduras

Los convenios de Cantabria y de La Coruña guardan silencio en esta materia y el convenio de Guipúzcoa hace *literatura* sobre el tema.

Los convenios de Asturias, Alicante, Cádiz (capital) y Madrid (frutas y hortalizas) repiten o se remiten a la L.P.R.L.

Los convenios de Barcelona, Cádiz (Jerez), Madrid (frutas y hortalizas), Madrid (plátanos), Madrid (patatas), Navarra y Pontevedra aluden a la revisión médica anual, detallando el convenio de Pontevedra su contenido.

Sólo el convenio de Madrid (plátanos) alude al derecho de la trabajadora embarazada el cambio de puesto.

Los convenios de Asturias, Cádiz (capital) y Navarra prevén un plus de penosidad.

El convenio de Madrid (plátanos) prevé la concesión de un crédito de horas laborales retribuidas para los delegados de prevención mejorando la L.P.R.L.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Los convenios de Barcelona, La Coruña y Palencia guardan silencio sobre la materia.

El convenio de Cádiz se remite a la L.P.R.L.

Los convenios de Guipúzcoa y Madrid aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Los convenios de Guipúzcoa, Madrid y Pontevedra prevén la revisión médica anual.

El convenio de Guipúzcoa prevé un plus de penosidad.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Los convenios de Valencia (de carnicería y de huevos) mantienen silencio sobre la materia.

El convenio de Barcelona tan solo prevé el reconocimiento médico anual.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Palencia mantiene silencio sobre la materia.

El convenio de Navarra, tras remitirse a la L.P.R.L., alude a la obligación empresarial de reconocimiento médico anual.

El convenio de Salamanca prevé un plus de toxicidad.

2.8. Comercio de panadería

La mayoría de los convenios provinciales guardan silencio sobre la materia.

Otros convenios se remiten a la L.P.R.L. o hacen *literatura* inútil (Salamanca, Zamora y Zaragoza).

Algunos convenios se remiten a normas obsoletas (O.G.S.H.T.) —Cádiz, Castellón, Córdoba y Murcia— o a normas derogadas (Reglamentación Nacional de Trabajo de Panaderías) —León y Valladolid.

Un número importante de convenios provinciales aluden a la obligación empresarial de reconocimiento médico anual, detallando en ocasiones su contenido (Guipúzcoa, Navarra y Vizcaya).

Los convenios de Baleares y de Lugo prevén la constitución de una Comisión Mixta Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

El convenio de Vizcaya alude el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Sólo el convenio de Zamora prevé un plus de toxicidad.

Los convenios de Asturias y Ávila regulan, con dudosa legalidad, la figura del *delegado de seguridad*.

3. COMERCIO DEL METAL

Seis convenios, de un total de 28 (Burgos, La Coruña, Pontevedra, Tarragona, Tenerife y Zaragoza), guardan silencio sobre la materia y el convenio de Guipúzcoa hace únicamente *literatura*.

Cinco convenios se remiten a la L.P.R.L.: Álava, Alicante, Cádiz, León y Madrid.

La mayoría de los convenios aluden a la obligación empresarial de revisión médica anual: Álava, Barcelona, Cantabria, Castellón, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Las Palmas, La Rioja, León, Lugo, Navarra, Orense, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zamora.

Dos convenios prevén un plus de penosidad: Álava y Castellón.

Cinco convenios aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Tres convenios prevén la constitución de una Comisión Paritaria Provincial de Seguridad y Salud laboral.

El convenio de Cantabria prevé el nombramiento de *vigilantes de Seguridad* donde no haya delegados de personal.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Los convenios de Asturias, Madrid y Tenerife guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Las Palmas y Sevilla aluden a la revisión médica anual.

El convenio de Las Palmas se remite a la obsoleta O.G.S.H.T. en tema de Seguridad y Salud laboral.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Predominan los convenios que guardan silencio en esta materia: Barcelona, Burgos, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Lugo, Pontevedra y Valencia.

Los convenios de Álava, Badajoz, Cádiz y León se remiten a la L.P.L. y el de Alicante a la obsoleta O.G.S.H.T.

Muchos convenios aluden a la revisión médica anual: Álava, Alicante, Castellón, Huelva, León, Navarra, Sevilla, Tenerife, Vizcaya y Zaragoza.

Los convenios de Madrid, Palencia, Tenerife y Zaragoza aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio de Cantabria prevé la designación de *vigilantes de seguridad* donde no haya delegados de personal.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Son mayoría los convenios que nada dicen en esta materia: Cantabria, La Coruña, León, Lugo, Málaga, Tarragona y Valencia.

El convenio de Alicante se remite a la L.P.R.L.

Los convenios de Barcelona y Jaén prevén la remisión médica anual.

Los convenios estatal de la construcción y obras públicas y de Alicante prevén la constitución de una Comisión Mixta de Seguridad y Salud laboral.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

Los convenios de Madrid y Valencia nada dicen en esta materia.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. y alude al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

7.2. Comercio del vidrio plano

Los convenios de Las Palmas y Málaga prevén un plus de peligrosidad.

Los convenios de Alicante y Málaga se remiten a la L.P.R.L.

Los convenios de Málaga y Pontevedra aluden a la revisión médica anual.

8. COMERCIO TEXTIL

Son muchos los convenios del subsector que guardan silencio sobre la materia: Burgos, Castellón, Huesca, Jaén, La Coruña, Orense, Palencia, Valencia, Vizcaya y Zaragoza.

Son igualmente muchos los convenios que se remiten a la L.P.R.L.: Álava, Almería, Cádiz, Ciudad Real, Guipúzcoa, León, Málaga, Navarra, Pontevedra (minoristas) y Zamora.

Casi todos los convenios que hablan del tema aluden a la revisión médica anual: Álava, Alicante, Almería, Barcelona, Cantabria (en términos de obligatoriedad para los trabajadores), Ciudad Real, Guipúzcoa, Huelva, la Rioja, León, Pontevedra (minoristas), Pontevedra (mayoristas), Sevilla, Tarragona, Tenerife y Zamora.

Los convenios de Badajoz, Guipúzcoa, Madrid, Tarragona y Tenerife aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio de Navarra prevé un plus de toxicidad.

Los convenios de Badajoz y Lugo prevén la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Los convenios de Alicante, Barcelona y Lugo guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Badajoz, Cantabria y Málaga aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Los convenios de Cantabria, Tenerife y Vizcaya aluden a la revisión médica anual de los Trabajadores.

9.2. Comercio de la piel

Los convenios de Huesca, La Coruña y Orense guardan silencio sobre la materia.

Los convenios de Cádiz, Guipúzcoa, León, Palencia y Zamora repiten o se remiten a la L.P.R.L. no aportando nada nuevo.

Los convenios de Cádiz, Guipúzcoa y Palencia aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

Los convenios de Guipúzcoa, Navarra y Zamora aluden a la revisión médica anual.

El convenio de Madrid concede un crédito de horas laborales retribuidas a los delegados de prevención.

9.3. Comercio del calzado

Los convenios de Huelva, Jaén, Valencia y Burgos guardan silencio sobre la materia.

El convenio de Álava se remite a la L.P.R.L.

Los convenios de Álava y Zaragoza aluden a la revisión médica anual.

9.4. Comercio de curtidos

Los dos convenios existentes —de Alicante y Valencia— guardan silencio sobre la materia.

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

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

Los convenios de Alicante y Sevilla nada dicen.

El convenio estatal se remite a la legislación vigente en la materia y el convenio de Navarra a la obsoleta O.G.S.H.T.

Los convenios estatal, de Cantabria y Navarra aluden a la revisión médica anual.

El convenio de Navarra prevé un plus de toxicidad.

Los convenios estatal y de Cantabria aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

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

Los convenios estatal y de Vizcaya aluden a la revisión médica anual.

Los convenios estatal y de Palencia aluden al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto.

El convenio estatal prevé la constitución de una Comisión paritaria de Seguridad y Salud laboral.

El convenio de Navarra prevé un plus de toxicidad.

El convenio de Navarra se remite con carácter general a la L.P.R.L. y a la O.G.S.H.T.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades productos farmacéuticos

El convenio estatal nada establece el tema de Seguridad y Salud laboral.

10.4. Oficinas de farmacia

Los convenios estatal, Barcelona, Cádiz y Vizcaya se remiten a la L.P.R.T

Los convenios de Alicante y Guipúzcoa guardan silencio en la materia.

Los convenios de Asturias y Cádiz aluden a la revisión médica anual.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El convenio de Barcelona guarda silencio sobre esta materia.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. y alude al reconocimiento médico anual de los trabajadores, previendo una revisión médica especial de los que trabajen en ordenadores.

11.2. Comercio de óptica

Los convenios de Alicante, Burgos, Sevilla y Zaragoza guardan silencio sobre el tema.

Los convenios de Barcelona y Madrid repiten o se remiten a la L.P.R.L.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio de Jaén guarda silencio sobre esta materia.

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L., añadiendo que se designarán *vigilantes de seguridad* donde no haya delegados de personal.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

El convenio estatal para la producción y venta de plantas vivas nada dice.

El convenio estatal del comercio de flores y plantas se remite a la L.P.R.L., alude a la revisión médica anual y al derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto y concede un crédito horario a los delegados de prevención.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El convenio interprovincial (Madrid, Barcelona y Valencia) únicamente alude a la revisión médica anual.

14.2. Estaciones de servicio

El convenio estatal alude al reconocimiento médico anual y prevé la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud Laboral paritaria.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio estatal alude a la creación de órganos intercentros como comités de Seguridad y Salud y a la obligación de mantener un servicio de vigilancia y seguridad para proteger las instalaciones y a los trabajadores.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal nada prevé en esta materia.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio estatal se remite a la L.P.R.L. en tema de comités de seguridad y salud laboral y prevé la designación de un *vigilante de seguridad* por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores.

18. *MERCHANDISING*

El convenio estatal nada dice en este tema.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Los convenios de Asturias y Tenerife nada dicen.

El convenio de Sevilla alude a los reconocimientos médicos anuales de los trabajadores.

Capítulo XIV

PREVISIÓN SOCIAL

La regulación convencional sobre esta materia es bastante frecuente. En general, el mayor número de previsiones se refiere a la cobertura por incapacidad temporal, intentando garantizar que el trabajador continúe percibiendo gran parte o la totalidad de su retribución habitual mientras permanece en dicha situación. Este tipo de previsiones adopta fórmulas y contenidos variados. En todo caso, las cláusulas sobre mejoras sociales no se detienen en este aspecto. En efecto, la negociación colectiva se muestra proclive a introducir otros tipos de mejoras sociales:

— en primer lugar, cabe citar los «premios» por jubilación, bien de carácter general, bien de cuantía variable primando a aquellos trabajadores que se jubilan de modo anticipado. Tales premios consisten en que la empresa entrega al trabajador un montante económico variable: en el primer caso, en función de su antigüedad, y en el segundo, dependiendo del número de años en que adelante su jubilación.

— en segundo lugar, se encuentran las ayudas por defunción, consistentes en la entrega de una suma dineraria a los familiares del trabajador fallecido.

— en tercer lugar, no son infrecuentes los convenios que introducen la obligación relativa a que la empresa concierte un seguro en favor de los trabajadores para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad.

— finalmente, existen distintos tipos de cláusulas, menos habituales, en las que se trata de mejorar las prestaciones de la Segu-

ridad Social por incapacidad permanente u ofrecer algún tipo de ayuda de carácter económico a los trabajadores que contraen matrimonio o tienen descendencia.

En el capítulo destinado a las *ilegalidades* debe resaltarse la previsión contenida en el convenio de Asturias para panaderías según la cual la mujer que contraiga matrimonio y extinga su contrato de trabajo percibirá una indemnización específica. Este tipo de previsiones constituye un claro supuesto de discriminación por razón de sexo inaceptable desde la óptica de la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La generalidad de los convenios del comercio en general o vario a excepción del de Valencia contienen cláusulas relacionadas con esta materia.

La más frecuente es la relativa a los complementos a la acción protectora de la Seguridad Social en sede de incapacidad temporal, presente en todos los convenios, por la que se intenta garantizar que el trabajador continúe percibiendo gran parte o la totalidad de su retribución habitual. La incapacidad permanente sólo resulta objeto de mejora en cinco convenios (Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Teruel y Valladolid).

Los premios por jubilación aparecen en la mayor parte de los convenios. Únicamente no los recogen los de Guadalajara, Melilla, Navarra, Soria y Vizcaya. Tales premios pueden consistir en la entrega de una suma monetaria que varía según la antigüedad del trabajador (por ejemplo, Córdoba) o de su edad (la mayoría, entre ellos, Asturias), favoreciendo, en este último caso, la jubilación anticipada. No faltan convenios que recogen ambas posibilidades (Lérida o Salamanca).

Son también frecuentes los convenios que introducen seguros para el caso de muerte o incapacidad permanente del trabajador (veintiuno ¹) o ayudas por defunción (diecisiete convenios ²).

¹ Asturias, Almería, Ávila, Baleares, Burgos, Cáceres, Ceuta, Córdoba, Gerona, Granada, Huesca, La Rioja, Lérida, Madrid, Málaga, Melilla.

² Albacete, Almería, Ávila, Baleares, Burgos, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Las Palmas, Málaga, Melilla, Teruel y Toledo.

El convenio de Ávila introduce ayudas por matrimonio y por hijos, mientras el de Baleares lo hace en relación con los estudios de los hijos.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

Tanto el convenio de Tenerife como el de Pontevedra introducen mejoras para el caso de incapacidad temporal, garantizando que el trabajador perciba el 100 % del salario durante doce meses, y premios a la jubilación. El convenio de Tenerife prevé una ayuda específica por hijos incapacitados.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Los convenios de Barcelona, Guipúzcoa y Madrid complementan las prestaciones públicas por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos económicos adicionales en favor del trabajador que se jubila aparece en los convenios de Barcelona, Guipúzcoa y Zaragoza, primando los dos últimos la jubilación anticipada.

Sólo el convenio de Madrid impone a las empresas la obligación de suscribir un seguro que cubra las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

Los convenios del comercio de alimentación (mayor y *detall*) contienen todos ellos cláusulas sobre esta materia.

La totalidad de los mismos prevé complementos a la acción protectora de la Seguridad Social sobre incapacidad temporal, intentando garantizar que el trabajador en dicha situación continúe percibiendo el 100 % del salario.

Sólo dos convenios no reconocen derechos de contenido económico a los trabajadores que se jubilan (Álava y Pontevedra). Los demás, o bien establecen que el trabajador percibirá una suma variable en función del tiempo que lleve trabajando en la empresa (Huelva), o bien garantizan la percepción de una suma variable en función de la edad del trabajador, primando la jubilación anticipada (la mayoría³). También hay convenios que incluyen ambos tipos de cláusulas (León, Toledo, Valladolid y Vizcaya).

En este subsector, no faltan convenios que obligan a las empresas a concertar seguros para cubrir las contingencias de invalidez y/o muerte del trabajador (nueve convenios⁴) o contienen ayudas por defunción (cinco convenios⁵).

El convenio de Sevilla reconoce ayudas por matrimonio y por hijos; por otro lado, los convenios de La Coruña, Madrid, y Pontevedra incluyen ayudas por estudios y para la escolarización de los hijos; el último convenio mencionado y el de Huelva recogen ayudas para los trabajadores que tengan hijos con deficiencias.

2.1.2. *Minoristas*

Todos los convenios de este grupo mejoran la prestación por incapacidad temporal, tratando de garantizar que el trabajador en dicha situación continúe percibiendo una cantidad dineraria a la que percibía con anterioridad; por su parte, el convenio de Zaragoza además complementa la prestación por incapacidad permanente.

Los «premios» por jubilación aparecen en los convenios de Asturias y Cantabria: el primero fija una cantidad que varía en función de la edad del trabajador, con un claro propósito de potenciar la jubilación anticipada; el segundo hace depender el montante de la cantidad a entregar por la empresa de la antigüedad que en la misma tenga el sujeto que se jubila.

No faltan tampoco convenios que obligan a concertar seguros de vida para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad

³ Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Lugo, Madrid, Orense, Palencia, Sevilla y Zamora.

⁴ Álava, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Palencia, Toledo, Valladolid y Zamora.

⁵ Álava, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva y Toledo.

(Asturias y Zaragoza) ni los que establecen ayudas por defunción (Cantabria y Zaragoza).

2.1.3. *Mayoristas*

También aquí todos los convenios prevén complementos a la protección por incapacidad temporal. Lo mismo sucede con la jubilación.

Los convenios de Barcelona y Murcia prevén seguros para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad; las ayudas por defunción están presentes en los convenios de Alicante, Murcia y Tarragona.

Por su parte, el convenio de Murcia incluye una ayuda para los trabajadores que tengan hijos con deficiencias psíquicas.

2.1.4. *Almacenes*

Los complementos a la prestación por incapacidad temporal aparecen en todos los convenios de este grupo; por otro lado, el de Navarra, además, los establece también en relación con la invalidez permanente.

Por lo que respecta a la jubilación, los convenios de Cantabria y Navarra reconocen al trabajador el derecho a percibir una determinada suma dineraria cuando pasen a tal situación. La cuantía de la misma depende de la edad que tenga el trabajador en el momento de jubilarse, primando la anticipación.

Es común en los convenios de este grupo establecer la necesidad de cubrir un seguro para las contingencias de muerte y/o incapacidad; por el contrario, las ayudas por defunción sólo se reconocen en el convenio de Navarra.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

Con la excepción del convenio de Castellón, que no contiene ninguna cláusula sobre la materia, los demás convenios de este grupo reconocen complementos a la prestación por incapacidad

temporal; además, el de Zaragoza lo hace también en relación con la incapacidad permanente.

La percepción de una suma dineraria por el trabajador en el momento de acceder a la jubilación se reconoce en seis convenios⁶. En todos ellos, la determinación de su cuantía está en función de la edad que tenga el trabajador en el momento de jubilarse (mayor cuanto más joven).

Son también seis los convenios que se refieren a la necesidad de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad⁷ y tres los que fijan ayudas por defunción⁸. Finalmente, el convenio de Murcia reconoce una ayuda por escolaridad y por estudios.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

En este subsector, a excepción de cuatro convenios, todos los demás incluyen cláusulas en las que se prevé complementar la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal⁹; en seis convenios, además, se reconocen complementos para las situaciones de incapacidad permanente¹⁰.

Son frecuentes también los convenios que reconocen ciertos derechos económicos al trabajador que se jubila. En efecto, este tipo de previsiones está presente en al menos veintiséis convenios¹¹, en los que cabe apreciar como la mayoría presenta una clara tendencia a premiar la jubilación anticipada.

La obligación de que la empresa concierte seguros para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad del trabajador aparece

⁶ Alicante, Barcelona, Cádiz, Murcia, Tarragona y Zaragoza.

⁷ Barcelona, Cádiz, Murcia, Navarra y Tarragona.

⁸ Alicante, Murcia y Zaragoza.

⁹ No se contiene dicha previsión en el Acuerdo Marco y en los convenios de León, Melilla y Palencia. Por otra parte, debe señalarse que, de modo incorrecto, los convenios de Lugo y Pontevedra continúan haciendo referencia a la ILT en lugar de a la IT.

¹⁰ Cádiz, Cantabria, Gerona, Lérida, Vizcaya y Zamora.

¹¹ Álava, Burgos, Cádiz, Cantabria, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Lugo, Madrid, Murcia, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

en un total de diecisiete convenios¹², mientras que las ayudas por defunción del trabajador están presentes en once¹³.

Finalmente, el convenio de Zaragoza contiene ayudas por matrimonio y nacimiento de hijos, mientras los convenios de Albacete, Las Palmas, Murcia y Pontevedra incluyen ayudas para sufragar gastos derivados de la escolarización de los hijos.

2.3. Vinos, licores y similares

Todos los convenios de este grupo recogen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal con la excepción del convenio de Lugo. Dos de ellos (Baleares y Burgos) continúan haciendo referencia a la ILT; el complemento a la incapacidad permanente es menos habitual, pues sólo aparece en el convenio de Ciudad Real.

El reconocimiento de ciertos derechos económicos en favor del trabajador que se jubila está presente también en la mayoría de los convenios, a excepción de los de Burgos, Guipúzcoa y Madrid. Estos derechos evidencian una clara actuación promocional de la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad aparece en once convenios¹⁴, mientras las ayudas por defunción sólo en tres¹⁵.

Finalmente, el convenio de Valencia incluye una ayuda por nacimiento de hijos; el de Alicante ayudas a la escolarización y el de Asturias ayudas a los trabajadores que tengan hijos con minusvalías.

¹² Álava, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, Lugo, Madrid, Murcia, Navarra, Palencia, Salamanca, Tenerife, Tarragona, Valladolid y Zaragoza.

¹³ Este tipo de ayuda se recoge en el Acuerdo Marco y en los siguientes convenios provinciales: Ciudad Real, Gerona, Guadalajara, Guipúzcoa, Lérida, Madrid, Pontevedra, Toledo, Vizcaya y Zamora.

¹⁴ Asturias, Álava, Alicante, Baleares, Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huesca, La Coruña, Lugo y Pontevedra.

¹⁵ Cantabria, Ciudad Real y Madrid.

2.4. Comercio de frutas y verduras

Todos los convenios de este subsector, con la excepción del de Alicante, incluyen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

También resulta común el reconocimiento de ciertos derechos de contenido económico en favor del trabajador que se jubila, tendencia de la que se separan los convenios de Asturias, Madrid (plátanos) y Navarra.

Un total de ocho convenios imponen a la empresa la obligación de concertar un seguro en favor de los trabajadores para los casos de muerte y/o incapacidad ¹⁶, mientras cinco prevén ayudas por defunción del trabajador en favor de los familiares del mismo ¹⁷.

El convenio de Madrid (plátanos) reconoce una ayuda para el trabajador que tenga a su cargo hijos disminuidos psíquicos, mientras el de Pontevedra reconoce una ayuda para sufragar gastos de escolaridad.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Todos los convenios de este grupo sin excepción contienen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos de contenido económico en favor de los trabajadores que se jubilan aparece en los convenios de Cádiz, La Coruña, Madrid, Palencia y Zaragoza.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad del trabajador sólo está presente en los convenios de Madrid y Palencia; más frecuentes resultan las ayudas por defunción (Barcelona, Cádiz, La Coruña y Zaragoza).

¹⁶ Asturias, Barcelona, Cádiz (capital), Cádiz (Jerez), Cantabria, Madrid, Madrid (plátanos) y Navarra.

¹⁷ Alicante, Cádiz (capital), Cádiz (Jerez), Guipúzcoa, Madrid (patatas).

2.6. Comercio de carnes y huevos

El complemento a la acción protectora por incapacidad temporal está reconocido en el convenio de Barcelona para el comercio de tocineros, carniceros y despojos y en el de Valencia para el comercio de huevos; igualmente, son estos dos convenios los que atribuyen ciertos derechos de contenido económico en favor del trabajador que se jubila.

Al margen de la ayuda por defunción reconocida en el convenio de Barcelona, no se han detectado más cláusulas sobre estos contenidos.

2.7. Comercio de ganadería

Los tres convenios de este subsector reconocen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal; sólo el de Salamanca atribuye derechos económicos específicos al trabajador que accede a la jubilación, primando la jubilación anticipada. Finalmente, la necesidad de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad aparece en los convenios de Navarra y Salamanca.

2.8. Comercio de panadería

De los casi cincuenta convenios existentes en este subsector, sólo siete no reconocen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal¹⁸. Los demás procuran garantizar que el trabajador continúe percibiendo el total de la cuantía retribuida que percibía con anterioridad a la baja. De esta regla general se apartan el convenio de Ceuta (sólo le reconoce el plus de transporte) y el de Las Palmas (sólo mantiene las retribuciones en especie). Llama la atención que cerca de veinte convenios continúen utilizando la expresión ILT (entre otros, Asturias, Ávila, Guadalajara o Sevilla). Los complementos a la incapacidad permanente son menos habituales (Castellón, Ceuta, Madrid y Murcia).

¹⁸ Ciudad Real, Huesca, Jaén, León, Melilla, Tenerife y Valladolid.

Son frecuentes también los convenios que reconocen ciertos derechos económicos al trabajador que se jubila. En efecto, este tipo de previsiones está presente en al menos veintisiete convenios¹⁹, en los que cabe apreciar como la mayoría presenta una clara tendencia a premiar la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador aparece también en veintisiete convenios²⁰, mientras las ayudas por defunción son menos frecuentes (nueve convenios)²¹.

Los convenios de Alicante y Cáceres atienden a los gastos que generan los estudios de los hijos; el convenio de Álava recoge ayudas por matrimonio y por nacimiento de hijos. De inaceptable se debe tildar la previsión contenida en el convenio de Asturias según la cual la mujer trabajadora que contraiga matrimonio y extinga su contrato percibirá una determinada compensación económica.

3. COMERCIO DEL METAL

A excepción del convenio de Lugo, la casi treintena de convenios existentes en este subsector reconocen complementos a la prestación por incapacidad temporal. Diversamente, el complemento a la prestación por incapacidad permanente aparece sólo en los convenios de Burgos, Sevilla y Zaragoza.

El reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila aparece en todos los convenios excepto en seis²², siendo clara una tendencia por favorecer la jubilación anticipada.

¹⁹ Álava, Albacete, Alicante, Ávila, Badajoz, Baleares, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, Lugo, Madrid, Murcia, Orense, Salamanca, Sevilla, Soria, Toledo, Vizcaya y Zamora.

²⁰ Asturias, Ávila, Badajoz, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Cuenca, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Madrid, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Soria, Toledo, Zamora y Zaragoza.

²¹ Alicante, Baleares, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Lérida y Murcia.

²² Álava, Alicante, Cádiz, Cantabria, León y Pontevedra.

Son dieciséis los convenios que imponen a la empresa la obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador²³; las ayudas por defunción se reconocen en nueve²⁴.

Las ayudas por estudios están presentes en los convenios de Huelva, Jaén, Madrid, Orense, Tarragona y Zaragoza; las de matrimonio aparecen en los convenios de Huelva y Madrid; la de natalidad en el de Huelva.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Todos los convenios de este subsector complementan las prestaciones públicas por incapacidad temporal; sólo el de Asturias extiende su ampliación a la incapacidad permanente.

Resulta también generalizado el reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila, primándose en los convenios de Madrid, Tenerife y Sevilla la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad del trabajador se establece en los convenios de Las Palmas, Tenerife y Sevilla; en el de Madrid se recoge una ayuda por defunción del trabajador.

Finalmente, el convenio de Asturias incluye una ayuda para los trabajadores que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

A excepción de los convenios de Castellón, Jaén, Madrid, Pontevedra y Zaragoza, todos los convenios de este subsector complementan de algún modo las prestaciones públicas por incapacidad temporal.

²³ Alicante, Badajoz, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, La Coruña, Las Palmas, La Rioja, León, Lugo, Navarra, Palencia, Tenerife y Valencia.

²⁴ Alicante, Barcelona, Burgos, Cantabria, Castellón, Guipúzcoa, Madrid, Pontevedra y Sevilla.

Está igualmente extendida la atribución convencional de derechos de contenido económico al trabajador que se jubila, previsión ésta, presente en la generalidad de los convenios del subsector, con la excepción de León, Navarra y Pontevedra. Asimismo, cabe apreciar una notable tendencia por fomentar la jubilación anticipada.

Son quince los convenios que imponen a las empresas la obligación de concertar un seguro que cubra las contingencias por muerte y/o incapacidad²⁵; las ayudas por defunción del trabajador se reconocen en siete convenios²⁶.

Los convenios de Barcelona y Cádiz incluyen ayudas para el trabajador que tenga hijos disminuidos físicos y/o psíquicos; el de Huelva contiene ayudas por matrimonio y por natalidad.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

En este subsector, a excepción de los convenios de La Coruña, Pontevedra y Tarragona, los demás introducen complementos a la acción protectora por incapacidad temporal; además, el convenio de Lugo amplía la protección por incapacidad permanente.

Los convenios de Barcelona, Jaén, La Coruña, Lugo y Valencia reconocen ciertos derechos de contenido económico al trabajador que se jubila, mostrando una clara voluntad por potenciar la jubilación anticipada.

La obligación empresarial de concertar un seguro de vida en favor de los trabajadores para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad aparece en todos los convenios excepto en los de Barcelona, Lugo y Valencia; por otra parte, la ayuda por defunción está presente en los convenios de Barcelona, Jaén, Lugo y Pontevedra.

²⁵ Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, León, Lugo, Navarra, Palencia, Valencia y Zaragoza.

²⁶ Alicante, Badajoz, Cantabria, Huelva, Tenerife, Sevilla y Valencia.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

Tanto el Convenio Nacional como los provinciales complementan la protección que dispensa la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos de contenido económico en favor de los trabajadores que acceden a la jubilación aparece en el Convenio Nacional y en el de Madrid; en este último se prima la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad se recoge en el Convenio Nacional; en el de Madrid, simplemente se aconseja, si bien sí que prevé una ayuda por defunción.

Finalmente, el Convenio Nacional introduce una ayuda para sufragar gastos escolares.

7.2. Comercio del vidrio plano

A excepción del convenio de Pontevedra, los demás convenios de este subsector reconocen complementos a la protección pública por incapacidad temporal; en los de Las Palmas y Málaga, se prevé también en relación con la incapacidad permanente.

Los convenios de Alicante y Las Palmas recogen derechos económicos en favor del trabajador que se jubila; en el primero de los mencionados, se prima la jubilación anticipada.

Esos mismos convenios contienen una cláusula por la que se obliga a las empresas a concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad; el de Las Palmas recoge una ayuda por defunción.

Las ayudas por estudios aparecen en los convenios de Alicante, Las Palmas y Málaga.

8. COMERCIO TEXTIL

El complemento a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal está muy extendida en este subsector,

pues únicamente no aparece en los convenios de Castellón, La Rioja, Lugo, y Zaragoza; menos habitual resulta el reconocimiento de complementos a la incapacidad permanente que está presente sólo en el convenio de Pontevedra.

El reconocimiento de derechos de contenido económico en favor del trabajador que accede a la jubilación está muy extendido (veinticuatro convenios²⁷), evidenciándose una cierta tendencia a primar la jubilación anticipada.

Son diecisiete los convenios que imponen la obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad²⁸; las ayudas por fallecimiento aparecen en once convenios²⁹.

Las ayudas por estudios o para sufragar gastos de escolaridad están presentes en los convenios de Huelva y Jaén; en los de Alicante y Cádiz aparece la relativa a hijos con deficiencias y en el de Palencia una ayuda por matrimonio.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Todos los convenios de este grupo reconocen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

Los derechos económicos en favor del trabajador que accede a la jubilación aparecen también en la totalidad de los convenios con la excepción del de Alicante.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o jubilación del trabajador se impone en los convenios de Lugo y Vizcaya; más frecuentes resultan las ayudas

²⁷ Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Madrid, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Tenerife, Tarragona, Valencia, Zamora y Zaragoza.

²⁸ Badajoz, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, La Rioja, León, Lugo, Navarra, Palencia, Tarragona, Valencia y Zaragoza.

²⁹ Alicante, Almería, Badajoz, Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña, Lugo, Pontevedra y Tenerife.

por fallecimiento (Alicante, Badajoz, Barcelona, Cantabria y Tenerife).

9.2. Comercio de la piel

Al margen de los convenios de La Coruña, León y Madrid, los demás convenios de este subsector introducen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

Es frecuente el reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila (ocho convenios sobre doce ³⁰), siendo apreciable una cierta tendencia a favorecer la jubilación anticipada.

Los convenios de Cádiz, Huesca, La Coruña, León, Madrid y Palencia establecen la obligación empresarial de concertar un seguro para afrontar las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador; menos frecuentes resultan las ayudas por defunción (Guipúzcoa, Pontevedra y Valencia).

El convenio de la Coruña reconoce una ayuda por matrimonio, mientras los convenios de Orense y Valencia recogen otra por estudios o gastos escolares.

9.3. Comercio del calzado

Todos los convenios de este grupo reconocen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal. Llama la atención que los convenios de Burgos, Valencia y Zaragoza se sigan refiriendo a la misma como ILT.

A excepción del convenio de Álava, los demás prevén derechos de contenido económico en favor del trabajador que se jubila. Sólo el de Jaén prima la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador aparece en los

³⁰ Guipúzcoa, La Coruña, León, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra y Valencia.

convenios de Burgos, Jaén, Valencia y Zaragoza; sólo el de Huelva prevé la ayuda por defunción.

El convenio de Jaén reconoce una ayuda para sufragar parte de los gastos de escolaridad de los hijos.

9.4. Comercio de curtidos

Tanto el convenio de Valencia como el de Alicante complementan las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal; sólo el primero reconoce derechos económicos específicos en favor del trabajador que se jubila así como una ayuda por defunción. Igualmente, en el convenio de Valencia aparece una ayuda para sufragar gastos escolares.

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

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

El Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (mayoristas) contiene las siguientes previsiones de índole asistencial: complementos por incapacidad temporal; derechos económicos en favor del trabajador que accede a la jubilación; prestaciones por muerte y/o incapacidad permanente con la recomendación de concertar un seguro para hacer frente a las mismas.

En el ámbito provincial, los complementos por incapacidad temporal aparecen en los convenios de Alicante, Navarra y Sevilla (abonos) y los de incapacidad permanente en el de Cantabria; las ayudas por jubilación están presentes en todos los convenios, primándose la jubilación anticipada en los de Alicante y Navarra; la obligación empresarial de concertar un seguro se recoge en el convenio de Navarra; por último, las ayudas por defunción aparecen en los convenios de Alicante, Cantabria y Sevilla (abonos).

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

Tanto el Convenio Nacional como los provinciales establecen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

El reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila aparece en los convenios de Navarra y Palencia, primándose en este último la jubilación anticipada.

Vuelven a ser los convenios de Navarra y Palencia los que establecen la obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador; en el primero, además, existe una ayuda por defunción.

Finalmente, debe señalarse que el convenio de Vizcaya incluye una ayuda por matrimonio.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

En relación con la materia asistencial, el Convenio Nacional existente, en primer lugar, complementa la acción protectora por incapacidad temporal, tratando de garantizar que el trabajador en dicha situación no experimente mermas en sus retribuciones habituales; en segundo lugar, reconoce ciertos derechos económicos en favor del trabajador que se jubila, primando la jubilación anticipada; finalmente, introduce una ayuda por defunción.

10.4. Oficinas de farmacia

Las previsiones asistenciales en el Convenio Nacional se reducen a los complementos por incapacidad temporal, los «premios» por jubilación y la obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias de muerte y/o incapacidad del trabajador.

En el ámbito provincial, todos los convenios recogen los complementos a la incapacidad temporal; los derechos económicos en

favor del trabajador que se jubila son igualmente comunes, con la excepción del convenio de Guipúzcoa en el que no aparecen; la obligación de asegurar los riesgos de muerte y/o incapacidad se recoge en los convenios de Asturias, Cádiz y Guipúzcoa; en sentido parecido, los convenios de Alicante y Barcelona reconocen compensaciones económicas por muerte y/o incapacidad del trabajador, aconsejando concertar un seguro para hacer frente a las mismas; las ayudas por matrimonio aparecen en los convenios de Asturias, Barcelona y Vizcaya, mientras la de natalidad se recoge sólo en este último.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El Convenio Nacional para la Industria Fotográfica limita sus previsiones asistenciales a complementar la protección por incapacidad temporal y al reconocimiento de derechos económicos en favor del trabajador que se jubila, primando la jubilación anticipada.

Por su parte, el convenio de Barcelona para el Comercio e Importación de Artículos Fotográficos es más ambicioso: complementa la incapacidad temporal y la jubilación; obliga a concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad; reconoce ayudas por defunción, matrimonio y natalidad.

11.2. Comercio de óptica

Los convenios de Alicante, Barcelona y Sevilla complementan las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social.

Los derechos económicos en favor del trabajador que se jubila sólo aparecen en el convenio de Sevilla, en el que se prima la jubilación anticipada.

Los convenios de Burgos, Barcelona, Sevilla y Zaragoza obligan a la empresa a concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador; en el convenio de Ma-

drid, se prevén ayudas por tales conceptos pero no se obliga a concertar un seguro, sólo se aconseja.

Finalmente, el convenio de Sevilla incluye una ayuda por matrimonio.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Tanto el Convenio Nacional como el convenio de Jaén prevén complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

Igualmente, ambos convenios reconocen derechos de contenido económico en favor del trabajador que accede a la jubilación, primando la jubilación anticipada.

Finalmente, el Convenio Nacional establece que se estudiará la posibilidad de establecer la obligación empresarial de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad, mientras el de Jaén introduce una ayuda por natalidad.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. Tanto el Convenio Nacional como el provincial de Zaragoza reconocen complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal; por su parte, este último los incluye también en relación con la incapacidad permanente.

En relación con la jubilación, el Convenio Nacional atribuye ciertos derechos de contenido económico al trabajador que pasa a tal situación, primando la jubilación anticipada.

La obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador sólo está presente en el Convenio Nacional, mientras, las ayudas por defunción aparecen tanto en éste como en el provincial.

13.2. El Convenio Nacional para empresas de Producción y Venta de Plantas Vivas reconoce complementos a la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal cuando ésta deriva de accidente. Asimismo incluye ayudas por jubilación y fallecimiento del trabajador.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

Tanto el Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) para el Comercio de Combustibles Sólidos, como el Convenio Nacional y el de la Comunidad Valenciana para Estaciones de Servicio reconocen complementos a la acción protectora por incapacidad temporal; por otra parte, el primero de los convenios mencionados establece derechos económicos en favor del trabajador que se jubila, primando la jubilación voluntaria, mientras que los otros dos determinan que las empresas deberán concertar un seguro para hacer frente a las eventuales contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador.

15. GRANDES ALMACENES

El Convenio Nacional para Grandes Almacenes garantiza que el trabajador en incapacidad temporal percibirá el 100 % del salario. Por otra parte, introduce «premios» a la jubilación con los que trata de fomentar la jubilación anticipada, ya que cuanto más se adelante la edad de jubilación, mayor es la cuantía que percibe el trabajador. Por último, invoca a las empresas para que concierten seguros en los que el objeto de cobertura sea la vida del trabajador y las situaciones de incapacidad permanente.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administraciones de Loterías complementa la protección pública por incapacidad temporal, garantizando a partir del decimoquinto día de baja la percepción del 90 % del salario durante un máximo de noventa días.

Por otra parte, impone a las administraciones la obligación de concertar un seguro para cubrir las contingencias por muerte y/o incapacidad del trabajador.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

La única previsión asistencial contenida en el Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos Sólidos

es la relativa a complementar las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional para las Empresas de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras no contiene cláusulas sobre esta materia.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

El convenio de Sevilla complementa la acción protectora de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

Tanto el convenio de Asturias como el de Sevilla atribuyen ciertos derechos económicos al trabajador que accede a la jubilación, primándose en el segundo la jubilación anticipada.

Sólo el convenio de Sevilla impone la obligación de suscribir una póliza de seguros para cubrir las situaciones de muerte y/o incapacidad del trabajador; este convenio, además, prevé una ayuda por estudios, así como otra por matrimonio para el caso de que el trabajador/a deje la empresa tras el matrimonio.

Capítulo XV

DERECHOS COLECTIVOS

La regulación convencional sobre derechos colectivos no es en modo alguno un fenómeno marginal, bien al contrario, es bastante frecuente que los convenios decidan abordar esta materia. Así, atendiendo a esta cuestión, podrían diferenciarse dos categorías de convenios: en primer lugar, los que guardan silencio sobre este punto; en segundo lugar, los que contienen alguna regulación. Dentro de esta segunda categoría, a su vez, cabe diferenciar entre los convenios que se limitan a remitir a la normativa vigente o a reiterarla, total o parcialmente; los que contienen alguna cláusula aislada sobre el tema y los que incluyen una regulación detallada sobre la materia.

Los aspectos habitualmente regulados se pueden agrupar en cuatro apartados.

a) El primero es el concerniente a las cuestiones organizativas. En este punto, se ha observado que los convenios no suelen incidir en lo relativo a los órganos de representación unitaria, al margen de la constitución en algún caso del comité intercentros; diversamente, por lo que respecta a la representación sindical, cabe apreciar la existencia de cláusulas relacionadas con las secciones y/o delegados sindicales:

En punto a las primeras, se ha detectado con cierta reiteración cláusulas que condicionan su constitución a que la empresa tenga un determinado número de trabajadores y/o a que el sindicato tenga una determinada representatividad en la empresa. Este tipo de pre-

visiones resultan *ilegales* pues se trata de condicionantes no previstos en la LOLS; sí que podría aceptarse la exigencia de que la sección sindical reúna determinados requisitos cuando se pretenda atribuirle ciertas garantías y/o facilidades adicionales a las previstas en la legislación vigente.

En relación con los delegados, la tendencia es la contraria, pues normalmente se dulcifican los requisitos impuestos por la LOLS para que la sección sindical tenga derecho a estar representada por un delegado. No obstante, en algún caso se introducen requisitos no previstos en la LOLS relativos a la representatividad que debe tener el sindicato al que pertenece la sección sindical para poder contar con un delegado; este último tipo de previsiones resultan también *ilegales*.

b) La segunda de las materias analizadas está relacionada con las funciones atribuidas a los órganos de representación de los trabajadores. En este punto, debe señalarse que cuando los convenios abordan esta materia, normalmente se limitan a reiterar, de modo total o parcial, lo dispuesto en el ET y/o la LOLS. Pocas veces introducen funciones nuevas.

c) El tercer aspecto de interés es el relativo a los derechos, facilidades y garantías reconocidos a los representantes de los trabajadores. En este punto, cabe apreciar una cierta tendencia a mejorar las previsiones contenidas en el ET o en la LOLS. Los puntos que merecen una mayor atención convencional son básicamente los siguientes:

En primer lugar, los relativos al crédito horario. En relación con el mismo, las cláusulas más frecuentes son las relativas a la ampliación del número de horas concedido y las que reconocen la posibilidad de acumulación. En ocasiones, se establece un número fijo de horas, apartándose de la escala establecida por el ET que va diferenciando el número de horas atribuidas en función de la dimensión de la empresa. El carácter más o menos favorable de este tipo de cláusulas no es claro: evidentemente, para las empresas de menores dimensiones suele resultar más favorable, no así para las grandes empresas. Por tanto, en cuanto empeoren el sistema establecido en la legislación vigente serán *ilegales*.

No son pocas las referencias a los derechos a tablón y local. Al margen de ciertas cláusulas de determinados convenios que especifican las dimensiones del tablón, llaman la atención aquéllos que condicionan estas facilidades a que la empresa tenga un concreto

número de trabajadores. Al respecto debe tenerse en cuenta que el ET, en relación con la representación unitaria, no establece este tipo de condicionantes; por su parte, la LOLS sólo impone un condicionante de este tipo en relación con el derecho a local, no así para el tablón. Pues bien, el establecimiento de estos condicionantes adicionales también resulta ilegal.

Son bastante numerosos los convenios que detallan el modo de proceder a efectuar el descuento de cuotas sindicales.

En algún caso aparece reconocido un canon por negociación, bien a cargo de los trabajadores, bien a cargo de las empresas, bien de tipo mixto. En algunos convenios, este canon por negociación se hace efectivo siempre que el trabajador no se manifieste en contrario. Este tipo de previsiones son *ilegales*, pues el consentimiento del trabajador debe constar con carácter previo a la aplicación del canon.

d) Finalmente, el último bloque de materias colectivas relevantes para la regulación convencional está relacionado con el derecho de asamblea. Los puntos de interés giran en torno a los requisitos de la convocatoria, el número de asambleas admitidas durante el año, la posibilidad de ejercitar este derecho durante la jornada y ciertos aspectos de su desarrollo.

Recapitulando las ilegalidades detectadas, el resultado es el siguiente:

1. Ciertas previsiones relacionadas con la constitución de delegados sindicales y, en algunos casos, con el nombramiento de delegados sindicales, en cuanto establecen requisitos no previstos en la LOLS.
2. En lo relativo al crédito horario, la fijación del número de horas disponibles en una cuantía fija puede resultar ilegal para ciertas empresas que, por su dimensión, deberían conceder en función de las escalas previstas en la legislación vigente un mayor número de horas.
3. El establecimiento de un canon por negociación sobre los trabajadores salvo que los mismos se manifiesten en sentido contrario (Barcelona alimentación mayoristas; Córdoba pastelerías).
4. Los condicionantes que se fijan a veces para tener derecho a tablón o a local.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La mayor parte de los convenios de este subsector incluye algún tipo de cláusula sobre esta materia. Tan sólo cinco convenios guardan silencio en relación con este punto ¹; entre los primeros, algunos contienen meras remisiones a la legislación vigente (Guadalajara o Salamanca, por ejemplo); otros resultan muy parcos y se refieren a algún punto aislado muy específico (Gerona); por último, algunos convenios son bastante prolijos, aunque gran parte de su articulado sea una mera reiteración de lo ya establecido en la normativa vigente (Zaragoza).

En relación con los *aspectos organizativos*, ningún convenio altera o incide en los órganos de representación unitaria. La situación es diversa en relación con los órganos de representación sindical: al menos tres convenios contienen cláusulas ilegales sobre la constitución de secciones sindicales ²; diversamente, el convenio de Madrid facilita la existencia de delegados sindicales; en ese mismo punto, el de Baleares, por un lado, rebaja el número de trabajadores con que debe contar la empresa para que la sección sindical pueda tener derecho a delegado; por otro, endurece los requisitos de representatividad que deben concurrir en la sección sindical para tal fin.

En lo relativo a las *funciones* asignadas, la tendencia es a reiterar, total o parcialmente, lo previsto en la normativa vigente ³. Llama la atención el convenio de Soria en el que, en relación con los derechos informativos, se continúa haciendo referencia a la Ley 2/1991.

En el punto de *facilidades, derechos y garantías* de los representantes, el aspecto que cuenta con una mayor atención es el rela-

¹ Ávila, Burgos, Huesca, Segovia y Teruel.

² Asturias, Ceuta y Granada. El convenio de Córdoba parece confundir la sección sindical con el delegado sindical, pues manifiesta reducir a cincuenta el número de trabajadores con que debe contar la empresa para que se pueda constituir una sección sindical cuando la LOLS no establece ninguno requisito de este tipo para la constitución de secciones sindicales; ese tipo de requisitos es propio de los delegados sindicales.

³ Almería, Córdoba, Granada, Guipúzcoa o Madrid.

tivo al crédito horario. Dentro del mismo, se puede resaltar lo siguiente:

a) Algunos convenios amplían el número de horas concedido por la normativa estatal (Balears, Córdoba, Málaga, Navarra o Toledo).

b) Existen ejemplos en los que tal mejora no es segura, pues el convenio reconoce un número fijo de horas con independencia de la dimensión de la empresa: para las pequeñas, constituye una mejora, pues es mayor que el número establecido en la escala contenida en el ET; ahora bien, para las grandes el número de horas asignado resulta ser inferior al previsto en la escala mencionada.

c) La mejora es, en ocasiones, indirecta, excluyéndose que consuman el número de horas disponibles el tiempo destinado a la negociación (Córdoba o Navarra).

d) La acumulación total o parcial del crédito horario en algún representante se reconoce en al menos diez convenios⁴.

Pero las previsiones convencionales no se agotan en el crédito horario: ocho convenios regulan cómo llevar a cabo el descuento de las cuotas sindicales⁵; la garantía de no ser despedido o sancionado mientras dure el mandato y durante el año siguiente a la expiración del mismo se amplía a veinticuatro meses en el convenio de Albacete; tres convenios recogen el canon por negociación (Almería, Gerona y Lérida); el convenio de Zamora especifica las medidas del tablón.

En relación con el *derecho de asamblea*, el convenio de Asturias altera las previsiones sobre la presidencia de la misma (se la atribuye a los trabajadores, no a los representantes); el de Guipúzcoa limita su ejercicio a seis horas anuales; el de Valladolid facilita su convocatoria; el de Vizcaya permite, en ciertos casos, su celebración antes de finalizar la jornada.

⁴ Asturias, Baleares, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Navarra, Salamanca, Valencia y Sevilla.

⁵ Almería, Baleares, Cáceres, Ceuta, Ciudad Real, Granada, Málaga o Vizcaya.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

El convenio de Tenerife guarda silencio sobre esta materia; el de Pontevedra se limita a remitir a la legislación vigente.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

El interés demostrado por los convenios del comercio de juguetes hacia los derechos colectivos varía de unos a otros. Así el silencio del convenio de Zaragoza contrasta con la profusa regulación contenida en el de Madrid, bien que la mayor parte del mismo sea una mera reiteración de lo establecido en la normativa vigente.

Por lo que se refiere a los *aspectos organizativos*, el convenio de Madrid facilita la existencia de delegados sindicales.

Las *funciones* atribuidas a los representantes no van más allá de las previstas en el ET o la LOLS.

En punto a las *garantías y facilidades* concedidas, el mayor número de previsiones se concentran en lo relativo al crédito horario.

a) Los convenios de Guipúzcoa y Madrid mejoran las previsiones legales sobre el mismo.

b) La posibilidad de proceder a su acumulación se reconoce en los convenios de Barcelona y Madrid.

Además de lo anterior, cabe destacar los aspectos siguientes:

a) El convenio de Guipúzcoa atribuye a los representantes de los trabajadores unas licencias específicas.

b) El convenio de Madrid garantiza que estos sujetos, cuando son trabajadores cuyo salario depende de las comisiones, mantengan el nivel retributivo que venían percibiendo con anterioridad al cargo.

c) Este mismo convenio regula la recaudación de cuotas sindicales.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

En este subsector, al margen del silencio que guarda en la materia el convenio de Lugo, todos los demás contienen alguna referencia relativa a los derechos colectivos. En algunas ocasiones es casi una mera remisión (León); en otras, llega a ser una regulación bastante profusa (La Coruña, aunque la mayoría de sus cláusulas reiteren lo previsto en la normativa vigente).

Ninguno de los convenios introduce novedades en lo relativo a la *organización*, sin perjuicio de que se reitere lo establecido en el ET o en la LOLS (Jaén o La Coruña).

Poco se puede resaltar en cuanto a las *funciones* atribuidas a los representantes de los trabajadores. Destaca el convenio de Guipúzcoa, en el que se recogen unos requisitos que deben reunir las secciones sindicales para que les corresponda la negociación de pactos o convenios de empresa; por otra parte, llama la atención el mantenimiento de la referencia en el convenio de Badajoz a la Ley 2/1991, sobre derechos de información.

En relación con las *garantías, derechos y facilidades*, la materia más abordada es la relativa al crédito horario:

a) Dos convenios se apartan de la escala fijada en el ET y establecen un número fijo de horas, lo que puede entenderse como una mejora o un empeoramiento según el tipo de empresa que se trate (Álava y Guipúzcoa).

b) Dos convenios prevén que el tiempo destinado a la negociación no consume el crédito horario (Huelva y La Coruña).

c) Finalmente, hasta seis convenios prevén la posibilidad de acumular las horas⁶.

El descuento de las cuotas sindicales se regula en el convenio de Badajoz; el de Jaén prevé un canon por negociación; el derecho a tablón se reserva en el convenio de La Coruña a los represen-

⁶ Álava, Badajoz, Guipúzcoa, Huelva, La Coruña o León.

tantes que se encuentren en empresas con más de veinticinco trabajadores.

El derecho de *asamblea* sólo se regula en el convenio de Guipúzcoa y se hace en sentido de mejora: se permiten ocho asambleas al año y al menos ocho horas serán retribuidas. La convocatoria, sin embargo, se reserva al comité de empresa.

2.1.2. *Minoristas*

En este subsector, el convenio de Zaragoza guarda silencio en relación con los derechos colectivos; el de Valencia se remite a la normativa vigente; son los de Asturias y Cantabria los únicos que contienen cláusulas de interés: el primero contiene cláusulas ilegales sobre constitución de secciones sindicales; el segundo amplía el crédito horario; ambos convenios permiten su acumulación; igualmente, ambos convenios regulan el descuento de cuotas sindicales.

2.1.3. *Mayoristas*

En general, los convenios de este grupo incluyen en su clausulado referencias a los derechos colectivos. De esta tendencia se apartan los convenios de Alicante y Sevilla, que guardan silencio sobre el tema. En algún caso, la referencia no es más que una mera remisión a la normativa vigente (Madrid).

En los *aspectos organizativos*, las únicas previsiones de relevancia son las del convenio de Palencia, en el que se rebajan los requisitos para designar un delegado sindical.

En relación con las *funciones* atribuidas a los representantes, destaca, por un lado, el detallismo del convenio de Murcia y, por otro, el mantenimiento en el convenio de Pontevedra de la referencia a la Ley 2/1991.

Sin duda, el aspecto que más atención despierta en los negociadores es el relativo a las *facilidades, garantías y derechos* de los representantes, en especial, el crédito horario.

a) En este sentido, el número de horas se amplía en los convenios de Toledo y Vizcaya.

b) Como mejora debe interpretarse la previsión del convenio de Palencia sobre que el tiempo de negociación no consume el crédito.

c) La acumulación se admite en los convenios de Barcelona, Murcia, Tarragona y Valladolid.

Otras cuestiones resaltables son el reconocimiento de unos permisos especiales para los representantes sindicales que no ostentan cargos electivos (Tarragona); la regulación del descuento de cuotas sindicales (Pontevedra); el establecimiento de un canon por negociación automático salvo manifestación expresa en contrario por parte del trabajador (Barcelona) o la concreción de las medidas que debe tener el tablón de anuncios (Zamora).

Finalmente, en cuanto a la regulación del *derecho de asamblea*, el convenio de Valladolid facilita su convocatoria, al rebajar el porcentaje de trabajadores que debe solicitar la misma.

2.1.4. Almacenes

Con la excepción del convenio de Cantabria, los demás contienen previsiones relativas a los derechos colectivos. Destacan los de Valencia y Zaragoza por su extensión.

En punto a la *organización* de las instancias representativas, al margen del silencio del convenio de Navarra y la remisión a la normativa vigente en el convenio de Castellón, debe resaltarse la previsión de creación del comité intercentros en el convenio de Zaragoza y el relajamiento de los requisitos para contar con delegado sindical en el de Valencia.

En cuanto a las funciones, el convenio de Castellón remite a la normativa en vigor, mientras que el de Valencia reproduce prácticamente en su totalidad lo dispuesto en la misma.

En relación con las *garantías*, el aspecto más abordado es el relativo al crédito horario:

a) El convenio de Castellón amplía el número de horas.

b) En el de Valencia se prevé que el tiempo de negociación no consuma el citado crédito.

c) La posibilidad de proceder a la acumulación de las horas aparece en los convenios de Navarra, Valencia y Zaragoza.

La recaudación de cuotas sindicales se regula en los convenios de Castellón, Valencia y Zaragoza; por otra parte, el primero de los convenios citados establece un canon por negociación.

Sólo el convenio de Castellón introduce algunas especificaciones relacionadas con el ejercicio del *derecho de asamblea*.

2.1.5. *Supermercados y autoservicios*

En este subsector, en lo relativo a los derechos colectivos, cabe apreciar la existencia de convenios que se limitan a remitirse a la legislación vigente (Burgos); en otros casos, incluyen una regulación detallada aunque reiterativa (Zaragoza y Valencia); finalmente, es posible encontrar ejemplos de convenios muy parcos en esta materia (Alicante).

Las previsiones convencionales sobre *organización* de los representantes presentan como rasgo más llamativo el número de convenios que se refieren al comité intercentros (Barcelona, Castellón, Murcia y Valencia).

Por otra parte, ya en el terreno de la representación sindical, el convenio de Alicante presenta ilegalidades en relación con la constitución de secciones sindicales; en cuanto a los delegados sindicales, el convenio de Valencia favorece su existencia al rebajar los requisitos necesarios para que la sección correspondiente pueda nombrarlos, mientras el de Zaragoza endurece esos mismos requisitos.

En lo relativo a las *funciones*, tanto el convenio de Valencia como el de Zaragoza son muy detallistas en su regulación, si bien no pasan de reiterar aspectos ya establecidos en la normativa vigente.

En el terreno de los *derechos, facilidades y garantías* atribuidas a los representantes de los trabajadores, las cuestiones que mayor interés han despertado en los negociadores, a juzgar por el número de referencias, son las relacionadas con el crédito horario:

a) En dos convenios se procede a ampliar el número de horas disponibles (Cádiz y Castellón).

b) Por su parte, los convenios de Valencia y Zaragoza determinan que el tiempo empleado en la negociación no consume el crédito horario.

c) En esa línea, el convenio de Castellón prevé que no consume el crédito horario el tiempo utilizado en reuniones convocadas por la empresa.

d) La posibilidad de proceder a acumular las horas está presente en cinco convenios⁷.

Al margen del crédito horario, el convenio de Tarragona prevé unos permisos específicos para los representantes de los trabajadores; finalmente, son cuatro los convenios que abordan la regulación del descuento de cuotas sindicales⁸.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

De los casi cuarenta convenios existentes en este subsector, nueve no contienen cláusulas sobre derechos colectivos⁹. Entre los que abordan este núcleo temático, cabe diferenciar convenios que simplemente remiten la cuestión a lo establecido en la normativa vigente (Alicante); convenios que contienen una regulación bastante parca sobre ciertos aspectos concretos (Barcelona) y convenios con una regulación más profusa aunque, muchas veces, sea una mera reiteración de lo previsto en las normas vigentes (Álava o Córdoba).

En lo relativo a los aspectos *organizativos*, debe señalarse la existencia de un cierto desinterés de los negociadores. Las cláusulas detectadas son bien pocas. El convenio de Guipúzcoa se refiere a la elección del delegado de personal en empresas que cuenten con una plantilla de entre 2 y 5 trabajadores.

Dejando atrás el ámbito de la representación unitaria, el convenio de Vizcaya resulta ilegal en lo relativo a la constitución de secciones sindicales; ese mismo convenio facilita la existencia de delegados sindicales, mientras el convenio de Álava endurece los

⁷ Alicante, Barcelona, Tarragona, Valencia y Zaragoza.

⁸ Barcelona, Cádiz, Murcia y Zaragoza.

⁹ Acuerdo Marco, Albacete, Jaén, León, Melilla, Palencia, Salamanca, Segovia y Zamora.

requisitos necesarios para que las secciones sindicales puedan nombrar un delegado.

Las previsiones convencionales sobre *funciones* son ciertamente escasas. Al margen de las ya previstas en la normativa vigente, el convenio de Murcia introduce unas específicas funciones de corte informativo sobre los procesos de provisión de vacantes en favor de los representantes; por su parte, el convenio de Álava excluye de manera discutible ciertos derechos informativos de las representaciones laborales relacionados con los ERE en el caso de existir un acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Los aspectos relacionados con las *garantías, facilidades y derechos* de los representantes de los trabajadores son los más tratados. Entre ellos destaca el interés que desata el crédito horario.

a) Los convenios de Cantabria, Córdoba y Vizcaya amplían el número de horas disponibles.

b) Otros convenios establecen una cantidad fija: Cádiz (25 horas mensuales); Ciudad Real (15 horas mensuales); Las Palmas (20 horas mensuales); Lérida y Tarragona (30 horas para los delegados de personal, caso de que sea uno; 15 si son más). El convenio de Guipúzcoa reconoce 8 horas mensuales para el delegado de personal de aquellas empresas que cuentan con un número de trabajadores de entre tres y cinco.

c) La mejora es indirecta en otros convenios. Así sucede cuando se excluye del cómputo el tiempo destinado a la negociación (Ciudad Real); o se concede todo el necesario para tales actividades (Sevilla y Toledo).

d) La posibilidad de proceder a acumular las horas del crédito en uno o varios sujetos se reconoce, de modo libre o limitado, en trece convenios¹⁰.

Al margen de las previsiones relacionadas con el crédito horario, los convenios de Lérida y Tarragona reconocen unos permisos especiales para los representantes.

En relación con el derecho a tablón, el convenio de Cádiz lo reconoce sólo en las empresas con más de diez trabajadores; el de

¹⁰ Burgos, Cádiz, Las Palmas, Lérida, Madrid, Navarra, Tenerife, Sevilla, Tarragona Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

Ciudad Real atribuye este derecho a toda sección sindical; finalmente, el de Lugo detalla ciertos aspectos sobre su utilización.

La recaudación de cuotas sindicales se detalla en los convenios de Barcelona, Cádiz, Las Palmas y Vizcaya. Finalmente, tres convenios prevén un canon por negociación: Guadalajara (voluntario); Córdoba (aplicable a menos que el trabajador manifieste su negativa); Pontevedra (a cargo de la empresa, que abona una determinada cantidad por cada trabajador).

La regulación del *derecho de asamblea* es ciertamente inusual. Tanto el convenio de Murcia como el de Guipúzcoa proceden a su mejora al reconocer un número de horas retribuidas para su realización; el de Zaragoza, en lo relativo a su convocatoria, sólo prevé que se efectúe por el comité de empresa.

2.3. Vinos, licores y similares

La situación descrita en otros subsectores se reproduce también en éste: hay convenios que guardan silencio sobre la materia (Huesca o Pontevedra); otros remiten a lo previsto en la legislación vigente (Burgos o La Coruña); finalmente hay convenios con previsiones muy parcas (Valladolid) y otros con una regulación extensa, aunque, en gran medida, reiteran lo establecido por las normas estatales (Asturias o Álava).

Los aspectos relacionados con la *organización* de los representantes no está muy tratada. Únicamente el convenio de Valencia se refiere a este punto, procediendo a integrar en el seno de los órganos de representación unitaria una presencia sindical.

En cuanto al apartado *funcional*, sólo es destacable el convenio de Guipúzcoa, que contiene una regulación detallada de las funciones de los representantes, en especial, de las secciones sindicales; asimismo, amplía los derechos de tipo informativo.

En punto a las *garantías y facilidades*, vuelve a ser el crédito horario el aspecto más abordado.

a) Los convenios de Asturias y Guipúzcoa amplían el número de horas disponibles.

b) El convenio de Ciudad Real establece un número de horas fijo (20 horas mensuales).

c) En ocasiones la ampliación del crédito se hace de modo directo, bien concediendo todo el tiempo necesario para la negociación (Álava) o para ésta y los ERE (Ciudad Real), bien determinando que el tiempo empleado en la negociación consuma el crédito horario (Cantabria).

d) La posibilidad de acumular las horas se reconoce en al menos nueve convenios ¹¹.

El convenio de Guipúzcoa prevé unos permisos especiales; son por lo menos seis los convenios que regulan el modo de efectuar el descuento de las cuotas sindicales ¹².

El *derecho de asamblea* no es objeto de una excesiva atención: el convenio de Alicante facilita la convocatoria por los trabajadores al reducir al 20% el porcentaje de trabajadores que debe solicitarla; también el de Guipúzcoa contiene alguna mejora.

2.4. Comercio de frutas y verduras

El análisis de los convenios incluidos en este grupo permite comprobar que sólo dos convenios no incluyen en su clausulado previsiones relativas a los derechos colectivos (Jerez y Madrid). Entre los que abordan esta materia, en ocasiones se trata de una mera remisión a la normativa vigente (Alicante, por ejemplo); otros contienen alguna previsión aislada (Navarra); finalmente, algún convenio contiene un tratamiento exhaustivo, si bien, en gran medida, sea una reiteración de lo dispuesto en las normas estatales (La Coruña).

Los aspectos relacionados con la *organización* no tienen un gran tratamiento. Llama la atención la remisión al RDLRT 17/1997 en lo relativo a la representación unitaria contenida en el convenio de Guipúzcoa; este convenio y el de Asturias, por otra parte, contienen cláusulas ilegales sobre constitución de secciones sindicales.

La regulación convencional sobre las *funciones* a desarrollar por los representantes es escasa, normalmente reiteración de lo dis-

¹¹ Asturias, Alicante, Baleares, Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa, Madrid, Valencia o Valladolid.

¹² Álava, Alicante, Baleares, Lugo, Valencia o Valladolid.

puesto en las normas estatales. El convenio de Cádiz capital detalla ciertas funciones específicas de control en la contratación.

Nuevamente, las cuestiones relacionadas con las *garantías y derechos* de los representantes resultan ser las más tratadas, en especial, las relacionadas con el crédito horario: el convenio de Guipúzcoa procede a ampliar el número de horas; el de La Coruña concede todo el tiempo necesario para la negociación; el de Asturias permite la acumulación de las horas.

Por otra parte, los convenios de Navarra y Pontevedra inciden en el derecho a local y el primero, además, en el derecho a tablón; finalmente, los convenios de Cádiz (capital), La Coruña y Navarra abordan el descuento de cuotas sindicales.

En relación con el *derecho de asamblea*, el convenio de Guipúzcoa introduce algunas mejoras (horas retribuidas, financiación a los representantes por asistencia...).

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Tan sólo el convenio de Pontevedra no incluye previsiones relativas a los derechos colectivos. A partir de ahí, contrastan los convenios que contienen simples remisiones (Barcelona o Zaragoza), con aquéllos que presentan una regulación parca (La Coruña) o detallada (Palencia).

En lo relativo a los aspectos *organizativos*, los convenios de Madrid y Cádiz facilitan la existencia de delegados sindicales.

La regulación de las *funciones* no es frecuente: al margen de las meras reiteraciones de preceptos legales, el convenio de Cádiz mejora las de control sobre la contratación.

En cuanto a las *garantías y facilidades*, el convenio de Cádiz mejora el crédito horario; este mismo convenio y el de Barcelona permiten proceder a la acumulación de las horas; finalmente, resulta interesante el convenio de Madrid por cuanto regula el modo de retribuir mientras desempeñen sus labores representativas a aquéllos representantes de los trabajadores cuyo salario dependa en gran medida de las comisiones.

El derecho de *asamblea* es objeto de mejora en el convenio de Guipúzcoa al reconocerse quince horas retribuidas.

2.6. Comercio de carnes y huevos

De los tres convenios incluidos en este grupo, sólo el de Valencia para el comercio de huevos incluye en su clausulado alguna referencia a los derechos colectivos. Ahora bien tales referencias no pasan de la remisión y/o reiteración de la legislación vigente.

2.7. Comercio de ganadería

El convenio de Navarra guarda silencio sobre esta materia. Los convenios de Palencia y Salamanca se refieren a ella pero de forma muy parca. Tan sólo contienen una cláusula por la que la empresa se compromete a conceder a los representantes todas las facilidades y garantizar que no sufran mermas en sus emolumentos por razón del cargo que desempeñan.

2.8. Panaderías

Alrededor del veinticinco por ciento del total de convenios de este subsector (cercano al medio centenar) no contiene cláusula alguna relativa a los derechos colectivos¹³. Entre los que contienen alguna previsión al respecto, las líneas de tendencia son las siguientes.

En cuanto a los aspectos *organizativos*, pocas precisiones se efectúan. El convenio de Las Palmas, dentro de la representación unitaria, contiene una recepción parcial de la tabla de composición de miembros del comité de empresa prevista por el ET, lo que podría conducir a entender que se prescinde de los tramos no recogidos.

En el terreno de la representación sindical, los convenios de Álava, Alicante, Guipúzcoa y Melilla contienen cláusulas ilegales sobre la constitución de secciones sindicales; curiosamente, dos de estos convenios facilitan la existencia de delegados sindicales (Álava y Melilla), mientras el de La Coruña endurece los requisitos de representatividad.

¹³ Albacete, Burgos, Cáceres, Granada, Huelva, Lugo, Murcia, Orense, Pontevedra, Tenerife, Soria, Tarragona, Toledo y Zaragoza.

Las precisiones sobre *funciones* no son frecuentes, al margen de las cláusulas que reiteran lo establecido en el ET. Los convenios de Álava, Ceuta y Córdoba se apartan en cierto modo de esta tendencia: el primero amplía las funciones de control; el segundo introduce una mayor intervención en la contratación; finalmente, el último convenio mencionado amplía los derechos de información.

Nuevamente resultan ser las cláusulas sobre *garantías y facilidades* las que cuentan con una mayor presencia, en especial, las relacionadas con el crédito horario.

a) Los convenios de Álava, Badajoz, Cádiz, Guipúzcoa, y Las Palmas amplían el número de horas disponibles.

b) El de Vizcaya establece un número fijo (35 horas mensuales) con independencia de cuál sea la dimensión de la empresa.

c) Otros convenios mejoran el crédito de un modo indirecto, bien concediendo todo el tiempo necesario para la negociación (Badajoz, Ciudad Real o La Coruña), bien señalando que el tiempo invertido en la misma no consume el crédito (Asturias o Álava).

d) La acumulación de las horas se permite en al menos diez convenios¹⁴.

Los convenios de Ciudad Real y Segovia reconocen unos permisos no retribuidos específicos. La obligación de proporcionar un tablón se impone en el convenio de Castellón sólo a las empresas que cuenten con más de seis trabajadores; en el de La Coruña sólo recae en las que rebasan los cien trabajadores. Por otra parte, es destacable el convenio de Segovia por cuanto amplía el tiempo de prolongación de ciertas garantías de los representantes de los trabajadores tras cesar en su cargo (de un año pasan a ser dos).

Hasta quince convenios regulan el descuento de cuotas sindicales¹⁵; el canon por negociación, diversamente, sólo aparece en los convenios de Barcelona y Lérida.

¹⁴ Asturias, Alicante, Ávila, Badajoz, Barcelona, Cantabria, Ciudad Real, La Coruña, Las Palmas o Navarra.

¹⁵ Asturias, Almería, Ávila, Barcelona, Cádiz, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Guadalajara, La Coruña, Las Palmas, La Rioja, Lérida, Madrid o Málaga.

3. COMERCIO DEL METAL

Entre los convenios del comercio del metal, tres de ellos no contienen previsiones relacionadas con los derechos colectivos de los trabajadores (Lugo, Orense y Zamora). En los demás, la situación varía de unos convenios a otros. En este sentido, junto a convenios ciertamente parcos en la materia (Jaén), o que prácticamente se limitan a remitir a la normativa vigente (Pontevedra), existen algunos convenios que contienen un amplio número de previsiones sobre derechos colectivos, si bien, en gran medida, no son más que reiteraciones de la legislación vigente sobre el tema (Alicante, Cantabria o Las Palmas).

Las previsiones sobre aspectos *organizativos* no son muy numerosas y únicamente afectan a la representación sindical. Por un lado, en relación con las secciones sindicales, el convenio de Barcelona incluye previsiones ilegales sobre su constitución. Por otro, en punto a delegados, la situación es más variada: mientras el convenio de Palencia facilita su existencia, el de Alicante endurece los requisitos exigidos por la LOLS para que proceda su nombramiento; finalmente, los convenios de Valencia y Castellón rebajan el número de trabajadores que debe existir en la empresa para que las secciones sindicales puedan contar con delegado, pero limitan el derecho a contar con el mismo a las secciones pertenecientes a sindicatos con una representatividad del 15 %.

No resulta extraño que los convenios procedan a determinar las *funciones* que se asignan a los representantes de los trabajadores, si bien, en su mayoría, se trata de cláusulas que reiteran total o parcialmente lo dispuesto en el ET y/o en la LOLS ¹⁶. Más allá de lo anterior, el convenio de Tenerife es muy detallista en relación con las funciones informativas; por otra parte, llama la atención el convenio de Badajoz por cuanto en dicho punto sigue remitiendo a la Ley 2/1991.

El apartado de *garantías y facilidades* continúa siendo el que despierta mayor interés. Dentro del mismo, ocupan un lugar preeminente las previsiones sobre el crédito horario.

a) Los convenios de Guipúzcoa y Huelva mejoran el crédito horario, aumentando el número de horas disponibles, si bien el úl-

¹⁶ Alicante, Guipúzcoa, La Rioja, León, Navarra, Valencia o Zaragoza.

timo de ellos destina la ampliación a las funciones de negociación.

b) Son tres los convenios que establecen un número fijo de horas: Álava (30 mensuales), Badajoz (20 horas mensuales) y Navarra (20 horas mensuales).

c) En ocasiones la mejora se produce de un modo indirecto, facilitando la asistencia a la negociación. Esta mejora suele consistir en declarar que las horas destinadas a tal función no consumen el crédito horario, bien en su totalidad (Valencia), bien el exceso sobre el máximo legal (Alicante, Cantabria, Tenerife o Zaragoza). Por su parte el convenio de Álava excluye del consumo del crédito de horas las destinadas a participar en las reuniones de la comisión paritaria.

d) La posibilidad de acumular las horas, total o parcialmente, en alguno de los representantes está prevista en al menos dieciséis convenios¹⁷.

d) Los convenios de Las Palmas, Madrid, Valencia y Tarragona prevén unos permisos retribuidos para los representantes de los trabajadores. Los tres primeros a efectos de que puedan acudir a la negociación del convenio; el último para la asistencia a congresos.

e) La obligación de proporcionar un tablón se reserva en el convenio de Alicante a las empresas con más de cien trabajadores; asimismo, la de facilitar un local queda condicionada a que la empresa cuente con un número determinado de trabajadores en el convenio de Alicante (1.000) y en el de Badajoz (50).

f) El canon por negociación sólo aparece en el convenio de Badajoz. Más frecuente resulta la regulación de la recaudación de cuotas sindicales¹⁸.

Las previsiones sobre la celebración de *asambleas* que aporten algo novedoso sobre lo dispuesto en el ET son escasas. El convenio

¹⁷ Alicante, Barcelona, Burgos, Cantabria, Guipúzcoa, La Coruña, Las Palmas, León, Palencia, Pontevedra, Tenerife, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vizcaya o Zaragoza.

¹⁸ Alicante, Badajoz, Cádiz, Cantabria, Castellón, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Madrid, Tenerife, Valencia o Zaragoza.

de Castellón facilita la convocatoria por parte de los trabajadores al rebajar al 20 % el porcentaje de trabajadores que deben solicitar su celebración; por su parte, el de Guipúzcoa mejora la regulación estatutaria al permitir la celebración de 10 reuniones anuales y reconocer que al menos 10 horas serán retribuidas. Este convenio atribuye la convocatoria al comité de empresa.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Los convenios del comercio de automóviles, como regla general, se preocupan por regular con mayor o menor intensidad aspectos relacionados con los derechos colectivos. De esta tendencia se aparta el convenio de Asturias que contiene en esta materia una simple remisión a la normativa vigente al respecto.

Los aspectos *organizativos* despiertan el interés de los convenios de Las Palmas y Tenerife. Ambos se refieren a la posibilidad de que las secciones sindicales cuenten con delegado sindical: el de Tenerife endurece los requisitos establecidos en la LOLS; el de Las Palmas rebaja el número de trabajadores con que debe contar la empresa pero exige que el sindicato de la sección sindical correspondiente cuente con una representatividad del 15 %.

En el terreno de las *funciones*, tanto el convenio de Las Palmas como el de Tenerife reproducen prácticamente en su totalidad las previsiones que al respecto se contienen en la LOLS y en el ET.

Sin duda, las previsiones de mayor interés están relacionadas con las *garantías y facilidades* atribuidas a los representantes.

a) El convenio de Madrid reconoce a los delegados de personal un crédito horario de 20 horas mensuales, lo que constituye una mejora de lo previsto en el ET; por otra parte, atribuye 40 horas para las tareas de negociación.

b) Dos convenios proceden a mejorar el crédito horario por medio del expediente indirecto de no computar en el máximo legal el exceso producido con motivo de la negociación del convenio (Las Palmas y Tenerife).

c) La posibilidad de acumular las horas correspondientes al crédito se reconoce en los convenios de Las Palmas, Tenerife y Sevilla.

d) El convenio de Las Palmas prevé unas licencias especiales para participar en la negociación colectiva.

e) La obligación de las empresas de proporcionar a los representantes un tablón se condiciona en el convenio de Tenerife a que aquéllas tengan una plantilla superior a los cien trabajadores.

f) Los convenios de Las Palmas y Tenerife abordan la recaudación de cuotas sindicales.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

El interés demostrado por los convenios del comercio de la madera y del mueble hacia los derechos colectivos varía de unos a otros. Así el silencio de los convenios de Burgos, Castellón, Pontevedra, Valencia y Zaragoza contrasta con la profusa regulación contenida en el de Madrid, bien que la mayor parte del mismo sea una mera reiteración de lo establecido en la normativa vigente.

Los *aspectos organizativos* merecen una escasa atención. La única cláusula que constituye una novedad respecto lo establecido en la normativa vigente es la contenida en el convenio de Álava, que prevé la existencia de delegados de personal en empresas a partir de tres trabajadores.

Las cuestiones relacionadas con las *funciones* no han merecido demasiada atención en los convenios de este subsector, que se limitan a reiterar las previsiones del ET y la LOLS.

El aspecto más regulado es el relativo a las *garantías* de los representantes de los trabajadores.

a) El crédito horario se mejora en cuatro convenios (Álava, Badajoz, Guipúzcoa y Vizcaya).

b) El convenio de Álava prevé un crédito horario de dos horas para los delegados de personal de empresas entre tres y seis trabajadores. Este crédito «reducido» no debe entenderse ilegal por cuando es para unos representantes de los trabajadores que, en principio, el empresario no tendría por qué soportar.

c) En ocasiones, el crédito horario se mejora de forma o modo indirecto. Así sucede cuando se reconoce que los representantes de los trabajadores dispondrán de todo el tiempo que necesiten para

cumplir sus funciones de negociación o, de manera más limitada, cuando se excluye del máximo legal el exceso destinado a la negociación del convenio. En el primer sentido, se puede mencionar el convenio de Badajoz; en el segundo el de Navarra.

d) La posibilidad de proceder a acumular las horas se admite en al menos seis convenios ¹⁹.

e) Sólo el convenio de Barcelona prevé un canon por negociación que se impone tanto sobre empresarios como sobre trabajadores.

f) La obligación empresarial de proporcionar un local se condiciona en el convenio de Badajoz a que la empresa supere los cincuenta trabajadores.

g) Los convenios de La Coruña, Palencia y Tenerife detallan cómo proceder al cobro de las cuotas sindicales.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Entre las previsiones sobre derechos colectivos contenidas en el Convenio General de la Construcción destacan dos: en primer lugar la reducción a tres meses de la antigüedad requerida para ser candidato a las elecciones a representantes de los trabajadores; por otro lado, se permite la acumulación del crédito horario.

Por lo que respecta a los convenios provinciales sobre comercio de materiales de construcción, puede señalarse la existencia de convenios que, en esta materia, se limitan a remitirse a lo dispuesto en la normativa vigente (Cantabria); junto a ellos, otros convenios contienen alguna previsión aislada sobre algún aspecto particular (Alicante) o más detallada (Pontevedra). Las previsiones convencionales más relevantes son las siguientes.

En primer lugar, dentro de los *aspectos organizativos*, destacan los convenios de Lugo y Pontevedra: el primero reduce la antigüedad requerida para ser candidato electoral a tres meses; el segundo facilita la existencia de delegados sindicales al dulcificar los requisitos fijados en la LOLS.

¹⁹ Cádiz, La Coruña, León, Madrid, Navarra o Sevilla.

En el terreno de las *funciones* al margen de las remisiones y/o de la reproducción total o parcial de los textos normativos vigentes, nada a destacar.

Como es habitual, las previsiones de mayor interés se encuentran en punto a las *garantías y facilidades* de los representantes.

a) El crédito horario es objeto de mejora por ampliación del número de horas en La Coruña y Pontevedra; en Barcelona se determina un número de horas fijo (20 al mes); la posibilidad de proceder a la acumulación de las horas se reconoce en los convenios de Pontevedra y Barcelona.

b) Los convenios de Jaén y Pontevedra prevén un canon por negociación; por otra parte, en los de Jaén y Barcelona se regula el descuento de cuotas sindicales.

c) En relación con la obligación de proporcionar un tablón, en el convenio de Valencia se prevé para las empresas que cuenten con más de tres trabajadores y en el de Pontevedra para las que rebasen los cincuenta, por su parte, el de Barcelona detalla sus medidas.

Finalmente, el *derecho de asamblea* sólo despierta un verdadero interés en el convenio de Barcelona. Dicho convenio mejora la regulación estatutaria al prever cuatro horas retribuidas y permitir que en determinadas situaciones (ERE, suspensión de pagos...) pueda ejercitarse dentro de la jornada.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

En lo relativo a derechos colectivos, el Convenio Nacional existente reproduce gran parte del articulado del ET y de la LOLS, introduciendo como novedad básicamente el reconocimiento de la posibilidad de acumulación del crédito horario.

Por su parte, entre los convenios provinciales, el de Valencia guarda silencio, mientras el de Madrid, al margen de reiterar las previsiones legales sobre instancias organizativas, permite acumular el crédito horario; este mismo convenio obliga a las empresas a proporcionar un tablón sólo cuando su plantilla sea superior a seis trabajadores.

7.2. Comercio del vidrio plano

Al margen del silencio del convenio de Pontevedra, los restantes convenios contienen alguna previsión relativa a los derechos colectivos. Tales previsiones giran en torno a las garantías de los representantes.

a) El convenio de Las Palmas establece en 20 horas mensuales el crédito de horas correspondiente a los delegados de personal.

b) Dos convenios conceden licencias retribuidas a los representantes de los trabajadores para participar en la negociación del convenio (Alicante y Las Palmas).

c) El Convenio de Las Palmas permite la acumulación de las horas correspondientes al crédito horario.

d) Los convenios de Málaga y Las Palmas regulan la recaudación de cuotas sindicales.

8. COMERCIO TEXTIL

Entre los convenios del comercio textil, tres de ellos no contienen previsión alguna relativa a derechos colectivos (Burgos, Navarra y Zaragoza). En los demás, la situación va desde la mera remisión (Huelva o Huesca), hasta la reproducción casi total de la normativa vigente con alguna matización (Álava o Barcelona), sin olvidar convenios que recogen alguna previsión aislada sobre algún aspecto concreto (Jaén).

La *organización* de las instancias representativas no es una materia muy abordada por la negociación: el convenio de Guipúzcoa prevé la existencia de delegados de personal en empresas que tengan más de tres pero menos de cinco trabajadores.

En el ámbito de la representación sindical, los convenios de Badajoz y Madrid facilitan la existencia de delegados sindicales; el de Barcelona, por un lado, reduce a cincuenta el número de trabajadores que debe tener la empresa para que las secciones sindicales tengan derecho a delegado, pero, por otro, atribuye dicho derecho a las secciones de sindicatos que tengan una representatividad mínima del 15 %.

En lo relativo a las *funciones*, los convenios de Barcelona y Guipúzcoa son bastante detallistas al respecto, si bien no pasan de la mera reiteración de las funciones establecidas en la normativa en vigor.

Las previsiones convencionales sobre *garantías y facilidades* de los representantes de los trabajadores son más numerosas, destacando por su número las relacionadas con el crédito horario.

a) Por lo menos cinco convenios mejoran la regulación vigente al respecto, bien ampliando el número de horas, bien los destinatarios ²⁰.

b) Son cuatro los convenios que establecen un número fijo de horas, sin tener en cuenta la escala numérica existente ²¹. En el convenio de Guipúzcoa para los delegados de personal de empresas entre tres y cinco trabajadores se fija en ocho horas mensuales.

c) En ocasiones, la mejora del crédito horario se efectúa de una forma indirecta. Ello se realiza normalmente para facilitar la negociación colectiva. De este modo, en algunos convenios se concede todo el tiempo necesario para la misma ²²; en otros, el tiempo de negociación no consume el crédito horario, ni tampoco la asistencia a reuniones convocadas por la empresa ²³; finalmente, existe una cláusula bastante extendida según la cual no se computa dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la negociación del convenio ²⁴. Por otra parte, Barcelona y Tarragona conceden permisos retribuidos para cumplir las funciones negociadoras.

d) La posibilidad de proceder a la acumulación se recoge por lo menos en nueve convenios ²⁵.

Pero las previsiones convencionales sobre este punto no se limitan al crédito horario:

²⁰ Badajoz, Cantabria, Castellón, Ciudad Real o Guipúzcoa.

²¹ Barcelona (25 horas mensuales); Cádiz (30 horas mensuales); La Rioja (20 horas mensuales) o Vizcaya (25 horas mensuales).

²² Alicante, Almería, Badajoz o Ciudad Real.

²³ Castellón.

²⁴ Álava, Barcelona, Cádiz, La Coruña o La Rioja.

²⁵ Barcelona, Cantabria, Ciudad Real, La Coruña, León, Madrid, Tenerife, Tarragona o Valencia.

a) En el convenio de Madrid, se recogen ciertas previsiones relacionadas con aquellos representantes de los trabajadores cuyo salario dependía de comisiones a efectos de garantizar un cierto nivel retributivo.

b) El convenio de Zamora especifica las dimensiones del tablón, mientras el de Barcelona lo impone para toda empresa que supere los cinco trabajadores.

c) El canon por negociación sólo aparece en el convenio de Jaén. Más frecuente resulta la regulación de la recaudación de cuotas sindicales ²⁶.

La regulación estatutaria sobre la celebración de *asambleas* se mejora en el convenio de Guipúzcoa, al reconocer seis horas retribuidas.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO, CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

En general, y dejando a un lado el silencio del convenio de Lugo sobre la materia, las previsiones convencionales sobre derechos colectivos en los convenios del comercio de la piel y el calzado se centran en los aspectos relacionados con las garantías de los representantes de los trabajadores.

a) El crédito horario es objeto de mejora directa en los convenios de Badajoz, Barcelona, Tenerife o Vizcaya.

b) Las mejoras sobre el mismo, a veces, se introducen de un modo indirecto, otorgando todo el tiempo necesario para la negociación del convenio (Alicante o Badajoz).

c) La acumulación de las horas sólo se prevé en el convenio de Tenerife.

d) El convenio de Cantabria concede permisos retribuidos para cubrir las funciones negociales.

e) El modo de efectuarse el descuento de cuotas sindicales aparece detallado en los convenios de Alicante, Cantabria o Tenerife.

²⁶ Alicante, Cádiz, Ciudad Real, La Coruña, Lugo, Madrid o Palencia.

9.2. Comercio de la piel

Entre los convenios del comercio de la piel, al menos tres guardan silencio en relación con la materia relativa a los derechos colectivos (Huesca, Pontevedra y Valencia). En los restantes, la situación varía desde la mera remisión (Palencia), a la regulación detallada aunque en su mayor parte sea reiteración de lo dispuesto en las normas estatales (Guipúzcoa), pasando por convenios que contienen alguna cláusula aislada sobre algún aspecto concreto (Zamora).

Entre las cláusulas sobre aspectos *organizativos*, el convenio de Guipúzcoa permite la existencia de delegados de personal en empresas con una plantilla de entre tres y cinco trabajadores; por lo que respecta a la representación sindical, el convenio de Madrid facilita la posibilidad de que las secciones sindicales puedan nombrar un delegado sindical.

La regulación de las *funciones* de los representantes, cuando se aborda, en general no pasa de la mera reiteración de lo establecido en la normativa vigente (Guipúzcoa o Madrid); el convenio de Orense incrementa las funciones de tipo informativo y de control.

Nuevamente resulta ser el tema de las *garantías y facilidades* el más abordado por los convenios.

a) Los convenios de Guipúzcoa y Madrid proceden a mejorar el crédito horario. El primero atribuye a los delegados de personal de empresas entre tres y cinco trabajadores ocho horas en tal concepto.

b) La posibilidad de acumular las horas en alguno de los representantes se regula en los convenios de León y Madrid.

c) El convenio de Zamora especifica las medidas del tablón.

d) La regulación del descuento de cuotas sindicales aparece en el convenio de Cádiz.

El convenio de Guipúzcoa mejora la regulación de las *asambleas* al reconocer seis horas retribuidas.

9.3. Comercio del calzado

Las previsiones convencionales sobre derechos colectivos en este subsector no son muy numerosas: el convenio de Valencia

guarda silencio; los de Huelva y Burgos se limitan a remitir a la legislación vigente; los restantes inciden básicamente en el punto relativo a las garantías de los representantes de los trabajadores.

a) El convenio de Álava mejora el crédito horario y lo sitúa con carácter general en 40 horas mensuales.

b) El convenio de Zaragoza permite la acumulación de horas del mencionado crédito.

c) El convenio de Jaén impone un canon por negociación.

d) La regulación de la recaudación de cuotas es detallada en el convenio de Zaragoza.

9.4. Comercio de curtidos

Mientras el convenio de Valencia carece de cláusulas relacionadas con los derechos colectivos, el de Alicante, al margen de su regulación sobre el descuento de cuotas sindicales, se limita a reproducir en su clausulado ciertos preceptos de la legislación vigente.

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

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

El Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (mayoristas) fija el crédito horario en 32 horas mensuales y permite su acumulación. Asimismo regula la recaudación de cuotas sindicales. El resto de previsiones constituyen una mera reiteración de lo dispuesto en la normativa vigente.

Los convenios provinciales sobre productos químicos y especialidades farmacéuticas introducen, en algún caso, alguna otra previsión. En este sentido, el convenio de Alicante aborda la recaudación de cuotas sindicales; lo mismo hace el de Cantabria, si

bien este último contiene además una remisión en la materia a la normativa vigente; el convenio de Navarra, además de permitir la acumulación del crédito horario, admite la posibilidad de elegir delegados de personal en empresas con menos de seis trabajadores, atribuyendo a estos específicos representantes un crédito horario de ocho horas.

Por último, el convenio de Sevilla para el comercio de abonos fija el crédito horario en 20 horas mensuales, con independencia de la dimensión de la empresa, y permite su acumulación; por otra parte, regula la recaudación de cuotas sindicales.

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

Las previsiones sobre derechos colectivos destacables del Convenio Nacional existente son las siguientes:

En primer lugar, prevé la constitución del comité intercentros y le atribuye sus funciones.

En segundo lugar, fija el crédito horario en 30 horas mensuales, con independencia de la dimensión de la empresa, y permite proceder a su acumulación.

En el ámbito provincial, los convenios contienen pocas cláusulas de interés sobre derechos colectivos: el convenio de Palencia remite a la legislación vigente; el de Vizcaya mejora el crédito horario; finalmente, el de Navarra garantiza las funciones de representación en las empresas que cuenten con un número de trabajadores de entre cuatro y seis.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas)

En relación con los derechos colectivos, el Convenio Nacional existente reitera, en gran medida, lo dispuesto en la normativa vigente sobre el tema. Más allá de esa labor de reiteración, destaca el reconocimiento de la posibilidad de acumular el crédito horario.

10.4. Oficinas de farmacia

Tanto el Convenio Nacional como los de ámbito provincial sobre oficinas de farmacia se caracterizan por el silencio que mantienen en relación con la materia relativa a los derechos colectivos.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El Convenio Nacional para la Industria Fotográfica reitera en su articulado buena parte de las disposiciones legales sobre derechos colectivos. Al margen de las cláusulas meramente repetitivas, este convenio contiene los siguientes aspectos relevantes:

En relación con el crédito horario, fija el número de horas en 40 mensuales, con independencia de la dimensión de la empresa, y permite su acumulación. Además, establece que el tiempo destinado a la negociación no consume el crédito horario.

Este convenio mejora las previsiones estatutarias relativas a la celebración de asambleas, pues determina que doce horas serán retribuidas.

El convenio de Barcelona para el comercio e importación de artículos fotográficos establece un canon por negociación.

11.2. Comercio de óptica

En relación con los derechos colectivos, dos convenios de este subsector guardan silencio (Burgos y Zaragoza); el de Barcelona se limita a remitirse en este punto a la normativa vigente; en los restantes, las previsiones relevantes son las siguientes.

En relación con los *aspectos organizativos*, el convenio de Madrid introduce como novedad la figura del delegado de personal «conjunto» para aquellos centros de trabajo de una misma provincia que por sí mismos no alcanzan los diez trabajadores pero que sí los rebasan si se computa la plantilla de los mismos de forma conjunta.

Sobre las *funciones* atribuidas a los representantes de los trabajadores, los convenios de este subsector no van más allá de reiterar lo establecido en la legislación vigente.

En punto a las *garantías y facilidades*, los convenios de Alicante, Madrid y Sevilla establecen un número de horas fijo en concepto de crédito horario de 16, 30 y 15 horas mensuales respectivamente; el de Madrid permite su acumulación.

El convenio de Sevilla regula la recaudación de cuotas sindicales.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El Convenio Nacional existente reitera, en gran medida, las funciones reconocidas a los representantes de los trabajadores por la legislación vigente. También resulta reiterativo en relación con la celebración de asambleas. En punto a las garantías, sólo se puede destacar el carácter acumulable del crédito horario.

Por su parte el convenio provincial de Jaén contiene dos cláusulas de interés en materia de derechos colectivos: de un lado, establece un canon por negociación; de otro, regula el descuento de cuotas sindicales.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. Mientras el Convenio Nacional de Flores y Plantas se limita, en esta materia, a remitir a la normativa vigente, el convenio de Zaragoza guarda silencio al respecto.

13.2. El Convenio Nacional de Producción y Venta de Plantas Vivas sólo contiene un par de remisiones en la materia: por un lado, en lo relativo a los derechos informativos; por otro, en derecho de reunión.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) para el comercio de combustibles sólidos reproduce diversos pre-

ceptos de la LOLS; por otra parte, admite la acumulación del crédito de horas.

14.2. Estaciones de servicio

De los convenio colectivos para Estaciones de Servicios, en punto a los derechos colectivos, se pueden destacar dos aspectos:

En primer lugar, en el Convenio Nacional, la creación de la figura del delegado de personal provincial a efectos de negociación; idéntica figura se crea con carácter general en el convenio de la Comunidad Valenciana.

En segundo lugar, en sede de garantías, el Convenio Nacional fija el crédito horario en 40 horas mensuales, sin efectuar distingos en función de la dimensión de la empresa; el convenio de la Comunidad Valenciana reconoce un crédito de 30 horas al delegado provincial.

15. GRANDES ALMACENES

El Convenio Nacional para Grandes Almacenes incluye una cláusula relativa a la constitución del comité intercentros; asimismo, se refiere a una comisión sindical a nivel de empresa para comunicarse con aquél; en relación con las garantías, admite la posibilidad de acumular el crédito horario; por otra parte, regula la recaudación de cuotas sindicales.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional de Administración de Loterías, en relación con los derechos colectivos, sólo introduce la regulación de cómo proceder al cobro de cuotas sindicales.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Desperdicios Sólidos, en lo relativo a los derechos colectivos,

al margen de reiterar aspectos de la normativa vigente sobre secciones sindicales, derecho a tablón, excedencia sindical y derecho de reunión, permite llevar a cabo la acumulación del crédito horario.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional para empresas de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras, en el punto relativo a los derechos colectivos, remite al normativa vigente.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

En este subsector, el convenio de Sevilla permite acumular las horas del crédito horario y regula la recaudación de cuotas sindicales. Por su parte, el convenio de Asturias mejora la regulación estatutaria sobre celebración de asambleas al reconocer el carácter retribuido de 25 horas.

Capítulo XVI

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En este punto, dos cuestiones han sido objeto de atención: por un lado, las cláusulas relativas al establecimiento de una comisión paritaria; por otro, el grado de inclusión de procedimientos extra-judiciales de solución de conflictos.

a) En lo relativo al primer aspecto mencionado, la práctica totalidad de los convenios analizados cumple con la obligación impuesta por el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, bien respetando esta denominación, bien bajo otra distinta (comisión mixta, comisión de vigilancia e interpretación, comisión paritaria mixta, comité de seguimiento...). No obstante, de forma ocasional, aparecen algunos convenios que no satisfacen esta obligación.

Más extraño resulta que los convenios concreten el modo de solucionar las discrepancias que eventualmente puedan surgir en estas comisiones y, cuando afrontan este aspecto, muchas veces no queda resuelta, pues se limitan a señalar que por acuerdo de las partes se podrá recurrir a las técnicas de mediación y/o arbitraje. Ello puede llevar a prolongar el conflicto sin llegar a una solución en el caso de que las partes no alcancen dicho acuerdo.

La composición de las comisiones paritarias varía de unos convenios a otros. El número de vocales oscila entre dos y siete miembros por cada representación, siendo las composiciones más repetidas las de tres o cuatro miembros por cada bando. Algunos convenios,

bien que de forma bastante excepcional, se apartan de la composición paritaria y asignan un mayor número de miembros a una de las representaciones. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores aparece reconocida en un importante volumen de convenios.

En lo relativo a las funciones de la comisión paritaria, los convenios del sector comercio suelen ser bastante parcos, limitándose la mayor parte de las veces a señalar las generales de interpretación, vigilancia y control de lo pactado o, incluso, a no señalar nada al respecto. No obstante, no faltan convenios que son más concretos en este punto y contienen un mayor número de especificaciones sobre el tema. Así, con relativa frecuencia, se reconocen funciones de tipo conciliatorio, arbitrales y/o de mediación; también existen bastantes convenios en los que se declara que la comisión paritaria constituye una instancia previa preceptiva al planteamiento de conflictos. Por último, no faltan ejemplos de convenios que introducen diversas funciones específicas, en especial, de tipo informativo. No se ha tenido en cuenta la intervención de estas comisiones en los procedimientos de descuelgue salarial, función relativamente frecuente.

b) En lo relativo a la solución extrajudicial de conflictos, se puede constatar la existencia de dos líneas de actuación no necesariamente excluyentes: la primera, la de aquellos convenios que recogen unos procedimientos propios de este tipo; la segunda, la de aquéllos que ratifican o se adhieren a los acuerdos interconfederales existentes sobre la materia, ya el de ámbito nacional, ya los de ámbito autonómico. En todo caso, ninguna de las dos posibilidades señaladas cuenta todavía con un alto grado de aceptación, siendo mayoría los convenios que no regulan esta cuestión.

0. ACUERDO PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE COMERCIO

El Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio cumple con la exigencia impuesta por el artículo 85.4.e) ET sobre la necesidad de que en todo convenio se designe una comisión paritaria para el conocimiento de las cuestiones que le sean atribuidas. En este sentido, el artículo 20 del Acuerdo en cuestión prevé la constitución de una Comisión Mixta que estará compuesta por 16 miembros (ocho por cada representación), entre los cuales se elegirán dos secretarios, uno por cada parte. Asimismo se admite que cualquiera de las partes pueda solicitar la ayuda de asesores.

Entre las funciones de la mencionada Comisión, se señalan las de carácter interpretativo del convenio, la de constituir un trámite previo al planteamiento de conflictos colectivos en sede administrativa y/o judicial, la de elaborar informes y las de efectuar recomendaciones o fijar criterios para la negociación colectiva.

Por otra parte, este acuerdo, en su disposición adicional, señala que los firmantes se comprometen a ratificar o adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, ASEC).

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

1.1. Comercio en general o vario

En general, los convenios de este subsector cumplen con el primero de los mandatos establecidos en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, que puede aparecer bajo esta denominación o bajo la de comisión mixta; llama la atención el convenio de Albacete en el que su constitución queda diferida a un momento ulterior. Sólo cinco convenios vienen a abordar de forma expresa el modo de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión (Gerona, Lérida, Madrid, Sevilla y Toledo).

El número de componentes de la comisión varía de unos convenios a otros: la más numerosa es la del convenio de Sevilla (ocho por cada parte) y la más reducida la del de Valencia (un representante por cada parte); la más reiterada es la de tres miembros por cada representación, presente en doce convenios¹; finalmente, llama la atención el carácter no paritario de la comisión del convenio de Granada (dos miembros por la empresa y cuatro por los sindicatos), si bien ello se compensa al exigirse que la toma de decisiones se realice por unanimidad. Por otra parte, nueve convenios permiten de forma expresa la posibilidad de utilizar los servicios de asesores².

¹ Ávila, Baleares, Ceuta, Ciudad Real, Cuenca, Huesca, Melilla, Murcia, Navarra, Salamanca, Soria y Teruel.

² Asturias, Ávila, Baleares, Guadalajara, Huesca, Las Palmas, La Rioja, Melilla y Segovia.

En lo relativo a las funciones, la mayor parte de los convenios recogen las de carácter general. Algo más explícitos son los convenios de Gerona, Granada, Las Palmas, Lérida, Madrid y Valladolid.

Finalmente, sólo cinco convenios ratifican o se adhieren a los convenios interprofesionales sobre procedimientos de solución de conflictos, bien al nacional (Málaga), bien a los autonómicos (Albacete, Guipúzcoa, Las Palmas y Lérida); en el convenio de Gerona, de forma más limitada, se recomienda que las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria se remitan al Tribunal Laboral de Cataluña.

1.2. Comercio de bazares y artículos de regalo

Tanto el convenio de Tenerife como el de Pontevedra cumplen con la obligación establecida en el artículo 85.4. e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria. En el primero se compone de seis miembros por cada parte; en el segundo de tres. Ninguno de los dos convenios menciona los procedimientos a seguir para resolver las discrepancias que surjan en su seno; tan sólo el de Tenerife apunta que, en caso de desacuerdo, queda expedita la vía administrativa y/o judicial.

Las funciones atribuidas a tales comisiones son las generales sobre interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

Todos los convenios de este grupo cumplen con lo previsto en el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, incluso, en algún caso, por duplicado (Guipúzcoa), este mismo convenio es el único que afronta de modo expreso la cuestión de cómo resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma.

El número de vocales oscila entre los seis miembros por cada representación (Madrid) y los tres sujetos por cada parte (Barcelona y Guipúzcoa). La comisión del convenio de Zaragoza no guarda una composición paritaria.

En lo relativo a las funciones, al margen de las generales de interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado, el convenio de Barcelona prevé funciones de conciliación y arbitraje y el de Madrid establece que la intervención previa de la comisión resulta obligada antes de plantear un conflicto o adoptar medidas de fuerza.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

La totalidad de los convenios de este subsector cumplen con el mandato contenido en el artículo 85.4.e) ET relativo a la constitución de una comisión paritaria, si bien sólo el de Lugo prevé de modo expreso qué hacer en el caso de no alcanzarse un acuerdo en dicha sede.

La composición de estas comisiones varía de unos convenios a otros: las más numerosas son las de los convenios de La Coruña y Lugo, con siete miembros por cada representación; la más reducida la del convenio de Jaén, con dos miembros por cada representación; la composición más reiterada es la de tres y cuatro miembros por cada parte, presente en cuatro convenios cada una³; los convenios de Valladolid, Vizcaya y Zamora no especifican el número de miembros de sus comisiones. Un total de cuatro convenios señalan de forma expresa que cabe utilizar los servicios de asesores (Álava, Huelva, La Coruña y Toledo).

En relación con las funciones, vienen a recogerse las generales de control, vigilancia, interpretación y aplicación del convenio. Los convenios de León y Valladolid señalan expresamente que la intervención de la comisión constituye un trámite obligatorio a la presentación de conflictos en vía administrativa y/o judicial.

Sólo cuatro convenios ratifican o se adhieren a los acuerdos interconfederales sobre solución de conflictos, tratándose en todos ellos de adhesiones a acuerdos autonómicos: Guipúzcoa (PRECO-II), Orense (AGA), Pontevedra (AGA) y Vizcaya (PRECO-II).

³ De tres miembros por representación son las comisiones de los convenios de Badajoz, Palencia, Pontevedra y Toledo; de cuatro, las de los convenios de Álava, Huelva, León y Sevilla.

2.1.2. *Minoristas*

Los cuatro convenios de este grupo cumplen con la obligación de constituir una comisión paritaria, que en algún caso recibe el nombre de mixta, pero en ninguno de ellos se especifica el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en su seno.

La composición de estas comisiones es de cuatro miembros por representación en los convenios de Asturias, Cantabria y Valencia y de tres miembros por parte en el de Zaragoza. Los dos primeros convenios admiten el recurso a la ayuda de asesores.

Las funciones de tales comisiones son las de carácter general. Sólo el convenio de Asturias resulta algo más explícito.

2.1.3. *Mayoristas*

Todos los convenios de este subsector cumplen con el mandato contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, sin que en ningún caso se aborde de forma expresa el modo de resolver los conflictos que surjan en su seno.

El número de componentes de las mencionadas comisiones oscila entre los tres (Murcia y Tarragona) y cuatro (Alicante y Barcelona) miembros por cada representación; el convenio de Murcia admite la posibilidad de utilizar los servicios de asesores.

En lo relativo a las funciones, las mayores especificaciones aparecen el convenio de Murcia. Tanto este convenio como el de Tarragona recogen funciones arbitrales, pero no aclaran si se trata de un arbitraje voluntario u obligatorio.

Los convenios de Alicante y Tarragona ratifican los acuerdos interconfederales sobre solución extrajudicial de conflictos existentes en su Comunidad Autónoma.

2.1.4. *Almacenes*

Todos los convenios de este subsector cumplen con la obligación de constituir una comisión paritaria, sin que ninguno especifique el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en su seno.

La composición de esta comisión no coincide en ningún convenio: la de mayor número de miembros es la del convenio de Zaragoza (siete por cada representación); la más reducida es la del de Cantabria (tres miembros por cada representación; sólo el convenio de Castellón no concreta este punto. La posible utilización de los servicios de asesores únicamente se prevé en el convenio de Zaragoza.

Las funciones que corresponden a estas comisiones son las generales de interpretación y aplicación de lo pactado. El convenio de Zaragoza establece que su intervención previa al planteamiento de conflictos resulta obligada.

2.1.5. Supermercados y autoservicios

Bajo la denominación de comisión paritaria o la de comisión mixta, la totalidad de los convenios de este grupo cumple con la prescripción contenida en el artículo 85.4.e) ET; ahora bien, sólo los convenios de Burgos y Murcia afrontan de modo inmediato qué debe hacerse en las situaciones de desacuerdo en el seno de la mencionada comisión.

La composición de estas comisiones no es uniforme: el convenio de Burgos no especifica el número de miembros; los restantes oscilan entre los dos y seis miembros por representación (Alicante y Cádiz, respectivamente); la composición más reiterada es la de tres miembros (Murcia, Tarragona y Zaragoza); el carácter paritario quiebra en el convenio de Valencia, donde el número de representantes de la parte social es más numeroso que el de la parte empresarial, si bien ello se compensa en las reglas sobre adopción de acuerdos al exigirse la ratificación de las dos partes.

La intervención previa de la comisión al planteamiento de conflictos resulta obligada en los convenios de Barcelona, Murcia y Zaragoza. El convenio de Castellón le atribuye funciones arbitrales, pero no especifica si se trata de un arbitraje voluntario u obligatorio.

Tan sólo los convenios de Navarra y Tarragona ratifican los acuerdos interconfederales sobre solución extrajudicial de conflictos, adhiriéndose en ambos casos a los de su respectiva Comunidad Autónoma.

2.2. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería

La generalidad de los convenios de este subsector cumple con la obligación contenida en el artículo 85.4.e) ET relativa a la constitución de una comisión paritaria que, en algunos casos, cambia su denominación por la de comisión mixta o comisión de interpretación. De esta tónica se aparta el convenio de La Coruña en el cual no se satisface dicha obligación. Por otra parte, tan sólo diez convenios contemplan cómo proceder en el supuesto de no alcanzarse un acuerdo en dicha sede ⁴.

Las previsiones sobre la composición de estas comisiones varía de unos convenios a otros: en tres casos no se concreta (Acuerdo Marco, Vizcaya y Zaragoza); en dos convenios se prevé que sus integrantes serán los mismos que formaron parte de la comisión negociadora del convenio (Burgos y Zamora); finalmente, entre los que especifican el número de miembros, la dimensión oscila entre uno y cinco por cada representación (Barcelona, en el primer sentido; Las Palmas y Zamora, en el segundo), siendo la cifra más reiterada la de cuatro componentes por cada parte, previsión presente en trece convenios ⁵. En tres convenios se rompe la composición paritaria (Lugo, Salamanca y Valencia). La posibilidad de recurrir a la ayuda de asesores se reconoce en quince convenios ⁶.

En lo relativo a las funciones que se le encomiendan, la tendencia es a reconocer las funciones generales de control y vigilancia, interpretación y aplicación de lo pactado. Ello no empuja a que, en ocasiones, se detalle algo más y se mencionen funciones de estudio sobre temas diversos ⁷, de mediación, conciliación y/o arbitraje ⁸, la de constituir una instancia previa y obligatoria al planteamiento de conflictos en sede administrativa y/o judicial ⁹ o, más concretas, como encargarse de la revisión salarial (Albacete) o de

⁴ Álava, Alicante, Cádiz, Cantabria, Guipúzcoa, Lugo, Madrid, Murcia, Sevilla y Toledo.

⁵ Álava, Alicante, Cádiz, Cantabria, Gerona, Guipúzcoa, León, Lérida, Madrid, Melilla, Navarra, Tenerife y Tarragona.

⁶ Álava, Alicante, Córdoba, Las Palmas, Lérida, Melilla, Murcia, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

⁷ Burgos, Cantabria, Lérida, Navarra o Zaragoza.

⁸ Asturias, Alicante, Cádiz, Las Palmas, Lérida, Madrid, Pontevedra, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid o Zaragoza.

⁹ Alicante, Cádiz, León, Palencia o Valladolid.

aspectos sobre seguridad e higiene (Toledo). Llama la atención el convenio de Vizcaya, en el que se atribuye a la comisión mixta la adopción de acuerdos de desarrollo sobre lo pactado.

El sometimiento a los acuerdos interconfederales sobre solución extrajudicial de conflictos aparece en ocho convenios, ya a los de ámbito nacional (Albacete), ya a los existentes en el ámbito autonómico correspondiente (Álava, Cantabria, Guadalajara, Guipúzcoa, Lérida, Madrid y Navarra).

2.3. Vinos, licores y similares

El mandato contenido en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria, encuentra cumplimiento en la totalidad de los convenios de este subsector, que proceden a su constitución bien bajo esta denominación, bien bajo la de comisión mixta, comisión mixta de interpretación o la de comisión de vigilancia e interpretación. Diversamente, sólo dos convenios se refieren de modo expreso al modo de solventar las discrepancias que en el seno de la misma puedan surgir (Alicante y Madrid).

La composición de estas comisiones no es idéntica en todos los casos: en dos convenios no se especifica (Burgos y Pontevedra); entre los que abordan este punto, el número de componentes oscila entre los dos y los cinco miembros por cada representación, siendo esta última la cifra más repetida, al aparecer en seis convenios¹⁰. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores se reconoce en cuatro convenios¹¹.

En lo relativo a las funciones, normalmente aparecen las comunes de vigilancia, control e interpretación de lo pactado. Más en concreto, algunos convenios mencionan funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje¹²; las de constituir una instancia previa al planteamiento de conflictos¹³ o las de estudio¹⁴.

La adhesión a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos aparece en cinco

¹⁰ Asturias, Álava, Ciudad Real, Guipúzcoa, León y Madrid.

¹¹ Álava, Huesca, La Coruña y Madrid.

¹² Asturias, Burgos, Ciudad Real, La Coruña y Pontevedra.

¹³ Álava, Baleares, León, Lugo o Madrid.

¹⁴ Álava o Ciudad Real.

convenios (Cantabria, Ciudad Real, Guipúzcoa, Madrid y Pontevedra). En todos los casos se trata de acuerdos autonómicos.

2.4. Comercio de frutas y verduras

La totalidad de convenios de este subsector cumple con el mandato establecido en el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria que, en ocasiones, recibe el nombre de comisión mixta o comisión mixta de interpretación y vigilancia. El modo de solucionar las discrepancias surgidas en su seno sólo se aborda en los convenios de Barcelona y Madrid; por otra parte, los convenios de Cádiz (capital) y de Cádiz (Jerez) marcan las actuaciones a seguir en el caso de que no se alcance un acuerdo.

La composición de estas comisiones no es idéntica en todos los convenios. Así, el número de componentes oscila entre los dos y los seis miembros por cada representación¹⁵, siendo la cifra más reiterada la de cuatro¹⁶; por otra parte, los convenios de Asturias y Navarra rompen con la tónica de la igualdad en el número de componentes de cada representación. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores se reconoce en siete convenios¹⁷.

Las funciones atribuidas a estas comisiones son generalmente las típicas de interpretación, control y vigilancia. En algún caso se contienen mayores precisiones como, por ejemplo, funciones de mediación, conciliación y arbitraje¹⁸; las de constituir una instancia previa al planteamiento de conflictos¹⁹; impulsar la formación profesional o la LPRL²⁰; funciones negociadoras, ya generales, ya de algún punto concreto como la revisión salarial²¹.

La llamada, general o en algún punto en concreto, a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos está presente en cinco convenios²².

¹⁵ En el primer sentido, el convenio de La Coruña; en el segundo, los de Barcelona, Madrid y Madrid (plátanos).

¹⁶ Alicante, Cádiz, Cantabria y Guipúzcoa.

¹⁷ Asturias, Alicante, Barcelona, Cádiz Jerez), Madrid, Madrid (plátanos) y Madrid (patatas).

¹⁸ Asturias, Barcelona, Cantabria, Madrid o Madrid (plátanos).

¹⁹ Alicante.

²⁰ Madrid.

²¹ Madrid (patatas) y Madrid (plátanos), respectivamente.

²² Alicante, Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña y Madrid.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

El mandato impuesto por el artículo 85.4.e) ET, sobre constitución de una comisión paritaria, resulta cumplido en la totalidad de los convenios pertenecientes a este subsector, aunque a veces la denominación se altere y se haga referencia a una comisión mixta o a una comisión mixta de vigilancia. Lo que no se afronta de modo directo es la forma de resolver las discrepancias que en la misma puedan surgir; sólo el convenio de Palencia contiene unas referencias a cómo proceder en caso de desacuerdo en dicha sede.

El número de componentes de estas comisiones oscila entre dos y seis miembros por cada representación²³, siendo la composición mas frecuente la de tres miembros por cada parte, presente en cinco convenios²⁴. Como peculiaridad, el convenio de La Coruña dispone que la comisión paritaria cuenta con dos órganos, uno en el ámbito empresarial y otro en el sectorial. El recurso a asesores se admite de forma expresa en los convenios de Cádiz, La Coruña y Madrid.

Las funciones que se les atribuye suelen ser las generales de interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado; en algún caso se mencionan las funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje²⁵.

La adhesión a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos sólo aparece en el convenio de Barcelona, que se acoge al Tribunal Laboral de Cataluña.

2.6 Comercio de carnes y huevos

Tanto los convenios sobre el comercio de carne como el de comercio de huevos cumplen con la obligación de constituir una comisión paritaria, pero ninguno de ellos aborda cómo resolver las discrepancias que puedan surgir en su seno.

El número de componentes en los convenios de Barcelona (tocineros, carnes y despojos) y Valencia (huevos) es de tres miem-

²³ Cádiz y Madrid, respectivamente.

²⁴ Guipúzcoa, La Coruña, Palencia, Pontevedra y Zaragoza.

²⁵ Barcelona, Cádiz, La Coruña, Madrid y Palencia.

bros por cada representación, mientras en el de Valencia (carnes) es de cuatro.

En cuanto a las funciones, los dos convenios de Valencia atribuyen a la comisión paritaria funciones de mediación y arbitraje en los eventuales conflictos.

2.7. Comercio de ganadería

Los tres convenios dan cumplimiento al mandato derivado del artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria: en el de Navarra y en el de Palencia, estará compuesta por tres miembros por cada representación; en el de Salamanca, la integrarán los propios sujetos que componían la comisión negociadora. El recurso a los asesores sólo se reconoce en el convenio de Palencia.

Únicamente el convenio de Navarra contiene la adhesión a los acuerdos interconfederales sobre solución de conflictos. En este caso, el acuerdo ratificado es el autonómico.

2.8. Panaderías

Con la excepción del convenio de Cuenca, los demás convenios de este subsector dan cumplimiento a la prescripción contenida en el artículo 85.4.e) ET, sobre constitución de una comisión paritaria, bien bajo esta denominación, bien bajo otras (comisión mixta, comisión de arbitraje, comisión de interpretación y vigilancia, comisión mixta de interpretación...). Diversamente, el modo de resolver las discrepancias que en las mencionadas comisiones puedan surgir es un punto que abordan pocos convenios ²⁶.

En cuanto a su composición, debe decirse que es éste un aspecto objeto de una regulación variada: tres convenios no la especifican ²⁷; entre los que abordan este punto, el número de componentes oscila entre dos y seis miembros por cada representación ²⁸, siendo

²⁶ Barcelona, Guipúzcoa, Jaén o Vizcaya.

²⁷ Albacete, Salamanca y Zamora.

²⁸ De dos miembros por cada parte, las comisiones de los convenios de Cáceres, León, Lérida, Orense, Soria y Zaragoza; de seis, las comisiones de los convenios de La Coruña y Vizcaya.

la cifra más frecuente la de cuatro representantes por cada parte, presente en diecinueve convenios²⁹. El convenio de Jaén rompe con la composición paritaria de este tipo de comisiones. Finalmente, la posibilidad de utilizar los servicios de asesores aparece, por lo menos, en diecinueve convenios³⁰.

Como regla general, los convenios siguen la pauta de atribuir a estas comisiones las funciones clásicas de interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado. En ocasiones son algo más explícitos y se les reconoce, de modo expreso, funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje³¹; conocer con carácter previo y obligatorio los conflictos que se susciten³²; efectuar estudios de contenido diverso³³; fijar o revisar las tablas salariales³⁴; funciones relacionadas con el fomento o la política de empleo³⁵ o con la seguridad e higiene en el trabajo³⁶.

La recepción de los acuerdos interconfederales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos es apreciable en, al menos, nueve convenios³⁷.

3. COMERCIO DEL METAL

Los convenios del comercio del metal cumplen con la obligación impuesta por el artículo 85.4.e) ET relativa a la constitución de una comisión paritaria, ya sea bajo esta denominación, ya sea bajo otra distinta (comisión, mixta, comisión mixta de interpretación, comité mixto paritario, comisión de interpretación y vigilancia...);

²⁹ Álava, Alicante, Almería, Badajoz, Baleares, Barcelona, Granada, Guipúzcoa, Huelva, La Rioja, Lugo, Madrid, Melilla, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Tarragona, Valencia y Valladolid.

³⁰ Álava, Ávila, Castellón, Ceuta, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas, Lérica, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Tenerife, Sevilla, Tarragona y Toledo.

³¹ Alicante, Almería, Ávila, Cantabria, Huelva, Huesca, La Rioja, Lérica, Lugo, Madrid, Murcia, Salamanca, Segovia, Tarragona, Valencia, Valladolid o Vizcaya.

³² Almería, Ávila o León.

³³ Albacete, Lérica o Madrid. ³⁴ Huesca, La Rioja o Murcia.

³⁵ Córdoba, Las Palmas u Orense.

³⁶ Vizcaya.

³⁷ Albacete, Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña, Lérica, Lugo, Madrid, Navarra y Vizcaya.

diversamente, pocos convenios especifican como se resuelven las discrepancias que puedan surgir en su seno³⁸.

La composición de esta comisión difiere de unos convenios a otros: hay algunos convenios que no lo especifican³⁹; entre los que lo abordan, el número de vocales oscila entre tres y seis miembros por representación, siendo la cifra más reiterada la de cuatro representantes por cada parte⁴⁰. La posibilidad de contar con la ayuda de asesores se contempla de modo expreso en trece convenios⁴¹.

En lo relativo a las funciones de esta comisión, al margen de las comunes sobre vigilancia, control e interpretación de lo pactado, algunos convenios especifican algo más: un grupo bastante importante recoge de forma expresa las funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje; la intervención preceptiva con carácter previo al planteamiento de un conflicto aparece en al menos cinco convenios⁴²; más específicas resultan las encomiendas del convenio de Madrid sobre participación en subcomisiones de estudio sobre categorías profesionales, descansos y jubilaciones o las del de Valencia, donde se introduce un arbitraje obligatorio por parte de la comisión en el caso de huelga y las funciones de mediación en los ERE.

Hasta ocho convenios dan cobertura a la utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos pactados en acuerdos interconfederales, ya autonómicos, ya el de ámbito nacional⁴³.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Los convenios del comercio de automóviles, accesorios y recambios dan cumplimiento al mandato estatutario de establecer

³⁸ Álava, Jaén, Lugo y Sevilla.

³⁹ Castellón, Orense, Palencia, Vizcaya y Zamora.

⁴⁰ Álava, Barcelona, Burgos, Cádiz, Las Palmas, Madrid, Navarra, Pontevedra y Sevilla.

⁴¹ Álava, Alicante, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Huelva, Las Palmas, La Rioja, Madrid, Navarra, Tenerife, Valencia y Zaragoza.

⁴² Badajoz, Castellón, La Coruña, Las Palmas y León.

⁴³ Álava, Barcelona, Guipúzcoa, Lugo, Madrid, Orense, Vizcaya y Zaragoza.

una comisión paritaria, bien bajo esta denominación, bien con otra diversa (comisión de interpretación o de interpretación y vigilancia); sólo el convenio de Sevilla señala cómo resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma.

En lo relativo a su composición, el número de vocales oscila entre los dos miembros por representación del convenio de Asturias y los seis del de Madrid. El recurso a asesores se reconoce en los convenios de Las Palmas, Madrid y Tenerife.

Las funciones atribuidas a estas comisiones suelen ser las generales de interpretación, control y vigilancia. Adicionalmente, los convenios de Madrid y Tenerife prevén funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje; el de Las Palmas, la obligación de intervención previa al planteamiento de conflictos; el de Madrid, la creación de subcomisiones para ciertos temas (estudios, formación profesional, suscripción de planes de pensiones y jubilación...); el de Sevilla, le atribuye la función de elaborar estudios sobre el establecimiento de los sistemas de categorías y grupos profesionales.

La adhesión a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos aparece en el convenio de Madrid, que ratifica el ASEC.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

La generalidad de los convenios del comercio de la madera y del mueble cumple con la obligación impuesta por el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria. De esta tónica se aparta el convenio de Castellón, que no señala nada al respecto. Por otra parte, sólo cinco convenios afrontan el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma.

La composición de estas comisiones varía de unos convenios a otros, oscilando el número de vocales entre los dos representantes por cada parte⁴⁴ y los siete miembros por cada una de las representaciones⁴⁵. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores está reconocida en al menos siete convenios⁴⁶.

⁴⁴ Badajoz, Cádiz, Jaén, La Coruña, Pontevedra, Tenerife o Vizcaya.

⁴⁵ Lugo.

⁴⁶ Álava, Alicante, Badajoz, Cádiz, Pontevedra, Tenerife y Zaragoza.

En lo relativo a las funciones, está bastante generalizado el conocimiento de las generales de interpretación, control y vigilancia. En algunos convenios aparecen algunas más, como las de conciliación, mediación y/o arbitraje ⁴⁷; la de intervención previa y preceptiva al planteamiento de conflictos colectivos ⁴⁸. Más específicas son las funciones de elaborar un censo de trabajadores y empresa, tener conocimiento de las altas y bajas y de los expedientes colectivos (Barcelona); la de modificación y desarrollo del convenio (Guipúzcoa) o las de conocer las medidas de seguridad e higiene y organizar cursos formativos (Madrid).

La posibilidad de utilizar los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos pactados en los acuerdos interconfederales, ya sea el nacional o los autonómicos, aparece en los convenios de Guipúzcoa, La Coruña, Madrid y Sevilla; por otra parte, el convenio de Cantabria recoge unos procedimientos de este tipo propios.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Los convenios de este subsector, al igual que el Convenio General de la Construcción satisfacen la exigencia contenida en el artículo 85.4.e ET sobre constitución de una comisión paritaria, denominada en algún convenio comisión mixta; en contraste, sólo los convenios de Alicante y Jaén abordan de modo directo el punto relativo a la solución de discrepancias surgidas en el seno de estas comisiones.

Su composición no es idéntica para todos los convenios: al margen del de Lugo, que guarda silencio sobre el número de componentes, los demás oscilan entre los dos y los seis miembros por cada representación ⁴⁹, siendo la de tres miembros por parte la composición más repetida ⁵⁰. Los convenios de Barcelona, Jaén y Tarragona reconocen la posibilidad de utilizar los servicios de asesores.

⁴⁷ Badajoz, Huelva, Valencia o Zaragoza.

⁴⁸ Álava, Badajoz o León.

⁴⁹ Alicante y Barcelona, respectivamente.

⁵⁰ Aparece en los convenios de Cantabria, Jaén, La Coruña, Pontevedra y Valencia.

En lo relativo a las funciones encomendadas, se sigue la tónica habitual de atribuirles las generales de vigilancia, control e interpretación; ello no impide el reconocimiento de otras funciones como las de mediación, conciliación y/o arbitraje⁵¹, la de constituir una instancia previa preceptiva al planteamiento de conflictos⁵² o la de actualizar los salarios mínimos⁵³.

La utilización de los procedimientos extrajudiciales sobre solución de conflictos instaurados por los acuerdos interconfederales de ámbito nacional o autonómico se reconoce en el Convenio General de la Construcción (asume el ASEC), y en los convenios de Barcelona y Tarragona (invocan al Tribunal Laboral de Cataluña).

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

Tanto el Convenio Nacional como los convenios provinciales dan cumplimiento al mandato impuesto por el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, pero ninguno aclara el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma.

En lo relativo a su composición, el Convenio Nacional prevé la creación de subcomisiones y la posibilidad de utilizar los servicios de asesores; el de Madrid establece que estará integrada por los mismos sujetos que intervinieron en la comisión negociadora del convenio y también permite recurrir a los asesores; la comisión mixta del convenio de Valencia se compone de tres vocales por cada representación.

En lo relativo a las funciones, llama la atención el contraste entre el amplio listado contenido en el Convenio Nacional con la parquedad con que se regula el mismo tema en los convenios provinciales, en los que junto a las funciones generales sólo se mencionan las de mediación, conciliación y/o arbitraje.

Únicamente el Convenio Nacional incluye una cláusula de ratificación del ASEC.

⁵¹ Convenio General, Barcelona, Jaén, León, Lugo y Tarragona.

⁵² Convenio General de la Construcción, Barcelona, Jaén y León.

⁵³ León.

7.2. Comercio del vidrio plano

Los convenios de este subsector cubren la exigencia prevista en el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, si bien sólo el de Alicante aclara de forma expresa cómo se resuelven las discrepancias que puedan surgir en su seno.

El número de vocales de estas comisiones es de dos por cada representación en los convenios de Alicante, Las Palmas y Málaga; el de Pontevedra no lo especifica. Los convenios de Alicante y Málaga admiten que se puedan utilizar los servicios de asesores.

En relación con las funciones atribuidas, ninguno de los convenios va más allá de las generales sobre interpretación, control y vigilancia.

8. COMERCIO TEXTIL

El mandato contenido en el artículo 85.4.e) ET —constitución de una comisión paritaria— es objeto de general cumplimiento en este subsector; no se puede decir lo mismo en relación con el señalamiento de los modos de resolver las discrepancias surgidas en el seno de la mencionada comisión, punto que sólo se aborda de forma directa en los convenios de Alicante, Lugo y Madrid.

El número de miembros de esta comisión va desde los dos componentes por cada representación (Jaén), hasta los seis representantes por bando (Alicante o Tenerife), siendo el número de componentes más reiterado el de tres⁵⁴ o cuatro⁵⁵ por representación. Los convenios de Madrid, Vizcaya y Zamora no concretan este punto. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores se reconoce en al menos siete convenios⁵⁶.

En general se atribuye a estas comisiones las funciones de interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado. Algunos convenios reconocen las funciones de mediación, conciliación y/o arbi-

⁵⁴ Almería, Badajoz, Burgos, Castellón, Huesca, La Coruña, Navarra, Palencia y Zaragoza.

⁵⁵ Álava, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Huelva, León, Pontevedra, Tarragona y Valencia.

⁵⁶ Álava, Badajoz, Cádiz, Huesca, Jaén, Tenerife y Zaragoza.

traje⁵⁷ o la de ser una instancia previa y obligatoria al ejercicio de otras acciones⁵⁸.

La posible utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos que instauran los acuerdos interconfederales se reconoce, bien de modo general, bien para ciertas materias, en ocho convenios⁵⁹.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Todos los convenios de este subsector incluyen una cláusula relativa a la constitución de una comisión paritaria que, en ocasiones, recibe la denominación de comisión mixta; el modo de resolver las discrepancias surgidas en su seno sólo se aborda frontalmente en el convenio de Lugo.

El número de vocales de la misma oscila entre dos y seis por cada representación (Alicante y Tenerife, respectivamente), siendo la cifra más reiterada la de tres por cada parte (Badajoz, Cantabria y Lugo). La posibilidad de utilizar los servicios de asesores se reconoce de forma expresa en los convenios de Alicante, Badajoz y Tenerife.

Las funciones atribuidas a estas comisiones suelen ser las comunes de interpretación, control y vigilancia; los convenios de Alicante y Badajoz recogen de modo expreso las funciones de conciliación, mediación y/o arbitraje; el último convenio mencionado, además, dispone que su intervención previa resulta preceptiva antes del planteamiento de un conflicto.

Los convenios de Barcelona recogen la posibilidad de acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, establecidos por los acuerdos interconfederales sobre la materia, pactados en su respectiva comunidad autónoma.

⁵⁷ Almería, Badajoz, Burgos, Castellón, Jaén, Lugo, Tarragona, Zamora y Zaragoza.

⁵⁸ Almería, Badajoz, o León.

⁵⁹ Barcelona, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid, Navarra, Orense, Tarragona y Vizcaya.

9.2. Comercio de la piel

Todos los convenios de este subsector satisfacen el mandato impuesto por el artículo 85.4.e) ET relativo a la constitución de una comisión paritaria, bien bajo esta denominación, bien bajo la de comisión mixta.

El número de vocales integrantes de la misma oscila entre dos y seis por cada representación (Navarra y León, respectivamente), siendo la composición más reiterada la de tres miembros por cada parte, presente en cinco convenios ⁶⁰. En el convenio de Orense componen la comisión mixta que se crea, los propios sujetos firmantes del convenio. La posibilidad de utilizar los servicios de asesores se reconoce en al menos tres convenios ⁶¹.

En general, las funciones atribuidas son las comunes de interpretación, vigilancia y control de lo pactado; las funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje aparecen expresamente recogidas en siete convenios ⁶²; el carácter preceptivo de su intervención previa en ciertos conflictos aparece en los convenios de León y Palencia; el convenio de Madrid, por otra parte, atribuye a la comisión paritaria la misión de impulsar planes sectoriales y la seguridad e higiene en el trabajo.

La adhesión a los acuerdos interconfederales sobre solución extrajudicial de conflictos está presente en los convenios de Guipúzcoa y Orense.

9.3. Comercio del calzado

La obligación de instituir una comisión paritaria se cumple en la totalidad de los convenios sobre el comercio del calzado, si bien sólo el de Burgos afronta directamente el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en su seno.

El número de vocales de estas comisiones oscila entre los dos y cuatro miembros por cada representación (Jaén y Valencia, res-

⁶⁰ Cádiz, Huesca, Palencia, Pontevedra y Valencia.

⁶¹ Cádiz, Huesca y Madrid.

⁶² Cádiz, Huesca, La Coruña, Madrid, Navarra, Palencia y Zamora.

pectivamente). En el convenio de Álava se rompe con el reparto paritario de los puestos. A excepción de los convenios de Burgos y Huelva, es común el reconocimiento de la posibilidad de utilizar los servicios de asesores.

En lo relativo a las funciones, como especialidad, destaca el convenio de Madrid que asigna a la comisión paritaria funciones de análisis y negociación sobre seguridad e higiene y expedientes de crisis.

El convenio de Valencia recoge procedimientos extrajudiciales específicos para la solución de conflictos.

9.4. Comercio de curtidos

En este punto, tanto el convenio de Alicante como el de Valencia se limitan a instituir la correspondiente comisión paritaria, compuesta por dos y tres vocales, respectivamente, por cada representación. Ambos permiten la utilización de los servicios de asesores.

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

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

El Convenio Nacional de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (mayoristas) cumple con el mandato previsto en el artículo 85.4.e) ET relativo a la constitución de una comisión paritaria. Dicha comisión estará compuesta por cuatro vocales por cada representación que podrán ser asistidos por asesores y constituye una instancia previa y obligatoria al planteamiento de todo conflicto.

Por su parte, los convenios provinciales sobre comercio de productos químicos y especialidades farmacéuticas hacen lo propio, a excepción del convenio de Navarra en el que no está prevista la comisión paritaria; entre los primeros, sólo el de Alicante solventa cómo solucionar las discrepancias que puedan surgir en su seno. En

lo relativo a las funciones, el convenio de Sevilla (abonos) señala que el recurso a la comisión constituye una instancia previa y obligatoria al planteamiento de un conflicto; en el de Alicante se recogen funciones mediadoras.

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

El Convenio Nacional cuenta con una comisión mixta paritaria compuesta de seis vocales por cada representación a la que se le atribuyen las funciones generales de interpretación, vigilancia, control y aplicación de lo pactado. Asimismo, este convenio incluye una cláusula de ratificación del ASEC.

Los convenios provinciales satisfacen igualmente la previsión del artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria. Su composición varía de unos a otros: en el de Navarra no se especifica, en el de Palencia son tres vocales por cada representación y en el de Vizcaya cinco. En lo relativo a las funciones no se realizan mayores especificaciones.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas)

El Convenio Nacional existente da cumplimiento al mandato previsto en el artículo 85.4.e) ET, relativo a la constitución de una comisión paritaria. Dicha comisión estará compuesta por tres vocales por cada representación, los cuales podrán contar con la asistencia de asesores.

Entre las funciones que se le atribuyen, se mencionan las generales de interpretación y vigilancia de lo pactado; por otra parte, el recurso a la comisión constituye una instancia obligada de carácter previo al planteamiento de un conflicto colectivo; asimismo se le reconocen funciones de conciliación, mediación y arbitraje en tales conflictos.

Este convenio incluye y regula unos procedimientos propios para la solución extrajudicial de conflictos.

10.4. Oficinas de farmacia

El Convenio Nacional para Oficinas de Farmacia establece una comisión paritaria, compuesta de cinco vocales por cada representación; las funciones que se le atribuyen son variadas e incluyen las generales de interpretación, vigilancia y control, las de carácter conciliatorio y de mediación, la realización de informes, análisis y estudios sobre determinados aspectos que especifica el propio convenio.

En el ámbito provincial, la totalidad de convenios dan cumplimiento al mandato previsto en el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, si bien ninguno regula cómo resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma.

El número de vocales oscila entre los dos y los seis miembros por cada representación (Guipúzcoa y Barcelona, respectivamente), siendo la cifra más repetida la de tres representantes por cada parte (Asturias, Alicante, Cádiz y Vizcaya). El posible recurso a la ayuda de asesores se reconoce en los convenios de Barcelona, Alicante y Cádiz.

Junto a las funciones habitualmente atribuidas a estas comisiones, algunos convenios especifican algo más e incluyen otras: las de mediación conciliación y/o arbitraje (Alicante, Cádiz o Guipúzcoa); las de elaboración de informes (Cádiz); la de elaboración de planes sobre formación profesional y otros aspectos relacionados con la formación (Asturias o Barcelona); las de información en relación con la contratación con ETT, reorganización productiva y las de aplicación de la LPRL (Barcelona).

El convenio de Cádiz presta cobertura a la utilización de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El Convenio Nacional para la Industria Fotográfica incluye una comisión mixta de vigilancia e interpretación, compuesta de cuatro vocales por cada representación a la que se le asignan las funciones

generales de control, vigilancia e interpretación, así como las de elaboración de informes diversos y la de llevar a cabo la revisión salarial.

Por su parte, el convenio provincial de Barcelona sobre comercio e importación de artículos fotográficos hace lo propio, pero en este caso, el número de vocales es de tres por representación, permitiéndose el recurso a asesores. Este convenio no detalla las funciones de la comisión paritaria pero da cobertura a la utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, en concreto, al Tribunal Laboral de Cataluña.

11.2. Comercio de óptica

Todos los convenios de este subsector satisfacen la prescripción impuesta por el artículo 85.4.e) ET sobre constitución de una comisión paritaria, si bien ninguno especifica el modo de resolver las discrepancias surgidas en su seno.

La composición de estas comisiones varía según los convenios: en los de Alicante y Burgos estará integrada por los mismos sujetos que compusieron la comisión negociadora; en los demás, el número de vocales oscila entre los dos y los seis representantes por cada una de las partes (Sevilla y Madrid, respectivamente). La posibilidad de utilizar los servicios de asesores está reconocida en los convenios de Zaragoza y Burgos; este último convenio, por otra parte, permite la asistencia a las reuniones de un número limitado de los sujetos que se puedan ver afectados por la decisión a adoptar.

En cuanto a las funciones, al margen de las generales de interpretación, control y vigilancia, ciertos convenios reconocen algunas más, como las de conciliación, mediación y/o arbitraje (Alicante, Barcelona, Burgos, Madrid y Zaragoza) o la de constituir una instancia obligatoria previa al planteamiento de conflictos (Alicante).

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Tanto el Convenio Nacional como el de Jaén dan cumplimiento al mandato contenido en el artículo 85.4.e) ET, pero sólo el pri-

mero determina cómo resolver las discrepancias que surjan en su seno.

En lo relativo a las funciones, frente al silencio del convenio provincial, el Convenio Nacional especifica algo más al señalar las funciones de interpretación, las de valoración de puestos y las de conciliación facultativa en problemas colectivos.

Finalmente, el Convenio Nacional contiene una cláusula de ratificación del ASEC.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

13.1. Tanto el Convenio Nacional sobre el comercio de Flores y Plantas, como el convenio provincial de Zaragoza cumplen con la obligación de constituir una comisión paritaria impuesta por el artículo 85.4.e) ET. En ambos casos se compone de tres miembros, admitiendo el convenio provincial de forma expresa la posibilidad de utilizar los servicios de asesores.

13.2. Por otro lado, el Convenio Nacional sobre Producción y Venta de Plantas Vivas prevé una comisión paritaria, compuesta de cuatro miembros por cada representación, que se encarga de la vigilancia e interpretación del convenio y a la que se le atribuyen funciones arbitrales y de conciliación.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El Convenio Interprovincial (Barcelona, Madrid y Valencia) sobre comercio de Combustibles Sólidos prevé la constitución de una comisión de vigilancia y control que satisface las exigencias del artículo 85.4.e) ET, compuesta por cuatro vocales por cada representación y permitiendo utilizar los servicios de asesores.

En lo relativo a sus funciones, incluye de modo expreso la de constituir una instancia previa a cualquier reclamación que se pudiera hacer a la autoridad competente.

14.2. Estaciones de servicio

Tanto el Convenio Nacional para Estaciones de Servicio como el de la Comunidad Valenciana prevén, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.4.e) ET, la constitución de una comisión mixta de interpretación y seguimiento, compuesta de seis miembros por cada representación en el primer caso y de ocho en el segundo.

En el Convenio Nacional esta comisión constituye una instancia previa preceptiva para la solución de conflictos colectivos; en el de la Comunidad Valenciana, se recogen funciones generales de interpretación y aplicación de lo pactado.

El Convenio Nacional, por lo demás, incluye una cláusula de ratificación del ASEC.

15. GRANDES ALMACENES

El Convenio Nacional para Grandes Almacenes crea una Comisión Mixta, compuesta de ocho miembros por cada parte, sin señalar expresamente el modo de solucionar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma. Por otra parte, admite el recurso a asesores.

Las funciones atribuidas son las de interpretación y vigilancia de lo pactado, así como la de constituir un paso previo al planteamiento de conflictos colectivos en sede administrativa y/o judicial. Igualmente, se le reconocen funciones mediadoras y arbitrales.

Este Convenio, por un lado, asume el contenido del ASEC; por otro, establece procedimientos propios de mediación y arbitraje.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El Convenio Nacional para Administraciones de Loterías resulta muy parco en este punto y se limita a cubrir la obligación de constituir una comisión paritaria y señalar el número de componentes de la misma, que serán dos vocales por cada representación.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El Convenio Nacional de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos Sólidos crea una comisión paritaria que estará compuesta de cinco vocales por cada representación.

Las funciones atribuidas a la mencionada comisión, al margen de las comunes sobre interpretación, vigilancia y control, incluyen las de tipo arbitral y las de estudio y desarrollo de la seguridad e higiene, así como de la reforma sobre contratación introducida en 1997.

18. *MERCHANDISING*

El Convenio Nacional para las empresas de Promoción, Degustación, *Merchandising* y Distribución de Muestras crea una Comisión Mixta, compuesta de tres miembros por cada representación, sin señalar de modo expreso el modo de resolver las discrepancias que puedan surgir en su seno.

Dicha Comisión tiene atribuidas funciones de control, vigilancia, interpretación y aplicación de lo pactado.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Tanto el convenio de Sevilla como el de Asturias incluyen en su clausulado la creación de una comisión paritaria, compuesta de dos vocales por cada representación en el primero y de seis por cada bando en el segundo. El modo de resolver las discrepancias surgidas en su seno sólo se trata en el de Sevilla.

En cuanto a las funciones, el convenio de Asturias recoge, al margen de las generales de interpretación, control y vigilancia, las de tipo conciliatorio y arbitral.

Capítulo XVII

POLÍTICA DE EMPLEO

En materia de política de empleo resultan constatables con carácter general las siguientes líneas de negociación y acuerdo en los convenios colectivos:

1.º En primer lugar, respecto del pluriempleo, se aprecian dos formas de tratamiento del mismo, sin que, desde luego, sean muchos los convenios que lo prevén:

a) Hay convenios que prohíben absoluta o relativamente el pluriempleo, prohibiendo la contratación de trabajadores ya empleados o limitando la contratación a los contratos temporales o a tiempo parcial.

b) Hay otros convenios que se lamentan del pluriempleo y se comprometen tan solo a controlar el fraude en la Seguridad Social y, para ello, establecen un derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa.

2.º En segundo lugar, en relación con los niveles de ocupación, existen convenios en los que los empresarios se comprometen a mantenerlos, en términos absolutos o relativos, pero sin que se establezca mecanismo alguno para controlar y, sobre todo, sancionar su incumplimiento por los concretos empresarios.

3.º En tercer lugar, en relación con la formación profesional, son cuatro las formas de tratamiento de este importante tema observadas en los convenios colectivos:

a) Una, mediante *inútil literatura*, haciendo declaraciones acerca de la importancia de la formación profesional continua y comprometiéndose a su promoción y fomento.

b) Otra, mediante la remisión expresa al Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua.

c) Otra, comprometiéndose a constituir una Comisión mixta paritaria provincial sobre formación profesional continua con funciones de estudio y promoción.

d) Finalmente, mediante la regulación de los permisos para la formación.

4.º Por último, respecto de las Empresas de Trabajo Temporal, se establecen en ocasiones prohibiciones o limitaciones a su utilización o compromisos de las empresas usuarias del sector en el sentido de equiparar las condiciones laborales generales y/o retributivas de los trabajadores temporales a las de los trabajadores de empresas usuarias regidas por el convenio. Todas estas cláusulas convencionales resultan de dudosa legalidad, desde la perspectiva del ámbito de los convenios, de la representatividad ostentada por las partes contratantes y del carácter mercantil de los contratos de puesta a disposición, pudiendo incluso considerarse algunas de ellas lesivas gravemente de los intereses de terceros, esto es, de las propias E.T.T.

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

1.1. Comercio en general, vario o mixto

La mayor parte de los convenios nada dicen en este sentido. Así: Albacete, Almería, Ávila, Burgos, Ceuta, Ciudad Real, Granada, Guadalajara, Huesca, Málaga, Melilla, Navarra, Salamanca, Segovia, Teruel, Valencia y Vizcaya.

Otros convenios se limitan a hacer *literatura* en tema de formación profesional: Cáceres, Cuenca, Guipúzcoa, Madrid, Soria, Toledo, Zamora y Zaragoza.

El convenio de Las Palmas se remite en tema de formación profesional al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Baleares, Córdoba y Sevilla prevén la creación de una Comisión mixta paritaria de formación profesional.

Sólo el convenio de La Rioja prohíbe taxativamente el pluriempleo.

Los convenios de Lérida y Murcia comprometen a los empresarios a un determinado porcentaje de plantilla fija.

Los convenios de Asturias y Gerona establecen el derecho de los trabajadores temporales a percibir los salarios de los trabajadores de las empresas usuarias.

1.2. Comercio de bazares

Ninguno de los dos convenios existentes (Pontevedra y Tenerife) prevé nada en este tema.

1.3. Comercio de juguetes, deportes y otros

La mayoría de los convenios guarda silencio sobre el tema: Barcelona, Guipúzcoa y Zaragoza.

Tan solo el convenio de Madrid regula la asistencia a cursos de formación.

2. COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

2.1. Alimentación en general

2.1.1. Mayor y detall

La mayoría de los convenios guardan silencio sobre el tema: Alava, Jaén, La Coruña, Madrid, Orense, Pontevedra, Sevilla, Toledo y Vizcaya.

Otros convenios *hacen literatura* en tema de formación profesional: Badajoz y Zamora.

El convenio de Valladolid regula la asistencia a cursos de formación.

Los convenios de Guipúzcoa, Lugo y Málaga prevén la constitución de una Comisión mixta paritaria provincial.

El convenio de León se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Palencia y Huelva se refieren al pluriempleo, para prohibirlo el primero y para combatirlo por medios indirectos el segundo.

El convenio de Guipúzcoa exige a las empresas usuarias que garanticen a los trabajadores temporales el 90 % del salario de convenio de sus trabajadores.

2.1.2. *Minoristas*

El convenio de Zaragoza nada dice.

Los convenios de Cantabria y Valencia se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Cantabria prohíbe el pluriempleo.

El convenio de Asturias establece el compromiso de los empresarios de mantener el volumen global de empleo en el conjunto del sector (?)

2.1.3. *Mayoristas*

El convenio de Alicante nada dice.

El convenio de Barcelona prevé la constitución de una Comisión Mixta paritaria provincial.

Los convenios de Murcia y Tarragona regulan la asistencia a los cursos de formación.

El convenio de Tarragona prohíbe el pluriempleo.

2.1.4. *Almacenes*

El convenio de Castellón hace *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Valencia, Cantabria y Zaragoza se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Cantabria y Zaragoza prohíben el pluriempleo.

El convenio de Cantabria establece el compromiso empresarial de mantener los puestos de trabajo existentes en el momento de la firma del convenio (?).

El convenio de Navarra limita la utilización de las E.T.T. a la contratación de interinidades y señala que los trabajadores temporales tendrán las mismas «*condiciones económicas y salariales*» que los trabajadores de la empresa usuaria.

2.1.5. *Supermercados y autoservicio*

Los convenios de Alicante, Burgos, Valencia y Zaragoza nada dicen sobre el tema.

El convenio de Navarra hace *literatura* sobre la formación profesional.

El convenio de Castellón se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Tarragona regula la asistencia a los cursos de formación.

Los convenios de Barcelona y Cádiz se refieren al pluriempleo, para prohibirlo el primero y para combatirlo por medios indirectos el segundo.

El convenio de Murcia prevé un porcentaje de plantilla fija obligatoria en las empresas.

El convenio de Navarra establece que los trabajadores de E.T.T. tengan garantizados los derechos laborales y retributivos del convenio.

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

El Acuerdo Marco estatal y los convenios de Asturias, Albacete, Alicante, Barcelona, Cantabria, Ciudad Real, Gerona, Guadala-

jara, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Sevilla, Tarragona, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza nada dicen sobre el tema.

Los convenios de Álava, Guipúzcoa y Navarra hacen *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Burgos y León se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Lugo prevé la constitución de una Comisión Mixta Paritaria provincial.

Los convenios de Cádiz y Córdoba se refieren al pluriempleo, para prohibirlo el primero y para luchar contra él por medios indirectos el segundo.

El convenio de Álava garantiza y recomienda al de Navarra la equiparación de condiciones económicas y sociales de los trabajadores de las E.T.T. con las de los trabajadores de las empresas usuarias.

2.3. Vinos, licores y similares

Los convenios de Asturias, Alicante, Baleares, Burgos, Ciudad Real, Huesca, La Coruña, Lugo, Madrid, Pontevedra, Valencia y Valladolid nada dicen sobre el tema.

Los convenios de Cantabria y León se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Guipúzcoa prevé la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

Los convenios de Álava y Guipúzcoa prevén la equiparación retributiva y de condiciones laborales de los trabajadores de E.T.T. y de los trabajadores de las empresas usuarias a los que se les aplica el convenio.

El convenio de Cantabria fija límites a la contratación a través de E.T.T., permitiendo sólo la contratación por razones de interinidad por incapacidad temporal por el plazo máximo de 30 días.

2.4. Comercio de frutas y verduras

Los convenios de Asturias, Alicante, Barcelona, Cádiz (Jerez), Cantabria, Guipúzcoa, La Coruña, Madrid (plátanos), Madrid (patatas) y Pontevedra nada dicen.

El convenio de Madrid (frutas y hortalizas) regula la asistencia a cursos de formación profesional.

El convenio de Cádiz (capital) se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Cádiz (capital) se compromete a combatir el pluriempleo por medios indirectos.

El convenio de Navarra prohíbe a las empresas usuarias del sector a contratar con E.T.T. que no garanticen las mismas condiciones para los trabajadores temporales que las del convenio.

2.5. Comercio de pescados y mariscos

Los convenios de Barcelona, Cádiz, La Coruña y Palencia nada dicen.

El convenio de Pontevedra prevé la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

El convenio de Madrid hace *literatura* sobre la formación profesional.

El convenio de Guipúzcoa obliga a complementar el salario de los trabajadores de E.T.T. hasta el 100 % del salario de convenio; limitando, además, la contratación con E.T.T. a los supuestos de interinidad para plaza vacante o de persona con reserva de plaza.

2.6. Comercio de carnes y huevos

Los convenios de Barcelona y Valencia (huevos) nada prevén.

El convenio de Valencia (carnicería) se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2.7. Comercio de ganadería

Los convenios de Palencia y Salamanca nada dicen.

El convenio de Navarra exige que se garantice a los trabajadores de las E.T.T. las mismas condiciones del convenio.

2.8. Comercio de panadería

Los convenios de Asturias, Álava, Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Cádiz, Cantabria, Castellón, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Málaga, Melilla, Orense, Segovia, Sevilla, Tarragona, Tenerife, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza nada dicen.

Los convenios de Ávila, La Rioja, Pontevedra, Salamanca y Soria hacen *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Huesca y Lugo prevén la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

Los convenios de Barcelona, León, Madrid y Murcia se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Murcia prevé un número de plantilla de trabajadores fijos.

El convenio de Navarra prevé una reserva de empleo para jóvenes.

El convenio de Huelva prevé luchar contra el pluriempleo por medios indirectos.

3. COMERCIO DEL METAL

Los convenios de Badajoz, Castellón, Huelva, Jaén, La Coruña, Lugo, Madrid, Orense, Tenerife, Vizcaya y Zamora nada dicen sobre esta materia.

Los convenios de Álava, Burgos, Cantabria, León y Valencia se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Barcelona y Navarra hacen *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Las Palmas y Sevilla prevén la constitución de una Comisión Mixta paritaria provincial.

El convenio de León prevé el compromiso empresarial de mantener el empleo en el nivel actual (?).

Los convenios de Alicante, La Rioja, Palencia y Tarragona prohíben frontalmente el pluriempleo. Los convenios de Cádiz, Pontevedra y Zaragoza se comprometen a luchar contra él por medios indirectos.

Los convenios de Álava y Guipúzcoa establecen la garantía para los trabajadores de E.T.T. de equipararse a las condiciones del convenio de la empresa usuaria.

El convenio de Valencia establece el compromiso para las empresas usuarias del subsector de no contratar a través de E.T.T.

El convenio de Navarra establece el compromiso de no contratar con E.T.T. que no garanticen iguales condiciones a sus trabajadores que las del convenio.

4. COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS

Los convenios de Asturias y Madrid nada dicen.

Los convenios de Las Palmas, Sevilla y Tenerife prevén la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

5. COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE

Los convenios de Alicante, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Guipúzcoa, Jaén, La Coruña, Lugo, Pontevedra y Tenerife nada dicen.

Los convenios de Álava y Sevilla prevén la constitución de una Comisión mixta paritaria provincial.

El convenio de Zaragoza hace *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Cantabria y León se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Badajoz, Madrid y Navarra regulan la asistencia a los cursos de formación.

Los convenios de León y Valencia comprometen a las empresas del sector a mantener los niveles de empleo actuales (?).

Los convenios de Huelva, Navarra, Palencia y Vizcaya combaten el pluriempleo: Con medios indirectos (Huelva y Navarra); más frontalmente, si bien limitadamente (Palencia y Vizcaya).

El convenio de Navarra garantiza a los trabajadores de las E.T.T. el 90 % del Salario del convenio.

6. COMERCIO DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Los convenios estatal de construcción y obras públicas, de Barcelona, Cantabria, Jaén, La Coruña, Málaga y Tarragona nada dicen.

Los convenios de León y Valencia se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Alicante y Lugo prevén la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

7. COMERCIO DEL VIDRIO

7.1. Comercio del vidrio, cerámica y extractivas

Los convenios estatal y de Valencia nada dicen.

El convenio de Madrid regula la asistencia a los cursos de formación profesional.

7.2. Comercio del vidrio plano

Ninguno de los convenios (Alicante, Las Palmas, Málaga y Pontevedra) regula esta materia.

8. COMERCIO TEXTIL

Los convenios de Álava, Alicante, Almería, Burgos, Castellón, Ciudad Real, Huesca, Jaén, La Coruña, Madrid, Orense, Palencia, Pontevedra (minoristas), Tarragona, Tenerife, Valencia, Vizcaya y Zaragoza nada dicen.

Los convenios de Málaga y Zamora hacen *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Barcelona, Cádiz, Cantabria y León se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los convenios de Badajoz, Guipúzcoa, Sevilla y Lugo prevén la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

El convenio de La Rioja regula la asistencia a los cursos de formación profesional.

El convenio de Pontevedra (mayoristas) establece la preferencia para la contratación de los hijos de los trabajadores, discriminación que es ilegal según el art. 17.1 del E.T.

El convenio de Huelva prevé combatir el pluriempleo con medios indirectos.

El convenio de Navarra prevé la equiparación de derechos de los trabajadores de E.T.T. con los previstos en el convenio para los trabajadores de las empresas usuarias.

9. COMERCIO DE LA PIEL, CALZADO Y CURTIDOS

9.1. Comercio de la piel y del calzado

Los convenios de Barcelona, Lugo y Tenerife nada dicen.

Los convenios de Badajoz y Vizcaya hacen *literatura* sobre la formación profesional.

Los convenios de Alicante, Cantabria y Málaga regulan la asistencia a los cursos de formación profesional.

El convenio de Málaga prevé luchar contra el pluriempleo por medios indirectos.

9.2. Comercio de la piel

Los convenios de Huesca, La Coruña, León, Navarra, Orense y Palencia nada dicen sobre el tema.

El convenio de Guipúzcoa prevé la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

El convenio de Cádiz se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los Acuerdos de Madrid y Zamora regulan la asistencia a los cursos de formación profesional.

9.3. Comercio del calzado

Ninguno de los convenios vigentes prevé nada acerca de esta materia.

9.4. Comercio de curtidos

Los dos convenios existentes (Alicante y Valencia) nada dicen sobre el tema.

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

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

Los convenios de Alicante y Sevilla nada dicen.

Los convenios estatal y de Cantabria se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio de Navarra prevé la constitución de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

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

Los convenios de Navarra y Palencia nada dicen.

El convenio de Vizcaya prohíbe frontalmente el pluriempleo.

El convenio estatal establece un mínimo de trabajadores fijos en las empresas y el compromiso de mantener el empleo en el sector durante la vigencia del convenio.

10.3. Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (mayoristas)

El convenio estatal existente se remite a la legislación general en materia de formación profesional y al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

10.4. Oficinas de farmacia

Los convenios de Alicante, Cádiz y Guipúzcoa nada dicen.

El convenio de Barcelona se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio estatal prevé la creación de una Comisión de formación profesional.

Los convenios de Asturias y Vizcaya regulan la asistencia a los cursos de formación profesional.

11. COMERCIO DE PRODUCTOS FOTOGRÁFICOS Y COMERCIO DE ÓPTICA

11.1. Industria fotográfica

El convenio de Barcelona nada dice.

El convenio estatal se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua en materia de formación profesional.

11.2. Comercio de óptica

De los seis convenios existentes, cinco guardan silencio sobre el tema. Tan solo el convenio de Madrid prevé la creación de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

12. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

El convenio de Jaén nada dice.

El convenio estatal regula la asistencia a los cursos de formación profesional; fija un nivel de empleo fijo; y limita el máximo de trabajadores contratados a través de E.T.T., prohibiendo contratar con aquellas E.T.T. que no apliquen el convenio Colectivo estatal de E.T.T.

13. COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS

El convenio estatal de producción y venta de plantas vivas nada dice.

El convenio estatal del comercio de flores y plantas establece un mínimo de trabajadores fijos de plantilla.

14. COMBUSTIBLES SÓLIDOS/ESTACIONES DE SERVICIO

14.1. Comercio de combustibles sólidos

El convenio interprovincial (Madrid, Barcelona y Valencia) recomienda a las empresas que mantengan el nivel de empleo y prohíbe el pluriempleo a personas contratadas a tiempo completo y limita la contratación de los que ya trabajan a tiempo parcial.

14.2. Estaciones de servicio

El convenio estatal se remite al Acuerdo Nacional de Formación Continua y prohíbe frontalmente el pluriempleo.

El convenio de Valencia prohíbe el pluriempleo (salvo contratos a tiempo parcial) y prevé la creación de una Comisión Mixta Paritaria Provincial.

15. GRANDES ALMACENES

El convenio estatal nada prevé en esta materia.

16. ADMINISTRACIÓN DE LOTERÍAS

El convenio estatal no regula el tema.

17. DESPERDICIOS SÓLIDOS

El convenio estatal no regula el tema.

18. *MERCHANDISING*

El convenio estatal no regula el tema.

19. COMERCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO

Los convenios de Asturias y Tenerife no dicen nada sobre el tema.

El convenio de Sevilla prevé la creación de una Comisión Paritaria Mixta Provincial.

Capítulo XVIII

OTRAS DISPOSICIONES

Se aprecia en la mayor parte de los convenios colectivos analizados la presencia de determinadas cláusulas, si bien tradicionales en la negociación colectiva española, equívocas en algunos casos, inútiles en otros y de cuyo significado exacto y utilidad acaso no se tenga conciencia exacta, por lo que en muchas ocasiones plantean una conflictividad que podría evitarse de suprimirse o de ajustarse a la verdadera finalidad pretendida por las partes.

Nos referimos a las cláusulas de «*garantía ad personam*», de «*derechos adquiridos*» o de «*respeto de las condiciones más beneficiosas*»; a las cláusulas de «*compensación y absorción de condiciones*»; a las cláusulas de «*vinculación a la totalidad*»; y a las cláusulas de «*derecho supletorio*».

Las cláusulas convencionales de «*garantía ad personam*», de «*derechos adquiridos*» o de «*respeto de las condiciones más beneficiosas*», en algunas ocasiones, son cláusulas que imponen al empresario respetar aquellas condiciones (económicas o de otra índole, existiendo cláusulas restringidas a las primeras y otras que se extienden a las segundas) disfrutadas a título individual por los trabajadores en base a su contrato de trabajo, más favorables —estimadas en su conjunto— que las establecidas en el convenio colectivo. Dicho de otra manera, lo que la cláusula establece es que el convenio colectivo debe respetar las condiciones contractuales —expresas o tácitas (las nacidas de concesión unilateral del empresario o de convenio colectivo extraestatutario y convertidas en

derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas de origen contractual por el paso del tiempo)— dado el carácter mínimo de las condiciones convencionales.

Pues bien, estas cláusulas, con este significado y finalidad, son perfectamente superfluas por cuanto, de no existir, habrían de respetarse igual las condiciones contractuales más favorables en base al art. 3.1.c) del E.T.

En otras ocasiones se pretende extender el respeto a las condiciones laborales y/o salariales nacidas de la costumbre anterior al convenio. En estos casos, ciertamente, son necesarias las cláusulas por cuanto, según el art. 3.4 del E.T., *«los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones... convencionales..., a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa»*. Así, dado el carácter naturalmente subsidiario de la costumbre, de no existir cláusula expresa en el convenio colectivo de respeto y mantenimiento —de *«recepción o remisión expresa»* en la terminología de la ley— se aplicaría el convenio y no la costumbre. Ahora bien, hay que reconocer que son muy escasas las costumbres laborales locales y profesionales existentes, tratándose más bien de usos de empresa, perfectamente identificables con concesiones unilaterales del empresario convertidas en derechos adquiridos de los trabajadores o condiciones más beneficiosas de origen contractual, subsumibles, pues, en el supuesto anterior.

Finalmente, es también frecuente que, a la vez, se exija el respeto de las condiciones más favorables para los trabajadores disfrutadas por éstos en base al convenio colectivo anterior, estableciendo de esta manera un trato desigual entre los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de aplicación del convenio y los contratados con posterioridad, sin otra justificación que la fecha de su contratación.

Con independencia de su carácter discriminatorio o no —tema en el que no entramos— lo cierto es que, del lado empresarial tal situación no parece recomendable de cara a mantener la paz social en el futuro; y, sindicalmente, tampoco parecen de recibo tales exigencias, por lo que sería recomendable su desaparición.

Así pues, si las primeras son inútiles por superfluas, las segundas infrecuentes o reconducibles a las primeras y las terceras poco recomendables, nada sucedería si desaparecieran estas cláusulas de los convenios colectivos.

Las cláusulas convencionales de «*absorción y compensación*» de condiciones (salariales o laborales en general) pretenden la neutralización de los aumentos efectuados en el convenio colectivo cuando las condiciones efectivamente disfrutadas por los trabajadores sean superiores a las convencionales o cuando, con posterioridad al convenio colectivo, se modifiquen las condiciones legales.

Ahora bien, si se trata de condiciones salariales, el art. 26.5 del E.T., con carácter general, ya establece la absorción y compensación salarial, con lo que la cláusula convencional resulta igualmente inútil por superflua. Y pensar en otro tipo de condiciones que planteen problemas de compensabilidad o absorbibilidad por su carácter cuantitativo no es fácil. Acaso, la duración de los permisos, el crédito de horas laborales retribuidas de los representantes o la duración de la jornada. Tan sólo para estas condiciones de naturaleza cuantitativa tendría sentido la cláusula convencional.

Solo que, las más de las veces, la cláusula convencional de absorción y compensación se confunde con la de «*garantía ad personam*» y se refiere, además, a las disposiciones legales y convencionales anteriores, organizando un «*totum revolutum*» de muy difícil operatividad e interpretación.

A nuestro juicio, la desaparición de los convenios colectivos de este tipo de cláusulas no haría sino despejar el panorama interpretativo de los mismos, dado que estas cláusulas arrancan de un tiempo anterior en el que coexistían Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo y Convenios Colectivos, cumpliendo entonces un papel necesario, situación hoy ya desaparecida.

Naturalmente, la cláusula convencional que puede tener sentido es la contraria, esto es, la de «*no absorción y no compensación*» de condiciones (salariales u otras), siempre que se especifiquen muy bien las condiciones no compensables o no absorbibles.

Las cláusulas convencionales de «*vinculación a la totalidad*» o de «*indivisibilidad*» del convenio, partiendo de la consideración de que el convenio es un «*todo interrelacionado*» y que en la negociación del mismo se ha producido un equilibrio entre las posiciones de las partes contratantes, pretende la no aplicación del convenio colectivo cuando alguna de sus cláusulas sea declarada nula judicialmente por ilegal o lesiva, debiendo renegociarse de nuevo todo el convenio.

A nuestro juicio, se trata de una plasmación concreta y expresa de la «cláusula *rebus sic stantibus*» respecto de los convenios colectivos, por lo que, de no existir, acaso podría también defenderse una denuncia «*ante tempus*» del convenio con base en la doctrina contractual común. Aunque, hay que reconocer, que su introducción produce una mayor claridad sobre el tema.

En todo caso, conviene tomar conciencia del riesgo que supone adoptar una cláusula de este tenor dado que, de producirse la declaración de nulidad parcial de alguna cláusula contractual, el convenio no podría aplicarse, quedando en una situación de falta de convenio, con los consiguientes tanstornos.

Por último, las cláusulas convencionales donde se establece el «*derecho supletorio*» aplicable en lo no regulado por el convenio resultan probablemente criticables en su mayoría, pese a su pretendido carácter pedagógico.

Las hay que se remiten a la «*legislación vigente*», esto es, al E.T. y normas concordantes. Esta remisión es perfectamente superflua ya que, de no hacerse, es obvio que se aplicará ésta. Y aún cabría señalar que la legislación vigente no solo se aplica «*supletoriamente*» sino que deberá ser «*respetada*» en sus aspectos imperativos por los convenios colectivos.

Pero lo peor es cuando se remiten expresamente a la derogada Ordenanza Laboral del Comercio. En tales casos, las partes deben ser conscientes de lo que están diciendo ya que, pese a ser probablemente un «*olvido*», transponiendo sin repasarlo mínimamente el convenio anterior, del hecho de que se remitan expresamente a la antigua Ordenanza Laboral cabe concluir que ésta podrá ser aplicada pese a haber sido formalmente derogada, si bien como contenido del Convenio y no como Ordenanza Laboral.

Es recomendable, por tanto, un repaso cuidadoso del texto que se envía al *Boletín Oficial* para evitar este tipo de sorpresas.

Capítulo XIX

CONCLUSIONES GENERALES

Con independencia de las conclusiones puntuales, descriptivas o críticas, realizadas en cada una de las partes del presente análisis, a las que desde aquí nos remitimos, convendría resaltar las siguientes conclusiones generales.

1.º En primer lugar, *la necesidad de negociar mejor*. Así:

Ajustando las modalidades de contratación a la regulación vigente, aprovechando las remisiones que a la negociación colectiva realiza el ET.

Acabando con la inercia de regular el régimen disciplinario de acuerdo con las derogadas Ordenanzas de Trabajo.

Limpiando los convenios de remisiones a normas derogadas u obsoletas, tales como las Ordenanzas de Trabajo o la vieja Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Siguiendo en la regulación de las distintas materias un orden que debería establecer alguna norma recomendatoria, elaborada, acaso, por la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a modo de «plantilla» de los mismos.

Evitando las reiteraciones totales o parciales innecesarias de las leyes y reglamentos laborales por el evidente riesgo de inseguridad en la interpretación que las mismas provocan.

Incluyendo las cláusulas de descuelgue salarial en los convenios colectivos supraempresariales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.4.c) ET.

2.º En segundo lugar, *la necesidad de enriquecer los contenidos de la negociación* ya que muchos convenios se limitan a determinar el régimen del salario y del tiempo de trabajo. En especial, desarrollando el contenido del nuevo Acuerdo Marco Sectorial Sustitutivo de la Ordenanza de Comercio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Intersectorial de Negociación Colectiva.

3.º En tercer lugar, *la necesidad de negociar en menos ámbitos* evitando la innecesaria multiplicación de los niveles de negociación ya que se ha constatado la existencia de convenios de idéntico contenido sobre una serie de materias.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR COMERCIO

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha estimado de gran utilidad realizar un estudio en profundidad de la «negociación colectiva en el Sector Comercio», para lo que ha contado con la valiosísima colaboración del Profesor Dr. D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia y su equipo de investigación, que ha dado como resultado el exhaustivo y fundamentado informe que, gracias a la gestión de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy puede ofrecer esta Comisión Consultiva a la consideración de estudiosos de las relaciones laborales y, especialmente, de los representantes empresariales y sindicales del Sector, así como de los afectados por la normativa convencional correspondiente.

ISBN 84-7434-999-0



9 788474 349993