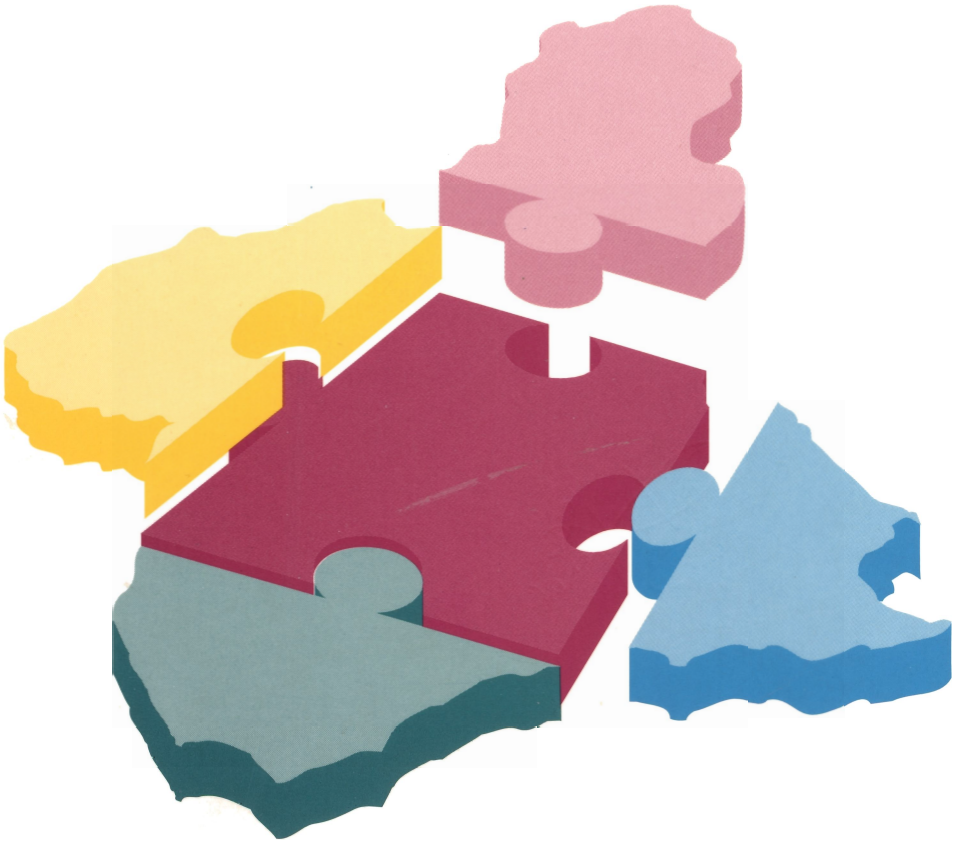
CES

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
DE LA REGION DE MURCIA



La Negociación Colectiva en la Región de Murcia

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

Faustino Cavas Martínez
José Luján Alcaraz
Antonio Martínez Muñoz

Colección Estudios • Número 5

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

Se autoriza la reproducción total o parcial de obra, citando su procedencia.

© Copyright. 1996. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
Frenería, 6 - 30004 Murcia.

I.S.B.N.: 84-921916-4-3
Depósito Legal: MU-1.098-1997

Edición a cargo de: Compobell, S.L. Murcia

ÍNDICE

1ª PARTE: INTRODUCCIÓN

1. Precisiones metodológicas 11
2. Marco legal de la negociación colectiva 15
3. Implantación de la reforma laboral en los convenios colectivos regionales .. 24

2ª PARTE: ANÁLISIS ESTRUCTURAL

4. Unidades de negociación 27
   4.1. Ámbito territorial 27
      4.1.1. Introducción 27
      4.1.2. Datos regionales 28
      4.1.3. Datos estatales 29
      4.1.4. Situación real en la Región de Murcia 30
   4.2. Ámbito funcional 34
   4.3. Ámbito personal 35
5. Vigencia de los convenios 37
   5.1. Vigencia y duración. Coincidencia 37
   5.2. Vigencia y duración. No coincidencia 38
   5.3. Denuncia 39
   5.4. Prórroga 41
   5.5. Concurrencia 44
   5.6. Concurrencia y ordenanzas de trabajo 47
6. Sujetos de la negociación 49

3ª PARTE: ANÁLISIS MATERIAL

7. Análisis de materias 51
   7.1. Contratación 51
      7.1.1. Modalidades de contratación 52
         A) Generalidades 52
         B) Orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos 59
         C) El contrato de trabajo eventual 62
      7.1.2. Ingreso en la empresa 66

A) Sistema de acceso 67
B) Preferencias en la contratación 68
C) Inscripción como demandante de empleo 69
D) Intervención de los representantes legales de los trabajadores 69
7.1.3. Forma del contrato y copia básica 69
7.1.4. Período de prueba 71
A) Previsión convencional sobre el periodo de prueba 71
B) Duración 72
C) Interrupción por Incapacidad Temporal del trabajador 73
7.2. Organización del trabajo, clasificación profesional y movilidad de los trabajadores 74
7.2.1. Introducción 74
7.2.2. Clasificación profesional 77
7.2.3. Organización trabajo 82
7.2.4. Movilidad funcional, traslados y modificación sustancial de condiciones de trabajo 85
A) Trabajos de superior e inferior categoría 86
B) Traslados 89
7.3. Régimen jurídico de la jornada de trabajo y descansos 91
7.3.1. Régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo 91
A) Introducción 91
B) Duración semanal de la jornada de trabajo 92
C) Clase de jornada: continuada y partida 93
D) Límites diarios de jornada 93
E) Jornada anual 93
F) Jornadas especiales de trabajo 95
G) Distribución irregular de la jornada de trabajo 95
H) Pausa por bocadillo 97
7.3.2. Vacaciones 99
A) Duración 99
B) Derecho a un período de disfrute ininterrumpido 101
C) Período de vacaciones, programación y turnos de vacaciones 102
D) Retribución 103
E) Prohibición de compensación económica del efectivo disfrute de las vacaciones y excepciones 104
F) Fecha de inicio de las vacaciones y efectos sobre su inicio o desarrollo de un declaración de incapacidad temporal ... 105
G) Reclamaciones en materia de vacaciones 106
7.3.3. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral, licencias y permisos 107
A) Licencias retribuidas: causas y duración 107
B) Otros aspectos relevantes del régimen jurídico de las licencias retribuidas 112

C) Licencias no retribuidas: los días para asuntos propios 113
7.3.4. Horas extraordinarias 114
A) Determinación de las horas que tienen la consideración de extraordinarias 115
B) Compensación 115
C) Límites 117
7.3.5. Horas recuperables 118
7.3.6. Descanso semanal y festivos 120
A) Descanso semanal 120
B) Festivos 121
7.3.7. Otras reglas sobre jornada y descansos 122
7.4. Salarios 123
7.4.1. Caracterización del salario en la negociación colectiva regional. 123
A) Definiciones 123
B) Condiciones más beneficiosas en materia salarial 124
C) Cláusulas de descuelgue salarial 124
D) Salario anual 127
7.4.2. La estructura salarial 127
7.4.3. Salario base 130
7.4.4. Los complementos salariales 130
A) Antigüedad 130
B) Gratificaciones extraordinarias 134
1) Número de pagas extraordinarias 135
2) Fechas de devengo 136
3) Cuantía 137
4) Prorrateo 138
5) Otras cuestiones 138
C) Participación en beneficios 139
D) Salarios en especie 141
E) Plus de nocturnidad 141
F) Pluses de penosidad, toxicidad y trabajos peligrosos 142
G) Otros pluses o complementos 143
7.4.5. Las percepciones extrasalariales 147
A) Plus de transporte 147
B) Dietas y desplazamientos 148
C) Útiles y herramientas 151
D) Quebranto de moneda 151
E) Prendas de trabajo 151
F) Otros 152
7.4.6. Devengo del salario, recibo justificativo del pago y otras cuestiones 152
A) Devengo del salario 152
B) Recibo justificativo del pago del salario 154
C) Modalidad de pago 154
D) Abono de impuestos y cargas sociales 155

7.5. Vicisitudes, suspensión y extinción del contrato de trabajo 155
7.5.1. Vicisitudes del contrato de trabajo 155
7.5.2. Suspensión del contrato de trabajo. Las excedencias 156
7.5.3. Extinción del contrato de trabajo 160
A) Finiquito de terminación de contrato 160
B) Cese voluntario del trabajador 162
C) Otras cuestiones 163
7.6. Promoción y formación profesional. Política de empleo y promoción de la igualdad y no discriminación 163
7.6.1. Promoción profesional 163
7.6.2. Formación profesional 165
7.6.3. Política de empleo 167
A) Fomento de la jubilación parcial y contrato de relevo 168
B) Fomento de la jubilación anticipada a los 64 años 168
C) Fomento de la jubilación voluntaria anticipada 169
D) Jubilación forzosa 171
7.6.4. Promoción de la igualdad y no discriminación 171
7.7. Derechos colectivos 174
7.8. Beneficios sociales 182
7.8.1. Complemento por incapacidad temporal 182
7.8.2. Indemnización por muerte o invalidez 185
7.8.3. Premio a la vinculación 187
7.8.4. Comedores, economatos y otras instalaciones 187
7.8.5. Otras ayudas o beneficios sociales 189
7.9. Seguridad y salud laboral 191
7.10. Otras materias 193

4ª PARTE: ANÁLISIS SECTORIAL

8. Análisis sectorial (selección) 195
8.1. Agricultura 195
8.1.1. Estructura 195
8.1.2. Contenido negocial 202
8.1.3. Recomendaciones específicas 211
8.2. Comercio 211
8.2.1. Estructura 211
8.2.2. Contenido negocial 213
8.2.3. Recomendaciones específicas 225
8.3. Conservas vegetales 226
8.3.1. Estructura 226
8.3.2. Contenido negocial 228
8.3.3. Recomendaciones específicas 234
8.4. Construcción 234
8.4.1. Estructura 234
8.4.2. Contenido negocial 241

8.4.3. Recomendaciones específicas 247
8.5. Hostelería 248
8.5.1. Estructura 248
8.5.2. Contenido negocial 248
8.5.3. Recomendaciones específicas 253
8.6. Madera 253
8.6.1. Estructura 253
8.6.2. Contenido negocial 256
8.6.3. Recomendaciones específicas 258
8.7. Manipulado de frutos y hortalizas 258
8.7.1. Estructura 258
8.7.2. Contenido negocial 260
8.7.3. Recomendaciones específicas 263
8.8. Siderometalurgia 264
8.8.1. Estructura 264
8.8.2. Contenido negocial 266
8.8.3. Recomendaciones específicas 272
8.9. Transporte 273
8.9.1. Estructura 273
8.9.2. Contenido negocial 275
8.9.3. Recomendaciones específicas 282

5ª PARTE: CONCLUSIONES Y ANEXO

9. Conclusiones 283

Anexo 293

PRESENTACIÓN

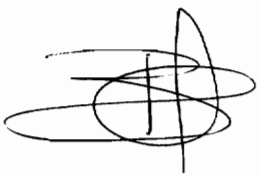
La necesidad de un estudio que de manera rigurosa, imparcial y sistemática analizase los modos y, especialmente, los resultados de la negociación colectiva desarrollada en la Región de Murcia venía siendo sentida desde hace ya algunos años.

En primer lugar, porque a través del mismo debía ser posible constatar la madurez de un sistema de relaciones laborales cuya esencia muy posiblemente radica en el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva de sindicatos y asociaciones empresariales para la regulación de las condiciones de trabajo. En este sentido, la fuerza vinculante que la Constitución Española atribuye a los Convenios Colectivos en su art. 37. 2, y la validez jurídica con que el Título III del Estatuto de los Trabajadores los adorna, constituyen argumentos de peso más que suficiente para explicar por qué la Ley ha dispuesto la obligatoriedad de su publicación oficial y, de otro lado, justificar su estudio permanente.

En segundo lugar, una revisión de los instrumentos jurídicos en que fructifican las negociaciones entre sindicatos y empresarios por agentes externos a los propios sujetos implicados en la negociación venía siendo cada vez más necesaria. Sobre todo, porque durante los casi veinte años en que se vienen negociando convenios colectivos de condiciones de trabajo entre Sindicatos de clase y Asociaciones Patronales, el proceso negociador se ha ido impregnando de ciertos vicios que miméticamente se transmiten de unos convenios a otros (falta de rigor técnico, desorden sistemático, lagunas de regulación), carencias que conviene sean descubiertas y aisladas para su futura corrección.

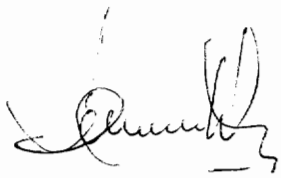
A las dos razones anteriores se suma una tercera igualmente importante: la reciente reestructuración del marco legal de la negociación colectiva y, sobre todo, la reordenación de las relaciones entre Ley y Convenio Colectivo impuestas por las reformas legislativas de 1994 y 1997. En este sentido, el estudio en el momento presente de la negociación colectiva regional se justifica también en la necesidad de evaluar la incidencia de la reforma estatal en la Región de Murcia y la capacidad de nuestra negociación para hacer frente a los nuevos retos que el actual marco legal plantea.

Las razones expuestas han motivado al Consejo Económico y Social de la Región de Murcia a promover la realización del presente trabajo a través de su Comisión de Empleo y Promoción Económica. Todos sus miembros han aportado su esfuerzo y conocimientos en facilitar su realización, pero, en particular, debe resaltarse la coordinación llevada a cabo en el seno de la Comisión por D. Manuel Tovar Arce. Este estudio, sin duda, está llamado a convertirse en instrumento auxiliar imprescindible para quienes desde una u otra posición, cargo o función, son protagonistas de la negociación colectiva regional.



Begoña García Retegui
U.G.T.

José Cánovas Martínez
CC.OO.



Clemente García García
C.R.O.E.M.

1ª PARTE

INTRODUCCIÓN

1. PRECISIONES METODOLÓGICAS

Como pórtico al estudio sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia que el presente volumen incorpora, conviene dedicar unas breves consideraciones a subrayar los principales rasgos distintivos del objeto de estudio, la finalidad del mismo, los materiales utilizados y el método empleado.

En este sentido, hay que comenzar precisando que bajo el título «La negociación colectiva en la Región de Murcia» se estudia, en clave jurídica, el producto resultante del esfuerzo que diariamente vienen realizando sindicatos de trabajadores, de una parte, y empresarios y asociaciones de empresarios, de otra, para regular las condiciones de trabajo y establecer ciertas ventajas sociales para los trabajadores en las empresas ubicadas en esta Región.

Evidentemente, como todo análisis de estas características, el presente esta sujeto a ciertos **límites**, sobre cuyo alcance se pone en antecedentes al lector acto seguido.

— El primero viene dado por la propia **especialidad profesional de sus autores**: profesores universitarios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Por tanto, quiérase o no, el prisma desde el que la realidad convencional se observa sólo puede ser el jurídico o normativo. En estas páginas no se recoge el resultado estadístico sobre la retribución media de las horas extraordinarias en la Región de Murcia, ni el salario medio de los murcianos por sexo y edades, ni si quiera la jornada media anual determinada con rigor estadístico. De ello se vienen ocupando, con indudables beneficios para la comunidad científica y los sujetos de la negociación colectiva, otros especialistas y organismos e instituciones diversas. Por el contrario, lo que en el presente análisis se estudia fundamentalmente es la formalización jurídica de las soluciones que a su problemas cotidianos han venido a dar los interlocutores sociales. Es este un análisis *cualitativo*, no cuantitativo. En él, el convenio colectivo se somete a examen y revisión bajo la luz que arroja la legalidad vigente. De este modo se quiere comprobar, fundamentalmente: a) si la negociación

colectiva regional está asumiendo el papel protagonista que le ha encomendado el Estatuto de los Trabajadores; es decir, si está regulando o no las materias que según dicho Estatuto debe regular y si, además, está regulando o no otras materias en las que su intervención es posible; y b) si al regular las distintas materias los negociadores colectivos actúan dentro del marco de la legalidad, de manera que sus conclusiones pueden ser aplicadas, o si, por el contrario, se exceden del mismo o «fuerzan» más allá de lo razonable las estructuras legales.

— Un segundo límite es el que representa el **arco temporal** dentro del que han que incluirse los convenios a examen. Lógicamente, el mismo ha de venir marcado por el de la propia vigencia temporal de los convenios objeto de estudio. Por ello, y como han hecho otros estudios regionales de esta naturaleza, los convenios estudiados son los vigentes en la actualidad y los que han perdido su vigencia hace escaso tiempo. Cualquier otra opción metodológica habría llevado a un estudio sobre la historia de la negociación colectiva en la Región de Murcia de cuestionable utilidad, sobre todo si se tiene en cuenta la alteración capital tanto del marco legal del contrato de trabajo, como de las relaciones Ley-Convenio Colectivo resultante de las reformas legales de 1994.

Se han revisado, pues, todos y cada uno de los convenios colectivos negociados en la Región de Murcia, durante los años 1994, 1995 y 1996, sectoriales y de empresa; de nueva negociación y revisiones salariales, publicados en el BORM. En su caso, además, la comprensión e inteligencia del convenio actual se ha intentado sobre la letra del convenio precedente o la correspondiente Ordenanza Laboral o Reglamentación Nacional de Trabajo. En este sentido, debe precisarse que la investigación se ha centrado en el texto del último convenio obtenido en cada unidad de negociación, sin que esta metodología reste, a nuestro juicio, veracidad o representatividad a las conclusiones obtenidas, por ser normalmente el convenio vigente reproducción de su antecesor inmediato, con las oportunas mejoras cuantitativas.

En total, los documentos convencionales que se han manejado han sido: aparecidos en 1994, 48 convenios de sector y 52 de empresa; en 1995, 43 convenios de sector y 61 de empresa; en 1996, 40 convenios de sector y 53 de empresa. En total, 297 textos, se insiste, incluyendo convenios íntegros, revisiones salariales, correcciones de errores y acuerdos complementarios.

Por otra parte, aunque la inmensa mayoría de los convenios examinados son de ámbito regional, ocasionalmente se ha apreciado la conveniencia de estudiar convenios suprautonómicos, cuando el sector seleccionado para su análisis particular ve reguladas las relaciones laborales en su ámbito, en su integridad o articuladamente con otras unidades negociales, por un convenio de ámbito nacional (ej., conservas vegetales, industrias madereras, hostelería). A este respecto, interesa subrayar la inexistencia de estudios sobre la transcendencia en nuestra Comunidad Autónoma de la negociación colectiva a nivel estatal, y mucho menos de la tendencia a largo plazo a aumentar o decrecer el número de trabajadores o empresarios afecta-

dos por una y otra. Estos datos, como se comprenderá, resultan fundamentales para valorar hasta qué punto está o no «regionalizada» la regulación negocial de las relaciones de trabajo en Murcia, y sería deseable su aparición regular.

— En fin, un tercer límite lo constituye el propio *conglomerado* de **materias**, aspectos y cuestiones susceptibles que encontrar acomodo bajo la rúbrica genérica de «negociación colectiva». En este sentido, el presente estudio no se propone agotar el tema de la negociación colectiva regional, pretensión quimérica en cuanto se repara en que el objeto de estudio, es decir, el convenio colectivo, es un instrumento normativo altamente dinámico y esencialmente llamado a variar en corto espacio de tiempo. Evidentemente, tampoco se trata ahora de una pura exposición teórica sobre la problemática inherente a la negociación colectiva regional. Diversamente, se aspira a exponer de manera clara y sencilla el estado de la negociación colectiva de la Región de Murcia una vez transcurridos ya dos años desde la última gran reforma del mercado de trabajo en general y de las reglas que presiden las relaciones Ley-Convenio Colectivo en particular.

Como en un estudio también jurídico sobre la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía advertían sus autores, «nuestro propósito es obtener, quizá pocas, pero claras impresiones generales que ayuden a comprender esa realidad, pues entendemos que esta operación es paso previo e indispensable a dar antes de emprender cualquier otro tipo de estudio».

* * *

En cuanto a los **materiales** utilizados, tal y como se acaba de advertir, el estudio se centra en los datos que se desprenden del texto de los convenios colectivos y de los que constan en los correspondientes registros oficiales, particularmente, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a los que hemos tenido acceso a través de las publicaciones que este departamento ministerial edita periódicamente, CES nacional y regional, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Instituto Nacional de Estadística, organizaciones empresariales y sindicales de la Región de Murcia, aparte, obviamente, la información puntual recogida en distintas monografías y revistas periódicas citadas a pie de página. En particular, ha resultado de gran utilidad la información proporcionada por el CES regional y por el Área de Relaciones Laborales de la CROEM.

El dato comparado está presente en el estudio que aquí se prologa. Se ha optado, no obstante, por una utilización prudente y selectiva de la metodología relacional, acudiendo a ella sólo cuando el examen de lo que está ocurriendo en otras unidades negociales es susceptible de arrojar luz sobre algún aspecto de nuestra propia experiencia negocial. Aunque no faltan puntuales menciones a los resultados de la negociación colectiva desarrollada en otras demarcaciones territoriales, nos ha parecido de mayor utilidad, a los efectos del presente estudio, seguir las más de las veces un esquema binario de puesta en relación del dato autonómico murciano con

la media nacional en la concreta variable analizada (jornada, incremento salarial, etc.).

* * *

El trabajo se **estructura** en cuatro grandes apartados, de extensión variable a tenor de la clase de materias o de la perspectiva de análisis ensayada en cada una de ellas.

En primer lugar, la INTRODUCCIÓN, aparte de estas notas metodológicas, recuerda cuál es, después de la última gran reforma del mercado de trabajo en el año 1994, el *marco legal en el que se desenvuelve la negociación colectiva.* Se trata de un punto de partida absolutamente imprescindible para someter a revisión los *modos* negociadores regionales.

En segundo lugar, bajo la rúbrica ANÁLISIS ESTRUCTURAL se revisa someramente la clase de *unidades de negociación* que se constituyen en la Región de Murcia, la *vigencia* pactada para los convenios y las peculiaridades que en su caso presentan los *sujetos de la negociación.* Adviértase que el claro y premeditado designio jurídico que guía el presente estudio, condiciona inevitablemente la información recogida en esta segunda parte, en la que fundamentalmente se trata de identificar *quién* negocia y qué tiempo de vida se da al producto de la negociación. No se desconoce, pues, que estos aspectos posiblemente pudiesen ser objeto de un análisis complementario de tipo económico y/o sociológico respecto de cual los autores del presente estudio sólo pueden reconocer su incompetencia profesional.

En tercer lugar, el estudio se detiene, con extensión y minuciosidad, en el ANÁLISIS DE LAS MATERIAS objeto de negociación colectiva. Esto es, en las distintas soluciones convencionales respecto de la contratación de trabajadores, la organización del trabajo, clasificación profesional y movilidad de los mismos, el régimen jurídico de la jornada de trabajo y los descansos, los salarios, la suspensión y extinción del contrato de trabajo o las reglas sobre seguridad y salud laboral, sobre derechos colectivos, formación profesional o ayudas sociales.

En cuarto lugar, también con detenimiento y rigor, se afronta un ANÁLISIS SECTORIAL, capítulo en el que el estudio reenfoca su punto de mira para acercarlo a las concretas peculiaridades de nueve sectores de actividad de la economía regional. De lo que ahora se trata es de realizar ciertas «calas» significativas en el contenido y orientación de la negociación colectiva regional, atendiendo a los contenidos más específicos de cada sector. Sin negar el margen de discrecionalidad que siempre concurre en toda selección, los estudiados son sectores especialmente representativos porque abarcan un elevado número de trabajadores y por su importancia intrínseca para la economía regional.

Por último, en quinto lugar, se exponen las principales CONCLUSIONES alcan-

zadas y, junto a ellas un *anexo-guión* de los convenios provinciales (sectoriales y de empresa) e interprovinciales de sector con incidencia en la Región de Murcia.

* * *

En particular, debe notarse que en su perspectiva «material» —partes tercera y cuarta—, el presente estudio no se configura como un análisis jurídico exhaustivo, que identifique y resuelva los a veces graves problemas de legalidad de algunas cláusulas convencionales. Más bien se trata de un primer filtrado del contenido de los convenios analizados, para obtener unas conclusiones globales que permitan valorar el verdadero papel que los convenios desempeñan en la regulación de nuestro sistema próximo de relaciones laborales, ponderando cada materia en su conjunto y señalando su importancia relativa. Con todo, cuando la discordancia entre la regulación convencional y la legalidad ordinaria sobre una determinada materia es notoria, no hemos dudado en hacerlo notar y aún formular un juicio crítico al respecto, con la constructiva finalidad de que nuestras observaciones inviten a la reflexión de los agentes negociadores sobre la necesidad de revisar el contenido de algunas cláusulas convencionales. Específicamente, porque así se proyectó en el plan de trabajo sometido a la aprobación del CES regional, se ha prestado un especial interés a la comprobación de si la negociación colectiva murciana está siendo o no receptiva a los nuevos desafíos que desde la legislación estatal se vienen formulando a la autonomía colectiva en los últimos años.

Para ser más claros, se trata de calibrar el alcance y repercusión que sobre los contenidos de la negociación colectiva regional han tenido y están teniendo las reformas legales del mercado de trabajo que se vienen sucediendo desde el mes de diciembre de 1993, con la pretensión de conocer cómo se van regulando determinadas materias a la luz de la novedades que aporta la reforma. Si los resultados que aquí se ofrecen pueden servir de punto de arranque para posteriores y más ambiciosos estudios nos quedará, cuando menos, la satisfacción del deber cumplido.

2. MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa democrática en España ha revelado una serie de «patologías» del sistema negocial y de su instrumentación por las partes de los convenios, esto es, del uso que los agentes sociales hacían de este instrumento normativo, que en la práctica se han traducido en una escasa funcionalidad de esta fuente de regulación laboral. Tales carencias o patologías son evidentes, sobre todo, en los siguientes aspectos: a) excesiva «atomización» de la negociación colectiva, protagonizada por innumerables convenios provinciales de sector y de empresa, sin articulación ni relación de jerarquía con niveles superiores ni inferiores, generándose con ello un pernicioso fenómeno de «negociación en cascada» en el sentido de que una misma materia es negociada dos o más veces en distintas unidades contractuales; b) insuficiente cobertura negocial, al pun-

to que según estimaciones del CES nacional, todavía en 1995 aproximadamente un 25 por 100 de los trabajadores no estaba cubierto por convenio colectivo[1]; c) la negociación colectiva en España se ha caracterizado también por una limitación y pobreza de sus contenidos y la excesiva uniformidad u homogeneidad en las condiciones de trabajo convenidas, que sólo relativamente han reflejado las diferencias sectoriales; d) también se ha acusado a la negociación colectiva su «excesiva estabilidad en el tiempo», que ha convertido a los convenios en estratos acumulativos sin posibilidad de marcha atrás, avanzando siempre en la línea de mejorar las condiciones de trabajo, sin atender a la situación económica general y a las condiciones reales de las unidades productivas: e) en fin, el desarrollo de la negociación colectiva en España también ha puesto de manifiesto que nuestros convenios han sido incapaces muchas veces de afianzar las relaciones y la capacidad de respuesta de los actores sociales, cediendo el protagonismo para la solución de situaciones conflictivas a la Administración y a la Jurisdicción Social, en lugar de asumir los agentes sociales y económicos la responsabilidad de componer ellos mismos las controversias vinculadas a la dinámica de las relaciones laborales[2].

Con este panorama de fondo, además del objetivo de flexibilización de las condiciones laborales en las distintas fases de la relación individual de trabajo —ingreso, desarrollo o contenido y extinción—, postulado central e hilo conductor de la reforma legal del mercado de trabajo ha sido el reforzamiento de la autonomía colectiva y de la capacidad negociadora de los agentes sociales. En este contexto de revisión del marco legislativo laboral, presidido por los objetivos de flexibilización y adaptación de las condiciones de empleo a las necesidades del sistema productivo, la negociación colectiva se concibe como un instrumento fundamental por su permanente capacidad de ajuste a las cambiantes situaciones, necesidades y circunstancias de la coyuntura económica general y de los diversos sectores y unidades productivas.

También debe tenerse en cuenta que la eficacia de cualquier diseño de relaciones laborales requiere la colaboración y participación de los agentes sociales, que son sus destinatarios y actores, y ello puede conseguirse de modo singular mediante la negociación colectiva.

En la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral, la potenciación de la autonomía colectiva, que comprende tanto las manifestaciones de negociación colectiva típica, disciplinada por el Título III del ET, como los simples acuerdos o pactos colectivos de empresa —pactos de reorganización productiva—

1 CES: *España 1995. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral.* Madrid, 1996, p. 268.

2 Sobre todas estas cuestiones, vid. J. RIVERO LAMAS, «Estructuras y contenido de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)», en *Documentación Laboral*, núm. 43, 1994, pp. 37-43.

alcanzados entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se aborda desde tres perspectivas. En primer lugar, mediante la reordenación de los presupuestos o mecanismos que venían gobernando tradicionalmente las relaciones entre la ley y el convenio colectivo, enriqueciendo los contenidos de la negociación colectiva en las materias que afectan a la relación individual de trabajo (Título I del ET). En segundo lugar, mediante la revisión del propio régimen jurídico de la negociación colectiva, tendente a dinamizar el desarrollo y ampliar las posibilidades del proceso negocial (Título III del ET). Y, en tercer lugar, mediante la regulación del proceso definitivo de sustitución de las viejas Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales.

Se exponen a continuación, muy someramente, las modificaciones registradas en el reparto de papeles entre la norma estatal y el convenio colectivo y las modificaciones del Título III del ET.

En cuanto a lo primero, hay que constatar que la transformación de las relaciones entre la ley y el convenio colectivo resultante de las Leyes 10 y 11/1994 se manifiesta en los ámbitos o espacios materiales objeto de regulación y, en particular, en la determinación del reparto de funciones entre aquellas fuentes normativas.

Tradicionalmente, la distribución competencial entre la regulación estatal y la negociación colectiva en el Derecho del Trabajo español se ha basado en un doble criterio: diseñar las denominadas condiciones «estructurales» o «institucionales» del Derecho del Trabajo, y atribuir a la Ley el papel de establecimiento de un suelo mínimo inderogable para la regulación del contenido de la relación laboral; por su parte, a los agentes sociales incumbía la regulación mejoraticia de los mínimos estatales y la adecuación de las condiciones legales a las características de los distintos sectores y empresas.

Con la reforma laboral de 1994 el tandem de relaciones entre la ley y el convenio se enriquece y diversifica notoriamente, a partir de una tarea de recomposición del equilibrio entre el componente de Derecho necesario y de Derecho dispositivo de las normas estatales, en sentido abiertamente favorecedor de la actividad negocial de los interlocutores sociales. A la consecución de tal objetivo se provee mediante un calculado retroceso de las normas estatales, de forma que materias antes reguladas por normas legales o reglamentarias se transfieren ahora para su regulación exclusiva a la negociación colectiva (autonomización frente a desregulación). Se produce con ello una disminución cuantitativa y cualitativamente relevante del espacio reservado a las leyes.

Este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en los aspectos relativos a la gestión y planificación del trabajo en la empresa, tales como la clasificación y promoción profesional, la ordenación de la estructura salarial y la distribución del tiempo de trabajo, y se ve completada con en la culminación del proceso de sustitución de las Ordenan-

zas y Reglamentaciones y la derogación de otras normas reglamentarias laborales (v. gr., la normativa preconstitucional sobre salarios).

El repliegue de la intervención estatal o la conversión de sus mandatos en cláusulas meramente indicativas se compensa, así, con un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la convicción de que es esta última, en razón de su carácter consensuado y de su mayor proximidad a las especificidades productivas, la que debe constituirse en clave de bóveda de la regulación de las condiciones de trabajo, pues su dinamismo y diversidad permitirán una mayor adaptación a la evolución del ciclo económico general, a la coyuntura de los sectores y de las empresas y a los niveles de desempleo. La reforma se ha propuesto dejar a los convenios amplia o plena libertad de contenido, según los casos, en numerosos aspectos de las relaciones laborales, reduciendo los mínimos de Derecho necesario a lo indispensable, con lo que los agentes negociadores y las empresas dispondrán en el futuro de mayores herramientas para flexibilizar la aplicación de la normativa laboral. Tales «herramientas» serían en un breve apunte las siguientes:

a) *Desaparición de un importante contingente de normas antes imperativas o de derecho necesario (legales y reglamentarias) vinculantes para la negociación colectiva y para la autonomía individual.* Así ha ocurrido en materia de retribución de horas extraordinarias o de las horas nocturnas, criterios de ordenación del llamamiento de los fijos discontinuos, derecho del trabajador a una promoción económica en función del trabajo desarrollado, planificación anual de las vacaciones, derogación de normas reglamentarias (Ley de Contrato de Trabajo, normas sobre ordenación del salario); futura pérdida de vigencia de las Ordenanzas laborales, cuyo alcance en la reducción de la regulación estatal ha sido extraordinariamente amplio debido al elevado número de Ordenanzas vigentes.

b) *Mantenimiento de la regulación legal, pero con carácter supletorio o dispositivo, aplicable sólo a falta de regulación en convenio* (duración de los contratos de aprendizaje y eventual, o del período de prueba; nómina o recibo de salarios; duración máxima del tiempo diario de trabajo; período de realización de funciones superiores a las del grupo o categorías equivalentes para reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante; determinación del sistema de retribución de las horas extraordinarias; ultraactividad o prórroga del contenido normativo del convenio una vez denunciado).

c) *Reforzamiento de las relaciones de complementariedad entre la norma estatal y la negociación colectiva.* Se transfieren al ámbito de la negociación colectiva materias hasta ahora reguladas por norma estatal, pero con mantenimiento de exigencias legales básicas de carácter imperativo: determinación de la estructura del salario (art. 26. 3 ET); establecimiento de sistemas de clasificación profesional de los trabajadores; regulación de los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional; regulación de los derechos de formación y promoción profesional; identificación de los trabajos que pueden ser objeto de contratación para obra o servicio determinado.

Como es evidente, no todos estos supuestos tienen el mismo valor. No tienen el mismo alcance la supresión de mínimos legales, o la configuración como dispositivas o supletorias de las normas legales, que las modificaciones de aspectos meramente estructurales o formales, sin repercusión en derechos u obligaciones personalmente identificables. En fin, en aquellas materias en las que se ha producido una auténtica deslegalización, remitiendo en blanco a la negociación colectiva la disciplina de su régimen jurídico, se plantea el interrogante de decidir qué ocurre si el convenio no pacta nada al respecto.

Por lo que hace a las modificaciones del Título III del ET, cabe destacar cómo con vistas a imprimir un mayor dinamismo a la actividad normadora de los agentes sociales, solucionando algunos de los defectos o carencias apuntadas *supra* y promoviendo una función más incisiva del convenio colectivo en la regulación de las relaciones laborales, se ha procedido también a la modificación de diversas reglas legales que introducían demasiada rigidez en el sistema de contratación colectiva, acogiendo las sugerencias contenidas en la Propuesta fallida de Dictamen del Consejo Económico y Social sobre la reforma del mercado de trabajo, de 4 de noviembre de 1993.

Se trata tanto de favorecer la práctica y desarrollo de la negociación, como de proporcionar a los convenios una mayor capacidad de adaptación de sus contenidos a las características de las empresas y sectores que conforman su ámbito de aplicación.

Al primer objetivo de facilitar la negociación de convenios colectivos, negociados por sujetos con legitimación y representatividad suficientes, y suplir los vacíos de negociación que todavía a comienzos de 1997, y pese a los avances conseguidos durante el año 1996 mediante la suscripción de diversos Acuerdos o convenios sectoriales estatales, arrojan un saldo de 800.000 trabajadores asalariados desprovistos de convenio[3], responden las nuevas reglas sobre:

a) *Flexibilidad en la exigencia de legitimación a las asociaciones empresariales para negociar convenios de sector* (art. 87. 3 ET). La modificación consiste en clari-

3 La derogación de las ordenanzas preconstitucionales habría afectado a 23 subsectores, los cuales emplean a unos 800.000 trabajadores, cuyas condiciones laborales se rigen exclusivamente por la legislación general estatal y su contrato de trabajo. Tal es la estimación cuantitativa que efectuaban sindicatos y patronal con ocasión de las últimas negociaciones para alcanzar un acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo. Como es sabido, entre los Acuerdos alcanzados por los sindicatos UGT y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME el pasado mes de abril, como culminación de un largo proceso de negociaciones iniciado en la primavera de 1996, figura un Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, de naturaleza no normativa sino obligacional, cuya vigencia se prevé durante 5 años a partir del 1º de enero de 1998, el cual se ocupa de regular la clasificación profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario. En aquellos sectores en los que no exista regulación convencional sobre estas materias, las partes legitimadas según los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán hasta 31 de diciembre de 1997, para establecer acuerdos sobre tales cuestiones. De no hacerlo, se aplicará el Acuerdo Interconfederal, con las adaptaciones precisas a tenor de las características del sector.

ficar que el porcentaje mínimo del 10 por 100 de los empresarios y trabajadores afectados por el convenio, que una asociación empresarial debe acreditar para adquirir capacidad negociadora y poder ejercer de modo pleno el derecho a formar parte de la Comisión Negociadora (legitimación básica o interviniente) (art. 87. 5), se computará en adelante por referencia explícita a la noción de empresario laboral que consagra el art. 1.2 del ET; es decir, que a efectos de computar la consistencia asociativa patronal sólo se tendrán en consideración aquellos empresarios que, además de ser titulares de una organización productiva, utilizan trabajadores por cuenta ajena y en régimen de dependencia, circunstancia ésta que, ante el silencio legal del art. 87. 3 del ET tanto en su versión originaria como en la reformada de 1984, fue oportunamente precisada por la doctrina judicial.

b) *Ordenación de la legitimación empresarial adicional o deliberante.* De conformidad con lo que disponía el anterior pár. 2º del art. 88. 1 del ET, para la válida constitución de la Comisión Negociadora se precisaba, por parte del banco económico, que las asociaciones empresariales representasen a la «mayoría de los empresarios afectados por el convenio», sin tener en cuenta el volumen de las plantillas de las empresas. En la nueva redacción, el pár. 2º del art. 88. 1 del ET establece que la Comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando las asociaciones patronales dotadas de legitimación inicial representen «como mínimo (...) a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio». La variación consiste en que el exclusivo parámetro de medición de la representatividad patronal a efectos de la legitimación adicional pasa a ser ahora el censo laboral de las empresas asociadas a la patronal o patronales con legitimación interviniente.

c) El art. 87. 1 ET, en conexión con el art. 80 ET, introduce una modificación con respecto a la *legitimación inicial para negociar convenios en que no queden afectados todos los trabajadores de la empresa.* Se incluyen en dicha hipótesis los convenios de ámbito inferior a la empresa, como son los de centro de trabajo, y los convenios franja, que afectan a un grupo, categoría o colectivo de trabajadores de la empresa. En tales supuestos, la novedad de la legitimación exigida para negociar los convenios infraempresariales consiste en que debe recurrirse a la asamblea de trabajadores para la designación de la representación sindical que pretenda convenir en nombre de aquéllos, siempre que tales representaciones sindicales tengan implantación en la empresa y hayan obtenido en la correspondiente asamblea «el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo y de la mitad más uno» de los trabajadores incluidos en la unidad de negociación.

d) *Otra novedad que trata de favorecer la adopción de los acuerdos es la modificación del art. 89. 3 ET.* Dicha norma establece ahora que para la válida adopción de acuerdos en el seno de la Comisión Negociadora únicamente será preciso el voto mayoritario de cada una de las dos representaciones, desapareciendo la preexistente y distorsionadora exigencia legal de que los acuerdos obtuvieran el voto favorable de al menos el 60 por 100 de ambas representaciones. Es decir, mientras que el anterior art. 89. 3 pedía una mayoría cualificada, cifrada en el sesenta por ciento, el

nuevo art. 89. 3 exige «el voto favorable de la mayoría», esto es, de la mitad más uno (mayoría absoluta) del total de miembros que integren las respectivas representaciones que componen la referida Comisión.

e) Por otro lado, también se ha reformado el tenor del art. 89. 1 del ET, a fin de potenciar la negociación colectiva. Se impone ahora la *obligación de contestar en cualquier caso, por escrito y motivadamente, a la propuesta de negociación*, aunque sea para negarse la parte receptora de la comunicación a iniciar las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.

* * *

Por lo que se refiere al segundo objetivo, orientado a enriquecer el contenido de la negociación colectiva, promoviendo el dinamismo y la capacidad de adaptación de los productos de la actividad negocial a las cambiantes circunstancias y situaciones por las que atraviesan las empresas y sectores productivos, soslayando al tiempo las limitaciones que una excesiva estabilidad de la negociación colectiva comporta en orden a la renovación de su contenido y alcance, se incluyen nuevas previsiones sobre:

a') *Excepción a la norma general de prohibición de concurrencia entre convenios colectivos durante la vigencia de éstos.* Sin perjuicio de la posible existencia de acuerdos o convenios marco ordenando la estructura y dinámica del proceso negociador mediante el establecimiento de un sistema de negociación colectiva «articulada», o mejor, pasando por alto lo que tales acuerdos puedan establecer, la nueva redacción del art. 84 del ET consiente que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación inicial y complementaria de los arts. 87 y 88 del ET puedan, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en un convenio ya vigente de ámbito superior, siempre que dicha decisión cuente con el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Es decir, se admite ahora la concurrencia entre convenios colectivos supraempresariales, matizada o corregida con un principio de competencia objetiva o reserva material en favor de los convenios de ámbito superior, pues en ningún caso serán materias negociables en las unidades negociales inferiores concurrentes —cabe entender, salvo defecto de previsión sobre tales cuestiones en el convenio superior— el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Resultado de una enmienda transaccional introducida en el Senado por el PNV durante la tramitación del Proyecto de Ley 11/1994, esta norma rompe con el principio de prioridad aplicativa e intangibilidad del convenio anterior en el tiempo, así como con la máxima de atribución exclusiva a la autonomía colectiva de la estructu-

ra de las negociaciones, de los conflictos de concurrencia y de los criterios de complementariedad entre las diversas unidades de negociación.

Aunque está pensada para potenciar la constitución de marcos autonómicos de relaciones laborales en sectores tradicionalmente estatalizados, el efecto perturbador de esta innovación normativa no es tanto que se sustraiga a los agentes sociales la capacidad de gobernar o estructurar desde la cúspide el proceso de negociación colectiva; es sobre todo que puede hacer difícil una articulación de las unidades geográficas de negociación colectiva, generando duplicidades de regulación e introduciendo un factor de incertidumbre permanente en las previsiones empresariales sobre costes laborales, porque no sabe qué convenio será finalmente el que le va a ser aplicado.

b') *Previsión de procedimientos que permitan resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta* regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51, como contenido posible de los convenios colectivos; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios (nuevo art. 85. 1 ET).

La Ley 11/1994 añade una disposición adicional décima al ET referida al supuesto de que no se haya pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas; en tal caso, de haberse regulado, conforme al art. 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

c') El art. 82. 3 ET introduce una *excepción a la eficacia erga omnes del convenio estatutario*, al permitir, durante todo el período de vigencia de un pacto de ámbito superior a la empresa, el «descuelgue» respecto del régimen salarial para las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Los convenios de ámbito superior a la empresa han de establecer las condiciones y procedimientos por los que no podría aplicarse el régimen salarial de los mismos. En defecto de previsión convencional, el descuelgue podrá producirse cuando por la situación económica de la empresa así lo acuerde el empresario con los representantes de los trabajadores, cuyas discrepancias serán solventadas por la Comisión paritaria del convenio. En todo caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales en la empresa afectada se realizará mediante acuerdo de ésta con los representantes de los trabajadores, y en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio (art. 85. 2, c, ET).

También configura una suerte de «descuelgue», bien que incidiendo en otras materias, la previsión contenida ahora en el art. 41. 2, pár. 3º, del ET que permite modificar, dejar sin vigencia en definitiva, para una determinada empresa lo regula-

do en convenio estatutario sobre horarios, turnos, así como sistemas de remuneración y de trabajo y rendimiento, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

d') La Ley 11/1994 modifica también el *régimen jurídico de la sucesión de convenios colectivos*. En primer lugar, el ET declara ahora, de forma expresa y redundante, lo que ya la doctrina y la jurisprudencia habían proclamado: que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél (art. 82. 4 ET). Además, el nuevo art. 86. 4 ET dispone que el convenio que sucede a otro anterior lo deroga íntegramente, salvo los aspectos del mismo que expresamente se mantengan. Ello significa que en cada proceso negociador el reloj se pone a cero, siendo negociables todos los aspectos contenidos en el anterior acuerdo. La pérdida de vigencia de un convenio caducado por el que lo sucede es total, salvo que se establezcan cláusulas expresas para el mantenimiento de una parte del contenido del primero en el nuevo. Por lo tanto, todo convenio habrá de recoger literalmente aquellos aspectos del anterior que no han sido objeto de nueva negociación o el reconocimiento de su prórroga, si no se quiere generar un vacío normativo en las materias preteridas.

Con ambas reglas, en el momento de negociar un nuevo convenio, las partes tendrán plena soberanía para, a la vista del cambio en las circunstancias que pueda haberse producido con respecto a las existentes en el momento de la firma del convenio antecedente, proceder a adaptar la regulación a estas nuevas condiciones.

En segundo término, la Ley 11/1994 varía el régimen jurídico de la ultraactividad del convenio colectivo. El art. 86, 3 ET atribuye al propio convenio la determinación sobre la prórroga de sus cláusulas normativas, más allá del plazo de vigencia pactado; de esta forma, los negociadores podrán valorar y precisar qué concretos aspectos tienen una vocación de permanencia sólo durante el período de vigencia pactado y cuáles otros se mantendrán hasta que sean sustituidos por el futuro convenio. En defecto de pacto, la presunción es favorable, como en la actualidad, a la prórroga del contenido normativo del convenio hasta tanto se obtenga acuerdo expreso.

e') En fin, la reforma se ocupa de la *previsión de mecanismos extrajudiciales para solucionar las controversias relativas a la aplicación e interpretación del convenio*, para lo cual, aparte las competencias atribuidas a las comisiones paritarias y a la jurisdicción social competente, se prevé (nuevos párrafos añadidos al art. 91) que en los convenios colectivos y en los Acuerdos interprofesionales o sobre materias concretas (art. 83. 2 y 3 ET), se puedan establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje con tal finalidad.

* * *

Fuera de las modificaciones operadas en el clausulado del Título III del Estatuto, en el nuevo marco legal que se diseña para la negociación colectiva resultan

enormemente potenciados los acuerdos o pactos a nivel de empresa, unas veces directamente, otras actuando en defecto de convenio colectivo propiamente dicho, a fin de que el tratamiento de ciertos temas no quede, a la postre, a la libertad de disposición del empresario, sino que sean fruto del acuerdo entre éste y la representación del personal, primando así el interés colectivo sobre la autonomía individual en la configuración de ciertas condiciones laborales (movilidad funcional y geográfica, suspensiones y extinciones por crisis, clasificación profesional, distribución del tiempo de trabajo, definición del régimen salarial, etc.).

3. IMPLANTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGIONALES

Anticipando algunas de las conclusiones que se exponen al final del trabajo, podemos comenzar diciendo que uno de los rasgos de identidad de los convenios colectivos negociados en nuestra Región, en sintonía con la que viene siendo tónica general del proceso negociador en otras demarcaciones territoriales, es, todavía, la excesiva uniformidad e insuficiencia general de contenidos, limitándose con frecuencia a reproducir o adaptar con leves mejoras preceptos de la legislación general vigente, pero sin ampliar en muchos casos la regulación a materias nuevas.

Si atendemos a la distribución interna de materias reguladas, se observa que la mayor parte del clausulado del convenio se invierte en ordenar las condiciones económicas y el tiempo de trabajo. Si descontamos los preceptos, por lo común de tres a cuatro, que se dedican a regular lo que el Estatuto de los Trabajadores conceptúa impropiamente como «contenido mínimo» o estructural del convenio, de alcance regulador neutro, y las cláusulas sobre absorción y compensación de las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, o las que contienen declaraciones de vinculación a la totalidad de lo convenido, las restantes cuestiones que se pueden negociar —organización del trabajo en la empresa, productividad y absentismo, clasificación profesional, modalidades contractuales, dispositivos de seguridad e higiene, régimen de ascensos, movilidad funcional y geográfica, suspensiones y excedencias, faltas y sanciones, derechos sindicales, medidas de fomento del empleo...— tienen una importancia cuantitativa y cualitativa escasa, dentro de cada convenio y globalmente, sin ser acometidas con una consistencia y profundidad mínimas en la mayoría de los casos.

A este respecto, no cabe olvidar que el Estatuto de los Trabajadores reenvía como disponibles 28 cuestiones de importancia al ámbito de la negociación colectiva, muchas de las cuales, si no son reguladas y concretadas en convenio, carecerán de virtualidad práctica, cediendo directamente el paso a su integración, si procede, mediante el contrato de trabajo, lo que es tanto como decir que quedarán a criterio del poder de gestión empresarial.

Aunque resulta muy arriesgado extraer conclusiones generales de los convenios analizados, por la dificultad de establecer comparaciones entre los distintos

acuerdos negociados y ya suscritos, puede afirmarse que la negociación colectiva desarrollada con posterioridad a la reforma (período 1994-1996) se ha movido en una línea «conservadora» de lo plasmado en convenios precedentes, a salvo la involución o regresión, cada más frecuente, consistente en suprimir o congelar los complementos por antigüedad a partir de una determinada fecha.

En algún caso, también se ha tenido la impresión de que el convenio actual es el precipitado de un proceso aluvional en el que las nuevas cláusulas han ido yuxtaponiéndose sin demasiado orden ni sistema a las preexistentes; en esta misma línea, se advierte otras veces que los negociadores han derrochado inútilmente sus esfuerzos, y prueba de ello son los numerosos preceptos que se limitan a reproducir el texto de uno o varios artículos del Estatuto de los Trabajadores, reiterando innecesariamente lo ya dispuesto en la legislación estatal.

Puede afirmarse, en fin, sin temor a errar en el pronóstico, que la actividad negociadora en nuestra Comunidad Autónoma se resiste a aprovechar las enormes potencialidades que la regulación estatal pone a su alcance, hasta el punto de que, al menos en el ámbito murciano, la negociación colectiva no ha accedido todavía al *status* de instrumento ordenador del conjunto del sistema de relaciones laborales.

2ª PARTE

ANÁLISIS ESTRUCTURAL

4. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

4.1. Ámbito territorial

4.1.1. Introducción

Se va a abordar en este y en los siguientes apartados el estudio de la estructura de la Negociación Colectiva en la Región de Murcia. En cumplimiento de tal proyecto de estudio, en primer término habrán de señalarse las principales magnitudes sobre la misma, es decir, será preciso conocer cuántos convenios colectivos se han celebrado en los últimos años, y cuál ha sido su grado de implantación, así como su peso específico en el conjunto de la Negociación Colectiva Estatal. De igual modo, habrán de conocerse y analizarse los datos relativos a la negociación colectiva según sus ámbitos territoriales concretos (negociación colectiva empresarial o supraempresarial), teniendo en cuenta que los datos concernientes al ámbito empresarial llevan incluidos los convenios colectivos de ámbito inferior a la empresa, como pueden ser los de centro de trabajo o los denominados *«de franja»*, y que en el ámbito supraempresarial la práctica totalidad de los Convenios Colectivos negociados en la Región de Murcia se corresponden con la totalidad de su demarcación territorial, siendo casi desconocida en la actualidad la negociación colectiva en ámbitos comarcales o locales, que en el pasado tuvo algún predicamento. Dicha situación resulta lógica, si se tiene en cuenta que la Región de Murcia posee carácter uniprovincial, siendo precisamente ese marco geográfico el que de modo tradicional ha servido de soporte a las unidades negociales sectoriales en las distintas ramas de la producción. No obstante lo anterior, no es posible predicar en términos categóricos una preeminencia de la negociación colectiva regional frente a la nacional, o por decirlo de otro modo, no puede afirmarse sin reservas que la negociación colectiva murciana esté fuertemente «regionalizada», dado que no disponemos de datos fiables sobre el grado de implantación de los convenios sectoriales estatales en la Comunidad Autónoma, medida dicha implantación a partir del número de empresas y trabajadores que ven reguladas sus relaciones laborales por aquéllos.

De otro lado, negociación colectiva estatal y regional caminan en la mayoría de los sectores por senderos diferentes, siendo muy pocos los supuestos en que ambas realidades se complementan, cuando seguramente una articulación de la negociación colectiva a nivel de todo el Estado, desde los ámbitos superiores a los inferiores, que tienda precisamente a lograr esa complementariedad, normalizando y armonizando las distintas unidades territoriales y funcionales, constituiría un logro muy importante de cara a la racionalización, simplificación y progresiva vertebración del sistema negocial español, como padigmáticamente se ha llevado a cabo ya en sectores cual el de la construcción o el metalúrgico, y se diseña como proyecto global en el reciente Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva negociado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

4.1.2. Datos regionales

Una visión radiográfica de la Negociación Colectiva en la Región de Murcia permite apreciar inicialmente su situación y establecer las pertinentes relaciones con los datos disponibles de la Negociación Colectiva en el ámbito estatal.

Durante el año 1994 iniciaron su vigencia en la Región de Murcia un total de 102 Convenios Colectivos, que afectaron a 123.276 trabajadores. De ellos, 60 Convenios Colectivos eran de empresa, que afectaban a 5.158 trabajadores, y 42 de ámbito supraempresarial, por los cuales vieron disciplinadas sus condiciones laborales 118.118 trabajadores.

Por lo que respecta al año 1995, las cifras arrojaban en nuestra Región el siguiente balance: un total de 104 Convenios Colectivos iniciaron su vigencia, afectando a 123.958 trabajadores, de los que 61 Convenios fueron de empresa y 43 de ámbito distinto, afectando, respectivamente, a 5.135 y 118.823 trabajadores.

Por último durante el año 1996 (con datos no definitivos), el total de Convenios que iniciaron su vigencia fue de 80, lo que representa un total de 117.480 trabajado-

Cuadro I
Convenios colectivos en la Región de Murcia, según el año de inicio de sus efectos económicos

Años	Total Conv.	Total Trab.	Conv. empresa	Trabajadores	Conv. otro amb.	Trabajadores
1994	102	123.276	60	5.158	42	118.118
1995	104	123.958	61	5.135	43	118.823
1996*	80	117.480	45	3.253	35	114.227

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

* Datos provisionales.

res afectados, correspondiendo 45 de ellos al ámbito empresarial, con 3.253 trabajadores afectados, y 35 a convenios de ámbito distinto, aplicables a 114.227 trabajadores.

El cuadro precedente revela la gran diferencia existente entre los convenios colectivos de empresa y el número de trabajadores afectados, respecto del total de convenios y trabajadores en cómputo anual. En efecto, mientras los Convenios Colectivos de dicho ámbito representan el 58'82% en 1994, el 58'65% en 1995 y el 56'25% en 1996, sobre el total de los convenios colectivos de dichos años, sólo afectan al 4'18% en 1994, al 4'14% en 1995 y al 2'77% en 1996 sobre el total de los trabajadores que vieron reguladas sus condiciones laborales por convenio en dichos años.

4.1.3. Datos estatales

En el conjunto del Estado las cifras sobre Convenios Colectivos, cuyos efectos comienzan durante esos tres ejercicios, son las siguientes: en 1994 un total de 4.581 Convenios Colectivos, que afectaron a un total de 7.502.100 trabajadores, de los que 3.235 Convenios son de empresa, afectando a 1.022.700 trabajadores y 1.346 de otro ámbito distinto, afectando a 6.479.400 trabajadores.

Durante 1995 iniciaron sus efectos 4.727 Convenios Colectivos, que afectaron a un total de 7.474.500 trabajadores, de los que 3.395 eran de empresa y 1.332 de ámbito distinto, afectando a 1.029.400 y 6.445.000 trabajadores respectivamente.

En 1996 (con datos provisionales), fueron un total de 3.550 Convenios Colectivos los que iniciaron sus efectos, afectando a 6.120.700 trabajadores, de los que 2.559 eran de empresa y afectaban a 761.300 trabajadores y 991 Convenios Colectivos eran de ámbito distinto, afectando a un total de 5.359.300 trabajadores.

Cuadro II
Convenios colectivos en España, según el año de inicio de sus efectos económicos

Años	Total Conv.	Total Trab.	Conv. empresa	Trabajadores	Conv. otro amb.	Trabajadores
1994	4.581	7.502.100	3.235	1.022.700	1.346	6.479.700
1995	4.727	7.474.500	3.395	1.029.400	1.332	6.445.000
1996*	3.550	6.120.700	2.559	761.300	991	5.359.300

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

* Datos provisionales.

4.1.4. Situación real en la Región de Murcia

Desde otra perspectiva, en la Región de Murcia al 31 de Diciembre de 1996 se encontraban formalmente en vigor 73 Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa (En el ámbito empresarial en el año 1996 entraron en vigor 59 Convenios Colectivos), de los que sólo pueden considerarse indubitadamente vigentes 47, ya que los 26 restantes llevan más de 4 años sin renegociar, algunos incluso más de treinta años, como los referidos a los sectores del Cuero Repujado y Peluquería de Señoras.

Sin entrar en el estudio y análisis concreto de las causas que motivan la inactividad de los sujetos negociadores en los ámbitos funcionales correspondientes a los 26 Convenios Colectivos señalados[1], no resulta atrevido afirmar que los Convenios Colectivos, cuya revisión o nueva negociación se ha visto dilatada en el tiempo hasta una completa inactividad, poseen escasa o nula relevancia para regular las relaciones laborales en dichos sectores. Dentro de este grupo de Convenios Colectivos que cabría catalogar como *«inactivos»* se encuentra el correspondiente al sector de Industria Termal de la Región de Murcia, cuyos sujetos negociadores decidieron en 1989 adherirse al Regional para Murcia de Hostelería.

De los 47 Convenios Colectivos de ámbito distinto al empresarial en vigor en la Región de Murcia[2] que podrían considerarse operativos o *«activos»*, sólo uno de ellos es de ámbito local, el de Remolcadores de Tráfico Interior de Puerto, para el Puerto de Cartagena y Escombreras; y otro tiene un doble ámbito territorial —el de Empresas Consignatarias de Buques, Agencias de Aduanas de la Comunidad Autónoma de *Murcia*, y los Comisionistas de Tránsito y Empresas Estibadores de *Cartagena*—, si bien la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo señala que su ámbito es provincial.

Por otra parte, se ha detectado en este ámbito territorial Regional un supuesto de Adhesión a otro ámbito territorial distinto: el Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Provincia, que se adhirió en 1995 al del mismo sector vigente para la Comunidad Autónoma de Madrid.

1 En el Cuadro III se relacionan dichos Convenios Colectivos.

2 Reseñados en el Cuadro IV.

Cuadro III
Relación de Convenios Colectivos de la Región de Murcia sin revisar y negociar desde hace más de cuatro años

- C.C. Cañas de pescar y artículos deportivos de la Región de Murcia. (BORM 29.8.88).
- C.C. Empresas de Yecla. (BORM 10.10.84).
- C.C. Comarca Agrícola de Jumilla. (12.12.83).
- C.C. Industria Termal de la Región de Murcia, Adhesión al Convenio Colectivo de Hostelería de 21.6.88. (20-6-89).
- C.C. Empresas de la Provincia de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas. (13.10.78).
- C.C. Industrias Cárnicas. Empresas de la provincia. (21.6.75).
- C.C. Comercio Materiales para la Construcción de la provincia. (12.8.87).
- C.C. Comercio Abonos. Aplicación del C.C. de Alicante de 29.5.75 (BOP 12.6.78).
- C.C. Mayoristas de Frutos y Productos Hortícolas de la Comarca de Cartagena. (17.11.81).
- C.C. Comercio Vidrio Plano de la provincia. (6.10.84).
- C.C. Empresas de la provincia de Conservas Vegetales. (11.7.78).
- C.C. Locales de Espectáculos y Deportes de Murcia Capital y Término Municipal. (10.9.76).
- C.C. Locales de Espectáculos y Deportes de Murcia (excepto Capital y su Término Municipal) (13.9.76).
- C.C. Locales de Deportes de la Comarca de Cartagena. 30-5-79.
- C.C. Molinos Maquineros y piensos de la provincia. 29.7.71.
- C.C. Laboratorios de Prótesis Dental. Empresas de la Región de Murcia. Revisión salarial 19.11.93.
- C.C. Minas de Plomo y Complejos de la Región de Murcia. 24.7.85.
- C.C. Peluquerías de Señoras de la provincia. 26.11.65.
- C.C. Pesca Marítima. Sistemas de pesca a la parte. Revisión salarial. 22.2.92.
- C.C. Cueros Repujados de la provincia. 30.10.64.
- C.C. Fabricantes de Curtidos de Lorca. 2.9.91.
- C.C. Confección piel, ante, napa y doble faz de la provincia. 30.8.91.
- C.C. Piensos Compuestos. Empresas de la provincia. 19.1.77.
- C.C. Industria Alpargatera de Caravaca de la Cruz. 28.2.81.
- C.C. Fabricación de juguetes con materias múltiples y juguetes de cartón. (BORM. 2.9.82).
- C.C. Tintorerías, empresas de la provincia (BORM. 27.11.72).

Cuadro IV
Relación de Convenios Colectivos de la Región de Murcia con plena vigencia al 31 de Diciembre de 1996

- C.C. Manipulado, aderezo, deshueso, relleno de aceitunas de la Región de Murcia.
- C.C. Recolectores de Cítricos de la provincia.
- C. Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate y otros Productos Agrícolas de la provincia.
- C.C. Cosecheras y Productoras de Frutas y Uvas de Mesa y otros Productos Agrícolas de la provincia.
- C.C. Agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia.
- C.C. Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua. Empresas de la Provincia.
- C.C. Confitería, pastelería, masas fritas y turrones de la Región de Murcia.
- C.C. Industrias dedicadas a la fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolates y Golosinas en general de la provincia.
- C.C. Preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristerías de la Región de Murcia.
- C.C. Distribuidoras de Butano de la Región de Murcia.
- C.C. Comercio General de la Región Murciana.
- C.C. Mayoristas de Alimentación de la provincia.
- C.C. Detallistas, supermercados, y autoservicios de alimentación de la Región de Murcia.
- C.C. Empresas Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas de la Comunidad Autónoma de Murcia y los Comisionistas de Tránsitos y empresas Estibadoras de Cartagena.
- C.C. Derivados del Cemento, Yesos y Cales de la Región de Murcia.
- C.C. Construcción y Obras Públicas de la provincia.
- C.C. Escultura y modelaje de figuras de barro.
- C.C. Remolcadores de tráfico interior de Puerto, para el Puerto de Cartagena y Escombreras.
- Adhesión del C.C. de Piscinas e Instalaciones Acuáticas se la provincia al C.C. del mismo sector de Madrid.
- C.C. Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatros de la provincia.
- C.C. Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos de la provincia.
- C.C. Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia empresas de la provincia.
- C.C. Empleados de Fincas Urbanas, empresas de la Región de Murcia.
- C.C. Hostelería, Cafés, Bares y Similares, empresas de la Región Murciana.
- C.C. Limpieza de Edificios y Locales, empresas de la provincia.
- C.C. Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de la Provincia.

- C.C. Almacenistas de Madera y tableros de la Región de Murcia.
- C.C. Carpintería, Ebanistería y varios de la Región de Murcia.
- C.C. Aserrío y Fabricación de Envases de Madera de la provincia.
- C.C. Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas de la provincia.
- C.C. Manipulado y envasado de tomate fresco de la Región.
- C.C. Manipulado y envasado para el comercio y exportación de Agrios, empresas de la Región de Murcia.
- C.C. Manipulado y exportación de Frutos Secos empresas de la provincia.
- C.C. Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia.
- C.C. Oficinas de Estudios Técnicos, Arquitectura, Ingeniería, Estudios Técnicos, Oficinas de Cálculo, Informática y demás actividades de la Región de Murcia.
- C.C. Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la provincia.
- C.C. Oficinas y despachos de la provincia.
- C.C. Empleados de Notarias del Colegio Notarial de Albacete.
- C.C. Panadería empresas de la provincia.
- C.C. Empresas Pimentoneras de la Región de Murcia.
- C.C. Estibadores Portuarios de la provincia Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, S.A. y empresas estibadores que tengan encargada la gestión de las actividades del servicio público de estiba y desestiba y complementarias.
- C.C. Comisionistas de Tránsitos y empresas Estibadoras de Cartagena y empresas Consignatarias de Buques y Agencias de aduanas de la Comunidad Autónoma de Murcia.
- C.C. Industrias del Calzado, Zapatillas Vulcanizadas, Caucho e Industrias Afines de la provincia.
- C.C. Siderometalúrgica, fabricación de envases y botería de superior a 0,5 mm. de espesor, tendido de líneas eléctricas e industria de óptica y mecánica de la precisión de la provincia.
- C.C. Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia, a excepción de los transportes urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler.
- C.C. Empresas de tracción mecánica de mercancías por carretera tanto en servicios regulares como discrecionales, transportes especiales, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares de FF.CC., con vehículos automóviles, grúas y maquinaria pesada de la provincia.
- C.C. Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de la provincia.
- C.C. Industrias Vinícolas y Alcoholeras des la provincia.
- C.C. Empresas de fabricación de aguardientes compuestos, licores y sidrerías de la provincia.

4.2. Ámbito funcional

La mayoría de los convenios colectivos delimitan su ámbito de aplicación por referencia a un sector concreto, a partir de la descripción de las empresas dedicadas a esa actividad determinada: p. ej., el Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras de Butano de la Región de Murcia[3]; el de Comercio en General[4]; el de Mayoristas de Alimentación[5]; el de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios[6].

En otros muchos Convenios, el ámbito funcional del acuerdo se delimita por referencia al de la Ordenanza o Reglamentación a la que sustituye, como en el Convenio Colectivo para las empresas de Derivados del Cemento y de Yesos y Cales[7]; de igual modo se pronuncia el Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia[8]; en el mismo caso se encuentra el Convenio Colectivo para Aserrío y Fabricación de Envases de Madera[9]. Mimetismo con el ámbito profesional de las viejas Ordenanzas que habría de ser intensamente revisado en muchos casos, habida cuenta la profunda transformación que han experimentado y están registrando en las últimas décadas las estructuras y sistemas productivos.

En otras ocasiones la remisión no es a la Ordenanza, sino a otro instrumento negocial, como es el caso del Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia, que lo hace, por mor de la estructura negocial articulada que funciona en este sector, al Convenio General Estatal de la Construcción[10].

Existen algunos convenios que, además de precisar su ámbito funcional con carácter positivo, también lo hacen de modo negativo por exclusión de otros sectores, como es el supuesto del Convenio de Cosecheras de y Productoras de Tomate

3 En el art. 1 del Convenio citado se señala, si bien en el artículo siguiente se añade que también afectará a todos los centros de trabajo de la Región de Murcia, incluidos en el ámbito funcional del Convenio, con independencia de donde se encuentre el domicilio social de la empresa.

4 El Art. 3 del Convenio señala que *«se aplicará a todas las empresas y trabajadores encuadrados en los sectores de comercio de los diversos ramos de la producción»*.

5 Art. 1 del Convenio citado.

6 Art. 1 del mencionado Convenio Colectivo.

7 En el mismo se lleva a cabo una remisión expresa a las Industrias de dicha actividad que se hayan previstas en los epígrafes V y VI, de la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1970.

8 Art. 1 del Convenio Colectivo citado, que añade una ejemplificación en el segundo párrafo (clínicas dentales, sanatorios psiquiátricos...).

9 Arts. 2 del Convenio Colectivo citado.

10 Art. 1.1 del Convenio Colectivo mencionado.

y otros productos agrícolas, donde se señala que sus condiciones *«difieren totalmente»* con las pactadas en el Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia (rotunda afirmación luego desmentida por el contenido prácticamente idéntico de su clausulado), por el que anteriormente se regían las empresas y trabajadores del sector. De igual modo se pronuncia, respecto del convenio agrícola general, el Convenio Colectivo de Frutas y Uvas de Mesa y otros productos agrícolas, que además utiliza la misma fórmula.

A la recíproca, el Convenio Colectivo. Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, emplea la misma técnica y después de acotar su ámbito[11] con carácter enumerativo enuncia las exclusiones, que alcanzan a los Convenios Colectivos para las Cosecheras y Productoras de Tomate y otros productos agrícolas; los de Frutas y Uvas de Mesa y otros productos agrícolas y el de Recolectores de Cítricos. El mismo Convenio Agrícola... abarca desde el punto de vista de la actividad productiva a todas las empresas que realicen actividades relacionadas con el trabajo agrícola, forestal y pecuario y los trabajos de manipulación, transformación y demás fases de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente[12].

El Convenio Colectivo de Elevación, Captación, Distribución, Depuración y Gestión de aguas potables y residuales también lleva a cabo, tras la descripción de su ámbito funcional, la exclusión explícita de la vigencia de sus previsiones respecto de las empresas dedicadas a riegos[13].

4.3. Ámbito personal

En el ámbito de aplicación personal de los Convenios Colectivos, algunos consagra una curiosa e innecesaria excepción, puesto que la legislación laboral común ya la contempla[14], e incluso en algunos pactos dicha remisión se hace a una legislación ya derogada, caso del Convenio Colectivo para el Manipulado, Aderezo, Deshuesado y Relleno de Aceitunas[15], el cual establece como ámbito personal el delimitado por las empresas del sector y sus trabajadores, exceptuando —como ha quedado expuesto, de modo innecesario—, al personal comprendido en el artículo

11 Art. 1 del C. C. Agrícola...

12 Art. 1 del C. C. Agrícola...

13 Art. 1, segundo párrafo del Convenio Colectivo citado.

14 El Art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores la enumera pormenorizadamente.

15 La remisión la hace a la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, expresamente derogado por la Disposición derogatoria Única a), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

1.3 del Estatuto de los Trabajadores; en similares y redundantes términos, se pronuncia el Convenio Colectivo para el Comercio en General[16]; el de Mayoristas de Alimentación[17]; o el del Comercio minorista de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios[18].

En algunos convenios el ámbito personal aparece configurado por remisión a las empresas asociadas a una organización patronal, como sucede en el Convenio de Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate[19], que además especifica que se regirán por lo en él establecido los trabajadores agrícolas que presten servicios en las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga como actividad principal y de otros productos agrícolas que dichas empresas puedan cosechar.

El Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, delimita su ámbito funcional y personal por remisión al trabajo agrícola, forestal y pecuario y a los trabajos de manipulación, transformación y demás fases de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente, añadiendo que se regirán también por este Convenio *«el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de las empresas agrarias, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles panaderos y cocineros»*[20].

Un número considerable de convenios colectivos, tras la reforma del mercado de trabajo de 1994, han incorporado cláusulas de aplicación personal limitada a específicos grupos de trabajadores, en función de su fecha de incorporación a las empresas, para distintas disposiciones o condiciones, ej., en materia de antigüedad[21].

En el Convenio Colectivo para Mayoristas de Alimentación[22] se establece un singular e inaplicable procedimiento[23] para permitir la adhesión al mismo de otras empresas y trabajadores no incluidos en su ámbito. Dicho procedimiento excede de

16 Así lo señala el Art. 3 del Convenio Colectivo citado.

17 Art. 2 del mencionado Convenio.

18 Art. 2 del Convenio citado.

19 A la Asociación PROEXPORT.

20 Art. 1 del C. C. Agrícola...

21 Así en el de Captación, Distribución... de Aguas..., se señala respecto de la antigüedad (art. 26), los ascensos (art. 16).

22 Art. 2 del mencionado Convenio.

23 La Disposición Adicional Segunda del citado Convenio establece *«Adhesión a este Convenio.- Las empresas mayoristas de alimentación que, a su vez, tengan establecimientos de venta al detalle que lo deseen, podrán adherirse al presente Convenio, previo acuerdo con sus trabajadores, mediante escrito a la autoridad»*.

las competencias que las partes tienen conferidas en este terreno[24], puesto que sólo se podrá llevar a cabo si dichos centros de trabajo y sus trabajadores no se vienen rigiendo ya por otro convenio[25].

5. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

5.1. Vigencia y duración. Coincidencia

Aunque la mayoría de los convenios fija su duración —entre uno y dos años, por lo general— con carácter unitario para todas las condiciones pactadas, coincidiendo el plazo previsto con la vigencia real del acuerdo, en otros no ocurre así, e incluso establecen distintos plazos de vigencia para distintos grupos de materias, sin superar el arco temporal asignado a la duración global del pacto, posibilidad ésta expresamente prevista en el Estatuto de los Trabajadores[26]. En la línea descrita de identificación total de la duración de los Convenios Colectivos con su vigencia real, sin otras especificaciones, se encuentran, entre otros, los Convenios Colectivos para Cosecheras y Productoras de Tomate...; Frutas y Uvas de Mesa...; Captación, distribución... de Aguas...; el de Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas; el de Comercio en General[27]; también el Convenio Colectivo para Mayoristas de Alimentación[28]; de igual modo cabe decir del Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia[29]; también se habrá de incluir el Convenio Colectivo para Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro[30]; el Convenio Colectivo de Empresas dedicadas a la Explotación de Campos de Golf y servicios anexos también se encuentra en este apartado[31]; Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia[32]; Convenio Colectivo para

24 El Art. 92.1 del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores establece que las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, a otro en vigor, siempre que no estuviesen a su vez afectados por otro.

25 Que será el de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios (Arts. 1 y 2) y en todo caso el de Comercio en General (Art. 2 y 3).

26 Vid. Art. 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

27 El Art. 4 del Convenio Colectivo referenciado establece que su duración será por tres años a partir del día primero de enero de 1994 y obviamente finalizará su vigencia el último día del mes de diciembre de 1996.

28 Art. 4.1 del Convenio Colectivo de referencia.

29 Art. 2.1 del Convenio Colectivo mencionado.

30 Art. 2 del citado Convenio Colectivo.

31 Art. 2 a) del citado Convenio Colectivo, que así lo señala.

32 Art. 2, primer párrafo, del texto del Convenio Colectivo citado.

Empleados de Fincas Urbanas[33]; Convenio Colectivo para Limpieza de Edificios y Locales[34]; El Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[35]; el Convenio Colectivo para Aserrío y Fabricación de Envases de Madera[36], el Convenio Colectivo de Empresas dedicadas a la Explotación de Campos de Golf y servicios anexos establece una vigencia de dos años[37]; en este apartado, aunque con alguna peculiaridad[38] se situaría el Convenio Colectivo para las empresas de Derivados del Cemento, Yesos y Cales[39].

Existen períodos de vigencia un tanto extraños que sobresalen por su duración típica. Vigencias que se pueden encontrar en el ámbito negocial de la Región de Murcia como en el Convenio Colectivo para Escultura y Modelaje de Figuras de Barro, cuya vigencia es de diecinueve meses[40], si bien su entrada en vigor y el inicio de su duración son coincidentes.

5.2. Vigencia y duración. No coincidencia

En otra línea distinta se encuentran aquellos convenios colectivos que establecen su entrada en vigor en momento posterior al comienzo de su duración. En este grupo cabría señalar varios apartados, por un lado los Convenios que señalan su entrada en vigor coincidiendo con la fecha de su suscripción, por otro aquellos, cuya entrada en vigor se produce en conexión con su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

---

33 Art. 2, del Convenio Colectivo citado.

34 Así viene recogido en el Art. 3 del Convenio Colectivo del sector.

35 Art. 3 del Convenio Colectivo.

36 Arts. 3 y 4 del Convenio Colectivo citado.

37 Art. 2 a) del citado convenio.

38 En su Art. 2.1 se señala que tendrá una vigencia de un año, sin señalar con carácter general cuando comienzan sus efectos y solo para el caso de los efectos económicos aparece expresamente señalado el día 1 de Abril de 1995, ahora bien del contexto general del Convenio podría colegirse que se trata de la vigencia por años naturales, aunque las revisiones salariales producidas hasta el momento ha mantenido la vigencia de estas cuestiones del primero de abril al final de marzo del año siguiente.

39 Art. 2.1 del citado Convenio Colectivo.

40 En el Art. 2 primer párrafo del Convenio Colectivo de referencia, así se señala.

Entre los primeros, se encuentra entre otros el Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras de Butano[41]; el de Manipulado, Aderezo, Deshuesado y Relleno de Aceitunas de la Región de Murcia[42].

El segundo de los grupos señalados lo constituye aquellos convenios que establecen su entrada en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia o al día siguiente. No obstante, los efectos económicos si que se retrotraen al momento inicial de su período de duración. En este apartado pueden ser encuadrados entre otros el Convenio Colectivo de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios[43]; y el Convenio Colectivo para Manipulado y Envasado de Frutas Frescas y Hortalizas[44].

5.3. Denuncia de los convenios

Los Convenios Colectivos han de regular en su articulado la forma y las condiciones para su denuncia e igualmente señalar el plazo de preaviso para llevarlas a cabo[45].

En el terreno de la denuncia de los convenios, no cabe identificar una línea uniforme en la práctica negocial de la Región de Murcia. Unos convenios establecen la preceptividad de la denuncia con **un mes de antelación,** caso del Convenio Colectivo que afecta a las empresas cuya actividad se centra en el Preparado y Empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristería[46]; de igual modo se pronuncia el Convenio Colectivo para el Tomate y otros productos agrícolas[47]; o el Convenio Colectivo para Frutas y Uvas de mesa y otros Productos Hortícolas; el Convenio Colectivo Agrícola[48]; el Convenio Colectivo para las empresa de Captación, Distribución,

41 Art. 4 del Convenio citado señala «*Entrada en vigor.- Este Convenio entrará en vigor el día de su firma (que se llevó a cabo el día 24 de Diciembre de 1993) y sus efectos económicos serán a partir del día 1 de Enero de 1993*». Sin embargo el artículo 3 establece que el Convenio «*tendrá una vigencia temporal de cuatro años*», desde el 1 de Enero de 1993 y el 31 de Diciembre de 1996.

42 El Art. 6 del Convenio así lo establece.

43 Art. 4 del Convenio citado.

44 Art. 2 primer párrafo del Convenio Colectivo citado.

45 Art. 85.2 d) del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores.

46 El artículo 2 señala que será denunciado con un mes de antelación a su terminación normal o de cualquiera de sus prorrogas.

47 Art. 4 del Convenio citado.

48 Art. 3 del Convenio Colectivo de trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Depuración y Gestión de Aguas potables y residuales[49]; también el Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras de Butano[50]; el Convenio Colectivo del Comercio en General[51]; el Convenio Colectivo para Mayoristas de Alimentación[52]; el Convenio Colectivo para las empresas de Derivados del Cemento y de las de Yesos y Cales[53]; el Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia[54]; el Convenio Colectivo para Escultura y Modelaje de Figuras de Barro[55]; el Convenio Colectivo de Empresas dedicadas a la Explotación de Campos de Golf y servicios anexos también se encuentra en este apartado[56].

Otro grupo de convenios sitúan la exigencia de su denuncia con **dos meses de antelación,** como mínimo, a la fecha de su expiración. En este apartado hay que incluir, entre otros, el Convenio Colectivo de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios[57]; también el Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[58]; igual plazo se establece en el Convenio Colectivo de Manipulado, Aderezo, Deshuesado y Relleno de Aceitunas[59];

En fin, el resto de convenios estipulan un plazo de preaviso de **tres meses.** Así lo hacen, entre otros: el Convenio Colectivo de Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas[60]; Convenio Colectivo para Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro[61]; Convenio Colectivo para Limpieza de Edificios y Locales[62];

---

49 Art. 4, segundo párrafo del citado Convenio.

50 Art. 3 del Convenio citado.

51 El Art. 3 del Convenio señala que *«se aplicará a todas las empresas y trabajadores encuadrados en los sectores de comercio de los diversos ramos de la producción».*

52 Art. 4.2 del Convenio Colectivo mencionado.

53 Art. 2.3 del citado Convenio Colectivo.

54 Art. 2.3 del Convenio Colectivo de referencia.

55 Art. 2 del Convenio Colectivo mencionado.

56 Art. 2 b) del citado Convenio Colectivo, así lo señala.

57 Art. 4 cuarto párrafo del Convenio citado.

58 Así viene recogido en el Art. 4 del Convenio del sector.

59 Recogido en el Art. 8 del Convenio citado.

60 El Art. 4 del Convenio Colectivo citado así lo señala.

61 En el Art. 2 sexto párrafo del citado Convenio Colectivo así se establece.

62 Así viene recogido en el Art. 4 del Convenio del sector.

En cuanto al procedimiento para llevar a cabo dicha denuncia, algunos convenios establecen una pormenorizada descripción[63] y otros llevan a cabo una inútil al Estatuto de los Trabajadores[64], dado que ninguno de sus artículos establece una regulación subsidiaria en la materia. En esta corriente se inscriben un grupo de Convenios, de los que citaremos como muestra el de Captación, Distribución, etc., de Aguas[65], o el de Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[66].

Tampoco faltan algún convenios que ni establecen el preceptivo plazo de preaviso para su denuncia, ni contienen remisión al Estatuto de los Trabajadores, ni establecen ninguna otra previsión: ej., el Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas[67].

Por último, se puede encontrar algún caso de denuncia prefijada de antemano u automática en el texto del Convenio Colectivo, como sucede con el de Aserrío y Fabricación de Envases de Madera[68].

5.4. Prórroga de los convenios

La prórroga de los Convenios Colectivos se produce, según la dicción del Artículo 86.2 del texto Estatutario, de no mediar su denuncia expresa por las partes legitimadas para ello, de año en año, salvo que se haya pactado un régimen distinto. De otro lado, cuando el convenio vencido ya ha sido denunciado, continuarán vigentes (salvo pacto en contrario) sus cláusulas normativas hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

En el ámbito territorial de la Región de Murcia se puede encontrar una variada casuística en la práctica negocial sobre el régimen de prórroga de los Convenios Colectivos.

Una primera línea negocial es la que establece la prórroga para todo el convenio excepto en las cuestiones salariales, asignando a las propias partes, habrá que entender a la Comisión Negociadora que en ese momento resulte legitimada, la capacidad negociadora, lo que sin duda puede acarrear problemas, puesto que tras

63 Convenio Colectivo de Escultura y Modelaje de Figuras de Barro, según recoge su artículo 2.

64 El art. 85.2 d) del mismo señala la necesidad y obligatoriedad, que los Convenios Colectivos contengan la forma y condiciones de denuncia del mismo, así como plazo de preaviso para la misma.

65 La fórmula empleada remite el trámite de denuncia: *«a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores»*.

66 Art. 4 del Convenio Colectivo.

67 Art. 3, del Convenio Colectivo citado.

68 Art. 4, del Convenio Colectivo citado, señala la *«denuncia automática»*.

la reforma laboral de 1994, la representatividad en cada sector puede variar su composición de un año a otro, ya que se tendrá que acreditar en cada momento mediante el oportuno Certificado de la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad dependiente de la Autoridad Laboral[69]. En esta línea se pronuncian Convenios Colectivos como el Agrícola, Forestal y Pecuario[70]. Tal vez la fórmula ideal para la atribución de este cometido sería otorgar esta competencia a la Comisión Paritaria como se hace en otros convenios, fórmula perfectamente válida como ha tenido ocasión de precisar la jurisprudencia, tal y como se señala más adelante.

Otra línea procedimiental establece la prórroga automática de los Convenios ante al ausencia de denuncia del mismo y que lleva aparejada su vigencia por al menos un año más, sin embargo sus aspectos salariales suelen verse alterados por distintas fórmulas.

La primera fórmula la constituye un grupo de Convenios que establecen que la revisión salarial la lleve a cabo la Comisión Paritaria del Convenio, cuestión esta, que, como se anticipó, ha sido declarada perfectamente válida por la Jurisprudencia[71]. En esta línea se encuentran entre otros los Convenios Colectivos de Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas[72]; de igual modo se pronuncia el Convenio Colectivo del Comercio en General[73]; también el de Mayoristas de Alimentación[74]; también lo hace así el Convenio Colectivo de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios[75].

---

69 Art. 75.7 del Estatuto de los Trabajadores.

70 Art. 3 del Convenio Colectivo de trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario de la región de Murcia.

71 El Tribunal Supremo en Sentencia, entre otras, de 8 de Abril de 1995, ha señalado que dentro del respeto a los límites establecidos en el Convenio Colectivo para los sujetos negociadores la Comisión Paritaria puede pactar la revisión salarial.

72 Según recoge su artículo 5. No obstante seria conveniente para una mejor integración sistemática del texto del Convenio, que entre las competencias de la Comisión Paritaria, reguladas en el artículo 9 se estableciese, como así lo hacen otros Convenios, la función revisoria en materia salarial, cuestión que silencia.

73 El Art. 4 del Convenio señala que «*Si no se denunciara, se entenderá por prorrogado el artículo por período idéntico al Convenio vencido, salvo la tabla de retribuciones que sería negociada por la Comisión Paritaria*».

74 Art. 5 del Convenio Colectivo citado. Cabe repetir lo dicho en la nota 5º sobre la no inclusión entre las funciones de la Comisión Paritaria del Convenio la de negociar las cuestiones salariales.

75 Art. 4 tercer párrafo del Convenio Colectivo de la actividad. De nuevo hay que señalar lo expresado en la nota 5º sobre la no inclusión entre las funciones de la Comisión Paritaria del Convenio, la de negociar las cuestiones salariales.

En otra línea se encuentra un grupo de Convenios Colectivos, cuya prórroga lleva aparejada la vigencia total de los mismos, y además prevén el incremento salarial para el siguiente o siguientes años de vigencia igual al incremento del Índice de Precios al Consumo en los doce meses anteriores; tal es el supuesto que contempla el Convenio Colectivo para las empresas de Derivados del Cemento, Yesos y Cales[76]; de igual modo se establece en el Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia[77]; ídem en el Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia[78].

Una variante de la anterior tendencia, la constituyen aquellos convenios cuya prórroga lleva aparejada la vigencia total del pacto, con un incremento salarial para el siguiente o siguientes años de vigencia igual al incremento del Índice de Precios al Consumo en los doce meses anteriores más algún punto. Así se establece en el Convenio Colectivo para Escultura y Modelaje de Figuras de Barro[79], si bien en este Convenio señala que dicho incremento se producirá, tanto si es denunciado como si no lo es, y hasta que se produzca un acuerdo. En este mismo apartado cabría situar al Convenio Colectivo para Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro[80]; también el Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas[81]; el Convenio Colectivo para Limpieza de Edificios y Locales también señala esta circunstancia, si bien el incremento que propone es de dos puntos sobre el I.P.C.[82]; idéntica situación y aumento que el anterior propone el Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[83].

Otras veces el incremento salarial se fija en función de otras variables, y así algunos convenios establecen que la prorroga lleva aparejada la continuidad en vigencia total del Convenio Colectivo de que se trate, con un incremento salarial para el siguiente período igual al incremento del Salario Mínimo Interprofesional para ese año; así lo regula el Convenio Colectivo para Manipulado y Envasado de Frutas Frescas y Hortalizas[84].

---

76 Art. 2.2 del citado Convenio Colectivo, si bien establece la cautela de *«Siempre que no se dicten otras disposiciones de rango superior que condicionen dicho aumento»*.

77 Art. 2.2 del Convenio Colectivo de referencia.

78 Art. 2, segundo párrafo del texto del Convenio Colectivo citado.

79 En el Art. 2 último párrafo del Convenio Colectivo de referencia, así se señala.

80 En el Art. 2 del citado Convenio Colectivo así lo establece.

81 Art. 3, del Convenio Colectivo citado.

82 Art. 4, segundo párrafo del Convenio Colectivo del sector.

83 Art. 4 del Convenio Colectivo.

84 Art. 2 tercer párrafo del Convenio Colectivo citado.

La prórroga de los Convenios no denunciados se producirá, salvo pacto en contrario, de año en año, pero cuando el convenio prevea otro régimen distinto se estará al mismo, y en este sentido existen excepciones a la prórroga anual establecida con carácter general por el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores[85], caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo del Comercio en General[86], que establece un plazo para la prórroga igual al de la vigencia del Convenio suscrito, que es de tres años.

En otros casos se establece un cláusula de denuncia con un mes de antelación o de lo contrario se considerará prorrogado de año en año el Convenio, excepto la tabla salarial, encomendándose a las partes su negociación, como ocurre con el Convenio de Cosecheros de Tomate... En este Convenio se establece algo ciertamente novedoso, como es que se considerará igualmente prorrogado *«en su articulado y sus anexos»*, cuando haya sido denunciado y en tanto no se haya suscrito otro por la Comisión Negociadora y sea publicado, si bien no se aclara si se trata de una prórroga que incluiría también el contenido obligacional, aunque esta última posibilidad podría enervar el derecho constitucional a la defensa de los intereses propios de los trabajadores por los medios legales oportunos.

5.5. Concurrencia de convenios

Los Convenios Colectivos, mientras se encuentren vigentes, no podrán verse afectados por lo dispuesto en otros de distinto ámbito, salvo que la concurrencia esté expresamente prevista y solucionada por la propia autonomía colectiva, a tenor de las precisiones contenidas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, referidas a los Acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos que regulen la estructura de la Negociación Colectiva y fijen reglas para resolver la concurrencia y la complementariedad, en su caso, entre las distintas unidades negociales.

Asimismo, como excepción a la regla general de la no concurrencia, no cabe perder de vista el posible juego de las previsiones contenidas en los párrafos segundo y tercero del artículo 84 del Texto Estatutario, que señalan la posibilidad de negociar en ámbitos superiores a la empresa acuerdos que afecten a lo pactado en convenios sectoriales de ámbito superior, a salvo en las siguientes materias: período de prueba, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral, grupos profesionales, modalidades de contratación y movilidad geográfica.

En este punto se encuentran una serie de supuestos en la negociación colectiva regional que resultan destacables por sus peculiaridades concretas.

---

85 El artículo 86, apartado 2 del Texto Estatutario señala que *«Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogaran de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes»*.

86 El Art. 4 del Convenio citado al prevé que se prorrogue por *«período idéntico al Convenio vencido»*, es decir por tres años.

De este modo, el Convenio Colectivo de Aceitunas reseña un caso curioso puesto que permite la concurrencia con otro u otros convenios, hasta tres meses antes de su finalización[87] y ello con independencia del período hábil para su denuncia que es de dos meses[88]. La concurrencia se permite además, tanto si el Convenio ha sido denunciado, como si no. Se trata de una norma convencional que choca con el principio de unidad del Convenio y con las reglas concurrenciales del artículo 84 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y que además no aclara el orden de prelación aplicable ante la existencia en el mismo ámbito de otro convenio con fuerza de obligar. En cualquier caso, resulta contradictorio con el período de vigencia que el propio Convenio establece[89].

En términos parecidos, hay que hacer notar una situación extraña que postula el Convenio Colectivo de Empresas dedicadas a la Explotación de Campos de Golf y servicios anexos[90], señalando que el Convenio no será negociable durante su vigencia, lo que resulta sorprendente por innecesario, puesto que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que los Convenios Colectivos obligarán durante todo el tiempo de su vigencia (*pacta sunt servanda*).

Se establece expresamente la no concurrencia del Convenio del Tomate...[91], con el Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, sin que se sepa muy bien por qué se remite al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, ya que en el mismo se establecen las reglas sobre la estructura de la negociación colectiva articulada, que no es el modelo negocial implantado en campo murciano.

El Convenio para las Industrias fabricantes de Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas, establece una curiosa fórmula[92], para no permitir la concurrencia con otros convenios, estableciendo que *«Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en otro Convenio de igual o superior rango»*, precepto que aparte su ineficacia concreta, puesto que la esencia de la negociación colectiva, no es otra que regular con exclusividad la relaciones de trabajo en un ámbito concreto, sin embargo, parece situar de modo inicial la posibilidad de concurrencia con otros convenios y ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, para distintas

87 Art. 7 «... Durante su vigencia y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrán negociarse otro Convenio Concurrente».

88 Art. 8. Tercer párrafo «... La denuncia habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas».

89 Art. 7 «El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia...».

90 Art. 2 a) del citado Convenio Colectivo, así lo señala.

91 Art. 1 del citado C.C. del Tomate.

92 En el art. 1 del Convenio citado.

situaciones[93] y sobre todo en las previsiones sobre concurrencia y negociación colectiva articulada en ámbitos superiores o inferiores[94].

Otras cuestiones sobre la concurrencia son objeto de tratamiento en el Convenio Colectivo de Comercio menor de productos de Alimentación, Supermercados y Autoservicios que establece la remisión con carácter supletorio al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio, publicada en el BOE de 9 de abril de 1996, para regular todas las cuestiones no previstas en el mismo[95]. En parecido sentido se pronuncia el Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia[96], al establecer la aplicación supletoria del Convenio General de la Construcción, suscrito el 10 de Abril de 1992 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del 20 de Mayo de 1992.

En otros casos la negociación colectiva prevé el procedimiento para la aplicación concurrente en determinadas situaciones especiales, como sucede en el Convenio Colectivo para las empresas de Derivados del Cemento y de las de Yesos y Cales[97], se establece la aplicación concurrente de otros convenios para los trabajadores que hayan sido desplazados por necesidades del servicio a *«otra provincia, región o nacionalidad»*, siempre que en su conjunto sea más beneficioso, para los mismos. En parecidos términos se expresa el Convenio Colectivo para las empresas de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia[98], señalando que se aplicará el Convenio del lugar de la efectiva prestación de los servicios será el aplicable, en el supuesto que en la concurrencia con el Convenio suscrito, aquel sea más favorable en su conjunto para los trabajadores desplazados; de igual modo se pronuncia el Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[99].

El Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[100], establece que el texto tiene carácter de mínimo necesario para los convenios de ámbito inferior que puedan existir en la actualidad o en el futuro. Tal previsión puede resultar conflictiva en su aplicación, incluso de entrada resultará

93 Pactos dimanantes de la extinción de contratos vía art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 41, etc.

94 Artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

95 En la Disposición Adicional Primera del referido Convenio, así se establece.

96 Art. 3.4 del Convenio Colectivo de referencia.

97 Art. 1.2 del citado Convenio Colectivo.

98 Art. 1.2 del Convenio Colectivo mencionado.

99 Art. 1 tercer párrafo del Convenio Colectivo.

100 Art. 1 segundo párrafo del Convenio Colectivo.

inaplicable ante un convenio existente, puesto que supondría la injerencia de un Convenio globalmente considerado en otro ámbito, sin que quepa entenderlo como un supuesto de negociación colectiva articulada de las señaladas en el artículo 83 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

5.6. Concurrencia y ordenanzas laborales

En este apartado se aborda la virtualidad normativa de las Ordenanzas de Trabajo, que antaño fueran derecho aplicable con carácter dispositivo[101], tras su genérica derogación por la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores. En la negociación colectiva regional se advierte que continúan teniendo *«vida»* mediante el impulso que le otorgan los sujetos colectivos negociadores, alcanzando a un alto número de Convenios Colectivos, bien mediante la técnica de establecer la supletoriedad de las Ordenanzas de Trabajo de modo expreso, bien mediante la remisión a alguna instrucción o aspecto concreto que éstas regulen, o incluso mediante su recepción completa, dándole por reproducida en el texto del Convenio. En este punto, conviene advertir sobre las dudas interpretativas que plantea la validez o eficacia de la remisión hecha desde el convenio a las Ordenanzas de Trabajo, como derecho supletorio, una vez que éstas ya han desaparecido como piezas jurídicas autónomas del escenario normativo laboral.

De la variada casuística existente en el negociación colectiva regional, se exponen a continuación una muestra significativa.

* El Convenio Colectivo de Aderezo y Relleno de Aceitunas[102], establece como legislación complementaria la Ordenanza Laboral de 28 de febrero de 1974, por lo que dicho texto reglamentario, con las dudas y salvedades reseñadas anteriormente, será norma aplicable supletoriamente en lo por él no previsto ni regulado.

* El Convenio Colectivo de Cosecheros de Tomate[103] dispone la aplicación supletoria de la Ordenanza General del Campo. De igual modo se pronuncia el Convenio Colectivo de Frutas y uvas de mesa[104]. Por su parte, el Convenio Colectivo Agrícola establece igualmente la supletoriedad de la Ordenanza del Campo[105] y el Convenio Colectivo para las empresa de Captación, distribución, depuración y ges-

---

101 Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

102 Artículo 22 del Convenio citado.

103 Artículo 5 del Convenio.

104 Art. 5 del C.C. para empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos de la Región de Murcia.

105 Art. 4 C) del C.C. de trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario de la región de Murcia.

tión de Aguas potables y residuales, invoca la vigencia supletoria de la Ordenanza Laboral del Agua[106].

* El Convenio Colectivo que afecta a las empresas cuya actividad se centra en el Preparado y Empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristería, señala la supletoriedad de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación o, la del Convenio Marco que la pueda sustituir.

* El Convenio Colectivo para las Agencias Distribuidoras de Butano, establece como legislación supletoria[107] la Ordenanza laboral de la correspondiente actividad, con remisión expresa a lo dispuesto en uno de sus artículos en materia de clasificación profesional[108].

* Similar técnica sigue el Convenio Colectivo para el Comercio en General, declarando como legislación supletoria[109] a la Ordenanza laboral del ramo, a la que remite expresamente la regulación del percibo de determinados complementos salariales[110]. El Convenio Colectivo para Mayoristas de Alimentación[111] señala igualmente la vigencia con carácter supletorio de la Ordenanza Laboral de Comercio.

* El Convenio Colectivo para Aserrío y Fabricación de Envases de Madera[112], también establece la remisión supletoria a la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias de la Madera.

* Otros convenios establecen la vigencia de la Ordenanza por la vía de su recepción automática, al darla por reproducida en el texto del Convenio[113].

---

106 Disposición Transitoria única del Convenio.

107 Art. 29 del Convenio citado.

108 El Art. 9 del Convenio citado, señala que las clasificaciones profesionales de los trabajadores afectados por el convenio estarán sujetas a lo establecido en el artículo 6 de la vigente Ordenanza Laboral del sector.

109 Art. 34 del Convenio Colectivo señalado, remite expresamente en lo no previsto a la Ordenanza Laboral del Comercio.

110 El Art. 24 del Convenio citado.

111 Disposición Final Primera del Convenio Colectivo citado. No obstante hay que hacer notar que la Ordenanza de Comercio ha sido sustituida por un Acuerdo para el período 1996-1998, publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 9 de Abril de 1996.

112 Arts. 6 del Convenio Colectivo del sector.

113 Art. 2 del C. C. de Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas, que además añade la vigencia igualmente del instrumento jurídico («*Convenio marco*»), que la pueda sustituir.

* En fin, el Convenio Colectivo para Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado[114]; prevé la creación de una comisión de estudio para la sustitución de la ordenanza del sector.

6. SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN

El artículo 85.2 a) del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores señala, entre el contenido mínimo u obligatorio de los Convenios Colectivos, la determinación de las partes que lo conciertan; pese a esta clara y terminante prescripción legal, la mayoría de los Convenios Colectivos negociados en la Región de Murcia no cumplen tal exigencia, aunque en el acta remitida a la Autoridad Laboral junto con el texto del Convenio para su registro y depósito, obviamente, sí se contienen tales datos.

De modo excepcional, algunos Convenios Colectivos sí que señalan con claridad cuales son las partes que lo conciertan. En esta línea se encuentra el Convenio Colectivo de Manipulado, Aderezo, Deshuesado y Relleno de Aceitunas que en su artículo 1 y con la rúbrica de *«Determinación de las partes que lo conciertan»*, identifica a las organizaciones patronales y sindicales que lo conciertan.

De igual modo se pronuncia la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo para Empresas de Aserrío y Fabricación de Envases de Madera, que señala *«El presente Convenio, lo firman y suscriben...»*.

En otro Convenio, el de Empresas de fabricación de Aguardientes Compuestos, Licores y Sidrerías, se incluye un capítulo destinado a la *«Determinación de las partes que lo conciertan»*, si bien el artículo 1º que lo desarrolla únicamente menciona a la parte empresarial.

Por vía referencial, bien sea a propósito de la designación de la Comisión Paritaria, bien por la igual designación de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene o por otras circunstancias, puede conocerse en otros casos la autoría del convenio. Así ocurre con los Convenios Colectivos de Salas de Exhibición Cinematográfica[115]; Limpieza de Edificios y Locales[116]; Transportes de Mercancías por Carreteras[117]; Recogida de Basura y Limpieza Viaria y Conservación de Alcantarillado[118]; Manipulado y Envasado de Tomate Fresco[119]; Siderometalúrgica, fabricación

114 Art. 41.3 del Convenio Colectivo.

115 Disposición final del Convenio.

116 Disposición Adicional Primera.

117 Capítulo V.

118 Art. 40.

119 Art. 33.

de Envases, Tendido de Líneas eléctricas e Industria de óptica y mecánica de precisión[120]; Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas potables y residuales[121]; Preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería[122]; Detallistas, Supermercados y Autoservicios de Alimentación[123]; Construcción y Obras Públicas[124]. En todos los supuestos descritos la mención se lleva a cabo en la Comisión Paritaria del Convenio.

Por las menciones hechas al regular la composición del Comité de Seguridad e Higiene, se puede acceder al conocimiento de quiénes han negociado los Convenios Colectivos de Derivados del Cemento, Yesos y Cales[125], así como el de la Construcción y Obras Públicas[126].

En todo caso, al igual que sucede en el nivel estatal, el protagonismo, que casi es un monopolio, de la negociación colectiva regional corresponde a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

120 Art. 54.

121 Art. 51.

122 Art. 6.

123 Disposición Adicional Segunda.

124 Disposición Adicional Tercera.

125 Disposición Adicional Tercera.

126 Art. 40.

3ª PARTE

ANÁLISIS MATERIAL

7. ANÁLISIS DE MATERIAS

7.1. Contratación

Como en tantas otras materias, el tratamiento que los Convenios Colectivos objeto de estudio dedican a las reglas sobre colocación y contratación de trabajadores es muy heterogéneo. En todo caso, vaya por delante la advertencia de que bajo la rúbrica genérica «Contratación» la gran mayoría de los convenios colectivos suelen colocar sus previsiones en materia de *duración del contrato de trabajo* y *modalidades contractuales.* No obstante, es también frecuente, sobre todo en sectores de actividad directamente dependientes de la agricultura[1], que estos aspectos de la relación laboral se coloquen bajo el tradicional rótulo de «Clasificación de los trabajadores por su permanencia en la empresa». Otras veces, en fin, la especialísima vocación de un determinado sector hacia una concreta modalidad contractual (típicamente, la contratación eventual) eclipsa o anula cualquier referencia a las restantes[2].

Por otra parte, cabe observar también una cierta confusión en el intento de cobijar bajo la misma rúbrica lo que son modalidades de contratación, en sentido estricto, de lo que en rigor son meras normas sobre ingreso en la empresa, colocación de trabajadores o forma del contrato. Un ejemplo de lo que se dice lo suministra el

1 Para un estudio detenido de la negociación colectiva regional en el sector agrario, Vid. *Infra*, apartado 8.1.

2 Por ejemplo, el art. 13 Convenio Colectivo para Mayoristas de alimentación suscrito en diciembre de 1995 (BORM 18 enero 1996) se intitula «Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos» y sólo al régimen jurídico de dicha modalidad contractual dedica sus dos extensos párrafos. Sólo parecido es, en este sentido, el Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996); sobre todo, porque aunque su art. 15 únicamente se dedica a regular, en el marco de lo dispuesto en el art. 15.1-b del Estatuto de los Trabajadores, los límites temporales del contrato de trabajo eventual, su rúbrica tiene mayores pretensiones sistematizadoras al aludir, en general a «Contratos de duración determinada».

Convenio Colectivo de trabajo para Chicles, Caramelos, Bombones, Chocolates y Golosinas (BORM 30 abril 1996). En efecto, mientras que con el título «Ingreso en la empresa», su art. 10 dispone (no se sabe bien a qué efectos o con qué consecuencias), que «el ingreso de los trabajadores en las empresas, se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas», su art. 11, rubricado «Contratación», se ocupa tanto de disciplinar el régimen jurídico convencional de las distintas modalidades contractuales, como de fijar las reglas en materia de ingreso y colocación de trabajadores («las empresas solicitarán de las Oficinas de Empleo[3] los trabajadores que precisen. Se comunicará a los Comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas[4], teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión...»).

Intentando superar estas confusiones terminológicas y conceptuales, pero con el máximo respeto al esquema general que preside la gran mayoría de los convenios colectivos, se examinan a continuación tanto las disposiciones de los convenios colectivos regionales en materia de modalidades de contratación (**7.1.1.**), como las previsiones convencionales sobre colocación de trabajadores e ingreso en la empresa (**7.1.2.**). También, y como materias desgajadas expresamente de este último subapartado —que es donde suelen colocarlas las normas sectoriales— se analizan los acuerdos sobre forma del contrato (**7.1.3.**) y período de prueba (**7.1.4.**).

7.1.1. Modalidades de contratación

A) Generalidades

Transcurridos más de dos años desde la última gran reforma del mercado de trabajo, puede afirmarse ya que, con carácter general, la negociación colectiva regional ha integrado lo más significativo de la última reforma legal del régimen jurídico de las modalidades de contratación[5]. En este sentido, no cabe duda que los interlocutores sociales han mostrado una especial sensibilidad respecto de la conveniencia de intervenir activamente en la disciplina de una materia que tras la reforma laboral de 1994 ha quedado configurada predominantemente como de *derecho dispositivo*. De este modo, antes que las soluciones previstas con carácter *supletorio* en el Estatuto de los Trabajadores y en su normas de desarrollo (fundamentalmente

3 En una interpretación literal, con exclusión, a contrario, del acudimiento a Empresas de Trabajo Temporal o Agencias Privadas de Colocación.

4 Cfr. Art. 64.1.1º Estatuto de los Trabajadores.

5 Como se sabe, dicho régimen jurídico se halla delimitado fundamentalmente en los nuevos arts. 11, 12 y 15 Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado RD-Leg. 1/1995, de 24 marzo, que toma el texto de dichos artículos de la Ley 11/1994, de 19 mayo) y RR.DD. 2317/1993, de 28 de diciembre y 2546/1994, de 28 de diciembre.

RR.DD. 2317/1993, de 29 diciembre y 2546/1994, de 29 diciembre), los convenios han preferido establecer por sí mismos las condiciones de la contratación laboral temporal que mejor se compadecen con las peculiaridades de sus concretos ámbitos de aplicación[6].

Sin duda, el mejor ejemplo de lo que se dice es la regulación que los convenios vienen haciendo de **régimen de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos** (B) materia en la que, como se verá, los negociadores regionales incluso se habían anticipado a la reforma estatutaria. Igualmente, la regulación del **contrato de trabajo temporal eventual** ha ocupado la atención preferente de los negociadores, sobre todo para delimitar sus fronteras temporales (C).

Tal inquietud normativa, contrasta, no obstante, con la práctica omisión de cualquier referencia a las modalidades de contratación de que hacen gala algunos convenios cuyo ámbito de aplicación parecería, *a priori*, especialmente indicado para el ensayo de las nuevas posibilidades reguladoras que el art. 15 ET ofrece ahora a la negociación colectiva. En efecto, ni un sólo artículo dedica el Convenio Colectivo para Comercio en general suscrito el 28 de noviembre de 1995 (BORM 19 diciembre 1995) a la disciplina de las modalidades de contratación; por lo que, en este ámbito, serán de aplicación las reglas supletorias del Estatuto de los Trabajadores. Tal solución —obviamente, fruto de la transacción entre los propios interlocutores sociales y, por tanto, por ellos querida o, al menos, tolerada— contrasta vivamente con la alcanzada, por ejemplo, en el Convenio Colectivo para Comercio detallista de Alimentación, Supermercados y Autoservicios suscrito el 11 de julio de 1995 (BORM 18 agosto 1995), cuyo art. 23 sí regula expresamente los límites temporales del contrato de trabajo eventual[7]. Igualmente, destaca la falta de cualquier alusión a las modalidades de contratación en el Convenio Colectivo para Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia suscrito el 17 de julio de 1995 (BORM 9 septiembre 1995), sobre todo si se tiene en cuenta que dedica todo un Capítulo (III) a «Contratación» abordando temas tan dispares como preferencia en el ingreso (art. 18), período de prueba (art. 19), forma del contrato (art. 20), trabajos de superior categoría (art. 21), finiquitos (art. 22), preaviso (art. 23) y vacantes (art. 24). En fin, también silencian cualquier referencia a la modalidades de contratación Convenios Colectivos como los de Fábricas de Aguardientes compuestos, licores y sidreras suscrito el 10 de junio 1996 (BORM 9 agosto 1996), Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones suscrito el 3 de julio de 1995 (BORM 16 agosto 1995),

6 La importancia de la cuestión no necesita resaltarse. Basta con recordar que durante 1995, los contratos de naturaleza temporal registrados en los oficinas del INEM en la Región de Murcia alcanzó el 94'5% (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Murcia, 1996, pp. 304-305). Para 1996, y según los datos estadísticos del INEM, de un total de 239.433 contratos registrados, sólo 10.377 lo fueron en la modalidad de indefinidos, de los que un elevado porcentaje corresponde a contrataciones a tiempo parcial, típicamente bajo la modalidad de trabajo fijo discontinuo.

7 Vid. *Infra*, apartado 7.1.1, C).

Consignatarias de buques y agencias de aduanas suscrito el 16 enero 1995 (BORM 20 marzo 1995), Derivados del cemento, cales y yesos suscrito el 22 de mayo de 1995 (BORM 27 junio 1995), Industria Pimentonera suscrito el 28 junio 1995 (BORM 17 agosto 1995) y la gran mayoría de convenios de empresa, que, como mucho, o se remiten a la legislación estatal[8] o al convenio de sector de referencia[9].

En este sentido, es muy significativa y de difícil explicación la generalizada falta de regulación convencional de los perfiles del ***contrato de trabajo para obra o servicio determinado***, sobre todo si se observa que 1º) dicha modalidad viene alcanzado en los últimos años prácticamente un tercio del total de la contratación laboral regional[10] y 2º) su vigente régimen legal otorga un destacadísimo papel protagonista a los interlocutores sociales al permitirles «identificar (en convenio colectivo) aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza» (art. 15.1-a Estatuto de los Trabajadores). Aparente excepción a lo que se dice son, *prima facie,* los últimos Convenios Colectivos para Construcción y Obras públicas; sin embargo, es preciso advertir que su regulación del contrato de trabajo para fijo de obra recogida en el art. 26 de los tres Convenios negociados tras la promulgación de la Ley 11/1994, de 19 mayo, por la que, entre otros, se modificó el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, (BB.OO.RM 19 julio 1994, 13 mayo 1995 y 3 junio 1996) se limitan a reproducir lo que ya antes de la reforma disponía igual ordinal de los convenios anteriores, vgr. el firmado para los años 1992-1993 (BORM 13 julio 1992).

Sí es excepción en toda regla a dicha tendencia el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia SA de 1996 (BORM 16 enero 1996). En efecto, su art. 10 se dedica, aparte otros aspectos de la contratación laboral, a regular el denominado *contrato por programa.* Se trata, de «una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado (...) vinculado a la duración de la temporada radiofónica» (entre 1 de septiembre y 30 de junio y entre 1 de julio y 31 de agosto) en virtud de la cual la empresa puede realizar tales contratos por programa cada temporada radiofónica con los trabajadores que realicen o participen en un programa radiofónico determinado, siendo la duración del contrato la de la temporada radiofónica, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma.

---

8 Vgr. Art. 13 Convenio Colectivo para la empresa La Verja SA (BORM 12 agosto 1996): «Los distintos tipos de contrato de la empresa, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes». En sentido parecido, art. 9 Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996).

9 Vgr. Art. 29 Convenio Colectivo para la empresa Aguagest, SA (BORM 11 septiembre 1996) que se remite en materia de contratación eventual a lo establecido al respecto en el art. 5º Convenio Colectivo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Región de Murcia para los años 1996 y 1997.

10 En concreto, los registrados en 1995 bajo esta modalidad en las oficinas del INEM en la Región de Murcia alcanzaron a un 37'7% del total de contratos registrados, sólo superado por el 40'3 de contratación eventual (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL REGIÓN DE MURCIA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral,* 1995, p. 312).

Tampoco resulta fácil de entender la aparente despreocupación que los convenios colectivos vienen mostrando en relación a las dos modalidades de ***contratación temporal formativa***: los contrato de aprendizaje y de trabajo en prácticas, cuyo régimen jurídico, definido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y reglamentado en el RD 2317/1993, de 29 de diciembre, es un permanente guiño a la intervención decisoria de la autonomía colectiva en aspectos tan relevantes como período de prueba, retribuciones o duración del contrato[11]. Así lo advertía ya la Memoria del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia correspondiente al año 1994: «son excepcionales, y prácticamente siempre en el nivel supraempresarial, los acuerdos que se han pronunciado expresamente sobre el tema de la duración, remuneración, límite de edad y/o trabajos susceptibles de contratación en régimen de aprendizaje (Madera, Caucho, Manipulado Tomate Fresco)»[12] y lo reitera la correspondiente al ejercicio de 1995[13].

Por citar sólo algunos ejemplos, entre estas excepciones cabe resaltar el Convenio Colectivo para Aserradoras y fábricas de envases de madera (BORM 7 junio 1995) cuyo art. 14 se ocupa de los «Contratos de aprendices» para, por una parte, rebajar a veintidós años el límite de edad máxima para celebrar este tipo de contratos (como se sabe, el límite legal esta fijado por el art. 11.2-A ET en veinticinco años) y, por otra, fijar, como permite el art. 11.2-f ET, el salario correspondiente a los aprendices[14]. Por su parte, el art. 23 Convenio Colectivo de la empresa Diego Zamora de 1995 (BORM 12 agosto 1995) establece en tres años la duración de los contratos de

---

11 Fuera de los casos de omisión completa de cualquier referencia a estas cuestiones, merece la pena destacar el escueto art. 11 Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA: «*Art. 11 Aprendices. Se estará a la legislación vigente*». Cabe suponer que la omisión del contenido de dicho artículo en futuros convenios no alterará de manera sustancial el equilibrio interno de los mismos.

12 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL REGIÓN DE MURCIA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1994, p. 356.

13 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL REGIÓN DE MURCIA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1995, pp. 325-326.

14 «Los aprendices de hasta 18 años tendrán la remuneración correspondiente a la categoría de pinche» (752.459 pts. Anuales). «A partir de los 18 años. La remuneración de los aprendices será la correspondiente a la categoría de peón» (1.252.338 pts. anuales).

Este Convenio es, sin embargo, vivo exponente de la falta de rigor sistemático de que hacen gala los convenios regionales. En efecto, salvo error, sólo dos de sus 41 artículos se ocupan de las modalidades contratación. Pues bien, uno de ellos es el 14 sobre contratos de aprendizaje y el otro es el 24 sobre contratación eventual y temporal. Entre uno y otro, el art. 15 trata de horas extraordinarias, el art. 16 de vacaciones, etc. Muy parecido es, en este sentido, el Convenio Colectivo para Aserradoras y fábricas de envases de madera 1995 (BORM 7 junio 1995) cuyo art. 14 trata del contrato de aprendizaje y el 26 del contrato eventual, situando entre ambos cuestiones de jornada y salarios. También el Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996) cuyo art. 11 trata de los aprendices, y el art. 25 de los trabajadores eventuales.

aprendizaje y en prácticas, al tiempo que fija las retribuciones correspondientes[15]. De la misma forma, el art. 20 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), limita la edad máxima a 21 años, fija la duración máxima del contrato en tres años y, de forma original, limita los trabajos susceptibles de contratación bajo esta modalidad a los «administrativos, técnicos y de mecánica». Igualmente, el art. 11 Convenio Colectivo para Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas de 1996 (BORM 30 abril 1996) limita la edad máxima del aprendiz a 20 años[16] y la duración del contrato a un máximo de dos años, mientras que el art. 52 Convenio Colectivo para Industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) —primero de su Capítulo XI rubricado «Aspectos Sociales»— contempla la posibilidad de una vinculación en aprendizaje para trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 19 años, con una duración máxima de treinta y dos meses y una retribución anual de 961.080 pts.[17]. Además, «el período de aprendizaje se computará a todos los efectos incluida la antigüedad»[18].

Por otra parte, también hay que advertir de los casos en los aunque el convenio nada expresa sobre esta materia, finalmente su tabla de retribuciones sí contempla las figuras contratactuales ahora referenciadas. Por ejemplo, el art. 48 Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de 1996 (BORM 16 julio 1996) aborda los aspectos retributivos fijando directamente la retribución de los aprendices en

---

15 En concreto, la retribución del aprendiz será el porcentaje correspondiente al tiempo de trabajo calculado sobre el 70% del importe de los conceptos retributivos que correspondan según convenio a un trabajador de categoría profesional inferior o grupo profesional equivalente a aquel en el que se encuadre al trabajador. Por su parte, la retribución del trabajador en prácticas será el 65%, 75% y 85% respectivamente en el primer, segundo y tercer año de contrato también del importe de los conceptos retributivos que correspondan según convenio a un trabajador de categoría profesional inferior o grupo profesional equivalente a aquel en el que se encuadre al trabajador.

16 Respecto de la edad mínima afirma que será «la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes». No estando a la vista una reforma estatutaria en esta materia, tal vez hubiese sido deseable un mayor arrojo por parte de los negociadores del convenio para atreverse a decir directamente que dicha edad son los 16 años.

17 Según la tabla salarial de dicho Convenio, las categorías profesionales que siguen en retribuciones a los aprendices son las de los peones y auxiliares administrativos, ambas con salario anual de 1.567.530 pts.

18 Sorprendentemente, sin embargo, el artículo que se comenta concluye con la afirmación de que «este tipo de contrato es independiente del regulado también como aprendizaje en la Ley 10/1994, de 19 mayo (hoy art. 11.2 Estatuto de los trabajadores) que se regulará por sus propias cláusulas y de formalizarse deberá especificar claramente que es distinto del estipulado en los párrafos anteriores». Se trata de una previsión que causa verdadera perplejidad y que sólo puede salvarse desde el punto de vista de la legalidad vigente, bien prescindiendo de esta última cláusula, bien considerando que se trata del establecimiento de un período de formación dentro de un contrato de trabajo. Y es que, todavía la Ley no ha transferido a la autonomía colectiva de trabajadores y empresarios la potestad para configurar tipos contractuales temporales como parece quiere hacer la estipulación convencional de mérito. No en vano, su mismo art. 58 declara lacónicamente que en materia de contratos temporales «se estará a lo dispuesto en la legislación vigente».

40.973 pts./mes para los menores de 18 años y 53.912 pts./mes, 59.302 pts./mes y 65.772 pts./mes durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, de aprendizaje para mayores de 18 años[19]. Similar solución incorpora el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia SA (BORM 16 enero 1996) cuyo art. 10 sólo se ocupa de los aspectos salariales tanto del contrato de aprendizaje como del de prácticas para fijar en ambos casos una retribución anual íntegra de 1.500.000 pts., distribuidas en 15 pagas de 100.000 pts. cada una de ellas. Igual técnica en Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicio (BORM 20 julio 1996) no dedica ningún artículo al tema, pero en su tabla de retribuciones sí recoge los que corresponden, mensual y anualmente a los aprendices de primer, segundo y tercer año[20].

Sin duda, mención aparte merece el Convenio Colectivo para la construcción de 1996 (BORM 3 junio 1996) cuyo larguísimo art. 41 está íntegramente dedicado a la regulación del contrato de aprendizaje. En efecto, en sintonía con lo normado sobre esta materia en el Convenio General del Sector de la Construcción, este precepto convencional arranca con una declaración de principios sobre el papel que el contrato de mérito «puede tener para la incorporación con adecuada preparación de determinados colectivos de jóvenes» y regula el objeto del contrato, las especialidades subjetivas (reduce la edad máxima a 24 años), las tareas cuyo desempeño no puede encomendarse a los aprendices menores de 18 años (los oficios de vigilante, pocero y entibador, así como trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o insalubres), duración (acoge la solución estatutaria: entre 6 meses y tres años), prórrogas y aspectos directamente relacionados con la formación teórica del aprendiz (apartado 8, 9), suspensión o régimen retributivo[21].

En fin, casi como pura anécdota cabe calificar las escasísimas referencias convencionales a las restantes modalidades contractuales. Entre ellas, aparte las dos líneas que al ***contrato de interinidad*** dedica el art. 16 del Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996): «la empresa tendrá en cuenta en la medida de lo posible la antigüedad de los sustitutos», debe destacarse por su intrincada inteligencia el art. 3 Convenio Colectivo para

19 Para 1997, tales cantidades han sido incrementados «en el porcentaje resultante de adicionar el incremento previsto por el Gobierno para ese año, un 0'25%» (art. 48.2).

20 En cómputo anual: 909.463 pts.; 1.039. 399 y 1.169.303, respectivamente.

21 El salario se determina mediante una doble escala que separa entre trabajadores mayores y menores de 18 años y dentro de cada grupo discrimina nuevamente en función del año de aprendizaje. De este modo, el salario resulta ser un porcentaje entre el 50% (para aprendices de 16 y 17 años en primer año) hasta el 75% (para aprendices entre 18 y 26 años en tercer año) del salario de los auxiliares administrativos, auxiliares administrativos de obra y ayudantes topógrafos, auxiliar de organización, vendedores, conserjes y oficiales de segunda de oficio. Bien entendido que dicho salario está referido a una jornada laboral del 100% de trabajo efectivo, por lo que deberá ser reducido, al menos, en un 15% (cfr. Art. 11.2-e ET). En definitiva, en el mejor de los casos (aprendiz administrativo entre 18 y 26 años en tercer año de contrato) 88.904, menos 15%= 75.568 pts./mes y en el peor (aprendiz de oficio de 16/17 años en primer año de contrato) 44.130, menos 15% = 37.510 pts./mes.

manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas de 1996 (BORM 28 mayo 1996). En efecto, salvo que de un error tipográfico se trate, este convenio contempla dos distintas posibilidades de contratación bajo la modalidad de interinidad; a saber: a) la realizada para «efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa» y b) la realizada para «sustituir al (trabajador) de plantilla por su ausencia motivada justificadamente» (*sic*). Como fácilmente puede constatarse, el problema radica en calificar correctamente la primera de las modalidades, sobre todo porque el propio Convenio excluye su encaje natural —esto es el contrato de trabajo eventual— al limitar tal posibilidad sólo para la atención de «trabajos específicos y aislados que *no* sean normales y permanentes en la empresa». Tal vez pudiera configurarse en el propio convenio como un caso de contratación para obra o servicio determinado, pero, desde luego, su definición como contrato de interinidad vulnera lo dispuesto en el art. 15.1-c ET.

En este apartado, también ha de dejarse constancia de las dificultades interpretativas que con frecuencia se derivan de la particular redacción de los convenios en estas materias. Así, de muy curiosa (y retorcida) dicción era, a este respecto, el art. 27 del Convenio Colectivo para la Construcción de 1995 (BORM 13 mayo 1995). En efecto, a su tenor: «los trabajadores que formalicen otros contratos de los regulados en los Reales Decretos 1989/1984 y 2104/1984 o normas que los sustituyan, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión...». Por seguir con el juego de letras y números, lo que dicha regla parece querer decir, en positivo, es que a la extinción de un contrato formativo (regulados primero por RD 1992/1984, de 31 de octubre y luego por RD 2317/1993, de 29 diciembre) o de relevo (regulado en el RD 1991/1984 de 31 octubre), el trabajador tendrá derecho a la indemnización que fija el convenio. Igualmente, puede destacarse el casi jeroglífico art. 6 del Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent de 1996 (BORM 8 febrero 1996). Reza el mismo de la siguiente forma:

> «Artículo 6. Por razón de su permanencia.
> *Contrato indefinido.* (Estatuto de los Trabajadores)
> *Contrato temporal.* Es el formalizado para un período de tiempo prefijado, a tenor de la legislación vigente».

Por último, debe advertirse de los problemas que la catalogación de algún convenio colectivo provoca. Por ejemplo, el Convenio Colectivo para Industrias Vinícolas y Alcoholeras suscrito el 20 de junio de 1995 (BORM 16 agosto 1995) que sólo dedica a las modalidades de contratación su art. 19 que bajo la rúbrica «Personal temporero» advierte que «este personal percibirá como retribución por cada hora trabajada, la cantidad resultante de dividir el salario global anual correspondiente a la categoría de peón, sin incluir en el mismo los pluses de transporte y asistencia, por el número de horas fijadas para la jornada en cómputo global anual para cada año. Dichos pluses de transporte y asistencia sólo se percibirán por días efectivamente trabajados». Sin embargo, habida cuenta el silencio que al respecto observa el Convenio, no se alcanza a vislumbrar qué modalidad contractual sea esta del personal temporero. En todo caso, habrá

de ser, *necesiter*, una de las cuatro contempladas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores; a no ser que se trate de otra denominación del contrato de trabajo a tiempo parcial para la realización de trabajos fijos discontinuos regulado en el art. 12.2.2º del la misma norma. A lo que desde luego no puede referirse es al trabajador temporero definido en el art. 32 de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo (OGTC) y ello por varias razones: a) en primer lugar, porque el ámbito del Convenio Colectivo de referencia no es agrícola, sino industrial; b) en segundo lugar, porque desde 1 de enero de 1996 y por aplicación de lo dispuesto en Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, la vigencia de aquella Ordenanza es más que dudosa; y c) en tercer lugar, porque una figura con los perfiles que la OGTC da al trabajo temporero, difícilmente resultaría compatible con las previsiones contenidas sobre la materia en la norma de rango superior, esto es, el Estatuto de los Trabajadores[22].

Estas últimas reflexiones sirven también de adecuado marco para dejar constancia de la remisión en bloque que el art. 11 Convenio Colectivo para Agropecuarios suscrito el 20 de abril de 1995 (BORM 5 junio 1995) hace a la citada OGTC a efectos de la clasificación según permanencia. En efecto, dicho precepto del convenio vuelve a reiterar las cuatro conocidas categorías de la Ordenanza (Personal fijo, personal de temporada, personal interino y personal eventual) remitiendo a ésta la disciplina de su régimen jurídico.

B) Orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos

Sin duda, el mayor interés de los agentes sociales en la delimitación directa de las modalidades de contratación tras la última reforma del mercado de trabajo se centra en la regulación convencional del orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, materia en la que incluso la negociación colectiva regional ya se había anticipado a la reforma estatutaria al contemplar desde principio de la década de los noventa el *llamamiento por zonas o autobuses* cuando tal fórmula atienda a las exigencias derivadas de las características singulares de los centros de trabajo y de los propios trabajadores[23].

22 Sobre esta última cuestión, a propósito de la doctrina de la Sala de lo Social del TSJ Región de Murcia, Vid. J. LUJÁN ALCARAZ, «Contenido y vicisitudes del contrato de trabajo», en A.V. SEMPERE NAVARRO (Ed.), *La doctrina social del TSJ de Murcia: 1989/1991*, PPU, Barcelona, 1992, pp. 36 y ss. Sobre el tema, en general, F. CAVAS MARTÍNEZ, *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995, pp. 562 y ss.

23 En efecto, no puede pasar por alto que ya el Convenio Colectivo (de eficacia limitada) suscrito el 30 de octubre de 1990 entre la empresa PROEXPORT y el sindicato UGT declaraba en su Anexo II frente a lo dispuesto en el art. 15.6 Estatuto de los Trabajadores a la sazón vigente, que «no puede producirse el llamamiento por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos (por lo que) se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento». Por su parte, y como es sabido, la STSJ de 13 mayo 1991 vino a sancionar jurídicamente esta solución, reiterada entre otras en STSJ de 8 julio 1992 y STSJ 18 mayo 1992 y que actualmente incorpora el art. 12.2-2º Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, y de acuerdo con lo dispuesto en el vigente art. 12.2 Estatuto de los Trabajadores cuando señala que «quienes presten servicios en trabajo que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos», ya el Convenio Colectivo para Recolección de Cítricos de Murcia firmado en 1994 (BORM 14 noviembre 1994), tras clasificar al personal según permanencia en a) *Fijo*, b) *Personal fijo discontinuo a tiempo parcial*, c) *interino* y d) *eventual* (art. 16), advirtió respecto de la segunda modalidad, a cuya regulación dedicó un prolijo, extenso y pormenorizado Anexo II, que:

> «Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de los problemas que se producen en la actividad de recolección en el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las partes dentro de la negociación colectiva, el párrafo último del artículo 4º, de la Ley 10/1994 y que se especifica en el párrafo siguiente.
>
> Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provinientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores por llamamientos colectivos por zona o autobuses.
>
> La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta».

Por tanto, como quiera que las partes firmantes del convenio aceptan que «no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial de las empresas», el Convenio dispone en el citado Anexo II que aquél «se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento». Bien entendido que, «al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos discontinuos para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquél se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores fijos discontinuos sean llamados colectivamente al trabajo».

En esta misma línea, caracterizada por la sustitución del tradicional criterio de la antigüedad en la categoría por otro más ajustado a las peculiaridades económico-profesionales y a los condicionamientos geográficos del sector afectado, han venido a situarse, entre otros, los Convenios Colectivos para cosecheros y productores de tomate y otros productos agrícolas (BORM 17 mayo 1995), para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996), para Cosecheros y productores de frutas y uvas de mesa y otros productos hortícolas suscrito el 11 de mayo de 1995 (BORM 24 junio 1995).

No obstante, esta práctica negociadora viene coexistiendo con otra de signo diverso reiterativa de la vieja solución estatutaria de llamamientos por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad[24]. Muy destacables son, en este sentido, los Convenios Colectivos para manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios (BORM 20 febrero 1996) y para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) toda vez que, sin perjuicio de adaptar su clasificación de los trabajadores por su permanencia a las importantes novedades introducidas en esta materia por las Leyes de reforma del Estatuto de los trabajadores, vuelven a establecer como criterio a efectos del llamamiento el tradicional de la antigüedad[25].

Se trata, conviene dejarlo claro, de una decisión meditada de las partes negociadoras, como corroboran claramente no sólo las alusiones a la garantía de los derechos adquiridos bajo la legislación hoy derogada por los trabajadores fijos discontinuos contratados a su amparo («los que fueron contratados de acuerdo con el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1º del Real Decreto 2140/1984, de 21 de noviembre que mantendrán sus condiciones laborales «ad personan», de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser modificadas o derogadas» [art. 4.2])[26], sino la expresa declaración de que los trabajadores contratados a tiempo parcial indefinido, cuya relación laboral se regirá «por las disposiciones establecidas en (el) artículo 12, apartado 2, párrafo 2º del (Estatuto de los Trabajadores)»[27], «serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con su antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función a su categoría» (art. 4.4).

---

24 Así: Art. 20 Convenio Colectivo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos y descascarado de almendras suscrito el 26 de enero de 1996 (BORM 12 marzo 1996); Art. 5 Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas suscrito el 11 de abril de 1996 (BORM 28 mayo 1996).

25 Cfr. Art. 4 Convenio Colectivo para manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios para el período entre 1 de octubre de 1993 y 30 de septiembre de 1994 (BORM 20 febrero 1996) y art. 20 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco para el período comprendido entre 1 enero 1994 y 31 diciembre 1995).

26 La solución se reitera, casi obsesivamente, en el primer párrafo del art. 5 del Convenio («los trabajadores fijos discontinuos, como queda dicho (sic), conservan como garantía «ad personam» las condiciones laborales por las que regían de acuerdo con la legislación anterior») y en el segundo del artículo 6.

27 Textualmente, el art. 4.3 del Convenio Colectivo para Agrios (1996) señala que los trabajadores *«contratados a tiempo parcial indefinido se regirán por las disposiciones establecidas en el artículo 4º de la Ley 10/1994, de 19 de mayo. Boletín Oficial del Estado de 23 de mayo de 1994 y artículo 12 apartado 2, párrafo 2º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprobó el Estatuto de los Trabajadores»*. Al respecto, aparte destacar la curiosa práctica consistente en citar en el cuerpo de una norma jurídica la fecha del BOE en que aparece publicada otra norma, conviene advertir: 1) que la Ley 10/1994 de 19 mayo fue expresamente derogada por virtud de la Disposición Derogatoria Única del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por RD-Leg. 1/1995, de 24 marzo (excepto en sus Disposiciones Adicionales 4ª, 5ª, 6ª y 7ª que nada tiene que ver con el trabajado de los fijos discontinuos); y 2) que este RD-Leg. 1/1995, de 24 de marzo, no tiene ningún artículo 12, sino que consta

A la vista de tales declaraciones convencionales, es preciso destacar la rapidez y el acierto con que los convenios colectivos de la Región han cumplimentado el mandato regulador contenido en el art. 12.2-2º del Estatuto de los Trabajadores; y ello, con independencia de que al hacerlo, cada unidad de negociación haya optado por el criterio de llamamiento (antigüedad, grupo homogéneos de trabajadores por zonas,...), más adecuado a sus concretas peculiaridades.

C) El contrato de trabajo eventual

Como se viene repitiendo con insistencia, la modalidad de contratación temporal causal directamente vinculada a la existencia de necesidades objetivas y temporales de la empresa, no atendibles con los trabajadores fijos de plantilla ha sufrido muy especialmente los embates de la última reforma de la legislación laboral que ha querido hacer de ella vía normal para cubrir la creciente demanda de trabajo temporal de las modernas empresas. No en vano, junto con la contratación temporal para obra o servicio determinado, se trata de la modalidad contractual con mucho más utilizada. En concreto, en el caso de la Región de Murcia, el número de contratos temporales eventuales que se vienen registrando anualmente representa en torno al 40% del total[28].

Ello es razón suficiente para explicar el interés con que los agentes sociales han acometido la tarea de disciplinar para sus respectivos ámbitos funcionales y geográficos los distintos aspectos del contrato de trabajo eventual cuyo régimen es, por propia voluntad de la Ley, susceptible de definición convencional. Así, destacadamente, el **régimen jurídico de su duración**.

En efecto, como es sabido, la regla general incorporada al art. 15.1-b ET y recogida en el art. 3.2 RD 2546/1994, de 29 diciembre, determina que estos contratos «podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas». Sin embargo, tal previsión resulta válidamente desplazada y, por tanto, tales referencias temporales pueden lícitamente modificarse «por convenio colectivo sectorial (...) en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir» (art. 15.1-b, *in fine* ET y 3.2.c RD 2546/1994).

---

de un Artículo único y de una Disposición Final también única. El que sí tiene un articulado extenso y dedica el artículo 12 al trabajo a tiempo parcial es el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado en virtud de lo dispuesto en el artículo único del RD-Leg. 1/1995.

Por su parte, el art. 20 CC Tomate fresco (1996) simplemente cita como norma reguladora de la relación laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad de «a tiempo parcial indefinido» la derogada —desde el 1 de mayo de 1995— Ley 10/1994, de 19 de mayo.

28 Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL REGIÓN DE MURCIA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1995, cit., pp. 303 y ss.

Como regla general, los numerosos convenios colectivos regionales que afrontan esta cuestión suelen cifrar en **12 meses** la duración máxima del contrato eventual y en **18 meses,** a contar desde que se producen las causas que justifican la contratación, el período de referencia[29]. En algún caso aislado —vgr. Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería— se ha optado porque el cómputo de este período de referencia se realice no desde la constatación de las exigencias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que justifican la temporalidad del contrato, sino desde el «ingreso del trabajador contratado en la empresa»[30]. Se trata muy posiblemente de una opción válida, sobre todo a la vista de la redacción del art. 3.2.c RD 2546/1994, pero que contrasta vivamente con la declaración de principios con que el propio convenio abre su artículo sobre Contratación señalando que «En función de una decidida política de estabilidad en el empleo y de evitar la precariedad del mismo, las partes formantes del presente convenio estiman que es necesario aplicar las distintas modalidades contractuales vigentes en consonancia con el verdadero objeto de las mismas, teniendo como meta la permanencia en el empleo».Y es que, no se ve cómo se compadece con este objetivo la descausalización que el contrato de trabajo eventual sufre desde el momento en que el período de referencia no se fija en las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sino en el fecha en que el trabajador se incorpora a la empresa.

Aparte algún caso en que se mantiene la proporción estatutaria (seis meses en un período de 12 meses)[31] o se aventura una proporción original[32], las restantes soluciones ensayadas se antojan bastante más arriesgadas desde el punto de vista del respeto al innegociable carácter causal de esta modalidad contractual[33]. Así, al-

29 Así, Convenio Colectivo para Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996); Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996); Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996); Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996); Convenio Colectivo para Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996); Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996); Convenio Colectivo para Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995).

30 Art. 25 Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996).

31 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996).

32 Así art. 24 Convenio Colectivo para Aserradoras y fábricas de envases de madera 1995 (BORM 7 junio 1995) que fija una duración máxima de 15 meses en un período de 21 meses.

33 Sobre las dudas que en la doctrina vienen suscitando este tipo de previsiones convencionales. Vid. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Aportación de la negociación colectiva a la regulación de las modalidades de contratación», en *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1997, pp. 165 y ss.; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 1997, pp. 10 y ss.; J. LÓPEZ GANDÍA, *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Tirant Lo Blanc, Valencia, 1997, pp. 42 y ss.

gunos convenios han fijado la duración máxima del contrato en 9 meses dentro de un período de 12 meses[34], otros en 18 meses dentro de un período de 24 meses[35] e incluso se ha llegado al caso extremo de estipular una duración máxima para el contrato de referencia de 24 meses en un período de 27 meses[36]. Tan sospechosa previsión se ve acompañada, sin embargo, de una advertencia sobre limitación del recurso a este tipo contractual en función del porcentaje de la plantilla. Así, a tenor del art. 26 Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996):

> «Art. 26. Porcentaje de plantilla fija.- Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses, que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido.
>
> Los porcentajes son:
>
> Empresas de 0 a diez trabajadores, 10 por ciento.
>
> Empresas de diez a cien trabajadores, 15 por ciento.
>
> Empresas de más de cien trabajadores, 20 por ciento.
>
> De no observarse dichos porcentajes, estas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de lo pactado.
>
> Se exceptúa del cumplimiento de este requisito a las sociedades anónimas laborales y cooperativas de trabajo asociado.
>
> Con el objeto de velar por el cumplimiento de estas condiciones, las empresas vendrán obligadas a remitir a la Comisión Paritaria los contratos celebrados al amparo del artículo 25, así como relación de personal donde conste el tipo de contrato, si fueran requeridos para ello».

También con frecuencia, los distintos convenios suministran reglas especiales sobre el régimen jurídico del contrato que se comenta. Unas veces para determinar el régimen de la incorporación del trabajador a la empresa o los efectos de su contratación sucesiva[37], otras veces para fijar las indemnizaciones correspondientes al trabajador a la conclusión del contrato, a cuyo efecto, normalmente se atiende a la

---

34 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996); Convenio Colectivo para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996 y BORM 23 diciembre 1995).

35 Convenio Colectivo para mayoristas de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Explotación de campos de Golf y Ser. Vicios Anexos (BORM 25 octubre 1995).

36 Art. 25 Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996). La misma solución se incorporaba ya en el art. 23 del Convenio para 1995 (BORM 18 agosto 1995).

37 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

concreta duración del vínculo[38]. Y otras, en fin, para establecer cautelas o requisitos adicionales para su válida conclusión.

Buen ejemplo de esto último es el muy minucioso el art. 11.2 Convenio Colectivo para Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas de 1996 (BORM 30 abril 1996) pues, aparte de reconocer al trabajador eventual el derecho a lucrar tras la extinción de su contrato una indemnización de doce días de salario por año de servicio, matiza desde una consideración muy negativa de este tipo contractual que, 1º) el mismo «sólo será de aplicación durante el año 1996», 2º) sólo podrá contratarse en esta modalidad a trabajadores «que ya hayan sido contratados con anterioridad al año 1995» y 3º) estas contrataciones no podrán superar el 20% de los trabajadores fijos y fijos discontinuos. Llevando la interpretación a buena parte, parece poco razonable pensar que con esta estipulación las partes del convenio están impidiendo la futura celebración de contratos eventuales, sobre todo, porque la aparición de las causas que justifican su temporalidad es imprevisible y ningún sector de actividad parece que quede libre de la acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado. Por ello, habrá que entender que tales cautelas van referidas única y exclusivamente al contrato de trabajo eventual cuya duración puede alcanzar *ex convenio* doce meses en un período de dieciocho. En cambio, nada de lo dicho afectaría a los contratos eventuales que puedan celebrarse dentro de los límites fijados, bien que dispositivamente, en el art. 15.1-b ET. A decir verdad, sólo así cabe entender el inciso final (letra e) del art. 11.2 del Convenio Colectivo de referencia cuando advierte que «cuando se concierten por una duración inferior o igual a seis meses se regirán por lo establecido en el Real Decreto 2546/1994». Se trata, además, de una solución también incorporada al Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios de 1996 (BORM 20 julio 1996) cuyo art. 26 advierte «será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido»[39].

---

38 Así, Art. 13 Convenio Colectivo para empresas mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) establece tres tramos: a) hasta los seis primeros meses, sin indemnización; b) entre seis y doce meses, a cuya finalización el trabajador tendrá derecho a una indemnización del 3% del salario base de categoría y c) entre doce y dieciocho meses, a cuya terminación la indemnización será del 6% del salario base de su categoría, salvo que el trabajador se incorpore a la empresa sin solución de continuidad. Por su parte, al art. 25 Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería de 1996 (BORM 27 junio 1996) fija una indemnización de 12 días por año de servicio si la duración del mismo sobrepasa la anualidad. Art. 24 Convenio Colectivo para Aserradoras y fábricas de envases de madera 1995 (BORM 7 junio 1995) que también establece tres tramos, aunque con la particularidad de indemnizar en mayor cuantía los contratos de duración más corta.

39 En concreto, en empresas hasta diez trabajadores, el 10%, entre 10 y 100, el 15% y en aquellas con más de 100 trabajadores, el 20%. A tenor del mismo art. 26, el incumplimiento de este previsión convencional, que no vincula a Cooperativas de Trabajo Asociado, ni a Sociedades Anónimas laborales determina que la contratación temporal se entienda realiza en fraude de lo pactado.

Por último, cabe notar que, como quiera que el art. 15.1-b ET reconoce la posibilidad de alterar el régimen de duración del contrato exclusivamente a los *convenios colectivos sectoriales*, los convenios de empresa, que sí pueden matizar otros aspectos dentro del respeto a la legislación estatal, prefieren en su inmensa mayoría omitir cualquier referencia o alusión a este contrato[40].

Ello no obstante, no puede silenciarse el ilegal intento de regular la duración de estos contratos que lleva a cabo el Convenio Colectivo de Codesmur, Sociedad Cooperativa de 1996 (BORM 23 marzo 1996). En efecto, manifiestamente en contra de lo dispuesto en el art. 15.1-b ET, este convenio de empresa, que por supuesto incluye la consabida «cláusula de vinculación a la totalidad», dispone en su art. 28 que «la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período continuado de 16 meses» (sic)[41].

En parecida dirección, hay que destacar la cabalística previsión que vienen reiterando los Convenios Colectivos de la empresa Forespan, SA, respecto del contrato eventual. En efecto, como sus predecesores, el art. 24 del convenio vigente (BORM 15 julio 1996) declara —no se sabe bien con qué efectos— que «serán considerados eventuales los trabajadores con cualquier tipo de contrato por tiempo determinado».

7.1.2. Ingreso en la empresa

Aparte las especialidades que se registran en concretos sectores de actividad en materia de colocación de trabajadores e ingreso en la empresa (vgr. Agricultura[42]), es bastante frecuente que los convenios colectivos regionales reserven un espacio para fijar ciertas reglas en orden a la incorporación del trabajador a la empresa. En este sentido, y sin perjuicio de algunas declaraciones de difícil inteligen-

40 De manera excepcional, algunos Convenio informan sobre la causalidad de este contrato o ensayan una definición del mismo. Por ejemplo, art. 9-B Convenio Colectivo para frutas y verduras congeladas, SA (BORM 12 abril 1996).

41 Calibrar en este momento los efectos prácticos de una previsión de este tipo puede resultar arriesgado. No obstante, muy posiblemente, la patente superación de los umbrales definidos en la norma de aplicación que es el ET habrá de conducir a la consideración del contrato como indefinido y, por tanto, su extinción habría de calificarse como despido improcedente.

42 Por todo ejemplo de lo que se dice Vid. Art. 4 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996). Sobre estas cuestiones, expuestas desde un punto de vista sectorial, *infra*, 8.1.

cia[43], básicamente los convenios se ocupan de: A) sistemas de acceso; C) preferencias en la contratación, C) inscripción como demandante de empleo y D) intervención de los representantes legales de los trabajadores.

A) Sistema de acceso

Salvo los convenios colectivos de las distintas Administraciones Públicas, en los que la regulación de régimen o *sistema de acceso* es, por razones obvias, exhaustiva y pormenorizada y los Convenios para Oficinas de Cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995) que como se sabe son entidades a las que tradicionalmente suele calificarse como cuasi-públicas[44], los convenios regionales, tanto de empresa como de sector, contemplan los problemas relativos a los sistemas de acceso a la empresa en términos muy vagos.

Ejemplo de ello es el art. 10 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) a cuyo tenor «el ingreso en la empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, *pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas*». En parecidos términos se pronuncian el art. 15 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) y el art. 25 del Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) que, sin embargo, sí alude a la exigencia de ciertas «pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que se consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar».

En la misma línea, el art. 9.b) Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) advierte que «corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo la cobertura de las vacantes que pudieran producirse mediante contratación externa de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso».

Cita aparte debe hacerse del Convenio Colectivo para limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995) por cuanto su art. 16 advierte que los Reglamentos de

43 Por ejemplo, el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) se cree en la obligación de advertir en su artículo 25, bajo la rúbrica de «Vacantes y contratación», que «La admisión del personal se efectuará (...) en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años», como si a falta de dicha previsión las cosas no fueran así por voluntad del art. 6.1 Estatuto de los Trabajadores. Evidentemente, no se quiere decir con esto que los negociadores colectivos desconozcan tan elemental norma de derecho necesario, como tampoco se desconoce que tras el mentado precepto convencional se atisba la realidad de una inserción laboral ilegal en el sector de que se trata por debajo de los 16 años.

44 Art. 22.

Régimen Interior (sic) «señalarán los requisitos y condiciones que, sin vulnerar las disposiciones generales, hayan de reunir quienes aspiren a las distintas categorías o cargos que tengan establecidos y señalarán, en su caso, exámenes de prueba de aptitud, méritos o títulos precisos».

B) Preferencias en la contratación

Desde el punto de vista de las preferencias en la contratación, manejan los convenios colectivos tres criterios principales, a veces incluso de manera sucesiva o concurrente: a) un *criterio profesional* en virtud del cual se confiere la preferencia al trabajador del sector o a quien ya ha prestado servicios temporalmente en la empresa[45]; b) un *criterio de política de empleo* del que resulta la preferencia «para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.»[46]; y c) un *criterio endogámico*, muchas veces rayano pura y simplemente en la discriminación, por el que resultan beneficiados los parientes de los trabajadores de la empresa[47].

45 Así, art. 17-a Convenio Colectivo para consignatarias de buques y agencias de aduanas (BORM 20 marzo 1995) que reconoce la preferencia en orden al ingreso «a los trabajadores del sector dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud» y muy claramente, art. 18 Convenio Colectivo para Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995) que atribuye la preferencia a «quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contrato por tiempo determinado». También art. 33.1 Convenio Colectivo para limpieza pública, recogidas de basuras, riego y alcantarillado (BORM 16 agosto 1995), art. 16.2 Convenio Colectivo para limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995); art. 10 Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996); art. 25 Convenio Colectivo para Dora Carreño SA (BORM 22 abril 1996).

46 Art. 15 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

47 En este sentido, el citado art. 15 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), tras la declaración de principios en la que advierte que la contratación se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales en materia de política de empleo, termina reconociendo «*a igualdad de méritos*, derecho preferente para el ingreso quienes trabajen o hayan trabajado en la empresa con contratos temporales y a los hijos de empleados actuales o anteriores de la empresa». Muy claro resulta en este sentido el art. 33.7 Convenio Colectivo para limpieza pública, recogidas de basuras, riego y alcantarillado (BORM 16 agosto 1995) por cuanto en determinadas condiciones dispone que la vacante debida a jubilación anticipada, invalidez permanente o muerte de un trabajador pueda ser cubierta por un descendiente por consanguinidad en primer grado del mismo. Por su parte, los Convenios Colectivos para Naftran SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) coinciden en que «en igualdad de condiciones y titulaciones, se procurará dar prioridad a la contratación de los hijos/as de los trabajadores actuales de la empresa» (arts. 29 y 30 respectivamente).

C) Inscripción como demandante de empleo

Aunque como regla general los convenios suelen advertir de la necesidad de que el trabajador a contratar esté inscrito en la correspondiente oficina de empleo[48], la ruptura del monopolio que en este sentido tenía el INEM hasta 1993 ha motivado que algunos convenios contemplen en igualdad de condiciones la contratación directa o al margen de las oficinas del INEM (vgr. Convenio Colectivo para la construcción, BORM 3 junio 1996).

D) Intervención de los representantes legales de los trabajadores

No es excepcional que los Convenios Colectivos contemplen la posibilidad conferida a los representantes legales de los trabajadores en la empresa de controlar el ejercicio empresarial de las facultades en materia de ingreso de trabajadores. Por ejemplo, el art. 15, *in fine*, Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) advierte que «el empresario comunicará al Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección». Similar previsión contienen el art. 11 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) y el art. 6 Convenio Colectivo para la empresa Aquagest. SA (BORM 11 septiembre 1996) («el comité de empresa participará en la elaboración de las bases para las pruebas de acceso y promoción en la empresa»).

Una intervención de los representantes de los trabajadores de signo diverso es la prevista en el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) a cuyo tenor «las partes firmantes de este convenio a través de sus organizaciones se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes al margen de la Ley y del Convenio Colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo» (art. 25.5).

7.1.3. Forma del contrato y copia básica

Las previsiones convencionales sobre la forma que ha de revestir el contrato de trabajo son muy raras tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, circunstancia fácilmente explicable habida cuenta que las formas y solemnidades de

48 Así, art. 15 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) o art. 11 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

los contratos es materia de regulación estatal[49]. Otra cosa es que, sin perjuicio de lo anterior, los convenios puedan exigir determinados requisitos formales de carácter complementario para facilitar la prueba de la conclusión y naturaleza del contrato o que se limiten a recordar las exigencia de forma escrita que respecto de los contratos temporales establecen fundamentalmente los arts. 8, 11, 12 y 15 Estatuto de los Trabajadores y los RRDD. 2546/1994, de 29 diciembre y 2317/1993, de 29 diciembre.

Ejemplo de lo que se dice es el Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996) cuyo art. 8 advierte que «los contratos se formalizarán por escrito», lo que sólo puede entenderse como exigencia de que consten por escrito incluso los contratos que el Estatuto de los trabajadores no sujeta a tal exigencia formal, típicamente el contrato de trabajo indefinido. Por su parte el art. 5 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de Agrios (BORM 20 febrero 1996) avisa tanto de la necesidad de que revistan forma escrita los contratos de trabajo eventual e indefinido a tiempo parcial, como de la obligación de hacerlo en triplicado ejemplar y de visarlo en el Oficina de Empleo. También los Convenios Colectivos para Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995) (art. 20) y para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996 (art. 18) avisan que los contratos se harán siempre por escrito y por cuadruplicado, correspondiendo un ejemplar a la empresa, otro al trabajador, otro al organismo oficial correspondiente y el último (que expresamente denominan «copia básica») a los representantes legales de los trabajadores. Igualmente, previenen ambos convenios que «la empresa facilitará, siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización disponiendo del mismo durante un plazo de 24 horas para su estudio».

Respecto de la **copia básica del contrato**, fuera de estas referencias cuya efectividad podría incluso cuestionarse[50], lo que han venido haciendo los distintos con-

49 Incluso en ocasiones el intento del convenio de regular esta materia resulta perturbador. Es el caso del art. 8 del Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996) que rubricado «Forma del contrato», se limita a disponer que «El contrato deberá formalizarse por escrito adecuándose a lo previsto en la Ley 1/95 del Estatuto de los Trabajadores» (sic).

50 Sobre todo porque parece que se ordena la entrega del cuarto ejemplar directamente a los representantes legales de los trabajadores, lo que llevará a conocimiento de éstos tanto el DNI, domicilio y estado civil del trabajador, como, en su caso, otros datos cuyo público conocimiento afecte a su intimidad personal (Cfr. Art. 8.3-a Estatuto de los Trabajadores). En este sentido, tal vez sea oportuno recordar que en opinión de la Sala de lo Social del TSJ Región de Murcia, una interpretación literal y teológica del original art. 1º Ley 2/1991 (hoy art. 8.3-a ET) no permite que, para dar cumplimiento al derecho de información que regula dicha norma, se utilicen modelos o formularios en los que se limiten considerablemente los datos comunicados, sino que la copia básica debe ser una reproducción de los contratos, con excepción de las menciones indicadas en la propia norma (STSJ Murcia 22 junio 1992). Y que siendo así, «razones de economía y practicidad evidencian que la reproducción mecánica o fotocopia del original constituye el medio más económico y rápido para instrumentar tal comunicación», bien que tachando las menciones cuya difusión atenten contra la intimidad del trabajador (STSJ Murcia 10 septiembre 1992).

venios colectivos ha sido sencillamente recordar la necesidad de su entrega en los términos prefijados en la legislación estatal, en algunos casos incluso con olvido de que la Ley 2/1991, de 7 de enero, que estableció esta obligación fue derogada por virtud de la Disposición Derogatoria Única del RD Leg. 1/1995, de 24 marzo, por el que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Estatuto cuyo art. 8.3 es ahora la norma de referencia en esta materia[51].

7.1.4. Período de prueba

Fundamentalmente, tres cuestiones han centrado la atención de los negociadores colectivos respecto del período de prueba. A saber: A) su previsión, B) duración y C) posible interrupción por Incapacidad Temporal.

A) Previsión convencional sobre el período de prueba

En cuanto a lo primero, se constata que con relativa frecuencia los convenios colectivos suelen avisar de la necesidad de convenir en cada caso el correspondiente período de prueba incluyendo a tal fin una cláusula cuyo tenor es más o menos el siguiente: «el ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba». En algún caso, se matiza expresamente que se trata sólo del ingreso de los trabajadores *fijos*[52]; en otros, la regla se repite dentro del apartado que el convenio dedica a la contratación temporal. Al respecto, debe advertirse ya que lo que con este tipo de previsiones se logra es sujetar al empresario a la obligación convencional de pactar siempre un período de período de prueba, obligación cuyo incumplimiento tendrá evidentes repercusiones de índole colectiva, pero en absoluto de carácter individual. Dicho de otra manera, como quiera que el art. 14 Estatuto de los Trabajadores expresamente habla de la concertación «por escrito (de) un período de prueba», el mismo deberá realizarse en todo caso y para cada contrato, so pena de tenerlo por no puesto[53], sin que, como advierte STSJ Canarias (Las Palmas) de 16 enero 1996, pueda imponerse por convenio colectivo sin necesidad de su pacto expreso. Para esta resolución, en definitiva, es «inaplicable, por contrario a la Ley, el pacto de prueba global expresado en el Convenio Colectivo de la Empresa, cuando no se reproduzca en los contratos individuales».

---

51 Cfr. art. 34 Convenio Colectivo para limpieza pública, recogidas de basuras, riego y alcantarillado (BORM 16 agosto 1995), art. 40 Convenio Colectivo para limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995), art. 5 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de Agrios (BORM 20 febrero 1996), art. 60 bis Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Disposición final 2ª Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

52 Art. 16 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

53 Así STSJ Murcia de 19 mayo 1994.

En este sentido, la precisión que, por ejemplo, hace el convenio colectivo para Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995) merece favorable acogida, pues conforme a su art. 19 la regulación que en el mismo se incluye sobre período de prueba será de aplicación «siempre que hayan formalizado los correspondientes contratos de trabajo, donde se haga constar los (...) períodos de prueba».

B) Duración

Respecto de la segunda cuestión, es sabido que tras la reforma de 1994, los límites temporales del período de prueba trazados en el art. 14.1 Estatuto de los Trabajadores son disponibles por los negociadores colectivos de tal modo que, sólo para el caso de que el convenio de referencia omita la duración de prueba ésta «no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores»; aunque tratándose de empresas de menos de 25 trabajadores, «el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados»[54]. Pues bien, los convenios regionales han hecho uso sólo relativamente frecuente de esta posibilidad reguladora, siendo los de empresa los que en mayor medida se han ocupado del tema.

En ocasiones, la regulación convencional posterior a la reforma estatutaria lo que hace es, justamente, revalidar la solución del viejo art. 14 Estatuto de los Trabajadores. Es el caso de los Convenios Colectivos para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), para empresas consignatarias de buques y agencias de aduanas (BORM 20 marzo 1995) o para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) que copian literalmente aquel precepto en todos sus apartados o, con alguna variante, el Convenio Colectivo para industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996)[55]. Otras veces, la acción de los agentes sociales ha consistido simplemente en copiar la moderna solución supletoria del art. 14 ET[56]. Y

54 Sobre el carácter también supletorio de los dispuesto en Convenio Colectivo de esta última regla para empresas de menos de 25 trabajadores, A. MONTOYA MELGAR, J.M. GALIANA MORENO, A.V. SEMPERE NAVARRO, B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*, Editorial Aranzadi, Pamplona 1995, p. 74.

55 A tenor de su art. 12, los períodos de prueba serán de 15 días para el personal no cualificado, dos meses (no tres como en el viejo art. 14.1 ET) para oficiales, técnico y administrativos y seis meses para técnicos de grado medio o superior.

56 Así, art. 16 Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996); art. 27 Convenio Colectiva para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996). Ejemplo de desidia normativa es el que suministra el art. 9 Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996) que rubricado «Período de prueba» simplemente dispone, textualmente: «Lo previsto en la Ley 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores» «Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose a todos efectos dicho período». De mejor redacción, pero análogos efectos normativos es el art. 24 Convenio Colectivo para Dora Carreño SA (BORM 22 abril 1996). A veces, sin embargo, el exceso de celo normativo juega extrañas pasadas. Es el caso del

otras, en fin, los negociadores han sido más originales. Así, aparte las que cabe calificar como alteraciones simples de los márgenes de duración estatutarios[57], merecen mencionarse, entre otros, el Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures Europe, SCA (BORM 17 febrero 1996) cuyo art. 8 simplemente dispone que «se fija un período de prueba para todas las categorías de tres meses de duración» y los Convenios Colectivos para los sectores de Comercio de alimentación, supermercados y autoservicio (BORM 20 julio 1996) cuyo art. 27, redactado de conformidad con el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, distingue en materia de período de prueba entre empresas de hasta 50 trabajadores (grupo III: 6 meses; grupo II: 3 meses; grupo I: 1 mes) y empresas de más de 50 trabajadores (grupos IV y V: 6 meses, grupos III y II: 3 meses; grupo I: 1 mes); industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), que distingue hasta cinco grupos, a saber: técnico titulado (6 meses), técnico no titulado (3 meses), administrativos (2 meses), especialistas (1 mes), trabajadores no cualificados (15 días) (art. 16) o Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995) que en su art. 19 distingue según se trate de personal técnico sanitario (3 meses), personal auxiliar y administrativo (45 días) y resto de personal (15 días)[58].

C) Interrupción por Incapacidad Temporal del trabajador

En muy pocas ocasiones, los Convenios Colectivos se han llegado a plantear qué ocurre cuando el trabajador en período de prueba es declarado afecto de una Incapacidad Temporal. Se trata desde luego de una omisión que sólo cabe interpretar a la luz de lo dispuesto en el art. 14.3 Estatuto de los Trabajadores, esto es, que «las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes».

Además, los Convenios que excepcionalmente tratan esta cuestión, se limitan por lo general a reiterar la solución legal. Así, art. 16 Convenio Colectivo para industrias del calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), art. 10 Convenio Colectivo para la empresa Culmarex SA (BORM 28 mayo 1996).

---

art. 10 Convenio Colectivo para la empresa Culmarex SA (BORM 28 mayo 1996) que rubricado «Período de pruebas» (sic) advierte que en dicha materia «se estará a lo que marque la legislación vigente, es decir, 6 meses para los titulados superiores, tres para el personal cualificado y 15 días para el resto del personal»; sólo que desde la entrada en vigor de la Ley 11/1994 de 19 de mayo (esto es, dos años de la publicación en el BORM del convenio de mérito) ya no eran esos los períodos marcados por la legislación vigente.

57 Por ejemplo, Convenio Colectivo para oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1996) fija el período de prueba en cuatro meses para técnicos y titulados y en dos meses para el resto de trabajadores (art. 25).

58 Muy parecido Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996), art. 17.

Sensu contrario, no interrumpen el transcurso del período de prueba otras causas suspensivas del contrato de trabajo contempladas en el art. 45 Estatuto de los Trabajadores distintas de las citadas en su art. 14.3[59]. En este sentido, verdadero interés reviste el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicio (BORM 20 julio 1996) pues su art. 27 *in fine* matiza que los períodos de prueba que contempla se computarán «por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo».

7.2. Organización del trabajo, clasificación profesional y movilidad de los trabajadores

7.2.1. Introducción

Como es sabido, una de las principales directrices orientadoras de la reforma de la legislación laboral acometida por la Ley 11/1994, de 19 mayo, y cuyo fruto incorpora actualmente el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD-Leg. 1/1995, de 24 marzo, es la facilitación de una gestión ágil y flexible de los recursos humanos dentro de la empresa. Con toda claridad lo manifiesta la Exposición de Motivos Ley 11/1994, cuando advierte que «es quizás en el desarrollo de las relaciones laborales donde la necesidad de flexibilidad se hace más patente, posibilitando una mayor adaptabilidad de los elementos definidores de la relación laboral en cuanto al contenido, el lugar, o el tiempo de la misma, así como las restantes condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes de los mercados y los procesos productivos».

A tal fin, el marco normativo hoy vigente se asienta sobre tres grandes principios: a) reducción del intervencionismo administrativo en las relaciones laborales, b) la supresión de las regulaciones legales uniformes y c) la creación de mecanismos de diversificación, que convergen necesariamente hacia el otro gran vector de la reforma: la potenciación de la autonomía colectiva.

Lo que se dice es bastante para ponderar en su justa medida el papel protagonista que tras la reforma del mercado de trabajo de 1994 están llamados a cumplir los convenios colectivos en orden al favorecimiento de la tan demandada flexibilidad interna en la gestión de los recursos humanos en la empresa.

---

59 Según art. 11 *in fine* Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) «la situación de ILT, en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el período de prueba». La dicción de este apartado es tremendamente confusa. No porque en rigor ya no puede hablarse de ILT que en la actualidad se denomina Incapacidad Temporal, sino porque mientras que la vieja ILT incluía la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la actual incapacidad temporal no la contempla, pues aquélla se configura como causa autónoma de suspensión del contrato.

En efecto, dejando ahora de lado lo relativo a jornada de trabajo o régimen salarial, deben ahora destacarse las importantes novedades en materia de clasificación profesional y organización del trabajo que el Estatuto de los Trabajadores reformado incorpora.

— En cuanto a lo primero, porque el nuevo art. 22 Estatuto de los Trabajadores, bajo la rúbrica «*Sistema de clasificación profesional*», ha venido a sentar las bases para la implantación a través de la negociación colectiva de un nuevo sistema de estructuras profesionales que supere el tradicional y rígido sistema de las categorías profesionales. En primer lugar, al encomendar directamente a «la negociación colectiva o, en su defecto, (al) acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, (el establecimiento del) sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales» (art. 22.1 ET). En segundo lugar al hacer del grupo el referente principal en esta materia en la medida en que agrupa «unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales» (art. 22.2 ET). En tercer lugar al omitir deliberadamente una definición de categoría profesional, para advertir en cambio sobre la equivalencia entre categorías profesionales (art. 22.3 ET). Y en cuarto lugar y último lugar, al prever la posibilidad de acuerdos entre empresa y trabajador sobre polivalencia funcional, en cuyo caso la clasificación del trabajador se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes (art. 22.5 ET).

De todos modos, el auténtico alcance de estas previsiones sólo se logra cuando se repara en dos distintas razones. En primer lugar que, de acuerdo con la Disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, «las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, *hasta el 31 de diciembre de 1994*»[60] y aunque dicho plazo fue prorrogado para sesenta y una Ordenanzas completas y 9 Ordenanzas de manera parcial hasta 31 de diciembre de 1995 por virtud de la Orden de 28 diciembre de 1995 (BOE 29 diciembre), transcurrido este plazo habrá que concluir que las mismas carecen ya de vinculación directa[61]. Otra cosa es, como se verá, que su contenido haya sido asumido por los propios agentes sociales como parte de los distintos convenios.

La segunda de la razones apuntadas también se halla en el propio Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su art. 39.1 que en materia de movilidad funcional advierte que esta «no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional», afirmación de la que el propio precepto colige que «a

60 Adviértase que la redacción de esta Disposición procede de la Ley 11/1994, de 19 mayo.

61 Cfr., no obstante, el Acuerdo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 15 enero 1996.

falta de definición de grupos profesionales (esto es: ante la pasividad reguladora de los negociadores colectivos), la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes»; es decir, entre aquellas caracterizadas porque «la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de (una de ellas permite) desarrollar las prestaciones laborales básicas de (las restantes), previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación» (art. 22.3 ET).

En definitiva, además de promover fórmulas basadas en la polivalencia funcional, el vigente Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la definición del sistema de clasificación profesional, por medio de categorías o grupos profesionales, suprimiendo la invocación residual a las normas reglamentarias laborales (Ordenanzas y Reglamentaciones del Trabajo) que efectuaba el viejo art. 16. 4 del Estatuto de los Trabajadores; aunque haciendo del *grupo profesional* el paradigma de los sistemas de clasificación en detrimento de las categorías profesionales.

— Por lo que hace a la *organización del trabajo*, contrasta en el nuevo Estatuto de los Trabajadores la conservación del texto original de su artículo 20, rubricado precisamente como *Dirección y control de la actividad laboral*, con las profundísimas innovaciones que los art. 39, 40 y 41 del mismo cuerpo posibilitan, en relación con el citado art. 22 y lo colectivamente estipulado respecto del conocido como *ius variandi* empresarial.

Así, tras la reforma se ensanchan notablemente las facultades empresariales en materia de *movilidad funcional,* posibilitándose, como se acaba de advertir, la movilidad entre categorías profesionales equivalentes, para aquellos supuestos en que el convenio no haya establecido un sistema de clasificación profesional compartimentado por grupos (art. 39 de Estatuto de los Trabajadores). Incluso un nuevo apartado 2º de este art. 39 autoriza la decisión empresarial sobre movilidad funcional más allá del límite impuesto por los grupos profesionales o las categorías equivalentes en caso de probada existencia de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Además, sin menoscabo de las garantías necesarias de los derechos de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias de la dirección de la empresa (mediante un adecuado control de la justificación de la medida, una participación más intensa de los representantes de los trabajadores o el reconocimiento en ocasiones del derecho de los trabajadores perjudicados a rescindir su contrato de trabajo), el ámbito en que el empresario puede ejercer sus típicos poderes directivos y organizativos se ha visto notablemente ensanchado con la desaparición del trámite de autorización administrativa en los casos de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 Estatuto de los Trabajadores). En efecto, actualmente, las órdenes cursadas por la empresa en estas materias sólo quedan sujetas a una previa intervención consultiva de los representantes de trabajo en ciertos supuestos y al control judicial posterior a la adopción de la decisión. De este modo, se

incrementan notablemente los poderes empresariales sobre modificación de condiciones de trabajo.

Obviamente, este novedoso entendimiento legal de los poderes del empresario en la relación de trabajo presupone la definición de un marco normativo consensuado entre empresarios y trabajadores por medio de los convenios colectivos[62].

En unos casos, porque la norma legal descansa directa e incondicionadamente en lo pactado colectivamente (arts. 22 y 39 ET), y, en otros, porque una garantía importante en orden al adecuado mantenimiento de los derechos de los trabajadores ante las decisiones patronales de movilidad geográfica (art. 40 ET) o modificación sustancial de las condiciones de trabajo es, sin duda, su contemplación en convenio colectivo.

En este sentido, conviene notar como, por ejemplo, el propio TSJ de la Región de Murcia ha admitido la posibilidad de que mediante Convenio Colectivo se delimite a efectos de lo dispuesto en el art. 40.1 Estatuto de los trabajadores, la extensión geográfica en la que una empresa tiene la consideración de empresa «con centros de trabajo móviles o itinerantes»[63].

De acuerdo con este panorama normativo, a continuación se trata de evaluar la receptividad de los convenios colectivos regionales en estas materias.

7.2.2. Clasificación profesional

Con carácter general parece posible establecer algunas conclusiones en relación a la receptividad y grado de desarrollo normativo que el problema de la clasificación profesional de los trabajadores tiene en los convenios colectivos concluidos en la Región de Murcia. A saber:

1ª) Se trata de una materia normalmente abordada en los convenios de empresa, pero de la que, en cambio, raramente se ocupan los convenios de sector.

En efecto, si se mira sólo a lo acontecido en la negociación colectiva regional de 1996 se observa que mientras que más de la mitad de convenios de empresa incluyen previsiones más o menos extensas o enjundiosas al respecto, no llegan a la decena los convenios de sector que se ocupan de estas cuestiones. No obstante, hay que reconocer que sólo con ello se está mejorando ya la estadística de años anteriores. No en vano, respecto de lo acontecido durante 1994 advertía la Memoria del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia correspondiente a dicho

62 Este papel protagonista de la negociación colectiva en estas materias se advierte en la Memoria del Consejo Económico y Social de 1994, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, 1995, p. 190 y pp. 196 y ss.

63 SSTSJ Región de Murcia de 9 marzo 1994 y 24 febrero 1995.

ejercicio, que «el análisis de los convenios concluidos en la Región permite concluir que en la abrumadora mayoría de los casos no se ha procedido a reformar la estructura profesional heredada de las viejas Ordenanzas y Reglamentaciones, mediante la sustitución del estereotipado y rígido sistema de categorías por nuevos y flexibles grupos profesionales que facilitarían una utilización más amplia y racional de la fuerza de trabajo en las empresas, estimulando la movilidad y polivalencia funcional en los centros productivos, y ello con las garantías que fueran precisas en materia de formación e idoneidad previas»[64].

2ª) Esta actitud renuente a la negociación colectiva del sistema de clasificación profesional es común a la negociación realizada en el resto de Comunidades Autónomas y en los Convenios Colectivos nacionales tal y como lo advierte en su Memoria de 1995 el Consejo Económico y Social al denunciar la «escasa renovación de las estructuras profesionales en los últimos años»[65].

3ª) La explicación a tal fenómeno hay que buscarla, sin duda, en el rechazo de los agentes sociales a la sustitución del viejo sistema de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo por el moderno de los grupos profesionales que postula el Estatuto de los Trabajadores reformado. Prueba de ello es que, básicamente, lo que los convenios colectivos que tratan esta materia vienen haciendo es incorporar a su articulado con algunos retoques menores (vgr. reducción de categorías) la clasificación profesional de la correspondiente Ordenanza[66].

4ª) El algunos casos, incluso, el Convenio remite directamente a la Ordenanza, de modo que la virtualidad de sus soluciones deriva directamente del Convenio con

64 *Memoria* cit. pp. 323 y 324.

65 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 1995*, 1ª ed., Madrid, 1996, pp. 261.

66 Vid. Por ejemplo, Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) que tras definir cuatro grupos (personal técnico titulado, personal mercantil técnico no titulado, personal administrativo y personal de servicios y actividades auxiliares), incluye la desagregación por categorías de cada uno de ellos. En la misma tónica están Convenio Colectivo para Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995), Convenio Colectivo para la empresa «Hijos de Jesús Castellar, SA» (BORM 14 marzo 1996); Convenio Colectivo para la empresa «Pedro Pérez Pérez» (BORM 7 marzo 1996), Convenio Colectivo para la empresa «Alejandro Lozano, SL» (BORM 1 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa «González Gómez y Cía, SL» (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para Naftran SA (BORM 24 julio 1996), Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas (BORM 12 abril 1996), cuyo art. 12 advierte, por cierto, que «las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades de que se integran o puedan integrarse en la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo». Curiosamente, Convenio Colectivo para la Empresa Carbónica Murciana, SA (BORM 28 septiembre 1996) agrupa las distintas categorías en cinco denominadas «secciones», que no grupos.

independencia de la vigencia autónoma o no de la Ordenanza de que se trate. Así, art. 22 Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos para los años 1995-1996-1997 (BORM 17 febrero 1996) que genéricamente declara la inclusión en el texto del convenio de los artículos de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos que no se oponga a lo en él dispuesto y entre ellos, obviamente, el sistema de clasificación profesional[67]. En este sentido, todavía más claro es el art. 30 Convenio Colectivo para panaderías (BORM 16 febrero 1996) a cuyo tenor «como consecuencia de la prevista derogación en fecha 31 de diciembre de 1995 de la RNT para la Industria Panadera (Orden 12 julio 1946), las representaciones intervinientes acuerdan que lo previsto en dicha Reglamentación sobre Clasificación Profesional (artículos 6 al 14), así como sobre el régimen disciplinario (arts. 43 al 49), forme parte del presente Convenio Colectivo como derecho propio y parte integrante del mismo».

Ocasionalmente, estas soluciones (o la muy parecida consistente en la remisión al Convenio anterior) se acompañan del compromiso de las partes para «efectuar los estudios pertinentes para establecer el nomenclátor de categorías profesionales o grupos profesionales»[68].

5ª) En este sentido, debe destacarse como, especialmente entre los convenios de sector, la ausencia de cualquier alusión directa o indirecta a la clasificación profesional en el articulado se acompaña con la inclusión de un tabla salarial distribuida en grupos y categorías o simplemente en categorías[69]. No obstante, en algún caso excepcional tal distribución se hace según niveles[70].

6ª) No obstante lo que se dice, la negociación colectiva regional conoce algunos casos en los que la norma sectorial ha sabido integrar rápidamente las nuevas

---

67 Similar solución, entre otros, en Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), art. 36 y Anexo 2 Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996); Art. 4 Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996).

68 Art. 12 Convenio Colectivo para Industrias de calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

69 Convenios Colectivos para Oficinas y Despachos para los años 1995-1996-1997 (BORM 17 febrero 1996); manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996); Construcción (BORM 3 junio 1996); Preparadores de especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996); Transportes de Mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996); Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996); Industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996); Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996); Cosecheros y productores de tomate y otros productos agrícolas (BORM 22 junio 1995); Comercio en general (BORM 19 diciembre 1995); Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995); Agropecuarios (BORM 5 junio 1995); Aserradoras y fábricas de envases de madera (BORM 7 junio 1995); Convenio Colectivo para empresas explotadoras de Campos de Golf y servicios anexos (BORM 25 octubre 1995); Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures Europe, SCA (BORM 17 febrero 1996).

70 Convenio Colectivo para Derivados del cemento, cales y yesos (BORM 27 junio 1995).

pautas que en materia de clasificación incorpora el Estatuto de los Trabajadores reformado. Es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) cuyo art. 13 parte de la inequívoca declaración de que «los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales». Además, el propio convenio avisa de que se introduce una «nueva estructura profesional» (art. 13.2) en la que los grupos aparecen definidos a partir de unas «divisiones orgánicas» (Producción, mantenimiento u oficina técnica; recursos humanos, administración, información y organización, I+D calidad del producto; Comercial y Servicios Generales) (art. 14). Por otra parte, se enuncian como «factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional» los de autonomía, mando, responsabilidades, conocimientos, iniciativa, complejidad y dimensión de la empresa (art. 14).

En esta misma línea cabe citar el Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996) que dedica sus arts. 21 a 26 a distintos aspectos relacionados con la Clasificación Profesional entre los que destaca la advertencia de que los trabajadores afectados por dicha norma «serán clasificados en Grupos Profesionales» y la determinación de los factores que influyen en la definición de los grupos profesionales, esto es: autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos y complejidad (art. 22). Igualmente el Convenio Colectivo de Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) intenta adecuar sus contenidos a las posibilidades que ofrece el nuevo art. 22 Estatuto de los Trabajadores. No en vano, como éste, su art. 12 comienza avisando que «el personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en grupos, escalas y niveles salariales» a cuyo efecto distingue hasta 9 de estos grupos, tres niveles y cinco escalas (Cfr. Anexo I). No obstante, en último término la novedad no parece trasladar sus efectos fuera del régimen retributivo; sobre todo porque sus arts. 13 y 14 vuelven a situar sobre el fiel de la categoría profesional el régimen jurídico de la realización de funciones superiores o inferiores a las pactadas.

En fin, también reseñable en la dirección apuntada es el Convenio Colectivo para la Administración Pública Regional (BORM 2 abril 1996) (arts. 14 y ss.). Por su parte, el Convenio Colectivo para Captación, elevación, conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), advierte que «a efectos de clasificación profesional se seguirán las categorías que establece la vigente (sic) Ordenanza laboral o Acuerdo Marco futuro» (art. 14).

Entre los convenio de empresa, cabe destacar el Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996) por su aparente pretensión de complitud e intención de instrumentar el sistema de clasificación profesional sobre los grupos. A tal efecto dedica a esta materia hasta seis de sus 65 artículos, siendo uno de ellos, concretamente el art. 11, el más extenso del convenio. No obstante, como quiera que éste realiza la «Definición de las funciones» correspondientes a cada categoría profesional de los distintos grupos, tal vez pudiesen suprimirse los

art. 7 a 11 que simplemente enumeran las categorías incluidas en los cinco grupos establecidos en el art. 6 (Técnico, Administrativo, Comercial, Obrero y Subalterno). Además, en la medida en que el mismo art. 6 dispone que «todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional y sin perjuicio de lo previsto en los arts. 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores», el propio convenio cierra las puertas a cualquier novedad en la materia[71].

A su vez, el Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996) realiza la sustitución del sistema de categorías por el de grupos de una manera más original. En efecto, de acuerdo con su art. 12 rubricado «Clasificación del personal», éste «estará integrado en alguno de los grupos siguientes» cuya definición incorpora el texto: Técnico, capataz, oficial primero, oficial segundo, oficial tercero y vigilante (sic). Muy posiblemente, sin embargo, se trate sólo de un espejismo y los negociadores colectivos utilizasen la voz «grupo» no en su sentido técnico laboral, sino en su acepción coloquial común. Así parece deducirse del inciso final del artículo comentado cuando advierte de la posibilidad de que «no obstante todo lo anterior (...) cierto personal tenga dobles funciones (de modo que), en esos casos, siempre se tomará la *categoría* más alta de sus funciones».

En parecida dirección, cabe notar la sorpresa que causa el Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques y agencias de aduanas, pues habla de «categorías» cuando en realidad define «grupos» (art. 9.I) y cobija bajo la rúbrica «Funciones» la enunciación de las comprendidas dentro de cada grupo, con su correspondiente descripción.

7ª) En materia de **polivalencia funcional** cabe notar cómo ésta comienza tímidamente a encontrar hueco entre el articulado de los Convenios regionales. Así por ejemplo, el art. 17.3 Convenio Colectivo para Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995) dispone que «cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma».

Igualmente, el art. 12.1 Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos SA (BORM 28 mayo 1996) ya avisa de que «el personal que habitualmente realice trabajos de diferentes categorías, será clasificado con arreglo a la categoría superior de las que realiza», mientras que el art. 8 Convenio Colectivo para la empresas de captación, elevación, conducción, etc., de Aguas (BORM 6 agosto 1996) considera que «en el caso de que fuesen desempeñadas por un trabajador tareas correspondientes a varios oficios o categorías profesionales, éste deberá ostentar aquella que

71 Prueba inequívoca de ello es que la remisión a los art. 23 y 39 ET se viene arrastrando de convenios anteriores a la reforma Estatutaria —así el pactado para los años 1994-1995— sin tener en cuenta que el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores vigente desde marzo de 1995 ya no se ocupa de la clasificación profesional, sino que lo hace de la «Promoción y Formación Profesional en el Trabajo».

resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que deba dejar de realizar las de carácter inferior».

Más especial y de más difícil catalogación resulta la previsión contenida en el art. 17.2 Convenio Colectivo para Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995). En efecto, a su tenor, «los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente enunciativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del cometido propio de su competencia profesional».

8ª) Por último, nótese que sigue siendo frecuente que los Convenios incluyan la conocida cláusula de estilo que avisa de que las categorías profesionales consignadas en el Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere[72].

7.2.3. Organización del trabajo

Fuera de las fórmulas generales, más retóricas que otra cosa, con que unos pocos convenios colectivos suelen recordar la posición de preeminencia que el empresario tiene en la relación laboral sobre los trabajadores a su servicios[73], muy poca atención dedican los convenios colectivos a un aspecto de tanta transcendencia actual y futura como la organización del trabajo en la empresa, sobre todo en la empresa que quiere ser «competitiva». En este sentido, no tiene fácil explicación que mientras que desde el Estado se instrumenta toda una reforma de la legislación laboral que tiene como uno de sus puntos fuertes la necesidad de flexibilizar la gestión interna de los recursos humanos en la empresa, los propios interlocutores so-

72 Así, por ejemplo, Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996). Similar, art. 17.1 Convenio Colectivo para Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995).

73 Art. 15 Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño (BORM 22 abril 1996), art. 6 Convenio Colectivo para la empresa Naftrán SA (BORM 24 julio 1996). Muy elocuente es, en este sentido, el art. 4 Convenio Colectivo para la empresa Forespán SA (BORM 15 julio 1996), pues el mismo únicamente avisa de que en materia de Organización del trabajo «se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente». Por su parte, el art. 6 Convenio Colectivo de la empresa Snack Ventures Europe SAC advierte solamente que «la organización del trabajo es facultad exclusiva de la órganos directivos de la empresa», aunque el art. 7 sí descubre una clara intención reguladora aunque sólo respecto de la especial materia que preocupa a las partes: la facultad empresarial de reorganizar rutas de ventas. En algún caso incluso bajo la genérica rúbrica «Organización del trabajo» se regula tan sólo un aspecto muy particular de la misma que, sin duda, ocupa la atención preferente de los negociadores. Por ejemplo, el art. 39 Convenio Colectivo para empresas de limpieza pública, recogida de basuras, riego y alcantarillo (BORM 16 agosto 1995) trata simplemente del reconocimiento y régimen de ejercicio de la facultad empresarial de efectuar cambios de turno. Muy parecido es el art. 35 del Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

ciales sobrepasen sólo en contadas ocasiones la mera glosa del art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, entre las excepciones a esta tónica general sobresale también aquí el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 6 agosto 1996). En efecto, su Capítulo II junto con el recordatorio de los viejos principios (fundamentalmente la afirmación de la titularidad empresarial del poder de dirección que hace en su art. 5) marca las pautas a tener en cuenta por las empresas del sector en las grandes cuestiones que la organización del trabajo plantea modernamente: requisitos para la implantación de sistemas de análisis de control de rendimientos e intervención de los representantes legales de los trabajadores (art. 6), listado de las facultades que se entiende comprendidas dentro del poder de dirección (art. 7), criterios sobre evaluación de rendimientos por parte de la empresa (art. 8), posibles sanciones a imponer a los trabajadores por falta de rendimiento (art. 9), procedimiento a seguir para la implantación, modificación o sustitución de sistemas de organización científica del trabajo (art. 11), nombramiento, composición y facultades de una Comisión Paritaria que conozca de la implantación, modificación o sustitución de sistemas de organización científica del trabajo (art. 12)[74].

También de obligada reseña es en este sentido el Convenio Colectivo para la empresas de captación, elevación, conducción, etc., de Aguas (BORM 6 agosto 1996), cuyo capítulo III trata de cuestiones tales como titularidad del poder de dirección y régimen de su posible delegación (Cfr. arts. 6.1. y 11), adaptación de los sistemas de producción a las innovaciones tecnológicas, capacitación de los trabajadores, facultades de dirección e *ius variandi* o determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo. (Muy similar art. 7 Convenio Colectivo de Radio Murcia SA (BORM 16 enero 1996).

Caracterizados por una plausible intención educativa superpuesta a la natural disposición normativa, deben citarse el Convenio Colectivo para Industrias del Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) cuyo Capítulo II señala a la Dirección de la empresa como responsable de la organización práctica del trabajo (art. 6), informa con detalle sobre los distintos aspectos a los que se extiende esta facultad organizadora (art. 7) y fija el procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo (art. 8) y el Convenio Colectivo para Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995) que realiza un completo recordatorio de las grandes cuestiones que la organización del trabajo en la empresa comporta: competencia, establecimiento de sistemas de organización científica del trabajo, valoración de puestos de trabajo, clase y extensión de la obligación laboral del trabajador, deber de obediencia y sus excepciones, derecho de los trabajadores de realizar reclamaciones ante la dirección de la empresa, deber de colaboración y sigilo profesional. Con menor vocación paidética, pero

74 La conveniencia de elaborar una tabla de rendimientos y designar una Comisión Paritaria al efecto también aparece prevista en el art. 10 Convenio Colectivo para Aserradoras y fábricas de envases de madera (BORM 7 junio 1995).

similar celo normativo, el art. 13 del Convenio Colectivo para Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) aborda cuestiones tales como titularidad empresarial del poder directivo, intervención de su ejercicio por los representantes legales de los trabajadores en los casos de cambio de puesto definitivo y obligación empresarial de proporcionar formación al trabajador sujeto pasivo de una orden de movilidad funcional[75].

En todo caso, conviene advertir que con independencia de la mayor o menor dedicación de los convenios colectivos a la inclusión en su texto de las definiciones, principios, objetivos y principales procedimientos en materia de organización profesional, finalmente un buen número de ellos sí que intentan disciplinar el régimen jurídico de las principales manifestaciones del ejercicio empresarial de la potestad organizadora, como se analiza en el siguiente apartado.

Por último, debe señalarse también cómo algunos convenios incluyen, *sub especie* de normas sobre organización del trabajo, distintas previsiones en materia de ***productividad***. Destacado ejemplo de ello es el extenso art. 10 Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996). Conforme al mismo:

> «Art. 10. Productividad.- Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.
>
> Los objetivos a alcanzar son:
>
> — Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
>
> — Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
>
> — Maximizar el empleo.
>
> — Mejorar las condiciones de trabajo.
>
> Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:
>
> — La política de inversiones.
>
> — La racionalización de la organización productiva.
>
> — La mejora tecnológica.
>
> — La programación empresarial de la producción y la productividad.
>
> — El clima y la situación de las relaciones laborales.
>
> — Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

75 En parecidos términos Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ceutí (BORM 20 mayo 1996).

— La política salarial y de incentivación material.
— La cualificación y adaptación de la mano de obra.
— El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados.

1. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

2. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

3. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o mejora de excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo o incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

5. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

6. Los planes de mejora de productividad se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente».

7.2.4. Movilidad funcional, traslados y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Como regla general, se constata una cierta despreocupación de la negociación colectiva en materia de movilidad funcional y traslados y un desconocimiento absoluto de los problemas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo[76].

76 Nótese, que para el conjunto del Estado, la Memoria del Consejo Económico y Social correspondiente al año 1995 destacaba que «las modificaciones introducidas por la reforma no han tenido por el momento acogida en la negociación colectiva, manteniéndose las escasas referencias existentes en su regulación prerreforma» (*Memoria...*, cit., p. 266).

A) Trabajos de superior e inferior categoría

Desde luego, la principal preocupación de los convenios en este punto viene representada por la definición y sujeción del poder empresarial para asignar a sus trabajadores «trabajos de superior e inferior categoría».

En este sentido, conviene advertir que hasta la reforma del Estatuto de los Trabajadores la necesidad de encomendar a los trabajadores al servicio de la empresa la realización de trabajos de categoría distinta a la pactada contractualmente encuentra muy severos obstáculos en una concepción rígida de las funciones propias de cada categoría profesional que se alzaba como límite a los poderes directivos empresariales. Y tanto era así que incluso la necesidad de encomendar la realización de funciones superiores o inferiores respecto de aquella categoría contractual era considerada por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 en un artículo específico, el art. 23, fuera por tanto del que sin duda era su marco natural, el art. 39 dedicado a la movilidad funcional.

Ampliadas tras la reforma de 1994 las facultades directivas del empresario, el régimen jurídico al que el empresario ha de sujetar su *ius variandi* respecto de la encomienda de funciones superiores o inferiores a las pactadas constituye simplemente parte del nuevo art. 39 Estatuto de los Trabajadores. A su tenor:

> «1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
>
> 2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
>
> 3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
>
> 4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por

él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo».

Estas novedades no obstante, la negociación colectiva regional se viene mostrando remisa a variar el punto de vista tradicional sobre la materia.

No se trata sólo de que algunos convenios sigan haciendo referencia a un art. 23 del Estatuto de los Trabajadores que actualmente se ocupa de la «Promoción y Formación en el trabajo»[77], sino de que la aportación convencional en esta materia se limita como regla general y en lógico paralelismo con el mayoritario mantenimiento de un sistema de clasificación profesional basado no en el grupo sino en las categorías profesionales, a reiterar con mayor o menor lujo de detalles el viejo régimen legal[78] o, como mucho, a incluir ciertas precisiones al mismo en relación a la designación de trabajador al que debe encomendársele la realización de funciones superiores o inferiores, el reconocimiento de derechos sobre la vacante transitoriamente ocupada en materia[79], la reclamación de cobertura de la vacante[80] o incluso algunas soluciones de dudosa legalidad en materia de efectos económicos[81].

En cambio, no se ha generalizado la alteración convencional de los períodos legales a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes, aunque hay notables

77 Así, Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996).

78 Vgr. Art. 14 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996) se limita a copiar el viejo art. 23 ET (1980). Vid. también art. 13 Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996), art. 15 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

Poniendo de relieve como la descrita es una actitud generalizada en todo el ámbito nacional, Vid. *Memoria Consejo Económico y Social* 1995, cit., p. 264.

79 Por ejemplo, art. 12.1 Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos SA (BORM 28 mayo 1996) reconoce el derecho a la misma a los dos meses de ocuparla.

80 Por ejemplo, art. 13 Convenio Colectivo de Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996).

81 Así, Anexo 2 Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) declara que «cuando se realicen trabajos de superior categoría, se percibirá la retribución que corresponda al trabajo que realicen, *siempre que esta situación tenga una duración superior a una semana*».

ejemplos de lo contrario. Así, el Convenio Colectivo para Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), que fija en 75 días naturales ininterrumpidos el tiempo durante el que al trabajador puede encomendársele la realización de trabajos de categoría superior (salvo situaciones excepcionales como sustitución de trabajadores con contrato en suspenso, en las que la duración será la del tiempo que dure la causa de suspensión), transcurridos los cuales «el trabajador adquirirá automáticamente el derecho a seguirla desempeñando en propiedad» (art. 23)[82]. Tratándose de la realización de trabajos de categoría inferior, la duración máxima de los mismos se establece en 45 días naturales ininterrumpidos u 80 días laborables alternos en el transcurso de un año, con conservación del salario correspondiente a la categoría de origen, salvo que el cambio se haga «por petición del trabajador» (art. 23 *in fine*)[83].

Igualmente modifican los parámetros de duración máxima del período durante el que pueden ejercitarse funciones superiores, entre otros, los Convenios Colectivos para Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia (BORM 9 septiembre 1995)[84], Fábricas Vinícolas y alcoholeras (BORM 16 agosto 1996)[85], Aserradoras y fábricas de envases de madera (BORM 7 junio 1995)[86], Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996)[87].

---

82 Adviértase, sin embargo, que esta previsión coexiste con otra del mismo art. 23 del Convenio de referencia que reproduce la regla estatutaria sobre la límite temporal y sus efectos; es decir, que «el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada». En todo caso, la explicación a esta aparente antinomia no debe buscarse en un precipitado intento de regular el tema tras la reforma del Estatuto de los trabajadores, pues la misma previsión se contiene en convenio anteriores como los de los años 94-95 (BORM 26 julio 1994) y 92-92 (BORM 29 julio 1994), sino más bien en el carácter continuado o discontinuo de la prestación de servicios superiores.

83 Aparentemente, el art. 22 de este Convenio, bajo la rúbrica «Cambios de puesto de trabajo» configura dos regímenes especiales respecto al general definido en su art. 23. Por lo que hace al primero de ellos, su recta inteligencia topa con la determinación clara y precisa de su supuesto de hecho, a saber, el caso de «obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo, por *exceso de plantilla*», los cuales «deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría». La segunda regulación especial es la que se hace para «los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos», los cuales, como regla general, «no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen».

84 A tenor de su art. 21, «si el trabajo de superior categoría es desempeñado por un plazo de tiempo superior a tres meses consecutivos o cuatro meses alternos durante el año natural, dará derecho a la consolidación de la categoría».

85 Art. 16.2, que cifra la duración máxima en dos transcurridos los cuales el trabajadores adquirirá automáticamente la categoría superior «salvo en los casos de sustitución».

86 Art. 8, que sitúa la frontera en tres meses ininterrumpidos, «salvo cuando se desempeñe con motivo de sustitución por interinidad o eventualidad».

87 Art. 7.

En fin, en algún caso, el convenio aborda el problema de la realización de trabajos de categoría superior a partir del concreto problema sectorial o empresarial que habitualmente se plantea y requiere de solución particular. Es el caso Convenio Colectivo para Captación, elevación, conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), cuyo art. 15 está dedicado íntegramente a la regulación del nombramiento de oficiales primera administrativo como subjefes de sección administrativa y que contempla en su art. 10 una extraña fórmula de asignación habitual de trabajos distintos: que la empresa encomiende a un trabajador la realización de puestos de trabajo de análoga o inferior categoría en orden a la plena ocupación de su jornada de trabajo.

Por lo demás, cabe destacar como ejemplo notorio del escaso interés que los negociadores colectivos muestran por estas materias cómo, en algún caso, el régimen jurídico de la asignación de trabajos de superior o inferior categoría es abordado en el capítulo del Convenio dedicado a retribuciones[88]. Y es que, muchas veces, para trabajador y empresario se trata de un mero problema económico (cobrar más/ pagar más), sin llegar a percatarse de que en realidad la facultad empresarial de ordenar la realización de trabajo distintos de los contratados constituye uno de los principales mecanismos de la llamada flexibilización interna.

B) Traslados

Todavía más parca si cabe es la regulación convencional de los traslados. En efecto, sólo unos pocos convenios se ocupan de esta cuestión, aunque bien es cierto que cuando lo hacen son minuciosos y clarificadores. Así, el art. 20 del Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), previa caracterización del traslado como exigencia de cambio de domicilio, distingue cuatro supuestos en que el mismo puede llevarse a cabo. A saber: a) a solicitud del interesado, b) por mutuo acuerdo, c) por necesidad del servicio y d) permutas. De ellos, cabe destacar la regulación favorable al trabajador que se hace del *traslado por necesidades del servicio:* salvo en el caso de técnicos titulados, sólo puede ordenarse a trabajadores con menos de cinco años de antigüedad, por una sola vez y en orden inverso de antigüedad. Además, el trabajador trasladado tiene derecho, junto con la correspondiente compensación de gastos, a ciertas ventajas para la búsqueda de nueva vivienda. En cuanto a las *permutas*, el Convenio comentado autoriza las acordadas entre trabajadores de la misma «categoría, grupo y subgrupo», a reserva de la decisión empresarial última que tendrá en cuenta «las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar»[89].

88 Así Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996), arts. 27 y 28.

89 Regulación similar, contiene, por ejemplo, el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) (art. 16).

No obstante, el afán regulador de este Convenio en la materia de que ahora se trata le lleva a reiterar en su art. 21 una nueva previsión, en este caso respecto del «Traslado del centro de trabajo», o por mejor decir, del traslado de los trabajadores como consecuencia del traslado del centro en que prestan sus servicios a otra localidad. Se trata, por tanto, de un supuesto que encaja perfectamente en el grupo de los traslados por necesidades del servicio que se acaba de glosar. Sin embargo, su regulación especial y aparte viene justificada por la singularidad de sus efectos. Así, específicamente se advierte ahora que el traslado deberá ser comunicado por escrito con antelación de un año y con indicación del lugar dónde se proyecta trasladar el centro de trabajo y posibilidades de vivienda en el mismo. En fin, por lo que hace a las retribuciones, el mismo art. 21 advierte que, sin perjuicio de las indemnizaciones por gastos fijadas en el art. 20, «las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario a la propuesta de traslado», enigmática fórmula que puede querer significar que, en estos casos de traslado de centro de trabajo, los trabajadores trasladados tienen derecho al percibo de sus retribuciones en la cuantía prevista en el convenio colectivo de la localidad de origen al momento de la propuesta del traslado si el convenio colectivo vigente en la localidad de la nueva instalación regulase peores condiciones.

Igualmente, trata de estas cuestiones el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) y lo hace al importantísimo efecto de declarar la actividad de construcción incursa en la excepción del art. 40.1 Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, conviene recordar que la regla general de *inamovilidad geográfica* de los trabajadores viene limitada estatutariamente para aquellos «que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes». Pues bien, sobre esta opción legal, lo que hace el convenio que se comenta es declarar que la facultad de los empresarios del sector de trasladar a sus trabajadores deriva «del carácter móvil del trabajo en las obras, como consecuencia inevitable de la temporalidad de la ejecución de las mismas».

Ello no obstante, la finalidad que esta declaración persigue no se termina de ver. Sobre todo, cuando luego el mismo Convenio se cuida de fijar ciertos derechos en favor de los trabajadores trasladados muy por encima de los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Así, si el traslado es a otro municipio y la distancia del centro de trabajo original es superior a 15 kilómetros, el trabajador tendrá derecho al cobro de dietas si el traslado es de duración no superior a un año, mientras que si es superior a un año e implica cambio de residencia del trabajador afectado, aparte de la compensación de gastos, se le reconoce el derecho a una indemnización cuya cuantía regula el art. 29.3, 2º del Convenio de mérito.

En algún concreto supuesto, la previsión convencional puede resultar de difícil interpretación. Es el caso del Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) cuyo art. 17 se ocupa de disciplinar simplemente las llamadas «Comisiones de servicio», esto es, los desplazamientos de trabajadores, a cuyo

fin reproduce el texto del derogado art. 40.3 Estatuto de los Trabajadores. No se trata, sin embargo de una opción en sí misma criticable. Es posible que los negociadores colectivos hayan querido conservar, justamente, la vieja solución legal al problema de los desplazamientos. Sin embargo, por mor de la técnica utilizada cabe cuestionarse si la sola regulación de este faceta de los traslados implica la exclusión de cualquier otra modalidad (vgr. de duración superior a un año), o si simplemente significa, solución más probable, que estas otras modalidades se ajustarán en su caso a lo dispuesto en el art. 40 Estatuto de los Trabajadores.

7.3. Régimen jurídico de la jornada de trabajo y descansos

Como puede fácilmente constatarse mediante una simple ojeada al producto de la negociación colectiva regional, ésta es preferentemente —e igual que la Estatal y la del resto de Comunidades Autónomas— una negociación de sobre tiempos de trabajo y retribuciones. En efecto, no se trata sólo de que, a salvo las cláusulas obligacionales, ambas sean las únicas materias que reciben tratamiento en el 100% de los Convenios negociados, sino de que, además, dicho tratamiento ocupa por término medio en cada convenio casi el 60% de sus cláusulas, artículos o previsiones.

Por lo que hace al tiempo de trabajo, es decir, al régimen jurídico convencional de la jornada de trabajo y los descansos puede afirmarse con toda rotundidad que son tres las grandes cuestiones sobre las que reparan los distintos convenios colectivos. A saber: delimitación de la jornada ordinaria de trabajo (7.3.1), vacaciones anuales (7.3.2) y licencias retribuidas o interrupciones no periódicas de la prestación laboral (7.3.3). Junto a ellas, también reparan los convenios colectivos analizados en el régimen jurídico de las horas extraordinarias (7.3.4), horas recuperables (7.3.5) y descanso semanal y festivos (7.3.6).

7.3.1. Régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo

A) Introducción

Para un perfecta aprehensión de las distintas soluciones convencionales al problema de la delimitación de la jornada ordinaria de trabajo, parece conveniente comenzar recordando que, a tenor del art. 34. ET reformado, «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo», bien que: 1º) promediada en cómputo anual, su «duración máxima (...) será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo»; 2º) «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año» que deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores; 3º) «entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas»; 4º) «el número de

horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas».

B) Duración semanal de la jornada de trabajo

Con este panorama legal de fondo, la primero que se constata al estudiar los Convenios Colectivos regionales es que, mayoritariamente, los negociadores vienen fijando la **jornada ordinaria de trabajo** para los distintos sectores y empresas en las **40 horas semanales de trabajo efectivo,** sin indicación en ocasiones sobre su distribución diaria[90]; aunque como regla absolutamente generalizada se avisa de su distribución, bien **de lunes a viernes**[91]; bien, en su caso, **de lunes a sábado**[92].

Obviamente, junto con esta jornada generalizada de 40 horas semanales coexisten una diversidad de singulares soluciones convencionales. Por ejemplo, la jornada de 37 horas y media se contempla como regla general en los convenios colectivos celebrados por Administraciones públicas[93]. Por su parte, el Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) establece una jornada semanal

90 Vgr. Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras congeladas (BORM 13 abril 1996).

91 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996); Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996); Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) [adviértase, en todo caso, la importante función supletoria de este Convenio que respecto del régimen de jornada de trabajo cumple por propia voluntad de sus negociadores el Convenio general del Sector de la Construcción]; Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996); Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996); Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996); Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures Europe, SCA (BORM 17 febrero 1996) Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996); Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para la empresa García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996); Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996).

92 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996); Convenio Colectivo para la empresa Hijos de Jesús Castellar, SL (BORM 14 marzo 1996); Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996).

93 Por ejemplo, Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996) o Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996).

de 35 horas, 37 horas el Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), el Convenio Colectivo de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación (BORM 12 julio 1995) o el Convenio Colectivo de la empresa SOGESUR, SA (BORM 6 septiembre 1995) y en 39 horas semanales de los Convenios Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) y para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996).

C) Clase de jornada: continuada y partida

Con alguna frecuencia, los convenios avisan también sobre el **tipo de jornada** establecida en el sector o empresa. Principalmente, para mostrar su opción por la **jornada continuada o intensiva** durante todo el año o sólo en algunos meses (típicamente, durante el período estival). En estos casos, las previsiones convencionales aluden a jornada de entre 35 y 37 horas semanales[94]. En cambio, avisan de que la jornada es partida, entre otros, Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) y Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996).

D) Límites diarios de jornada

La referencia convencional a los **límites diarios de jornada** puede calificarse como anecdótica. En todo caso, sí se recoge, por ejemplo, en el art. 4 Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996) conforme al cual la jornada ordinaria no sobrepasará las 9 horas, mientras que, como regla general, la jornada continuada en el sector será de 40 horas semanales. También en Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996) o Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) que fijan el tope en 8 horas diarias. Por su parte, Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996) cifra este límite en 9 horas diarias, pero además sólo alcanzables durante tres meses al año.

E) Jornada anual

Muy habitual puede considerarse la expresión en convenio colectivo del **número anual de horas de trabajo** para la empresa o sector de que se trate. Otra cosa es que no puede afirmarse una regla común al respecto. En todo caso, los valores oscilan desde la jornada anual más tradicional de **1.827 horas** en Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996) o las **1.826 horas y 27 minutos** prevista en Convenio Co-

94 Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996); Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996).

lectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996) o en Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996), hasta la muy reducida de **1.757 horas** del Convenio Colectivo para la Empresa Carbónica Murciana, SA (BORM 28 septiembre 1996) o las **1.760 horas** que contemplan Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996), o el Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

Un cómputo anual frecuente es el de las **1.800 horas** que prevén por ejemplo, y entre otros, Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba de buques (BORM 6 febrero 1995), Convenio Colectivo de la empresa Transolan, SA, (BORM 16 diciembre 1995), Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro, (BORM 30 agosto 1996); Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996). Otros valores frecuentes registrados son: **1.802 horas** en Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996); Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996); **1.808** horas en Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996); **1.816 horas** en Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996); **1.768 horas** en Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996); **1.792 horas** en Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996) y Convenio Colectivo para la empresa García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996).

En todo caso, debe notarse que la fijación de estas jornadas anuales, cuyos parámetros son lógicamente similares a los registrados en la negociación colectiva a nivel estatal o en otras comunidades autonómicas, se acompaña siempre de la indicación de la concreta jornada semanal de trabajo. Frente a esta tendencia a pactar colectivamente la jornada anual de trabajo, otros convenios colectivos prefieren regularla en períodos muchos más cortos. Así, el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), cuyo art. 13 establece la duración de la jornada mediante la simple fijación del *horario* diario de trabajo[95].

En cambio, no parece del agrado de los negociadores colectivos regionales la concreción convencional del número de días que en el año tienen la condición de laborales. Excepción que confirma regla es Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) que habla de 220 días laborales.

95 Véase, además, su art. 14, sobre «adelantamiento de jornada», que, en definitiva, viene a suponer una regulación convencional ad hoc del *trabajo nocturno*.

F) Jornadas especiales de trabajo

En materia de **jornadas especiales de trabajo**, aparte lo que luego se dirá al aludir a las reglas sobre descanso semanal, se constata cómo algunos convenios del sector de transportes se hacen eco de la distinción tradicional en el sector —hoy incorporada al art. 8 RD 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo—, entre *tiempo de trabajo efectivo* y *tiempo de presencia*. Así, Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996).

Igualmente incide en esta materia, aunque sin tomar como referente lo dispuestos en los arts. 8 y ss. RD 1561/1995, de 21 septiembre, el art. 13 Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996) al regular como especial la jornada de trabajo de los conductores de servicios regulares y discrecionales. A su tenor, éstos acomodarán su jornada «a lo que las necesidades del servicio exijan» y tendrán derecho a un descanso de treinta y seis horas ininterrumpidas después de cinco días y medio continuados de viaje y al servicio de la empresa, *o en la proporción correspondiente si fuera mayor su duración*».

G) Distribución irregular de la jornada de trabajo

Particular atención debe prestarse a las distintas previsiones convencionales sobre **distribución irregular de la jornada de trabajo**, esto es, la que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores puede establecerse respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Aunque no es materia especialmente cuidada en los convenios, es lo cierto que junto a algunos de ellos que simplemente avisan de que las empresas afectadas por los mismos pueden pactar con los representantes legales de los trabajadores «la realización de jornada intensiva en los meses de julio a septiembre» —Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996)—, que sólo recomiendan a los empresarios del sector que adopten la jornada continuada de 7 horas durante el período estival, recuperándose el tiempo no trabajado durante el resto del año —Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996)— o que se limitan a introducir muy leves alteraciones del régimen regular de la jornada[96] o a regularla para un cierto período de tiempo, otros acuerdos llegan más lejos y merecen una calurosa acogida.

96 Por ejemplo, art. 14 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) que tras declarar que la semana ordinaria de trabajo es de 40 horas, a efectos de regularizar un descanso cada dos sábados avisa que, en realidad, «habrá semanas en que se trabajen 38 horas, que serán compensadas con otras en que la jornada será de 42 horas».

Así, Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996) que junto con del establecimiento de la jornada intensiva de trabajo, reconoce el derecho de las empresas del sector de pactar con los representantes de los trabajadores una jornada irregular durante todo el año «según sus necesidades, pudiendo realizarse jornadas de hasta diez horas diarias, siempre que en cómputo anual no se superen (las totales establecidas en el mismo Convenio)» (art. 5). Por su parte, Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) divide el año en dos períodos: un período de alta producción en el que la jornada diaria será de 9 horas y media y otro período de baja producción en el que la jornada diaria será de 6 horas y media. Muy similar Convenio Colectivo para la Empresa Carbónica Murciana, SA (BORM 28 septiembre 1996) que contempla un primer período de 7 horas y 36 minutos y un segundo período de 8 y 15 minutos.

Muy completos —casi pedagógicos— son, en este sentido, tanto el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), como el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

En efecto, el art. 4 del primero establece las condiciones y límites (vgr. jornada máxima diaria de 9 horas) en las que empresa y representantes de los trabajadores pueden pactar la distribución irregular de la jornada anual prevista en el propio convenio[97]. Incluso, para el personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, el propio convenio establece directamente que entre 15 de mayo y 15 septiembre, realizarán una jornada continuada de 7 horas y 15 minutos (8 a 15,15 horas) de lunes a viernes. Por su parte, el art. 22B del segundo señala que:

> «La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, salvo las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado, para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 200 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias —sin sobrepasar las diez—, o las cuarenta semanales, respetándose en todo caso, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

97 En todo caso, advierte el mismo artículo que «de no llegarse a acuerdo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores»; lo que simplemente significa que el empresario no podrá modificar unilateralmente el régimen de jornada contenido en el Convenio toda vez que, de acuerdo con el art. 41 ET, tratándose de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios (como el ahora comentado), su modificación únicamente es posible «por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de (horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento)» (art. 41.2.3º ET). Por tanto, ni siquiera con acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores puede alterarse lo establecido en el convenio en materia de jornada y funciones. En este sentido, por todos, L.M. CAMPS RUIZ, *La modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant Lo Blanc, Valencia, 1994, pp. 60 y ss. Muy claramente en p. 63.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa».

En fin, en esta misma línea cabe citar también los Convenios Colectivos para la empresa Estrella de Levante, SA (BORM 13 septiembre 1995) y para la empresa COFRALIM, SA (BORM 22 marzo 1995).

H) Pausa por bocadillo

Un aspecto de la jornada ordinaria de trabajo que ocupa lugar preferente en la atención de los negociadores colectivos (posiblemente demasiado preferente) es el llamado **descanso intrajornada** o **pausa por bocadillo**.

Respecto del mismo, conviene comenzar llamando la atención acerca de su vigente régimen estatutario, pues conforme al art. 34.4 ET «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo». No obstante, «en el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media».

Sobre este escenario normativo, los convenios colectivos negociados en la Región vienen incidiendo en:

a) La duración mínima de la jornada de trabajo de la que se deriva el derecho al descanso. Así, una regulación meliorativa de lo previsto en el transcrito art. 34.4 ET se contiene en Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) que establece derecho al descanso siempre que la jornada exceda de 5 horas[98].

98 En el mismo sentido, por ejemplo, art. 6 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

b) La duración del descanso para, junto con la reiteración de las duración mínima de 15 minutos aludida en el Estatuto de los Trabajadores[99], contemplar su elevación hasta los 20 minutos[100] o los 30 minutos[101].

En algún caso concreto, la solución es más alambicada. Así en la previsión del Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) que cifra la duración del descanso que se comenta en 15 minutos en jornada partida y 30 minutos en jornada continuada.

c) El carácter del descanso para clarificar si el tiempo que dure se considera como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, remunerado. Por la afirmativa se pronuncian bastantes de los convenios regionales como Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996).

Aunque con redacción más dada a la confusión, también parece encajar en esta hipótesis lo dispuesto en el art. 13.2 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996). Y también, matizando que sólo para los casos de jornada continuada y jornada partida de duración superior a cinco horas de trabajo efectivo ininterrumpido, Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996). En otro caso, el tiempo del bocadillo habrá de recuperarse al final de la jornada.

Por el contrario, expresamente han querido dejar constancia de su carácter no retribuido, entre otros, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), cuyo art. 6 advierte que dicho tiempo será «de cuenta

99 Convenio Colectivo manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

100 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996); Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996); Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996); Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996).

101 Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996).

del trabajador»[102] o el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), que incluso advierte a las empresas del sector que vinieran abonando ese tiernpo como trabajo efectivo, acerca de su reabsorción dentro de la jornada anual de trabajo prevista para dichas empresas.

En fin, un tanto sorprendente, pues no se ve bien qué resuelve, es la previsión a estos efectos contenida en el art. 17.2 Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996) en cuanto advierte que «dentro del concepto efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso («el bocadillo») y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, sean continuas o no».

7.3.2. Vacaciones

A) Duración

Mención común a la totalidad de convenios colectivos examinadas es la relativa al número de días de vacaciones anuales que se reconoce a los trabajadores del sector o empresa. En este sentido, nuevamente la solución mayoritariamente aceptada por los negociadores colectivos coincide con la prevista en el art. 38.1 Estatuto de los Trabajadores conforme al cual «en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales».

Así, puede afirmarse como regla general en la materia una duración de las vacaciones anuales de **30 días naturales**[103].

---

102 No obstante, si en jornada de tarde, la misma termina después de las 20 horas, «se concederá idéntico descanso de veinte minutos, pero éste será retribuido por la empresa y computado como de trabajo efectivo» (art. 6.1 *in fine*).

103 Art. 18 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); art. 9 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996); Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); Convenio Colectivo para oficinas y despachos; (BORM 17 febrero 1996); Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996); Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas; (BORM 30 abril 1996) Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra; (BORM 12 marzo 1996); Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), que precisa que serán disfrutadas entre 15 de mayo y 30 de septiembre; Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996); Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996); Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996); Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996); Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996); Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996); Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures Europe, SCA (BORM 17 febrero

No obstante, la negociación colectiva conoce otras soluciones, como son el incremento del número mínimo de días naturales de vacaciones hasta 31[104] o la utilización del *día laborable* como parámetro de la duración del período vacacional que entonces oscila entre 26 y 28 de estos días[105].

Respecto de la concreta duración de las vacaciones para cada trabajador, numerosos Convenios recuerdan la ***regla de la proporcionalidad*** en función del tiempo trabajado al servicio de la empresa «durante el transcurso del año». Así, Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para industrias de aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996); Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Hijos de Jesús Castellar, SL (BORM 14 marzo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996), Convenio Colectivo para

---

1996) Convenio Colectivo para la empresa Hijos de Jesús Castellar, SL (BORM 14 marzo 1996); Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996); Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras congeladas (BORM 13 abril 1996); Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996).

104 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996); Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996); Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996); Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Murcia (BORM 8 agosto 1996); Convenio Colectivo para la Empresa Carbónica Murciana, SA (BORM 28 septiembre 1996). En este último caso, por cierto, el día adicional se condiciona o vincula al disfrute de las vacaciones fuera del período, estival. Análogo resultado quiere conseguir Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) mediante la técnica del fomento económico del disfrute vacacional en períodos distintos a los estivales.

105 Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996) Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996) Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Transolán (BORM 16 diciembre 1995), Convenio Colectivo para al empresa Salinera Española (BORM 17 agosto 1995). Convenio Colectivo para la empresa Coopbox Ibérica II (BORM 13 julio 1995) fija la duración en 22 días naturales, aunque advierte que, en todo caso, ello habrá de traducirse en 30 naturales.

fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996) Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

Especial mención merecen en este sentido Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996), que muy certeramente advierte que esta regla de proporcionalidad aplicada a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa implica la presunción de que éstos prestarán sus servicios en la empresa, al menos, hasta final de año; y unos pocos convenios que se atreven a traducir a cifras concretas qué sea esta proporcionalidad. Así, el convenio citado aclara que el trabajador tiene derecho a 2'5 días de vacaciones por cada mes de trabajo o fracción dentro del año natural en el que hayan de disfrutarse. Y lo mismo hace, parece que con más precisión, Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996) cuando advierte que «estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2'7 días por mes o fracción o de 0,68 días por semana o fracción».

B) Derecho a un período de disfrute ininterrumpido

Particularmente problemática es la determinación a partir del texto legal de la posible existencia de un derecho del trabajador al disfrute ininterrumpido de un determinado número de días de vacaciones. En efecto, mientras que el art. 38.2 ET dispone que «el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones», el Convenio OIT núm. 132 avisa en su art. 8.2 que, «salvo si está previsto otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada (...) *una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas*».

Por ello, con criterio que sólo aplauso merece, los Convenios Colectivos regionales vienen pronunciándose expresamente sobre este particular. Por ejemplo, art. 16 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) avisa que los 30 días naturales que reconoce se distribuyen en «dos períodos de quince». Lo normal, sin embargo, es que se indique que, prevista la distribución en períodos del total de vacaciones, se garantiza que, como mínimo, uno de los períodos tendrá una *duración no inferior a 15 días* en el período comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre[106]; entre 15 de junio y 15 de septiembre[107] o entre 15 junio y 15 octubre[108].

106 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996); Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996).

107 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996).

108 Art. 33 Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996); Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996).

Hasta 21 días ininterrumpidos, a disfrutar entre los meses de julio y agosto, garantiza el art. 20 Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), que añade que el resto de días serán disfrutados en la fecha a tal efecto convenida, aunque la norma muestra su preferencia por el período de Navidad. También 21 días como regla general garantiza el art. 23 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

Por su parte, el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) llega a garantizar, como regla general, el disfrute ininterrumpido de los 30 días; y lo mismo que hacen Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996). Menos comprometido, el Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), se limita a avisar de que cabe el pacto entre empresa y trabajadores a tales efectos.

C) Período de vacaciones, programación y turnos de vacaciones

Como es sabido, el nuevo art. 38 Estatuto de los Trabajadores ha querido simplificar las reglas sobre fijación del período de vacaciones al disponer simplemente que «el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones». Pues bien, *lo establecido en su caso en los convenios colectivos* es, en efecto y como regla general, el *período* o, más comúnmente, *los meses* para el disfrute de las vacaciones[109].

También es relativamente frecuente que el convenio especifique las **reglas sobre programación de turnos de vacaciones**, avisando normalmente de la intervención de los representantes legales de los trabajadores, sin perjuicio de reconocer las facultades que al respecto tiene la dirección de la empresa[110] y ordenando la final plasmación de lo decidido en el correspondiente **calendario de vacaciones** que deberá ser expuesto públicamente[111].

109 Vgr. Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); Convenio Colectivo para industrias de aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996).

110 Vid. por ejemplo, Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures Europe, SCA (BORM 17 febrero 1996).

111 Art. 14 Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), art. 16 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), art. 6 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para calzado, zapatillas deportivas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996).

En fin, en unos pocas ocasiones se contempla expresamente como garantía de los trabajadores, la *rotación anual de los turnos* de vacaciones. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 18 enero 1996).

D) Retribución

Como es sabido, en materia de vacaciones la única regla que con carácter general se ha atrevido a advertir sobre el importe de su retribución ha sido el Convenio OIT núm. 132, cuyo art. 7 alude a la «remuneración normal o media». Por su parte, el Tribunal Supremo ha entendido que: «1º) La norma del art. 7.1 del Convenio OIT núm. 132 de retribución de las vacaciones con arreglo a la «remuneración normal o media» es la regla general sobre los conceptos retributivos computables en la misma; 2º) El convenio colectivo tiene como función típica en esta materia de retribución de vacaciones la precisión o especificación de los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones, complementando la regla general de la remuneración normal o media; 3ª) El convenio colectivo puede apartarse de tal regla de remuneración normal o media del período de vacaciones, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario»[112].

Se trata ahora, por tanto, de evaluar a partir de esta solución doctrinal, el quehacer colectivo regional en materia de retribución de vacaciones. Sobre todo, para constatar dos importantes hechos. El primero que, contra lo que cabría esperar y sería deseable, todavía son bastantes los convenios que omiten la cuantía de la retribución de las vacaciones o simplemente reiteran la vaga fórmula del Convenio OIT 132[113]. Y el segundo que, con lógicas variantes, los convenios suelen establecer esta cuantía por referencia al salario base y a todos o algunos complementos salariales. Por ejemplo, el art. 16 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) incluye salario base, antigüedad y pluses; art. 14 Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996) alude a salario base, más plus de asistencia y complemento de Convenio o complemento de antigüedad en su caso; art. 9 Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996) incluye salario base, antigüedad y plus de convenio. En fin, en iguales o parecidos términos Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996).

112 STS de 21 enero 1992 (RJ. 1992, 59). En igual sentido, SSTS de 20 enero, 13 marzo, 14 octubre, 6 noviembre, 21 y 29 diciembre 1992 (RJ. 1992, 52, 1647, 7632, 8786, 10373 y 10351).

113 En este sentido, de «salario real que cada trabajador venga disfrutando» habla el art. 6.1 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), mientras que art. 21 Convenio Colectivo para fabricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) advierte que será «la misma que si se encontrara en activo».

A veces, la misma regla se expresa de manera distinta. Por ejemplo como hacen Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996) al incluir en la retribución de las vacaciones todos los conceptos retributivos, menos el plus de transporte. En cambio, en pocas ocasiones, los Convenios limitan esta partida retributiva sólo al salario base más antigüedad[114]. Excepcional es, a estos efectos, el Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996) que ordena calcular la cuantía de la retribución de las vacaciones sobre el promedio del salario de los tres meses anteriores. O la orden de cálculo mediante remisión directa a una tabla anexa al propio convenio o a la cuantía de cualquier otro concepto salarial. Así art. 5.9 Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996).

En fin, como especialidad sectorial, el art. 18 *in fine* del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) advierte que el importe de la retribución de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales del sector se entiende incluido en el salario diario. También, art. 9 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

Comentario aparte merece el estipendio denominado **bolsa de vacaciones** que en cuantías variables reconocen algunos convenios. Sin perjuicio de la evidente naturaleza salarial de esta partida, calibrar su verdadera función en cada caso que se reconoce parece difícil. En efecto, unas veces se trata simplemente de una paga extraordinaria adicional, con nombre distinto, fecha de devengo coincidente con las vacaciones y remuneración reducida. Tal sería, por ejemplo, la bolsa prevista en Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) de 50.743 pts. Otras veces su escasa cuantía aumenta las dificultades clasificatorias. Por ejemplo, cuando son sólo 6.878 pts., como dispone art. 10 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996) la fija en 6.878 pts. En fin, en algún caso, el convenio omite directamente la concreta cuantía pues se limita a avisar que determinado plus (típicamente el de transporte) se sustituye en la remuneración de las vacaciones por la meritada bolsa Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996).

E) Prohibición de compensación económica del efectivo disfrute de las vacaciones y excepciones

Como no podía ser de otra forma, los convenios regionales también suelen avisar de la imposibilidad jurídica de compensar en metálico el disfrute efectivo de las va-

114 Sí lo hacen, por ejemplo, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para industrias de aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996).

caciones (arts. 38.1 y 95.4 ET). Así, el art. 5.3. Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) recuerda la regla estatutaria conforme la cual «el período de vacaciones anuales retribuidas, *no (es) sustituible por compensación económica*» y lo hace con una preocupación tal que poco después (art. 5.8) vuelve a insistir en la misma idea: las vacaciones no podrán ser «sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario».

Otra cosa es que, excepcionalmente sí puede efectuarse ese pago, como ocurre típicamente en caso de cese del trabajador durante el transcurso del año y en momento anterior al período de vacaciones. Así lo declaran entre otros Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) y el mismo Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996).

Otra excepción posible es la impuesta por la llamada ***regla de la intraanualidad*** de la vacaciones, que entiende caducado el derecho a su disfrute con la terminación del año natural en que debieron gozarse[115]. De lo que se trata, pues, es de decidir convencionalmente si puede exigirse su abono incluso en los primeros meses del año siguiente, si pueden acumularse períodos vacacionales correspondientes a más de un año o si, en fin, cabe su compensación en metálico.

Así por ejemplo, el art. 16, *in fine* Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), tras disponer que como regla las vacaciones harán de disfrutarse dentro del año natural al que correspondan, advierte de que, en el caso de que un trabajador no pueda disfrutarlas, «tendrá derecho a disfrutarlas en el siguiente año junto con una bolsa de vacaciones de 5.564 pts.».

Por su parte, art. 19 Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) acepta como posible la acumulación de un año para otro en caso accidente laboral y, sólo respecto de las correspondientes al período vacacional de Navidad, también cuando la causa de su disfrute en la fecha convenida sea el accidente común o la enfermedad no laboral.

F) Fecha de inicio de las vacaciones y efectos sobre su inicio o desarrollo de un declaración de incapacidad temporal

Sólo unos pocos Convenios contemplan el problema que, en su caso, puede plantear la determinación de la fecha de inicio de las vacaciones cuando esta coincide domingo o festivo. Así por ejemplo, el art. 33 *in fine* Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) advierte que «el inicio del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo». Muy similares son las previsiones que hacen art. 20, *in fine*, Convenio Co-

115 Por todos, Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

lectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) y Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) que precisa que en cualquier caso, el disfrute de las vacaciones se iniciará en día laborable.

Problemas muy particulares son los que generan las complejas relaciones que se establecen entre derecho al disfrute de *vacaciones e incapacidad temporal* de los trabajadores. Sobre todo, en vista de que el art. 6 del Convenio OIT núm. 132 avisa que «los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales».

Sin embargo, son pocos convenios que suelen reparar en esta problemática. Sí lo hace el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), cuyo art. 5, apartado 4 dispone que «*a efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.L.T*». Al mismo tiempo, apartado 5 del mismo artículo declara que «*una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.L.T*».

Por su parte, el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) señala que «si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad laboral transitoria superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso. En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso». En el sentido parecido, el art. 4-H Convenio Colectivo para la empresa García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996) ordena que «cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad o accidente tuviese que interrumpir las mismas obteniendo de su médico la baja correspondiente, reanudará las mismas al obtener el alta médica»[116].

G) Reclamaciones en materia de vacaciones

En orden a las eventuales reclamaciones que puedan deducirse en materia de vacaciones, debe notarse como indubitadamente, el legislador estatutario ha querido encomendar su conocimiento a los Jueces del Orden Jurisdiccional Social. En efecto, de acuerdo con el art. 38.2.2º Estatuto de los Trabajadores, «en caso de

116 También en este sentido Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996).

desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente»[117].

Siendo así, cabe dudar de los efectos que pueden tener, por ejemplo, la previsión del art. 5.8 del Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) cuando ordena la necesidad de someter al *arbitraje* de la *autoridad laboral* el desacuerdo entre empresa y trabajador en materia de vacaciones[118]. Y lo mismo cabe decir del art. 14.4 del Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996) cuando declara que «las discrepancias que surjan en orden al disfrute de las vacaciones entre las empresas y los trabajadores serán de competencia de la *autoridad laboral* competente».

En fin, sólo crítica formal merece, en este sentido, el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), pues todavía sigue hablando de la Magistratura de Trabajo en vez de Juzgados de lo Social.

7.3.3. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral: licencias y permisos

A) Licencias retribuidas: causas y duración

Sobre la pauta del art. 37.3 Estatuto de los trabajadores, los Convenios Colectivos vienen, como regla general, a recordar la vigencia del derecho a licencia retribuida por las causas tipificadas en el Estatuto, entre las que, obviamente, se incluye la novísima licencia «por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo» a que se refiere el art. 37.3, f ET tras así ordenarlo la Disposición Adicional 11ª Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales[119].

En efecto, aunque cabe citar algunas excepciones, a las que en seguida se hará mención, no es normal que los Convenios Colectivos contemplen la posibilidad de interrupción del vínculo laboral por causas distintas a las ya previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En realidad, aparte la copia literal más o menos prolija del art. 37.3 ET[120], lo único que los negociadores colectivos vienen haciendo es alargar en

117 Este se regula, en efecto, en los artículos 125 y 126 Ley de Procedimiento Laboral. En particular, este último avisa que la sentencia que se dicte no tendrá recurso.

118 Se trata, por cierto, de previsión inexistente en el Convenio General.

119 Por ejemplo, este causa de interrupción viene prevista en el art. 7 Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

120 En algunos casos, el Convenio Colectivo simplemente copia algunos de los motivos previstos en la Ley, y para los demás remite a *lo que disponga en cada momento la legislación vigente*. Vgr. Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996). No se sabe bien, si la transcripción parcial del art. 37.3 ET se debe a que sólo las causas transcritas suelen esgrimirse por los trabajadores

uno o varios días en función de la causa de que se trate la duración de la interrupción inicialmente prevista en el Estatuto de los Trabajadores[121].

Se trata en este último caso de soluciones convencionales de imposible reconducción a un mínimo común denominador. No obstante, tal vez sí pueda afirmarse que, con carácter general, y aparte por tanto los variadísimos matices concretos, la gran mayoría de convenios regionales suelen pasar de dos a tres el número de días de licencia en caso de *nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente*[122]. Incluso,

---

del sector o a la pura y simple desidia del *copista*. Excepcionalmente, sí queda clara razón en los pocos convenios que sólo reproducen aquellas causas cuyo régimen jurídico legal mejoran, típicamente elevando el número de días de licencia retribuida. Vgr. Convenio Colectivo para Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996). Otras veces, el afán reiterador de lo ya dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores llega a resultar sorprendente, sobre todo cuando tras la transcripción del párrafo 3º del art. 37, más o menos reducida o ampliada, sigue, sin solución de continuidad, la del 4º y luego la del 5º del mismo artículo. Así: Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996); Convenio Colectivo para escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996). A veces incluso la única matización que se hace —carente de efectos, por otra parte— es silenciar que el permiso de una hora diaria por lactancia de hijo puede disfrutarse indistintamente por la madre y por el padre. [art. 12 Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996); art. 24 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996); Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996)]. La explicación a este fenómeno parece, en todo caso, clara. El convenio vigente copia, no el texto del ET directamente, sino el que en su día reprodujo una versión anterior del mismo convenio. Sin embargo, al obrar así los negociadores colectivos dan la espalda al rasgo para ellos más importante de la técnica legislativa laboral. A saber, tratarse de una legislación aluvional en constante cambio.

En fin, en ocasiones el afán reglamentista de los negociadores llega a soluciones extremas que si bien son perfectamente explicables y hasta justificables desde un punto de vista metajurídico, incorporadas a la norma resultan como mínimo jocosas. Vaya un ejemplo: de acuerdo con el art. 24 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) se reconoce una licencia de «quince días naturales en caso de matrimonio *civil* o *canónico*, en *primera o sucesivas nupcias*, en su caso» (Obviamente, la *cursiva* es nuestra).

121 En todo caso, debe dejarse constancia de que es ésta materia especialmente abordado en los distintos convenios colectivos para Administraciones Públicas. Por ejemplo, en Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Yecla (BORM 20 abril 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ceutí (BORM 20 mayo 1996); Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Murcia (BORM 8 agosto 1996).

122 Vgr. art. 12 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996); Convenio Colectivo para calzado, zapatillas deportivas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996); Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996); Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996); Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996); Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996); Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996).

según qué parientes, cada vez es más frecuente que la licencia alcance los cinco días[123].

Incluso en algún caso se constata una elevación del período de licencia que cabría calificar como excesiva. Ocurre típicamente en el caso de la llamada *licencia por matrimonio*, que Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996) y Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) fijan en 20 días[124]. Hasta 18 llega en Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996), en 17 lo establece Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) y en 16 días lo dejan Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996) y Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996).

Por cierto que la interpretación que algunos negociadores colectivos hacen de esta causa de interrupción es, cuando menos, singular. Por ejemplo, en un afán reglamentista digno de encomio los negociadores del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996) han convenido una licencia de «quince días naturales en caso de matrimonio *civil* o *canónico*, en *primera o sucesivas nupcias*, en su caso» (art. 24) (Obviamente, la *cursiva* es nuestra).

Fuera de estas causas típicas resulta muy difícil, sin embargo, encontrar un criterio único. A mero título de ejemplo y como prueba de lo que se dice basta indicar como el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) parte de una licencia de tres días, pero ampliable a otros tres cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento con ocasión de nacimiento de hijo o «enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre o hermano de uno u otro cónyuge»[125] (art. 16). En cambio, el Convenio Colectivo para Industrias de Panade-

123 Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996).

124 No obstante, este último sólo en caso de primeras nupcias. Para las restantes sólo otorga 15 días de licencia.

125 Adviértase que el art. 16 del Convenio de mérito reconoce el derecho «en el caso de alumbramiento de la esposa», mientras que el art. 37.3.b) ET lo hace en caso de «nacimiento de hijo». Sería deseable, desde luego, una adaptación del texto convencional, no ya a la legalidad vigente representada en este punto por el ET que no sólo mira al hecho del nacimiento del hijo y no a la relación existente entre el padre y la medre, sino al mismo principio de igualdad y no discriminación contenido en el art. 14 CE y art. 17 ET. Igual construcción del supuesto de hecho en art. 8.1 a) Convenio Colectivo para manipulado

rías (BORM 16 febrero 1996), sólo reconoce cuatro días en caso de desplazamiento inferior a 150 Km. y de 5 días si ha de sobrepasarse tal distancia (art. 12). Por su parte, el art. 23 Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) eleva a cinco los días de licencia por fallecimiento o enfermedad grave de pariente de primer grado, ampliables hasta ocho en caso de desplazamiento y a tres días naturales en caso de «alumbramiento de esposa» (vid. nota 31).

En todo caso, como se indicó más arriba, esta tónica general coexiste con importantes excepciones representadas por los Convenios Colectivos que incorporan otras causas de interrupción del contrato. Las más típicas y mejor desarrolladas normativamente son las siguientes:

a) **Licencia para acudir a consulta médica**. Se trata, sin duda, del supuesto interruptivo no estatutario más incluido en los convenios (alrededor de un 60% de los analizados). Además, como consecuencia lógica de su origen exclusivamente convencional, se constata una altísima heterogeneidad normativa tanto en su delimitación causal, como en su reglamentación.

Así, junto a convenios que de una u otra manera simplemente se limitan a reconocer una licencia retribuida por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica[126], hay convenios de más alambicada redacción y, por tanto de más complicada inteligencia y aplicación. Por ejemplo, Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), trata en su art. 36, y junto el régimen convencional de la incapacidad temporal, los que llama *«casos de visita médica»*, silenciando si son o no retribuidos e indicando sólo sus límites temporales. Se trata de una regulación un tanto sorprendente por la escueta, sobre todo en vista de que el mismo convenio dedica su art. 25 a advertir que «las clases de preparación al parto se considerarán como visita médica en las mismas condiciones que tenemos recogida la visita médica en el Convenio» (sic). En cualquier caso, es obvio que sobre esta extraña y poco clarificadora regulación convencional prevalece lo dispuesto en la nueva letra f) del art. 37.3 Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, el art. 8.1.f) Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate al fresco (BORM 26 agosto 1996), califica expresamente como licencia retribuida «el tiempo necesario para asistir a consulta médica (...) siempre

y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996); art. 15 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); art. 35 Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

126 Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996); Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996); Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996); Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996); Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996).

que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo». Conviene avisar de que, pese a la tortuosa redacción del precepto —cuya parte *oscura* aquí se omite—, parece claro de su lectura que está referido tanto a consulta de médico especialista o como de médico general. Y es que, según parece uno de los problemas principales con que se enfrentan los negociadores colectivos respecto de esta causa de licencia es determinar si la consulta médica que otorga derecho a la licencia retribuida es la que se hace sólo a médico especialista o también al médico general. Por ejemplo, art. 24 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) limita el derecho a la consulta a «especialistas de la Seguridad Social» y siempre y cuando dicha consulta venga prescrita por el facultativo de medicina general. Esta posibilidad de reservar la licencia sólo para visitas a médico especialista da lugar a soluciones tan inesperadas con la recogida en el art. 15.2 f) Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) que reconoce que «el tiempo empleado en consulta a médico de cabecera tendrá la misma consideración que la Ley establece para consultas a médico especialistas». Se trata, pues, de una previsión en sí misma parece correcta, sólo que no se sabe bien a qué Ley se refiere y sí alguna ha abordado tal cuestión en nuestro Derecho. Por su parte, Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) sólo reconoce el derecho a esta licencia «en caso de consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la seguridad social».

Otra veces, en cambio, el convenio se aparta de la simple regla general antes expresada manifestando un mayor afán de complitud. Así ocurre con el art. 39 del Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) que no sólo reconoce el derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para asistencia a consultorio médico, sino que incluso contempla como permiso no retribuido la necesidad de acompañar al médico a un familiar.

Por su parte, Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras congeladas (BORM 13 abril 1996) reconoce el derecho a la licencia de mérito con retribución de sólo el 50% del salario y un máximo de cuatro días al año.

b) **Licencia por derechos educativos.** Una segunda causa típica de licencia retribuida extraña al art. 37 Estatuto de los Trabajadores (no al Estatuto de los Trabajadores en general, pues de ella se ocupa su art. 23) es la llamada *licencia por estudios*. En realidad, respecto de la misma, la originalidad de las normas sectoriales consiste en llevar ésta licencia junto con las restantes, en lugar de mantenerlas separadas[127].

127 Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996); Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996); Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996); Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996); Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996).

c) **Licencia por matrimonio de parientes.** Otras veces, la originalidad del convenio consiste en reconocer uno o varios días de permiso retribuido por matrimonio de hijos o parientes. Así, art. 35 Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) que reconoce un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Igualmente, Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996) Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996) Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996) Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996).

d) **Otras causas** contempladas colectivamente con licencias retribuidas son las destinadas al entierro de compañero de trabajo prevista en el Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) o el «día para renovación del carnet de conducir o DNI» contemplados en los Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996).

B) Otros aspectos relevantes del régimen jurídico de las licencias retribuidas

a') *Requisitos formales*: respecto de los requisitos exigidos para el ejercicio del derecho a la licencia, lo normal es que los convenios se limiten a reproducir el inciso inicial del art. 37.3 ET cuando dispone que «el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo (que a continuación el propio Estatuto señala)». No obstante, y como excepción a esta regla, unos pocos Convenios intentan un mayor desarrollo de la previsión. Destacadamente es el caso del Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), cuyo art. 7.1, concreta el preaviso en 48 horas, «salvo urgencia y justificación posterior». Por su parte, Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996) avisa que la licencia deberá preavisarse al menos con cuatro horas de antelación sobre el inicio de la jornada laboral.

Mención aparte merece también ahora Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) pues su art. 25 avisa que ciertas licencias —típicamente las relacionadas con asuntos familiares— «se reconocerán en el acto». En parecidos términos Convenio Colectivo para la empresa Hijos de Jesús Castellar, SL (BORM 14 marzo 1996).

b') *Retribución.* En cuanto a la remuneración del tiempo de duración de la licencia, la general omisión de los convenios se excepciona en aquellos que aluden al «salario real» que viniera percibiendo el trabajador[128] o, como mucho, «a la percep-

128 Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996).

ción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral»[129].

Salvo error u omisión, sólo el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) llega a informar en su art. 15 que el salario a percibir durante el tiempo de interrupción estará formado por salario base, antigüedad y pluses.

c') *Posible trato desigual.* Con dudosa legalidad, al menos en lo que se refiere a los supuestos de interrupción reconocidos directamente por el Estatuto de los Trabajadores, algún Convenio intenta supeditar el ejercicio de estos derechos a una determinada antigüedad en la empresa. Es el caso del art. 8.2 Convenio Colectivo manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) a cuyo tenor «los trabajadores fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial indefinido con antigüedad inicial en la empresa superior a tres campañas tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos». Por su parte, «los trabajadores eventuales tendrán derecho a esas licencias siempre que estuvieran en activo en el momento de la solicitud de la licencia retribuida (y) hubieran trabajado en la empresa al menos noventa días en el año inmediatamente anterior». No obstante, termina afirmando el convenio que incluso en el caso de no haber trabajado en las campañas o días exigidos, se mantiene el derecho a licencia, «aunque no sea retribuida». Solución similar en art. 8, *in fine* Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

Sin duda, estamos ante un buen ejemplo para ilustrar el viejo aforismo según el cual la realidad siempre supera a la ficción. En efecto, el trasfondo de esta previsión parece claro: con frecuencia superior a la deseable se da la extraña circunstancia de que un trabajador fijo discontinuo o eventual espera a ser llamado o contratado para contraer matrimonio y así lucrar el importe de 15 días de trabajo que, fuera de campaña o temporada, no lucraría. Ahora bien, aunque se trata de prácticas que cabría incluso calificar como poco éticas, es lo cierto que su represión no puede hacerse a costa de la legalidad vigente. Por ello, la discriminatoria solución del convenio ni puede impedir la aplicación preferente de los dispuesto en el art. 37.3 Estatuto de los Trabajadores, ni, por tanto, servir de fundamento para la no retribución de las licencias.

C) Licencias no retribuidas: los días para asuntos propios

Junto a estas verdaderas interrupciones del contrato de trabajo, los convenios colectivos suelen colocar, cada vez con mayor frecuencia, ciertas previsiones sobre ***licencias no retribuidas*** o ***para asuntos propios***, tradicionalmente circunscritas al ámbito de las Administraciones Públicas, desconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y susceptibles, como se avisa, de regulación mediante convencional.

129 Art. 7 Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996).

Se trata ahora de licencias de **duración** variable[130], que desde un punto de vista jurídico hay que calificar como verdaderas *suspensiones del contrato de trabajo.* Evidentemente, su **régimen jurídico** viene determinado en la concreta normal sectorial que los crea, donde se especifica si hace falta o no su justificación, si el empresario viene obligado a concederlos en todo caso o en función de determinadas variables[131] o, en fin, cuál es, en su caso, el papel a jugar por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. En algún caso aislado se indica además que estos días para asuntos propios se reconocen a costa de los días de vacaciones Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), en cuyo caso, es evidente que serán retribuidos.

En cuanto a sus **causas**, lo normal es que se omita cualquier referencia a las mismas. No obstante, algunas normas sectoriales la concretan como *familiares*[132] o para asuntos varios, como demuestra el art. 10 del Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996), reconoce el derecho a dos licencias semestrales «por el tiempo imprescindible y no remunerado para (...) asesoramiento en información laboral».

7.3.4. Horas extraordinarias

Aunque en algunas ocasiones los convenios prefieren remitir directamente a lo previsto en la Ley en materia de horas extraordinarias (vgr. Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996)), lo normal es que traten de regular esta importante cuestión. Básicamente para afrontar los siguientes aspectos:

---

130 Desde los dos días anuales que reconoce Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996) los tres días al año previstos en el art. 8 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) o los cuatro y medio del Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996), hasta los 60 días que para asistencia a parientes enfermos autoriza como máximo el art. 17 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) o los tres meses de Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), pasando por los 15 días del Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent (BORM 8 febrero 1996). Extraña es, en este sentido, la regulación de Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) pues primeramente habla de una licencia *retribuida* de 5 días al año «por motivos particulares» y luego regula muy minuciosamente otra licencia no retribuida por asuntos propios. Vid. también Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996); Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996); Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996).

131 Por ejemplo, el art. 8 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), condiciona su concesión al índice de absentismo de la empresa.

132 Art. 17 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

A) Determinación de las horas que tienen la consideración de extraordinarias

Como es sabido, como regla general, son horas extraordinarias las que exceden o sobrepasan la jornada de trabajo pactada. Sin embargo, como a veces la concreción de esta puede resultar problemática, es muy frecuente que los convenios avisen directamente sobre cuándo la misma se entiende superada. No obstante, al hacerlo cada convenio parece guiarse por parámetros propios y exclusivos, lo que da lugar a la coexistencia de una variadísima gama de posibilidades.

En efecto, unas veces, mediante la fijación de un «abanico» horario (Vgr, de 8 a 13 y de 14'30 a 17'30) cuyo exceso se califica como trabajo extraordinario —Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996)—. Otras veces se utiliza el viejo parámetro de las 9 horas diarias y 40 semanales como tiempo ordinario de trabajo, transcurrido el cual —diaria o semanalmente—, se entra en jornada extraordinaria —Convenio Colectivo para las empresa Naftran, SA (BORM 24 julio 1996)—. En algún caso, previa declaración de la no laboralidad de ciertas horas, se consideran extraordinarios los trabajos en ellas realizados, aunque, cuando como ocurre con el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), si tales horas no laborales son las comprendidas entre las cero horas y las 9 del día siguiente, no queda muy claro qué ocurre con el innegociable descanso de doce horas entre jornadas de que habla el art. 34.3 Estatuto de los Trabajadores.

También en algún caso concreto, se utilizan signos diversos para la cualificación de ciertas horas extraordinarias. Así, las realizadas en la tarde del sábado o en domingos y festivos, que se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de las horas ordinarias según el art. 6.4 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996). Incluso, se constatan extraños pactos de distribución irregular, no de la jornada ordinaria, sino de la extraordinaria. Así, art. 6.3 y 5 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), en cuya virtud, «durante cuatro meses al año, elegidos por las empresas se podrán efectuar hasta cinco horas de trabajo que excedan de las cuarenta semanales o de las nueve diarias, que tendrán la consideración de extraordinarias y que se abonarán con el recargo del 50% sobre el valor de la hora normal».

B) Compensación

En cuanto a su retribución, no es extraño el acuerdo convencional sobre su incremento en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria, con lo que se mantiene la solución prerreforma. Vgr. Convenio Colectivo para industrias de aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) Convenio Colectivo para el personal laboral

del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996) Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Sociedad Cooperativa (BORM 23 marzo 1996). Incluso, unos pocos convenios elevan la retribución de las horas extraordinarias por encima de esa magnitud. Así, Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996) que llega al 185%, mientras que algún otro convenio declara que las horas extraordinarias se abonarán «en la forma y cuantía establecida en la legislación vigente, es decir, con el recargo del 75% sobre valor de la hora normal» Convenio Colectivo para manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

En algunas ocasiones, los convenios directamente establecen el importe de las horas extraordinarias. Vgr., 1.200 pts. en el Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996), 1.135 pts. en el Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996); 1.000 pts. en el Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996); 1.186 pts. en los Convenios Colectivos para las empresas Naftran, SA (BORM 24 julio 1996) y Francisco Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996); 2.422 pts. en Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

En cambio, no se ha generalizado la nueva solución estatutaria que mira a la recuperación del tiempo extra de trabajo con descanso. En efecto, a tenor del art. 35.1 ET, «mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización». Pues bien, sólo algunos convenios han hecho esta uso de esta facultad de opción. Por ejemplo Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

Muy significativo es, en este sentido, el Convenio Colectivo para la empresa Hijos de Jesús Casteller, SA (BORM 14 marzo 1996) a tenor de cuyo art. 14.5 «las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso».

En ocasiones, se observan soluciones muy particulares. Vgr. incremento del 45% en art. 35 Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), o del 40% del valor de la hora *ex* art. 37 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) para el caso de que por la dirección de la empresa no se opte por compensar el trabajo extraordinario con descanso.

Y no precisamente como solución particular, sino claramente reprobable cabe calificar la reflejada en el art. 29 Convenio Colectivo de la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996) por cuanto dispone que las horas ex-

traordinarias se abonarán «con el incremento legalmente establecido». Y es que, desde la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 mayo, no hay ningún incremento legalmente establecido (vid. Art. 35 Estatuto de los Trabajadores).

En fin, en una Región como las nuestra azotada por el mal de la economía sumergida, el fraude en la contratación laboral y la extensión de las irregularidades laborales[133], conviene destacar el ejercicio de responsabilidad que realizan bastantes negociadores colectivos cuando, «con el fin de prestar una eficaz colaboración a la erradicación del desempleo», convienen «realizar horas extraordinarias solamente en casos de extrema necesidad» (art. 6 Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), art. 12 Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996); art. 37 Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) que directamente dispone la supresión de las llamadas «horas extraordinarias habituales».

Un ejemplo de lo que sean estas casos de necesidad la suministra Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) conforme al cual, «tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las siguientes: las realizadas para poner en funcionamiento las instalaciones de fábrica y entre éstas las denominadas de arranque, siempre que el servicio no pueda ser realizado turnándose con otros trabajadores dentro de la jornada ordinaria. Las realizadas para prevenir o reparar daños, cuando las circunstancias hagan precisa la intervención urgente. Las realizadas en supuestos de ausencia o retraso del trabajador, efectuadas por el trabajador que le sustituya. Las necesarias para la atención de cargas y descargas imprevistas. Las necesarias para realizar el mantenimiento preventivo, siempre que estas labores no puedan ser realizadas dentro de la jornada habitual». También incluyen esta útil lista de causas en las que puede acudirse al trabajo extraordinario, el Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996).

En este contexto cabe situar igualmente la generalizada supresión en los convenios colectivos de Administraciones Públicas del carácter habitual de los *llamados excesos de jornada*[134].

C) Límites

En materia de límites, coexisten convenios colectivos que rápidamente han asumido los nuevos y flexibles del Estatuto de los Trabajadores reformado Convenio Colectivo para oficinas y despachos (BORM 17 febrero 1996), con los que optan por

133 Vid. J. COLINO SUEIRAS (Dr.), *La economía irregular en la Región de Murcia*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 1996, *passim*.

134 Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ceutí (BORM 20 mayo 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 19 enero 1996).

conservar los límites no anteriores a la última reforma, sino incluso a las de mediados de la década de los años ochenta —vgr. Convenio Colectivo para aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), que los fija en dos horas diarias, 15 al mes y 80 al año—.

7.3.5. Horas recuperables

La inteligencia correcta de lo pactado colectivamente en materia de horas recuperables exige recordar que el hoy derogado RD. 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, dispuso en su art. 5 que «salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario, podrán recuperarse a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes...». Sin embargo, STS/CONT 31 enero 1990 consideró que este sistema era contrario a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores al imponer «una carga o condición desfavorable a los trabajadores», por lo que, «*a salvo lo que se disponga en convenio, el mentado art. 5 no debe tener ninguna eficacia ni vigor, por lo que declaramos su nulidad*».

Quiere ello decir, pues, que la determinación del régimen jurídico de estos casos en que no se realiza el trabajo por causas independientes de la voluntad de las partes es responsabilidad primerísima de los convenios colectivos. Sobre todo, porque, faltando esta disciplina convencional, la única norma que puede resolver el problema planteado por la imposibilidad de trabajar derivada de *causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario,* es el art. 30 Estatuto de los Trabajadores interpretado en sentido contrario[135].

Sin embargo, contrasta con este sustrato normativo la relativa despreocupación que los convenios colectivos muestran por esta cuestión. En efecto, sólo unos pocos Convenios —negociados para sectores o empresas en los que la climatología puede afectar muy directamente al proceso productivo— se ocupan de este problema. Por ejemplo, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) que contempla como supuesto particular el llamado «*Trabajo de*

135 Como es sabido, a tenor del art. 30 ET, «Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo», lo que interpretado en sentido contrario quiere decir que, no siendo imputable al empresario la causa interruptiva del trabajo, el trabajador carece de derecho a exigir el salario correspondiente a dicho período.

Adviértase también de que, al menos en teoría, la concurrencia de estas causas de fuerza mayor autorizan la suspensión del contrato *ex* art. 47 ET y tal será la solución recomendable para largos supuestos suspensivos, pero no parece la opción mejor ante breves interrupciones de pocas horas.

media jornada»[136] determinado por la interrupción de jornada por fuerza mayor —esto es, debida a causas «que siendo imprevisibles y no imputables en ninguna medida al empresario, paralicen de una forma efectiva y /o repentina la producción»[137]— y que exonera de su abono al empresario, que sólo deberá pagar «en tal caso, las horas trabajadas»; salvo que por la empresa se requiera al trabajador para realizar otros trabajos y éste acepte libremente. También, si interrumpida la jornada por fuerza mayor, el trabajador permanece en el centro de trabajo por iniciativa de la empresa, «ésta deberá abonar esas horas hasta que se reanude la jornada».

Regulación análoga, contiene el art. 6.2 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) en cuanto garantiza a los trabajadores «un mínimo de tres horas y media diarias de trabajo», de tal modo que, salvo fuerza mayor, aún no trabajadas se mantiene el derecho a su remuneración. Por su parte, art. 6 Convenio Colectivo para Agropecuarios (BORM 16 julio 1996) dispone directamente que las horas no trabajadas por lluvias o otros accidentes atmosféricos «serán abonadas directamente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas».

Igualmente se observa una regulación completa y minuciosa del problema en el art. 9 del Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), rubricado justamente: *Inclemencias del tiempo y recuperación de horas no trabajadas.* A su tenor:

> «1. En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.
>
> 2. Las horas perdidas por dicha suspensión no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.
>
> 3. Cuando el personal se presente en la obra a la hora de comienzo de la jornada y por razón de inclemencias no se iniciasen los trabajos, los trabajadores devengarán la retribución fijada en las tres columnas de la tabla salarial del presente Convenio, durante el tiempo que permaneciesen inactivos.
>
> 4. Se recomienda a las partes, se evite la presencia inactiva de los trabajadores, durante toda la jornada.
>
> 5. El 75 por ciento de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.
>
> En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor recogida en el Convenio general del sector de la Construcción».

136 Art. 14.

137 Art. 14.5 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

Como excepción a la sectorización del tratamiento de estas cuestiones, el art. 10.2 Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) sí dispone que «cuando por causas de fuerza mayor, tales como restricciones de energía eléctrica, carencia de harina en horas determinadas o de patatas, así como de otras materias primas, por causas no imputables a la necesaria diligencia y precisión de la empresa, asimismo por causa de desperfectos o averías en maquinaria u otras incidencias ajenas a la voluntad de la empresa; en las jornadas posteriores a estas incidencias se recuperarán las horas las horas de trabajo no realizadas por dichas motivaciones corriendo su coste, el 50% a cargo de la empresa y el otro 50% a cargo de los trabajadores»[138].

7.3.6. Descanso semanal y festivos

A) Descanso semanal

Con carácter general, los convenios colectivos regionales reiteran la regla contenida en el art. 37.1 Estatuto de los Trabajadores conforme a la cual, los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Como mucho, lo que la norma convencional hace es elevar a dos el número de días de descanso retribuido. Así en el Convenio Colectivo para Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), en el Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), en el Convenio Colectivo para la empresa La Verja (BORM 12 agosto 1996) o en el Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996).

En algún concreto sector se registran ciertas peculiaridades. Típicamente es el caso del Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), que no sólo prohibe expresamente toda labor durante el período de descanso obligatorio fijado para los trabajadores de taller (art. 8.2), sino que regula minuciosamente la llamada «elaboración de pan doble» que ha de realizarse en vísperas de festividades y descanso semanal (art. 9) y, sobre todo y de acuerdo con el art. 83.2 Estatuto de los Trabajadores y 6 RD 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, prohibe taxativamente la adopción de cualquier acuerdo en ámbitos inferiores al del propio convenio en materia de descanso semanal (art. 8.6).

Desde otro punto de vista, raramente los convenios suelen contemplar una concepción plurisemanal de este descanso; circunstancia que no deja de sorprender

138 Que el precepto no lo diga no obsta para concluir que, las horas no trabajadas sí se cobran. Lo que ocurre es que los trabajadores vienen obligados a realizar luego las horas recuperables retribuidas a sólo el 50% de su valor. De no ser así, resultaría el absurdo de que la empresa no abona las horas perdidas y de las de recuperación sólo abona el 50%.

cuando si se piensa que se trata de una posibilidad claramente planteada en el RD 1561/1995, de 21 septiembre, de jornadas especiales de trabajo. Sí lo hace, teniendo a la vista lo dispuesto en el art. 6 de esta última norma y mejorando su solución, Convenio Colectivo para comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) cuyo art. 7.2 señala que «las empresas que permanezcan abiertas al público cuarenta y ocho horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior». (Vid. También la regulación contenida en Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA [BORM 22 abril 1996]).

Mención especial ha de hacerse en esta apartado de la previsión incorporada al art. 30 Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras congeladas (BORM 13 abril 1996), pues, previa reiteración de la regla general en la materia (día y medio ininterrumpido, coincidente con el domingo y la tarde del sábado mañana del lunes), el convenio avisa que «se exceptúan de esta norma general: a) los trabajos que no sean susceptibles de interrupción. b) Los trabajos de reparación limpieza necesarios para no interrumpir las faenas de la semana... c) Los trabajos de vigilancia. d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor». La norma omite, sin embargo, el régimen jurídico de esta no-interrupción; aunque habrá que entender que la misma no afecta al derecho individual de los trabajadores al descanso semanal, sino que esta dirigida a la organización del trabajo en la empresa.

B) Festivos

En cuanto a los festivos, se constata como algunos Convenios [Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), art. 27; Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) (art. 6)] reconocen el derecho de los trabajadores al descanso no retribuido durante las fiestas de la localidad de su domicilio cuando ésta es distinta de en la que está ubicado el centro de trabajo.

También se da el caso de que el correspondiente convenio incluya la consideración de uno a varios días como festividades propias del sector. Así, art. 22 Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) reconoce cinco días festivos retribuidos por la festividad de Nuestra Sra. De Montserrat; o art. 6 Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996) a cuyo tenor «se considera festivo el día 26 de diciembre, siendo retribuido». Además, «para el año 1996 (...) se considerarán festivos (asimismo retribuidos) los días 18 de marzo, 8 de abril, 25 y 26 de julio, 16 de agosto, 16 de septiembre y 27 de diciembre». Igualmente art. 7 Convenio Colectivo para la industria pimentonera (BORM 6 agosto 1996) que confiere este carácter de festividad no recuperable, «con independencia de lo previsto en el calendario laboral de la provin-

cia» al segundo día de la Pascua Navideña[139] o art. 16 Convenio Colectivo para fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) que hace lo propio con la festividad de la Virgen de las Viñas.

No obstante, la legalidad de este tipo de previsiones parece dudosa habida cuenta que el art. 37.2 Estatuto de los Trabajadores habla expresamente de que «las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, *no podrán exceder de catorce al año».* En cambio, nada parece impedir que se contemplen días festivos adicionales a los catorce bajo la condición de su no retribución[140], o, como cabe colegir del Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristerías (BORM 27 junio 1996) que tales días tengan la consideración de vacaciones y, por tanto, se descuenten del total de éstos[141].

7.3.7. Otras reglas sobre jornada y descansos

Junto con las especialmente destacadas, los convenios colectivos suelen hacer referencia a otros aspectos propios del régimen jurídico de la jornada de trabajo y los descansos de manera episódica y sin otro criterio que la coyuntural decisión de los negociadores en relación a alguna concreta característica del sector o empresa afectados.

Por ejemplo, varios convenios tratan del **trabajo nocturno**, básicamente para recordar que como tal se considera el comprendido entre 22 horas y 6 de la mañana y para avisar que su realización deberá retribuirse con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo[142]. Se trata por tanto de una reiteración de la vieja regla estatutaria hoy derogada, que contrasta vivamente con la omisión de cualquier referencia al nuevo concepto de *trabajador nocturno* que sobre los pasos de la Directiva 93/104/CE de 23 noviembre, incorpora el actual art. 36 Estatuto de los Trabajadores.

---

139 La concreción de que esta previsión es independiente de lo que diga o pueda decir «el calendario laboral de la Provincia» contenida en un Convenio Colectivo para una Comunidad Autónoma uniprovincial como es la de Murcia, lleva a sospechar muy seriamente que se trata de ahora de una mera copia de convenio de ámbito superior o simplemente distinto.

140 Cfr. Para el uso de esta posibilidad por parte de las Comunidades Autónomas, art. 37. 2, *in fine*, ET.

141 En efecto, el art. 10 del citado Convenio, rubricado «Vacaciones», tras establecer su número en 30 días naturales al año, añade que «el segundo día de Navidad será festivo».

142 Art. 32 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); art. 13 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996). Sin embargo, Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996) considera trabajo nocturno el realizado entre 21 horas y 7 de la mañana.

Respecto del **calendario laboral**, unos pocos convenios simplemente recuerdan la regla incluida en el art. 34.6 Estatuto de los Trabajadores respecto de la obligación empresarial de elaborar anualmente «el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo» y directamente exigen su confección y publicación. Así, entre otros, art. 32 Convenio Colectivo para calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 19986), art. 4.2 c Convenio Colectivo para la construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996).

En fin, en cuanto al **régimen de trabajo a turnos**, anotar igualmente su escasa regulación convencional que contrasta con su novísima reglamentación en el art. 36 Estatuto de los Trabajadores. Entre las excepciones a esta regla, destacan Convenio Colectivo para la empresa Dora y Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) y Convenio Colectivo para captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996).

7.4. Salarios

7.4.1. Caracterización del salario en la negociación colectiva regional

A) Definiciones

A partir de lo dispuesto en el art. 26.1 Estatuto de los Trabajadores («Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo»), algunos convenios colectivos ensayan su propia definición del salario. Así el art. 14 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) dispone que «componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa». Y lo mismo hace el art. 13 del Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996), por ejemplo.

Se trata, aparentemente, de una declaración sin mucho sentido (¿qué aporta desde un punto de vista práctico?), pero que lo adquiere en cuanto se constata que es el pie de entrada de la verdadera regla convencional de eficacia práctica contenida en su párrafo 2º: «respecto al trabajo eventual y temporero (en su salario de convenio) quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios».

En otras ocasiones, el afán definidor del Convenio resulta digno de encomio. Por ejemplo, el art. 19 Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) —penúltimo de los dedicados a la materia salarial— que bajo la rúbrica «Retribuciones» avisa de que «se considerarán retribuciones al conjunto de per-

cepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa».

B) Condiciones más beneficiosas en materia salarial

Como regla general, los Convenios Colectivos regionales advierten de la consideración de las condiciones salariales reconocidas en ellos como *mínimas y obligatorias* para todas las empresas del sector[143]; aunque sin perjuicio de: a) condiciones más beneficiosas que en forma de ***mejoras económicas*** vengan reflejadas en nómina, que en algún caso incluso se avisa que registrarán un incremento similar al previsto en el convenio[144] y b) el establecimiento de ***cláusulas de descuelgue salarial.***

Por otras parte, dado el carácter de normas de vigencia normalmente plurianual, los convenios colectivos suelen contemplar entre sus previsiones salariales, a veces bajo la rúbrica «política salarial», ciertos *mecanismos de garantía del poder adquisitivo de los salarios* en ellos pactados. A tal fin, es regla absolutamente generalizada en los distintos convenios colectivos la previsión sobre incrementos salariales en función del IPC[145].

C) Cláusulas de descuelgue salarial

Respecto de esta última y capital cuestión, conviene comenzar advirtiendo que, como una de las novedades más originales y transcendentes de la reforma estatutaria de 1994, el nuevo art. 82.3 ET dispuso que «los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». Incluso, en el caso de que dichos Convenios Colectivos omitan una cláusula de este tipo —lo que en principio no parece posible habida cuenta que el art. 85.2 ET se refiere a las mismas como «contenido mínimo» del convenio— el mismo efecto, esto es, la no

143 Así, puede verse, entre otros, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996).

144 Por ejemplo, en Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

145 Por ejemplo, vid. Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

aplicación del régimen salarial previsto en el convenio superior, puede alcanzarse *ex* art. 82.3,3º ET mediante «acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa».

Sin embargo, al igual que viene ocurriendo en el resto del Estado[146] y pese a lo dispuesto en el citado art. 85.2 Estatuto de los Trabajadores, es todavía ésta una técnica escasamente difundida en la negociación colectiva regional, como revela el escaso número de convenios de sector que, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 85.2 ET, incluyen como parte de su contenido las «condiciones y procedimientos para (esta) no aplicación del régimen salarial» a las empresas del sector.

Desde luego, entre las excepciones a esta regla cabe citar el art. 39 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), rubricado precisamente «Cláusula de no aplicación del régimen salarial». En ella, los negociadores colectivos integran la previsión estatutaria últimamente transcrita para advertir: 1) que el descuelgue se produce sólo respecto de los incrementos salariales pactados en el Convenio; 2) que únicamente es posible si se cree que con su aplicación pueda verse dañada la «estabilidad económica» de la empresa, lo que acontecerá «cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones» (qué sea esto, parece quedar, sin embargo, entre los arcanos de la ciencia económica); 3) desde el punto de vista procedimental, el precepto comentado dispone que:

> «Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión paritaria del Convenio en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, o de la publicación de las tablas salariales de los distintos años de vigencia del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:
>
> a) Memoria justificativa de la solicitud.
>
> b) Documentación que acredita la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los dos últimos ejercicios.
>
> c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.
>
> Las partes podrán proponer el acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena, una vez que ésta lo apruebe, si se constatan por la Comisión paritaria la concurrencia de las circunstancias antes expuestas.

146 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. 1995*, p. 267, cifra en torno al 50% el número de Convenios que incluye este tipo de previsiones.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión paritaria del Convenio que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión paritaria no lograse un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El árbitro designado al efecto dispondrá de un plazo de quince días, para que una vez examinada la documentación presentada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar en contra, dictar el laudo sobre el descuelgue o no de la empresa sobre la aplicación del régimen salarial del Convenio.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión paritaria, los alcanzados por la Comisión paritaria y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos, salvo que existan defectos de forma o que causen indefensión a cualquiera de las partes».

Idéntica previsión a la transcrita del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) incorporan el art. 22 del Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), el art. 34 del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) y muy parecida es también la previsión al efecto incorporada en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

Desde luego, mucho más expedito es el art. 41 del Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) que bajo la rúbrica «descuelgue salarial» autoriza que éste se produzca, para mantener el nivel retributivo del convenio anterior, en empresas que «acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios» y previa solicitud a la Comisión Paritaria del convenio que resolverá sin posibilidad de recurso alguno. Análoga disposición incluye Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996).

También acogen este tipo de cláusulas los Convenios Colectivos para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), para empresa de limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995), para Aserradoras y fábricas de madera (BORM 7 junio 1995), para comercio en general (BORM 19 diciembre 1995), para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996). E, inexplicablemente, habida cuenta que el Estatuto de los Trabajadores reserva esta posibilidad sólo a los «Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa», al menos un convenio de empresa como es el Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996). Téngase presente en todo caso, que de acuerdo con el art. 82.3.3º ET, «si (los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa) no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de

la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio».

D) Salario anual

Muy frecuente en la negociación colectiva regional es la determinación en el convenio del salario anual por categorías[147].

Se trata desde luego de una práctica aconsejable, ordenada en su día por el art. 26.5 Estatuto de los Trabajadores (1980) que los convenios parecen haber asumido sin dificultad. No obstante, sería deseable que al cumplimentar esta estipulación, se omitiera del texto del convenio el aviso de que ello se hace «a efectos de lo dispuestos en el art. 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo» como hacen entre otros los Convenios Colectivos para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996) y para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996); y es que tal previsión ha sido desterrada del vigente Estatuto de los Trabajadores.

7.4.2. La estructura salarial

Nuevamente, el análisis de las distintas soluciones convencionales ha de venir precedido del recordatorio de la regla legal vigente en materia de estructura salarial. En este sentido, debe subrayarse que frente al modelo rígido y encorsetado —con salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales tasadas— que incorporó en su día el Decreto 2380/1973, de 17 agosto, de Ordenación del Salario de 1973, y cuyo mejor exponente fue el viejo Recibo de salarios anexo a la OM de 22 noviembre 1973, el actual art. 26.3 Estatuto de los Trabajadores opta por una concepción más flexible y dinámica de la composición del salario y da generosa entrada a la acción normativa de los interlocutores sociales.

En efecto, a tenor del 26.3 ET, «*mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en con-*

147 Aparte otros ejemplos de ello que el texto se citan, tal hacen entre otros Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996).

trario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa».

Sin embargo, salvo contadas excepciones, los convenios colectivos regionales no parecen haber asumido la responsabilidad que el Estatuto de los Trabajadores reformado les difiere en esta materia. En realidad, vale para éstos lo que el CES ya puso de relieve en su Memoria de 1995; esto es, que «en la mayoría de los convenios consultados la estructura salarial se sigue apoyando en el ya derogado Decreto de Ordenación del Salario de 1973 y en las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo sobre la base de los sistemas de clasificación profesional, recogiéndose los conceptos salariales tradicionales: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo, de vencimiento periódico superior al mes, etc.»[148]. Incluso en algún caso, la remisión legal a la negociación colectiva para la determinación de la estructura salarial, ni siquiera ha sido correctamente entendida. Por ejemplo, el art. 30 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), rubricado «Estructura de la remuneración» se despacha con la siguiente previsión: «Todos los trabajadores incluidos en este convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria».

Entre las pocas excepciones y desde luego construido sobre el viejo patrón de los complementos salariales postulado por las normas de 1973, destaca sobremanera el art. 10 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996). A su tenor:

> «1. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Todo ello en los términos especificados en el artículo 55 del Convenio general del sector de la Construcción.
>
> 2. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:
>
> — Salario base.
> — Gratificaciones extraordinarias.
> — Pluses salariales.
> — Pluses extrasalariales.

148 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1995, p. 265. Adviértanse, no obstante, las particularidades conocidas que en esta como en otras materias presentan los Convenios Colectivos para Entidades Públicas, Por ejemplo, Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Yecla (BORM 20 abril 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ceutí (BORM 20 mayo 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorca (BORM 19 junio 1996).

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Tal condición y naturaleza tiene la prima de asistencia recogida en las tablas salariales del Convenio.

En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo, etc. Tal consideración tiene los beneficios asistenciales y suplidos recogidos en las tablas salariales del Convenio.

Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

3. Las empresas afectadas por este Convenio se verán obligadas a unificar los recibos de salarios, según modelo oficial.

4. En el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. al 31 de diciembre de 1996 supere el 3,95 por ciento, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho tanto por ciento, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente.

5. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales».

Igualmente puede apreciarse un intento sistematizador de la materia salarial en el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), cuyo art. 26 dispone que las retribuciones fijas del convenio se desglosan en salario base por categorías, conformado por a) el salario base y el complemento de Convenio, b) Plus de asistencia y productividad y c) Plus de transporte y gastos de locomoción, así como en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) cuando previene en su art. 25 que la retribución se integra de los siguientes conceptos: Salario base por categorías, plus de convenio, antigüedad y pluses especiales.

No obstante, son algunos convenios de empresa los que con mejor técnica jurídica han sabido ordenar la materia salarial desde la perspectiva del nuevo art. 26.3 Estatuto de los Trabajadores. Ejemplo notable de ellos es el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), cuyo art. 30 clasifica y reglamenta los distintos complementos salariales a partir de dos de los tres grandes criterios que ofrece el citado art. 26.3 ET. Así, como *complementos personales*, regula los de *antigüedad* (120.000 pts. Anuales por cada cinco años de trabajo en la empresa, con un máximo de nueve quinquenios) y un llamado *complemento salarial personal*; mientras que como *complementos relativos al trabajo realizado* contempla los de *Responsabilidad*, *Por programas*, *Turnicidad*, *Disponibilidad*, *Prolongación de Jornada* y *Exclusividad*.

En esta línea, cabe situar también, entre los Convenios de empresa últimamente negociados, el Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) y el Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996).

7.4.3. Salario base

En particular, por lo que hace al salario base, cabe señalar que, incluso en los casos en que el convenio colectivo quiere dedicarle uno de sus artículos, lo único que en él se dispone es que como tal se entiende el salario de convenio expresado por categorías y en cantidades normalmente mensuales o diarias en la correspondiente **tabla salarial** anexa al mismo[149].

Como mucho, algún convenio redunda en la idea de que se trata de la retribución fijada por unidad de tiempo (vgr. Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA [BORM 16 enero 1996]), avisa que se devenga por días naturales (Convenio Colectivo para la Construcción [BORM 3 junio 1996]), lo identifica con el salario día (Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro [BORM 30 agosto 1996]) o con el salario mínimo interprofesional Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996)o, en fin, aclara que corresponde a la jornada completa de trabajo (Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua [BORM 6 julio 1996]).

Más relevante parece, en cambio, la advertencia que contiene algún convenio, referida no sólo al salario base sino al conjunto de retribuciones establecidas en el convenio, acerca de que las mismas contemplan «*rendimientos mínimos en jornada legal*» (Convenio Colectivo para agropecuarios [BORM 16 julio 1996]).

7.4.4. Los complementos salariales

A) Antigüedad

Como es sabido, la supresión de los llamados *complementos por antigüedad* ha sido uno de los puntos fuertes sobre los que se ha montado la última reforma de

149 Así: Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos. bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996).

la legislación laboral; sobre todo en la medida en que se generalizó la creencia que expresa en sus justos términos el art. 26 Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996). Esto es, que «es bien conocida por las partes firmantes del presente Convenio la repercusión que los desplazamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el 31 de diciembre de 1995, tenían en el incremento de la masa salarial global».

De este modo, frente a la anterior norma de derecho necesario que obligaba siempre y en todo caso al reconocimiento de derechos económicos por antigüedad con las solas limitaciones impuestas en el propio Estatuto de los Trabajadores, la actual solución normativa se caracteriza por la total y completa abstención en la materia (salvo para los derechos en curso de adquisición). Ello es así porque el vigente art. 25.1 Estatuto de los Trabajadores simplemente dispone que «el trabajador, en función del trabajo desarrollado, *podrá tener derecho* a una promoción económica *en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual*», aunque ello «sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente».

Cómo fácilmente puede apreciarse, esta regulación legal otorga a los convenios colectivos —e incluso al contrato de trabajo, cuya función normativa de la relación laboral parece redescubrir la Ley 11/1994, de 19 de mayo— *carta blanca* para regular de la manera que quieran —incluso para no regular— el llamado complemento salarial por antigüedad. Y sobre la misma, son ya mayoría los convenios regionales que se han desmarcado expresamente del viejo régimen de la antigüedad.

Supuesta la opción convencional por la supresión y/o congelación del complemento de mérito, el principal cometido que la norma convencional debe cumplir es reglamentar las distintas situaciones transitorias entre la anterior y la moderna regulación convencional del complemento salarial de antigüedad.

Un modelo muy acabado de esta regulación transitoria se contiene en el extensísimo art. 26 del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996). En efecto, en él tiene cabida tanto el recordatorio de la solución convencional alcanzada bajo la vigencia de la legislación actualmente derogada, como la declaración de que «a partir de la firma del presente convenio (...) los trabajadores contratados «ex novo» en las empresas (sic), cualquiera que sea su forma de contratación, no devengarán el plus de antigüedad», pasando por una premiosa regulación de situaciones transitorias afectantes a quienes en aquel momento estuviesen en trance de consolidar su primer quinquenio (consolidarán y devengarán cuando en efecto alcancen los cinco años de antigüedad, momento en que «se congelará» tanto su cantidad, como la posibilidad de devengar nuevos quinquenios), a quienes ya tuvieran reconocido uno o varios quinquenios (se congelará el importe de percibido por antigüedad a 31 diciembre 1995 y la posibilidad de perfeccionar nuevos quinquenios).

Como fácilmente se observa, de este modo el Convenio de mérito fracciona el período de sus efectos; llegando incluso a postular una extraña ultraactividad en la medida en que dispone que «a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, es decir 15 de noviembre de 1998, la cuantía congelada de los quinquenios se incrementará de futuro en el mismo porcentaje que el que se pacte como incremento salarial en sucesivos convenios, no así el derecho a seguir devengando aquéllos, que como se ha pactado, se mantendrán congelados».

Adviértase, no obstante, que con tan radical fórmula para la supresión del complemento de antigüedad no se atenta, al menos aparentemente, de manera irreparable sobre los derechos económicos de los trabajadores del sector, pues ello tiene como compensación para los trabajadores el incremento de su salario base en los términos previstos en el citado art. 26.

En sentido parecido, la supresión del complemento personal de antigüedad se postula en algo más de la mitad de los Convenios Colectivo regionales, entre lo que cabe citar, a mero título de ejemplo, el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) o el Convenio Colectivo para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e instituciones (BORM 16 agosto 1995).

No obstante, tal supresión del complemento de mérito ello suele compensarse, a) directamente, por un incremento en el salario base de convenio[150], b) con la posibilidad de continuar la perfección del viejo complemento hasta un tope en el que queda congelado[151], c) mediante la estipulación convencional de un nuevo complemento que sustituye al anterior[152], o d) mediante una nueva fórmula de cálculo del

150 Así, en Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996).

151 Vgr., hasta alcanzar 2 cuatrienios según el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996). Similar previsión hacen el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) y el Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996).

152 Por ejemplo, el *plus personal* previsto en Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), el *premio de vinculación* contemplado en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), el *complemento personal revalorizable y no absorbible* del Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996) y Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996).

Sobre esta cuestión, véase también una completa regulación en Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996).

Complemento Personal de Antigüedad distinta del incremento porcentual por tramos de antigüedad[153].

Desde perspectiva diferente, pero con análogos efectos, otra posibilidad es la acogida en el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), es decir, conservar formalmente el complemento, pero reduciendo su importe económico drásticamente: a partir de 1 julio 1994 en 5.000 pts. Aunque el silencio de texto llevaría a entender que son *mensuales,* adviértase con el art. 27 Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) que también pueden ser anuales. En efecto, el mismo establece un premio a la vinculación único para todas las categorías de 5.000 pts. brutas anuales por cada años de trabajo y hasta un máximo de tres períodos de 8 años (es decir, hasta una acumulación máxima de 15.000 pts./mensuales).

Diversamente, casi la otra mitad de los convenios colectivos negociados en la Región de Murcia ha optado por mantener, como solución convencional posible en el marco de lo dispuesto en el vigente art. 35 Estatuto de los Trabajadores, el *viejo sistema de remuneración de la antigüedad* previsto en el derogado art. 35 Estatuto de los Trabajadores 1980. Así por ejemplo, los trabajadores empleados en empresas dedicadas al aderezado y relleno de aceitunas tiene derecho a percibir un complemento personal de antigüedad «de la siguiente cuantía»:

— A los 5 años cumplidos de servicio en la empresa, un 10 por ciento
— A los 15 años, un 25 por ciento
— A los 20 años, un 40 por ciento
— A los 25 años o más, un 60 por ciento

Sobre este mismo esquema, Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) avisa que los incrementos por antigüedad se calcularán a razón de 2 trienios al 5% de salario base y tres quinquenios al 10% de salario base, con el tope máximo del 40%, «salvo los derechos adquiridos o en trámite de adquisición». Igualmente, Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos. bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), la cifra el incremento por trienios al 5% sobre el salario base; Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), en quinquenios al 6% de los salarios de Convenio; Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), en 4 trienios al 5% y cuatrienios al 5% del salario base; Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) contempla 4 bienios al

153 Por ejemplo, Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996)dispone un aumento uniforme de 120.000 pts. Anuales por cada cinco años de servicio. En realidad, se trata del viejo sistema de trienios propio de las relaciones de trabajo en la Administración Pública. Dicho sistema también se acoge, entre otros, en Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996).

5% y 4 cuatrienios al 10%, fijando unos límites de acumulación coincidentes con los del viejo art. 25 ET. En parecidos términos se expresan igualmente los Convenios Colectivos para las empresas Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996).

Adviértase, sin embargo, que este mantenimiento de la solución prerreforma puede ocasionarse a veces ciertos problemas interpretativos. En especial, en los casos en que la cláusula convencional está construida pensando en una legislación ya no vigente. Así por ejemplo, cuando Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) simplemente dispone que «se establece un complemento por antigüedad consistente en trienios del 5 por ciento sobre el salario base», se olvida que ya no rigen los límites de derecho necesario a la acumulación de incrementos del viejo art. 25 Estatuto de los Trabajadores, lo que en el caso que se comenta permitiría sobrepasar la barrera del 60% de incremento. Ello es especialmente patente allí donde directamente el Convenio remite a las «limitaciones fijadas en el art. 25 Estatuto de los Trabajadores» Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

Obviamente, este problema no se plantea en los escasos convenios que manteniendo el derecho al complemento personal de antigüedad, fijan directamente su importe en tabla salarial anexa. Por ejemplo, Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996).

B) Gratificaciones extraordinarias

En materia de pagas extraordinarias, conviene comenzar recordando que a tenor del art. 31 Estatuto de los Trabajadores, éstos tienen «derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores». Igualmente avisa el Estatuto de los Trabajadores que también «se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones»; aunque, también mediante convenio colectivo podrá acordarse «que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades».

En definitiva, al menos en cuatro aspectos transcendentes del régimen jurídico de este complemento salarial es preciso interrogar a los Convenios Colectivos. A

saber: 1) número, 2) fechas de devengo, 3) cuantía y 4) previsión sobre abono en prorrata mensual.

1) Número de pagas extraordinarias

Prácticamente ninguna originalidad cabe registrar en este punto. Como auténtica Ley de Bronce, cabe decir que los convenios colectivo se limitan por lo general a recordar el derecho de los trabajadores afectados por el mismo a **dos pagas extraordinarias**[154].

No obstante, algunos convenios reconocen tres gratificaciones extraordinarias. Bien directamente como hacen los Convenios Colectivos para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) o para la empresa Forespán, SA (BORM 15 julio 1996), bien ordenando el cómputo de la paga de participación en beneficios como tercera extraordinaria al modo de los Convenios Colectivos para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) o para las empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) o Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996), bien, en fin, bajo especie de gratificación extraordinaria por el día del Patrón o similar tal y como se contempla en el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996).

En fin, algunos convenios llegan a reconocer hasta cuatro pagas extraordinarias, como el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) o el Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

154 Así, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos. bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996).

2) Fechas de devengo

Tampoco en la determinación de las fechas de devengo encontrará el lector de convenios colectivos producidos en la Región de Murcia sorpresas. Junto con la paga de Navidad ordenada por el Estatuto, los convenios suelen ordenar que la segunda paga se haga efectiva en junio o julio, aunque en absoluto llegan a ponerse de acuerdo las exactas fechas de devengo.

En efecto, resulta prácticamente imposible encontrar más de dos convenios regionales que coincidan a estos efectos. Por ejemplo, sólo en los convenios colectivos negociados para sector en 1996 se aprecia la siguiente disparidad en esta materia: días 15 de julio y de diciembre se determina en el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) y el Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996); días 22 de junio y de diciembre, en Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996); días 20 de julio y de diciembre en Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996); 10 de julio y 20 diciembre, en Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); 15 julio y 20 diciembre en Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996); 15 julio y 21 diciembre en Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), el día 20 de diciembre y julio (sic), en Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996); 30 de junio y 20 diciembre en Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), 15 julio y 22 diciembre en Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996) y Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), 13 julio y 21 diciembre en Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996); 30 junio y 24 diciembre en Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996). En fin, simplemente en Navidad y verano, de acuerdo con el Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996).

La fijación de estas fechas de devengo se complica obviamente conforme aumenta el número de gratificaciones y más aún si, como dispone el art. 13 Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), alguna de ellas se percibe dividida en dos períodos distintos (similar, aunque denominándola *paga de beneficios*, Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996). Por su parte, Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996) ordena el abono de la tercera paga extraordinaria la víspera del día del Patrón en el sector.

En otro orden de consideraciones, debe reseñarse cómo los Convenios Colectivos para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996) se desentienden de la

regla general conforme a la cual el importe de las pagas extraordinarias se computa sobre el trabajo prestado a la empresa en los 365 días anteriores a su devengo, para disponer su cómputo semestral. Lo mismo hace Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) respecto de las pagas extraordinarias de Navidad y verano, aunque para la tercera (abril) ordena el devengo por partes alícuotas a lo largo de los 12 meses anteriores a la fecha del pago.

3) Cuantía

También como solución común a la generalidad de los convenios negociados, la cuantía de cada una de las pagas extraordinarias suele ser de ***treinta días de salario más antigüedad cada una de ellas***[155]. Adviértase, sin embargo, que la pujanza de esta regla llega en ocasiones al extremo de su previsión en convenio que dispone la supresión del complemento personal de antigüedad[156].

Desde luego, el problema no se da cuando simplemente se ordena el abono del salario de convenio[157], se habla sólo de treinta días de salario[158] o el convenio directamente plasma la cuantía de tales prestaciones[159]. Tampoco, obviamente,

---

155 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos. bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para preparadores de especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996).

156 Vgr. Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996).

157 Así por ejemplo, el Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996).

158 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996). Adviértase sin embargo que el art. 19 de este Convenio se rubrica expresamente como antigüedad, sin embargo lo que así se denomina parece más bien un generoso premio a la constancia o una sustanciosa paga extraordinaria adicional. En efecto, a su tenor, los trabajadores fijos de las empresa del sector percibirán, «en concepto de antigüedad, en el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica» y lo que se especifica es una tabla en virtud de la cual la partida que ahora se considera va desde un importe equivalente a 11 días de SMI para trabajadores con antigüedad entre 1 y tres años, hasta 67 días de SMI para trabajadores con antigüedad de 25 o más años.

159 Muestra de esta práctica es, entre otros, el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996).

cuando el convenio es consecuente entre sus distintas previsiones en esta materia[160].

Como verdaderas excepciones cabe registrar los casos en que el convenio eleva esta importe *standar* de las pagas extraordinarias cifrado en salario base más antigüedad, mediante la inclusión del denominado plus de convenio u otros pluses, como hacen, por ejemplo, los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) o para el Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996).

4) Prorrateo

Sin perjuicio del prorrateo diario del importe de las pagas extraordinarias previsto por algunos convenios —vgr. Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996)— para los trabajadores fijos discontinuos del sector, la posibilidad de disponer el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias prevista en el art. 31 *in fine* Estatuto de los Trabajadores («podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades»), ha sido escasamente ensayada. Sí la acoge, por ejemplo, el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), en su art. 18; el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), aunque lo haga de manera muy extraña y posiblemente carente de efectos al *reenviar* a trabajador y empresario la facultad que la Ley sólo confirió al Convenio; el Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996), el Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996) aunque estos últimos tarnbién disponen una remisión al acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores bastante extraña al tratarse ya de Convenios de empresa.

5) Otras cuestiones

— De la misma forma que ocurre en materia de vacaciones, también respecto del devengo de las gratificaciones extraordinarias rige un ***principio de proporcionalidad*** que algunos convenios consideran oportuno recordar directamente. Así art. 13 *in fine* Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), conforme al cual «el personal que cese o ingrese en la empresa durante el transcur-

160 Vgr. Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996).

so del año, percibirá las (...) pagas extras en proporción al tiempo trabajado» (*durante dicho año*, deberá entenderse)[161].

— En cuanto a la afectación del devengo de las pagas extraordinarias por la ***suspensión del contrato de trabajo***, cabe notar la práctica de reconocer el derecho a su abono respecto de los trabajadores con contrato suspendido por cumplimiento del servicio militar (¿y prestación social sustitutoria?)[162]. En cambio, expresamente se desmarca de esta solución el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) conforme al cual las pagas extraordinarias no se devengan durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo. Y, sobre su pauta, algunos Convenios de empresa[163].

Por otra parte, algunos Convenios Colectivos disponen que al trabajador cuyo contrato esté suspendido por esta causa, se le de trabajo durante los períodos de permiso. Sobre esta cuestión, *infra*, 7.5.2.

C) Participación en beneficios

Se trata ahora de un complemento salarial, de reconocimiento usual en los convenios examinados, pero de régimen jurídico pocas veces compatible con lo que su nombre da a entender. En efecto, en la mayoría de los casos, más que una retribución variable determinada en función de los concretos resultados de la empresa, estamos ante otra paga extraordinaria con fecha de devengo e importe predeterminados. No en vano, tal y como antes se indicó, de esta premisa parte el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), para reconocer el derecho a tres gratificaciones extraordinarias. Muy similar es el planteamiento que

161 Similar previsión incluyen Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996).

162 Así lo hacen Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996).

163 Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996).

hacen el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) y el (e-4).

Sin embargo, es esta una solución convencional difícilmente explicable. Tanto se llamen pagas extraordinarias o como participación en beneficios, se trata de conceptos salariales sujetos a igual cotización. La única razón que parece existir para su mantenimiento nominal además y aparte de las pagas extraordinarias, es la pretendida vocación de la remuneración por participación en beneficios como instrumento de interesamiento y participación de los trabajadores en la marcha de la empresa. No en vano, el mismo art. 26.3 Estatuto de los Trabajadores se refiere a «la situación y resultados de la empresa» como fuente típica de para establecer complementos salariales. Sin embargo, vista de su regulación convencional, habrá que convenirse que si el legislador había forjado alguna expectativa al respecto, la misma ha quedado sobradamente frustrada.

Este tipo de nominales pagas de beneficios son las previstas, por ejemplo en los Convenios Colectivos para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), cuya cuantía es idéntica a la de las dos pagas extraordinarias fijadas en el convenio; para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), que dispone su abono el día 12 de octubre y fija su cuantía de 22.675 pts.; para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996); para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), que la reconocen en igual cuantía a la de las dos pagas extraordinarias, aunque a efectos de su abono la fraccionan en dos pagaderas normalmente en primavera y otoño; para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996); para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996); para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) y para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA, que en igual cuantía que una paga extraordinaria ordenan su abono en marzo.

En línea con lo que se viene señalando, debe repararse en la singular participación en beneficios prevista en el art. 16 Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), pues se trata de un concepto salarial en «cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios base de la tabla, incrementados con el complemento por antigüedad, en su caso y computándose las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad». Además, su importe será prorrateado durante los doce meses del año». Similar previsión contienen los Convenios Colectivos para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996) y para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

En fin, como tercera paga extraordinaria o como simple participación en beneficios Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), reconoce a los trabajadores del sector el derecho a una paga de 68.843 pts. (34.421 pagaderas en marzo y 34.422 en septiembre),

«con el fin de compensar el afán colaborador de los trabajadores para la mayor productividad y eliminación del absentismo» (sic). Por cierto que hasta una cuarta extraordinaria llega este Convenio al reconocer también el derecho al devengo de 18.156 pts. pagaderas el día de la Festividad de las Viñas.

D) Salarios en especie

Pese a tratarse de una variedad salarial expresamente prevista y regulada en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26.1, *in fine*: «en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador), se trata de complemento salarial prácticamente inédito en los Convenios Colectivos regionales. No obstante, en este caso la excepción a la regla viene dada por el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), que lo fija en un kilo de pan diario.

E) Plus de nocturnidad

Como regla general, los pocos convenios colectivos que incluyen una referencia expresa al trabajo nocturno, lo hacen sobre la pauta de lo marcado en el viejo art. 34.6 Estatuto de los Trabajadores. A saber, que «las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25 por ciento sobre el salario base»[164].

Excepcionalmente, algunos Convenio elevan el porcentaje de retribución como hacen los Convenios Colectivos para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) y para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) que lo sitúan en el 35% del salario base[165]. Otras veces, en cambio, el Convenio fija directamente la cuantía del plusvalor de las horas nocturnas. Por ejemplo en Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) que lo cifra en 131 pts.

Más novedosa y acorde con el fundamento que preside la regulación del trabajo nocturno en el vigente art. 36 Estatuto de los Trabajadores es, desde luego, la solu-

164 Así, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

165 Por cierto que Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996) lo hace bajo el equívoco título de «Complemento por puesto de trabajo», aunque luego la regulación del plus es bastante completa.

ción alcanzada por Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996). A saber: por cada hora trabajada en período nocturno (entre 22 horas y seis de la mañana) el trabajador tiene derecho a una reducción de 15 minutos en su jornada de trabajo.

F) Pluses de penosidad, toxicidad y trabajos peligrosos

Como regla general, los convenios regionales son también muy parcos en sus previsiones sobre los típicos complementos por puesto de trabajo. Casi de manera excepcional, de ellos tratan el art. 15 Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), que contempla un *plus de toxicidad* y regula minuciosamente su régimen jurídico: «aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo sea declarado afecto de riesgo evidente de toxicidad (...) percibirán un plus del 20 por ciento de su salario base más antigüedad, en tanto permanezcan en dicho puesto».

Por su parte, el art. 24 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), reconoce el *plus de penosidad* en cuantía del 45% del salario de convenio al trabajador que realiza más del 25% de su jornada habitual en cámaras de congelación; mientras que los Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) y para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) se limitan a ordenar un incremento del 20% sobre el salario día de los trabajadores que «desarrollen su trabajo en puestos donde pudiera darse alguna circunstancia especial».

En fin, el art. 19 del Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) directamente declara ciertos trabajos como *peligrosos*. A saber: «excavaciones en zanjas de 1,50 metros de profundidad y un ancho inferior a 1 metro; vaciados de 3 metros de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; cualquier tipo de trabajo de excavaciones en minas y galerías; trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; manejo de máquinas electrocortantes o punzantes, de 5.000 r.p.m. en adelante; trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros, y trabajos de derribos».

Por otra parte, la consideración conjunta de los tres conceptos (penosidad, peligrosidad y toxicidad) determina un singular complemento que en cuantía equivalente al 15% del Salario base, prevén Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) para retribuir a los trabajadores que transportan habitualmente mercancías explosivas o inflamables.

G) Otros pluses o complementos

Junto con los que cabe denominar típicos o de origen legal, los convenios colectivos suelen contemplar una variadísima tipología de *otros pluses*, cuyo reconocimiento y régimen jurídico es obra directa y exclusiva del convenio mismo.

Respecto de los mismos hay que comenzar afirmando su naturaleza salarial, cualquiera que sea su denominación, salvo prueba en contrario que acredite que la causa de su abono es de origen extrasalarial. Y es que, como con reiteración vienen avisando los Tribunales, en nuestro Derecho juega la regla conforme a la cual «todo lo que recibe el trabajador de la empresa le es debido en el concepto amplio de salario, con todas las importantes consecuencias que tal conclusión comporta, debiendo sólo jugar las excepciones legales cuando su existencia quede probada»[166].

Estos otros complementos salariales son:

1) Plus de asistencia. Previsto entre otros muchos, en el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) para la específica retribución de la «jornada normal efectivamente trabajada». Una minuciosa regulación de su régimen jurídico se encuentra en el art. 27 Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996). En efecto, a su tenor:

> «Se percibirá por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo, conforme a lo reflejado en la columna correspondiente del anexo núm. I.
>
> Caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los seis días.
>
> El valor del plus expresado en mensualidad será el resultado de multiplicar el importe diario por 25.
>
> El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, rendimiento y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.
>
> Dicho plus se perderá:
>
> 1. Por falta injustificada de rendimiento en un día, se perderá el plus de dicho día, tanto si la falta se refiere a la cuantía como a la corrección en la ejecución del trabajo.

166 STS de 25 octubre 1988. Igual doctrina en STS de 9 febrero 1987, 12 de mayo de 1984, 12 de febrero de 1985, 5 de marzo de 1985 y 25 de marzo de 1986. En este sentido, merece destacar cómo el Tribunal Supremo se ha visto en la necesidad de declarar la naturaleza salarial —y por tanto cotizable— de ciertos devengos formalmente conceptuados como extrasalariales. Así el denominado «resarcimiento alquileres», que debe ser tenido como «compensación del complemento salarial que supondría la prestación en especie de casa-habitación» (STS de 31 octubre 1983) o el llamado «plus de ayuda a la cultura» (por todas, STS STS\CONT de 30 octubre 1991). En definitiva, como declara STS 7 marzo 1991, «el hecho de que un Convenio Colectivo califique una determinada percepción del trabajador como plus extra salarial, no determina sin más, que esta percepción no deba computarse en la base de cotización a la Seguridad Social, cuando con arreglo a la definición que de tal base hace el art. 73 de la Ley General de la Seguridad Social (actualmente, art. 109 TRLGSS) dicha percepción pueda formar parte de aquélla».

2. Por falta de rendimiento y puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.

3. Por falta de rendimiento, asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.

4. Por falta de rendimiento, puntualidad o asistencia de cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe de plus de todo el mes.

5. Dicho plus se perderá especialmente por:

a) Por no dar el adecuado trato a las mercancías para evitar averías y desperfectos en el embalaje o en las mercancías mismas.

b) Por falta de corrección en el trato con el público en el momento de responder por teléfono o personalmente a las preguntas o informaciones que deseen formular, en el acto de entrega o recepción de mercancías, al efectuar el cobro de recibos y en todos aquellos derivados de la relación diaria con el usuario del transporte por carretera.

c) Por no cuidar con la atención necesaria de los vehículos que les tengan confiados, las herramientas y útiles de trabajo para evitar las averías y desperfectos que por falta de cuidado puedan producirse.

Por estas faltas probadas, se perderá el importe correspondiente al plus de cuatro a diez días cuando hayan sido cometidas por primera vez, y en caso de reincidencia podrá perderse hasta la totalidad de la prima de todo el mes.

La falta de asistencia por incapacidad temporal o maternidad dará lugar a la pérdida de dicho plus, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 16 del presente Convenio.

6. Las faltas de puntualidad y asistencia por causas diferentes a la incapacidad temporal o maternidad o que no sean imputables al trabajador, no causarán pérdidas de este plus.

7. El trabajador deberá justificar por escrito y con pruebas oportunas estas causas ajenas a su voluntad, con el fin de que la empresa pueda verificarlas.

8. Las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral no darán lugar a la pérdida de dicho plus».

Igualmente minuciosa y detallada es la regulación que del plus de asistencia hace Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996). Y la que bajo la denominación de «Plus de asiduidad y rendimiento» contiene el Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996). Pluses de este tipo se contemplan igualmente en los Convenios Colectivos para Vinícolas y alcoholeras (BORM 18 agosto 1995), para Derivados del cemento, cales y yesos (BORM 27 junio 1995), para limpieza de edificios y locales (BORM 4 julio 1995). No obstante, todavía no se ha generalizado tanto como haría suponer su función remuneratoria de la productividad y el antiabsentismo.

2) Plus de especialidad. Se trata ahora de un complemento previsto también en Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), entre otros, que retribuye la especial cualificación técnica del trabajador. En concreto, en el caso del

sector de la construcción, atiende a la circunstancia especial de que un trabajador «maneje excavadora, retrogrúa, dumper o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización, menos montacargas y hormigoneras no autopropulsadas». En tal caso, el trabajador tendrá «como mínimo la categoría de oficial de primera; en caso de no reconocerle esta categoría, percibirá el 20 por ciento de la retribución de su categoría, como plus de especialidad, por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas».

3) Plus de Convenio. Se trata en este caso de una generalizada percepción salarial sobre cuya finalidad lo único que los Convenios descubren es que está previsto para «incrementar las percepciones de los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad»[167].

4) Plus de kilometraje. Se trata de un complemento salarial contemplado en el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), para la retribución particularizada (tantas pts. Km.) de los conductores según la distancia recorrida, el tipo de servicio de transporte realizado (/discrecional o regular) y el tonelaje del vehículo[168].

5) Plus de actividad. Es este un extraño plus, del que el Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) únicamente informa que es su devengo es mensual, cotizable y por importe de 3.609 pts. Como quiera que no aparece directamente vinculado a circunstancia laboral alguna, posiblemente se trata de una variedad del plus de convenio o del plus de asistencia.

6) Complemento personal. Algo parecido ocurre con el llamado «complemento personal» al que se refiere el art. 30 del Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) cuando afirma que

---

167 Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996). Respecto de las «Condiciones de percepción, premios y penalidades» el art. 28 del mismo Convenio dispone que «El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengará un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones. El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas al trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes. El trabajador que se haga acreedor al plus de Convenio durante todos los días laborales de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubieren en la semana. El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiendo que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador suma cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes».

Entre otros, también aparece previsto su devengo en Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996).

168 Igual previsión hacen Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996).

«las empresas fijarán o modificarán en cada caso el concepto salarial complemento personal con carácter individual». Bastante más explícito es el Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996), a tenor de cuyo art. 11, se entiende como plus personal aquellas cantidades que se perciban por encima de los salarios establecidos en el presente convenio».

7) Otros

— *Primas de lectura y cobro,* previstas en el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), para compensar económicamente los riesgos inherentes a la función del trabajador-cobrador (el rasgo a destacar en esta regulación es que el Convenio confiere al citado plus carácter de percepción salarial, excluyendo por tanto su consideración como mero quebranto de moneda extrasalarial y no cotizable).

— *Plus de disponibilidad o retén,* que compensa al trabajador que debe estar localizado durante una guardia a tenor del art. 39 Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

— *Plus de productividad,* previsto en Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996).

— *Plus de empresa,* extraño concepto contemplado en Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996).

— *Plus de conducción,* cuyos términos regula (e-4).

— *Pluses especiales,* que, a tenor del art. 15 Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996) son los de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos, transporte y peligrosos cuya remuneración se pactará entre empresa y trabajador (?). También de pluses especiales trata el art. 17 Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

— *Plus de mantenimiento de vehículos* previsto en (e-19).

— *Plus de recogida doble,* dispuesto en Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

— *Plus de especialidad técnica* reconocido en Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996).

— *Plus de canal libre servicio* establecido en Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996).

* * *

A la vista de esta amplia panoplia de pluses y complementos formalmente declarados salariales cabría preguntarse sobre su real función dentro de la estructura del salario. Sobre todo, porque en muchos casos, no parece que su función sea retribuir «circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa», como adelanta el art. 26.3 Estatuto de los Trabajadores, sino pura y simplemente impedir un incremento excesivo del salario base —que es, no se olvide, el módulo sobre el que finalmente giran buena parte de los restantes abonos salariales—, sin merma del salario-neto-fin-de-mes a recibir por el trabajador.

7.4.5. Las percepciones extrasalariales

Como tales se entiende, de acuerdo con el art. 26.2 Estatuto de los Trabajadores, aquellas cantidades «percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos». Esto es, cantidades que no retribuyen el trabajo de manera directa e inmediata, sino que compensan gastos producidos al trabajador con ocasión del mismo o indemnizan daños y perjuicios provocados con ocasión o como consecuencias del trabajo o de la extinción u otras vicisitudes que pueda atravesar la relación laboral. Por tanto, en la medida en que no remuneran el trabajo, no tienen la consideración de salario.

A diferencia de la derogada, la legislación laboral vigente no lista los distintos supuestos de hecho determinantes del abono al trabajador de estas prestaciones extrasalariales, aunque los convenios siguen acogiendo en su articulado los más comunes de los previstos en aquella legislación.

Adviértase, por otra parte, que como percepciones extrasalariales debe calificarse también los distintos pagos y abonos que por conceptos varios hace el empresario al trabajador en cumplimiento de las obligaciones por aquél asumidas dentro de lo que Convenios Colectivos denominan «Ayudas Sociales» o «Beneficios Sociales». De ellos se trata, *infra* 7.8.

A) Plus de transporte

Desde luego, el llamado plus de transporte —esto es, el que compensa al trabajador del gasto que en su peculio personal ocasiona el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo— puede considerarse como el más típico de estos complementos no salariales. Por ello justamente, su regulación en los distintos convenios resulta muy variada, pues cada uno valora de manera distinta tanto este gasto del trabajador como la oportunidad de su abono. Así por ejemplo, el art. 20 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), establece una cuantía de 23 pts. por Km. que exceda de los dos primeros desde el punto de partida en cada

caso fijado, mientras que el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), marca un importe de 21 pts. también desde el tercero y el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) lo fija en 26 pts. desde el primer Kilómetro.

Como regla general, los convenios que prevén su abono advierten también que este suplido no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida por medio de transporte idóneo. Así por ejemplo los Convenios Colectivos para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) y para la Construcción (BORM 3 junio 1996).

Además, consecuente con su naturaleza, algún convenio avisa que su devengo sólo se produce por la «asistencia efectiva al trabajo»[169]; aunque otras veces aquél se desliga de hecho de la necesidad o no de recorrer una distancia determinada hasta el centro de trabajo y, por ende, de realizar un gasto económico y se convierte mero pago al trabajado desprovisto de causa. En último término, tal práctica debería decidir su consideración como verdadero salario y, por tanto, cotizable.

En este sentido, aunque el propio convenio quiere insistir en su consideración como partida no sujeta a cotización, no deja de suscitar dudas la peculiar solución alcanzada en el art. 10 del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996) que contempla un *plus de locomoción* por importe de 89.034 pts. anuales por trabajador, pagaderas por meses, excepto en vacaciones, a razón de 8.094 pts., aunque también se autoriza a las empresas del sector a prorratear aquella cantidad en doce devengos de 7.420 pts. Como las suscitan, desde luego, Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996), que directamente ordena su abono por importe de en 10.000 pts. Mensuales y los Convenios Colectivos para las empresas Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996), que no sólo lo establecen en 665 pts./día —excepto para trabajadores administrativos, para los que se eleva hasta las 1.100 pts./día.—, sino que además avisan de que «a los exclusivos efectos del devengo de este plus», se considerarán «como efectivamente trabajados» los sábados no festivos.

Este trasfondo de incertidumbre que los convenios colectivos expresan sobre la verdadera función del plus de transporte, explica y justifica su radical supresión y absorción en el salario postulada por Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996).

B) Dietas y desplazamientos

Bajo rúbricas diversos como «dietas y kilometraje» o «dietas y desplazamientos», suelen contemplar y regular la gran mayoría de convenios dos cuestiones distintas directamente vinculadas entre sí:

169 Por ejemplo, Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996).

a) Por una parte, los convenios se encargan de determinar en qué cuantía han de abonarse los gastos intrínsecamente inherentes al desplazamiento material del trabajador a localidad distinta a la de su residencia y lugar de trabajo precisamente por motivos laborales, esto es, el *kilometraje.* Tal problema suele ser resuelto en los convenios ordenando al empresario el abono de dichos gastos generalmente sobre un módulo por kilometro. Vgr. 27 pts. según el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), 20 pts. según el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), 25 pts. de acuerdo con Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) o 24 pts. de conformidad con el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), aunque en este caso, sólo en defecto de acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

b) Por otra parte, los convenios determinan igualmente cómo se compensan los gastos ocasionados no *por* el desplazamientos, sino *en* el desplazamiento, es decir la manutención y en su caso alojamiento del trabajador. A tal efecto, se contemplan en una gran parte e convenios colectivos analizados las llamadas *dietas* y *medias dietas*; esto es, las percepciones económicas, «de naturaleza extrasalarial, que (tienen) por finalidad compensar al trabajador de los gastos que tiene que realizar (comidas, pernoctación, etc.) por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo. El concepto de dieta lleva pues implícito el de desplazamiento temporal del lugar habitual de trabajo a otro distinto»[170].

En este sentido, pueden verse, entre otros, los Convenios Colectivos para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), para la Construcción (BORM 3 junio 1996), para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) o para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996). Además, en algunos casos la pernoctación del trabajador en localidad distinta a la de su residencia cualifica la naturaleza de la dieta que percibe mediante un incremento de su cuantía de función claramente indemnizatoria[171].

Algunos Convenios, en cambio prefieren omitir la cuantificación directa y apriorística del importe de estos suplidos y simplemente avisan de que «la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos causados, previa justificación». Es el caso de los Convenios Colectivos para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM

170 STS\CONT de 19 octubre 1987. En el mismo sentido, STS de 25 septiembre 1986.

171 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

20 julio 1996), para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996) o para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996). Por su parte, el Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), establece esta segunda posibilidad para el personal no viajante, reservando la dieta predeterminada para los viajantes.

Como regla general, la regulación convencional de estas materia suelen ser muy parca, aunque se constatan notables excepciones. Así, desde la premisa representada por «la especial configuración del transporte de mercancías, que obliga a muchos de los trabajadores a largos desplazamientos y estancias fuera de su domicilio», el art. 34 Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), establece un doble sistema de compensación de gastos de manutención, estancia y desplazamiento, constituido por una cantidad fija y una variable:

a) Cantidad fija:

Conceptos	**Nacional**	**Extranjero**
Desayuno	537	692
Comida	1.341	1.344
Cena	1.175	1.144
Cama	868	1.649
Total	3.921	4.829

b) Cantidad variable:

* Servicios discrecionales:
— Conductor de vehículos hasta 26 Tm. (tara más carga).
1. Hasta 10.000 kilómetros recorridos por mes a 2,87 pesetas/kilómetro.
2. A partir de 10.000 kilómetros recorridos por mes a 5,46 pesetas/kilómetro.
— Conductor de vehículos de 26 Tm. en adelante.
1. Hasta 10.000 kilómetros recorridos por mes a 3,21 pesetas/kilómetro.
2. A partir de 10.000 kilómetros recorridos por mes a 5,78 pesetas/kilómetro.

* Servicios regulares:
1. Hasta 10.000 kilómetros recorridos por mes a 3,21 pesetas/kilómetro.
2. A partir de 10.000 kilómetros recorridos por mes a 5,78 pesetas/kilómetro.

Al personal técnico y administrativo le será de aplicación exclusiva la cantidad fija descrita en el apartado a).

De las cantidades pactadas en concepto de dieta variable para los años 1997 y 1999, se detraerá un 7,5 por ciento anual de las mismas y el resultante se incrementará en la percepción por kilometraje destinada a cubrir las posibles horas de presencia, plus de nocturnidad y horas extraordinarias.

C) Útiles y herramientas

Salvo alguna aislada previsión convencional que determina su cuantía [vgr. 36 pts./día en Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996)] y algún otro convenio que si bien no contempla un abono en metálico por este concepto, sí establece la obligación empresarial de poner a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para la realización de su trabajo [Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996)], la generalidad de los convenios desconocen este típico plus extrasalarial.

D) Quebranto de moneda

Se trata igualmente de una percepción escasamente conocida en los convenios colectivos regionales. Entre los que sí se ocupan de ella, el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), simplemente avisa que se pactará entre empresa y trabajador, aunque para el caso de ciertas categorías de trabajadores de asiduamente hacen gestiones de cobro, el convenio ordena directamente la suscripción de una póliza que cubra la recaudación en efectivo de 533.957 pts. por día». Por su parte, el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), establece directamente las cuantías del plus para cajeros y cobradores; mientras que Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996) la contempla sólo para vendedores de autoventa por cuantía de cercana a las dos mil pts.

E) Prendas de trabajo

La gran mayoría de convenios colectivos regionales, tanto de sector, como de empresa, suelen contemplar la obligación empresarial —generalmente exigible dos veces al año— de suministrar ropa de trabajo a los empleados[172]. Incluso algunos de ellos prevén que esta entrega de ropa se realice hasta cuatro veces al año[173].

En algún caso se simplemente se avisa de que la empresa deberá entregar ropas necesarias para tareas especiales[174], mientras que otros incluyen una detallada información del número, tipo y calidad de las prendas a entregar, como hacen los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996),

172 Entre otros muchos, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996).

173 Por ejemplo, Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

174 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996).

para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996).

F) Otros

Junto con las típicas prestaciones extrasalariales a las que ya hacía alusión la OM de 22 noviembre 1973, cabe citar también algunas originales soluciones convencionales en este materia.

Por ejemplo, la prevista en el art. 13 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) que bajo la rúbrica *Beneficios asistenciales y suplidos,* se refiere a un extraño «plus extrasalarial», cuya cuantía se determina en la tabla salarial anexa según cada nivel y categoría y que «se concede (...) por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57.3 y 65 del Convenio general».

La correcta inteligencia de semejante previsión resulta realmente difícil. Sobre todo porque su definición coincide exactamente con la que el mismo convenio da en art. 12 al plus *salarial* que llama «prima de asistencia». En todo caso, parece tratarse de un concepto comprensivo de ciertos pluses extrasalariales «plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo (se valora el concepto de ropa de trabajo en 32 pesetas diarias) y locomoción o transporte urbano».

7.4.6. Devengo del salario, recibo justificativo del pago y otras cuestiones

A) Devengo del salario

Los pocos convenios que tratan del devengo del salario lo hacen para reiterar, con lo dispuesto en el art. 29.1 Estatuto de los Trabajadores, que el período de tiempo al que se refiere el abono del salario «no podrá ser de tiempo superior a un mes» (art. 13 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) o, como mucho, que se abona dentro de los primeros días del mes siguiente como hacen los Convenios Colectivos para la Construcción (BORM 3 junio 1996) y para la Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996).

Incluso, algunos convenios llegan a estipular el exacto día del mes que actúa como fecha tope para el pago y a partir del cual la falta de pago del salario hace incurrir al empresario en **mora**. Así, el Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996).

En este último sentido, interesa reparar en que, sin ser frecuente, se constatan notables ensayos convencionales por regular la mora en el pago del salario. Así el art. 21 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) que no sólo dispone que la misma sólo se iniciará desde que el trabajador requiera formalmente

al empresario el abono del salario pactado, sino que el interés de demora será del 2% mensual, muy superior pues al 10% anual previsto en el art. 29.3 Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, claramente disuasorio del retraso en el pago[175].

Muy rara es, por otra parte, la contemplación en convenio colectivo del problema de los **anticipos laborales**, respecto de los cuales debe recordarse que el art. 29.1 Estatuto de los Trabajadores dispone simplemente que «el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado».

En este sentido, y dejando de lado ahora el llamado anticipo-estímulo o para inducir a aceptar un empleo que regula el Decreto 3084/1974, de 11 de octubre, interesa destacar que básicamente hay dos modalidades de anticipos. El que contempla el citado art. 29.1 ET y que cabe llamar *impropio*, pues gira sobre trabajo realizado y, por tanto, sobre salario ganado y el *anticipo propio*, esto es, el que se realiza a cuanta del trabajo todavía no realizado.

Ello no obstante, los pocos convenios que han tratado esta materia se limitan a reconocer al los trabajadores el derecho a los anticipos impropios; es decir, simplemente reiteran (a veces incluso con dudoso criterio restrictivo) un derecho que igual tendrán los trabajadores aunque el convenio nada dispusiese al efecto. Por ejemplo, el art. 14.1 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) dispone que «todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, *aunque el trabajador tenga derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas*». Muy parecida es la previsión al efecto incluida, en los Convenios Colectivos para las empresas Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) y Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996).

Pese a la terminología de otra época, sí parece que regula un anticipo propio el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) cuando dispone que «los *productores* (sic) que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes». Y posiblemente también lo haga el Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión, SA (BORM 20 julio 1996), cuando bajo la rúbrica «anticipos especiales» su art. 19 advierte que para atender «situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar», «la dirección de la empresa (...) estudiará» las solicitudes de anticipo.

---

175 Termina este precepto advirtiendo que ello es «sin perjuicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a favor del magistrado en los casos de reclamaciones salariales» y respecto de ello debe puntualizarse, no ya que en rigor las Magistraturas de Trabajo han pasado a ser Juzgados de lo Social, sino que ninguna facultad hay concedida al Juez de lo Social en el art. 29.3 ET. El mismo simplemente señala que «el interés por en el pago del salario será de 10 por 100 de lo adeudado», interés pacíficamente identificado como *anual* —y por tanto menos beneficioso para el trabajador-acreedor que el fijado en el propio artículo convencional comentado— y cuya satisfacción no es automática sino que exige petición de parte ante el correspondiente órgano judicial.

B) Recibo justificativo del pago del salario

Como es sabido, el art. 29.1.3º Estatuto de los Trabajadores dispone que «la documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo», ***recibo de salarios*** que «se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan*».

Sin embargo, como tantas otras veces, el guiño no parece haber tenido eco entre los negociadores colectivos. A decir verdad, lo poco que sobre el recibo de salario recogen los convenios regionales es mera reiteración del deber empresarial de entregarlo a los trabajadores a su servicio[176]. Como mucho, en algún caso simplemente se avisa de la fecha en que deberá ser entregado (vgr. «el penúltimo día de cada mes» a tenor del art. 15 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías [BORM 16 febrero 1996]); aunque si el recibo es documento justificativo del pago, lo que el convenio está predeterminando —bien que con evidente rodeo— es la fecha de su devengo.

C) Modalidad de pago

Como es sabido, el art. 29.4 Estatuto de los Trabajadores, dispone que «el salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal».

No es común, sin embargo, que los convenios colectivos suelan ocuparse de estas cuestiones. Por excepción si lo hace el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), cuyo art. 31 avisa que «el pago se efectuará mediante *transferencia bancaria*» o el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) a tenor de cuyo art. 14, apartados 2 a 5:

> 2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.
>
> 3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las

176 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) que indica que el mismo se ajustará al modelo oficial, Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996).

mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Adviértase en todo caso que, pese a su escasa incidencia estadística, se trata de previsiones de especial interés, entre otras razones porque evitan el ulterior informe de los representantes legales de los trabajadores.

D) Abono de impuestos y cargas sociales

Habida cuanta la contundencia con que se expresa el art. 26.4 Estatuto de los Trabajadores («todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario»), ningún convenio colectivo ha intentado contrariar la voluntad legal. Antes al contrario, se advierte incluso el caso de que convencionalmente se insista en el carácter de salarios brutos que tiene los reconocidos en convenios, como hace Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996) cuando avisa que quedan a cargo del trabajador la retención a cuenta del IRPF, la llamada cuota obrera y «cualquier otra carga que exista o que pueda legalmente establecerse sobre el salario». En el mismo sentido, se pronuncia Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996).

7.5. Vicisitudes, suspensión y extinción del contrato de trabajo

7.5.1. Vicisitudes del contrato de trabajo

Analiza *supra* la experiencia negocial regional en materia de movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica, bajo el actual epígrafe dedicado a lasa «Vicisitudes del contrato de trabajo» deberán analizare —en clave jurídica, al igual que el conjunto del presente trabajo— las distintas previsiones convencionales sobre contratos y subcontras, cesión de trabajadores y sucesión de empresa, fundamentalmente.

Sin embargo, se constata como la experiencia negocial es prácticamente nula respecto de esta materias, incluso respecto de la disciplina de las contratas y subcontratas respecto de cuya sucesión son los Convenios Colectivos primerísimas fuentes reguladoras[177].

177 Téngase presente, en efecto, que como ha señalado STS de 5 abril 1993, sobre todo en el caso de «contratas de servicios públicos que, ininterrumpidamente o no, se suceden en las Administraciones

Con carácter absolutamente excepcional dentro de la negociación colectiva regional, aunque perfectamente explicable habida cuenta la típica descentralización productiva que desde siempre acusa este sector, el art. 33 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) sí se ocupa de establecer ciertas reglas en materia de subcontratación. A su tenor:

> Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.
>
> Asimismo se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el Convenio aplicable.
>
> La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Igualmente, de los derechos de los trabajadores en caso de «nuevas contratas» se ocupa el art. 30 Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), para ordenar la subrogación de la empresa adjudicataria o del Ayuntamiento.

7.5.2. Suspensión del contrato de trabajo. Las excedencias

Como auténtica regla general, los convenios colectivos muestran una despreocupación absoluta respecto del mecanismo de la suspensión del contrato de trabajo, circunstancia totalmente incomprensible en cuanto se advierte del importante papel que la negociación colectiva puede jugar en la disciplina jurídica de un buen número de las causas de suspensión del contrato.

La rotundidad con que se hace la anterior afirmación viene apoyada, además, en la existencia de una verdadera excepción a la regla propuesta. En efecto, cabría calificar como normal la regulación convencional de las *excedencias*.

Ello no obstante, también debe avisarse que más que la contemplación de nuevas causas de excedencia tal y como prevé el art. 46.6 Estatuto de los Trabajadores («la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente

---

Públicas (...) las ideas que dominan son estas: no hay transmisión de empresa, no hay sucesión de empresa, no se está ante el supuesto del art. 44 del Estatuto de los trabajadores y, por ende, no hay subrogación empresarial, cuando (...) no se transmite la unidad productiva que la determina y define y cuando *ni la normativa sectorial*, ni el eventual pliego de condiciones dan tratamiento jurídico laboral a la cuestión».

acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean»), lo que en su mayoría hacen los convenios regionales es, bien remitir directa y simplemente a los dispuesto en el art. 46 Estatuto de los Trabajadores[178], bien reiterar total o parcialmente dicho precepto, en ocasiones incluso si que tener los negociadores noción precisa sobre el texto en vigor de dicho artículo estatutario[179].

Evidentemente no lo tenían los negociadores del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), por lo que su previsión sobre esta materia (art. 23) habrá de entenderse carente de eficacia, siendo regulada la situación de excedencia de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación directamente por el art. 46 reformado del Estatuto de los Trabajadores[180]. Tampoco se tiene presente la moderna regulación de la llamada excedencia por cuidado de hijos en el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996).

Entre las modificaciones convencionales del régimen jurídico legal de las excedencias, destaca el intento que lleva acabo el art. 8 del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), para reglamentar las excedencias forzosas por desempeño de cargo público o sindical, en especial para 1º) avisar de que el período de suspensión computa a efectos de antigüedad, tal y como prevé por cierto el propio art. 46.1 ET y 2º) establecer —ahora sí, frente a lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores— en tres meses a contar desde el cese en el cargo, período durante el que debe ser solicitado el reingreso.

Por su parte, el Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), tras remitir a lo dispuesto en el art. 46 Estatuto de

178 Así, Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996).

179 Adviértase como en estos casos, incluso el afán copista de los negociadores colectivos les lleva a reiterar con el inciso final del art. 46 Estatuto de los Trabajadores que «la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean». Obviamente, sobran los comentarios.

180 Adviértase, que no se habla ahora de una modificación menor. Sobre todo, porque en el caso de la llamada **excedencia por cuidado de hijos**, el vigente art. 46 ET dispone que: «Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En cambio, la vieja redacción del precepto estatutario —que es la que incluye el convenio criticado—, únicamente reconocía el primer año como de excedencia forzosa, mientras que los dos restantes lo eran de voluntaria.

los Trabajadores, sí matiza que la excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución y no se podrá utilizar para prestar servicios en otra empresa, salvo autorización[181].

Innovadora y muy interesante es, en cambio, la previsión incluida al efecto en el art. 10 del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996). Y es que, «sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores», configura el convenio un nuevo tipo de excedencia voluntaria caracterizada por su posible duración (entre uno y cinco años), sus requisitos y condiciones (trabajadores con antigüedad mínima de dos años, afectable tan sólo a uno de cada cincuenta trabajadores) y su principal, efecto: la empresas queda obligada a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.

Por su parte, el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), contempla dos distintos supuestos. De una lado, su art. 37. Rubricado «Excedencias» regula en realidad la *voluntarias* disponiendo sobre la pauta marcada por el art., 46 ET que:

> «Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.
>
> Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. En cuanto a los derechos de excedencia reconocidos a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa. Cuanto el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante».

De otro lado, su art. 38, rubricado ahora «Excedencias especiales» se ocupa de las *excedencias forzosas* y de otros supuestos suspensivos que de acuerdo con el art. 48 Estatuto de los Trabajadores se caracterización por la reserva del puesto de trabajo ocupado por el trabajador. A su tenor:

181 El inciso final del art. 12 de este Convenio pretendía mejorar la situación de excedencia de las trabajadoras por cuidado de hijos al reservar el puesto de trabajo también durante el segundo año. Tal régimen, indudablemente superior al previsto inicialmente en el art. 46.3 Estatuto de los Trabajadores 1980, queda hoy claramente por debajo del régimen jurídico de esta particular excedencia incorporado al vigente art. 46.3 ET. Por lo que aquel debe entenderse sustituido por éste.

«Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria, y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

d) Asimismo podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su mandato».

Contrasta vivamente con este precepto, el art. 14 Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) que rubricado «Suspensión con reserva de puesto de trabajo» únicamente se limita a copiar lo dispuesto en el art. 48.4, párrafo 2º Estatuto de los Trabajadores. Es decir, que «en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud». Como quiera que resulta evidentemente que los negociadores del Convenio conocen la existencia de tres supuestos legalmente previstos de suspensión con reserva de puesto de trabajo (cfr. El art. 15 del Convenio), la única explicación posible a un precepto como éste es que con el mismo se quiere cumplir no tanto una función normativa (no dice nada que no diga el Estatuto de los Trabajadores), sino una función educativa (que por extraño que parezca, es cierto: ¡¡también el padre puede disfrutar parcialmente de permiso por maternidad!!).

Entre los Convenios de empresa que abordan este tema con éxito, cabe destacar el Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996) y, obviamente, el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996).

De manera también excepcional, algunos convenios se ocupan de la suspensión del contrato de trabajo por «**cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria**» (art. 345.1-e Estatuto de los Trabajadores), precisamente para reconocer al trabajador en tal situación el derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias[182] y para determinar cuándo debe producirse el reingreso —aunque al hacerlo simplemente se reitere la solución del art. 48.3 Estatuto de los Trabajadores; esto es, que la reincorporación debe producirse en el plazo de treinta días a contar desde la finalización del servicio—[183]. Desde luego mucho más sentido tiene a estos efectos la previsión que incorpora el art. 8 del Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), por cuanto, de una lado, eleva hasta dos meses en plazo para la reincorporación y, por otro lado, ordena a las empresas que den trabajo y cursen el alta en Seguridad Social a los trabajadores «en los permisos oficiales reconocidos fehacientemente». En este último sentido se pronuncian también Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996).

A este respecto debe advertirse que aunque en ocasiones se habla de «excedencia forzosa por servicio militar o de la prestación social sustitutoria»[184], en rigor es ésta una causa de suspensión del contrato de trabajo configurada legalmente como distinta de las excedencias (Cfr. las letras e) y k) del art. 45.1 Estatuto de los Trabajadores). La distinción es importante y los negociadores deberían tenerla presente, sobre todo para ahorrarse las advertencias sobre la reserva del puesto de trabajo que si oportunas respecto de algunos tipos de excedencia, son totalmente redundantes hechas en relación a las causas de suspensión tasadas en el art. 45 Estatuto de los Trabajadores.

7.5.3. Extinción del contrato de trabajo

A) Finiquito de terminación de contrato

En cuanto a la extinción de los contratos de trabajo, sin duda la mayor preocupación que muestran los convenios se refiere al **finiquito**, aunque habida cuenta la garantía que respecto del mismo incorpora el vigente art. 49.2 Estatuto de los Traba-

182 Vgr. Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996). Vid. *supra* 7.4. 3, B.

183 Vgr. Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996).

184 Así, Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996) o Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

jadores[185], la función de los convenios ha quedado en este sentido reducida a poco más que la elección del color de los impresos. Así, de acuerdo con el art. 20 del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), «se formalizarán los recibos de finiquito en impreso triplicado de color rojo»; en cambio, en el sector del calzado serán de color azul por así disponerlo —junto con el modelo del mismo—, el anexo II del Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) y rosas en el de manipulado y envasado de tomate fresco de acuerdo con el art. 25 de su Convenio Colectivo (BORM 26 agosto 1996).

En ocasiones incluso la previsión convencional puede resultar en principio perturbadora. Por ejemplo, el art. 23 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), bajo la rúbrica «Finiquito» sólo alude al «documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa», sin reparar en que —como en cambio aprecia muy bien Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996)— lo normal es la entrega del finiquito por el empresario que decide poner fin al vínculo laboral. Otra cosa es que el trabajador que opta por extinguir su contrato haya de declararlo formalmente para conocimiento del empresario, pero tal documento no es finiquito, sino *denuncia*. En todo caso, como quiera que el mismo precepto del Convenio Colectivo para agropecuarios dispone que «el trabajador podrá asesorarse a su firma, de Delegado de personal o Comité de empresa», habrá que convenir que el meritado art. 23 también se refiere a otros supuestos de extinción (vgr. mutuo acuerdo) y, desde luego, a todo documento expresivo del saldo de cuentas entre trabajador y empresario como consecuencia de la ruptura del vínculo laboral.

Como se dice, bastante más rigurosa es la previsión que sobre esta materia incorpora el art. 28 del Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), pues además de avisar de la inclusión como anexo de un modelo del mismo, declara la obligación de la Federación Regional de Empresarios de la construcción de editarlos y advierte que «tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido»[186].

En realidad, esta confusión terminológica viene motiva por la clara intención de las normas convencionales de dejar patente el carácter liberatorio que para el em-

---

185 A su tenor: «el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos».

186 Sobre esta previsión, también Convenio Colectivo para Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996).

presario tiene la firma por el trabajador del finiquito[187]. No se olvide en este sentido que la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia es que «la suscripción del finiquito por (el trabajador) evidencia que operó la causa extintiva que ampara el art. 49.1 del Estatuto de los trabajadores»[188], lo que, entre otros efectos, provoca que «el saldo y finiquito establecido después del despido significa tan sólo que este es último es aceptado como operante por el trabajador»[189].

En fin, entre los Convenios que también incluyen previsiones sobre el finiquito, cabe destacar Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996), Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996).

B) Cese voluntario del trabajador

Como es sabido, de acuerdo con el art. 49.1-d Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo puede extinguirse «por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar».

Inexplicablemente, sin embargo, los Convenios Colectivos estudiados omiten, como regla general, cualquier postura al respecto. Entre los negociados durante 1996, constituye excepción a esta regla, el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), cuyo art. 24 dispone que:

> «Los trabajadores que desean cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
>
> — Personal técnico: dos meses, salvo para los subgrupos de administrativos, técnicos de oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad, que será de un mes.
>
> — Personal especialista y no cualificado: quince días.
>
> El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.
>
> La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida».

187 En este sentido, véase el art. 25 del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

188 Por todas, SSTS de 18 marzo 1991, 28 abril 1988, 19 noviembre 1985.

189 STS 29 febrero 1988.

Igualmente se ocupan de esta cuestión el Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), que fija un preaviso de un mes para personal técnico, administrativo y comercial y de 10 días para subalternos y obreros; el Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996); el Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996) y el Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996).

C) Otras cuestiones

— Entre las cuestiones varias que los convenios contemplan en materia de extinción del contrato de trabajo, resulta de cita obligada el Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996) cuyo art. 39 dispone que declarado el **despido improcedente**, «el trabajador tendrá la opción de volver a su puesto de trabajo o percibir la indemnización correspondiente».

— También cabe destacar, citar la **indemnización** prevista en el art. 27 del Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) en favor de los trabajadores contratos en prácticas y en aprendizaje, así como en la modalidad de contrato de relevo por importe del 7% del salario de convenio si el contrato no sobrepasó los 181 días o del 4'5 si sobrepasó tal número de días.

— Por su parte, el art. 23 del Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), regula un problema de indudable interés prácticamente inédito en la negociación colectiva regional. A saber: las **formalidades de las bajas por enfermedad** en relación a su carácter de faltas justificadas. Conforme al mismo, el trabajador debe comunicar a la empresa su imposibilidad de asistencia al trabajo por enfermedad en las dos primeras horas de su jornada, de tal modo que no hacerlo —salvo fuerza mayor— faculta a la empresa para considerar la ausencia injustificada. Y, a partir del tercer día, la misma consideración tendrán las ausencias por enfermedad incluso avisadas si no aporta al empresa el correspondiente parte de baja. En este mismo sentido, también debe destacarse el completísimo y riguroso Anexo 4 del Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996) que establece las «Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo».

7.6. Promoción y formación profesional. Política de empleo y promoción de la igualdad y no discriminación

7.6.1. Promoción profesional

En materia de promoción profesional es preciso situar el estudio de las disposiciones convencionales en el marco de lo previsto, fundamentalmente, en el art. 24 Estatuto de los Trabajadores. Sobre todo porque la completa regulación jurídica de los ascensos ha sido encomendada directamente a la negociación colectiva. En efecto,

a tenor del apartado 1º de dicho precepto, «los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán *conforme a lo que se establezca en convenio* o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»; a cuyo fin, y que como meros criterios o directrices se tendrá en cuenta tanto la «la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario», como, sobre todo, que «los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo».

Ello no obstante, todavía no se ha generalizado la inclusión en convenio de previsiones al respecto, de modo que al igual que en el resto del Estado, sólo algo menos de la mitad de los convenios regionales regulan el régimen de ascensos[190]. E incluso se da algún caso, como el que representa el Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), que simplemente dispone que «en materia de ascensos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores».

En este sentido, resulta verdaderamente curiosa la solución que ante esta tesitura propone el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996). A saber: mantener vigente en este punto lo previsto en la Ordenanza Laboral de Alimentación, salvo para la provisión del puesto de oficial primera, que según el art. 14 del Convenio se cubrirán mediante «previa *prueba de aptitud*, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno». También mediante remisión a la Ordenanza soluciona el problema el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

En cambio, cabe citar en sentido inverso el muy completo art. 17 del Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), a cuyo tenor:

> «Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:
>
> 1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos titulados, contramaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.
>
> 2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán promovidos auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que corresponda.
>
> 3. Para el resto de las categorías profesionales, las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carác-

190 Incluido entre ellos el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) que simplemente se remite a lo dispuesto al efecto en el Convenio General del sector. Sobre la situación en el conjunto del Estado, Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 1995*, cit., p. 263.

ter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades».

Igualmente, se sitúan en esta línea los Convenios Colectivos para Administraciones y Organismo Públicos. Así: Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Bullas (BORM 11 marzo 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Yecla (BORM 20 abril 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorca (BORM 19 junio 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Murcia (BORM 8 agosto 1996) y algún que otro Convenio de empresa como Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996).

En fin, el tradicional *criterio de la antigüedad* sigue siendo utilizado frecuentemente en los convenios a estos efectos. Por ejemplo, el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), se vale del mismo para otorgar preferencia a iguales resultados en las pruebas de aptitud. También otorga alto valor a este criterio, el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996). Igualmente, es común a todos los convenios que se ocupan de esta materia el reconocimiento de *competencias amplias y generosas de los representantes legales de los trabajadores* como puede apreciarse en el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996).

7.6.2. Formación profesional

Como regla general —también ahora excepcionada por los Convenios para el

personal al servicio las Administraciones Públicas—, en materia de formación profesional los convenios suelen limitarse a reiterar lo dispuesto en el art. 23.1 Estatuto de los trabajadores, esto es, que «el trabajador tendrá derecho: a) al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (y) b) a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

Estamos, por tanto, ante otro típico vacío negociador si se piensa que el art. 23 Estatuto de los Trabajadores configura una típica relación de complementariedad Ley-Convenio Colectivo. Esto es, que la efectividad de los derechos reconocidas en la Ley precisa de la colaboración normativa del Convenio Colectivo. No en vano, el mismo art. 23 ET, en su párrafo 2º dispone que «en los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos».

Como mucho, algunos de ellos matizan que los permisos son no retribuidos[191] o se paran en puras declaraciones programáticas. Ejemplo de esto último es el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), cuyo art. 16 rubricado «Perfeccionamiento profesional» dispone que «las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores de oficinas y despachos constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana, en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico, ya que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que la sociedad demanda. Las empresas, a este tenor, propiciarán, en la medida de sus posibilidades, la formación humana y profesional de sus trabajadores».

Otras veces el convenio sí intenta cumplir su parte en la típica relación de complementariedad Ley-Convenio Colectivo que el art. 23 Estatuto de los Trabajadores ha querido establecer en materia de formación profesional. Así, el art. 40 del Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), reconoce al trabajador que cursa estudios con regularidad permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada; aunque tal licencia sólo podrá afectar al 20% de la plantilla y la empresa podrá exigir justificantes de asistencia al curso de que se trate. Por su parte, el art. 13 del Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), declara que será a cargo de la empresa el tiempo lectivo «en el caso de la (misma) fuera la interesada en que el trabajador efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional».

Igualmente se ocupan de esta importante tarea, Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la

191 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996) y, más tímidamente, Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996).

Mención aparte merecen los Convenios Colectivos para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), o para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) que se limitan a avisar de la adhesión y asunción por las partes del convenio y para su ámbito de aplicación del **Acuerdo Nacional de Formación Continua**. No obstante, algunos de ellos concretan más sus previsiones, como hace Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) en su Disposición Adicional 5ª[192], al determinar que el 50% de las horas presenciales para formación correspondientes a la convocatoria FORCEM lo serán, como regla general, dentro de la jornada laboral; aunque para ello hayan de cumplirse hasta seis condiciones que el convenio detalla. A saber:

> «a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión territorial de la F.L.C.
>
> b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente ni el 10 por ciento de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de diez trabajadores, podrá concurrir más de uno.
>
> c) El 50 por ciento de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
>
> d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
>
> e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
>
> f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa».

7.6.3. Política de empleo

Como regla, lo que bajo la rúbrica genérica de «Política de Empleo» tratan los Convenios Colectivos regionales es, sobre todo la concreción convencional de una determinada *política de jubilaciones.* No obstante, se aprecian excepciones sobresalientes a esta regla como al que representa el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996) cuyo art. 33 dispone que «con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por este con-

192 ¿Por qué no dedicar un artículo o mejor un Capítulo a esta materia?

venio deberán contar en su plantilla (...) con al menos el 50 por ciento de los trabajadores en la condición de fijos». También merece destacarse la excepción representado por art. 57 del Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) que bajo la rúbrica «Desempleo» incluye el compromiso de las empresas del sector de no contratar «a ningún trabajador que esté prestando servicios en otras empresas simultáneamente». Igualmente sólo aplauso merece la declaración sobre economía sumergida contenida en el art. 50 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996). A su tenor: «las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo. Por ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente».

A) Fomento de la jubilación parcial y contrato de relevo

Aparte lo que se advirtió supra 7.1. en el capítulo dedicado a contratación, debe destacarse en este momento la concreta preferencia que algunos convenios colectivos regionales muestran por una determinada modalidad contractual. Señaladamente, es el caso del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) cuya Disposición Adicional 1ª advierte que «como medida de fomento de empleo, las partes suscriptoras del presente convenio colectivo recomiendan la formalización de **contratos de relevo** al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada, por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que determine la Comisión paritaria».

B) Fomento de la jubilación anticipa a los 64 años

En la misma línea de fomento del empleo se sitúan también las distintas previsiones convencionales sobre **jubilación anticipada**. Así, las del Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para empresas de captación, elevación y conducción de agua (BORM 6 julio 1996), (e25), Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996), Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), aunque en estos cuatro últimos casos y a la altura de 1996, alguien debía haber advertido a las partes que tanto el Decreto

Ley 14/1981, de 20 de agosto, como el RD 2705/1981 que dicho convenio cita como normas de referencia en la materia están expresamente derogados desde hace más de diez años: exactamente desde que de manera expresa ordenara su derogación el RD 1194/1985, de 17 julio.

C) Fomento de la jubilación voluntaria anticipada

Igualmente cabe hablar de previsión convencional generalizada en el caso del llamado **premio por jubilación**, esto es la percepción económica jubilarse de cuantía variable directamente proporcional al mayor anticipo en la edad de jubilación a que por virtud del propio convenio tiene derecho los trabajadores que deciden jubilarse. De ella se ocupa, con tratamiento ejemplar, el art. 34 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996)[193].

Como regla general, su devengo se supedita a la perfección de un singular período de carencia determinado por una antigüedad mínima en la empresa. Por ejemplo, 8 años en Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), 9 años según el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), 10 años de acuerdo con Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996), 15 años en Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), 12 años a tenor del Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), 2 años según dispone el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), 24 años de conformidad con Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996). En cambio, ninguna antigüedad pide Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

Por lo que hace a la *cuantía* concreta de este devengo, la misma varias entre los distintos convenios, aunque lo normal es que, como se acaba de avisar, su determinación se haga en función de una escala en la que se prima el mayor anticipo en la jubilación. No obstante, salvo convenios muy rigurosos en su concepción (así,

193 Como en tantos otros aspectos, la misma previsión incluyen Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996).

Convenio Colectivo para la Construcción), las normas convencionales que incluyen este tipo de previsiones suelen reservar un pequeño premio para la jubilación voluntaria a los 65 años.

De acuerdo con estos criterios y a mero título de ejemplo, cabe reseñar cómo el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) reconoce trece mensualidades de salario base más antigüedad para jubilaciones a los 60 años, once mensualidades para jubilaciones a los 61 años, nueve mensualidades para jubilaciones a los 62 años, siete mensualidades para jubilaciones a los 63 años y cinco mensualidades para jubilaciones a los 64 años. No obstante, el convenio también reconoce al trabajador jubilado a los 65 años con una antigüedad superior a ocho años, el derecho a una percepción equivalente a sesenta días de salario más antigüedad.

Por su parte, el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), contempla diez mensualidades de salario base, antigüedad y pluses para jubilaciones a los 60 años, nueve mensualidades para jubilaciones a los 61 años, ocho mensualidades para jubilaciones a los 62 años, siete mensualidades para jubilaciones a los 63 años, seis mensualidades para jubilaciones a los 64 años y cinco mensualidades para jubilaciones a los 65 años.

Sobre el mismo *criterio favorecedor de la jubilación más anticipada*, se construyen los premios de jubilación que reconocen, entre otros, y citando ahora solo los de sector, los Convenios Colectivos para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), para la Construcción (BORM 3 junio 1996) —cuya escala atiende tanto a la edad del trabajador jubilado como a su variable antigüedad en la empresa—, para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996) —que también combina estos dos factores al fijar el importe del premio a un tanto decreciente conforme aumenta la edad del trabajador multiplicado por los años de servicio—, para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) —que determina directamente las cantidades objeto de la gratificación—. A saber: 105.000 pts. para las jubilaciones a los 60 años, 95.000 a los 61, 65.000 a los 62, 55.000 a los 61 y 45.000 a los 64 años[194].

En cambio, la previsión que bajo el título premio de jubilación contempla el art.

194 Entre los convenios de empresa, cabe citar en este sentido Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

24 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), no es tanto del tipo de estímulo a la jubilación voluntaria, como un premio a la constancia (*infra* 7.8.3). En efecto, este convenio incorpora en su art. 24 una escala entre los 69 días de SMI para los trabajadores con vinculación igual o superior a los 25 años y los 31 días de SMI para aquellos con sólo diez años de antigüedad.

Por otra parte, debe destacarse la solución incorporada al art. 63 Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996), por cuanto simplemente autoriza la jubilación voluntaria a partir de los sesenta años, pero sin contemplar premio alguno por ello.

D) Jubilación forzosa

Aparece prevista, «como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector», en el art. 34 *in fine* Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), que la establece en 65 años para los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Igualmente fijan la edad de jubilación forzosa en 65 años los Convenios Colectivos para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996), para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996), para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996) y para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996). Por su parte, los Convenios Colectivos para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996) y para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) la cifran en 64 años.

7.6.4. Promoción de la igualdad y no discriminación

Pese a la indudable transcendencia que desde distintos frentes se viene prestando al tema de la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales y también pese al reconocido papel que los convenios colectivos están llamados a jugar en esta materia, no es tan frecuente como debería la inclusión de previsiones convencionales directamente prohibitorias de la producción de discriminaciones en el medio laboral o indirectamente favorecedoras de la inserción laboral de los colectivos menos favorecidos o destinadas a la promoción no discriminatoria de la mujer (acciones positivas)[195]. Incluso, en algunas ocasiones lo que parece intento de regu-

195 De la importancia que tiene el tema, da cuenta la reciente aparición de sendos estudios en los que se analiza el papel de la negociación colectiva en la supresión de discriminaciones. A saber: R. QUESADA SEGURA, *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Asuntos Sociales, Junta de Andalucía, Sevilla-Málaga, 1994 y P. CALVO, A. AGUADO, C.L. ALFONSO, M.A. BALLESTER, I. GUARDIA y S. RODRÍGUEZ, *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valenciá,* Tirant Lo Blanc-Generalitat Valenciana- CC.OO., Valencia, 1995.

lación queda sólo en buenas intenciones. Así, el art. 14 del Convenio Colectivo para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones (BORM 16 agosto 1995), a cuyo tenor la mujer trabajadora «en estado de gestación o maternidad tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente». Igualmente, el art. 39 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) bajo la ampulosa rúbrica «mujer trabajadora» simplemente se limita a reproducir la regla de descanso postparto de 16 semanas de duración[196]. Parecido en el fondo, pero mucho peor en la forma es el art. 25 del Convenio Colectivo de Aserraderos y fábricas de envases (BORM 7 junio 1995) a cuyo tenor «en tanto esté vigente, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo»; y es que, a la sazón, el art. 1º de dicha norma —que es el que a estos efectos interesaba— ya no estaba vigente, sino que fue derogado por virtud de la Disposición Derogatoria Única del vigente Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD-Leg. 1/1995, de 24 marzo, aunque su contenido se halla integrado en el articulado del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente, y aparte la reiteración que del art. 28 Estatuto de los Trabajadores hace el art. 14 del Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996), sólo unos pocos Convenios incluyen alguna regla sobre esta materia. sobre todo, en contemplación del estado **de gestación y maternidad de la mujer trabajadora**[197]. Así, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), cuyo art. 7 reconoce el derecho de las trabajadoras en estado de gestación a negarse a «realizar trabajos que puedan perjudicar al feto o a su propia salud», mientras que garantiza que, «después del parto las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones».

Por su parte, el art. 29 del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), también dispone que «las empresas procurarán dar ocupación a las trabajadoras embarazadas en un puesto de trabajo en función de las disponibilidades de las mismas que sea más cómodo para dicha situación». Y en la misma línea se pronuncia el art. 19 del Convenio Colectivo para la

196 Como es sabido, a tenor del art. 48.4 Estatuto de los Trabajadores, «En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre».

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

197 Vid. Art. 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), la Disposición Final 3ª del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996), el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996) y Convenio Colectivo para la empresa J. García Carrión (BORM 20 julio 1996).

En todo caso, más que esta falta de previsiones en materia de *acción positiva* y además de avisar sobre la compleja panoplia de discriminaciones de todo tipo diseminadas por el articulado de los convenios regionales puestas de relieve al estudiar cada concreta materia (beneficios para trabajadores en servicio militar y no para los que realizan la prestación social sustitutoria, trato desigual entre trabajadores fijos y temporales y fijos discontinuos en distintas materias como contratación, salarios, tiempo de trabajo o beneficios sociales, empecinamiento convencional en limitar a la madre los derechos que el Estatuto confiere respecto de la licencia por maternidad y el cuidado de hijos al padre y a la madre, atávica desconsideración del matrimonio civil y de las segundas o ulteriores nupcias), interesa parar la atención en la problema de las **discriminaciones indirectas**. En efecto, como quiera que por definición las mismas vienen amparadas en el texto de una norma que las autoriza, es a priori muy difícil establecer qué concretas reglas convencionales puede finalmente producirlas.

En este sentido, parece oportuno destacar aquí como la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, aparte advertir que no es discriminatorio el trato desigual dispensado por convenio colectivo en materia *de retribución a dos grupos de trabajadores en función de la fecha de ingreso de unos y otros*[198], se ha enfrentado al problema de la discriminación indirecta por razón de sexo en la importante STSJ 8 mayo 1995. En esta resolución, en efecto, el Tribunal conoció de la posible discriminación por razón de sexo derivada de los términos en que el Convenio Colectivo para Manipulado y Envasado de Agrios de la Región de Murcia de 5 enero 1994 (BORM 15 febrero 1994) fijaba la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación al establecer salarios distintos para las categorías de «cargador, descargador, apilador, etc.», «encargado de almacén» y «encargado de carpintería» de un lado, y de otro, de la «encajadora, marcadora, triadora, etc.» y «encargada de sección».

Pues bien, sobre la base de la doctrina constitucional (STC 58/1994, de 28 de febrero) y de la del TJCE, concluyó la Sala que:

> «1º) El principio de igualdad no siempre impone un tratamiento legal idéntico, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, sino que permite desigualdad, siempre que ésta encuentre justificación objetiva y razonable. 2º) Para excluir la existencia de discriminación entre categorías o departamentos segregados sexualmente y con niveles retributivos distintos, el criterio de comprobación no puede ser la identificación formal o nominal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo. No es suficiente constatar que se realizan tareas con denominación diferente. Es preciso comprobar que dicha desigualdad no enmascara

198 STSJ Murcia de 15 octubre 1991.

> la infravaloración de trabajos de igual valor. 3º) Sólo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferenciarlos a efectos retributivos. 4º) En la valoración del trabajo ha de garantizarse y exigirse que los propios criterios de evaluación del trabajo no sean, por sí mismos, discriminatorios, de modo que debe evidenciarse que se ha recurrido a criterios de evaluación neutros, que garanticen la igualdad de condiciones de los trabajadores de ambos sexos. 5º) Sólo es posible la admisión del criterio de esfuerzo físico si se acreditase de forma indubitada que éste constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo del trabajo o bien que se trate de un elemento esencial en éste. 6º) Incluso en esos casos, el criterio del esfuerzo físico para determinar un sistema de clasificación profesional debe admitir —«en la medida en que la naturaleza de las tareas lo permitan», puntualiza el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su Sentencia de 8 de abril de 1976, asunto Defrenne— otros criterios o rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar».

Por tanto, y como conclusión, afirma la sentencia que, en el caso de cargadores, descargadores y apiladores, de un lado y triadoras, encajadoras y marcadoras, de otro, las diferencias retributivas tiene justificación objetiva y razonable, pues no existiendo un criterio diferenciador neutro para comprobar posible discriminación, el criterio del mayor esfuerzo físico sirve para amparar el trato desigual. En cambio, no existe un criterio objetivo neutro que, en opinión de la Sala, justifique la diferencia salarial entre encargados de uno u otro sexo.

Adviértase, no obstante, que 1º) esta sentencia se halla recurrida ante el Tribunal Constitucional y 2º) al margen y con independencia de ello y como no podía ser de otra forma, el Convenio Colectivo firmado en 1996 con vigencia prevista hasta 1998 (BORM 20 febrero 1996) ha adaptado sus tablas salariales desde octubre de 1995 al Fallo de la citada resolución.

7.7. Derechos colectivos

Casi la totalidad de convenios de sector incluyen varios artículos destinados a regular para el mismo, y sobre lo legislado en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), los derechos y deberes en materia de representación unitaria, representación sindical y acción sindical en la empresa.

En todo caso, entre las excepciones a esta afirmación general cabe citar tanto el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), como el Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), que ninguna previsión incluyen en materia de acción sindical.

No obstante, el concreto análisis de las distintas reglas pactadas lleva a concluir que:

1º) Tampoco en esta materia los convenios regionales han logrado zafarse a su

generalizada desidia técnica. Destacado ejemplo de ello es el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), cuyo art. 19 abre el capítulo dedicado a «Acción Sindical» con la extraña advertencia de que «tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que se les asignan en Convenio los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal»[199]. Y es que, en realidad, es a éstos a los que el Estatuto de los Trabajadores reconoce competencias y rodea de garantías, mientras que el art. 10.3 LOLS se limita a extender a los delegados sindicales «las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas».

2º) Por lo general, el producto de la negociación en esta materia es mera reproducción, con mejor o peor acierto, de lo dispuesto en las dos normas antes citadas, a las que, en ocasiones, se hace remisión directa, por ejemplo en Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996)[200].

En algunos casos, incluso, la pertinaz vocación repetitiva llega a ser irritante. Así, el art. 30 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) que tras copiar —palabra por palabra— el ya de por sí farragoso art. 10 LOLS, hace lo propio con el párrafo 2º del art. 11 LOLS. Salvo su inciso final al que luego se aludirá, el único riesgo de originalidad que asume en este punto el convenio consiste en trasladar «con sus propias palabras» lo dispuesto en el art. 68.e) Estatuto de los Trabajadores respecto de la acumulación en uno o varios representantes legales de los trabajadores del crédito de horas.

No obstante, es preciso destacar como excepción unos pocos convenios que en escasas líneas aciertan a dar solución a las principales —siempre muy particulares— preocupaciones de las partes en materia de acción sindical en la empresa. Así por ejemplo, y sin parar ahora en el caso de los Convenios Colectivos para Administraciones Públicas que en general tratan estas cuestiones con rigor y generosidad (vgr. Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996)), pueden citarse el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), cuyo Capítulo VII constituye por su sistemática, claridad y precisión un indudable ejemplo a seguir en esta materia, o el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), que tras el inútil recordatorio de la vigencia en las empresas del sector de —valga la redundancia— la legislación vigente, se ocupa de aquello que de verdad preocupaba a sus negociadores. A saber: descuento de la cuota sin-

199 Similar aseveración hace el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996).

200 En este sentido, por todos, véase el art. 32 del Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996) conforme al cual los representantes de los trabajadores «gozarán durante la vigencia del Convenio (y también, obviamente cuando la haya perdido) de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente que, *entre otras cosas, son las siguientes*» (sic).

dical, excedencia de trabajador elegido cargo sindical de relevancia, y comité intercentros. Por su parte, el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996) realiza en su art. 41 a una rigurosa y ordenada reglamentación de la figura del delegado sindical, mientras que dedica su larguísimo art. 45 a la disciplina de las funciones y garantías de los miembros del comité de empresa, con especial atención a uso del crédito de horas sindicales. Muy ilustrativo de lo que se dice es también el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), que dedica a estas cuestiones sólo tres artículos: el 46 en el que se avisa que se estará a la legislación vigente, el 47 rubricado «Descuento cuota sindical» y el 53 (¿por qué no se colocó como art. 48?) sobre acumulación del crédito horario para asistencia a cursos de formación.

También el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), se inscribe en esta línea. En especial su art. 38 que destaca las funciones más importantes encargadas a los representantes de los trabajadores. A saber:

— Intervenir en la programación de vacaciones.

— Ser informados de despidos y sanciones impuestas a los trabajadores.

— Intervenir en las deliberaciones sobre cuantía de horas extraordinarias.

— Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla y proceder al respecto.

— Intervenir en la firma de contratos laborales cuando así lo soliciten los trabajadores.

— Vigilar en cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

— Ser informados de las plantillas y escalafones.

— Intervenir en la negociación colectiva.

— Podrán intervenir en la modalidad del personal en las condiciones dispuestas en la Ordenanza Laboral.

— Dentro de los órganos de trabajo, los responsables de cada sección podrán recibir sugerencias del personal a su cargo por mediación de sus representantes legales para el mejor funcionamiento de la empresa.

— En cuanto a las horas sindicales, se podrán acumular dichas horas de Delegados de personal o miembros de Comité de empresa en uno o varios de sus componentes correspondientes a la misma central sindical, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Igualmente, el art. 19 del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), pese a su retórico primer párrafo («Las empresas consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios»), concreta correctamente los derechos que quiere salvaguardar sobre lo ya reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Así:

«2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4. A los representantes de los trabajadores, que participen en la Comisión negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos y aquellos otros que formen parte de la Comisión paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité paritario, disfrutando de permiso remunerado.

En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión paritaria del Convenio, ostentase la condición de Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, reconocido en el artículo 68, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, no se verá afectado.

5. En lo referente a los representantes sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical».

En fin, también en este línea pueden situarse el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), que tras ordenar a la empresas del sector respetar «el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente», pasa directamente a reconocer, sobre el modelo del art. 8 LOLS, los más típicos derechos sindicales en la empresa (reunión, recaudación de cuotas, distribución de información, tablón de anuncios) o el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996).

3º) En cuanto a la **estructura de la representación de los trabajadores**, aparte la general y ya aludida repetición de lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores sobre **Delegados de Personal** y **Comités de Empresa**, cabe destacar la regulación que el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) hace en su art. 32 de un **Comité Intercentros.** Adviértase, no obstante, que siendo éste un órgano de representación cuya constitución y funcionamiento se hace depender por el art. 63.3 Estatuto de los Trabajadores directamente de la voluntad del Convenio Colectivo, su contemplación en los negociados en la Región de Murcia es complemente excepcional[201].

Por otra parte, son más frecuentes los Convenios que a partir del art. 10 LOLS regulan la figura del **Delegado Sindical** para ampliar sus competencias o mejorar su concepción legal. Así, el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) rebaja de 250 a 150 el número mínimo de trabajadores ocupados en la empresa que otorgan derecho a «las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa (a estar) representadas por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa». Igualmente advierte este convenio que «los derechos y obligaciones de los Delegados sindica-

201 Aparte del citado, también se contempla en Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996).

les y de las secciones sindicales, así como el número de aquéllas, salvo la reducción de ciento cincuenta trabajadores, vienen establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985».

En esta misma generosa línea que representan los Convenios que admiten la figura del **Delegado Sindical** en empresas que empleen menos de los 250 trabajadores que al efecto exige el art. 10.1. LOLS se sitúa el Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), a tenor de cuyo art. 29 basta con una plantilla de 50 trabajadores para que los sindicatos que tengan más del 10 por ciento en el Comité de Empresa o Delegados de Personal pueden elegir sus respectivos Delegados Sindicales. En la misma dirección, el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), reconoce la figura de los Delegados Sindicales en empresas con plantillas desde 150 trabajadores.

4º) En materia de **elecciones a órganos de representación**, pese a tratarse de una materia que por razones evidentes se halla rígidamente regulada por normas estatales (art. 67 y 69 y ss. Estatuto de los Trabajadores y RD 1844/1994, de 9 septiembre), los escasos resquicios que las mismas han dejado a la autonomía colectiva han sido llenados en los convenios regionales. Así, el inciso final del redundante art. 30 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) viene a acoger, rompiendo el designio de inútil reiteración que parece marcar dicho precepto, la posibilidad que brinda el art. 69.2 Estatuto de los Trabajadores de extender la condición de elegible también a los trabajadores con una antigüedad en la empresa de tres meses». Igual hace por su parte el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) en su art. 35, precepto que contempla igualmente la posibilidad de elecciones parciales por incremento de la plantilla.

Otras veces, sin embargo, la previsión convencional queda en la pura anécdota. Así la advertencia de que «la empresa facilitará la celebración de elecciones sindicales» que hace el Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996).

5º) Por lo que hace a las **funciones convencionalmente encomendadas a los representantes,** quizá el mayor logro sea una cierta concreción de las derechos que a los sindicales reconoce el art. 10.3.1º LOLS. Así por ejemplo, el art. 19 del Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), les atribuye la vigilancia de las normas sobre salud laboral, ser informadas de las altas y bajas del personal en Seguridad Social, disponer de las listas de los trabajadores fijos discontinuos con expresión de la correspondiente antigüedad, informar a los trabajadores sobre la productividad de la empresa y ser informados de la iniciación de expedientes de reestructuración de plantilla.

6º) Aparte del recordatorio más o menos prolijo de lo dispuesto en el art. 68 e) Estatuto de los Trabajadores respecto del **crédito de horas mensuales retribui-**

das[202], no son muy dados los convenios regionales ha insistir más en esta materia. Como excepciones, aparte el ya aludido Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), cabe citar el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), que amplía a 20 el crédito de horas disponibles en empresas de hasta cien trabajadores, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), que ordena la ampliación del crédito respecto de los representantes que formen parte de la comisión negociadora del Convenio o de la Comisión Paritaria del mismo, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) y sobre todo el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), cuyo art. 32 E) ensaya una disciplina de las mismas al disponer que el «crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, (se reconoce) con arreglo a las siguientes matizaciones:

> «— Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.
>
> — Utilizarlas no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representantiva y también para asistir a las reuniones que su sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo, siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes. No podrán ser utilizadas esas horas en reuniones o actividades a las que asistan por su simple condición de afiliados a un sindicato o por ostentar un cargo directivo del mismo.
>
> — Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo».

Además, algunos convenios también avisan de la posibilidad de **acumulación** de las horas de los distintos miembros del comité de empresa y en su caso delega-

---

202 A saber: «Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:... e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

dos de personal en uno o varios de sus componentes[203]. Sin embargo, se trata de una previsión de escasa incidencia si se piensa que a tenor del art. 68-e Estatuto de los Trabajadores, la acumulación sólo resulta posible si así se pacta en Convenio Colectivo. Ello explica, por ejemplo, que tanto Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996), como Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996) se limiten a disponer que «en materia sindical se aplicará la legislación vigente, acordándose para los miembros del comité (o delegados de personal) la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los Trabajadores».

A veces la previsión sobre acumulación puede venir acompañada también de un tímido ensayo de su disciplina jurídica. Por ejemplo, al ordenar un preaviso a la empresa[204] o autorizar que las horas puedan también emplearse para la asistencia a cursos de formación profesional y sindical[205]. Incluso a veces este ensayo de reglamentación sirve para recortar las amplios márgenes con que habitualmente se reconoce este derecho. Así, en el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), que sólo previene la posibilidad de acumular hasta un 30% del total del crédito.

Por otra parte, cabe destacar la contemplación convencional —muy excepcional, bien es cierto— del derecho a disfrute de **permiso retribuido por los trabajadores designados miembros de la Comisión negociadora del Convenio**[206].

7º) Respecto de las **garantías,** lo normal es que los convenios repitan lo dispuesto en los art. 68 Estatuto de los Trabajadores y 8 y 10 LOLS. En algunos casos, sin embargo, se ensayan retóricas formulaciones, como hacen los arts. 41 y 45 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

8º) Por lo que hace a los **instrumentos para la acción sindical en la empresa,** mientras que la mayoría de los Convenios que tratan de esta materia se limitan a reproducir lo dispuesto en el art. 81 Estatuto de los Trabajadores en materia de locales y tablón de anuncios. Esto es, que «en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan de-

203 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

204 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

205 Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996).

206 Así, art. 44 Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

sarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo»[207], sólo unos pocos ensayan una regulación más exhaustiva del supuesto.

Entre éstos, destaca el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), que concreta la fórmula estatutaria *siempre que sus características lo permitan*, declarando como «centros de trabajo con más de diez trabajadores» y exige tanto la previa petición para la instalación del tablón de anuncios, como una previa comunicación para insertar en el mismo información «de contenido laboral, sindical o profesional», pudiendo negarse la empresa a la inserción de otro tipo de comunicaciones.

Por su parte, el Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996), previene que los representantes de los trabajadores en la empresa «dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Órdenes Ministeriales o Boletín Oficial de la provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales». Además, «en relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan».

En fin, del uso del local y del régimen de Asambleas también se ocupa con esmero Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996).

9º) Como previsiones de especial significación cabe reseñar, los frecuentes acuerdos sobre **descuento por el empresario de la cuota sindical** y régimen jurídico de la misma pactada en desarrollo de lo dispuesto en el art. 11.2 LOLS[208] y las excepcionales previsiones sobre «**prácticas antisindicales**»[209] y **responsabilidad de los sindicatos**[210].

---

207 Así, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996).

208 Así, en art. 29 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), art. 42 Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), art. 31 Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), art. 47 Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

209 A tenor del art. 46 Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), «en cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes».

210 Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) y los en él inspirados que se limitan a reiterar lo dispuesto en el art. 37 LOLS.

7.8. Beneficios sociales

7.8.1. Complemento por incapacidad temporal

Aunque en demasiadas ocasiones todavía bajo el viejo nombre de Incapacidad Laboral Transitoria, son mayoría (casi unanimidad) los convenios colectivos que incluyen en su clausulado, de una u otra forma, la previsión de que durante el tiempo que dure tal situación, el trabajador percibirá de la empresa la totalidad del salario que viniera percibiendo en el momento de sobrevenir el accidente o enfermedad determinante de la incapacidad (también la contingencia de maternidad aunque normalmente no se avise; y es que, aunque actualmente desgajada de la de Incapacidad Temporal, antes si se incluía como causa de ILT, de modo que allí donde el Convenio hable de esta última debe entenderse hecha la alusión también a aquélla. Excepcionalmente, unos pocos Convenios sí reparan en esta circunstancia para reconocer expresamente el derecho al complemento a la trabajadora de baja por maternidad. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996)).

En definitiva, mediante estas previsiones convencionales el empresario resulta obligado a completar el importe de la pensión por Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario real percibido por el trabajador[211].

No obstante, su régimen concreto se presenta de forma diversa en los distintos convenios colectivos en puntos como causas, base de cálculo, duración o período de cobertura o fecha de inicio. Como regla general, los Convenios examinados hacen derivar su percibo única y exclusivamente de los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (y enfermedad profesional)[212], aunque a veces el convenio contempla también el accidente no laboral y la enfermedad común, con o sin el requisito de hospitalización[213], o directamente avisan que se producirá la

---

211 En Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996) puede consultarse una correcta caracterización de este complemento. Respecto de estas previsiones cabe advertir que ocupan un destacado primer puesto en el ranking de Beneficios Sociales reconocidos en la negociación colectiva en la Región de Murcia, como ya había puesto de relieve CROEM en su *Informe sobre cláusulas negociadas en los Convenios Colectivos Sectoriales de la Región de Murcia que no guardan relación directa con la producción («flecos»)*, (Murcia, s/f).

212 Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

213 Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

cobertura de esta contingencia «cualquiera que sea su causa»[214]. No obstante, se advierte que cuando la mejora alcanza también a los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la mayoría de los convenios penalizan la cuantía del devengo, como cabe apreciar por ejemplo en el art. 8 del Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996).

Por otra parte, también muy frecuentemente, se limita el percibo de dicho complemento sólo a un *período máximo* inferior al posible de Incapacidad Temporal. Por ejemplo: a un año de acuerdo con el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996); a nueve meses a tenor de Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996); a tan sólo tres meses («hasta el nonagésimo día, inclusive») y un máximo de dos veces al año de acuerdo con Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996). En cambio, dispone su abono hasta el agotamiento del plazo máximo de dicha situación el Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y Relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996).

Otra previsión frecuente es la determinación del día inicial del devengo. Así, ordena el abono a partir del cuarto día el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), mientras que lo dispone desde el octavo día el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996) y desde el décimo sexto según el Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996). En cambio, Convenio Colectivo para la empresa Codesmur, Soc. Coop. (BORM 23 marzo 1996) dispone el pago del complemento desde el primer día.

Con frecuencia se establecen distintos tramos temporales a los que se asigna un porcentaje de mejora variable. Así, en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), cuyo art. 36 cifra en tasa el complemento en el 20% del salario base, plus de convenio y antigüedad y con devengo desde el 8º día de baja (salvo en caso de hospitalización, que se abonará desde el 4º día), en caso de «baja por enfermedad», mientras que el abono se hará desde el segundo día y por importe del 25% de aquellos conceptos en supuesto de accidente de trabajo[215]. Por su parte, el art. 54 del Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) reconoce el derecho a la compensación de que se habla y hasta el 100% en caso de accidente laboral o en caso de hospitalización, pero sólo hasta 85% del salario del Convenio si la incapacidad temporal es debida a enfermedad común o accidente no laboral y siempre que dicha incapacidad sobrepase 16 días de duración. En esta misma línea, el Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y des-

214 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996).

215 Adviértase, sin embargo, que sobre la base del viejo art. 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque mejorando lo en él dispuesto este Convenio obliga a las empresas del sector a abonar íntegramente los cuatro primeros días de baja por una sola vez al año.

cascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996) distingue entre incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica u hospitalización y enfermedad común y accidente no laboral que no la requieran. En el primer caso, las empresas vienen obligadas a abonar desde el día 15 de baja un 25% de la base reguladora de la correspondiente prestación, mientras que en el segundo, se establece también un complemento del 25% de la base reguladora de la prestación desde el día 20 de baja. En ambos casos, su percibo se extiende hasta la vuelta a la situación de activo.

Igualmente, el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) contempla un llamado «complemento de hospitalización» que pese a la originalidad del nombre se sujeta a un régimen jurídico similar a los anteriores (lo devenga el trabajador hospitalizado por cualquier causa a partir del decimosexto día y hasta cuarenta días de posthospitalización en cuantía igual a la diferencia entre su salario de convenio y lo que perciba de la entidad aseguradora). Junto a este, el mismo convenio regula también el «Complemento por accidente de trabajo» que en cuantía igual al 25% del salario de Convenio se reconoce al trabajador accidentado desde el octavo día de baja y hasta el tercer mes. Por su parte, el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), también distingue entre supuesto de incapacidad por enfermedad común, de una parte, y accidente de trabajo, internamiento sanatorial e intervención quirúrgica, de otra a efectos de determinar tanto el importe del complemento, como la duración de su devengo. Por cierto que este último convenio otorga a los representantes legales de los trabajadores en la empresa (o a los propios trabajadores en su defecto) una importante función fiscalizadora del correcto reconocimiento del complemento de mérito.

En este sentido, muy avanzada es la previsión que incorpora el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) cuando ordena que la empresa abone directamente y a su costa la pensión por incapacidad temporal al trabajador que la sufra por enfermedad común o accidente no laboral y no la devengue del sistema de Seguridad Social por no acreditar el período de carencia mínimo exigido por el art. 130 LGSS. Téngase en cuenta, sin embargo, que de acuerdo con este precepto legal la incapacidad para el trabajo derivada de accidente es pensionable directamente por el INSS sin exigirse «ningún período previo de cotización», por lo que, de hecho, la mejora convencional sirve únicamente al caso de incapacidad temporal por enfermedad común.

Aparte lo anterior, en algún caso concreto el Convenio advierte que el reconocimiento y mantenimiento del derecho al complemento de mérito puede exigir el sometimiento del trabajador a un reconocimiento médico potestativo para la empresa, pero obligatorio para el trabajador[216] o «la justificación desde el primer día de ausencia así como su renovación semanal»[217].

216 Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos (BORM 17 febrero 1996). Cfr. en este sentido, art. 20.4 Estatuto de los Trabajadores.

217 Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996).

7.8.2. Indemnización por muerte o invalidez

Práctica igualmente generalizada es el establecimiento en Convenio de una responsabilidad indemnizatoria de cuantía variable[218] y causa inmediata generalmente vinculada al accidente de trabajo, cuyo aseguramiento corre a cargo de la empresa y tiene como beneficiario al trabajador declarado en situación de invalidez permanente, absoluta o gran invalidez o a sus causahabientes en caso de fallecimiento de aquél[219]. No obstante, a tenor de algunos convenios, sólo quedan asegurados los riesgos de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, pero no así la incapacidad permanente[220].

La práctica generalizada es que este tipo de prestaciones sean objeto de aseguramiento, bien mediante póliza directamente suscrita por la empresa[221], bien por el trabajador al que la empresa abona entonces mensual o anualmente el importe

218 Por ejemplo, una indemnización de 90.000 pts. según art. 10 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); 200.000 pts. en Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996); de 500.000 pts. en Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), de 1.000.000 pts. según Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996); 4.500.000 de acuerdo con el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996); 3.250.000 en Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), aunque este admite la posibilidad de que se establezcan pólizas por importes superiores, pero corriendo a cargo del trabajador el importe de la diferencia de prima.

219 Así por ejemplo, la responsabilidad sólo alcanza, según Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), al caso de accidente de trabajo con resultado de muerte o invalidez absoluta. Por su parte, el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) atiende de manera muy desigual los casos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de una parte y la muerte debida a enfermedad común o accidente no laboral, de otra.

220 Vgr. Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996).

221 Convenio Colectivo para Industrias de Chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación, (BORM 18 enero 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas (BORM 28 mayo 1996) Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996).

de la prima[222]. En este sentido, algunos convenios prevén la obligación empresarial de entregar fotocopia de la correspondiente póliza a los representantes legales de los trabajadores o a estos directamente[223].

Ligeramente distinta de la anterior, es la llamada *Ayuda o gratificación por defunción* que algunos convenios establecen en favor del cónyuge o hijos menores por importe de unos pocos meses de salario. Así, el art. 35 del Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996) que la prevé para el caso de fallecimiento de trabajador con antigüedad mínima de dos años y en cuantía de tres mensualidades de salario base, antigüedad y pluses. Por otra parte, aunque el citado precepto reserva la ayuda sólo para la «esposa», es evidente que, en su caso, también sería beneficiario de la misma el «esposo». También cifrada en tres meses de salario la contempla el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996). Por su parte, el Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), establece una ayuda por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad por fallecimiento de trabajador con una antigüedad superior a cinco años y el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), la marca en cuantía de dos meses de salario para el caso de fallecimiento con más de dos años de antigüedad. Bajo la rúbrica «Muerte natural» prevé esta ayuda por importe de 200.000 pts. Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996).

Y también distinta es la ayuda por fallecimiento contemplada en el art. 17 del Convenio Colectivo para transportes de mercancías por carretera (BORM 6 septiembre 1996) destinada a cubrir los gastos de sepelio y traslado del trabajador fallecido «fuera de su domicilio» (*rectius*: ¿de la localidad de su domicilio?). En cambio, el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996) directamente ordena el abono de una cantidad de 25.000 pts. «por sepelio», y previsión similar se hace en el Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996).

---

222 Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996), Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para Manipulado y envasado de tomate fresco (BORM 26 agosto 1996).

223 Vgr. Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996).

7.8.3. Premio a la vinculación

Bajo nombres diversos —premio de constancia, premio de permanencia, premio por dedicación, premio por vinculación— también es frecuente que los convenios colectivos quieran premiar o compensar la prolongada dedicación del trabajador a una empresa mediante la creación de una paga de carácter único, modesta cuantía y abonable por una sola vez[224].

Adviértase que cuando este premio se causa a la jubilación del trabajador, como prevén, por ejemplo el Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996), el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996) o el Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996) entre otros, no debe confundirse con el llamado *premio de jubilación* que también se sirve como parámetro de cálculo de la antigüedad del trabajador al servicio de la empresa, pero que se utiliza como estímulo para la jubilación voluntaria anticipada.

Otras veces, el hecho determinante del devengo puede ser directamente el cumplimiento del tiempo de servicios previsto al efecto[225] o la pura extinción del contrato no sólo por jubilación sino también por otras causas, así, por invalidez permanente o fallecimiento como prevé el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996).

En todo caso, no deja de llamar la atención e invitar a la reflexión si se repara en que con él el convenio que lo prevé reconoce como bueno lo que el día a día de la contratación laboral viene tachando como radicalmente perverso: la vinculación indefinida al servicio de una empresa.

7.8.4. Comedores, economatos y otras instalaciones

Tradicionalmente la legislación laboral estatal ha establecido unas peculiares obligaciones asistenciales del empresario en materia de economatos y comedores, que en su momento tuvieron buena acogida en las Ordenanzas de Trabajo y desde ellas han llegado a los Convenios Colectivos. No obstante, se trata de una materia desconocida para el legislador estatutario por lo que —aparte obviamente lo que en seguida se indica respecto de los Convenios Colectivos que contemplan estos aspectos—, las normas básicas de referencia siguen siendo los viejísimos Decreto de

---

224 Vgr. una mensualidad de salario bruto en Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996); 55.771 pts. o 36.683 en Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), según que la vinculación con la empresa sea superior a 30 años o superior a 20 años; tres mensualidades de salario real en Convenio Colectivo para la Industria Pimentonera (BORM 6 agosto 1996).

225 Por ejemplo, el Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) lo establece por cumplimiento de 25 años de servicios.

21 marzo 1958 y Orden Ministerial de 14 mayo 1958 que establecen y regulan el deber empresarial de constituir economatos cuando la empresa tenga más de 500 trabajadores a su servicio en la misma localidad[226]. Por su parte, en virtud de Decretos de 8 y 30 de junio de 1938 (declarados vigente a la altura de 1984 por STCT de 12 diciembre de 1984), el empresario también debe establecer locales-comedores para el uso de los empleados que no dispongan de un tiempo mínimo de dos horas para la comida. Además, deberá servir comidas en el mismo si la empresa cuenta con más de 50 trabajadores.

Vista a partir de este sustrato normativo, cabe concluir que la producción convencional regional en la materia es claramente escasa. A decir verdad, de los convenios firmados durante 1996, únicamente han tratado estas cuestiones, Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996) que simplemente advierte a las empresas del sector que tenga obligación de instalar **economatos** de acuerdo con las precitadas normas, que lo hagan de inmediato. Y lo mismo se avisa respecto de las duchas y vestuarios. Desde luego, mucho más minuciosa es la regulación contenida al respecto en el art. 49 Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996). A su tenor:

> «Las empresas afectadas por el presente Convenio, que ocupen más de quinientos trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de junio de 1958 que lo desarrolla, y el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.
>
> Las empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o alternativamente solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo, legalmente establecidas radicantes en el lugar».

Una variedad interesante de este deber es la que acoge art. 34 del Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), al ordenar que se facilite a los trabajadores del sector la compra de productos «con un máximo de 55.134 pts., mensuales por trabajador, según costo escandallado real y de acuerdo entre ambas partes en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora». Igualmente, el art. 34 del Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), dispone que los trabajadores empleados en las empresas del sector podrán adquirir productos en las mismas a precio de coste, es decir, sin beneficio comercial, hasta una cantidad máxima mensual de 16.500 pts. Igualmente se expresa en este sentido el Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996).

226 De esta materia se ocupan también RR.DD. 1885/1978, de 26 julio y 762/1979, de 4 de abril.

En cuanto a **comedores**, Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) se limita a advertir que «se estará a lo legislado en la normativa vigente», mientras que el art. 50 Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) dispone que «las empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de personal en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores de personal».

7.8.5. Otras ayudas o beneficios sociales

Además de la muy minuciosa regulación de las Ayudas Sociales que suelen incluir los Convenios Colectivos para trabajadores al servicio de Administraciones Públicas (incluso, el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996) incluye el compromiso por parte de la Administración Regional de instrumentar un *Plan Integral de Acción Social*), por los Convenios Colectivos se hallan diseminadas una serie de previsiones sobre ayudas o beneficios sociales en favor de los trabajadores de muy variada etiología y régimen jurídico. Como más frecuentes o más originales cabe destacar las siguientes:

1. Ayuda de estudios. Aparte los negociados para trabajadores al servicio de Entidades u Organismos públicos y algún convenio de empresa que regula estos derechos con lujo de detalles y notable generosidad (así el de la empresa Academia Climent, SA [BORM 8 febrero 1996] o el Convenio Colectivo para Comercio en general [BORM 19 diciembre 1995]), lo cierto es que unos pocos convenios colectivos regionales suelen ser parcos en la reglamentación, pero generosos en la disposición de las tradicionales ayudas para estudios de hijos.

Así, el Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), que establece una ayuda de 12.000 pts. anuales por hijo menor de edad escolar (esto es entre 3 y 16 años); el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), que la fija en 3.182 pts./año para hijos de trabajadores en edades comprendidas entre 5 y 14 años; o el Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996), que la determina en 19.520 pts. por hijo escolarizado entre 4 y 18 años.

Ayudas de este tipo también prevén el Convenio Colectivo para fábricas de chicles, caramelos, bombones, chocolates y golosinas (BORM 30 abril 1996), el Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996), Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996) que advierte sobre su carácter no salarial y Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996) que fija la cuantía de la ayuda en el importe de la matrícula en centros públicos y privados, incluida la

Universidad para hijos de edades comprendidas entre 2 y 26 años. Además, para trabajadores con hijos en edades comprendidas entre 4 y 16 años establece otra ayuda de 8.344 pts. anuales.

2. Ayuda por deficientes psíquicos. Se trata de una típica prestación o mejora familiar prevista en no demasiados convenios y sin perjuicio de las prestaciones a que los trabajadores tengan derecho del sistema público de Seguridad Social. Así, se contempla en el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), que la cifra en 8.484 pts./mes, en el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), que la determina en 24.000 pts. anuales, en el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996) que estipula 3.676 pts./año. De esta ayuda también se ocupan Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996) Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996), Convenio Colectivo para la empresa Carbónica Murciana SA (BORM 28 septiembre 1996).

3. Retirada de permiso de conducir. Entre estas acciones sociales, algunos convenios establecen la obligación de la empresa de recolocar en puesto de trabajo adecuado al trabajador conductor o viajante al que le ha sido retirado el carnet de conducir, siempre que se trate de retiradas de corta duración y no están motivadas por causa de alcoholismo o drogadicción[227].

En este casos y en defecto de la comentada previsión convencional, cabe suponer que procedería una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas fundada en ineptitud sobrevenida del trabajador (Cfr. art. 52.a Estatuto de los Trabajadores), aunque también cabría plantear como hipótesis la posibilidad de la suspensión del contrato si así se pacta colectivamente (vgr. art. 23 Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte [BORM 6 septiembre 1996]) o, en su caso, se decide por mutuo acuerdo.

4. Ayuda por matrimonio, reconocidas en Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996)entre otros. Por cierto que este último advierte que «el mismo derecho tendrá el personal que acredite convivencia estable en pareja».

227 En concreto, así lo hacen el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), el Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Naftrán, SA (BORM 24 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Gea Perona, SA (BORM 15 julio 1996).

5. Ayuda por natalidad, de muy escasa aceptación actualmente en los convenios regionales. La incorpora, por ejemplo, Convenio Colectivo para la empresa Aquagest, SA (BORM 11 septiembre 1996).

6. Ayudas sin especificación de causa, es decir «en concepto de ayuda social» son las reconocidas en Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996) y Convenio Colectivo para las empresas de materiales de construcción Hijos de Jesús Castellar, SL. (BORM 14 marzo 1996), Pedro Pérez Pérez, (BORM 7 marzo 1996), Alejandro Lozano, SL (BORM 1 abril 1996), González Gómez y Cía., SL (BORM 15 abril 1996) por ejemplo.

7. Asistencia letrada por razones del servicio, típicamente recogida en los Convenios Colectivos para trabajadores al servicio de Administraciones Públicas.

8. Anticipos reintegrables y **préstamos**, que aparte de los Convenios Colectivos para trabajadores al servicio de Administraciones Públicas, se prevén en Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996) y Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

9. Adaptación del personal con capacidad disminuida a puesto de trabajo adecuado a dicha capacidad, que sólo algún convenio contempla, como Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996).

10. Protección específica de algún colectivo concreto frente a accidentes laborales u otros eventos (vgr., privación de libertad en Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996)).

11. Seguro de responsabilidad civil, previsto en Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996).

12. Abono de parte de las facturas por gafas y prótesis dentales recogido en Convenio Colectivo para la empresa Limpieza de Lorca, SA (BORM 18 junio 1996).

7.9. Seguridad y salud laboral

Como regla general, en materia de seguridad y salud laboral, los convenios colectivos regionales, negociados en este punto en casi en total desconocimiento tanto de la normativa comunitaria sobre el particular, como de la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, suelen limitarse a reflejar un vago compromiso de las partes negociadoras de velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud laboral[228] o la obligación de constituir comités de seguridad e hi-

228 Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996), Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996).

giene definida en términos mucho menos *avanzados* que los que emplea la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[229].

En algunos casos, la inocencia que el convenio expresa en esta materia resulta rayana en el absurdo. Así, el art. 31 del Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) advierte que en caso de incumplimiento por alguna de las empresas del sector de la normativa sobre seguridad y salud laboral, «los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de seguridad e higiene, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos para su subsanación». Otras, así en art. 22 del Convenio Colectivo para Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte (BORM 6 septiembre 1996), bajo la tradicional y ampulosa rúbrica «Seguridad e higiene en el trabajo» lo único que el lector encuentra es la previsión de que «la no utilización por el trabajador de las prendas de trabajo que incidan en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando la empresa ya haya cumplido su obligación de proveerlas, será considerada como falta grave o muy grave en los términos fijados en la Ordenanza»,

En alguna ocasión, la regla convencional simplemente causa perplejidad. Es el caso de la contenida en el art. 37 Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996) a cuyo tenor, «deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes: enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infecto-contagiosas crónicas, alergias crónicas».

Fuera de estas coordenadas generales, cabe citar las generalizadas previsiones sobre **reconocimientos médicos anuales**[230] o **acondicionamiento del lugar de trabajo y servicios de higiene y aseo personal**[231].

229 Vgr. Art. 23 Convenio Colectivo para Industrias de Manipulado y Exportación de frutos secos y descascarado de almendras (BORM 12 marzo 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996).

230 Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Aderezo y relleno de aceitunas (BORM 8 marzo 1996), Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996), Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de Captación, elevación y conducción de Agua (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), Convenio Colectivo para Empresas de escultura y modelaje de figuras de barro (BORM 30 agosto 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa Snack Ventures, SCA (BORM 17 febrero 1996), Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Capel Vinos, SA (BORM 28 mayo 1996), Convenio Colectivo para la empresa Forespan, SA (BORM 15 julio 1996), Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996).

231 Así por ejemplo, el Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996) dedica todo su art. 20 a ordenar que «las empresas dispondrán en sus locales o centros de trabajo de ducha de agua caliente y fría y lavabos». Por su parte, Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996) y Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996) ordena que las empresas dispongan de botiquín.

Entre las contadas excepciones a esta regla general, debe destacarse el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), cuyo prolijo art. 21 fija, a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los criterios que deben guiar las distintas acciones en materia de salud laboral y propone las principales características de éstas. Y lo mismo hacen ya algunos convenios de empresa, como Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Frutas y Verduras Congeladas, SA (BORM 12 abril 1996), o Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996).

Por su parte, el Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), se hace eco, al menos, de la nueva figura de los **Delegados de Prevención**, aunque sólo sea para avisar que se nombrará en todas la empresas por los representantes legales de los trabajadores o en su defecto por los propios trabajadores (cfr. art. 35 Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). Igual hace el Convenio Colectivo para Preparadores de Especias, condimentos y herboristería (BORM 27 junio 1996) que también ordena a las ernpresas del sector velar por el cumplimiento «de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales».

En algunos casos, por ejemplo, en Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996) la vocación reguladora del convenio en materia de salud resulta digna de encomio (Vid. tanto sus Principios Generales, como sus reglas sobre el Comité de seguridad e higiene, Vigilancia del riesgo, Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, Programas, presupuestos y controles, Tecnología y organización del trabajo), aunque el anclaje del mismo todavía en la OGSHT y el desconocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pongan en cuestión la completa validez y/o utilidad de sus previsiones.

7.10. Otras materias

Junto con las hasta ahora analizadas, debería incluirse un examen del quehacer de los negociadores colectivos regionales en materias tan destacadas como procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos y regulación convencional de las faltas y sanciones y su correspondiente procedimiento sancionador.

A) Ocurre, sin embargo que, en cuanto al **establecimiento de un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos**, los convenios regionales han hecho oídos sordos respecto de la posibilidad que les reconoce el art. 85.1 Estatuto de los Trabajadores para pactar los «procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley».

En esta línea se sitúan también, Convenio Colectivo para Industrias de Panaderías (BORM 16 febrero 1996), Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 19 julio 1996), Convenio Colectivo para manipulado y envasado de agrios (BORM 20 febrero 1996).

En realidad, en cumplimiento del mandato contenido en el art. 85.2 de dicho Estatuto, los convenios se han limitado designar la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras que entienda de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del propio convenio. Así por ejemplo, el Convenio Colectivo para agropecuarios (BORM 16 julio 1996) que se refiere simplemente a una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio» (Disp. Adic. 2ª); el Convenio Colectivo para mayoristas de comercio de alimentación (BORM 18 enero 1996), cuyos arts. 9 a 12 tratan de la Comisión paritaria y expresamente le encomienda funciones de arbitraje respecto de lo dispuestos en el propio convenio y en los supuestos previstos concretamente en su texto.

En la misma línea se sitúa, el Convenio Colectivo para Comercio de alimentación, supermercados y autoservicios (BORM 20 julio 1996), aunque como novedad declara «requisito previo al ejercicio de la acción de conflicto colectivo derivado de la interpretación de lo pactado en el (...) Convenio» el sometimiento de la controversia a la mediación de la Comisión Paritaria del mismo. Muy similar previsión hace, por su parte, el art. 39 Convenio Colectivo para Fábricas de aguardientes compuestos, licores y sidreras (BORM 9 agosto 1996) y el art. 7 Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996).

B) Respecto de las previsiones convencionales sobre **faltas y sanciones y procedimiento sancionador** destaca su escasez que contrasta con la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo que eran hasta ahora las normas encargadas de su determinación. En este sentido, de manera inexplicable, Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorquí (BORM 16 enero 1996) declara simplemente sobre estas cuestiones que «se estará a la legislación vigente», previsión que supone un cabal desconocimiento de la capital función que en esta materia está llamada a jugar la negociación colectiva.

Excepcionalmente, sí tratan con rigor y detalle esta materia el Convenio Colectivo para Empresas de Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho y afines (BORM 15 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Radio Murcia, SA (BORM 16 enero 1996), Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM 2 abril 1996), Convenio Colectivo para la empresa Dora Carreño, SA (BORM 22 abril 1996), Convenio Colectivo para la Residencia de Ancianos San José y San Enrique (BORM 6 julio 1996), Convenio Colectivo para la empresa La Verja, SA (BORM 12 agosto 1996), Convenio Colectivo para la empresa Culmarex, SA (BORM 28 mayo 1996).

Por su parte, el Convenio Colectivo para la Construcción (BORM 3 junio 1996) se limita a incluir, al igual que los Convenios de empresa negociados en este sector, una remisión a lo dispuesto en esta materia en el Convenio general del Sector, mientras que el Convenio Colectivo para la empresa Academia Climent, SA (BORM 8 febrero 1996) opta por remitirse a las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Enseñanza Privada.

4ª PARTE

ANÁLISIS SECTORIAL

8. ANÁLISIS SECTORIAL

8.1. Agricultura

8.1.1. Estructura

El uso que se ha hecho de la negociación colectiva en la agricultura la ha presentado desde sus orígenes como una técnica de regulación de las condiciones de trabajo provista de importantes peculiaridades respecto del que, tomado sea con las debidas reservas, puede considerarse el sistema-tipo de relaciones colectivas implantado en los demás sectores económicos; diferencias en cuanto al fondo y en cuanto a la forma que, vaya por delante, se explican por razones que guardan íntima conexión con las características socio-estructurales del medio agrario, con la peculiar idiosincrasia del mercado de trabajo agrícola y con la propia historia del movimiento sindical campesino[1].

Entre los rasgos configuradores de esta peculiar realidad agraria que han condicionado y todavía prefiguran en mayor o menor grado la dinámica del proceso negocial, y de las relaciones colectivas en un más amplio sentido, en el medio rústico, cabe destacar: la dispersión del hábitat rural; el predominio de la explotación familiar pequeña o media, de donde resulta una menor incidencia comparativa del trabajo asalariado en este sector de la producción; la relativa proximidad entre las condiciones de vida y de trabajo de los diversos colectivos sociales que componen la población activa agraria —jornaleros, trabajadores agrícolas fijos, pequeños y medianos agricultores (propietarios, arrendatarios, aparceros...)—; el menor grado de cohesión y de conciencia colectiva de los trabajadores agrícolas y, como resulta-

1 Sobre convenios colectivos en la agricultura, vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, «La negociación colectiva en el sector agrario», en *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 3, septiembre-diciembre, 1991, pp. 259-306. En general, sobre el régimen jurídico del trabajo agrícola asalariado, el libro del mismo autor *Las relaciones laborales en el sector agrario*. Madrid, MAPA, 1995.

do, la menor funcionalidad del sindicato y de las instituciones representativas de los trabajadores en el campo y su menor fuerza o capacidad negociadora y de presión; la uniformización de grupos y categorías profesionales; la rigidez del factor tierra y, en general, la poca elasticidad de los recursos económicos de los empresarios agrícolas, que en las explotaciones tradicionales, poco mecanizadas, acusan fuertemente el coste de la mano de obra, de donde su resistencia a las alzas salariales; en relación con lo anterior, la influencia especialmente acusada en el sector agrario del factor aleatorio representado por las circunstancias climatológicas, que hace inciertos los resultados de la producción y provocan que el empresario intente trasladar el mayor peso del «aleas» a los trabajadores, levantando un muro de contención frente a las mejoras laborales; la precarización del empleo y la temporalidad de las contrataciones en el campo, que impide la existencia de una masa laboral estable sobre la que proyectar, en la que prender y desde la que impulsar la acción reivindicativa; la debilidad de la acción sindical y la falta del conocimiento, preparación y experiencia necesarios para el ejercicio de los medios legalmente reconocidos en este terreno, entre otros factores relevantes.

En las páginas que siguen se trata de ofrecer un informe sumario sobre la situación actual de la negociación colectiva en el medio agrario murciano. Expondremos en primer lugar los datos «estructurales», «formales» o «funcionales» de la negociación —unidades o niveles de negociación; número y duración de los convenios—, para entrar inmediatamente en al análisis de los contenidos más relevantes de los acuerdos (aspectos materiales). Todo ello con una evidente y, creemos, útil finalidad: que a través de dicho conocimiento se reflexione si los convenios colectivos son en el campo un expediente rentable para cubrir las necesidades de las partes negociadoras de cara a la regulación comprensiva, avanzada y sistemática de las condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias.

En el desarrollo argumental que construimos bajo este epígrafe se aborda el tema de los niveles o unidades de contratación dominantes en la negociación colectiva agrícola, explicando los factores que han podido contribuir a la consolidación en el sector agrario de una determinada estructura contractual por dejación de otros posibles y alternativos modelos negociadores.

Para determinar cuáles son las unidades de negociación predominantes en la realidad de la práctica negocial agraria se han tenido en cuenta los datos que resultan de la conjunción de estas tres variables:

1. Ámbito de aplicación territorial: local, comarcal, provincial, pluriprovincial, de Comunidad Autónoma o nacional.

2. Ámbito de aplicación funcional, que alude a las actividades comprendidas o reguladas por el acuerdo.

3. Ámbito de aplicación personal, que delimita el conjunto de trabajadores afectados por el convenio. Este ámbito no se refiere propiamente al problema de la eficacia personal, reducida o generalizada, del convenio colectivo, sino a la aplicación

o no de sus mandatos a determinados grupos o categorías profesionales (altos cargos, trabajadores temporales, etc.).

El mapa negocial en el sector agrario de la Región de Murcia presenta a 31 de diciembre de 1996 la siguiente fisonomía:

a) Convenios regionales:

— Convenio Colectivo de trabajo para **Agrícola, Forestal y Pecuario** de la Región de Murcia (BORM 16.7.1996). De obligada aplicación en todo el territorio regional, regula las condiciones de trabajo en las actividades agrícolas, forestales, pecuarias, así como los trabajos de manipulación, transformación y demás fases de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o industria complementaria, siempre que no constituya una explotación económica independiente. Se declaran expresamente excluidas de su ámbito funcional aquellas actividades de producción agraria que se regulan por un convenio propio e independiente del general para el campo (*vid. infra*). En cuanto a su ámbito personal, el convenio afecta a unos 2.100 trabajadores que prestan servicios en 500 empresas[2]; por mimetismo con la Ordenanza de Trabajo en el Campo de 1975, y en aplicación del principio de unidad normativa en la empresa, sus previsiones rigen también para el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, panaderos y cocineros. En cuanto a su ámbito temporal, los convenios obtenidos en esta unidad contractual vienen dotándose de vigencia por un solo año, coincidiendo su entrada en vigor con el comienzo del año natural, prorrogándose su vigencia por otro año a falta de denuncia, salvo la tabla salarial, que será negociada por las partes.

— Convenio Colectivo para las **Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate y otros productos agrícolas** y sus trabajadores de la región de Murcia (BORM 22.6.1995). Aplicable también en todo el territorio regional, su ámbito funcional lo componen las empresas de la región que desarrollen actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga, como actividad principal, y de otros productos agrícolas complementarios que aquéllas pudieran cosechar. Este subsector se desgajó del convenio regional del campo en el año 1993 y desde entonces se ha consolidado como unidad contractual autónoma[3].

---

2 Fuente: *Croem. Área de Relaciones Laborales.*

3 En el art. 1º del Convenio Colectivo para Cosecheros y Productores de Tomate y otros productos agrícolas de Murcia 1995 (BORM 22.6.1995) se reproduce la siguiente declaración: «Las partes suscriptoras del presente Convenio expresamente reconocen que las condiciones laborales de este sector difieren totalmente de las recogidas en el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, sin que ello pueda entenderse como un Convenio de ámbito inferior, entendiéndose que en este supuesto se cumple lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, aclarando que no existe la concurrencia prevista en el artículo 84 del citado Estatuto de los Trabajadores».

Se rigen por él 7.000 trabajadores y 30 empresas[4]. Su ámbito temporal abarca dos años, desde 1 enero 1995 hasta 31 diciembre 1996; a falta de denuncia antes de su terminación, se entenderá prorrogado por un año más, excepto la tabla salarial que será negociada por las partes[5].

— Convenio Colectivo para **Recolectores de Cítricos** de la Región de Murcia (BORM 14.11.94). Aplicable en todo el territorio regional, se rigen por él las empresas de cualquier naturaleza dedicadas a la recolección de cítricos, así como todos los productores que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto operaciones de cogida como las de recogida de cítricos. Esta unidad contractual, desmembrada del convenio regional agrícola desde el año 1992[6], la integran 4.000 trabajadores y 60 empresas[7]. La duración pactada es por dos años, desde 1º enero 1994 hasta 31 diciembre 1995, prorrogable de año en año a falta de denuncia con dos meses de antelación a la fecha de terminación del convenio, salvo las condiciones salariales, que se incrementarán con el IPC del año natural anterior[8].

— Convenio Colectivo para empresas **Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos** de la región de la Murcia (BORM 24.6.1995). Desgajado del convenio general de campo desde el año 1991[9], este convenio obliga a las empresas de la región que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de frutas y uvas de mesa, como actividad principal, y de otros productos agrícolas que aquéllas pudieran cosechar con carácter complementario[10], sin que pueda afectar a otros sectores productivos. Ven reguladas por él sus condiciones de trabajo 3.500 trabajadores ocupados en 85 empresas. Su duración es anual, de 1º enero a 31 diciembre 1995, prorrogable por otro año a falta de denuncia, salvo la tabla salarial, que será negociada por las partes.

---

4 Fuente: *Croem. Memoria 1995.*

5 La tabla salarial para 1996 fue publicada por Res. de la DGT de 19.2.1996 (BORM 7.3.1996).

6 El primer convenio para empresas recolectoras de cítricos de la región se publicó por Res. de la DPT de 3.6.199 (BORM 6.6.1992), retrotrayéndose su vigencia hasta 1 enero 1991.

7 Fuente: *Croem. Memoria 1995.*

8 Vid. tabla salarial para 1996 publicada por Res. de la DGT de 18.6.1996 (BORM 15.7.1996).

9 El primer convenio para este específico subsector fue publicado por res. de la DPT de 18.4.1991 (BORM 20.5.1991).

10 En el art. 1º, pár. 2º, del convenio colectivo para Cosecheros y Productores de Uva de Mesa Murcia 1995 (BORM 24.6.1995) se recoge una declaración muy similar a la contenida en el convenio colectivo para empresas cosecheras de tomate (vid. supra, nota 3).

b) Convenios estatales:

— Convenio Colectivo de ámbito estatal para las **empresas dedicadas a la producción por cualquier procedimiento de plantas vivas y a su venta** (BOE 10.11.1992). Suscrito entre CEHOR, por el banco empresarial, y UGT y CC.OO., por el lado de los trabajadores, este convenio regula las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas en todo el territorio peninsular, incluida, pues, la región de Murcia. Pactado con una duración inicialmente limitada al año 1991, el convenio se ha ido prorrogando tácitamente, de año en año, a falta de denuncia expresa por ninguna de las partes, situación de vigencia prorrogada que aún perdura.

— Acuerdo Sectorial Estatal de **Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias** (BOE 6.8.1993).

c) Otras unidades contractuales:

La negociación de convenios de empresa en el campo murciano constituye, como en el conjunto de la geografía agraria nacional, una experiencia prácticamente inédita, a la que probablemente no es ajena la muy débil implantación de las instituciones representativas de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) en las explotaciones agropecuarias. Asimismo, cabe recordar cómo comarcas agrícolas que hasta principios de los años ochenta contaron con su propio convenio (caso de Yecla y Jumilla)[11] fueron posteriormente «absorbidas» por el convenio regional del campo, sin que tales unidades negociales hayan sido rehabilitadas con posterioridad. Actualmente no está en vigor ningún convenio agrario de ámbito local o comarcal.

* * *

Se observa, pues, que la primacía corresponde a los convenios provinciales de rama o sector. A salvo los supuestos de cultivos prósperos o importantes para la economía regional que han logrado consolidar un procedimiento negociador propio, desmembrado de la unidad negocial común, los convenios regulan simultánea e indiferenciadamente las relaciones de trabajo en las tres actividades agrarias típicas —agricultura, ganadería y silvicultura—, alcanzando su vigencia a las industrias transformadoras de productos obtenidos en la empresa que no constituyan una explotación económicamente independiente de la producción agraria. Una vez más, las partes negociadoras se atienen en este aspecto a la descripción de actividades que conforman el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral del Campo, sin que

11 Cfr. Convenio Colectivo para Agropecuarios de Yecla (BORM 12.12.1983) y Convenio Colectivo para Agropecuarios de Jumilla (BORM 10.11.1983).

se adviertan tendencias a corto plazo que apunten hacia una desmembración por subsectores de las unidades de negociación actuales. La razón de este continuismo en el establecimiento de ámbitos funcionales amplios, por inclusión de todas las operaciones agrarias de la provincia, debe atribuirse a la estrecha interdependencia que mantienen tales actividades, de lo que dan buena cuenta un relevante número de explotaciones con orientación empresarial mixta agrícola, forestal y/o ganadera; dedicaciones todas ellas caracterizadas además por unas condiciones de vida y de trabajo muy similares y por venir sometidas al común influjo de agentes externos de muy diverso orden (naturales, políticos, económicos...).

En cambio, el nivel interprovincial o nacional en la agricultura se caracteriza por su insignificancia y por su estabilidad:

— Por su insignificancia, porque en el conjunto de convenios localizados desde los primeros años de actividad negociadora sólo ha podido detectarse un acuerdo de ámbito estatal indudablemente agrícola y referido, por lo demás, a un muy específico y peculiar tipo de explotación: el convenio estatal de empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y a su venta, aplicable en todo el territorio peninsular. En fin, sólo existe un convenio interprovincial de Comunidad Autónoma: el de recolección de cítricos de la Generalidad valenciana[12].

— Por su estabilidad, porque los convenios de ámbito estatal se vienen reiterando desde hace tiempo (en concreto, el primer convenio para las empresas cultivadoras de plantas vivas data del año 1976).

Si alzamos la vista y revisamos el panorama nacional, podemos concluir que existe ya una estructura negocial medianamente estable en la agricultura, con un número no excesivo de convenios, correspondiendo la primacía a los acuerdos de sector de ámbito provincial, en contraste con el reducido margen que se deja a otras posibles unidades negociadoras, superiores (convenios interprovinciales o nacionales) o inferiores (convenios locales, comarcales o de empresa). Aunque no todas las provincias tienen convenio para el campo, la práctica negocial de los últimos años, con la incorporación de nuevas circunscripciones al mapa cubierto por la negociación colectiva, parece avanzar en la línea de ampliar progresivamente su área de influencia a nuevos territorios; vocación expansiva ésta que, de no interrumpirse, podría saldarse en breve plazo con un saludable resultado de completa regulación convencional de las condiciones laborales en el sector agrícola.

Puede decirse en este sentido que la negociación colectiva agraria presenta, en su simplicidad, graves síntomas de desorganización, lo que, por otra parte, no es achacable en exclusiva al sector agrícola, pues, en esto, el campo, no hace sino participar de la misma «estructura no estructurada» que es característica del conjunto del sistema de relaciones colectivas español y que está en parte explicada por los antecedentes legales más inmediatos. Son irrelevantes los casos en los que se

12 Publicado por Res. de la DGT de 24.11.1995 (DOGV 21.12.1995).

prevén reglas sobre concurrencia, articulación o complementariedad de los convenios con otros de ámbito distinto, por descontado, sin que se haya producido a este respecto ninguna planificación específica a nivel nacional para la agricultura entre sindicatos de trabajadores y organizaciones de empresarios, al estilo de la que se ha implantado en sectores como la construcción.

En cuanto a por qué no se ha logrado alcanzar el nivel nacional para la generalidad de las actividades agrarias, la respuesta viene dada seguramente por el hecho de que las unidades contractuales establecidas, distribuidas por provincias, no son sino el reflejo de la heterogeneidad intensa que todos convienen en afirmar es característica del sector agropecuario. Esa «heterogeneidad» es a su vez el resultado de la diversidad extraordinaria de condiciones productivas y socioeconómicas que confluyen en la España campesina, en la que no es dable encontrar un tipo único y monolítico de agricultura, sino varias agriculturas regionales diferenciadas.

Resulta enormemente revelador el dato de que, en las contadas ocasiones en que ha sido posible ultimar un convenio aplicable en toda la nación o en más de una provincia, éste haya recaído, y no por casualidad, sobre actividades concretas cuya realización presenta un mínimo denominador común en todas las empresas de similares características orientadas al mismo objeto productivo, lo que sin duda habrá despejado mucho el camino a la hora de disponer una regulación sistemática y uniforme a un más amplio nivel territorial[13].

Por el contrario, un convenio general de eficacia directa que regulase con carácter exclusivo y excluyente las condiciones laborales en todas y cada una de las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias del país, parece que no sería el mejor instrumento para ordenar la variedad incontenible que se predica del trabajo campesino. A poco que se reflexione, un convenio de las características descritas no sería probablemente el instrumento más idóneo para articular la multiplicidad de situaciones y problemas específicos de alcance regional que resultan de la existencia de notorias y transcendentes desigualdades en cuanto a tipos de cultivos y regímenes de explotación (secano/regadío; agricultura intensiva/ agricultura extensiva; individual/ cooperativizada); condiciones climatológicas y orográficas; tamaño de las explotaciones (minifundismo/latifundismo); estado tecnológico y grado de mecanización; nivel de rentas de los agricultores empresarios y, en general, condiciones de vida y de trabajo de la población rústica según zonas; situación del mercado de trabajo local (distribución y conexiones entre las modalidades de trabajo autónomo o en régimen familiar y de trabajo asalariado, nivel de paro agrario,...), etc.

13 Así, el CC. Estatal para Cultivo Plantas Vivas (cit.), que rige para todas las empresas del territorio peninsular. El aislamiento y control de los factores naturales de todo tipo (suelo, humedad, nutrientes...) impuestos por el hombre en el sistema de cultivo bajo plásticos —invernaderos—, con aplicación de técnicas, procesos y métodos de organización del trabajo propiamente industriales, ha provocado que se hable de aquéllos como de auténticas «fábricas agrícolas».

No obstante, como quiera que es deseable el establecimiento de mejoras generalizadas que contribuyan al reequilibrio y armonización de los niveles de renta y demás condiciones de vida y trabajo de los asalariados del campo, avanzando en la aproximación de diferencias interregionales, podría considerarse la oportunidad de implantar en la agricultura el sistema de negociación colectiva articulada previsto en el artículo 83.2 del ET.

A nuestro entender, la articulación de la negociación colectiva en la agricultura, diseñada a partir de un convenio general en el que se regulen las condiciones contractuales más generales susceptibles de un tratamiento homogéneo, por ser menos sensibles a los particularismos locales (modalidades de contratación, movilidad, régimen disciplinario, estructura salarial, clasificación profesional, ascensos...), complementado con un rosario de convenios provinciales, podría resultar un experimento muy positivo, tanto para aumentar la cobertura de la misma, que actualmente no llega a los trabajadores de varias provincias españolas, como para dotar a los convenios de mayor contenido, paliando en lo posible las desigualdades interregionales y homogeneizando las condiciones de empleo y de trabajo en el campo.

8.1.2. Contenido negocial

Se aborda acto seguido el estudio del contenido material de los acuerdos. Es nuestro propósito determinar qué materias concentran principalmente el interés de los agentes sociales y económicos y cuál es el tratamiento que les otorgan, comparado con la atención recibida por otras materias susceptibles de regulación convencional. En definitiva, se trata desde esta óptica de situar en sus exactos términos el papel que ha jugado en el sector agrario la autonomía colectiva en etapas anteriores y, en relación con el presente, constatar hasta qué punto la negociación colectiva constituye un instrumento eficaz y dinámico de ordenación de las condiciones de trabajo en el ámbito agrario de nuestro sistema de relaciones laborales.

8.1.2.1. Observaciones generales

Primera. Rasgo característico de los convenios colectivos del campo —compartido, dicho sea de paso, por el proceso negociador en otros sectores profesionales— es, actualmente, la parquedad e insuficiencia general de contenidos, limitándose con frecuencia a reproducir o adaptar con leves mejoras preceptos de la Ordenanza Laboral del Campo o de la legislación general vigente, pero sin ampliar la regulación a materias nuevas —a salvo, quizás, en lo relativo a cláusulas sobre reconocimiento de prestaciones asistenciales complementarias, pero ello dentro también de un contexto de general pobreza—.

Un buen indicio de esta llamativa parquedad en la extensión y significación de las materias pactadas lo constituye el número de artículos de los acuerdos, con textos que en los últimos años normalmente no superan la treintena o cuarentena de

preceptos —sin contar disposiciones finales, aclaratorias, adicionales... ni tablas de salarios—, y sin que cada precepto sea tampoco muy extenso. Tales cifras no pueden resistir la comparación con los 121 artículos de que constaba la Ordenanza para el Trabajo en el campo de 1 de julio de 1975, a la que los convenios han venido cediendo, supletoriamente, la regulación de abundantes materias, además de constituir la única fuente de regulación sectorial en aquellas demarcaciones territoriales y empresariales carentes de convenio colectivo. Pues bien, es sabido que la Ordenanza del Campo, como otras muchas reglamentaciones y ordenanzas nacionales, ha quedado derogada a partir del pasado día 31 de diciembre de 1995, sin que hasta la fecha los agentes sociales hayan concluido un convenio general o acuerdo marco estatal que la sustituya, con lo que un importante número de asalariados del campo carentes de regulación convencional se ven ahora a merced exclusiva de su poder de negociación individual, sin olvidar que dicho vacío de regulación también se va a producir, a falta de ordenanza, en aquellas situaciones en las que el convenio provincial correspondiente no haya regulado aquellos aspectos del contrato de trabajo que son de la exclusiva competencia de la autonomía colectiva (régimen disciplinario, promoción profesional, estructura salarial, clasificación profesional).

Si atendemos a la distribución interna de materias reguladas, se observa que la mayor parte del clausulado del convenio se invierte en ordenar las condiciones económicas y el tiempo de trabajo, amén de las previsiones sobre condiciones de empleo de los trabajadores fijos discontinuos. Si descontamos los preceptos, por lo común de tres a cuatro, que se dedican a regular lo que el ET conceptúa impropiamente como «contenido mínimo» del convenio, de alcance regulador neutro, y las cláusulas sobre absorción y compensación de las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, o las que contienen declaraciones de vinculación a la totalidad de lo convenido, las restantes cuestiones que se pueden negociar —organización del trabajo en la empresa, productividad y absentismo, estructura y definición de las categorías profesionales, dispositivos de seguridad y salud laboral, régimen de ascensos, movilidad funcional y geográfica, suspensiones y excedencias, faltas y sanciones, derechos sindicales, medidas de fomento del empleo...— tienen una importancia cuantitativa y cualitativa escasa, dentro de cada convenio y globalmente, sin ser acometidas con una consistencia y profundidad mínimas en la mayoría de los casos.

Segunda. Atinente a la técnica o plan que se ha seguido en la elaboración de los acuerdos, los cuatro convenios regionales actualmente en vigor presentan una estructura muy similar, hasta el punto de que parecen redactados con una misma plantilla. Así, tras los tres o cuatro preceptos dedicados a regular el ámbito y duración de los convenios, se aborda el tratamiento de la duración de los contratos y el tiempo de trabajo, seguido de las condiciones económicas, otras «condiciones sociales» (mejoras de seguridad social, ropa de trabajo, salud laboral), para concluir con los derechos sindicales y el régimen de la comisión paritaria del convenio.

Tercera. Los convenios, pese a que son parcos de contenido, suelen presentarse con una decidida pretensión de resumir en su articulado la disciplina de las rela-

ciones laborales en el ámbito al que se refieren, asumiendo un cometido de fijación de las condiciones básicas, mínimas y homogéneas, para todos los trabajadores y empresas comprendidos en su ámbito. Ahora bien, las representaciones negociadoras son conscientes de que la regulación por ellas establecida no alcanza a todos los aspectos y cuestiones que han de surgir en el transcurso de las relaciones laborales comprendidas en su esfera de actuación. De ahí la absoluta unanimidad en el establecimiento de «cláusulas supletorias», invocando la aplicación integradora de la normativa laboral común y de la regulación profesional heterónoma. No faltan preceptos «neutros», es decir, artículos o fragmentos de artículos extraídos, sobre todo, del Estatuto de los Trabajadores o de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que se vierten en el texto del convenio dándoles apariencia negocial, si acaso, con algunos leves retoques de formulación o precisando cuestiones de mero detalle.

8.1.2.2. Análisis específico por materias

A) Por lo que se hace a las materias que tienen que ver con la ***relación individual de trabajo***, constituye éste con diferencia el bloque normativo al que se dedica el mayor número de preceptos. Dentro del mismo, la regulación más extensa corresponde a las *condiciones económicas* y, particularmente, a las contraprestaciones salariales, sin que en este capítulo la negociación colectiva regional del campo se desmarque de la que viene siendo tónica dominante en la generalidad de los convenios suscritos para las restantes actividades económicas.

La práctica totalidad de los convenios establecen dos tablas salariales diferenciadas: una para los trabajadores fijos, y otra para los trabajadores eventuales y de temporada o fijos discontinuos. Los salarios pactados para eventuales y temporeros incluyen la parte proporcional de la retribución de los domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios (salario global). Los salarios se fijan por categorías profesionales u oficios (peones, capataces, especialistas, técnicos...), referidos siempre a la jornada ordinaria de trabajo pactada en convenio y para el rendimiento normal.

En cuanto a los incrementos salariales pactados, en los dos últimos años se advierte que los jornales agrícolas en la región de Murcia han crecido por encima de la media nacional, superando también algún subsector agrario el aumento regional promedio[14]. La homogeneidad retributiva entre los convenios regionales del ramo es, asimismo, muy acusada[15]. Los cuatro convenios analizados establecen idéntica es-

14 Así, el aumento salarial medio en el sector agrario fue del 3,81% en 1995 (media nacional). El incremento pactado en el convenio general para el campo fue, durante 1995, del 3,9%; en los convenios para cosecheros de uva y tomate, respectivamente, el 4%; en el convenio para recolección de cítricos, el 4,5%. El incremento salarial promediado fue en la Región del 4,01%.

15 Así, el salario/día de convenio para un peón fijo discontinuo no cualificado durante 1995 era: en el convenio general del campo, 3.945 ptas.; en el convenio para recolección de cítricos, 4.088 ptas., en el convenio para cosecheros de tomate, 4.053 ptas.; en el convenio para cosecheros de uva, 4.048 ptas.

tructura salarial y fijan muy similares importes a las distintas partidas económicas: salario base, gratificaciones extraordinarias (dos al año, a razón de salario base de convenio), pagas de beneficios (una al año, entre 22.000 y 26.700 ptas.), complementos de antigüedad (de 11 a 66 ó 67 días de SMI), pluses de nocturnidad (normalmente, un recargo del 25% sobre el salario base) y remuneración de las horas extras con remisión expresa a la legislación vigente. A lo anterior se añade la negociación de algún plus o complemento que no está presente en todos los acuerdos[16]. Está absolutamente generalizado el sistema remuneratorio por tiempo trabajado; se omite toda regulación en materia de destajos. Ningún convenio incorpora cláusula de revisión salarial. Sólo el convenio para cosecheros de tomate incluye la preceptiva cláusula de inaplicación o descuelgue salarial.

En cuanto a las partidas extrasalariales, además de las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, los convenios se ocupan de cuantificar las dietas y el plus por desplazamiento, este último para el supuesto de que el empresario no proporcione a los trabajadores medio de locomoción adecuado que le traslade hasta el lugar de trabajo.

En materia de *tiempos de trabajo*, lo primero que se observa es que las condiciones pactadas sobre jornada se aquietan absolutamente a los mínimos legales. Todos los convenios establecen la jornada semanal de cuarenta horas. En el convenio general del campo y en el de recolección de cítricos se añade que la jornada semanal podrá concentrarse en cinco días, de mutuo acuerdo y siempre que el tiempo lo permita y no sean épocas de recolección, riego, tratamiento de plagas y sementera, resolviendo en caso de desacuerdo la autoridad laboral[17]. En cambio, se ha dejado pasar la oportunidad de implantar jornadas flexibles en cómputo anual —autorizadas por el art. 34. 2 del Estatuto de los Trabajadores—, distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo. Por lo demás, no se olvide que el reglamento sobre jornadas especiales, aprobado por RD 1561/1995, de 21 de septiembre, prevé jornadas especiales, ampliadas y reducidas, para determinadas labores agrícolas, forestales y pecuarias (arts. 5º y 24).

Aparte lo expuesto, las mayores novedades se cifran en adaptaciones de institutos concretos a las características peculiares de la actividad agraria. Así, en todos los convenios se regula, y además de idéntica forma, el sistema de recuperación de las horas no trabajadas como consecuencia de la interrupción de la prestación de

16 Así, el plus de penosidad o peligrosidad, previsto tan sólo en el Convenio Colectivo Agropecuarios Murcia 1996 (BORM 16.7.1996), consistente en un recargo del 20% para los trabajadores de retenes de incendios en aquellos supuestos en los que en su trabajo exista riesgo para su integridad física. Vid. Anexo I, en Nota.

17 Cfr. art. 5º Convenio Colectivo Agropecuarios Murcia 1996 (BORM 16.7.1996) y art. 4º Convenio Colectivo Recolección cítricos Murcia 1994 (BORM 14.11.1994).

servicios por inclemencias del tiempo; o, aspecto también muy importante, la determinación de lo que debe entenderse por tiempo de trabajo efectivo, disponiendo que la jornada laboral comienza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas, regulando el tiempo invertido por el obrero en sus desplazamientos hasta y desde el lugar de trabajo, cuestión ésta que los acuerdos resuelven, no mediante la imputación de tales tiempos a la duración de la jornada con la consiguiente reducción de ésta, sino mediante la compensación en metálico.

En cuanto al resto de contenidos que afectan a la delimitación temporal de la prestación de trabajo (horas extraordinarias, vacaciones, descanso semanal y en días festivos...) lo normal es recoger lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores, modalizando, en su caso, el concreto ejercicio del derecho a vacaciones —fecha de disfrute, condiciones para los que no hayan cumplido un año de permanencia en la empresa, forma de retribución, etc.—.

En fin, otras cuestiones como la elaboración del calendario anual, el señalamiento de horarios rígidos o flexibles o la organización del trabajo por turnos están mayormente desprovistas de tratamiento convencional, surgiendo la duda respecto de si esta falta de regulación obedece a pasividad de los sujetos negociadores, quienes habrían preferido dejar la disciplina de estos aspectos al acuerdo, singular o plural, de empresarios y trabajadores en cada empresa o centro de trabajo, en el marco diseñado por la legislación general vigente, o si, por el contrario, dicho silencio obedece más bien a falta de necesidad de ordenación por tratarse de institutos o categorías —p. ej., el horario flexible— débilmente implantados en el medio empresarial rústico.

En un apartado amplio que abarcase el resto de materias posibles sobre contrato de trabajo (forma del contrato, poderes empresariales, dispositivos preventivos de seguridad y salud laboral, tablas de rendimientos, movilidad funcional y geográfica, estructura de los grupos y categorías profesionales, sistemas de promoción profesional, subrogación de empresas, preavisos por ceses, permisos, suspensiones y excedencias, finiquitos, faltas y sanciones...), se trataría más de significar las carencias o falta de originalidad de los convenios que de realizar un estudio de contenido, para el que falta en muchas ocasiones un desarrollo mínimo, debiendo resaltarse nuevamente la importancia integrativa de la Ordenanza del Campo y de la legislación laboral común sobre condiciones de trabajo, habida cuenta la parquedad de las reglas convencionales, que con frecuencia acuden a tales normas para cubrir apartados de no poca transcendencia.

Sí dedican especial atención los convenios colectivos del campo a las *modalidades de contratación laboral*, y muy especialmente al régimen de trabajo de los temporeros o fijos discontinuos. Nuevamente, la regulación establecida en los cuatro convenios sectoriales presenta, con ligeras matizaciones, idéntico tenor, por lo que las observaciones y críticas que aquí se formulen tienen validez para todos ellos.

En efecto, los convenios del campo murciano, tras superar la servidumbre que

tradicionalmente venían tributando a la Ordenanza Laboral del Campo en este tema, establecen la siguiente «clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa»:

a) *Trabajadores fijos*: son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza puedan interrumpir la prestación de servicio continuado. Nada que objetar desde el punto de vista de su legalidad a esta definición de trabajador fijo.

b) *Trabajadores interinos*: es el que se contrata para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como servicio militar, enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc. Delimitación del tipo contractual interino asimismo acorde con lo dispuesto en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c) *Trabajador eventual*: es el que se contrata para atenciones de duración limitada en el tiempo, *sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas implique su consideración como trabajador fijo discontinuo*, salvo que concurran las circunstancias convencionalmente previstas para adquirir tal condición (vid. *infra*).

d) *Trabajador a tiempo parcial fijo discontinuo*: es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón a la falta de regularidad en las explotaciones agrarias, pecuarias y forestales. Las condiciones de acceso a la condición de fijo discontinuo en las empresas agrarias se regulan minuciosamente en cada uno de los convenios; merecen atención a este respecto dos órdenes de previsiones, cuya legalidad plantea a quienes esto escriben serios interrogantes, por más que pueda compartirse la bondad política de la solución normativa adoptada: 1º) Los convenios reservan la condición de fijo discontinuo a quien haya sido contratado, por escrito, con tal carácter al amparo de la legislación laboral vigente (en la actualidad, art. 12.2 del ET y R.D. 2317/1993), exigiéndose en los restantes casos (ausencia de contratación expresa como fijo discontinuo) que el trabajador haya prestado servicios para la misma empresa, durante un promedio variable de días de trabajo efectivo al año y en un número determinado de campañas sucesivas para alcanzar aquella condición, conservando hasta entonces el estatus de trabajador eventual[18]. 2ª) Asimismo, los convenios colectivos no tienen reparo en proclamar que la contratación fija y discontinua en el campo murciano sólo se produce a partir de una concreta fecha, muy posterior a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores

18 En el Convenio Colectivo para Agropecuarios Murcia 1996 (BORM 16.7.1996), se exige un promedio de 155 días de trabajo al año, sin interrupciones por causas imputables al trabajador, durante tres o más años consecutivos. En el Convenio Colectivo para Recolección Cítricos Murcia 1994 (BORM 14.11.1994), un mínimo de 200 días de trabajo anuales en tres años sucesivos; en el Convenio Colectivo para Cosecheros Frutas y Uvas de mesa Murcia 1995 (BORM 24.6.1995), un promedio de más de 190 días de trabajo al año sin interrupciones por causas imputables al trabajador durante tres o más años consecutivos; en el Convenio Colectivo para Cosecheros Tomate Murcia 1995 (BORM 22.6.1995), un mínimo de 180 días de trabajo anuales durante tres años consecutivos.

de 1980, afirmando que con anterioridad la figura del fijo discontinuo era desconocida en nuestras explotaciones agrarias[19], negando así a los trabajadores posibles derechos adquiridos procedentes de anteriores vinculaciones contractuales.

La inocuidad por ilegalidad manifiesta de tales previsiones no requerirá probablemente un *excursus* muy amplio. En efecto, del carácter de Derecho necesario indisponible que, salvo lo relativo al específico sistema de llamamiento al trabajo, posee la regulación legal y reglamentaria de esta modalidad contractual, tal y como se recoge en el artículo 12. 2 del Estatuto de los Trabajadores y en los arts. 18 a 20 del R.D. 2317/1993 —y, con carácter transitorio, en los arts. 15. 6 del ET de 1980 y 11 a 14 del R.D. 2104/1984, para los trabajadores contratados antes del RD-Ley 3/1993—, se sigue su eficacia directa sin necesidad de recepción o integración convencional, debiendo suscribirse y proclamarse, incluso judicialmente, la existencia de este tipo de contrato cuando se produzca el supuesto de hecho determinante de su celebración, aunque el convenio no incluya previsión alguna al respecto, y por encima de regulaciones sectoriales limitativas del tenor legal. De hecho, se insiste, el artículo 12. 2 del Estatuto de los Trabajadores tan sólo invoca la capacidad de normación de los agentes sociales para el específico aspecto del orden y formalidades de la convocatoria.

Por ello, han de reputarse nulas aquellas cláusulas convencionales que introducen requisitos o condiciones no previstas en la ley para la celebración de un contrato fijo y periódico discontinuo con trabajadores que realizan cometidos permanentes de la empresa, pero de ejecución cíclica e intermitente (siembras, recolecciones...), clasificándolos como eventuales o temporeros, cuya vinculación laboral con la empresa se extingue al terminar la operación para la que fueron contratados, sin derecho a ulteriores llamamientos; asimismo, son nulas las cláusulas convenidas que se limitan a reconocer a los eventuales o temporeros un derecho de preferencia para ser contratados en campañas futuras, pero no un derecho pleno al llamamiento, connatural a la subsistencia del vínculo concertado por tiempo indefinido; como también las cláusulas que exigen haber trabajado dos o más campañas sucesivas referidas a un ciclo productivo ya consolidado para acceder a la condición de fijo discontinuo.

En cuanto al orden de llamamiento y cese de los temporeros agrícolas, la negociación colectiva regional hace tiempo que optó por abandonar el criterio de rigurosa antigüedad, incluso cuando éste era el único sistema legal posible, dada su escasa o nula operatividad en el sector, sustituyéndolo, al amparo de lo dispuesto en el art. 12. 2 del ET, por un sistema de llamamiento colectivo o por «grupos de trabajadores» (collas) de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con medios

19 En el Convenio Colectivo para Agropecuarios Murcia 1996 (BORM 16.7.1996), a partir del 1º enero 1996. En el Convenio Colectivo para Recolección Cítricos Murcia 1994 (BORM 14.11.1994), a partir del 1º enero 1992; en el Convenio Colectivo para Cosecheros Frutas y Uvas de mesa Murcia 1995 (BORM 24.6.1995), a partir del 1º enero 1991; en el Convenio Colectivo para Cosecheros Tomate Murcia 1995 (BORM 22.6.1995), a partir del 1º enero 1991.

de locomoción que precisen su agrupamiento, teniendo en cuenta categorías y especialidades. La convocatoria y cese de los trabajadores se realizará gradualmente, dependiendo del volumen de actividad de las empresas, y de forma rotatoria, a fin de que los trabajadores puedan alcanzar igual o parecido número de días de trabajo durante la campaña de cara a lucrar futuras prestaciones de desempleo. La duración de las campañas también es objeto de regulación convencional.

B) En el ámbito de las cláusulas que se ocupan de aspectos relacionados con el ***reparto, creación y mantenimiento del empleo***, una de las materias que se han incorporado últimamente a la negociación colectiva por efecto de la crisis, el contenido de los convenios agrícolas es también sumamente escaso. Tal déficit regulador, aparte sintonizar con el contexto de general pobreza de contenidos que caracteriza a la negociación colectiva en el campo, tiene sus propios y específicos motivos, los cuales refieren: 1º. Al lastre que ha debido suponer una larga tradición de monopolio de la normativa estatal en la ordenación de las medidas de fomento del empleo en sentido estricto y que parecen consagrar, por ejemplo, los artículos 17. 2 y 17. 3 del ET, y 3º y 4º de la Ley Básica de Empleo; y 2º. A la convicción, más o menos arraigada, pero en todo caso operante, de los agentes sociales sobre el débil papel que la negociación colectiva puede jugar en la reducción del paro estacional campesino, cuya solución se piensa debe venir por la instrumentación de una política social y económica, de carácter oficial, orientada a una pluralidad de frentes: empleo comunitario, inversiones afectas a planes de empleo rural, formación profesional agraria y de reconversión hacia actividades no agrícolas, reestructuración de la propiedad rústica, incremento de la productividad agraria y del nivel general de rentas de los agricultores, etc.

En cuanto a las materias reguladas, cabe constatar la ausencia absoluta de reglas especiales sobre *colocación* de los trabajadores, lo cual es, por otra parte, perfectamente comprensible, dado que en nuestro país, hasta la reforma laboral de 1994 que autorizó la existencia y funcionamiento de las agencias no lucrativas de colocación, la tarea de promover las contrataciones laborales mediante la puesta en contacto de las ofertas y demandas de empleo ha venido atribuida, con carácter exclusivo y excluyente, en todas las ramas de actividad, al INEM como servicio nacional público y gratuito, quedando obligado el empresario a solicitar de las oficinas estatales de empleo los trabajadores que necesite y éstos a inscribirse en las mismas cuando busquen un puesto de trabajo.

Respecto de las cláusulas sobre *defensa y fomento del empleo* en sentido estricto, éstas se limitan a incentivar, con más que dudosa efectividad, la formalización de contratos de relevo para sustituir a trabajadores de edad avanzada con trabajadores jóvenes[20].

Por el contrario, no se encuentran pactos encaminados directamente a la creación de nuevos puestos de trabajo, por ejemplo, mediante la fijación del número

20 Disp. Adic. Primera Convenio Colectivo para Agropecuarios Murcia 1996.

mínimo de trabajadores que deban emplearse en función del tamaño de la superficie cultivable de la finca; ni siquiera compromisos de mantenimiento de los actuales empleos. Tampoco se promocionan las nuevas formas de contratación temporal, particularmente las concebidas para promover la inserción en el mercado de trabajo de los más jóvenes mediante contratos en prácticas y de aprendizaje.

En materia de *formación profesional*, los convenios colectivos del campo murciano garantizan a los trabajadores el derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con ocasión de estudios, académicos o profesionales, previo aviso y con justificación del centro docente en que se hallen matriculados. Cabe significar el compromiso asumido por los empresarios y sindicatos del sector de frutas y otros productos hortícolas en orden a la elaboración de un plan de formación continuada que contribuya a una mejor capacitación de los trabajadores[21].

C) Los convenios se vienen ocupando de los ***derechos colectivos*** de los trabajadores, bajo la rúbrica común de «Derechos sindicales», pero, una vez más, son sumamente parcos en la regulación de este tipo de contenidos. La regulación convencional en este ámbito se limita a transcribir, si acaso con algunas mejoras de detalle poco significativas, las prescripciones de la legislación estatal en las materias ya típicas: créditos de horas y condiciones de acumulación de las mismas; designación y competencias de los delegados y secciones sindicales y recaudación de las cuotas sindicales.

D) En materia de ***mejoras complementarias de las prestaciones de Seguridad Social***, las muy escasas ventajas reconocidas se reservan al personal fijo, fijo discontinuo y/o que acredite una determinada antigüedad en la empresa. El clausulado de los convenios en esta materia es extraordinariamente parco, pues se contrae al reconocimiento de premios por jubilación a los trabajadores fijos con más de diez años de antigüedad en las empresas y a la previsión de una cantidad anual a tanto alzado (menos de 2.000 ptas.) abonable a los trabajadores, con el fin de que éstos suscriban una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente para el ejercicio de su profesión. Entre otras muchas prestaciones que se han obviado, es llamativa la falta de regulación de los habituales complementos económicos por baja debida a enfermedad o accidente de los trabajadores. En materia asistencial, por tanto, los convenios colectivos del sector agrario lo tienen todavía todo por hacer.

E) Por lo que se refiere a las ***cláusulas obligacionales*** en sentido estricto, éstas suelen ser bastante escasas y de poca sustancia. Ningún convenio introduce explícitamente el compromiso de cumplimiento de un deber de paz mediante la prohibición de acudir a la huelga u otra medida de lucha directa durante la vigencia del acuerdo; lo cual, si el contenido de lo negociado ha de servir como diagnóstico de la

21 Art. 33 Convenio Colectivo Cosecheros Frutas y Uvas de Mesa Murcia 1995 (BORM 24.6.1995).

realidad social, puede interpretarse tanto como que no está en el ánimo de las partes contratantes renunciar anticipadamente a la actuación de tales mecanismos de presión, o bien, o además, como que la introducción de este tipo de cláusulas preventivas no se estima urgente ni especialmente necesaria habida cuenta la escasa significación de la conflictividad social obrera en los medios rurales.

El núcleo principal viene configurado, como en la generalidad de los convenios, por las cláusulas sobre designación de la Comisión Paritaria, que es además contenido obligatorio de todo acuerdo colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 85.2.d) del ET, regulándose su composición, tareas y régimen interno de funcionamiento.

8.1.3. Recomendaciones específicas

1. Instar a las federaciones sectoriales nacionales para que negocien de forma inmediata un convenio o acuerdo marco que sustituya a la Ordenanza General de Trabajo en el Campo. A fin de evitar vacíos de cobertura, una vez derogada la Ordenanza, dicho Acuerdo estatal habría de regular, como mínimo, el estatuto profesional, la estructura de los salarios, el régimen disciplinario y la promoción profesional.

2. Elevación de los niveles retributivos, actualmente ubicados en umbrales de cuasi-subsistencia.

3. Adopción de medidas y diseño de actuaciones tendentes a mejorar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del campo.

4. Incentivar la estabilidad y mayor duración de las contrataciones, superando progresivamente las reticencias empresariales y trabas convencionales al reconocimiento del trabajador fijo discontinuo en las actividades agrarias.

5. Falta también un desarrollo mínimo en todo lo referente a protección asistencial de los jornaleros y sus familias: mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, dotación de guarderías infantiles para los hijos de los temporeros, facilitación de vivienda-alojamiento a los trabajadores migrantes en las debidas condiciones higiénicas, ayudas por estudios, transporte escolar, etc.

8.2. Comercio

8.2.1. Estructura

La estructura negocial en el sector del comercio se caracteriza por su acusada atomización y desvertebración, en la que conviven múltiples convenios de ámbito estatal, provincial y de empresa, incidentes sobre distintos subsectores de esta actividad económica. El rosario de convenios vigentes en la Región de Murcia ofrece el siguiente panorama:

a) Convenios estatales:

— Convenio Colectivo de ámbito nacional para la **producción de plantas vivas** por cualquier procedimiento y su venta (BOE 10.11.1992).

— Convenio Colectivo de ámbito nacional para **Administraciones de Loterías** (BOE 12.01.1996).

— Acuerdo Nacional para la Formación Continua en el Sector del Comercio (BOE 24.9.1993).

— Convenio Colectivo Interprovincial para **Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías** (BOE 7.3.1996).

— Convenio Colectivo de ámbito nacional para el **comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos** (BOE 24.1.1996).

— Convenio Colectivo de ámbito estatal para el **Comercio de Flores y Plantas** (BOE 26.3.1996).

— Convenio Colectivo Interprovincial para el Sector de **Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras** (BOE 4.5.1988).

— Convenio Colectivo de ámbito estatal para el **Comercio de Papel y Artes Gráficas** (BOE 21.4.1995).

— Convenio Colectivo de ámbito nacional para las empresas **mayoristas e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos** (BOE 21.7.1993).

— Convenio Colectivo de ámbito nacional para **Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos e industria de Fotografía** (BOE 7.9.1994).

— Convenio Colectivo para **Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas de todo el territorio del Estado español** (BOE 29.11.1994).

— Convenio Colectivo para **Elaboradores de Pizzas y Productos cocinados para su venta a Domicilio** (BOE 24.7.1995).

— Acuerdo Marco Estatal que regula las **actividades industriales y las comerciales, tanto al mayor como al detall de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Combinados** (BOE 21.3.1996).

— Convenio Colectivo Interprovincial para el **Comercio Exclusivista e Industrias del Vidrio y de la Cerámica de todo el territorio español** (BOE 20.6.1996).

— **Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio** (BOE 21.3.1996).

Otros convenios colectivos de ámbito estatal, por la fecha en que se suscribieron (años setenta), seguramente ya no están en vigor (comercio en general, bazares, venta al detall de productos hortofrutícolas, óptica en general, comercio de ganadería, expendedurías de tabaco; comercio, vidrio y cerámica no mayoristas ni exclusivistas; producción, manipulación, selección y venta al mayor y detall de semillas; venta al mayor de frutas varias, hortalizas, patatas y plátanos).

b) Convenios provinciales:

— Convenio Colectivo de Murcia para el **comercio en general** (BORM 19.12.1995). Su vigencia comprende tres años (1994, 1995 y 1996), prorrogables por período idéntico a falta de denuncia, salvo la tabla de retribuciones, que será negociada por la comisión paritaria. Afecta a 400 empresas y 4.000 trabajadores. Únicamente se excluyen de su ámbito los colectivos enunciados en el art. 1º. 3 del Estatuto de los Trabajadores. No se limita la regla legal que dispone la ultraactividad íntegra del clausulado normativo del convenio una vez vencido y denunciado.

— Convenio Colectivo de Murcia para **Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación** (BORM 18.1.1996). En vigor desde 1º enero al 31 diciembre 1995; prorrogable de año en año a falta de denuncia, salvo en los salarios, que se revisarán por la comisión paritaria. Afecta a 168 empresas y 1.056 trabajadores. Únicamente se excluyen de su ámbito los colectivos enunciados en el art. 1º. 3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco en este acuerdo se limita la regla legal que dispone la prórroga íntegra del clausulado normativo del convenio una vez que el mismo haya sido denunciado.

— Convenio colectivo de trabajo para **Detallistas, Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la Región de Murcia** (BORM 20.7.1996). En vigor desde el día siguiente al de su publicación en el BORM, salvo las retribuciones (desde el 1º enero), y hasta el 31 de diciembre de 1996; prorrogable de año en año a falta de denuncia, excepto las cuantías económicas, que serán negociadas por la comisión paritaria. Afecta a 320 empresas y 1.800 trabajadores. Únicamente se excluyen de su ámbito los colectivos enunciados en el art. 1º. 3 del Estatuto de los Trabajadores. No se limita la regla legal que dispone subsidiariamente la prórroga íntegra del clausulado normativo del convenio una vez que ha concluido la vigencia de éste y hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

En cifras absolutas, la negociación colectiva para el sector del comercio en la Región de Murcia regula las condiciones laborales de 868 empresas y 6856 trabajadores.

8.2.2. Contenido negocial

Procede comenzar señalando que a la derogación de la Ordenanza Laboral del

Comercio, aprobada por Orden de 14 de julio de 1971[22], ha seguido la aprobación de un Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza del Comercio, suscrito con fechas 8 de febrero y 5 de marzo de 1996 entre la Federación Estatal del Comercio de CC.OO. y la Federación de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT, por un lado, y la Confederación Española de Comercio, por otro. Este Acuerdo, obtenido al amparo del art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, se configura como un pacto sobre materias concretas, cuyo propósito es dar solución a los problemas de cobertura surgidos tras la desaparición de la Ordenanza del sector. De ahí que su contenido se centre en aquellas materias respecto de la cuales existe remisión expresa para su regulación exclusiva por la negociación colectiva en el nuevo Estatuto de los Trabajadores: estructura profesional, estructura salarial y régimen disciplinario. También se ocupa el Acuerdo de la duración del período de prueba, aunque en este tema la regulación no era imprescindible por existir previsión supletoria, aplicable en defecto de convenio, en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. No regula la promoción profesional.

En cuanto a su eficacia, el pacto incorpora un reconocimiento expreso de dispositividad, cediendo ante lo que pueda negociarse sobre las materias descritas en las distintas unidades de contratación. En definitiva, el acuerdo funciona como «red de seguridad», ante la eventualidad de que los convenios colectivos pasen por alto el tratamiento de dichas cuestiones. Queda claro, pues, que la regulación contenida en los convenios provinciales del ramo, mejoren o no la establecida en el acuerdo marco, será aplicable con preferencia sobre éste.

En lo relativo a **condiciones económicas**, los convenios examinados han aplicado un incremento salarial en los años 1994 y 1995 (datos consolidados) inferior al IPC real[23] y, sólo en un subsector, levemente superior al aumento salarial medio nacional[24]. La tónica ha sido, pues, la moderación salarial. De otro lado, el examen de las tablas salariales permite concluir que no existen grandes desequilibrios entre las categorías profesionales mejor y peor remuneradas. Comparando categorías iguales o similares, se comprueba que el convenio para mayoristas de alimentación es el que fija mejores salarios, seguido del convenio para minoristas de alimentación y el general para el comercio. Ninguno de los convenios examinados contiene cláusula de revisión salarial.

---

22 La Ordenanza del Comercio fue prorrogada íntegramente hasta 31 diciembre 1995 por la OM de 28 diciembre 1994; en aquella fecha perdió vigencia, por aplicación de lo preceptuado en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores 1995.

23 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación: durante 1994 y 1995, un 4% cada año; a la fecha de cierre de este estudio, estaba por negociar la tabla retributiva para 1996.

Convenio Colectivo Comercio: durante 1995, un 3,5%; durante 1996, el IPC previsto para ese año más el 0,25%.

Convenio Colectivo Detallistas Alimentación, Supermercados y Autoservicios: durante 1995 y 1996, un 3,5%.

24 Comercio de Mayoristas Alimentación: en 1994, 0,41 puntos por encima de la media estatal; en 1995, sólo 0,05 puntos por encima del aumento salarial medio.

En cuanto a la estructura retributiva, ésta continúa volcada sobre las partidas contenidas en dos normas ya extintas: el Decreto de Ordenación de Salarios y la Ordenanza del sector. El salario se compone de salario base, complemento por antigüedad, gratificaciones extraordinarias, pagas de beneficios, pluses por trabajo penoso, recargo por trabajo nocturno, compensación económica por horas extraordinarias, retribución por polivalencia funcional y, en algún convenio (Minoristas), gratificación con motivo de la festividad del Santo Patrón (29.IX, San Miguel Arcángel). Al respecto cabe efectuar las siguientes observaciones:

a) Se omite especificar la naturaleza consolidable o no de los distintos complementos salariales, por lo que subsidiariamente entra en juego lo previsto en el art. 10 del Acuerdo marco para sustitución de la Ordenanza del Comercio, que reputa consolidables los complementos personales y no consolidables los complementos del puesto de trabajo o por razón del trabajo realizado.

b) Las gratificaciones extraordinarias se reconocen en número de dos, abonables en Navidad y en verano, a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y en dos convenios también pluses, con precisión de las concretas fechas de devengo[25]. En dos de los convenios examinados se extiende su abono a los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar o social sustitutorio[26]; en algún caso se permite su prorrateo en las doce mensualidades del año[27]. La gratificación por la festividad del Santo Patrón asciende a 15 días de salario base, antigüedad y pluses de convenio[28].

c) La mal denominada paga de beneficios no se configura propiamente como un complemento vinculado a los resultados económicos de la empresa, sino como una partida retributiva fija, asimilable a una tercera paga extraordinaria[29].

---

25 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 22; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 15; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 20.

26 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 15, exigiendo dos años de antigüedad en la empresa; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 20, exigiendo un año de antigüedad en la empresa.

27 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 18.

28 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 17.

29 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 23: «Las empresas establecerán en favor de su personal en concepto de participación en beneficios una paga, que consistirá en el importe de treinta días de salario base más antigüedad. La paga de participación en beneficios se hará efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente al que devenga y corresponde».

Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 16: «Las empresas establecen en favor de sus trabajadores un régimen de participación en beneficios, consistente en una gratificación extraordinaria de treinta días de salario base, antigüedad y pluses de convenio. Su abono se realizará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo».

Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 21: «Las empresas establecen en favor de su personal un régimen de gratificación por beneficios, que consistirá en treinta días de salario base de Convenio más antigüedad, siendo abonada antes del 15 de marzo».

d) No se regulan complementos o incentivos a la productividad.

e) La promoción económica de los trabajadores recibe un tratamiento muy dispar en los tres convenios analizados:

e.1) En el general para el comercio este concepto se suprime para los trabajadores contratados a partir del 1 de noviembre de 1995; a los trabajadores que ya estuvieran contratados en esa fecha, el plus de antigüedad se les mantiene como garantía «ad personam», y lo devengarán a razón de cuatrienios al 6% de su salario base, sin superar el 60% del salario a los 25 años de servicio. Cuando se produzca un cambio de categoría, el complemento se devengará de acuerdo con el nuevo salario base que corresponda al trabajador. Aquellos aprendices que por aplicación de anteriores convenios que regían el comercio en Murcia capital, tenían reconocido el inicio del cómputo de la antigüedad desde octubre de 1977, mantendrán este derecho como condición más beneficiosa[30].

e.2.) En el convenio para Detallistas de alimentación, el plus por antigüedad queda suprimido a partir del 31 diciembre 1995; a los trabajadores que lo tuvieran reconocido antes de esa fecha, se les congelará su importe, sin revalorización ni posible absorción[31].

e.3.) En el convenio para Mayoristas de alimentación, se respeta a los trabajadores las cantidades que por el concepto de premio de antigüedad vinieran percibiendo hasta el 1º enero 1994; a partir de esta fecha, devengarán 5.000 ptas. por cada ocho años de servicios, con el tope de tres plazos o períodos de ocho años[32].

f) El plus por trabajo nocturno se cifra en el mismo porcentaje que recogía la normativa anterior (25% del salario base), salvo que la retribución del trabajador se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza[33].

g) Las horas extraordinarias se remunerarán con el tradicional recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que se compensen con descanso dentro de los quince días siguientes a su realización[34].

h) En algún caso se califica como salarial una partida económica que, por su descripción convencional (complemento por «ayuda familiar»), merecería ser con-

30 Art. 21 del Convenio Colectivo Comercio 1995.

31 Art. 14 del Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996.

32 Art. 19 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996.

33 Art. 14, pár. 3º, Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996; art. 8º Convenio Colectivo Detallistas Alimentación.

34 Art. 25 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996.

ceptuada como una percepción extrasalarial[35]. En todo caso, conviene precisar que la naturaleza salarial o no de una concreta partida y su régimen de cotización a la Seguridad Social, no depende de la voluntad de la partes, sino de su correspondencia con la noción legal de salario y de percepciones extrasalariales contenida con valor de Derecho necesario en los arts. 26 del Estatuto de los Trabajadores y 38 y 39 de la Ley General de Seguridad Social.

i) Es manifiestamente discriminatoria la distinción que a efectos retributivos se plasma en el convenio del comercio entre aprendices de 16 y 17 años; a igualdad de fechas de ingreso en la empresa, y presuntamente idéntica falta de experiencia y formación, no se justifica objetivamente el menor salario previsto para los más jóvenes, máxime teniendo en cuenta que los Decretos anuales de salarios mínimos y el R.D. 2317/1993 les dispensan idéntico tratamiento salarial.

j) No todos los convenios incluyen la preceptiva cláusula de inaplicación salarial[36].

k) Constituye un anacronismo la remisión que algún texto convencional realiza a los reglamentos de régimen interior —normas ya desaparecidas— para fijar en éstos el importe del plus de trabajo penoso[37].

l) Tienen derecho a las pagas extraordinarias los trabajadores con contrato suspendido por prestación del servicio militar obligatorio[38].

Los conceptos extrasalariales más frecuentemente regulados son las dietas y los gastos de kilometraje[39]; también se ha localizado alguna previsión sobre el plus por quebranto de moneda[40] y transporte[41].

35 Art. 19 Convenio Colectivo Comercio 1995: «Complemento de ayuda familiar.- Se establece un complemento en la cuantía mensual que se indica en la tabla de retribuciones, que se abona a los trabajadores en compensación a los gastos que por tal concepto realizan. Se considera concepto salarial y se abona en los doce meses del año a los trabajadores a quienes les venga asignado por razón de su categoría profesional en la tabla anexa de retribuciones, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa».

36 No la prevé el convenio para el comercio de alimentación minorista.

37 Cfr. art. 24 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación.

38 Art. 12 Convenio Colectivo Comercio 1995.

39 Cfr. Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 26; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación, art. 19; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación, art. 23.

40 «Expoliación», en los términos utilizados por el art. 22 del Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación, que después de deferir al pacto entre empresario y trabajador el importe del meritado plus, prevé la constitución de una póliza de seguro que cubra el riesgo de expoliación de la recaudación en efectivo efectuada por promotores de ventas, autoventas y personal que asiduamente realice gestiones de cobro, hasta 533.957 pesetas por día.

En el Convenio Colectivo Detallistas Alimentación, art. 35, se dispone que al personal que maneja dinero no se le exigirán responsabilidades, siempre que las diferencias de arqueo se encuentren dentro de unos límites normales y no se convierta en práctica habitual.

41 Art. 18 Convenio Colectivo Comercio 1995.

Otras ventajas sociales de contenido económico acogidas en la negociación regional del sector son el reconocimiento de bolsas de estudios o ayudas escolares a los trabajadores y/o sus familiares[42], así como el derecho de los empleados a realizar compras a precio de coste en el establecimiento donde trabajan[43].

El **tiempo de trabajo** es la segunda materia a la que mayor atención dedican los convenios colectivos. La duración de la jornada ordinaria se viene estableciendo en el doble módulo anual y semanal. Este último se mantiene en las tradicionales cuarenta horas. La jornada anual, por su parte, oscila entre las 1.802 horas de trabajo efectivo que prevén los convenios para el comercio minorista[44] y al por mayor de alimentación[45], y las 1826 horas con 27 minutos (las mismas que ya previó el lejano AMI 1983) que establece el convenio para el comercio en general, con posibilidad de distribución irregular a lo largo del año, siempre que en cómputo anual no se rebase aquella cifra[46].

La peculiaridad de la actividad comercial justifica la incorporación de especialidades en el régimen general de disfrute del descanso semanal[47]:

a') En el comercio de alimentación al por mayor, que cuenta con una jornada semanal de lunes a sábado, los trabajadores tendrán derecho a descansar la mañana de un sábado cada dos trabajados. Los empresarios, de acuerdo con sus trabajadores, establecerán turnos al efecto. De esta forma, habrá semanas en que se trabajen treinta y ocho horas, que serán compensadas con otras en las que la semana sea de cuarenta y dos horas (a razón de 7 horas/día), sin superar las 1.802 horas de trabajo efectivo al año[48].

---

42 Art. 13 Convenio Colectivo Comercio 1995; art. 23 CC Detallistas Alimentación 1996.

43 Cfr. art. 34 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, por un importe no superior a 16.500 pesetas; art. 25 del Convenio Colectivo Comercio 1995, sin límite de compra, haciendo extensivo el beneficio a los familiares del trabajador que estén a su cargo, incluidos padres o tutores cuando convivan bajo el mismo techo; art. 34 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación, hasta un máximo de 55.134 ptas. mensuales por trabajador, según costo de escandallo real y de acuerdo entre ambas partes en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora.

44 Art. 7º Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996.

45 Art. 14 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996.

46 Art. 8º Convenio Colectivo Comercio 1995.

47 El R.D. 1561/1995, de 21 septiembre, prevé en su art. 6º que mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueda establecerse en las actividades de comercio y hostelería de temporada la acumulación del medio día de descanso semanal previsto en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana.

48 Art. 14 Convenio Colectivo Comercio 1995.

b') En el comercio de alimentación (minorista), las empresas que permanezcan abiertas al público cuarenta y ocho horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso, a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o, en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior[49].

c') En el comercio en general, se reconoce a los trabajadores un descanso de treinta y seis horas semanales ininterrumpidas, computándose como descanso el día del domingo. Cuando lo aconsejen los intereses comerciales, podrá trabajarse en días no laborables, previo acuerdo de la comisión paritaria del convenio, que determinará las condiciones en que se efectúe y las fórmulas de compensación para los trabajadores, siempre que ésta no repercuta en la normal actividad de la empresa. Durante los meses de julio y agosto, el descanso semanal comprenderá expresamente la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario. Las empresas que se acojan a este tipo de pacto deberán hacerlo constar obligatoriamente en la petición del cuadro horario. Debe constar en ella la conformidad con los representantes de personal, o en su defecto de la mayoría de los trabajadores. Lo anterior no regirá en las zonas marítimas de influencia turística y veraniega (playas), excepción hecha, entre otras, de la ciudad de Cartagena[50].

En cuanto a las vacaciones, su duración se hace coincidir con el mínimo legal de treinta días naturales o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año[51]. Su retribución comprende salario base, antigüedad y pluses de convenio. Los turnos de vacaciones serán programados entre la empresa y la representación de los trabajadores, y se disfrutarán preferentemente en los meses de verano, salvo en las zonas costeras de influencia veraniega en la que serán disfrutadas durante el año natural[52]. Es ilegal la cláusula del convenio para Mayoristas de alimentación que permite el disfrute acumulado de las vacaciones en años sucesivos mediando una compensación económica para el trabajador[53].

Pocas novedades cabe noticiar en materia de permisos, suspensiones y excedencias; con relación a los primeros, se amplían las causas que dan derecho a per-

49 Art. 7º Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996.

50 Art. 8º Convenio Colectivo Comercio 1995.

51 Art. 16 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, distribuyéndolas en dos períodos de quince días ininterrumpidos; art. 9º Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996: 30 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario; art. 9º Convenio Colectivo Comercio 1995: ídem. que el anterior.

52 Cfr. art. 9º del Convenio Colectivo Comercio 1995.

53 Art. 16, in fine: «Las vacaciones se habrán de programar y disfrutar dentro del año natural que corresponda y si algún trabajador no las disfruta en dicho período tendrá derecho a disfrutarlas en el siguiente año junto a una bolsa de vacaciones de 5.564 pesetas».

miso retribuido, o se aumenta el número de días para algunos supuestos[54]; el convenio de Mayoristas Alimentación regula los permisos para asistencia a cursos oficiales autorizados por el MEC, aunque omite pronunciarse sobre su carácter remunerado[55]. En cuanto a las suspensiones, este mismo convenio dispone que la mujer trabajadora tendrá derecho a 16 semanas de descanso por maternidad, añadiendo que tales semanas serán «distribuidas conforme a su criterio»; pero no se olvide que el art. 48. 4 del Estatuto de los Trabajadores exige que al menos 6 de esas 16 semanas sean disfrutadas, obligatoriamente y de forma ininterrumpida, después del parto.

Otro importante aspecto de la relación individual de trabajo no abordado uniformemente por los convenios provinciales del comercio es la **clasificación profesional.** Las estructuras profesionales no aparecen reguladas en los convenios colectivos del comercio en general y minoristas de la alimentación. Supletoriamente, rige lo dispuesto en el Acuerdo Marco para sustitución de la Ordenanza del Comercio. En él se prevé que el acto de clasificación profesional de los trabajadores se realizará atendiendo a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. El sistema objetivo de clasificación profesional se construye a partir de la distribución de las funciones por grupos profesionales, esquema clasificatorio éste mucho más amplio y flexible que el basado en una rígida compartimentación por categorías profesionales, lo que, bien aplicado, permitirá una mayor ductilidad en la gestión de los recursos humanos y la revalorización de la propia actividad profesional del trabajador con el enriquecimiento de sus funciones.

Se distinguen seis grupos profesionales en las empresas de 50 o más trabajadores y tres grupos en las empresas de menos de 50 trabajadores. La inclusión del trabajador en un determinado grupo profesional se hará de acuerdo con la empresa, teniendo en cuenta las tareas básicas que vayan a desarrollarse, así como la interpretación y aplicación de los siguientes factores de valoración: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de las tareas desarrolladas. La movilidad funcional se rige por lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

---

54 En el Comercio: 4 días más en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y de 1 día más si se trata de hermanos y padres políticos que convivan con el trabajador; 4 días más por alumbramiento de la esposa; por el tiempo necesario para asistir a una consulta médica; 2 días retribuidos de licencia especial durante el primer año de vigencia del convenio.

En el Convenio para Detallistas Alimentación: 1 día más en caso de matrimonio; 1 día más en caso de nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad.

En el Convenio para Mayoristas Alimentación: 2 días más por matrimonio; 1 día más en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos; si se trata de hermanos la licencia será de un día prorrogable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la Región; 1 día más por alumbramiento de esposa, prorrogable por 2 días si requiere desplazamiento; para el resto de familiares por muerte o enfermedad gravísima 1 día, o 2 en caso de desplazamiento.

55 Art. 40.

Sí se ocupa del tema de la clasificación profesional el convenio de Mayoristas, aunque, con la mirada puesta en el pasado, sigue reproduciendo el viejo esquema consistente en distribuir las funciones por grupos y categorías profesionales[56].

La promoción profesional o **ascensos** dentro del sistema de clasificación profesional se producirá conforme a lo que se establezca en el convenio, o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario (art. 24 del Estatuto de los Trabajadores El Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza del Comercio, como se dijo, no disciplina el régimen de ascensos en los establecimientos mercantiles. Salvo lo que inmediatamente se dirá, tampoco los convenios sectoriales de la región se ocupan del tema, por lo que habrá de estarse a lo convenido entre la empresa y la representación del personal en cada unidad productiva y, en su defecto, al acuerdo individual entre empresario y trabajador. Resulta cuando menos discutible, desde la óptica del respecto al principio de igualdad y del derecho a la no discriminación, el criterio de promoción previsto en el convenio colectivo del comercio en general: los dependientes de segunda que contraigan matrimonio durante la vigencia del convenio se promoverán automáticamente a dependientes de primera; también se promoverán a esta categoría los ayudantes casados antes de los 22 años, al cumplir dicha edad. Se insiste, es dudoso que el estado civil o la edad, abstracción hecha de otros condicionantes, puedan erigirse en parámetros reguladores del ascenso en la empresa.

Otras cuestiones relacionadas con la organización del trabajo que se norman en los convenios del comercio son el **absentismo,** la elaboración de **plantillas**, la **movilidad geográfica y** la provisión de **prendas de trabajo.**

La reducción del absentismo laboral es objetivo declarado en el convenio para comercio de alimentación al por mayor[57]; también se ocupa del tema el convenio de detallistas de alimentación[58]. A tal efecto, el empresario podrá verificar a través de personal médico las ausencias por enfermedad alegadas por sus trabajadores, perdiendo éstos, en caso de negativa a dicha verificación, las mejoras que la empresa les viniera abonando durante tal situación, en los términos previstos por el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, las empresas remitirán trimestralmente a la comisión paritaria del convenio un parte donde se recojan todas las faltas al trabajo, incluso las justificadas. Las ausencias injustificadas habrán de ser recuperadas en un momento posterior, o el trabajador perderá la remuneración correspondiente al tiempo no trabajado. Las bajas por enfermedad, asistencia a consultorios, etc., habrán de ser acreditadas mediante parte médico oficial. En fin, lo anterior se

56 Arts. 27 y 28.

57 Art. 7º.

58 Art. 11.

entiende sin perjuicio de la posibilidad de sancionar al trabajador por ausencias injustificadas al trabajo.

En cuanto a la confección de plantillas, el convenio del comercio para mayoristas de alimentación dispone que todas las empresas remitirán a la Delegación Provincial de Trabajo (sic., léase Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales) una relación de personal con expresión completa de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del convenio (que tuvo lugar el 18.1.1996)[59].

De los traslados se ocupa el convenio para minoristas de la alimentación, reproduciendo el tenor del art. 80 de la Ordenanza del Comercio[60].

La dotación y reposición de prendas de trabajo se regula asimismo siguiendo los criterios del art. 86 de la Ordenanza[61].

En el capítulo relativo a las **condiciones y modalidades de ingreso**, cabe señalar lo siguiente:

* El Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (art. 9) dispone que el ingreso se considerará realizado a título de **prueba.** Esta previsión es nula por contraria al vigente art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, si se interpreta como que, en cualquier caso, y aunque no medie pacto expreso por escrito, durante los primeros meses de vida del contrato el trabajador estará a prueba, por la duración que el propio Acuerdo regula. El período probatorio no se presume, ha de pactarse individualmente y documentarse por escrito, de lo contrario se entiende por no celebrado. Hecha esta salvedad, el Acuerdo de mérito diversifica la duración de la prueba, frente a la regulación legal que sólo distingue entre técnicos titulados y resto de los trabajadores, por grupos profesionales y según se trate de trabajadores contratados en empresas de más o menos de 50 trabajadores. Al objeto de garantizar la finalidad de la prueba, los plazos establecidos sólo comprenderán días naturales de trabajo efectivo, no computándose los períodos de suspensión del contrato.

* En cuanto a las **modalidades de contratación**, el convenio para detallistas de alimentación amplía la duración del contrato eventual, sin atenerse a las causas estacionales o de temporada previstas en la ley, hasta veinticuatro meses en un arco temporal de veintisiete. Una vez alcanzado el período inicial de 6 meses legalmente establecido (art. 1.5.1.b) Estatuto de los Trabajadores), el contrato podrá ser prorrogado, por períodos semestrales, hasta la nueva duración máxima ampliada de 24 meses. No obstante, y a efectos de no precarizar en exceso las contrataciones, la

59 Art. 8º.

60 Art. 37.

61 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 33; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 33.

celebración de contratos eventuales por tiempo superior a 6 meses se sujeta a ciertos porcentajes (como ocurre con los aprendices en el RD 2317/1993), según el volumen de plantilla fija de la empresa[62]; porcentajes que no rigen para las empresas de economía social. Las contrataciones realizadas superando dichos umbrales máximos se entenderán fraudulentas y, cabe deducir pese al silencio convencional, celebradas por tiempo indefinido. El trabajador con contrato eventual ampliado tiene derecho a una indemnización por fin de contrato de siete días de salario por año de servicios, prorrateándose por días los períodos de tiempo inferiores a un año.

También se incluyen previsiones sobre la remuneración de aprendices y trabajadores en prácticas, mejorando los mínimos legales[63]. Debe revisarse en el convenio para alimentación al por mayor la referencia a los antiguos contratos de formación, sustituyéndola por los nuevos contratos de aprendizaje, procediendo al pertinente ajuste de los umbrales de edad a efectos retributivos.

La **extinción** del contrato de trabajo, por constituir materia disciplinada en casi su integridad por normas estatales de Derecho necesario absoluto, apenas si es tratada en la negociación colectiva, y la regional en el sector del comercio no es una excepción. Si acaso, cabe noticiar la inclusión de prescripciones sobre formato y contenido de los finiquitos[64]; plazos de preaviso a observar por el trabajador dimisionario y consecuencias de su incumplimiento[65]; derecho de acoplamiento de los conductores o viajantes que se vean privados temporalmente del carnet de conducir en un puesto de trabajo adecuado con mantenimiento de su categoría original, siempre que la retirada del permiso no sea debida a embriaguez, drogadicción y/o no supere un plazo de 6 meses[66], todo ello como solución preferente a la extinción de su contrato por la causa objetiva descrita en el art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado de la **salud laboral** merece, como ya es habitual en la negociación colectiva, una atención muy escasa para los convenios del ramo. Se han detectado,

---

62 Art. 25, según el volumen de la plantilla: de 0 a 10 trabajadores, el 10%, de 10 a 100 el 15% y el 20% en la demás de 100.

63 Convenio Colectivo Comercio 1995, revisión salarial de 20.3.1996 (BORM 12.4): aprendiz hasta 17 años, 43.472 ptas., de 17 a 18 años 46.790 ptas. y con 18 o más años, 69.078 ptas. En el Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, Anexo I, para los aprendices de 1er. año 58.675 ptas./mes, para los de 2º año 67.058 ptas./mes y para los de 3er. año 75.439 ptas./mes; para los trabajadores en prácticas, el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el 1er. o 2º año de vigencia del contrato (un 60 ó 75%, respectivamente, según el art. 4º del RD 2317/1993). En el Convenio Colectivo para Mayoristas Alimentación 1996, los trabajadores en prácticas serán remunerados como los trabajadores ordinarios de su misma categoría (vid. tabla salarial).

64 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 32.

65 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 30, preaviso de cinco días y por escrito, con pérdida de la parte proporcional de pagas extras devengadas y no percibidas a la fecha del cese en caso de inobservancia.

66 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 36.

si acaso, algunas previsiones sobre reconocimientos médicos anuales de carácter general[67].

La aportación de los convenios del comercio al objetivo de **reparto y fomento del empleo** se limita a reiterar la posibilidad de suscripción de contratos con trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores de la empresa que se jubilen anticipadamente a los 64 años[68].

El régimen de **faltas y sanciones** está salvado con la regulación que sobre el particular establece el Acuerdo Marco para la sustitución de la Ordenanza del Comercio (arts. 12 a 19).

En cuanto a las **mejoras en materia de Seguridad Social**, el casuismo convencional es extraordinario, previéndose muy diversos complementos para distintas situaciones de necesidad: complementos económicos de la prestación por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente hasta el 100% del salario real por un período máximo de 12 meses[69]; contratación de pólizas de seguro para cubrir los riesgos de invalidez y muerte de los trabajadores[70]; ayudas a la jubilación desde los 60 años[71]; ayudas por familiares deficientes psíquicos[72], y ayudas por defunción[73].

---

67 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 36; Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 29.

68 Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 37.

69 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 14; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 20, disponiendo que al trabajador que no tenga cumplidos 180 días dentro de 5 años anteriores se abonará también el complemento hasta que sea cubierto ese período de carencia; Convenio Colectivo Mayoristas de Alimentación 1996, art. 29.

70 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 15, es el trabajador el que contrata la póliza por muerte, abonando al trabajador 2.060 ptas., anuales; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 30, por invalidez absoluta, gran invalidez y muerte derivada de accidente sea o no laboral hasta 3.406.806 ptas.; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, por las mismas contingencias pero sólo derivadas de accidente de trabajo, hasta 1.760.000 ptas.

71 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 16; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 32; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación, art. 32.

72 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 23, una ayuda de 3.676 ptas., por persona y año a los trabajadores que acrediten tener a su cargo hijos o familiares disminuidos físicos o psíquicos, en porcentaje superior al 33%. Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 31, una ayuda mensual de 8.484 ptas. a los trabajadores que tengan a su cargo a padres, hijos o cónyuges deficientes psíquicos, invidentes o sordomudos que no tengan instrucción y así lo acrediten. Añade el precepto: «La *subnormalidad* amparada en este artículo será la que venga derivada por una situación de debilidad mental y oligofrenia causante en el paciente de un estado de invalidez absoluta para toda clase de trabajos». Cabe recordar que los términos «subnormal» y «subnormalidad» fueron suprimidos por el RD 348/1986, de 10 de febrero, que ordenó su sustitución por los vocablos «personal con minusvalía» y «minusvalía».

73 Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 35, una indemnización de tres mensualidades de salario base más antigüedad y pluses de la tabla salarial, a la esposa o representante legal de los hijos menores del trabajador que fallezca con dos años de antigüedad en la empresa.

En cuanto al contenido de la **acción sindical** en la empresa, los convenios se limitan a reiterar, con leves adiciones o mejoras, el conjunto de derechos y deberes recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Título II del Estatuto de los Trabajadores[74]. Destacar, si acaso, la previsión sobre constitución, vigencia y competencias de un comité intercentros en el convenio de Detallistas Alimentación[75].

El **contenido obligacional** de los convenios del comercio lo integran los preceptos reguladores de la composición, competencias y régimen de funcionamiento (periodicidad de las sesiones, quorum para las votaciones...) de la comisión paritaria, cuya intervención mediadora en los conflictos de interpretación deviene preceptiva en el sector del comercio minorista de alimentación, antes de acudir a la vía administrativa o judicial.

8.2.3. Recomendaciones específicas

* Negociación de un convenio general del comercio de ámbito estatal, articulado con convenios de ámbito provincial, con el correspondiente reparto de materias, evitando los vacíos de regulación en aquellos aspectos que la Ley remite a la autonomía colectiva.

* Mantenimiento de la línea de moderación en los crecimientos salariales que se viene registrando en el sector, con el propósito de mejorar la competividad de las empresas y estimular la creación de empleo, pero sin que dicha moderación salarial comporte pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores.

* Modernizar las estructuras salariales, potenciando los incentivos a la productividad.

* Supresión/limitación de las horas extraordinarias, salvo las debidas a fuerza mayor; las estructurales serán reemplazadas por contratos eventuales.

* Supresión de la discriminación salarial padecida por los aprendices de 16 años frente a los de 17, y en lo posible aproximar su remuneración al salario mínimo interprofesional de los mayores de 18 años.

* Inclusión de la preceptiva cláusula de descuelgue salarial en aquellos convenios que no la tienen prevista.

* Ir aproximando la duración de la jornada pactada a la media nacional.

* Optimización de las competencias reguladoras que la reforma laboral de 1994 otorgó a la negociación colectiva sobre ciertas modalidades contractuales (obra o

74 Convenio Colectivo Comercio 1995, art. 28; Convenio Colectivo Detallistas Alimentación 1996, art. 31; Convenio Colectivo Mayoristas Alimentación 1996, art. 38.

75 Art. 32.

servicio, eventuales, en prácticas y de aprendizaje, a tiempo parcial), con la finalidad de que se pusieran al servicio de los objetivos de flexibilidad y de adaptación a las exigencias y necesidades de los concretos sectores productivos. En todo caso, urge echar marcha atrás en la duración excesivamente amplia que se permite para los contratos eventuales, máxime cuando no se aporta una razón objetiva que justifique tal ampliación. Sería conveniente también, por su especial incidencia en el sector, establecer una duración mínima a la jornada en los contratos a tiempo parcial (por encima de las 12 horas a la semana o cuarenta y ocho al mes), al objeto de eludir la infraprotección social dispensada para este tipo de contratos «marginales», así como establecer limitaciones en la utilización de los contratos de aprendizaje en aspectos tales como la edad máxima para contratar (situándola, p. ej., en los 20 años), categorías profesionales u oficios a los que se reserva la contratación en aprendizaje, número máximo de aprendices a contratar, etc.

* Regulación del sistema de ascensos, movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

* Mejora cuantitativa y cualitativa del tratamiento dispensado a cuestiones tan relevantes como la salud en el trabajo, el reparto y fomento del empleo, o los derechos colectivos de los trabajadores en las empresas.

* Previsión de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

* Mejorar técnicamente la redacción de algunos preceptos, suprimiendo anacronismos normativos e institucionales: normas ya derogadas (ej., el RDL 14/1981, de 20 agosto), alusiones a conceptos e instituciones, como la «incapacidad laboral transitoria», la «subnormalidad», u órganismos administrativos, como la Delegación Provincial de Trabajo, que han variado su denominación.

8.3. Conservas vegetales

8.3.1. Estructura

El sector de empresas dedicadas a la fabricación de conservas vegetales en la Región de Murcia suscribió su último convenio provincial en el ya lejano año 1978. Actualmente, las relaciones laborales en este característico e importante subsector de la economía regional, encuadrable en la División DA-15.33 de la CNAE-93, se regulan por un convenio colectivo de ámbito estatal, cuya última versión data del año 1995[76], aunque también se han aprobado algunos convenios de empresa (Verja S.A., Hero España S.A.). El convenio básico nacional se configura como un pacto

76 Convenio Colectivo básico de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales, suscrito con fecha 24 mayo 1995 (Res. DGT 25.9.95, BOE del 10.10).

omnicomprensivo, sustitutorio de la Ordenanza para Industrias de Conservas Vegetales[77], no contemplando su posible articulación con otros niveles negociales[78], aunque nada impide a las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para negociar un convenio regional concurrir con aquél, al amparo de lo dispuesto en el art. 84, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994, de modo que lo acordado por ellas se ajuste lo más posible a las exigencias y particularidades de las industrias conserveras murcianas en el momento de su firma.

Su **ámbito funcional** comprende aquellas empresas cuya actividad principal consista en la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios[79]. En cuanto al **ámbito personal**, se reproduce la tradicional exclusión afectante a los colectivos enumerados en los arts. 1º. 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores[80].

La **duración** del convenio se prevé indefinida, salvo en aquellas materias que tengan previsto un plazo concreto de vigencia[81]. Se contemplan también previsiones muy detalladas sobre el régimen de denuncia del convenio[82]. No se limitan los efectos de la ultraactividad del contenido normativo del convenio denunciado hasta la consecución de un nuevo acuerdo, ni con carácter general ni con referencia a materias específicas.

Como **partes** negociadoras figuran, por el banco empresarial, la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales, y en representación de los trabajadores, las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO.

---

77 Derogada por O.M. de 18 junio 1986 (BOE del 7 octubre).

78 Art. 5º, último párrafo: «El presente convenio básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados».

79 Art. 2º. Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación o transformación de verduras, frutas y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón u otro medio, así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

80 Art. 3º.

81 Art. 4º.

82 Art. 4º y disposición complementaria.

8.3.2. Contenido negocial

La impresión general que arroja la lectura del texto del convenio es que estamos ante un acuerdo bien estructurado, razonablemente completo y bastante equilibrado en el tratamiento de las distintas materias, en el que, sorprendentemente, la regulación de los aspectos retributivos no monopoliza el interés de los negociadores, como viene siendo praxis habitual en nuestra negociación colectiva[83].

En lo que se refiere, precisamente, a las **condiciones salariales**, los niveles retributivos correspondientes a las distintas categorías profesionales se explicitan en la tabla salarial del convenio (Anexo VI), para los años 1993, 1994, 1995 y 1996, en cómputo horario, diario, mensual o anual, de forma diferenciada para personal fijo de plantilla, de un lado, y fijo discontinuo y eventual, de otro. El salario hora global de los segundos lleva incluida la parte proporcional de remuneración correspondiente a domingos, en su caso sábados, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias. En cuanto a la estructura retributiva, ésta sigue muy volcada sobre los componentes fijos del salario, en demérito de otras partidas variables, vinculadas a la productividad del trabajador y a los resultados o situación de la empresa. El salario del trabajador consta de salario base, gratificaciones extraordinarias (dos), premios a la permanencia (30 días de salario de convenio más antigüedad), y en su caso, horas extraordinarias, bienios, pluses de nocturnidad (25% del SB.) y de penosidad y peligrosidad (cuantía fijada en la tabla salarial, no consolidable). Conviene precisar que el devengo de los complementos por antigüedad se interrumpe a partir del 1º de enero de 1996, consolidando los trabajadores los reconocidos hasta esa fecha a título puramente personal, bien que su importe se actualizará en el mismo porcentaje que el salario base; como compensación por la pérdida de esta partida salarial, la tabla de salarios del convenio se verá incrementada durante 1997 y 1998 en un 2%, respectivamente. También se incluyen previsiones sobre el lugar, tiempo y forma de pago del salario, especificando o completando lo dispuesto en el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores. No se incluye, en cambio, la preceptiva cláusula de descuelgue salarial.

En convenio dedica sus arts. 28 a 36 y Anexos I y II a regular el **tiempo de trabajo**. La jornada ordinaria anual se estipula en 1.790 horas de trabajo efectivo, comprendiéndose en éste las pausas por bocadillo cuando así lo acuerden las partes. Su organización corresponde a la empresa, que elaborará el calendario/horario de trabajo, de conformidad con la legislación vigente, exponiéndolo en un lugar visible del centro. Se contempla la posibilidad de distribución irregular de la jornada, a fin de que ésta pueda adaptarse flexiblemente a los puntuales requerimientos organizativos y productivos de las empresas del sector. Así, está previsto que puedan realizarse durante las campañas y hasta un límite de 80 días laborables al año el máximo de nueve horas diarias en jornada ordinaria, con respecto a los tiempos

83 El tratamiento de las retribuciones sólo ocupa 9 artículos y los correspondientes anexos de un total de 79 artículos.

de descanso diario y semanal. La jornada efectiva de los restantes días laborales se computará en la parte proporcional que reste del total anual de 1.790 horas, considerándose extraordinarias las que excedan de nueve en los ochenta días de campaña y las que excedan de la jornada diaria inferior a nueve horas que proporcionalmente resulte en los restantes días laborables. Además, dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en las circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. El mismo régimen se observará con las horas extraordinarias necesarias por otras circunstancias anormales de la estructura y organización del trabajo (ausencias, cambios de turno, operaciones excepcionales...), siempre que no quepa la contratación de trabajadores temporales; su número no superará las 80 al año, y su realización será rotativa, en lo posible, y siempre voluntaria. Por el contrario, quedan prohibidas las horas extraordinarias normales o habituales; se admiten sin límites las dedicadas a previsión de siniestros, daños excepcionales o riesgo de pérdida de materias o productos.

También podrán ampliar su jornada los trabajadores cuya acción cierra o pone en marcha el trabajo de los demás, por el tiempo estrictamente necesario[84]. Por el contrario, horarios reducidos y descansos intermedios de superior duración se establecen para el personal ocupado en cámaras frigoríficas[85].

En materia de descansos, junto a la norma general que fija el descanso semanal en día y medio ininterrumpido, se establecen reglas especiales para ciertos trabajos (los que no admitan interrupción, de vigilancia y los perentorios por causa de fuerza mayor). En cuanto al descanso anual, los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales retribuidos de vacaciones cada año, o a la duración proporcional al tiempo trabajado[86]. El convenio regula asimismo la incidencia de las situaciones interruptivas del contrato de trabajo (licencias retribuidas, incapacidad temporal) sobre la duración de las vacaciones, los efectos de la coincidencia de algún festivo durante el período vacacional, la determinación de las épocas y fecha de disfrute de las

84 Cfr. art. 20 del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre: «La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias».

85 La regulación contenida en el art. 31 del convenio mejora los tiempos de trabajo y descansos previstos en el art. 31 del RDJ 1995.

86 Cfr. Anexo II.

vacaciones, mediante el establecimiento de turnos y la asignación de los trabajadores a cada turno por acuerdo entre la empresa y la representación del personal, elaboración del calendario de vacaciones y reiteración de la prohibición legal de que el disfrute de las mismas se sustituya por un compensación en metálico[87].

Otros aspectos de la relación laboral individual regulados en el convenio básico para las conservas vegetales son:

a) La **clasificación profesional,** reproduciendo el estereotipado sistema de encuadramiento de los trabajadores por grupos y, dentro de cada grupo, por categorías profesionales. Se distinguen hasta cuatro grupos (técnicos, administrativos, obreros y subalternos) y 31 categorías profesionales[88]. No se ha hecho un esfuerzo serio de renovación de las viejas estructuras profesionales contenidas en la Ordenanza del ramo; la clasificación profesional sigue pivotando sobre el concepto de categoría profesional, aspecto éste a destacar por lo que supone de pérdida de operatividad en orden a la movilidad funcional y aplicación de criterios de polivalencia de los trabajadores al servicio de las empresas.

b) En cuanto a las **modalidades de contratación**, después de una remisión expresa a la normativa legal reguladora de las mismas, se regula específicamente el régimen de llamamiento al trabajo de los **trabajadores fijos discontinuos**, con arreglo a los siguientes criterios[89]:

b.1.) Se procurará que el número de días trabajados por cada temporero durante la campaña le permita cubrir el período de cotización necesario para lucrar la correspondiente prestación por desempleo, a cuyo efecto se tenderá a evitar las interrupciones entre campañas sucesivas.

b.2) La duración de la campaña o temporada serán fijadas previo informe de las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

b.3.) En cuanto al orden y la forma en que deba efectuarse el llamamiento, el anterior Convenio Colectivo básico para la industria de conservas vegetales (publicado en el B.O.E. 26-8-1992), establecía en su art. 22 que los trabajadores fijos discontinuos serían llamados por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, único criterio posible por venir impuesto, con carácter de Derecho necesario absoluto y para la generalidad de las actividades temporeras, en el los arts. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y 14 del RD 2104/1984; su art. 23 establecía por otro lado la obligación de las empresas de confeccionar, anualmente, un censo en el que relacione al personal por modalidad de contratación y por categorías y dentro de cada una de éstas, por antigüedad en la empresa, categoría profesional y anti-

87 Art. 36.

88 Arts. 8 a 18.

89 Arts. 21 a 23.

güedad en la categoría. Por el contrario, el actual convenio interprovincial dispone que los trabajadores fijos discontinuos serán llamados «por riguroso orden de antigüedad, según exija el volumen de actividad dentro de cada centro de trabajo», y que, si la estructura y tamaño de la empresa lo aconsejan, ésta podrá crear las secciones que considere necesarias, así como confeccionar una lista por cada sección para el llamamiento, que un mismo trabajador podrá ser incorporado a una o más listas o secciones, que cuando la creación de nuevas secciones comporte la modificación del orden de llamamientos, la empresa efectuará el encuadramiento del personal de acuerdo con el comité o delegados de personal y que en ningún caso la creación de estas secciones interferirá en la permanencia y prioridad de los trabajadores más antiguos de la empresa. Mientras que la redacción del precepto relacionado del Convenio Colectivo publicado en 1992 era perfectamente coincidente con el art. 14 del R.D. 2.104/1984, en cuanto establecía una prioridad para el llamamiento por antigüedad, dentro de cada especialidad, la nueva redacción dada al precepto es consecuencia del art. 4 de la Ley 10/1994 y del vigente art. 12.2, pár. 2º, del Estatuto de los Trabajadores de 1995. En efecto, la nueva regulación legal remite a la negociación colectiva la determinación del concreto criterio o sistema de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, con lo que se ha venido a propiciar una mayor flexibilidad en esta materia, pues el llamamiento ya no tiene que hacerse inexcusablemente por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, sino que cabe establecer un criterio distinto; en particular, el art. 22 del Convenio Colectivo para industrias de conservas de 1995 ha venido a establecer, respetando la mayor antigüedad, otro tipo de ordenación basada en un criterio distinto al de la pertenencia a una determinada especialidad, disponiendo la confección de una lista de trabajadores ordenados por rigurosa antigüedad computada desde su fecha de ingreso. No obstante, hay que tener en cuenta que la nueva redacción de tal precepto destaca la posibilidad de crear secciones y de conformar, para cada sección, una lista de trabajadores ordenados por tal criterio de preferencia, listas que se confeccionarán con la participación de los representantes del personal. Asimismo, el art. 23 dispone que cada año hay que confeccionar y publicar el censo de trabajadores del centro de trabajo y sección, en el que se relacionará al personal por modalidad de contratación y categorías, y, dentro de éstas, por antigüedad en la categoría. Tales censos revisten singular relevancia para determinar el orden de los llamamientos y ceses en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, pues al haber dispuesto el art. 22 del convenio nacional un nuevo sistema de preferencias para la convocatoria, tal modificación comporta la variación del orden de colocación de los distintos trabajadores afectados por el cambio, dado que los censos o listas de los que disponían hasta ahora las empresas se encontraban ordenados por antigüedad, pero dentro de cada categoría o especialidad, según el criterio legal y profesional hasta entonces vigente; la necesidad de modificar los censos, con intervención de los representantes de los trabajadores, publicación del mismo y la posibilidad de impugnación, representa la imposibilidad de una inmediata entrada en vigor del nuevo orden de llamamientos, y la concesión a la empresa de un plazo prudencial para modificar los censos existentes, y dado que el art. 23 alude a la elaboración anual de los mismos, parece razonable estimar que el pretendido nuevo orden de llamamiento habría de

aplicarse con ocasión de su elaboración anual; téngase en cuenta que el llamamiento de los trabajadores se produce con preaviso de tres días al iniciarse la campaña, y que la comunicación al INSS de los llamados se produce con fijación del número más alto de lista de cada categoría. Así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, en varias sentencias recaídas a finales del año 1996 y primeros meses de 1997.

c) En materia de **período de prueba**, cuya duración se ajusta a la prevista en la anterior regulación legal, se prevé su interrupción durante las situaciones de baja por incapacidad temporal[90].

d) Se regula el sistema de promoción profesional o **ascensos** del personal obrero y subalterno, combinando los criterios de antigüedad, libre designación y realización de pruebas objetivas, con participación del comité de empresa.

e) En materia de **permisos** retribuidos, las novedades convenidas son muy escasas, pues se limitan a añadir algún supuesto a los legalmente previstos (asistencia a consultorios médicos) y ampliar la duración de alguno de los permisos (tres días por nacimiento de hijos)[91]. Se regula también, por mor de lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, la concesión, duración y carácter retribuido de los permisos para realización de exámenes, con exigencia al trabajador de un cierto rendimiento académico[92]. Asimismo, se contempla el disfrute de licencias sin sueldo por los trabajadores con una antigüedad acumulada en la empresa de al menos 2 años[93]. En cuanto a las **suspensiones** y **excedencias**, además de normarse las formalidades de la solicitud de reingreso por el trabajador a la conclusión del servicio militar o prestación social sustitutoria, resultan de dudosa legalidad las cláusulas del convenio que, con relación a las excedencias voluntarias y para cuidado de hijos, pretenden restringir su disfrute simultáneo a un determinado porcentaje de trabajadores, en función del tamaño laboral de la empresa, limitando de este modo el ejercicio de un derecho que la ley prevé incondicionado (art. 46 del Estatuto de los Trabajadores)[94].

f) El apartado de **modificaciones contractuales** se salda con la mera concreción del importe de las dietas y gastos de viaje devengables por el trabajador en casos de traslado y desplazamientos[95].

---

90 Art. 24.

91 Art. 37.

92 Art. 38.

93 Art. 39.

94 Arts. 41 y 42.

95 Arts. 50 y 51 y Anexo V.

g) Las previsiones en materia de **seguridad y salud laborales** están redactadas tomando como referente normativo la legislación inmediatamente anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[96]. Urge, pues, una actualización en todos los aspectos relacionados con tan importante materia. Se regulan cuestiones referidas a la seguridad en el trabajo, higiene en los locales, reconocimientos médicos, servicios higiénicos, derecho de las trabajadoras embarazadas a cambiar de puesto de trabajo cuando éste les reporte algún peligro, prendas o uniformes de trabajo, botiquín, normas de seguridad en los locales en que se maneje frío industrial, comedores y otras medidas profilácticas.

h) Finalmente, se fijan los criterios de actuación del poder disciplinario por parte de las empresas, mediante el establecimiento de los correspondientes listados de **faltas y sanciones**, plazos prescriptorios de las primeras y procedimiento para la imposición de las segundas, aunque las innovaciones en estas dos facetas son muy poco o nada relevantes[97].

El bloque dedicado a la **representación** o derechos colectivos **de los trabajadores**[98] insiste en la descripción de las facultades individuales y colectivas integrantes del derecho de libertad y acción sindical en la empresa, designación de delegados sindicales en centros con 150 o más trabajadores y afiliación superior a 25 trabajadores[99], competencias y garantías de los delegados sindicales, recaudación de cuotas sindicales mediante descuento en nómina, acumulación de créditos horarios y proscripción de prácticas antisindicales.

En materia de **Seguridad y asistencia sociales**, el balance de las mejoras complementarias previstas en el convenio es desalentador, pues se limita a establecer la obligatoria suscripción por las empresas de una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta de los trabajadores, hasta un capital de 1.750.000 ptas.[100].

Idéntica apreciación cabe hacer del enteco tratamiento que reciben las **medidas de reparto y fomento del empleo**, pues más allá de los límites señalados a la realización de horas extraordinarias, tan sólo se regula la posibilidad de suscripción

96 Arts. 61 a 72.

97 Arts. 52 a 60.

98 Arts. 73 a 79.

99 Mejorando lo dispuesto en el art. 10.1 de la LOLS, que reserva a las secciones sindicales constituidas en centros de trabajo con 250 o más trabajadores y con presencia en los comités de empresa la designación de un delgado sindical que las represente.

100 Anexo III.

de contratos en sustitución de aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años[101].

Por último, el **clausulado obligacional** del convenio se centra en regular, en este caso con todo lujo de detalles, la composición, funciones y reglamento de funcionamiento interno de la comisión paritaria del convenio.

8.3.3. Recomendaciones específicas

Estudiar la conveniencia de negociar un convenio regional para el sector de las conservas vegetales, que atienda *in situ* al particularismo y singulares requerimientos organizativos, productivos, etc., de las empresas murcianas, en el marco diseñado por el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4. Construcción

8.4.1. Estructura

El estudio individualizado de los convenios colectivos de la construcción, como uno de los parámetros que han de servirnos para emitir un diagnóstico sobre el estado de la negociación colectiva regional, viene justificado en base a tres hechos fundamentales: 1º) En primer lugar, el ser la construcción un sector de la actividad económica netamente diferenciado dentro de la producción nacional, hasta tal punto que suele ser objeto de análisis propio, apareciendo así desglosado en cualquier muestrario estadístico; 2º) en segundo lugar, nos encontramos ante una actividad que proporciona ocupación a un colectivo bastante amplio de la población asalariada regional[102], y que, por lo demás, es extraordinariamente sensible a las oscilaciones de tipo económico, con su correspondiente reflejo en la creación/destrucción de empleo, conviviendo en su seno los oficios más clásicos con los trabajos más descualificados profesionalmente; 3º) en tercer lugar, el sector de la construcción constituye actualmente una de las experiencias más logradas de reforma y modernización de la estructura negocial en una rama que, hasta el Acuerdo Marco Interprofesional del Sector de la Construcción (AMIC) de 28 octubre 1988 y el Convenio General para el Sector de la Construcción de 10 abril 1992 (CGSC)[103], se caracterizaba, como todavía hoy se caracteriza en general el mapa negocial espa-

---

101 Anexo IV, refiriéndose todavía a los ya derogados RR.DD. 20 agosto y 19 octubre 1981. La referencia debe entenderse hecha al RD 1194/1985.

102 El Convenio Colectivo para la construcción y obras públicas de Murcia, vigente durante el año 1996, afecta a 3.200 empresas y 20.000 trabajadores. Fuente: *CROEM. Área de Relaciones Laborales.*

103 Sobre este importante convenio cfr. la publicación coordinada por el Prof. F. VALDÉS DAL-RE: *Comentarios al Convenio General de la Construcción.* Madrid, Fundación Anastasio de Gracia, 1993.

ñol, por la excesiva fragmentación de su ámbito funcional, por la proliferación de unidades de contratación de ámbito reducido —convenios de rama provinciales y de empresa—, y por la falta de coordinación entre los diferentes niveles negociadores, presentándose cada convenio como un producto cerrado y autosuficiente, dando lugar a fuertes desequilibrios sociales e interterritoriales dentro de un mismo sector. Creemos que el estudio de la negociación colectiva en la actividad de la construcción, ponderando sus aspectos positivos y negativos, puede resultar útil de cara a futuras experiencias de negociación colectiva articulada que puedan acometerse en otros sectores económicos.

Como es sabido, la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970 comprende hasta 10 subsectores de actividad[104]. El AMIC sentó las bases para una nueva y más racional estructura negocial del sector de la Construcción y Obras Públicas, bases que serían desarrolladas por el CGSC, por referencia a **tres niveles de convenios**, a los que denominó como sustantivos, asignando a cada uno de ellos el cumplimiento de una función específica. Tales niveles son:

A) el propio **CGSC**, al que se atribuye una «vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo», y cuya finalidad es hacer efectiva la previsión enunciada en la disp. transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores de 1980, esto es, sustituir a la Ordenanza de 1970 en el concreto subsector que delimita el ámbito funcional del convenio general[105]. A partir de su entrada en vigor (9.6.1992), la norma sectorial reglamentaria deviene inaplicable en el sector de la Construcción y Obras Públicas[106], salvo en las materias referidas a clasificación profesional y seguridad e

104 Partiendo, para una descripción de la situación negocial actual, de la delimitación contenida en la Ordenanza Laboral de 1970, ésta fijaba diez subsectores como incluidos dentro del ámbito de aplicación de la norma sectorial estatal, a saber: 1) Construcción y Obras Públicas; 2) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos; 3) Canteras, graveras, areneras y explotación y manufactura de tierras industriales y minas; 4)Cemento; 5) Yesos y Cales; 6) Derivados del cemento; 7) Tejas y Ladrillos; 8) Vidrio; 9) Cerámica; 10) Comercio de Construcción, vidrio y cerámica.

105 El ámbito funcional del CGSC viene delimitado en su art. 13 por referencia las siguientes actividades: a) Construcción y Obras Públicas; b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) Las de cemento; e) Las de yesos y cales; f) Las de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente Convenio, no estén afectadas por otro Convenio Estatal; g) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Una información más detallada de las industrias que quedan integradas en el campo de aplicación del CGSC la ofrece su anexo II, que en sustancia viene a reproducir, con mejor sistemáticas y ligeros retoques y actualizaciones, el anexo I de la Ordenanza.

Nota: la SAN de 18-9-92 ha declarado la nulidad del art. 13.1.d) del CGSC, de modo que las empresas del sector del cemento quedan excluidas del ámbito funcional del presente convenio. Asimismo, la SAN de 11-5-1994 se excluye de su ámbito funcional la actividad de fabricación de hormigón preparado.

106 Así se recoge en la O.M. de 28.12.1994, del MTSS, que deroga parcialmente la Ordenanza de 1970 de la Construcción, Vidrio y Cerámica —para el sector de la Construcción (tal y como se define en el art. 13 del CGSC) y para el sector de Tejas y Ladrillos (que obtuvo un convenio nacional en 1991)— y la prorroga parcialmente hasta 31.12.1995 para los restantes subsectores incluidos en su ámbito.

higiene y médicos de empresa, de las que se ocupan el Anexo II y el Cap. XVI de la Ordenanza, que son declarados expresamente vigentes por el art. 16.2 del CGSC. En fin, y frente al orden convencional de rama, el CGSC no se limita a ser un pacto que establezca las bases o defina los criterios generales de regulación de ciertas materias, sino que contiene disposiciones directamente aplicables, respecto de las cuales no es dable predicar el carácter de mínimas o mejorables por los niveles negociales inferiores, sino de únicas o absolutamente indisponibles. El AMIC y el CGSC introducen, de conformidad con lo previsto en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, un criterio jurídico-material de reparto de contenidos negociables entre las diferentes unidades contractuales, reservándose al nivel estatal la regulación de las siguientes materias: modalidades de contratación; condiciones generales de ingreso; período de prueba; clasificación profesional; principios generales de ordenación y prestación del trabajo; movilidad geográfica y funcional; formación profesional; ascensos; jornada anual y descansos; vacaciones anuales; licencias y permisos; conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales; acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento de alcance nacional; órganos de representación de los trabajadores en la empresa; suspensión y extinción de la relación laboral; faltas y sanciones; seguridad e higiene en el trabajo (sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias Provinciales); excedencias y horas extraordinarias (art. 11.1ª CGSC). Esta lista cerrada de materias reservadas a la contratación de ámbito general estatal, comprensiva de las instituciones más importantes y tradicionales del contrato de trabajo así como los órganos de representación del personal en la empresa, es susceptible de ampliación en posteriores convenios generales (art. 11.2ª CGSC).

B) El segundo nivel de negociación lo forman los «**acuerdos de ámbito sectorial nacional**». Estos acuerdos, renovables periódicamente, fijan criterios o directrices que deben ser aplicados en cada provincia o Comunidad Autónoma por los convenios de ámbito inferior. El CGSC menciona como posibles objetos de estos acuerdos «la aplicación concreta en el sector de acuerdos interconfederales» y «el establecimiento de las bandas salariales en el sector» (apartados a) y b) del art. 3.2). Asimismo, se les atribuye la negociación sobre «cualesquiera otras materias que las partes acuerden»[107].

---

107 — Acuerdo Sectorial Nacional para la Construcción 1992 y 1993 (Res. 11.5.1992, BOE del 21). Vigente desde 1-1-1992 hasta 31-XII-1993.

— Acuerdo de Formación del Sector de la Construcción (Res. 19.5.1993, BOE del 7.6).

— Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1994 (Res. 22.6.1994, BOE del 8.7). Vigente desde 1-1-994 hasta 31-12-1994.

— Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1995 (Res. 25.4.1995, BOE del 18.5). Vigente desde 1-1-1995 hasta 31-12-1995.

— Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1996 (Res. 4.6.96, BOE del 24). Vigente desde 1-1-1996 hasta 31-12-1996.

— Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad (Res. 6.11.96, BOE del 21), vigente durante 1996-1997.

C) El tercer de los escales constitutivos de la estructura negocial en la construcción es la **unidad de rama provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma**. A semejanza de los acuerdos estatales y a diferencia del CGSC, estos convenios territoriales menores son renovables periódicamente y su objeto es «desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial», así como aplicar los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional. A este respecto, el art. 11.3ª del CGSC establece las materias específicas de la contratación colectiva de ámbito provincial o autonómico, utilizando al efecto un doble sistema: el de lista y el de cláusulas generales. Dentro del sistema de lista, se enuncian el contenido obligacional de los convenios, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior, los calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y, en fin, los acuerdos sobre productividad, sobre tablas de rendimiento o sobre ambos. Además de estas competencias, el CGSC atribuye a los convenios provinciales o autonómicos una competencia genérica y residual para negociar sobre «cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior», y una competencia igualmente genérica para regular aquellas materias que le sean expresamente remitidas por los niveles de ámbito general. Son numerosas las ocasiones en las que el CGSC remite expresamente a la negociación de convenios territoriales menores, por tratarse de materias específicas de éstos mencionadas en la lista: concreción cuantitativa de las percepciones económicas (arts. 35, 57.5, 69, 86.6 y 89.2), distribución de la jornada (art. 71.5) y tablas de rendimiento y productividad (arts. 44 y 45.3), junto con algún supuesto en el que la remisión incide sobre un aspecto de los no catalogados (art. 46, en relación con el absentismo). Con el fin de evitar la denominada «negociación en cascada», que implica un proceso descendente de superación de mínimos a partir de las condiciones establecidas en las unidades de ámbito superior, el art. 12 del CGSC declara que «no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas por el art. 11, reglas primera y segunda del presente convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito». En un sistema de negociación colectiva articulada, donde lo relevante es la limitación que experimenta la libertad de contratación de las unidades negociales inferiores a partir de la distribución expresa de materias entre los distintos niveles contractuales que conforman la estructura negocial del sector considerado, no será posible, en principio, que los convenios territoriales menores se aparten de las reglas de juego pactadas por las organizaciones empresariales y sindicales a nivel nacional (in casu, en el AMIC y en el CGSC). La invasión por las unidades contractuales menores de espacios que tengan vedados se resolvería mediante la anulación del precepto o preceptos que hayan pretendido regular una materia reservada al nivel estatal, independientemente de su mayor o menor favorabilidad y de que la normación establecida resulte o no contradictoria. No obstante, repárese en que tras la reforma de 1994, el art. 84, pár. 2º, del Texto refundido del vigente Estatuto de los Trabajadores permite, incluso en aquellos sectores en los que se haya implantado un modelo de negociación colectiva articulada («... a pesar de lo establecido en el artículo anterior...»), que los sindicatos y organizaciones empresariales legitimados para negociar un convenio estatutario

puedan, en un ámbito determinado superior a la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación; únicamente se declaran intangibles por la regulación convencional concurrente de ámbito inferior el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Pese a la bondad de la norma, la cual persigue favorecer la descentralización de la negociación colectiva cuando ésta se concentra en el nivel estatal o regional sin reglas de complementariedad con unidades negociales menores, permitiendo así su adecuación a las particulares necesidades y circunstancias de específicos ámbitos funcionales, empresariales y territoriales, al formularse esta excepción a la genérica prohibición de concurrencia entre convenios en términos absolutos, sin salvar siquiera lo dispuesto en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, se corre el riesgo de dar al traste con los experimentos de negociación articulada que con gran esfuerzo se están ensayando y pueden adoptarse en el futuro, riesgo que conviene conjurar apelando a la responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales y a la disciplina de sus federaciones territoriales[108].

En la Región de Murcia, la negociación de rama complementaria del CGSC corre a cargo de convenios cuyo **ámbito funcional** no comprende sin embargo todas las actividades incluidas en el convenio general estatal, sino sólo algunas de ellas, bien que las incluidas pueden considerarse las más relevantes[109]. Junto al convenio de Construcción y Obras Públicas, único que será analizado en las páginas subsiguien-

108 Por ejemplo, el Convenio Colectivo General para Derivados del Cemento suscrito el 11.6.1996 (Res. 22.7.96, BOE del 27.8), que establece en dicho sector un sistema de negociación colectiva articulada similar al de la Construcción, se reserva en su art. 2º la regulación de las materias previstas en el citado art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y otras que detalla a renglón seguido (apartados A y B), y en el art. 3º contiene la siguiente declaración: «En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las materias reservadas a este Convenio Colectivo general y así enumeradas en el artículo 2º del mismo, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Consiguientemente las partes firmantes del presente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este Convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado B) del artículo 2º». Con todo, se trata de una mera declaración de intenciones, desprovista de vinculatoriedad jurídica, pues, llegado el caso, siempre prevalecería lo dispuesto en el art. 84, pár. 2º del ET.

109 En concreto, el art. 1º del vigente Convenio Colectivo de trabajo para Construcción y Obras Públicas, suscrito con fecha 10.5.1996 (Res. 16.5.1996, BORM del 3.6), se declara aplicable a las empresas del sector de la Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia, comprendidas en el artículo 13 y anexo II, apartados A), B) y C) del Convenio general del sector de la Construcción, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 20 de mayo de 1992. Se excluyen, por tanto, las actividades listadas en los apartados d), e), f) y g) del mencionado convenio nacional: cemento, yesos y cales, cerámica artística e industrias del azulejo, comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Idéntica delimitación funcional efectuaban los convenios de 1994 y 1995.

tes, se han ido consolidando en la región otras unidades contractuales para los distintos subsectores no integrados en el anterior propiamente dicho. Así, el correspondiente a «Derivados de Cemento, Yesos y Cales»[110], si bien con relación a esta unidad negocial ha de tenerse en cuenta que el pasado 11 junio 1996 se suscribió el Convenio Colectivo General para Derivados del Cemento[111], en vigor desde el 16.9.1996 hasta el 31.12.2000, que a semejanza del CGSC establece un sistema negocial articulado integrado por tres niveles contractuales: a) Un convenio colectivo general, que viene a sustituir a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970 para este sector, según su ámbito funcional[112]; b) acuerdos de ámbito sectorial estatal; c) convenios colectivos provinciales y, en su caso, de Comunidad Autónoma. El art. 4º del Convenio General para Derivados del Cemento dispone que los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de su entrada en vigor —caso del convenio regional de Murcia de 1995— continuarán aplicándose, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en el convenio general. Notíciese un fenómeno revelador de una importante disfunción en la realidad negocial del sector: el convenio regional para la construcción y obras públicas, que se autoproclama complementario del CGSC, expulsa de su ámbito al subsector de yesos y cales, pese a estar comprendido en el art. 13 y Anexo II del CGSC; dicha actividad aparece integrada en la unidad contractual del convenio de derivados del cemento, pese a que el convenio general para este subsector no lo incluye. Con todo, la desintegración del ámbito funcional del CSGC en la negociación sectorial provincial, y la falta de homogeneidad en los ámbitos funcionales de los convenios, no ha alcanzado en nuestra Región las cotas registradas en otras Comunidades Autónomas pluriprovinciales (p. ej., en Galicia[113]).

---

110 El último convenio en este subsector fue suscrito con fecha 22.5.1995 (Res. 26.5.95, BORM del 27.6). Su ámbito funcional queda referido a las industrias de derivados del cemento y de las industrias de yesos y claes, previstas en los epígrafes V y VI del anexo I de la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, que desarrollen sus actividades dentro de la región de Murcia. Su vigencia se extiende desde 1.4.1995 a 31.3.1996.

Con fecha 15.3.1996 se aprobó la revisión salarial del C. para Derivados del Cemento, yesos y cales para el período 1.4.1995 al 31.3.1996 (Res. 27.3.1996, BORM del 17.4), y con fecha 22.11.1996 la correspondiente al período 1.4.1996 al 31.3.1997 (Res. 26.11.1996, BORM del 20.12).

Con fecha 15 de julio de 1996 la Comisión negociadora del convenio aprueba el calendario laboral para 1996 (Res. 24.7.1996, BORM del 10.8).

111 Res. de la Dirección general.

112 La Ordenanza había sido prorrogada parcialmente para los sectores del cemento y derivados del cemento hasta 31.12.1995 por la O.M. de 28.12.1994, y una vez más hasta 30.6.1996 por Acuerdo entre la patronal y los sindicatos.

113 Cfr. J. GARATE CASTRO: Informe sobre la negociación colectiva.

De otro lado, el sector de Tejas y Ladrillos cuenta con un convenio colectivo de ámbito nacional desde el año 1991[114]; igual ocurre, desde el año 1996, con el sector de Industrias extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales de todo el territorio del Estado Español[115]. No existen convenios autonómicos en estos sectores, lo que viene directamente determinado por la vocación fuertemente centralizadora de los convenios generales y estatales mencionados, que excluyen la constitución de cualesquiera otras unidades negociales. En fin, la regulación convencional del sector de la construcción se completa con el convenio colectivo para Escultura y Modelaje de Figuras de Barro[116]. Todavía no se ha cerrado la sustitución, mediante convenio general y estatal, de la Ordenanza de 1970 en los sectores de Pizarras y Azulejos y del Cemento; con relación a este último sector, la patronal y los sindicatos, enfrascados todavía en el proceso negocial para conseguir la sustitución de la ordenanza, han suscrito un acuerdo de prórroga de dicha reglamentaria hasta 30 de junio de 1997.

Por lo que se refiere al **ámbito temporal** de los convenios, es decir, a la duración y momento de entrada en vigor de los textos que se van sucediendo, dejando a un lado los acuerdos suscritos en subsectores distintos de la Construcción y Obras Públicas, existe uniformidad en los convenios aprobados en el período a que se contrae el presente estudio (1994-1996), recurriendo todos ellos a la duración anual, coincidiendo el inicio de la duración con el comienzo del año natural, independientemente de la fecha de publicación en el BORM, y con previsión de prórroga automática de año en año caso de no ser denunciado el convenio con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación (31 de diciembre), prórroga que alcanza a todo su articulado salvo las condiciones económicas, que habrán de incrementarse con el aumento experimentado por el IPC publicado por el INE en los doce meses anteriores[117]. Un período de vigencia tan reducido ha de permitir el permanente ajuste de la regulación convencional a las fluctuantes exigencias y circunstancias del sector. En cuanto a la posibilidad contemplada en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual el convenio puede limitar la ultraactividad de su clausulado normativo, una vez que el mismo ha sido denunciado y hasta que se alcance el nuevo

114 El Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las empresas de fabricación de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, suscrito entre HYSPALYT y Convenio Colectivo y UGT, con fecha 12.6.1991. Su vigencia se extiende hasta el 31.12.1995. Este convenio ha conocido diversas modificaciones; la última revisión salarial data del 9.7.1996 (BOE del 23. 8).

115 El Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias del vidrio, cerámica, extractivas y comercio al por mayor y exclusivista del vidrio y cerámica, suscrito entre la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación de la patronal, y las centrales sindicales UGT, Convenio Colectivo y CGI, con fecha 11.4.1996. Su vigencia se extiende desde 1.1.1996 hasta 31.12.1998. El mismo viene a reemplazar a la Ordenanza del sector, en lo relativo a su ámbito funcional.

116 El último convenio se suscribió con fecha 26.7.1996 (BORM del 30.8), y está vigente desde el 1.6.1996 hasta el 31.12.1997. Su ámbito comprende 18 empresas y 135 trabajadores.

117 Art. 2º de los convenios para construcción y obras públicas de Murcia de 1994, 1995 y 1996.

convenio, la negociación colectiva regional en el sector analizado no ha hecho uso de esta facultad tras la reforma de 1994, ni con carácter general ni con referencia a condiciones específicas.

No se han detectado «anomalías» en la delimitación del **ámbito personal** de los convenios regionales examinados. Se trata, eso sí, de una unidad negocial muy amplia, afectante a 3.200 empresas y 20.000 trabajadores. Según los datos consolidados de 1995, los 20.000 trabajadores afectados por la negociación colectiva regional en el sector de la construcción representan un 16.27% del total de 122.858 trabajadores que en dicho año vieron reguladas sus condiciones de trabajo por un convenio colectivo en nuestra Comunidad Autónoma[118]. Un dato para el contraste: el tamaño medio de los convenios negociados en esta actividad en todo el país durante 1995 fue de 884,0 empresas y 11.469,8 trabajadores[119].

En cuanto a su ámbito territorial, el convenio de la construcción y obras públicas se declara aplicable a las prestaciones de servicios que se realicen dentro de la Región, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 3º.3 del Estatuto de los Trabajadores en caso de conflicto de normas[120].

8.4.2. Contenido negocial

En cuanto a los contenidos, recuérdese que la negociación provincial o autonómica en esta rama de actividad está condicionada por el reparto de materias que realiza el convenio general estatal. En esta medida, buena parte del clausulado del convenio regional para la construcción y obras públicas se limita a cuantificar las condiciones de naturaleza económica, por remisión del CGSC; otras veces, se reproducen, innecesariamente, las prescipciones del convenio general sobre materias a él reservadas. Se han detectado también regulaciones referidas a materias no expresamente reguladas por el convenio estatal. En fin, se han localizado algunas cláusulas incidentes en materias que, en principio, quedan deferidas al nivel nacional, por lo que se suscitan dudas acerca de su validez.

Como viene siendo habitual en la generalidad de los convenios, se proclama el carácter mínimo e indisponible de las condiciones pactadas, respetándose las condiciones más beneficiosas que a título personal estuvieran vigentes en las empresas, sin perjuicio de su absorción y compensación con las mejoras o aumentos que se vayan estableciendo en la normativa estatal o convencional[121].

---

118 Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Estadística de Convenios Colectivos.*

119 Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Informe sobre la negociación colectiva de 1995.*

120 Art. 1º. 2 de los convenios para construcción y obras públicas de Murcia, de 1994, 1995 y 1996.

121 Art. 3º del Convenio Colectivo Construcción 1996.

Entre las materias directamente condicionadas por el contenido del convenio general estatal se encuentra la duración de la **jornada**, reservada a la regulación de aquél[122]. Por tanto, los convenios regionales de la construcción suscritos con posterioridad al estatal no hacen sino reproducir las previsiones que al efecto da este último, acometiendo, además, de acuerdo con lo dispuesto en él, el calendario correspondiente a la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo[123]. Se mantiene la jornada ordinaria semanal de 40 horas, de lunes a viernes, no como un límite absoluto, por lo que más adelante se dirá, sino, cabe entender, como promedio en cómputo anual, tal y como prevé el art. 34. 1, pár. 2º, del Estatuto de los Trabajadores la tendencia en la duración de la jornada anual es la de una progresiva y moderada reducción de ésta, que para 1996 se fija en 1.768 horas, 24 horas por debajo de la establecida para 1992 (1.792 horas). Dada la particular incidencia de las condiciones climatológicas en este sector de actividad, el convenio regional prevé, por remisión del convenio general, que pueda pactarse una distribución variable de la jornada máxima anual entre la dirección del centro y los representantes de los trabajadores, sin que en ningún caso puedan superarse las 9 horas diarias de trabajo efectivo[124]; en defecto de acuerdo se estará al procedimiento previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores en materia de recuperación de horas no trabajadas por inclemencias atmosféricas, se complementa la regulación convencional estatal confiriendo facultades al jefe de obra para decidir el inicio o interrupción de los trabajos por tal motivo. Con relación al calendario laboral, y a falta de previsión en el convenio general (pese a que el art. 11, regla 1ª, le reserva la regulación de los descansos), se fijan varios días festivos, con carácter retribuido y no recuperable[125]. En cuanto al horario y las interrupciones dentro de la jornada diaria, materia de la que tampoco se ocupa el convenio general, se prevé que los trabajadores disfruten de una pausa de quince minutos para el almuerzo dentro de las dos primeras horas de trabajo, tiempo que deberán recuperar al final del día, salvo en jornadas continuadas y partidas de más de cinco horas de trabajo efectivo ininterrumpido[126]. Para el personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, el convenio regional dispone que trabajarán en régimen de jornada continuada de 8 a 15,15 horas de lunes a viernes, durante el período de 15 de mayo al 15 de septiembre[127].

122 Vid. arts. 11, regla primera, y 71 del CGSC.

123 Cfr. art. 4º y Anexo V del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996.

124 Posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año prevista igualmente en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

125 Art. 6º del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996.

126 Esta previsión mejora lo dispuesto en el art. 34. 4 del Estatuto de los Trabajadores, que ordena reconocer un descanso de al menos quince minutos siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas; para los menores de 18 años el descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando su jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media.

127 Art. 4º, núms. 6 y 7 del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996. Idénticas previsiones se recogían en los convenios de 1994 y 1995.

También en el articulado de los convenios regionales dedicados a regular el tiempo de trabajo se observan algunas percepciones en materia de vacaciones y permisos o licencias, respecto de las cuales no es fácil concluir: a) su validez, en cuanto que regulación complementaria o integradora del CGSC en extremos no expresamente normados por éste (opción más segura); o b) su nulidad, si se entiende que la regulación sobre vacaciones y permisos contenida en el CGSC es cerrada y absolutamente indisponible para las unidades negociales inferiores. Así, cuando el convenio regional dispone que los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha planificación antes del día 15 de mayo de cada año; y que las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, salvo que excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de las partes hayan de disfrutarse en otra fecha, resolviéndose el posible desacuerdo mediante arbitraje de la autoridad laboral[128]. O cuando se equiparan el cónyuge del trabajador y su pareja de hecho a efectos del disfrute de ciertos permisos por aquél[129], o se amplían las causas que dan derecho a permiso respecto de las contempladas en el CGSC[130], bien que en algún supuesto se trata simplemente de incorporar al texto del convenio provincial una reciente novedad legislativa en la materia[131].

En el capítulo de las **condiciones económicas**, ya quedó dicho que la negociación provincial o autonómica de rama cumple la esencial función de monetarizar los conceptos salariales y extrasalariales previstos en el convenio general. Así se viene haciendo en el convenio regional para la construcción desde la entrada en vigor de aquél, en lo relativo a salario base, primas de asistencia y actividad, beneficios asistenciales y suplidos, complemento por antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, plus por desgaste de herramientas, plus de especialidad, dietas y kilometraje. Los incrementos retributivos anuales se han venido ajustando, como no podía ser de otro modo, a las indicaciones de los respectivos acuerdos sectoriales nacionales. Tales incrementos se han situado siempre por debajo de

128 Art. 5º del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996, manteniendo la redacción de sus precedentes. Por cierto, en posteriores acuerdos habrá de actualizarse la mención que se realiza a la situación de I.L.T. para regular su incidencia sobre el disfrute de las vacaciones anuales, sustituyéndola por la Incapacidad Temporal regulada en los arts. 128 y ss. de la LGSS 1994.

129 Cfr. art. 7º. 1, apartados d) y e), del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996.

130 Para asistir al entierro de un compañero (art. 7º.1. i) del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996).

131 Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Cfr. art. 7º. 1, j) del Convenio Colectivo Construcción Murcia 1996, reproduciendo lo dispuesto en el art. 37.3.f) del TRET, conforme a la redacción proporcionada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

la inflacción alcanzada en el año de referencia, salvo en 1996[132]. Por lo demás, tales aumentos, utilizando los datos consolidados de 1994 y 1995, han estado siempre por debajo, tanto del incremento salarial medio regional[133], como del pactado a nivel nacional intersectorial[134]. Puede, pues, concluirse que la moderación salarial viene siendo una constante en el sector de la construcción. Todos los convenios incluyen cláusula de salvaguardia o revisión salarial, tomando como referente el IPC real con obligación de las empresas de abonar el exceso. Tomando en consideración el importe del salario base pactado según categorías y niveles profesionales para el año 1996, la banda salarial oscila entre las 204.646 pesetas para los trabajadores con Nivel II (Personal titulado superior) y las 44.940 ptas. para los trabajadores de Nivel XIII. Ni el CGSC, por razones obvias (fue negociado en 1992), ni los acuerdos sectoriales estatales aparecidos con posterioridad, ni el convenio regional, incluyen la llamada cláusula de descuelgue salarial, pese a resultar exigible como contenido mínimo de cualquier convenio supraempresarial ex. art. 85.2,c) del Estatuto de los Trabajadores Su ausencia no impedirá la inaplicación de las condiciones salariales fijadas en el convenio si así se acuerda entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando lo requiera la situación económica de la empresa, resolviéndose, en su caso, la discrepancia por la Comisión Paritaria del Convenio (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Otras condiciones económicas pactadas en el convenio de la región son las **mejoras voluntarias de las prestaciones públicas de Seguridad Social**. Además de reproducir las indemnizaciones por muerte, invalidez permanente y jubilación anticipada del trabajador previstas en el convenio general[135], el convenio provincial regula complementos del subsidio abonable a los trabajadores cuando causen baja por hospitalización y accidente laboral[136].

En cuanto a la regulación del **acceso** a la empresa y **modalidades de contratación**, la negociación colectiva regional se halla directamente condicionada por las estipulaciones del convenio general, que tras señalar la posibilidad de que el ingreso del trabajador se produzca bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, se ocupa de una fi-

---

132 Para 1994, se pactó un aumento salarial del 2,5%, 1,8 puntos por debajo del IPC obtenido en ese año (4,3); en 1995, el incremento salarial fue de un 3,5%, nuevamente 0,8 puntos por debajo de la tasa de crecimiento del IPC alcanzada en ese año (4,3); para 1996, el aumento salarial pactado fue del 3,95%, 0,75 puntos por encima del IPC registrado en ese año (3,2).

133 El incremento salarial medio pactado, incluidos todos los conceptos (nueva negociación, revisiones salariales), en la Región de Murcia fue, en 1994, del 3,98%; en 1995, un 4,01%; en 1996, un 4% (cifra provisional). Fuente*: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

134 1994: 3,59%. 1995: 3,95%. Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía y Hacienda.

135 Cfr. sus arts. 70 y 100.

136 Arts. 21 y 22 del Convenio Colectivo Construcción para 1996.

gura típica en este sector de actividad: el contrato fijo de obra, variante específica del contrato para obra o servicio determinado[137]. Con relación a esta modalidad, no se ha optado hasta la fecha por identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que deban cubrirse con contratos de esta naturaleza, tal y como permite el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores En cambio, sí se ha hecho uso de la posibilidad conferida a la negociación colectiva sectorial tras la reforma de 1994, consintiendo que la misma pueda modificar la duración máxima de los contratos eventuales, o el período dentro del cual se pueden realizar, en atención al carácter estacional de la actividad. En concreto, el Acuerdo sectorial nacional para la Construcción de 1995 elevó la duración del contrato eventual hasta 12 meses en un período de 18 meses, sin explicar las razones de tal nueva duración, y así lo recogen los convenios provinciales aprobados con posterioridad[138]. El convenio regional ha venido a actualizar igualmente las referencias a la nueva normativa reguladora de los contratos temporales estructurales y para el fomento del empleo[139]. En fin, el convenio murciano reproduce, como no podía ser de otro modo, las reglas sobre contrato de aprendizaje contenidas en el último Acuerdo sectorial nacional para 1996. Las novedades más relevantes en la regulación convencional de este singular contrato son: a) se limitan los oficios que pueden ser objeto de contratación en aprendizaje (los incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del CGSC); b) se reduce a 24 años la edad máxima para poder celebrar el contrato (25 años como regla general); c) se prohibe la contratación de aprendices menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero, entibador, y otras tareas que expresamente sean declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas o insalubres; d) la duración del contrato se ajusta a los límites legales, 6 meses como mínimo y 3 años como máximo, pero se prevé que las situaciones de incapacidad temporal de duración inferior a 6 meses comporten la ampliación de la duración del contrato por tiempo igual al que el mismo haya estado suspendido; e) en cuanto a la formación teórica de los aprendices, se dispone la acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación; la enseñanza podrá impartirse a distancia cuando el centro se halle a más de una hora de viaje o más de 50 kilómetros; f) la retribución de los aprendices mejora los mínimos legales, referenciando los porcentajes (entre el 50 y el 76%, dependiendo de la edad del trabajador y año de vigencia del contrato) sobre el salario del nivel IX de las tablas del convenio, con derecho a cobrar el plus extrasalarial por desplazamiento hasta el puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los restantes trabajadores de la empresa.

137 Cfr. art. 29 del CGSC.

138 Cfr. art. 27 de los Convenio Colectivo para la Construcción de Murcia de 1995 y 1996.

139 El art. 30 del CGSC regula las indemnizaciones por terminación de contratos celebrados al amparo del RD 2104/1984 y RD 1989/1984, «o normas que los sustituyan»; el art. 27 del Convenio Colectivo para la Construcción de Murcia para 1996 alude ya a los contratos formalizados al amparo del RD 2546/1994 y a los contratos temporales para fomento del empleo regulados por la Ley 42/1994, prorrogado por RD-Ley 1271995, o normas que los sustituyan.

En lo relativo **al cumplimiento** y **desarrollo del contrato de trabajo**, el CGSC se ocupa también de las condiciones generales de ingreso, los principios generales de ordenación y prestación del trabajo, acuerdos de productividad y tablas de rendimientos de alcance nacional, la formación profesional[140], los ascensos, la movilidad funcional y geográfica, suspensiones y excedencias, extinción del contrato y régimen de faltas y sanciones. La negociación regional, por su parte, se ha echo eco de algunas de las previsiones estampadas en el acuerdo nacional, sin introducir novedad alguna; si acaso, surgen dudas respecto de la validez de alguna cláusula, como la que mejora la normativa estatal en materia de suspensión por prestación del servicio militar, ampliando hasta dos meses el plazo de reincorporación desde la fecha del licenciamiento, siendo, como es, la materia relativa a suspensión del contrato de la exclusiva competencia del CGSC[141].

En cuando a la determinación de los niveles de rendimiento, tarea que el CGSC remite a la negociación provincial o autonómica de rama, los convenios regionales vienen optando desde hace años por mantener las tablas de rendimientos mínimos aprobadas en 1984[142].

Un aspecto muy importante todavía sin regular satisfactoriamente es el de **las estructura profesionales** en el sector de la construcción, bien que no es ésta una responsabilidad de los negociadores regionales sino de las confederaciones estatales. El vacío normativo provocado tras la derogación de la Ordenanza de 1970 no ha sido cubierto aún por la negociación colectiva nacional[143].

El saldo regulador es también muy pobre en todo lo relacionado con las medidas de **seguridad e higiene en el trabajo**: salvo el deber de efectuar reconocimien-

---

140 Cfr. el Acuerdo de Formación del Sector de la Construcción, publicado por Res. de la DGT de 19.5.93 (BOE del 7.6). Asimismo, el art. 7º del Acuerdo Sectorial Nacional para la Construcción y Obras Públicas (res. DGT de 4.6.1996, Boe del 24.6), sobre formación continua de trabajadores que acudan a acciones formativas presenciales correspondientes a la convocatoria de la FORCEM 1996, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción.

141 Cfr. art. 8º del Convenio Colectivo para la Construcción de Murcia 1996, en relación con los arts. 11, regla primera, y 93 del CGSC.

142 Tablas publicadas en el BORM, en el suplemento correspondiente al 31.5.1984.

143 El art. 32 del CGSC dispone lo siguiente: «Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar a la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional la elaboración de una propuesta de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el Sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo y movilidad como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución. Por otra parte, la Comisión deberá tomar en consideración al elaborar su propuesta, y previa la oportuna adecuación a nuestro Sector, las clasificaciones similares existentes en los países de la CEE. Una vez finalizados sus trabajos, la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional deberá remitirlos a la Comisión Paritaria del presente Convenio, y una vez aprobados y ratificados por ésta, se incorporarán a éste como parte integrante del mismo, entrando en vigor al mes de su publicación en el BOE».

tos médicos, previos y periódicos, a los trabajadores, los convenios regionales se limitan a reproducir el contenido de la disposición final primera del CGSC, que remite el tratamiento de las cuestiones relacionadas con la salud laboral a un Anexo, hoy por hoy inexistente, que habrá de incorporarse al propio convenio general, previa aprobación por la comisión paritaria del mismo; la elaboración de dicho anexo se encomienda a una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene, que el propio CGSC se encarga de crear[144].

Dentro del apartado correspondiente a los **derechos colectivos** o sindicales, el convenio regional reitera la regulación contenida en el CGSC en materia de representación unitaria y sindical y responsabilidad de los sindicatos. En todo caso, habrá de actualizarse la invocación que dichos pactos realizan al ya derogado RD 1311/1986, sustituyéndola por el vigente RD 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

En fin, y para concluir con una breve referencia a las llamadas **cláusulas obligacionales,** el núcleo principal viene constituido por las cláusulas de constitución de la comisión paritaria, con la correspondiente atribución de competencias y reglas de funcionamiento. Conviene recordar que los agentes sociales han formalizado la adhesión del sector de la construcción al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y su Reglamento de aplicación, publicados ambos en el BOE de 8 febrero 1996[145].

8.4.3. Recomendaciones específicas

Dado que el margen de maniobra permitido a la negociación regional por el Convenio General de la Construcción es muy limitado, con el propósito de introducir la mayor homogeneidad posible en la regulación de las condiciones laborales en este importante sector, nuestras recomendaciones son:

1. Que se rescate el subsector de cales y yesos, actualmente integrado en el convenio para derivados del cemento, para su inclusión en el convenio provincial de la construcción y obras públicas, de manera que el ámbito funcional de éste coincida con el del CGSC.

2. Avanzar en la línea de regular a nivel regional aquellos aspectos no reservados en exclusiva al convenio estatal, e integrar las posibles lagunas de éste en ciertas materias.

---

144 Cfr. art. 40 del Convenio Colectivo Construcción de Murcia 1996.

145 La adhesión se materializó en el Acuerdo Sectorial Nacional para el Sector de la Construcción y Obras Públicas de 1996.

8.5. Hostelería

Aunque el estudio de la realidad convencional proyectada sobre este sector de la economía no habría tenido encaje en las premisas metodológicas que se han marcado para la ejecución del presente trabajo, al datar el último convenio vigente del año 1993, se ha estimado conveniente su análisis, por su importancia relativa en la economía regional y el elevado número de trabajadores potencialmente afectados por la negociación específica del sector.

8.5.1. Estructura

En el momento presente, las relaciones laborales en la Hostelería murciana están reguladas por un convenio de ámbito provincial, publicado en el BORM de 25 enero 1993, que si bien se pactó con una vigencia bianual (desde 1 enero 1992 hasta 31 diciembre 1993), a fecha 31 de diciembre de 1996 todavía no se había renegociado, salvo las tablas salariales, periódicamente actualizadas para los años 1994, 1995 y 1996. El citado convenio comprende a todos los trabajadores (unos 10.000) y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin distinguir o excluir por razón de la actividad que desarrollan dentro del ramo de la Hostelería. Consta de 41 artículos, dos disposiciones adicionales y un anexo.

La regulación prorrogada que se contiene en dicho convenio ha de complementarse con lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, suscrito con fecha 13 de junio de 1996 entre FETESE-UGT y FEHT-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y FER y ZONTUR, en representación de los empresarios (BOE 2.8.1996). El Acuerdo, adoptado de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, surge con vocación de permanencia y estabilidad normativa —su duración inicial se proyecta hasta el 31.12.2000—, con la intención de sustituir a la extinta Ordenanza Laboral de la Hostelería. Su regulación versa exclusivamente sobre las materias de clasificación profesional y movilidad funcional, régimen disciplinario, formación profesional y solución extrajudicial de conflictos laborales, pero es susceptible de integración con otras cuestiones que las partes vayan pactando en el proceso de negociación en el ámbito estatal de la hostelería. Las materias reguladas por el Acuerdo son inabordables por la negociación colectiva de niveles inferiores.

8.5.2. Contenido negocial

Como consideraciones generales, antes de entrar a describir más detenidamente los contenidos negociados, merecen subrayarse dos características de los convenios del sector de la hostelería:

Primera. La frecuencia con la que se remite la regulación de ciertas materias a la legislación general vigente (mora en el pago, plus de nocturnidad, recargo por

horas extraordinarias, trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, seguridad e higiene en el trabajo, acción sindical), con lo que a veces se entra en un auténtico callejón sin salida, pues buena parte de las cuestiones remitidas sólo pueden ser reguladas, precisamente, a través de la autonomía negocial (ej., precio de la hora extra o del plus de penosidad).

Segunda. La orientación netamente «conservacionista» de los textos convencionales. En efecto, una visión retrospectiva de convenios colectivos negociados en el ramo de la hostelería arroja la decepcionante impresión de que su contenido se ha decantado a resultas de un largo proceso de «aluvión» o «amalgama», de manera que una significativa porción de los pactos resultantes son presa de un fenómeno de arrastre histórico que los hace tributarios de sus más inmediatos antecesores los convenios colectivos sindicales, con cláusulas que se van yuxtaponiendo unas a otras, mezclando cuestiones diversas, y sin que aparentemente se haya intentado una reestructuración a fondo de su contenido. De este modo, el convenio posterior suele reproducir casi literalmente el anterior —con la lógica mejora de los conceptos cuantificables—, incorporando al final del documento los nuevos preceptos, lo que provoca a menudo un gran desorden en la regulación de los diferentes asuntos, y sin que en muchos convenios aparezcan ubicados sistemáticamente los grandes bloques institucionales objeto de negociación. Buena prueba de ello son los siguientes rasgos observados en el convenio sectorial de 1993: a) Tras un primer capítulo dedicado a disposiciones generales, se pasa directamente a un tercer capítulo —¿qué fue del segundo?— que lleva por rótulo «Condiciones económicas». b) En este tercer capítulo se regulan, no sólo las condiciones económicas propiamente dichas (entre las que no incluye, por cierto, las mejoras en materia de Seguridad Social), sino también otras cuestiones de significación no estrictamente patrimonial, tan heterogéneas como pueden ser: el preaviso en caso de dimisión, la jornada y el descanso semanal, el horario de trabajo, las vacaciones y días feriados, las vacantes, la movilidad funcional, la seguridad e higiene en el trabajo, los reconocimientos médicos y el descanso por prescripción médica tras la ingesta de medicamentos. c) En fin, exponente de este elevado grado de desorganización interna al que venimos aludiendo es asimismo el contenido del capítulo cuarto, que bajo la difusa rúbrica «Condiciones especiales» encierra un auténtico cajón de sastre, en el que encontramos todo lo relativo a suplidos, póliza de accidentes, licencias, complementos por enfermedad, ayudas por fallecimiento, servicio militar, jubilación especial a los 64 años y ayudas por jubilación anticipada. Urge, pues, una revisión a fondo del texto convencional que sistematice y ponga orden en tal confusión de materias.

Entrando ya en el análisis por materias, y en lo que hace a **las condiciones retributivas**, los salarios a partir de 1996 experimentan un incremento del 9,7 por 100 sobre las cuantías previstas en la tabla salarial del convenio de 1993; en concepto de atrasos, se abonarán un 3,3% sobre las tablas de 1993 para 1994, y otro 3,3% no acumulativo con el anterior para 1995. En definitiva, crecimientos salariales acumulados que, además de producirse con un retraso extraordinario, están por

debajo de la media regional intersectorial de cada año[146], siendo inferiores también a la media nacional del sector[147]. Se reproduce el complejo conjunto de tablas salariales previsto en la OLH-74, derivado de la subdivisión en 9 secciones o sectores de actividad, cada uno de ellos dividido según la categoría de los establecimientos y, su vez, diversificándose las tablas en atención a la categoría de los trabajadores, lo que genera la correspondiente desigualdad de retribuciones por razón de la actividad o categoría del establecimiento para trabajadores de la misma categoría profesional. En todo caso, las cuantías pactadas para las distintas categorías profesionales se sitúan en umbrales muy bajos, extravasando raras veces las 100.000 ptas. mensuales. En cuanto a la estructura retributiva, ésta consta de salario base garantizado y complementos. Los complementos se devengan por los conceptos de antigüedad[148], nocturnidad[149], horas extraordinarias[150], trabajos tóxicos, penosos o peligrosos[151], premios a la vinculación en el servicio[152], complementos en especie (manutención)[153] y pagas extraordinarias[154]. Como se ha dicho, el convenio de la hostelería murciano establece salarios base «unitarios» para todas las actividades y subactividades, aboliendo el sistema de «porcentaje» o participación en la recaudación de la empresa, cuya regulación, por cierto muy compleja, se contenía en los arts. 52 a 65 de la Ordenanza[155]. Las percepciones extrasalariales de las que se

146 Que fue del 3,98% en 1994 y el 4,01% en 1995. Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 1995.*

147 1994: 4,22%. 1995: 4,12%. Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 1995.*

148 Art. 12 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993): desde un 3% del S.B. por un primer trienio, hasta un 45% al cumplirse los 24 años, más otro 10% al cumplirse los 25 años de antigüedad en la empresa.

149 Art. 13 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), con remisión a lo dispuesto en la legislación vigente.

150 Art. 16 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), con remisión a lo dispuesto en la legislación vigente, estableciendo reglas de cálculo del valor de la hora ordinaria.

151 Art. 17 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), con remisión a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

152 Art. 19 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), a razón de 29 días de salario base más antigüedad pagaderas al 15 de septiembre de cada año, proporcionalmente al tiempo trabajado.

153 Art. 14 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), consistente en la manutención por cada día trabajado, sustituible por 539 ptas. mensuales (sic.) a petición del trabajador, o por decisión de la empresa en cafeterías. No están obligadas las empresas que ni sirvan comidas ni posean cocina.

154 Art. 15 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), en número de dos al año, a razón de salario más antigüedad.

155 Supresión que lleva a cabo el art. 11 del Convenio, salvo en aquellas empresas que al 31 diciembre 1979 continuarán aplicándolo.

ocupa el convenio son el premio por nupcialidad[156], los suplidos[157] y las **mejoras de prestaciones de la seguridad social.** En cuanto a éstas, no presentan peculiaridades de importancia; como en tantos otros convenios, consisten en el abono de cantidades dinerarias a tanto alzado por el acaecimiento de ciertas contingencias protegidas por nuestro sistema de Seguridad Social: póliza de seguros que cubre los riesgos de muerte o incapacidad laboral permanente derivada de accidente[158], ayudas por fallecimiento a los herederos del trabajador[159] y premios por jubilación anticipada a partir de los sesenta años[160]; sólo para los casos de baja por enfermedad —excluido el accidente— se establece un complemento consistente en la diferencia entre el subsidio que abona la entidad gestora y el salario real del trabajador en la fecha de la baja[161].

La jornada laboral, o, más ampliamente, el **tiempo de trabajo**, es objeto de una regulación relativamente detenida en el convenio de la hostelería, siguiendo en parte la pauta marcada por la Ordenanza de 1974 para adaptarse a las peculiaridades del sector. Se opta por la jornada en cómputo semanal de 40 horas de trabajo efectivo, que anualmente se traducen en las ya familiares 1.826 horas con 27 minutos, también de trabajo efectivo[162]. El horario de trabajo se establecerá con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente[163], lo que es tanto como decir que lo impondrá el empresario, salvo que éste de entrada a la representación del personal en la determinación del mismo, todo ello sin perjuicio de tener que observar lo dispuesto en art. 41 del ET cuando se trate de una modificación sustancial del horario ya existente. El descanso semanal se fija en dos días, con un período transitorio (hasta 31.12.1992) para las empresas de menos de 30 trabajadores que por razones de organización interna no puedan aplicar este sistema a partir de la fecha de entrada en vigor del

156 Art. 18 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), consistente en 7.015 ptas. para los trabajadores que contraigan matrimonio y sigan trabajando.

157 Art. 33 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), una cantidad a tanto alzado de 48.423 ptas. anuales, que se harán efectivas a razón de 4.035 ptas./mensuales, por el inespecífico objeto de suplir los gastos que hubieren de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

158 Art. 34 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), por un capital de 2.700.000 ptas.

159 Art. 37 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), consistente en 4 mensualidades de salario.

160 Art. 40 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), para aquellos trabajadores que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 8 años y reúnan en período de carencia exigido para tener derecho a la pensión de jubilación.

161 Art. 36 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

162 Art. 22 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

163 Arts. 24 y 25 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

convenio (1.1.1992), en cuyo caso abonarán 2.500 ptas. mensuales a cada trabajador[164]. No ofrecen especialidad respecto del régimen común las reglas sobre vacaciones, señalándose únicamente que su disfrute comenzará en día laborable. También afecta a las vacaciones —o a su duración— la regla que posibilita la acumulación a ellas del tiempo de descanso correspondiente a los días festivos en que se haya trabajado, regla que está tomada del art. 42 de la Ordenanza[165]. Salvo lo referente a la especialidad del disfrute en otro tiempo o el cobro con recargo de los días festivos trabajados, ninguna especialidad registra el convenio en este punto ni en el de las licencias retribuidas[166]. Si acaso, merece la pena llamar la atención sobre la conservación de la festividad de Santa Marta (29 julio), Patrona de la Hostelería[167], fiesta que ya estaba prevista en el art. 85 de la vieja Reglamentación de 1944, así como la concesión de un descanso de media hora a los trabajadores que por prescripción médica tuviesen que guardar reposo antes o después de la ingesta de un medicamento[168].

Además de los anteriores, otros aspectos del contrato de trabajo que han merecido la atención de la negociación colectiva en el sector analizado son: los plazos de peaviso en el supuesto de dimisión voluntaria del trabajador[169]; suministro de vestuario profesional[170]; notificación de las vacantes que se produzcan en la empresa a los representantes de los trabajadores[171]; movilidad funcional ascendente, mejorando los plazos legales y el régimen de consolidación de la categoría superior interinamente desempeñada[172]; exámenes médicos[173] y seguridad e higiene laborales[174].

---

164 Art. 23 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993). El RD 1561/1995, de 21 septiembre, contiene en sus arts. 6 y 7 reglas especiales sobre duración y cómputo del descanso fin de semana en el sector de la hostelería.

165 Art. 27 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

166 Art. 35 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

167 Art. 28 y Anexo I del Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

168 Art. 32 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

169 Art. 21 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), previendo las penalizaciones económicas para el trabajador que incumpla los plazos establecidos.

170 Art. 20 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

171 Art. 26 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

172 Art. 29 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), disponiendo que el trabajo de categoría superior no podrá exceder de tres meses consecutivos o 6 meses en un año, transcurridos los cuales el trabajador consolidará automáticamente dicha categoría.

173 Art. 31 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

174 Art. 30 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993), limitándose a declarar que «la legislación de seguridad e higiene en el trabajo, es de obligada aplicación a las empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales, si los hubiere».

En cuanto a la **acción sindical** en la empresa, la regulación que el convenio le dedica no tiene mucho interés, siendo sus previsiones en buena medida redundantes de lo ya dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la LOLS y en los convenios internacionales sobre libertad sindical[175]. Por su curiosidad pueden mencionarse las reglas negociales que disponen que el empresario no podrá fomentar la constitución de sindicatos «amarillos», ni tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores por sus ideas u opiniones políticas o religiosas. En materia de créditos horarios se reproduce, sin mejorarla, la escala del art. 68.e) del ET, añadiendo que los miembros de la comisión paritaria dispondrán de ocho horas mensuales retribuidas para dedicarse a la misma.

Definitivamente, las medidas de **reparto y fomento del empleo** han salido perdiendo en la regulación convencional de la hostelería murciana. En este importante terreno, tanto más cuanto que el paro estacional en las actividades de restauración y hostelería es extraordinariamente grave, la única previsión se limita al compromiso de las partes firmantes de celebrar contratos temporales con trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores que se jubilen a los 64 años, al amparo del RD 1194/1985, de 17 julio[176].

El contenido de las **cláusulas obligaciones** se limita, una vez más, a la preceptiva constitución de la comisión paritaria del convenio, detallando sus funciones y régimen de funcionamiento[177].

8.5.3. Recomendaciones específicas

La recomendación más urgente que procede hacer para este sector es que se redoblen los esfuerzos encaminados a concitar el encuentro de voluntades entre los agentes sociales y económicos, a fin de posibilitar la definitiva aprobación del nuevo convenio colectivo regional, que ya lleva un retraso acumulado de más de tres años. En todo caso, dicho convenio se abstendrá de regular las materias tratadas en el Acuerdo Estatal para la Hostelería de 1996.

8.6. Madera

8.6.1. Estructura

La negociación colectiva en el sector de la madera ha venido desarrollándose tradicionalmente en ámbitos territoriales y funcionales reducidos. En todo caso, las

175 Art. 41 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

176 Art. 39 Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

177 Anexo I Convenio Colectivo Hostelería Murcia 1993 (BORM 25.1.1993).

diferentes unidades negociadoras, en ocasiones, han seguido caminos diversos y distintos, con falta de coordinación entre ellas. La Ordenanza Laboral del sector, pese a su antigüedad (data del 28 de julio de 1969), continuaba siendo, con carácter dispositivo, el referente normativo común, al que los convenios provinciales remitían la regulación de no pocas materias. Pero tras ser derogada el 31 de diciembre de 1995 —bien que prorrogó su vigencia, por acuerdo entre las partes, hasta 29 febrero 1996—, urgía la aprobación de un acuerdo o convenio general de ámbito estatal que la sustituyera.

Fruto de ese esfuerzo negociador entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector de la madera ha sido la aprobación del **Convenio General Estatal para las Industrias de la Madera**, suscrito con fecha 21 de marzo de 1996 entre CONEMAC y FEMCA-UGT y FECOMA-CC.OO., que viene a establecer un sistema de negociación colectiva articulada, cuyo diseño recuerda extraordinariamente al del sector de la construcción, si bien en la regulación convencional de las relaciones laborales en el sector maderero se confiere un mayor protagonismo a las unidades negociales menores, reservándose a éstas un más amplio repertorio de materias. La vigencia de este acuerdo estatal, prevista para cinco años, arranca del 8 de junio de 1996 (a los 20 días de su publicación en el BOE, que tuvo lugar el 20.5).

En virtud de lo establecido en el Convenio general, la estructura de la negociación colectiva en el sector industrial de la madera queda definida a partir de tres niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

a) El **Convenio colectivo general del sector,** el cual, con vocación de permanencia, viene a sustituir a la Ordenanza, salvo en las materias que expresamente remite este convenio a la misma. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo en su ámbito de aplicación, quedándole reservadas las siguientes materias:

— Modalidades de contratación, período de prueba, clasificación profesional y niveles, movilidad geográfica, movilidad funcional y régimen disciplinario (art. 4º.1.a)

— Asimismo, las partes firmantes del convenio acuerdan reservar a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias: condiciones generales de ingreso, normas generales de ordenación del tiempo de trabajo y productividad, jornada anual, licencias, permisos y excedencias, conceptos y estructura salariales, órganos de representación de los trabajadores y derechos sindicales, preavisos y ceses, salud laboral y formación (art. 4º.1.b).

— En posteriores convenios de ámbito general, y previa consulta de las organizaciones territoriales, en la forma que acuerden las partes signatarias, podrán éstas fijar o excluir materias de negociación reservadas al ámbito del Convenio general.

b) **Convenios colectivos de ámbito territorial inferior,** renovables periódicamente, cuyo objeto es desarrollar las materias propias del sector en el correspon-

diente ámbito geográfico, o, en su caso, aplicar en los mismos ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan producirse durante la vigencia del convenio general. Estos convenios sectoriales podrán regular las siguientes materias: contenido obligacional de los convenios, concreción de las percepciones económicas, calendario laboral, acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos, horas extraordinarias, prestaciones complementarias de la Seguridad Social, órganos de representación colectiva y derechos sindicales en los aspectos remitidos por el convenio general, cláusula de descuelgue, absorción y compensación de salarios, así como cualesquiera otras materias no reguladas por el convenio general ni reservadas al mismo.

c) **Convenios de empresa**, que desarrollarán las materias específicas de la misma.

El convenio general insiste en que las materias reservadas al convenio estatal no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, disponiendo al efecto que las partes firmantes «renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado b) del artículo 4º». No obstante, esta renuncia *ad futurum*, con pretensión de vincular a las federaciones territoriales del sector de la madera, ha sido declarada nula por contraria al art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de octubre de 1996, que por la misma razón ha anulado sus arts. 8º y 10, que atribuían al convenio de ámbito superior una absoluta primacía sobre los de ámbito menor que pudieran ser negociados al amparo de lo dispuesto en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

De otro lado, el convenio estatal dispone que los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior que estuvieran vigentes a la fecha de su entrada en vigor continuarán aplicándose, salvo renuncia expresa, hasta su término temporal (art. 6º). En tal situación se hallan los siguientes convenios regionales del sector maderero:

— Convenio Colectivo para **Carpintería, Ebanistería, Tapicería**, etc., de la Región de Murcia (BORM 25.7.1994). Se trata de un pacto extraestatutario, suscrito entre la Asociación Regional de Empresarios de la Madera y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. Su ámbito funcional es coincidente con el de la Ordenanza de 1969, excepto las actividades de rematantes, aserradores y fabricantes de envases, carpintería de ribera y almacenistas de madera. Su vigencia se extiende desde 1º enero 1994 a 31 diciembre 1996, prorrogándose de año en año a falta de denuncia con un mes de antelación a su fecha de terminación, salvo las tabla salarial[178]. El convenio afecta a unos 6.500 trabajadores ocupados en unas 1.000 empresas.

178 La tabla salarial para 1995 fue publicada en el BORM 27.2.1995. La correspondiente a 1996, por Res. de 28.2.1996 (BORM 23.3.1996).

— Convenio Colectivo de trabajo para **Aserrío y Fabricación de Envases de Madera** de la Región de Murcia (BORM 7.6.95). Afecta a 900 trabajadores y 45 empresas. Su duración comprende tres años (de 1 enero 1995 a 31 diciembre 1997)[179]. No prevé cláusula de renuncia total o parcial a la prórroga del contenido normativo del convenio una vez que ésta haya sido denunciado y hasta la conclusión de un nuevo acuerdo.

— Convenio Colectivo para **Almacenes de Madera** de la Región de Murcia (BORM 19.8.1993). Suscrito entre la Asociación Provincial de Empresarios Almacenistas de Madera de Murcia y una representación sindical de los trabajadores afectados, su vigencia concluyó el pasado 31 de diciembre de 1993, por lo que esta unidad negocial ha quedado afectada por lo dispuesto en el art. 6º del Convenio General de la Madera, pasando a quedar regulada la actividad de los almacenistas de madera por este acuerdo de ámbito nacional.

8.6.2. Contenido negocial

Habida cuenta la situación de «interinidad» en la que han quedado los convenios regionales del sector maderero tras la aprobación del Convenio general de la Madera, y a expensas de lo que resulte de la aplicación del sistema articulado de convenios colectivos por éste diseñado, no parece oportuno un estudio exhaustivo del clausulado de tales pactos. Nos limitaremos, pues, a noticiar aquellos preceptos que han incorporado algunas de las novedades planteadas por la reforma de 1994 a la negociación colectiva.

Así, en cuanto a las *modalidades contratación*, los convenios examinados incluyen referencias al contrato de aprendizaje y al contrato eventual por circunstancias de la producción. En cuanto a la primera modalidad citada, los convenios se han ocupado de limitar la edad máxima del trabajador contratable como aprendiz, rebajándola a veintidós años —frente a los 25 años máximo que establece el art. 11.2, a) ET—[180]; asimismo, se incluyen cláusulas especificando la retribución del aprendiz, mejorando los mínimos legales mediante la técnica de reconocerles el salario de convenio previsto para una determinada categoría profesional[181]. En cuanto al contrato eventual, es sabido que la modificación de la normativa laboral de 1994 permite al convenio colectivo sectorial alterar la duración máxima de los contratos, o el

179 La tabla salarial para 1996 fue publicada por Res. de 18.3.1996 (BORM 16.4.1996).

180 Art. 22 Convenio Colectivo Aserrío Murcia 1995 (BORM 7.6.1995); art. 14 Convenio Colectivo Carpintería Murcia 1994 (BORM 25.7.1994).

181 En el Convenio Colectivo Aserrío Murcia 1995 (BORM 7.6.1995), los aprendices de hasta 18 años percibirán la remuneración correspondiente al pinche, y los mayores de 18 años la correspondiente al peón. En el Convenio Colectivo Carpintería Murcia 1994 (BORM 25.7.1994), los aprendices de hasta 18 años tendrán la retribución correspondiente a la categoría de aprendiz de 1º o 2º año recogida en la tabla salarial del convenio; a partir de los 18 años, devengarán el sueldo de ayudante.

período dentro del cual se pueden realizar (máximo 6 meses en un período de 12 meses) en atención al carácter estacional de la actividad; pues bien, el Convenio para Aserríos amplía la duración de este tipo de contrato, elevándola hasta 15 meses en un período de 21 meses, con derecho a una indemnización a la finalización del mismo[182]. De la duración del período de prueba se ocupa también este convenio, fijándola con carácter general en 15 días, mejorando así la regulación del art. 14 del ET que establece, supletoriamente, plazos más amplios[183].

Ninguno de los convenios examinados se ocupa de la *clasificación profesional*, como tampoco de la *movilidad funcional* ni de la *promoción profesional* de los trabajadores. En estas cuestiones ha venido funcionando la remisión genérica a lo dispuesto en la ordenanza correspondiente, que ahora debe entenderse reemplazada por lo regulado *ad hoc* en el Convenio general de la madera. Tampoco existen referencias a la movilidad geográfica.

La *estructura salarial* tampoco presenta novedades significativas. Esta se sigue apoyando en el ya derogado Decreto de Ordenación de Salarios y en la Ordenanza de 1969 sobre la base de los sistemas de clasificación profesional vertebrados en categorías, recogiéndose los conceptos salariales tradicionales: salario base, plus de convenio, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y retribución por horas extraordinarias. Desmarcándose de la tónica general observada en otros convenios, merece ser destacada la renuncia de las partes negociadoras a excluir el devengo futuro de complementos por antigüedad[184]. Como percepciones extrasalariales, además de los muy heterogéneos complementos de prestaciones de la Seguridad Social, únicamente se regulan el plus de transporte y las dietas.

En el capítulo relativo al *tiempo de trabajo* podemos observar lo siguiente[185]:

a) La duración de la jornada sigue establecida en cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, fijándose también en cómputo anual, con lo que se facilita la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

b) No se regula la duración del descanso interjornada, ni su consideración o no como tiempo de trabajo efectivo remunerado.

c) En el convenio para aserradores se prohibe, en general, la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia previstos en la ley; específicamente tienen prohibida su realización los menores y las gestantes. De efectuarse, se mantiene el criterio tradicional de compensación en metálico. En el convenio para carpin-

182 Art. 24.

183 Art. 24.

184 Reconociéndose a razón de quinquenios, al 5%, con un límite de 5 quinquenios.

185 Cfr. arts. 7, 8, 9, 25, 30, 31 y 32 Convenio Colectivo Carpintería Murcia 1994 (BORM 25.7.1994); arts. 11, 13, 15, 16, 17 y disp. adicional 1ª Convenio Colectivo Aserrío Murcia 1995 (BORM 7.6.1995).

tería, etc., las horas extras realizadas se compensarán con descanso en los cuatro meses siguientes, y en su defecto, con un recargo decreciente para cada uno de los 3 años de vigencia del convenio; se excluyen de dicho recargo las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y estructurales.

d) Las vacaciones se mantienen en los treinta días naturales que prescribe el art. 38 del ET, regulándose asimismo su distribución, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y la remuneración a percibir durante las mismas.

Las modificaciones introducidas por la reforma laboral en materia de *modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo* y formalidades de los *despidos disciplinarios* no han sido recepcionadas en la negociación colectiva del sector analizado.

Una cláusula llamativa y reveladora de una práctica no por extendida menos reprobable: el art. 39 del convenio para aserrío incorpora el compromiso de empresas y trabajadores de perseguir el trabajo clandestino y denunciar las situaciones de economía sumergida que lleguen a su conocimiento.

En cuanto a la contribución convencional al objetivo de *reparto y fomento del empleo*, la previsión más significativa es la prohibición del pluriempleo asalariado y por cuenta propia que se instaura en los arts. 34 y 35 del convenio de la madera (carpintería, ebanistería, etc.).

En fin, los dos convenios del ramo incorporan la preceptiva *cláusula de descuelgue salarial*.

8.6.3. Recomendaciones específicas

La definición de un nuevo marco de negociación colectiva articulada en el sector de las industrias madereras, basado en la distribución de materias entre un convenio general y las restantes unidades negociales de ámbito inferior que puedan constituirse (convenios autonómicos, provinciales, de empresa), presidirá en adelante el desarrollo de la actividad negocial en el sector indicado. A este respecto, sólo cabe esperar que los convenios que en el futuro se negocien en nuestra región sean exhaustivos en el tratamiento de las materias a ellos reservadas y/o reenviadas desde el acuerdo estatal, teniendo presentes las peculiaridades locales de las empresas del ramo.

8.7. Manipulado de frutos y hortalizas

8.7.1. Estructura

El sector del manipulado de productos vegetales constituye, junto con la realidad negocial del campo murciano, uno de los exponentes más claros del rasgo de

atomización o dispersión negociadora que desde distintos foros se viene denunciando como deficiencia de la realidad negocial española de los últimos años, con el agravante de que para los sectores mencionados no existe un sistema de negociación colectiva articulada que en cierta medida palíe aquel efecto desvertebrador mediante una racional ordenación y distribución de materias entre los distintos niveles negociales.

En efecto, descartada actualmente la vigencia de convenios nacionales, aparecidos en la segunda mitad de los años setenta, sobre regulación de las condiciones de trabajo en las actividades de manipulado y envasado de productos hortofrutícolas y de frutos secos, el mapa negocial referido al sector del manipulado de productos vegetales en la Región de Murcia presentaba a la fecha de conclusión de este estudio el siguiente formato:

a) Convenio Colectivo de trabajo **para Manipulado de Frutas Frescas y Hortalizas** de la región de Murcia (BORM 28.5.1996). Vigente en todo el territorio regional, se ven reguladas por él las condiciones de trabajo de unos 1.200 trabajadores empleados en unas 80 empresas[186]. Su duración abarca dos años, desde el 1º enero 1996 hasta el 31 de diciembre 1997, con actualización anual de las tablas salariales. A falta de denuncia con una antelación de 30 días a la fecha de su vencimiento, el convenio se prorrogará por otro año, excepto en la tabla salarial, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que aumente para ese año el SMI.

b) Convenio Colectivo de trabajo para **Industrias de Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas** de la región de Murcia (BORM 8.3.1996). Sus previsiones rigen en todo el territorio regional, quedando sometidos a las mismas todas las empresas del sector y trabajadores (unos 600) que presten sus servicios en ellas[187]. Su vigencia se extiende desde el 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1996, prorrogándose de año en año a falta de denuncia.

c) Convenio Colectivo de trabajo para **Manipulado y Envasado de Tomate Fresco** de la Región de Murcia (BORM 26.8.1996). De aplicación en todo el territorio regional, sus estipulaciones vinculan a unos 2.500 trabajadores empleados en 30 empresas[188]. Su duración es anual, coincidente con la del año natural 1996, prorrogable por otro de no ser denunciado con una antelación mínima de 30 días, salvo la tabla salarial, que será negociada por las partes.

d) Convenio Colectivo de trabajo para **Manipulado y Envasado para el comercio y exportación de Agrios** de la región de Murcia (BORM 20.2.1996). Se trata de la unidad negocial más amplia del sector, comprensiva de 150 empresas y 6.000

186 Fuente: *CROEM. Área de Relaciones Laborales.*

187 Fuente: *ibídem.*

188 Fuente: *ibídem.*

trabajadores[189], en su mayoría eventuales y fijos discontinuos. Su vigencia se distribuye en cuatro períodos temporales, coincidentes con las campañas 1994/1995, 1995/1996, 1996/1997 y 1997/1998. Caso de no ser denunciado a su término, se prorrogará por otro año, salvo la tabla salarial, que será renegociada por las partes.

e) Convenio Colectivo de trabajo para **Manipulado de Frutos Secos y Descascarado de Almendras** de la región de Murcia (BORM 12.3.1996). Aplicable en todo el territorio regional, su vigencia se extiende desde el 1 julio 1995 hasta el 30 de junio 1997 (2 años). Su cobertura alcanza a unos 165 trabajadores ocupados en 14 empresas[190].

Conviene concluir recordando que han sido derogadas todas las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales que en el pasado funcionaron como legislación supletoria en todo lo no previsto por los convenios colectivos. La situación es especialmente traumática en el sector que estamos analizando, pues ni los convenios provinciales presentan actualmente una regulación omnicomprensiva que evite los posibles vacíos normativos, ni se han aprobado acuerdos marco o convenios generales de ámbito estatal que vengan a cubrir el espacio antes tutelado por las disposiciones reglamentarias ya desaparecidas. Tan sólo se ha suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales un acuerdo expreso de prórroga —hasta el 30 de junio de 1997— referido a la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para la Exportación de Agrios.

8.7.2. Contenido negocial

Comenzando por el análisis del tratamiento dispensado a la relación individual de trabajo, las peculiares características productivas del sector justifican el especial interés de la regulación convencional por el *trabajo fijo y periódico discontinuo*. Todos los convenios —salvo el de manipulado de aceitunas— regulan la modalidad de llamamiento de estos trabajadores y los criterios para el mismo, que si antes se establecían por Ley (art. 15.6 del ET y art. 14 RD 2104/1984), ahora se confían a la negociación colectiva (art. 12. 2 ET 1995). Esta, respecto de los que no se repiten en fechas ciertas, puede regular el orden y la forma en que debe procederse al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, lo que permite una regulación *ex novo*, sin condicionamientos legales previos. Así ocurre en un sector típicamente temporero como el del manipulado, distinguiendo los convenios colectivos entre los nuevos «trabajadores a tiempo parcial por tiempo indefinido», terminología inexacta con la que identifican a los trabajadores fijos discontinuos contratados al amparo del vigente art. 12.2, pár. 2º, del ET de 1995, y los «fijos discontinuos» históricos, refiriéndose a los que fueron contratados al amparo del art. 15.6 del ET de 1980 y del R.D. 2104/1984, los cuales seguirían rigiéndose por la normativa anterior, con dere-

189 Fuente: *ibídem.*

190 Fuente: *ibídem.*

cho de llamamiento preferente sobre los nuevos fijos a tiempo parcial. Bien mirado, la distinción terminológica es superflua pues, a la postre, se prevé para todos ellos un mismo régimen de convocatoria al trabajo, que no hace sino reproducir el criterio de rigurosa antigüedad, tanto para ser llamados como para el cese, dentro de cada categoría o especialidad[191], que ya imperaba como norma de Derecho necesario antes de la reforma introducida por el RD-Ley 18/1993. Deviene obvio que, por ser más antiguos, los llamados «fijos discontinuos» serán convocados al trabajo antes que los trabajadores a tiempo parcial contratados tras la entrada en vigor de la reforma.

Asimismo, los convenios siguen estableciendo tras la reforma laboral la frontera entre los eventuales y los fijos discontinuos en la actividad del manipulado, estableciendo la preferencia de los primeros, de manera que hasta que no sean llamados éstos o los fijos a tiempo parcial no cabe llamar a los eventuales. También regulan los requisitos y el número de temporadas o llamamientos necesarios para que los eventuales se conviertan en fijos discontinuos[192]; en algún caso se prevé una duración ampliada para los contratos eventuales[193].

Excepcional es la regulación sobre el contrato de aprendizaje contenida en el art. 20 del convenio para el manipulado del tomate: se fija en 21 años el límite de edad para poder celebrar este contrato, se contrae su duración máxima a tres años sin posible ampliación y se tasan los oficios en los que por su cualificación podrá contratarse a aprendices (trabajos administrativos, técnicos y de mecánica).

En cuanto a las *condiciones salariales*, los convenios establecen el salario de las distintas categorías u oficios diferenciando entre trabajadores fijos, de un lado, y trabajadores fijos discontinuos y eventuales, de otro, utilizando el cuádruple módulo horario, diario, mensual y anual. En el salario global de los temporeros y eventuales va incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y participación en beneficios. En cuanto al montante salarial, los incrementos pactados para el año 1996 oscilan entre el 2% que prevé el convenio para el manipulado y envasado de agrios, y el 5% para el mismo año que establece el convenio para manipulado de frutos secos. Sólo el convenio para el manipulado de frutas frescas y hortalizas contiene cláusula de revisión salarial; también es el único que no incluye la preceptiva cláusula de descuelgue salarial.

---

191 Convenio Colectivo para Agrios Murcia 1996 (BORM 20.2.1996), arts. 4º y 6º; Convenio Colectivo para Frutos Secos Murcia 1996 (BORM 12.3.1996), art. 20; Convenio Colectivo para manipulado y envasado Tomate fresco Murcia 1996 (BORM 26.8.1996), arts. 18, 20 y 21; Convenio Colectivo para Frutas Frescas y Hortalizas (BORM 28.5.96), art. 5º.

192 En el Convenio Colectivo Agrios 1996 (BORM 28.5.96), tres llamamientos consecutivos, adquiriendo la condición de fijo discontinuo al cuarto año, art. 4º; ídem en el Convenio Colectivo para Tomate Fresco (BORM 26.8.96), art. 20.

193 Art. 20 Convenio Colectivo Frutos Secos Murcia 1996 (BORM 12.3.1996), 12 meses en un período de 18 meses.

El examen de las tablas salariales de los convenios permite constatar que se consagran diferencias retributivas de mayor o menor entidad entre categorías profesionales claramente sexuadas, en demérito de las profesiones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, sin que a simple vista esté justificada tal diferencia de trato salarial por tratarse de trabajos, si no idénticos, si de presumible igual valor[194], con lo que se incurre en el riesgo de consagrar discriminaciones salariales indirectas, salvo que se demuestre, p. ej., que el distinto esfuerzo físico requerido es un factor constitucionalmente atendible a tales efectos. Por otro lado, es en sí mismo criticable que las categorías profesionales se definan conforme a criterios sexistas («empaquetadora», «limpiadora», «estriadora», «encajadora», etc.).

La estructura salarial se compone, con alteraciones leves de un convenio a otro, de salario base, gratificaciones extraordinarias, complementos por antigüedad, participación en beneficios, recargo por horas extras y pluses de toxicidad y nocturnidad. El tratamiento que los convenios reservan a la promoción económica o antigüedad salarial arroja soluciones muy dispares, desde aquellos que la congelan —compensándola con incrementos porcentuales en los salarios durante un determinado período[195]— hasta aquellos que conservan este tradicional plus presentado entre ellos una gran variedad de soluciones[196].

En cuanto al *tiempo de trabajo*, la jornada laboral sigue encastillada en las 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes —excepcionalmente, hasta el sábado por la mañana—. Algunos convenios prevén la posibilidad de pactar jornadas intensivas en los meses de verano[197]. El tiempo de trabajo suplementario (horas extras) se compensa casi siempre con un recargo del 75%. También se han localizado previsiones que garantizan una duración mínima a la jornada diaria, compensando económicamente al trabajador cuando ello no es posible, salvo fuerza mayor[198]. La regu-

194 Así, la Revisión Salarial para el Manipulado de Agrios (BORM 2.12.1996) fija al «cargador, descargador, apilador, etc.», una retribución/hora de 673 ptas., mientras que la «encajadora, marcadora, triadora, etc.» devengará 632 ptas./hora.

195 Convenio Colectivo Manipulado y Exportación Frutos Secos Murcia 1996 (BORM 12.3.1996); Convenio Colectivo para Manipulado y Envasado del Tomate Fresco (BORM 26.8.96), art. 14, los trabajadores devengaban cuatrienios al 5,25% del SB hasta el 1 enero 1994, fecha a partir de la cual el plus quedaba congelado sin posibilidad de acumular nuevos cuatrienios; en el Convenio para Manipulado y Envasado de Agrios (BORM 20.2.96), quinquenios al 10% con el máximo del 60% de salario, sin que a partir de 22 diciembre 1995 los trabajadores contratados ex novo puedan devengar el plus de antigüedad.

196 Convenio Colectivo Manipulado Aceitunas Murcia 1996 (BORM 8.3.1996), art. 15, desde el 10% de salario base a los 5 años hasta el 60% a los 25 años de permanencia en la empresa; en el Convenio para Manipulado de Frutas Frescas y Hortalizas Murcia 1996 (BORM 28.5.96), art. 13, bienios al 2,5% con las limitaciones del antiguo art. 25 del ET 1980.

197 Art. 13 Convenio Colectivo manipulado Agrios Murcia 1996 (BORM 20.2.96); art. 7º Convenio Colectivo Manipulado Frutas Frescas y Hortalizas (BORM 28.5.96).

198 Art. 6º Convenio Colectivo Manipulado Tomate (BORM 26.8.96), 3 horas y media al día; art. 14 Convenio Colectivo Manipulado Agrios 1996 (BORM 20.2.96), 4 horas y media.

lación de la pausa por bocadillo es muy casuística, pero en general se observa que el descanso intrajornada es mejorado, tanto en su duración como en su tratamiento retributivo. En algún convenio también se aborda in meius la fijación y modificación del horario de trabajo[199]. En materia de vacaciones no se detectan novedades de interés, salvo algún tímido incremento en el número de días concedido[200] y la demarcación cronológica del calendario preferente para su disfrute. En punto a los permisos o licencias retribuidas, se reitera la práctica de aumentar el número de días para alguno/s de los supuestos legalmente previstos y/o se incorpora alguna nueva causa de permiso (ej., asistencia a consultorios médicos).

En un cajón de sastre en el que pudieran recogerse el resto de las estipulaciones convencionales, hallaríamos regulaciones más o menos detallistas en materia de prendas de trabajo, reconocimientos médicos, mejoras de las prestaciones públicas de Seguridad Social (pólizas de seguro, complementos en caso de baja por enfermedad o accidente, ayudas por jubilación), excedencias[201], movilidad funcional de las trabajadoras embarazadas, comedores, finiquitos y hojas de salarios, compensaciones por dietas y desplazamiento hasta el lugar de trabajo, así como la regulación de los derechos colectivos o acción sindical en la empresa, si bien en este último bloque temático lo habitual es reproducir lo ya normado en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS, con algunas precisiones en materia de acumulación del crédito horario.

8.7.3. Recomendaciones específicas

— Implantación en el sector de un sistema de negociación colectiva articulada, a base de uno o varios convenios generales que cubran suficientemente el ámbito de las normas reglamentarias derogadas, complementados con convenios de ámbito territorial inferior.

— Hasta que dicho sistema se implante, modificar los convenios actuales, enriqueciendo y completando sus contenidos para evitar vacíos de cobertura tras la caducidad de las correspondientes Reglamentaciones y Ordenanzas (en materia de estructuras profesionales, promoción profesional, régimen disciplinario y estructura salarial, sobre todo).

---

199 Así, en el Convenio Colectivo Frutos Secos Murcia 1996 (BORM 12.3.96), art. 6º, donde se establece que el empresario habrá de oír a los representantes del personal antes implantar el horario, y acordar con ellos su modificación.

200 Así, 31 días naturales en el convenio para manipulado de Aceitunas (BORM 8.3.96).

201 Debiendo resaltarse la ilegalidad de aquellas cláusulas que asignan al 2º y 3º año de la excedencia por cuidado de hijos el mismos régimen que a la excedencia voluntaria, por vulnerar lo dispuesto en el art. 46.3, p-ar. 3º, del ET 1995. Así, art. 23.3 Convenio Colectivo Manipulado Agrios Murcia 1996 (BORM 20.2.96); art. 11 Convenio Colectivo Manipulado Frutas Frescas y Hortalizas (BORM 28.5.96).

8.8. Siderometalurgia

8.8.1. Estructura

La selección de la negociación colectiva en el sector del metal murciano obedece al hecho de ser éste uno de los ejemplos más clásicos de actividad fabril, reflejando muy bien la estructura y contenidos de los convenios colectivos dentro de la producción industrial en la Región. En concreto, y por lo que se refiere a esta Comunidad Autónoma, constituye un sector productivo muy extendido en todo el territorio regional, predominando las empresas autóctonas de pequeñas o medianas dimensiones.

En lo se refiere al diseño negocial, es abrumador el predominio de los convenios provinciales sobre los de empresa, lo que probablemente obedece a que el reducido tamaño laboral de las unidades productivas en el sector les impide en la mayoría de los casos dotarse de un convenio propio. Los convenios regionales se suceden con una periodicidad bianual, haciéndose coincidir el comienzo de la duración con el del año natural, lo que se consigue mediante la atribución de efectos retroactivos, teniendo en cuenta que la conclusión del convenio en esta unidad negocial viene produciéndose en un momento bastante avanzado del año natural correspondiente[202]. La negociación afectó durante el año 1996 a 3.800 empresas y a 17.600 trabajadores[203], lo que arroja una media matemática de 4,63 trabajadores por empresa. La media nacional durante 1995 fue de 333 empresas y 2.968 trabajadores por convenio en este sector de actividad[204].

Por otra parte, la negociación colectiva provincial en el sector del metal cuenta con una notable tradición, y prueba de ello es que se remonta en el tiempo bastante atrás. En nuestra Región, el primer convenio se concierta a principios de los años sesenta (1962), al amparo de la Ley de Convenios Sindicales de 1958[205]. Se trata de una estructura negocial claramente consolidada y estabilizada desde sus primeras manifestaciones, al menos por lo que se refiere a la extensión de las distintas unidades de negociación. En concreto, el ámbito funcional de los convenios tiende a incluir la totalidad de las actividades económicas relacionadas con la transformación

---

202 El Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica y Tendidos de Redes Eléctricas de Murcia, en vigor desde 1º enero 1994 a 31 diciembre 1995, se suscribió el 9 agosto 1994; el actualmente vigente (entre 1 enero 1996 y 31 diciembre 1997) se obtuvo el 18 junio 1996.

203 Fuente: *CROEM*. Área de Relaciones Laborales. Resumen de la negociación colectiva en la Región hasta el 31 de octubre de 1996.

204 Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Elaboración propia.

205 Rige actualmente el Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas y Tendidos Eléctricos, suscrito con fecha 18 junio 1996 (Res. 21.6.1996, BORM del 19.7). Vigencia: desde el 1º enero 1996 hasta 31 diciembre 1997.

de metales[206]. Esta estabilidad y clara delimitación de la estructura negocial por lo que se refiere al ámbito funcional viene condicionada por el respeto al que fuera ámbito funcional de la ya derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 julio 1970, y después de ésta, por la vinculación al ámbito funcional del Convenio Colectivo General del Metal[207]. Con relación a este último, suscrito el 9 abril 1987 entre CONFEMETAL y UGT como pacto de eficacia limitada[208], si bien no instaura propiamente un sistema de negociación colectiva articulada en los términos previstos por el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, su contenido normativo, en la medida en que sea sustitución de lo regulado por la Ordenanza del sector, es declarado de aplicación a todos los empresarios y trabajadores del metal, resolviéndose el eventual conflicto entre su clausulado y el contenido de los convenios provinciales en favor de aquél[209]. No faltan tampoco las remisiones expresas desde el nivel provincial a lo dispuesto en acuerdo nacional para concretas materias[210].

Por último, dentro del sector del metal en sentido amplio, cabe señalar que el subsector de industrias metalgráficas cuenta con convenio propio, de ámbito estatal, desde el año 1989[211].

206 Así, se declaran incluidas las empresas y trabajadores del sector del metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También será de aplicación el convenio en las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Asimismo, quedan afectadas aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores. Se excluyen expresamente las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Cfr. art. 1º. del Convenio Colectivo para Industria Siderometalúrgica y Tendidos Eléctricos de Murcia 1996.

207 La Ordenanza del Metal fue derogada expresamente por Orden del MTSS de 17 de febrero 1988 (BOE del 23). Con todo, dicha reglamentación ya había sido desplazada en prácticamente todas las provincias por la negociación colectiva, completándose su proceso de sustitución con la aprobación en el año 1987 del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para la Industria Siderometalúrgica, que en su disposición final primera vino a establecer lo siguiente: «Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de julio 1970 y aquellas que regulan las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores».

208 Publicado por Res. de la Dirección General de Trabajo de 5 mayo 1987 (BOE del 26.6.).

209 Así se proclama en la disposición final segunda del Convenio Colectivo General del Metal y en la disposición final segunda del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas de Murcia 1996.

210 Vid. arts. 13 (clasificación profesional) y 16 (ascensos).

211 Cfr. el vigente Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, suscrito con fecha 30 de julio de 1996 entre la Asociación Metalgráfica Española, en representación de las empresas del sector, y las centrales sindicales UGT y Convenio Colectivo (Res. 3.10.1996, BOE del 22).

8.8.2. Contenido negocial

Sin perjuicio de las puntuales remisiones hechas desde el convenio provincial al general, la conclusión que se desprende del análisis de los acuerdos suscritos en el sector durante el período examinado, es que los mismos tienden a autoconfigurarse como pactos omnicomprensivos, regulando por sí solos, sin el apoyo de otras unidades negociales, la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollan dentro de los centros de trabajo dedicados a la actividad siderometalúrgica en la Región.

Descendiendo ya al examen particularizado del contenido de las cláusulas negociadas, es práctica aquilatada la inclusión de un artículo declarando el carácter mínimo e indisponible de las condiciones establecidas en el convenio regional, como un todo orgánico e indivisible, respetando, como garantía *ad personam*, las condiciones más beneficiosas que a título individual vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el convenio a la fecha de su entrada en vigor, todo ello sin perjuicio de su progresiva absorción y compensación con las mejoras convenidas colectivamente[212].

Por lo que se refiere a las **condiciones económicas**, los incrementos salariales pactados en los últimos tres años han estado por debajo de la inflación registrada, salvo en 1996, año en el que dicho incremento ha superado en 0.8 puntos el IPC real[213]. Pese a ello, los trabajadores no han perdido poder adquisitivo durante 1994 y 1995, pues los convenios del sector vienen incluyendo una cláusula de revisión salarial para compensar las eventuales desviaciones alcistas del IPC. Tales aumentos retributivos, por lo demás, se han situado por debajo del incremento salarial medio pactado en este sector de actividad a nivel nacional[214], así como del incremento salarial medio registrado en la Región[215]. La banda salarial durante 1996 oscila entre el 1.996.504 ptas./anuales reconocidas a los ingenieros, arquitectos y licenciados, y las 573.622 ptas./anuales previstas para los aprendices menores de 18 años.

En cuanto a la estructura retributiva, ésta consta de salario base, plus de convenio, antigüedad y pluses especiales. La cuantía del salario base y del plus de convenio viene establecida, para cada categoría profesional, en un anexo del convenio, fijándose sus importes mensual y anual. Dado que el convenio provincial tiene una duración bianual, la cuantificación de los salarios para el año 1997 se remite al acuerdo de la comisión mixta de interpretación y aplicación del convenio, aplicando

212 Art. 4º del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas de Murcia 1996.

213 En el año 1994 se pactó un incremento de 3%, cuando el IPC real alcanzado ese año fue del 4,3%; para el año 1995 se pactó un incremento del 3,67%, mientras que el IPC real obtenido fue, nuevamente, del 4,3%. Para el año 1996 se pactó un incremento del 4%, cuando el IPC obtenido fue del 3,2%.

214 En 1994: 3,62%. En 1995: 4,02%. Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

215 El incremento salarial medio revisado en la Región de Murcia fue, en 1994, del 3,98%; en 1995, un 4,01%; en 1996, un 4% (cifra provisional). Fuente*: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

sobre las tablas salariales de 1996 un porcentaje de incremento igual al IPC previsto por el Gobierno (2,6%), más un 0,25 por ciento (es decir, un aumento del 2,85%), con cláusula de revisión para el caso de que este incremento quede por debajo del IPC real al finalizar el año. Por lo demás, el plus de convenio se configura como una partida asociada a la productividad del trabajador, tal y como se desprende de la regulación convencional sobre condiciones de percepción, pérdida del mismo y penalizaciones a los trabajadores que falten al trabajo, sean impuntuales o no alcancen el rendimiento normal por causas a ellos imputables[216].

En cuanto al complemento por antigüedad, es sabido que en el vigente art. 25 del Estatuto de los Trabajadores esta percepción económica ya no se configura como una partida retributiva fija a la que en todo caso tendrán derecho los trabajadores, dentro de los límites porcentuales que en la redacción anterior del precepto se establecían; en la actualidad, su devengo y cuantía dependerán de lo negociado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Son ya numerosos los convenios, regionales y nacionales, que han optado por suprimir o limitar el devengo de este complemento personal. En esta órbita se sitúa el convenio regional del metal, que limita a un quinquenio, por importe equivalente al 5% del S.B., la promoción económica de los trabajadores contratados a partir de 1º enero 1994; los trabajadores fijos de plantilla contratados con anterioridad a esa fecha verán congelados los quinquenios, hasta un máximo de cinco, que vinieran percibiendo[217].

Como «pluses especiales» se contemplan la retribución específica por realización de trabajos nocturnos, cuya cuantía se mantiene en el 25% del S.B. de convenio[218], y el plus por realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, fijándolo en un 20% del S.B. de convenio[219]. La realización de horas extraordinarias se abonará con un incremento del 40 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, para cuya determinación se establecen minuciosas reglas de cálculo, salvo que las mismas se compensen con descanso en los cuatro meses siguientes[220]; tal porcentaje supone una rebaja de 35 puntos respecto del incremento obligatorio mínimo del 75% que fijaba el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, antes de la reforma de 1994, si bien constituye una mejora respecto del nuevo régimen legal, que ha optado por suprimir el recargo en el coste de la hora extraordinaria. Las gratificaciones extraordinarias se mantienen en dos, pagaderas en verano y en Navidad, estableciéndose su importe en treinta días de salario base, más el plus de convenio y la antigüedad[221].

---

216 Cfr. art. 28 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

217 Cfr. art. 29 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

218 Este es el porcentaje de incremento obligatorio que fijaba el antiguo art. 34. 6 del Estatuto de los Trabajadores 1980.

219 Art. 30 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

220 Art. 37 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

221 Art. 33 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

La negociación colectiva omite pronunciarse sobre el carácter consolidable o no de tales partidas retributivas, por lo que entra en juego, subsidiariamente, la regla contenida en el art. 26. 3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la cual habrán de entenderse no consolidables los complementos vinculados al puesto de trabajo (ej., pluses de penosidad y peligrosidad), y a la situación o resultados de la empresa.

En fin, porque es contenido mínimo o necesario de todo convenio supraempresarial, se recoge y regula el procedimiento para la inaplicación de los salarios de convenio a las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, y cuya viabilidad o estabilidad económica puede verse perjudicada con tal aplicación[222].

En este capítulo de condiciones económicas se incluyen también las previsiones sobre importe de las dietas y gatos de viaje, típicos conceptos extrasalariales[223], así como las **prestaciones voluntarias de Seguridad Social complementaria**, bien que éstas no revisten, como en la generalidad de los convenios, gran entidad y se refieren a los aspectos más tradicionales: complementos por incapacidad laboral transitoria (*rectius*, incapacidad temporal)[224], abono de cantidades a tanzo alzado en caso de cese por jubilación[225], fallecimiento por causa natural o accidente no laboral[226], y suscripción por las empresas de una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta y total para la profesión habitual derivadas de accidente laboral de los trabajadores a su servicio[227]. No se contemplan otro tipo de ayudas o beneficios asistenciales: comedores, economatos, pluses de transporte, ayudas por estudios propios o de familiares, etc.

En materia de **tiempo de trabajo**, el convenio provincial establece la duración de la jornada en cómputo anual, por un total de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes como regla general; con el fin de obtener una mayor flexibilidad y racionalización en la prestación del trabajo y adecuarse a las exigencias del mercado, se permite que hasta 200 horas de la jornada anual puedan distribuirse irregularmente a lo largo del año, de mutuo acuerdo entre empresa y representantes del personal, sin superar las diez horas diarias, o las cuarenta sema-

222 Art. 51 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

223 Art. 32 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

224 Art. 36 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

225 Art. 31 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996, bajo el nomen iuris de «premio de vinculación».

226 Art. 34 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996, sustituyendo a la indemnización establecida en el Decreto de 2 marzo 1944.

227 Art. 35 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

nales, y respetando en todo caso, además de la jornada máxima en cómputo anual, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores[228]. El horario de trabajo no será impuesto unilateralmente por la empresa, sino acordado con la representación del personal en cada centro de trabajo. En cuanto a la «pausa por bocadillo», no será considerada como tiempo de trabajo efectivo; sí merecerán esta consideración las «interrupciones motivadas por normativa legal», lo que probablemente debe interpretarse como una alusión a las interrupciones por causas imputables al empresario (art. 30 del Estatuto de los Trabajadores) y a las situaciones de inactividad retribuidas del art. 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores en el tema de vacaciones se recoge lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, con precisiones adicionales sobre la determinación del período de vacaciones, posible interrupción de su disfrute cuando iniciado el descanso el trabajador cause baja por enfermedad superior a tres días con internamiento hospitalario, y liquidación de su retribución[229]. Se prevé la supresión de las horas extraordinarias habituales, permitiéndose las exigidas por razones de fuerza mayor y las estructurales[230]. Se contempla la posibilidad de establecer la jornada continuada en los meses de verano[231]. Finalmente, respecto de las licencias, se limitan a aumentos cuantitativos del número de días de permiso retribuido (de uno a tres días más) o a causas adicionales que dan derecho a los mismos (matrimonio de hijos, hermanos o padres; asistencia a consultas médicas, etc.)[232].

De las **modalidades de contratación** se ocupa la negociación provincial de rama, incidiendo exclusivamente sobre el contrato eventual y el contrato de aprendizaje. En cuanto al primer tipo contractual, se amplía su duración hasta doce meses dentro de un arco temporal de dieciocho meses; omitiendo toda referencia a las causas estacionales cuya concurrencia habilita legalmente a la autonomía colectiva para modificar el régimen estatutario sobre duración de esta modalidad contractual, por toda explicación a la nueva duración ampliada del contrato el convenio regional del metal reproduce la definición legal de eventualidad[233], lo que nos reafirma en la idea, ya expresada en otro lugar, de que los agentes sociales están haciendo un uso espurio de la facultad reconocida en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, tratando de «resucitar» el antiguo contrato temporal para el fomento del empleo mediante la previsión de contratos eventuales de ciclo largo. Dado que el legislador reformista ha venido a limitar la posibilidad de contratar temporalmente al amparo de tan emblemática figura, la autonomía colectiva, paradójicamente por lo que supo-

228 Cfr. sus arts. 34.3 y 37.

229 Cfr. art. 23 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

230 Art. 37 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

231 Art. 22, últ. pár. del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

232 Cfr. art. 24 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

233 Cfr. art. 49 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

ne de complicidad de los sindicatos que reiteradamente han denunciado la creciente precarización en la contratación laboral, estaría procurando contrarrestar dicho efecto flexibilizando el recurso a los contratos temporales estructurales, señaladamente el contrato eventual. En cuanto al contrato de aprendizaje, se explicita la retribución del aprendiz, diferenciada por franjas de edad, mejorando levemente los mínimos legales[234].

En resto de las cláusulas reguladoras de la **relación individual de trabajo** es difícilmente reconducible a compartimentos temáticos homogéneos, revelando con ello la característica configuración aluvional del convenio colectivo. Se regulan cuestiones tan variadas como el período de prueba[235], el régimen de ascensos[236], la clasificación profesional —construida sobre el concepto de grupo profesional, parámetro clasificatorio más amplio y flexible que las tradicionales categorías—[237] o las excedencias[238]. La regulación más rica y extensa dentro de este apartado es la que se agrupa bajo el rótulo «Organización del trabajo», incluyéndose previsiones muy amplias sobre implantación, modificación y/o sustitución de los sistemas de organización del trabajo y medición o control de los rendimientos, facultades y obligaciones empresariales, intervención de los representantes de los trabajadores en la materia, y sanciones para los trabajadores que no alcancen el rendimiento mínimo exigible[239]. Asimismo, ha de mencionarse el renovado impulso que está adquiriendo

234 Cfr. art. 48 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

235 Cfr. art. 15 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996, que reproduce la duración del período de prueba contenida en el antiguo art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

236 Art. 16 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996, remitiéndose a lo dispuesto en el art. 23 del Convenio General del Metal, con previsiones específicas para la promoción profesional de los peones.

237 Los trabajadores serán clasificados, según las funciones o tareas que desarrollen, en alguno de los siguientes grupos profesionales: a) Producción, mantenimiento y oficina técnica (procesos); b) Recursos humanos, administración, informática y organización; c) I + D; calidad del producto; d) Comercial; e) Servicios generales. La inclusión en un determinado grupo profesional dependerá de los siguientes factores: autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa, complejidad y tamaño o dimensión de la unidad productiva en que se desarrolle la función. La clasificación se efectuará por interpretación y aplicación de estos criterios generales, y por las tareas básicas más representativas, procediendo, en caso de concurrencia de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación en el grupo profesional superior, sin que ello excluya el deber del trabajador de realizar tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos inferiores. Cfr. art. 13 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996. Asimismo, su disp. transitoria segunda, por la que se produce la adhesión al Acuerdo Marco sobre Sistemas de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, de 16 de enero de 1996, en vigor desde el 5 febrero del mismo año.

238 Art. 43 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996. Como innovaciones a la regulación legal en la materia pueden destacarse la exclusión, lógica por otra parte, de la posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria que afecta a los trabajadores temporales, y el establecimiento de un plazo de preaviso de un mes para que los excedentes voluntarios soliciten su reingreso antes de finalizar su excedencia.

239 Arts. 5 a 11 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

el tratamiento convencional de las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, ocupándose el convenio de aspectos tales como la instalación de servicios de higiene y aseo personal, reconocimientos médicos iniciales y periódicos, movilidad funcional de las trabajadoras gestantes cuando su permanencia en el puesto habitual comporte riesgo para ellas o para el futuro hijo, suministro y renovación de prendas de trabajo, en fin, adopción de cuantas acciones y medidas sean necesarias para lograr una medioambiente laboral más sano y seguro para los trabajadores, todo ello en el marco de la normativa legal vigente, básicamente constituida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y, subsidiariamente, por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971[240].

En el capítulo dedicado al **reparto y fomento del empleo**, cuyo tratamiento por la negociación colectiva se han intensificado notablemente con ocasión de la crisis económica y su más grave secuela el paro, se confirma la tendencia a la eliminación de las horas extraordinarias habituales u ordinarias, se recomienda el uso prudente de las horas extraordinarias estructurales siempre que su finalidad no pueda ser atendida satisfactoriamente mediante la celebración de contratos eventuales o a tiempo parcial, y se autorizan sin reservas las horas excedentarias justificadas por motivos de fuerza mayor (reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como riesgo de pérdida de materias primas); el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas corresponde determinarlo a la empresa y a la representación de los trabajadores[241]. Anacrónica resulta, por el contrario, la recomendación de acogerse al programa de fomento de empleo diseñado por el RD-Ley 14/1981, de 20 de agosto, se dice, «en tanto mantenga su vigencia dicha disposición», pues dicha norma fue derogada y sustituida por el hoy vigente RD 1194/1985 por el que se incentiva la jubilación a los 64 años y la simultánea contratación de un trabajador desempleado bajo cualquier modalidad de contratación, salvo el contrato eventual y el a tiempo parcial[242]. Se reconoce asimismo la importancia de la formación profesional continua en el sector del metal, «donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competividad de la empresa», adhiriéndose las partes del convenio al Acuerdo nacional en materia de formación continua de 1992, y disponiendo la constitución de una comisión paritaria especializada en el tema[243]. En fin, se regulan diversas ayudas para fomentar la jubilación anticipada a partir de los 60 años[244], y se incluye una interdicción expresa de la competencia desleal desplegada por la empresas que no

240 Arts. 17 a 21 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

241 Art. 37 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

242 Art. 47 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

243 Art. 52 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

244 Art. 53 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

cumplen escrupulosamente con sus obligaciones fiscales y en materia de Seguridad Social, adoptándose el compromiso de velar por la definitiva erradicación de la economía sumergida[245].

Las cláusulas relativas a la **Acción sindical** se ocupan de disciplinar los derechos individuales y colectivos que conforman el contenido de la libertad sindical, así como de la constitución, competencias y garantías de los delegados sindicales y miembros de los comités de empresa; descuento en nómina de la cuota sindical; concesión de permisos retribuidos a los representantes de los trabajadores que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos y persecución de prácticas antisindicales[246]. No se introducen, con todo, grandes novedades a lo ya regulado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS.

Para concluir con esta somera descripción de los contenidos negociales, unas breves indicaciones sobre las **cláusulas obligacionales** más típicas. Estas son, en todo caso, escasas, centrándose en la composición de la comisión negociadora del futuro convenio que sustituya al presente[247] y a la regulación de la comisión paritaria, enunciando con bastante detalle las funciones atribuidas a la mismas, así como su constitución y régimen de funcionamiento, exigiéndose al menos una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como soliciten las partes[248].

8.8.3. Recomendaciones específicas

* Persistencia en la línea de moderación salarial que se viene registrando en el sector, con el propósito de mejorar la competividad de las empresas y estimular la creación de empleo, pero sin que dicha moderación comporte pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores.

* Modernizar las estructuras salariales, otorgando un mayor protagonismo a las partes variables del salario y potenciando los incentivos a la productividad.

* Aproximación progresiva de la duración de la jornada anual a la media nacional.

* Rentabilización de las nuevas facultades atribuidas a la autonomía colectiva para la regulación de ciertas modalidades contractuales (obra o servicio, eventuales, en prácticas y de aprendizaje, a tiempo parcial), con la finalidad de que se pusieran al servicio de los objetivos de flexibilidad y de adaptación a las exigencias y

245 Art. 50 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

246 Arts. 40 a 46 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

247 Art. 3º del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

248 Art. 54 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas Murcia 1996.

necesidades de los concretos sectores productivos. En todo caso, urge echar marcha atrás en la duración excesivamente amplia que se permite para los contratos eventuales, máxime cuando no se aporta una razón objetiva que justifique tal ampliación. Asimismo, convendría limitar la edad máxima en el contrato de aprendizaje y tasar los oficios que pueden ser desempeñados bajo esta modalidad.

* Regulación de la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

* Progresivo enriquecimiento de la regulación dispensada a cuestiones tan relevantes como la salud en el trabajo, el reparto y fomento del empleo, o los derechos colectivos de los trabajadores en las empresas.

* Previsión de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

8.9. Transporte

8.9.1. Estructura

La negociación colectiva regional en este sector tiene lugar sobre tres unidades contractuales consolidadas, que son las definidas por las actividades de:

a) **Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera** (BORM 14.12.1994). Su ámbito funcional no comprende los servicios de transportes urbanos y cercanías, auto-taxis y turismos de alquiler[249]. Tiene una duración bianual, desde 1º enero 1994 hasta 31 diciembre 1995, prorrogándose tácitamente, de año en año, a falta de denuncia en tiempo y forma por ninguna de las partes. Está pactada la revisión salarial para 1996[250]. Afecta a 410 trabajadores, fijos y eventuales, excluidos los altos cargos. En cuanto a su ámbito territorial, el convenio obliga a las empresas radicadas en Murcia y a las que, teniendo su sede central fuera de la Región, cuenten en ésta con centros de trabajo, siempre que el convenio regional resulte más favorable en su conjunto que cualquier otro convenio de posible aplicación.

b) **Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de la Región de Murcia** (BORM 7.12.1996). Por transporte de cercanías se entiende los servicios regulares que como actividad predominante realicen las empresas dentro de un radio de acción de veinte kilómetros del centro urbano correspondiente, con independencia de que la concesión sea municipal, autonómica o estatal. El último convenio negociado

249 Se entiende por transporte de cercanías los servicios regulares que, como actividad mayoritaria realicen las empresas dentro de un radio de acción de 20 kilómetros desde el centro correspondiente, con independencia de que la concesión sea municipal, autonómica o estatal.

250 Publicada por Res. de la DGT de 22.5.1996 (BORM 12.6.1996).

entró en vigor el 1º enero 1996 y su duración es de tres años (frente a los 2 años de vigencia de su predecesor), concluyendo el 31 diciembre 1998, y prorrogándose de año en año si antes de terminar su vigencia no es denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes. Afecta a 530 trabajadores.

c) **Transportes de Mercancías por carretera y agencias de transporte** (BORM 6.9.1996). Su ámbito funcional está integrado por las empresas cuya principal actividad es el transporte de mercancías por carretera tanto en servicios regulares como discrecionales, transportes especiales, agencias de transportes, grúas y maquinaria pesada. Los convenios negociados en este subsector suelen dotarse de vigencia por un año. El último de los aprobados se extiende desde 1º enero hasta 31 diciembre 1996, prorrogable tácitamente de año en año a falta de denuncia expresa con dos meses de antelación. Afecta a 600 trabajadores, con exclusión del personal de alta dirección o alto consejo[251].

Ninguno de los convenios anteriores ha modificado la cláusula legal que dispone la prórroga íntegra del contenido normativo del convenio una vez que éste ha perdido vigencia hasta la obtención de un nuevo pacto (art. 86. 3 del Estatuto de los Trabajadores).

La regulación convencional del trabajo en el sector del transporte con incidencia en la Región de Murcia se completa con los siguientes convenios de ámbito nacional:

a´) Convenio Colectivo de ámbito estatal para las **empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias** (BOE 9.9.1996).

b´) Acuerdo de prórroga de la Ordenanza Laborales para las empresas de transportes por carretera para el subsector de **aparcamientos** (empresas asociadas a ANECPA) (BOE 25.6.1996).

c´) Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de **autotaxis** (BOE 20.6.1996).

d´) Convenio Colectivo estatal extraestatutario para las **empresas de mensajería** (BOE 10.3.1995).

e´) Convenio Colectivo de ámbito estatal para las **empresas de entrega domiciliaria** (BOE de 9.9.1995).

---

251 Téngase en cuenta lo dispuesto en el art. 1.3.g) del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que declara excluida de la legislación laboral la actividad de los transportistas que realizan el servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares realizan, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

f) Laudo arbitral para sustitución de la Ordenanza del Transporte en el subsector de **alquiler de coche** (BOE 17.7.1996).

Conviene resaltar que la Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera, de 11 de marzo de 1971, concluyó su vigencia el 31 de diciembre pasado. Por consiguiente, en aquellos aspectos remitidos por ley a la negociación colectiva que los convenios no hayan normado (clasificación profesional, ascensos, régimen disciplinario...), existirá un vacío de regulación sectorial que habrá de colmarse, en unos casos, mediante pactos o acuerdos de empresa *ad hoc*, y en otros, por el libre concurso de la autonomía individual; salvo que el contenido de la Ordenanza haya pasado a formar parte, transitoriamente, del clausulado del convenio, para regir en todo lo por éste no previsto, hasta la aprobación definitiva del Acuerdo o Convenio General que sustituya a aquélla, tal y como ha hecho el convenio regional del transporte de mercancías por carretera[252].

8.9.2. Contenido negocial

Los tres convenios sectoriales vigentes reiteran el carácter mínimo de las condiciones por ellos establecidas, respetándose como garantía *ad personam* las superiores que las empresas tuvieran reconocidas a sus trabajadores, sin perjuicio de su progresiva absorción y compensación con las mejoras convencionales.

Descendiendo al análisis concreto de las materias reguladas en los convenios regionales, comenzaremos por exponer las previsiones relativas al **tiempo de trabajo**. Como es sabido, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, contiene reglas muy precisas sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el sector de transportes por carretera (arts. 8º a 12), que habrán de cohonestarse con las disposiciones más específicas o particulares contenidas en el Reglamento (CEE) 3820/85, del Consejo, de 20 de diciembre, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de transportes por carretera. A esta doble regulación comunitaria y estatal se suma, complementándola y/o mejorándola, el clausulado de los convenios sectoriales. El contenido de estos últimos puede resumirse del modo siguiente[253]:

a) La jornada de trabajo efectivo se halla enquistada desde hace varios años en las 40 horas semanales y 1826, 27 horas anuales, considerándose extraordinarias las que superen las 9 horas diarias y/o las 40 semanales. Esta jornada supera en

252 Art. 10 del Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

253 Vid. arts. 11 a 15 del Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); arts. 13 a 15 del Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); arts. 11 a 19 del Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

casi 20 horas a la media nacional en el sector de transporte terrestre y por tubería, que fue en 1995 de 1806.4 horas de trabajo efectivo[254]. En el sector del transporte de mercancías, el trabajo se prestará de lunes a viernes, salvo que por necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con los trabajadores sea preciso trabajar los sábados. En este ámbito profesional, para los conductores de los servicios regulares y discrecionales la distribución de su jornada se ajustará a lo que las necesidades del servicio exijan, con derecho a un descanso de 36 horas ininterrumpidas después de 5 días y medio continuados de viaje y al servicio de la empresa, o en la proporción correspondiente si fuera mayor su duración.

b) En las empresas de transporte de viajeros, las pausas por bocadillo se computarán como tiempo de trabajo efectivo cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integrados en la jornada diaria, ya sea continuada o no. En el sector del transporte de mercancías, la media hora de descanso diario en régimen de jornada continuada se computará como trabajo efectivo.

c) En los servicios de transporte de viajeros discrecionales y regulares (excluidos urbanos y cercanías), será abonable el tiempo invertido en las esperas motivadas por averías, así como, para los transportes regulares, el tiempo invertido en las esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, tanto si tienen garaje como si no lo tienen, siempre que el trabajador esté sujeto a la vigilancia del vehículo, abonándose por mitad en caso contrario;

d) En cuanto a los tiempos invertidos en toma y deje del servicio, se abonarán según su cómputo real.

e) El descanso semanal se acomodará a lo dispuesto en la legislación vigente. En los convenios para transportes urbanos de cercanías y de viajeros por carretera, se permite a las empresas computar el día y medio de descanso semanal quincenalmente, o incluso cuatrimestralmente (cercanías) de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador no pueda disfrutar del descanso semanal, recibirá el salario correspondiente a dicho descanso, incrementado en un 140%.

f) Los convenios regulan también la duración y retribución de las vacaciones, estableciéndolas en 31 días naturales, salvo el convenio para empresas de transportes por carretera, que las mantiene en los 30 días naturales reconocidos por el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

g) En materia de permisos o licencias retribuidas, es práctica común ampliar en uno o varios días el número de ausencias reconocido a los trabajadores; los que acrediten una antigüedad mínima tendrán también derecho a licencias sin sueldo

254 Fuente: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 1995.*

entre quince y sesenta días. A este respecto, los convenios reguladores del transporte de viajeros por carretera y cercanías disponen que el descanso semanal del trabajador se hará coincidir con el día que necesite para renovar su carnet de conducir, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados no les deje tiempo libre para ello. Un comentario a propósito de esta previsión: resulta criticable y, por lo demás, contrario al espíritu y finalidad de las normas reguladoras del descanso semanal, que éste no quede a plena disposición del trabajador —para invertirlo en lo que estime conveniente (ocio, atención de asuntos personales, reposo...)—, sino que pueda predisponerse su disfrute para la cumplimentación de un trámite burocrático (la renovación del carnet de conducir), esencial para la subsistencia del contrato del conductor. Lo adecuado habría sido conceder un permiso retribuido al trabajador por tal motivo. En todo caso, la regulación convencional de referencia es manifiestamente nula por lesiva del indisponible derecho al descanso semanal, tal y como éste aparece configurado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En el capítulo de las **condiciones económicas,** y más específicamente en materia de retribuciones, cabe destacar las siguientes previsiones:

a) Comparativamente, examinando la retribución prevista en las tablas salariales de los distintos convenios para el año 1996 a la categoría de «conductor», y abstracción hecha de otras condiciones económicas, se observa que el colectivo mejor pagado es el de transportistas de mercancías por carretera[255]. Con todo, un examen conjunto de los emolumentos pactados para las distintas categorías profesionales del sector del transporte permite concluir que los salarios de convenio en nuestra Región son inferiores a los devengados en otras demarcaciones territoriales[256]. Todos los convenios incorporan cláusula de revisión salarial, y la preceptiva cláusula de descuelgue (salvo el de transporte de viajeros).

b) La estructura retributiva consta de percepciones salariales y extrasalariales. En cuanto a las primeras, pese a la heterogeneidad que registran los distintos acuerdos, puede afirmarse que siguen primando las partes fijas del salario. Este consta de salario base, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias y de beneficios y, cuando procedan, pluses de nocturnidad, penosidad o peligrosidad, recargo por horas extraordinarias y pluses de asistencia y productividad. Con relación a los complementos salariales enunciados cabe efectuar las siguientes puntualizaciones:

255 Ingresos anuales: 1616.075 ptas., para una jornada semanal de 40 horas y anual de 1.826 horas. Los conductores de autobuses urbanos devengan un salario de convenio de 1.592.045 ptas. al año, por idéntica jornada; los conductores de transportes de viajeros por carretera, los peor pagados, 1.428.620 ptas. anuales por idéntica jornada.

256 Así, las 1.428.620 ptas. anuales pactadas para la categoría de conductor en el sector de transporte de viajeros durante 1996 están muy lejos de los 2.193.405 ptas. anuales que prevé el convenio de Navarra o de las 1.940.880 ptas. /año que establece el convenio de Madrid.

b.1.) Se advierte en los textos convencionales una estrategia encaminada a la limitación/supresión de los pluses por antigüedad. Así, en el convenio para transportes urbanos y de cercanías se mantiene el derecho de los trabajadores a la promoción económica a que alude el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores, a razón de dos bienios y cinco quinquenios, pero la tabla de incrementos por tal concepto que se anexa al convenio colectivo se configura con un progresión decreciente para los años 1996 (3%), 1997 (2,5%) y 1998 (2%). En el convenio para empresas de transporte de mercancías, el plus por antigüedad quedó suprimido desde el 1º de enero de 1994, dejando a salvo los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente; dicha pérdida se compensará con el abono de un plus de convenio, hasta el 31 de diciembre de 1999, fecha a partir de la cual dicho plus quedará integrado en el salario base[257]. El único convenio que se ha desmarcado de esta tendencia limitativa de los pluses por antigüedad es el de Transportes de Viajeros por carretera[258].

b.2.) Las pagas extraordinarias se prevén en número de dos, a razón de salario base más antigüedad y/o plus de convenio, según los casos; a las que debe añadirse una tercera paga de beneficios, de idéntico importe. En el sector del transporte de mercancías, los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa que pasen a realizar el servicio militar cobrarán, como mejora, una de dichas pagas[259].

b.3.) El trabajo nocturno, penoso o peligroso se compensa con un recargo sobre el salario base del 20%[260]. Otro complemento de puesto de trabajo, como es el de conductor-perceptor, se cifra en el mismo porcentaje de incremento salarial[261].

b.4.) Las horas extraordinarias se compensan —salvo que el trabajador opte expresamente por el descanso (Urbanos y Cercanías)— con una cantidad a tanto alzado, sin distinción por categorías profesionales, cuyo importe oscila entre las 950 ptas./hora que fija el convenio para empresas de transporte de viajeros y las 1.111 ptas./hora que establece el convenio para empresas de transportes urbanos[262]. Los

257 Art. 29 del Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

258 Art. 26, que prevé una tabla de antigüedades conformada por hasta dos bienios y hasta cinco quinquenios, estándose en cuanto a su cómputo a lo dispuesto en la Ordenanza correspondiente.

259 Art. 21 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

260 Art. 35 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 36 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

261 Art. 35 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

262 Art. 30 Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); art. 33 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996); art. 33 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

convenios incluyen una declaración afectante a la naturaleza de las horas extraordinarias realizadas, proclamando que las mismas se considerarán estructurales en todo caso; esta calificación no puede tener, empero, efectos constitutivos, ni es vinculante a efectos de cotización a la Seguridad Social, pues la naturaleza de las horas suplementarias (estructurales/habituales) no depende de la voluntad de las partes, sino del fin que cumplen y de la necesidad objetiva que las justifica.

b.5.) El plus por asistencia y productividad previsto en el convenio para transporte de mercancías por carretera se percibirá por cada día de trabajo efectivo, y se perderá, en la proporción y cuantía que el propio convenio detalla, por faltas injustificadas de rendimiento, puntualidad o asistencia del trabajador durante el mes correspondiente, con descripción convencional de las conductas laborales que especialmente provocan dicha pérdida (mal trato a los clientes, negligencia en el manejo de la mercancía y en el cuidado de los vehículos, etc.)[263].

b.6.) A los examinados cabe añadir los devengos de carácter extrasalarial (plus de transporte, por quebranto de moneda...), debiendo resaltarse la minuciosidad con la que se regulan las compensaciones por dietas y gastos de kilometraje, especialmente en las actividades de transporte de mercancías y viajeros por carretera. En todo caso, el importe estipulado es a todas luces insuficiente para resarcir al trabajador por los gastos de manutención, estancia y desplazamiento[264].

Otras ventajas de contenido económico que contemplan los convenios del transporte son el disfrute de economatos[265], el derecho a viajar libremente en todas las líneas[266], y, sobre todo, las mejoras de prestaciones otorgadas por la Seguridad Social pública. En este último apartado nos encontramos las habituales previsiones sobre complementos, en cuantía variable, del subsidio por incapacidad temporal causada por enfermedad o accidente laboral y en caso de maternidad[267], ayudas por jubila-

263 Art. 27 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

264 Un ejemplo de esta infravaluación son, p. ej., las 3.921 ptas./día (para desplazamientos nacionales) y 4.829 pesetas/día (para salidas al extranjero) reconocidas al transportista de mercancías para atender diariamente su alojamiento y manutención. Cfr. art. 34 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

265 Art. 32 Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994).

266 Art. 24 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996), que regula el «pase de libre circulación», extensible a los familiares en primer grado de los trabajadores de la empresa en los términos que se acuerden entre ésta y los representantes del personal. Asimismo, art. 20 del Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994), limitándolo a dos personas por coche y seis viajes al mes.

267 Art. 23 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7. 12.1996); art. 19 Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); art. 16 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

ción anticipada a partir de los sesenta años[268] y suscripción de una póliza de seguro por las empresas para cobertura de los riesgos de muerte o invalidez permanente derivadas de accidente de trabajo[269]. En el convenio de transporte de mercancías, la empresa se hace cargo de la gestión y gastos de traslado de los restos del trabajador fallecido hasta su domicilio[270].

La materia relativa a **formalidades y duración del contrato** se resuelve, en el convenio para el transporte de mercancías —los restantes no se ocupan del tema—, con la ampliación hasta nueve meses dentro de un período de doce de la duración máxima del contrato eventual, disponiéndose además que, en caso de inexistencia de representación unitaria en la empresa, la copia básica de todos los contratos que se celebren se remitirá a la comisión paritaria del convenio[271].

Las restantes previsiones convencionales en materia de **organización del trabajo** y **contenido y vicisitudes de la relación laboral** conforman un auténtico cajón de sastre, en el que podemos hallar preceptos sobre: a) suministro de uniformes o prendas de trabajo a los empleados[272]; b) excedencias[273]; c) derecho del trabajador al acoplamiento a un puesto de trabajo distinto, sin merma de salario, en caso de retirada temporal del permiso de conducir, salvo que la suspensión de la licencia se debiera a actuación dolosa del trabajador o al hecho de conducir embriagado o bajo la influencia de drogas o estupefacientes; d) movilidad funcional en caso de invalidez permanente del trabajador, como solución preferente a la extinción del contrato del inválido y garantía de estabilidad para el mismo[274]; e) prohibición de transportar en los vehículos a personal no autorizado[275]; f) asunción por el conductor infractor de la sanciones administrativas que le sean impuestas por violación de las normas relativas a uso y funcionamiento del tacógrafo y sus elementos[276]; f) seguridad e

268 Art. 19 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 22 Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); art. 26 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

269 Art. 18 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 23 Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); art. 27 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos y Cercanías Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

270 Art. 17 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

271 Art. 36 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

272 Art. 25 del Convenio Colectivo Transportes urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996), arts. 20 y 22 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 21 Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994).

273 Art. 34 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

274 Art. 24 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

275 Art. 24 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

276 Art. 24 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996).

higiene en el trabajo, si bien en este apartado lo habitual es hacer una remisión a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia[277].

El repertorio de medidas destinadas al **reparto y fomento del empleo** es también muy enteco, numérica y cualitativamente. Salvo la habitual y poco convincente invocación a la moderación en el uso de las horas extraordinarias[278], la recomendación dirigida a las empresas para que celebrar contratos con trabajadores desempleados para sustituir a quienes se jubilen anticipadamente a los 64 años[279], y la imposición de la jubilación forzosa a los 65 años en algún convenio[280], ninguna novedad cabe anotar en el haber de los convenios colectivos examinados en lo concerniente a esta importante materia.

Sumamente deficitaria es también la regulación de los **derechos colectivos** o acción sindical en la empresa, resuelta las más de las veces con una remisión al Título II del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Si acaso, se ha detectado alguna mejora en materia de créditos horarios retribuidos de los representantes de los trabajadores[281], así como la previsión de un comité intercentros en el subsector de transportes urbanos[282].

El **contenido obligacional** de los textos negociados se invierte en la nuda regulación orgánica y procedimental de la comisión paritaria del convenio[283], a la que en algún acuerdo acompaña otra comisión, de más que dudosa viabilidad y eficacia, a la que se asignan muy imprecisas funciones de asesoramiento y estudio[284].

---

277 Art. 16 Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994); art. 22 Convenio Colectivo Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 20 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

278 Art. 33 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

279 Art. 26 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

280 *Ibídem.*

281 Vid. art. 38 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996); art. 25 Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 34 Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994).

282 Art. 38 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996).

283 Art. 37 Convenio Colectivo para Transportes Urbanos Murcia 1996 (BORM 7.12.1996); Cap. V Convenio Colectivo para Transporte Mercancías Murcia 1996 (BORM 6.9.1996); art. 33 Convenio Colectivo Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994).

284 Así, la disp. adicional segunda del Convenio Colectivo para Transporte Viajeros por carretera Murcia 1994 (BORM 14.12.1994) ordena constituir «una comisión técnica integrada por tres representantes sindicales y tres de la asociación empresarial con la finalidad de estudiar la adaptación del contenido del Convenio colectivo a la realidad social del sector a fin de poder introducir todas las modificaciones, mejoras y aclaraciones que se deriven de los acuerdos de dicha Comisión al próximo Convenio Colectivo».

8.9.3. Recomendaciones específicas

Como líneas de actuación más urgentes que habrían de ser acometidas por los agentes sociales en la negociación de las condiciones de trabajo para las empresas del sector del transporte, pueden apuntarse las siguientes:

— Apoyo y estímulo a la suscripción de convenios estatales para los subsectores de transporte de viajeros por carretera, transportes urbanos y de cercanías, y transporte de mercancías por carretera; tales convenios serían complementados, con arreglo al modelo o sistema de negociación colectiva articulada, por convenios provinciales o autonómicos que atendieran *in situ* a las especificidades de las empresas murcianas.

— Hasta tanto se logre la aprobación de dichos convenios estatales, urge colmar los vacíos reguladores que actualmente subsisten, tras la derogación de la Ordenanza del Transporte, en los aspectos relativos a clasificación profesional, régimen de ascensos y poder disciplinario.

— Asimismo, debe hacerse un esfuerzo tendente a enriquecer el tratamiento convencional de ciertas materias que aparecen insuficientemente reguladas en los convenios: seguridad y salud en el trabajo, incentivos a la productividad y otras partidas salariales sensibles a la evolución económica de las empresas, prevención del absentismo, movilidad funcional y geográfica, fomento del empleo, derechos sindicales, mecanismos extrajudiciales para la solución de conflictos, entre otras cuestiones relevantes.

5ª PARTE

CONCLUSIONES Y ANEXOS

9. CONCLUSIONES

9.1. Valoración normal

1ª) Desde un punto de vista formal, los Convenios Colectivos negociados en la Región de Murcia acusan en general —al igual que se viene poniendo de manifiesto respecto de los negociados en otros ámbitos de la geografía nacional— una despreocupación y **falta de rigor técnico** difícilmente disculpable en una norma jurídica como es el convenio colectivo.

2ª) En relación directa con ello, está el **desorden sistemático** que presenta un elevado número de convenios, debido fundamentalmente a la viciada costumbre de regular sobre lo regulado anteriormente, teniendo como plantilla el texto del último convenio, sin cambiar apenas nada, sino simplemente añadiendo nuevas cláusulas y reglas al nuevo convenio, amén de la obligada actualización de las previsiones de contenido económico.

3ª) Y es que, en efecto, el **carácter aluvional** con que están construidos los convenios es el tercer rasgo distintivo de la negociación colectiva. Esto es, como quiera que el convenio últimamente negociado se apoya normalmente en el anterior, el fruto de la nuevas negociaciones se inserta en aquél muchas veces tras el último artículo del Convenio, al margen y con independencia de la materia sobre la que trate.

4ª) Por otra parte, también con demasiada frecuencia los convenios colectivos regionales se caracterizan por su **anomia** y **antinomia**, lo que, habida cuenta que se trata de normas jurídicas, destinadas a insertarse en el edificio de fuentes de producción estatal, resulta absolutamente inadmisible: un convenio Colectivo no puede negociarse al margen del resto del ordenamiento jurídico, con notorio desconocimiento de las leyes vigentes y flagrante conculcación de la legalidad ordinaria y de derechos fundamentales y libertades públicas.

5º) Tal característica contrasta vivamente con la **copia innecesaria, abusiva e**

indiscriminada del articulado del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales. En este sentido, habrá que recordar a los negociadores que las reglas legales son tales porque así lo quiere la Ley, y no van a ser ni son más vinculantes ni más justas y sensatas porque el Convenio Colectivo las repita al dictado. Antes al contrario, llega a ocurrir —y no es un caso aislado— que el Convenio Colectivo copia una versión ya no vigente del Estatuto de los Trabajadores.

6º) Tales características se descubren sobre todo en los **Convenios Colectivos de sector**, cuyo afán regulador parece desmedido, aunque con frecuencia quedan en un nivel meramente teórico.

7º) Por el contrario, los **Convenios Colectivos de empresa** son mucho más dinámicos y resolutorios.

9.2. Estructura de la negociación

El ámbito funcional de los convenios regionales continúa siendo directamente tributario del de las extintas Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, lo que además de provocar, como efecto reflejo, una irracional y perniciosa atomización en la regulación convencional de algunos sectores (ej., manipulado), introduce en algunas actividades económicas un importante desfase con la realidad del tejido productivo actual, que requiere unidades de negociación nuevas, acordes con esa nueva y cambiante realidad.

9.3. Valoración material

1ª) Desde una perspectiva material, los convenios regionales acusan —también aquí como el resto de la negociación colectiva nacional— una notoria parquedad o **pobreza de contenidos** que, en líneas generales, puede sintetizarse afirmando que se negocian para incorporar al convenio soluciones legales (vgr. la gran mayoría de cláusulas convencionales sobre excedencias o derechos sindicales son pura y simple repetición de los dispuesto en el art. 46 Estatuto de los Trabajadores y en el Título II de dicho Estatuto y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, respectivamente) y se dejan sin negociar, en cambio, materias en las que la Ley había previsto la regulación convencional.

2ª) En esta última dirección, debe señalarse que el tradicional problema de los **vacíos de regulación** se ha visto agravado en la negociación colectiva de los dos últimos años como consecuencia de la redefinición de las relaciones entre Ley y Convenio Colectivo resultante de la llamada «Reforma del Mercado de Trabajo».

En este sentido, los convenios colectivos regionales muestran en general, y con las lógicas excepciones, un desinterés poco explicable respecto de materias como: **clasificación profesional**, **promoción profesional de los trabajadores** y **régimen de ascensos**, **formación profesional**, determinación de las obras o servicios que

constituyen **objeto del contrato de trabajo para obra o servicio determinado**, duración del **período de prueba**, contratos en **prácticas** y de **aprendizaje** —salvo los aspectos retributivos— y a **tiempo parcial**, control del **absentismo**, tablas de **rendimientos**, **complementos salariales vinculados a la productividad** y a los resultados de las empresas, carácter consolidable o no de las distintas partidas retributivas, reglas sobre **cambio de funciones** distintas de las pactadas no incluido en el art. 39 Estatuto de los Trabajadores, **movilidad geográfica** y **modificación sustancial de condiciones de trabajo**, causas de suspensión distintas de las tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores, **salud laboral** en los términos previstos en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **acciones en materia de empleo**, **tablas de faltas y sanciones** o **procedimientos para resolver las discrepancias** surgidas entre las partes en los períodos de consulta previstos en los art. 40, 41, 47 y 51 Estatuto de los Trabajadores.

3ª) Por el contrario, fundamentalmente las materias de **salarios** y **jornada de trabajo**, tienen generosa acogida en el texto de los Convenios. Y es que, tras el análisis detenido de aquéllos, es muy difícil no dejarse arrastrar por el convencimiento de que, para sus negociadores, los convenios colectivos no han dejado de ser acuerdos sobre tarifas de salarios y compromiso de un tiempo de trabajo proporcional al salario, en los que las restantes materias tienen un valor marginal. No en vano, entre los mismos interlocutores sociales se habla para referirse a éstas de «flecos», esto es, meros adornos. Otra cosa es que al regularlas los convenios colectivos regionales se muestren especialmente innovadores respecto de la tradición heredada del viejo Estatuto de los Trabajadores y de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.

4º) A decir verdad, es posible reiterar la apreciación que ya en su Memoria correspondiente al año 1995 hiciera el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia. A saber: «Puede afirmarse, sin temor a errar en el pronóstico, que la actividad negociadora en nuestra Comunidad Autónoma se resiste a aprovechar las enormes potencialidades que la regulación estatal pone a su alcance, hasta el punto de que, al menos en el ámbito murciano, la negociación colectiva no ha accedido todavía al estatus de instrumento ordenador del conjunto del sistema de relaciones laborales. Se sigue observando que la mayor parte del articulado de los convenios colectivos se invierte en regular las condiciones económicas y los tiempos de trabajo, sin contar el esfuerzo negocial que se agota pura y simplemente en la fijación de las nuevas tarifas salariales a través de revisiones. Las demás cuestiones que pueden abordarse registran una importancia cualitativa marginal, dentro de cada convenio y globalmente (productividad y rendimiento, seguridad e higiene, formación y empleo, clasificación profesional, solución extrajudicial de conflictos...)» (pp. 327 y 328).

5ª) En particular, entrando ya en los resultados y conclusiones a que conduce el estudio de los distintos bloques temáticos, puede decirse que en materia de **contratación**, la negociación colectiva desarrollada en la Región de Murcia se ha volcado preferentemente sobre dos grandes aspectos:

a) *Llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos*, materia cuya regulación ha sido cedida a la autonomía negocial por virtud de lo dispuesto en el vigente art. 12.2.2º Estatuto de los Trabajadores y respecto de la que los convenios regionales afectados (sectores agrario y manipulado y envasado de productos agrarios, fundamentalmente) han dado buena cuenta, sustituyendo buena parte de ellos el tradicional criterio de antigüedad en la categoría por otro más ajustado a las peculiaridades económico-profesionales del sector afectado, como es, en las actividades de producción agrícola, la convocatoria por grupos de trabajadores concentrados en determinadas zonas geográficas.

b) *Duración del contrato de trabajo eventual*, que también es diferida por el art. 15.1 b) Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva. En este sentido, los convenios regionales han ensayado toda una amplia gama de posibilidades alteradoras del patrón de seis meses como máximo, dentro de un período de doce, previsto como supletorio en el precitado artículo estatutario. Sin duda, la solución más generalizada es la que fija una duración máxima de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro, junto a la que se descubren otras soluciones cuya legalidad es de muy difícil defensa: así, cuando se establece una duración máxima de veinticuatro meses dentro de un período de veintisiete. A este respecto, la constatación del uso que se está dando a la eventualidad ampliada en la negociación colectiva regional por parte de la mayoría de sectores de actividad, comparando la experiencia con lo que se está haciendo en otras provincias, permite concluir que raras veces concurre la justificación objetiva ligada a razones estacionales que legitimen este apartamiento de la duración legal, por lo que parecen haber sido otros los motivos, relacionados probablemente con la voluntad de introducir contratos eventuales de ciclo largo que contrarresten la restricción institucional a la celebración de contratos coyunturales, los que han llevado a los sujetos negociadores a entrar en esta dinámica de tolerancia en relación con duraciones ampliadas, abusivas en algunos casos, de los contratos de eventualidad.

En cambio, otras cuestiones susceptibles de regulación convencional en materia de contratación temporal y/o a tiempo parcial apenas si han encontrado eco en la negociación colectiva regional. Entre ellas, pugna sin embargo por unirse a las dos grandes cuestiones citadas la fijación tanto de la edad como de la retribución de los *aprendices*.

6ª) Por lo que se refiere a la **colocación de trabajadores**, cabe descartar tanto la frecuente previsión en los convenios regionales de **reglas sobre acceso a la empresa y cobertura de vacantes** —algunas de las cuales resultan de dudosa constitucionalidad, en cuanto fijan en el parentesco un criterio de desigualdad de trato—, como una más excepcional regulación sobre el **período de prueba** dirigida fundamentalmente a reglar a la baja los plazos de la misma. A este respecto, hay que apresurarse a advertir que por sí sola —esto es, sin la posterior estipulación en cada singular contrato de trabajo— la regla convencional conforme a la cual los contratos se presumen celebrados a prueba carece de todo valor jurídico.

7ª) La regulación convencional de la **organización del trabajo** y los **límites al poder de dirección del empresario**, sobre todo en materia de **movilidad funcional**, **modificación sustancial de condiciones de trabajo** y **movilidad geográfica** es prácticamente inédita en nuestra negociación; aunque con frecuencia los Convenios suelen recordar la existencia de aquél y la titularidad empresarial del mismo.

En este sentido, la única excepción es la constituida por la regulación que algunos convenios ensayan de la realización de **trabajos de superior e inferior categoría** a los efectos de variar los plazos previstos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de reclasificación y ascensos.

8ª) Sin duda, uno de los aspectos peor tratado en los convenios colectivos analizados es el relativo a la **clasificación profesional de los trabajadores**. En efecto, salvo contadas y meritísimas excepciones, los negociadores colectivos se muestran remisos a cambiar la estructura profesional heredada de las viejas Ordenanzas y Reglamentaciones. Por tanto, frente el *grupo profesional* claramente potenciado por el vigente Estatuto de los Trabajadores, los convenios siguen oponiendo la figura de perfiles mucho más nítidos y estrechos de la *categoría profesional*.

Adviértase, no obstante, que, en rigor, las Ordenanzas están actualmente derogadas, por lo que salvo inclusión directa (y no por remisión) de sus previsiones en el correspondiente Convenio, no se ve —al menos en un planteamiento formal del problema— cómo la estructura profesional y correspondiente definición de categorías de la Ordenanza o Reglamentación puede ser vinculante.

9º) Junto con el salario, la segunda gran materia abordada por la negociación colectiva regional es la relativa al **tiempo de trabajo**.

Al respecto, y como principales constantes en materia de jornada cabe destacar, en cuanto a su **duración**, la jornada media pactada en los Convenios Colectivos regionales se sitúa claramente en las 40 horas semanales y en torno a una media de 1.800 horas anuales, previsión esta última de jornada en módulo anual cada vez más frecuente.

10º) En cuanto al régimen jurídico de los **descansos**, aparte la especial preocupación que evidencian los convenios respecto del **descanso intrajornada** (*pausa por bocadillo*), no siendo infrecuente su consideración como tiempo de trabajo efectivo, cabe reseñar que la duración del **descanso semanal** sigue la regla estatutaria de día y medio ininterrumpido, aunque se constata un elevado número de convenios que llegan a los dos días. En el caso del **descanso anual**, se constata la absoluta vigencia de la solución supletoria del art. 38 Estatuto de los Trabajadores (30 días naturales), con leves mejoras, aunque varios Convenios contabilizan los días de vacaciones como laborables, lo que suele traducirse en el incremento del total de días naturales disfrutados.

11ª) En todo caso, el régimen jurídico de la jornada de trabajo que incorporan los convenios todavía adolece en extremos importantes de cierta falta de complitud.

Sobre todo, extraña la escasa incidencia de las previsiones respecto de mecanismo tan flexibilizador de la gestión de los recursos humanos en la empresa como es la **distribución irregular y flexible de la jornada de trabajo**. Igualmente, tampoco abundan los Convenios regionales en aspectos decisivos desde este mismo punto de vista como son el ritmo de trabajo o el régimen de trabajo a turnos.

12º) Como regla general, tampoco en materia de **Horas extraordinarias**, los Convenios Colectivos regionales han sabido o han querido variar el tradicional punto de mira respecto de su compensación. En efecto, frente a la clara y preferible solución por la que opta el Estatuto de los trabajadores —descanso compensatorio—, los Convenios negociados en nuestra Región prefieren perseverar en la vieja compensación económica. No obstante, en cuanto a su cuantía se va abriendo paso la opinión de reducir el elevado porcentaje de 75% sobre el valor de la hora ordinaria que establecía el derogado art. 35 Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, como aspecto merecedor de aplauso, algunos convenios regionales expresamente declaran como medida de fomento de empleo la prohibición de realizar general e indiscriminadamente horas extraordinarias.

13ª) En materia de **salarios**, cabe concluir que la negociación colectiva regional no ha explotado en todas sus manifestaciones las posibilidades de regulación ofrecidas por el renovado Estatuto de los Trabajadores. Ello es especialmente perceptible en relación con la **estructura del salario**, todavía asentada sobre los tradicionales componentes salariales, entre los que se incluye con demasiada frecuencia una denominada «participación en beneficios» que sólo tiene de tal el nombre, pues no es más que una tercera paga extraordinaria. En cambio, resulta casi anecdótica la inclusión en los convenios colectivos regionales de previsiones orientadas a estimular la productividad o combatir el absentismo. Tampoco se ocupan los convenios de precisar el carácter consolidable o no de los distintos complementos salariales previstos.

14ª) Capítulo aparte merece dentro del salario, el tema de los **complementos por antigüedad**. En efecto, siendo su supresión uno de los aspectos más destacados de la llamada «reforma del mercado de trabajo», cabe concluir dos años después de la derogación del viejo art. 25 Estatuto de los Trabajadores (1980) que prácticamente la mitad de los convenios negociados en la Región de Murcia han optado por su supresión, bien que con la incorporación de cláusulas de distinto tenor encaminadas generalmente a mantener el nivel salarial anterior a la supresión para los trabajadores en tal momento empleados.

Obviamente, la otra mitad de convenios regionales prefiere por el momento seguir ordenando el abono del complemento de antigüedad conforme al patrón de aquel art. 25 Estatuto de los Trabajadores, aunque en bastantes ocasiones sí avisa de la rebaja del límite originalmente establecido en el 60% del salario base.

15ª) En cuanto a la llamada **cláusula de descuelgue salarial** o de inaplicación del régimen salarial, pese a ser contenido mínimo de los convenios de ámbito supe-

rior al de empresa de acuerdo con el art. 85.2.c) Estatuto de los Trabajadores, todavía son varios los convenios regionales de sector que no se han hecho eco de la misma.

16ª) De meras anécdotas cabe calificar los escasos convenios colectivos regionales que incluyen previsiones sobre **contratas** y **sucesión de empresa**, causas y régimen jurídico de la **suspensión** y **extinción** del contrato de trabajo.

Adviértase, no obstante que sí es común la regulación convencional de la **excedencias**, aunque también es cierto que con demasiada frecuencia lo único que los convenios hacen es reiterar, total o parcialmente, lo dispuesto en el art. 46 Estatuto de los Trabajadores, a veces incluso sin reparar en las profundas reformas que dicho precepto ha sufrido en 1994.

En cuanto a la extinción del contrato, no es generalizado, pero sí frecuente, que los convenios incluyan alguna previsión sobre el **finiquito**, aunque también sea para reiterar lo ya dispuesto en el art. 49.2 Estatuto de los Trabajadores.

Muy pocos convenios, en fin, reparan en la fijación del **plazo de preaviso** exigible al trabajador que decide poner fin —sin causa— a su contrato de trabajo y las consecuencias penalizadoras de su inobservancia.

17ª) Igualmente, la regulación directa de la **promoción profesional de los trabajadores** es prácticamente inédita, lo que deja a la misma en una situación de difícil explicación, pues en rigor y de acuerdo con el art. 24.1 Estatuto de los Trabajadores, «los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores».

18ª) Más frecuente es, en cambio, la expresa atención convencional a la **formación profesional en el trabajo**, aunque en demasiadas ocasiones sea para repetir lo que ya dispone el art. 22 Estatuto de los Trabajadores, sin reparar en que dicho precepto es mero papel mojado sin el concurso activo del Convenio Colectivo. En otras ocasiones, el Convenio se limita a declarar la adhesión de la empresa o de las empresas del sector al Acuerdo Nacional de Formación Continua o a constituir comisiones de estudio en la materia.

19ª) En materia de **fomento de empleo,** además de la limitación ya comentada a la realización de horas extraordinarias, la mayor preocupación que muestran la inmensa mayoría de los convenios examinados tiene que ver con la **jubilación** de trabajadores como instrumento de política de empleo. Así, junto a las —extrañamente escasas— previsiones sobre jubilación parcial y las —más explicablemente anecdóticas— reglas sobre jubilación forzosa (casi en todos los casos a los 65 años), la negociación colectiva regional aparece volcada sobre la jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo y sobre todo hacia el estímulo económico de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años.

20ª) Como mera anécdota cabe conceptuar las escasas previsiones convencionales sobre **igualdad y no discriminación en las relaciones laborales**. Sin duda, la regla más generaliza, relacionada con el tema de la movilidad funcional, es la que faculta a la mujer trabajadora en estado de gestación para exigir que se la destine a un puesto de trabajo acorde con su estado. Sin embargo, ni siquiera en esto son actualmente originales los Convenios ni nada nuevo aportan: dicha facultad dimana hoy directamente del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por el contrario, diseminadas por los distintos convenios existen reglas que implican obvias diferencias de trato no justificadas (entre hombre y mujer, entre padre y madre, entre matrimonio religioso y civil) y que deberían ser eliminadas con prontitud.

21ª) Muy frecuentes —prácticamente generalizadas— son las reglas sobre **Derechos Colectivos** o **Acción Sindical** (órganos de representación, funciones y garantías). Sin embargo, y salvo excepciones, las mismas son mera reproducción de lo normado a estos efectos tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, por tanto, sería aconsejable su eliminación de futuros convenios ya que nada nuevo aportan.

De esta apreciación hay que salvar las necesarias estipulaciones sobre **crédito de horas sindicales y su acumulación**, los pactos sobre **descuento por el empresario de cuota sindical** y, desde luego, la previsiones convencionales destinadas a suplementar los derechos y garantías ya reconocidos en las Leyes.

22ª) Sin duda, el tercer gran bloque normativo del que podría considerarse convenio colectivo-modelo negociado en la Región de Murcia es el relativo a los pactos sobre **beneficios** o **ayudas sociales**.

Entre ellas, prácticamente todos los convenios estudiados incluyen la correspondiente regulación del **complemento por incapacidad temporal** con cargo a la empresa como típica mejora complementaria de las prestaciones públicas de Seguridad Social. Sin embargo, el régimen jurídico del mismo varía de un convenio a otro, siendo verdaderamente imposible reducir a un criterio unitario las distintas estipulaciones sobre cuantía, fechas de inicio y finalización del devengo o contingencias cubiertas.

Prácticamente la misma incidencia tiene en los convenios colectivos regionales la asunción empresarial del deber de concertar un **seguro complementario** para los riesgos de muerte e invalidez de los trabajadores afectados por el convenio, así como el reconocimiento de **indemnizaciones a los trabajadores prejubilados**.

Otras estipulaciones de contenido social que aparecen en los convenios colectivos regionales, cuya configuración salarial o extrasarial no siempre es clara, son los distintos premios a la constancia, antigüedad o vinculación de los trabajadores, las previsiones sobre comedores y economatos, las ayudas para estudios y para atención de deficientes, o las reglas sobre recolocación transitoria del trabajador al

que se ha retirado el carnet de conducir. Con todo, la progresividad o alcance de tales previsiones son, todavía, muy limitados.

23ª) Por lo que hace al tratamiento dispensado en los Convenios Colectivos negociados en la Región de Murcia en materia de **seguridad y salud laboral**, cabe advertir que, por lo general, los mismos todavía siguen regulándola de espaldas a la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En efecto, aparte declaraciones programáticas, la mayoría de convenios siguen regulando la obligación empresarial de proporcionar ropa adecuada e instrumentos de protección personal a los trabajadores, la realización anual de reconocimientos médicos o la habilitación de duchas y aseos en el lugar de trabajo. En cambio todavía, no han reparado, salvo contadas excepciones, en las importantes facultades normativas de los Convenios Colectivos en aspectos tales como derechos de consulta y participación de los trabajadores en las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, establecimiento de sistemas alternativos para la designación de los Delegados de Prevención o creación de órganos específicos que ejerzan competencias reconocidas a los Delegados de Prevención. La proximidad de la fecha de entrada en vigor de esta importante disposición legal puede explicar en parte tal circunstancia.

24ª) El **clausulado obligacional** del convenio se concentra en la regulación de la comisión paritaria, por ser, entre otras cosas, contenido mínimo de todo convenio estatutario, regulando con diverso detalle las funciones que a la misma se atribuyen y su régimen de funcionamiento interno.

* * *

En fin, como **corolario** de todo lo expuesto, puede afirmarse que la negociación colectiva murciana participa, al día de hoy, de las mismas carencias o patologías que desde hace años viene acusando el sistema negocial en su conjunto (inorganicidad estructural, problemas de cobertura, uniformidad y pobreza de contenidos, falta de sensibilidad a los nuevos requerimientos del sistema económico); carencias estructurales y materiales, imputables tanto al marco legal como al comportamiento de los agentes sociales, que de alguna forma están retardando la asunción por la autonomía colectiva del papel que le corresponde desempeñar en la regulación de las relaciones laborales y, en definitiva, en el funcionamiento del mercado de trabajo. Sería deseable que los protagonistas de la negociación concentrasen sus esfuerzos en el desarrollo gradual y sostenido de una actividad negociadora que, por su contenido y dinámica, responda verdaderamente a las exigencias y características específicas de la economía y de las relaciones laborales en la Región de Murcia.

ANEXO:

CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA REGIÓN DE MURCIA A 31 DE DICIEMBRE DE 1996*

CONVENIOS DE SECTOR INTERPROVINCIALES

ACEITE Y SUS DERIVADOS

Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, dictado por don Javier Matía Prim en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada en la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus derivadas y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28 de febrero de 1974. Vigor indefinido a partir del 01.01.96. Res. 30.07.96 (BOE 20.08.96).

AGRÍCOLAS (Tratamiento y extinción de fuegos forestales)

Tratamientos agroforestales y prevención, vigilancia y extinción de fuegos forestales. Res. 29.03.80 (BOE 22.04.80).

Ver también: Res. 20.04.94 (BOE 06.05.94).

AGROPECUARIOS

Producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta. Vigor 1991. Res. 20.10.92. (BOE 10.11.92).

Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias. Vigor 01.08.93 a 31.12.96. Res. 14.07.93. (BOE 06.08.93).

---

* Fuente: Convenios Colectivos de Trabajo. Resumen hasta 31 diciembre 1996. Editorial Praxis, S.A.

AGUA (Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de).

Acuerdo de Prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Industrias del Estado español. Entrará en vigor el 01.01.96, finalizando su vigencia cuando se suscriba un Acuerdo Marco, o en su defecto, el 31.12.96. Res. 13.03.96. (BOE 05.04.96).

ALIMENTACIÓN (Industrias)

Acuerdo Sectorial Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas. Vigor 01.05.93 a 31.12.96. Res. 14.04.93 (BOE 04.05.93).

Empresas de Helados de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1995. Res. 18.04.95 (BOE 05.05.95).
Ver también:
Res. 21.03.96 (BOE 20.04.96)
Res. 18.11.96 (BOE 09.12.96)

Elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su Venta a Domicilio. Quedan excluidas de este ámbito las empresas o centros dedicados a la actividad de «catering» y aquellos establecimientos comerciales o de restauración en los que el reparto a domicilio constituya una actividad secundaria respecto a la principal del centro de trabajo. Vigor 1995-1996. Res. 24.07.95 (BOE 12.08.95).
Ver también:
Res. 28.06.96 (BOE 06.08.96).

Pacto extraestatutario de las empresas pertenecientes a la Asociación Nacional de Pequeños y Medianos Fabricantes de Pastas Alimenticias. Vigor 01.05.93 a 31.12.95. Res. 19.09.95 (BOE 19.10.95). El resto del articulado no incluido será el mismo del anterior convenio de Res. 30.12.92 (BOE 27.01.93).

Acuerdo Marco Estatal que regula las actividades industriales y comerciales, tanto al mayor como al detalle de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Combinados. Vigor 1996-2001. Res. 13.02.96 (BOE 11.03.96) (Corr. Err. Res. 10.05.96, BOE 04.06.96).
Ver también:
Res. 20.09.96 (BOE 12.10.96).

Pastas alimenticias en todo el territorio español. Vigor 1995-1997. Res. 17.04.96 (BOE 10.05.96).
Ver también:
Res. 23.04.96 (BOE 09.05.96).

Laudo arbitral de 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés nego-

ciada de la Ordenanza de trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 y por la que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación. Vigor indefinido a partir de 01.01.96. Res. 09.05.96 (BOE 04.06.96).

ARROZ (Elaboradores de)

Empresas de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996. Res. 20.06.96 (BOE 01.08.96).

ARTES GRÁFICAS

Acuerdo sectorial estatal de formación continua del Sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Vigor 01.09.93 a 31.12.96. Res. 13.08.93 (BOE 15.09.93).

Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares de todo el territorio Español. Vigor 1996. Res. 10.09.96 (BOE 25.09.96)

AVIACIÓN CIVIL

Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. Vigor 1994-1996. Res. 08.06.94 (BOE 15.06.94) (Corr. Err. BOE 15.07.94 y BOE 16.02.95).
Ver también:
Res. 24.10.95 (BOE 15.11.95)
Res. 24.09.96 (BOE 16.10.96) (Corr. Err. BOE 16.11.96).

Compañías de Trabajos Aéreos (prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales, aplicaciones de tratamientos agrícolas y forestales aéreos, publicidad aérea, prospecciones, ayuda a la construcción, tendidos y vigilancia de líneas eléctricas y oleoductos y demás trabajos o servicios en los que las aeronaves sean utilizadas con carácter principal). Laudo arbitral de 12 de marzo de 1996 por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, y promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones del personal. Res. 28.03.96 (BOE 23.04.96). Vigor a partir del 01.01.96 con vigencia indefinida.

Sector del Transporte Aéreo (afecta a las Compañías Aéreas «Air España, S.A.», «Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, S.A.», «L.T.E. Internacional Airwais, S.A.», «Oasis Internacional Airlines, S.A.» y «Spanair, S.A.»). Quedan excluidos los Tripulantes Técnicos de Vuelo. Vigor 08.08.96 a 31.12.97. Res. 24.09.96 (BOE 15.10.96).

AZUCARERAS (Industrias)

Convenio de Eficacia Limitada de las Empresas de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1995. Res. 20.12.94 (BOE 19.01.95).

BACALADERAS (Factorías)

Factorías de secado de bacalao, todo el territorio nacional. Res. 15.02.74 (BOE 28.02.74).

Ver también:
Res. 14.04.76 (BOE 27.04.76)
Res. 21.01.77 (BOE 28.01.77)

BALNEARIOS

Industrias Embotelladoras de Aguas Minero-Medicinales. Laudo Arbitral de 3 de abril de 1996, dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada en la derogada Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios de 3 de junio de 1949 en lo que se refiere al subsector antes citado. Vigencia indefinida a partir del 01.01.96. Res. 06.05.96 (BOE 24.05.96).

BANCA PRIVADA

Empresas todo el Estado Español. Vigor 1996-1998. Res. 06.02.96 (BOE 27.02.96). (Corr. Err. BOE 03.04.96).

BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS

Empresas todo el territorio nacional. Res. 01.09.76 (BOE 16.09.76).

Acuerdo Sectorial Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas. Vigor 01.05.93 a 31.12.96. Res. 14.04.93 (BOE 04.05.93).

BINGO (Juego de)

Empresas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 10.11.95 (BOE 20.12.95) (Corr. Err. BOE 26.04.96).

Ver también:
Res. 28.05.96 (BOE 18.06.96)
Res. 14.06.96 (BOE 05.07.96)
Res. 20.06.96 (BOE 09.07.96)

BUTANO, S.A.

Acuerdo de prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo. Vigor 01.01.96, prorrogándose indefinidamente y hasta tanto las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas no otorguen, en su caso, un Convenio Colectivo o Acuerdo Marco de referencia de ámbito estatal. Res. 13.03.96 (BOE 10.04.96).

CAJAS DE AHORRO

Empresas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1997. Res. 19.02.96 (BOE 08.03.96) (Corr. Err. BOE 29.04.96).

Ver también:

Res. 27.08.96 (BOE 17.09.96)

CÁRNICAS (Industrias)

Sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, todo el territorio del Estado Español. Vigor a partir de 01.01.94. Res. 12.05.95 (BOE 01.06.95).

Ver también:

Res. 13.03.96 (BOE 11.04.96)

Res. 28.10.96 (BOE 16.11.96)

CERVEZA (Industrias de la)

Laudo Arbitral de 27 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de 23 de julio de 1991. Vigor indefinido a partir del 01.01.96. Res. 06.05.96 (BOE 27.05.96).

CINEMATOGRÁFICAS

Actores y productoras de cine, todo el territorio del Estado Español. Vigor 2 años. Res. 02.08.90 (BOE 31.08.90).

Profesionales del Doblaje. Rama Artística (Actores, Adaptadores-Ajustadores, Directores y Ayudantes de Dirección con las empresas de doblaje y sonorización de audiovisuales). Vigor 1993-1995. Res. 17.01.94 (BOE 02.02.94).

Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas (Convenio de audiovisual) de todo el territorio del estado español. Será de aplicación a los contratos de interpretación para la realización de obras

audiovisuales que se celebren entre los productores de las mismas y los actores que en ellas intervengan, cualquiera que sea el tipo de actuación que se fije en las citadas obras audiovisuales. Se exceptúan las anteriores interpretaciones cuando sean fijadas en cortometrajes, cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas. Igualmente quedan excluidos los contratos concluidos entre las empresas de producción audiovisual y los figurantes, así como los de ejecución musical de las bandas sonoras de las obras audiovisuales y los vídeos musicales. Vigor 07.06.95 a 06.06.97. Res. 04.07.95 (BOE 27.07.95).

Empresas de Doblaje y sonorización de películas de todo el territorio del Estado Español (Rama Técnica). Vigor 1995. Res. 31.07.95 (BOE 22.08.95).

Distribución Cinematográfica todo el Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 27.08.96 (BOE 13.09.96).

COMERCIO

Bazares, todo el territorio nacional. Res. 03.12.75 (BOE 15.12.75).
Ver también:
Res. 22.02.77 (BOE 07.03.77)

Producción, manipulación, selección y venta al mayor y detall de semillas. Todo el territorio nacional. Res. 31.05.76 (BOE 12.06.76).

Venta al detall de productos frutohortícolas, todo el territorio nacional. Res. 09.06.76 (BOE 21.06.76).

Comercio, vidrio y cerámica no mayoristas ni exclusivistas, todo el territorio nacional. Res. 17.08.76 (BOE 28.08.76).

Venta al mayor de frutas varias, hortalizas, patatas y plátanos todo el territorio nacional. Res. 15.01.77 (BOE 25.01.77).

Óptica en general, todo el territorio nacional. Res. 25.01.77 (BOE 03.02.77).

Mayoristas y minoristas de juguetes. Res. 05.04.77 (BOE 15.04.77).

Dispone sea de aplicación en el ámbito nacional del comercio en general, el Convenio Colectivo homologado para la prov. de Almería en 31.03.77 (BOP 18.04.77). Res. 30.05.77 (BOE 16.06.77).

Expendurías de tabaco, todo el territorio nacional. Res. 28.06.77 (BOE 08.07.77).

Comercio de ganadería todo el territorio nacional. Res. 21.07.77 (BOE 31.01.77).

Producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta. Vigor 1991. Res. 20.10.92 (BOE 10.11.92).

Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos todo el territorio del Estado Español. Vigor 1993-1996. Res. 21.07.93 (BOE 18.08.93).

Ver también:
Res. 21.03.94 (BOE 01.04.94)
Res. 10.02.95 (BOE 02.03.95)
Res. 13.02.96 (BOE 07.03.96)

Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Comercio. Vigor 14.06.93 a 31.12.96. Res. 18.08.93 (BOE 24.09.93).

Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos e Industria de la Fotografía. Vigor 1994-1995. Res. 07.09.94 (BOE 29.09.94).

Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas todo el territorio del Estado Español. Vigor 01.05.94 a 30.04.97. Res. 29.11.94 (BOE 16.12.94) (Corr. Err. Res. 03.04.95 BOE 21.04.95).

Ver también:
Res. 27.06.95 (BOE 21.07.95)
Res. 28.06.96 (BOE 30.07.96)

Elaboradores de Pizzas y Productos cocinados para su venta a Domicilio. Quedan excluidas de este ámbito las empresas o centros dedicados a la actividad de «catering» y aquellos establecimientos comerciales o de restauración en los que el reparto a domicilio constituya una actividad secundaria respecto a la principal del centro de trabajo. Vigor 1995-1996. Res. 24.07.95 (BOE 12.08.95).

Ver también:
Res. 28.06.96 (BOE 06.08.96)

Administración de loterías y sus empleados todo el territorio Nacional. Vigor 1994-1995. Res. 20.12.95 (BOE 12.01.96).

Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos todo el territorio español. Vigor 1995. Res. 24.01.96 (BOE 22.02.96).

Ver también:
Res. 16.10.96 (BOE 04.11.96)

Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995. Res. 12.02.96 (BOE 07.03.96).

Acuerdo Marco Estatal que regula las actividades industriales y las comerciales, tanto al mayor como al detalle de Pastelería, Confitería, Bollería, Respostería y Platos Combinados. Vigor 1996-2001 Res. 13.02.96 (BOE 11.03.96) (Corr. Err. Res. 10.05.96 BOE 04.06.96).

Ver también:
Res. 20.09.96 (BOE 12.10.96)

Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio. Vigor 1996-1998. Res. 21.03.96 BOE 09.04.96

Ver también:

Res. 20.06.96 (BOE 09.07.96)

Comercio flores y plantas, todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 26.03.96 BOE 12.04.96 (Corr. Err. Res. 25.04.96, BOE 20.05.96).

Comercio Exclusivista e Industrias del Vidrio y de la Cerámica de todo el territorio español. Vigor 1996-1998. Res. 20.06.96 (BOE 20.07.96) (Corr. Err. Res. 29.11.96, BOE 14.12.96).

Delegaciones Territoriales del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado. Vigor 1996. Res. 28.06.96 (BOE 03.08.96).

CONSERVAS VEGETALES

Empresas de todo el territorio del Estado Español. Vigor indefinido sin fecha de entrada en vigor. Res. 25.09.95 (BOE 10.10.95).

CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO

Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de Industrias de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1996. Res. 20.04.95 (BOE 29.06.95).

Ver también:

Res. 20.04.95 (BOE 04.05.95)

Res. 13.02.96 (BOE 29.02.96)

CONSTRUCCIÓN, VIDRIO Y CERÁMICA

Tejas, ladrillos, y piezas especiales de arcilla cocida todo el territorio del Estado Español. Vigor 1991-1995. Res. 24.07.91 (BOE 22.08.91).

Ver también:

Res. 10.06.92 (BOE 26.06.92)

Res. 17.05.93 (BOE 04.06.93)

Res. 09.08.94 (BOE 06.09.94)

Res. 08.03.95 (BOE 24.03.95)

Res. 09.07.96 (BOE 23.08.96)

Empresas de todo el territorio nacional. Vigor 09.06.92 a 31.12.96. Res. 04.05.92 (BOE 20.05.92)(Corr. Err. BOE 30.06.92).

Ver también:

Res. 18.08.93 (BOE 22.09.93)

Res. 22.11.93 (BOE 01.12.93)
Res. 15.06.94 (BOE 01.07.94)

Acuerdo Estatal Sectorial 1992-1993 para la construcción. Res. 11.05.92 (BOE 21.05.92).

Acuerdo de Formación del sector de la Construcción. Res. 19.05.93 (BOE 07.06.93).

Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción. Vigor 1996. Res. 04.06.96 (BOE 24.06.96).

Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1998. Res. 20.06.96 (BOE 20.07.96) (Corr. Err. Res. 29.11.96, BOE 14.12.96).

Sector de Derivados del Cemento del Estado español. Sustituye a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, para este sector, según su ámbito funcional. Vigor 16.09.96 a 31.12.00. Res. 22.07.96 (BOE 27.08.96).

Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad. Vigor 1996-1997. Res. 06.11.96 (BOE 21.11.96).

CONTRATAS (Ferroviarias)

Desinfección, desinsectación, desratización de limpieza de todo el territorio Español. Vigor 1995-1996. Res. 31.07.95 BOE 29.08.95.
Ver también:
Res. 12.02.96 (BOE 07.03.96)

CONTRIBUCIÓN E IMPUESTOS DEL ESTADO (Recaudación de)

Laudo de Obligado Cumplimiento empresas todo el territorio nacional. Res. 21.03.77 (BOE 31.03.77).
Ver también:
Res. 19.05.78 (BOE 03.06.78)
Res. 05.04.79 (BOE 21.04.79)
Res. 25.03.80 (BOE 08.04.80)

CORCHO

Industrias de todo el territorio del Estado Español (sustituye a la Ordenanza Laboral de 15 de abril de 1972). Vigor 1996-2000. Res. 18.04.96 (BOE 27.05.96).

DEPORTISTAS PROFESIONALES

Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB)-Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP). Actividad del baloncesto profesional. Vigor 08.07.93 a 30.06.97. Res. 18.01.94 (BOE 03.02.94).

Ver también:

Res. 21.03.94 (BOE 01.04.94)

Actividad del Ciclismo Profesional. Ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Federación Española de Ciclismo. Vigor 1993-1995. Res. 30.06.94 (BOE 20.07.94).

Futbolistas Profesionales de Fútbol de los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional. Vigor 01.07.95 a 31.05.98. Res. 13.11.95 (BOE 04.12.95).

ELÉCTRICAS (Producción, Transformación, Transportes o Distribución de Energía)

Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico. Vigor 1993-1996. Res. 17.02.94 (BOE 05.03.94).

EMBARCACIONES DE TRÁFICO INTERIOR DE PUERTOS

Empresas y Cooperativas de Amarradores que operan en todos los puertos del litoral nacional. Sustituye a la Ordenanza de Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos, aprobada por Orden de 9 de agosto de 1969. Vigor 01.07.96 a 30.06.99. Res. 05.07.96 (BOE 22.08.96).

Sector de Remolcadores. Acuerdo de prórroga de la Ordenanza de Tráfico Interior de Puertos. Queda prorrogado hasta el 31.12.96, exclusivamente en los artículos relativos a la estructura salarial, clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (Régimen Disciplinario). Res. 30.07.96 (BOE 27.08.96).

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Empresas de trabajo temporal de todo el territorio del Estado español. Vigor 01.07.94 a 31.12.96. Res. 31.03.95 (BOE 21.04.95).

Ver también:

Res. 27.09.95 (BOE 13.10.95)

ENSEÑANZA (Centros de)

Centros Privados de Enseñanza a Distancia de Baleares, Cuenca, Las Palmas, Madrid, Murcia, Navarra, Sevilla, Valencia y Zaragoza así como las provincias no sujetas a un Conv. específico del sector. Res. 22.09.82 (BOE 01.11.82).

Centros de Enseñanza Privada todo el territorio del Estado Español. Vigor 1991-1992. Res. 17.05.91 (BOE 28.05.91).

Ver también:
Res. 31.05.91 (BOE 25.06.91)
Res. 18.08.93 (BOE 03.09.93)
Res. 27.12.93 (BOE 30.12.93)

Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Autoescuelas. Vigor 1993-1996. Res. 17.08.93 (BOE 17.09.93).

Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de la Enseñanza Privada. Vigor 1993-1996. Res. 18.08.93 (BOE 03.09.93).

Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil. Personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en Parvularios y Centros de Educación Infantil no integrados, así como en Guarderías Infantiles y Jardines de Infancia, a través de planes de formación continua agrupados del Sector. Vigor 1993-1996. Res. 02.11.93 (BOE 25.11.93).

Ver también:
Res. 20.10.94 (BOE 09.11.94)

Acuerdo Nacional de Formación Continua para Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Res. 13.04.94 (BOE 27.04.94) Vigor 1944-1996.

Centros de Asistencia y Educación Infantil de todo el territorio del Estado Español. Quedan afectados los Centros de Educación Infantil no integrados y Parvularios no integrados, así como las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia. Vigor 1994-1995. Res. 15.07.94 (BOE 13.08.94)

Ver también:
Res. 23.05.95 (BOE 05.06.95)

Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1995. Res. 30.09.94 (BOE 17.10.94).

Ver también:
Res. 08.03.95 (BOE 24.03.95)

Escuelas de Turismo de todo el territorio español. Vigor 1994-1998. Res. 31.01.95 (BOE 01.03.95).

Ver también:
Res. 07.05.96 (BOE 28.05.96)

Colegios Mayores Universitarios de todo el territorio español. Vigor 1994-1996. Res. 16.02.95 (BOE 02.03.95).
Ver también:
Res. 20.05.96 (BOE 06.06.96)

Autoescuelas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1996. Res. 21.04.95 (BOE 06.05.95).
Ver también:
Res. 03.05.96 (BOE 25.05.96)

Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. Vigor 1994-1996. Res. 13.06.95 (BOE 05.07.95)

Centros de Educación Universitaria e Investigación todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 31.07.95 (BOE 28.08.95).
Ver también:
Res. 12.01.96 (BOE 01.02.96)

Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Vigor 1996. Res. 30.05.96 (BOE 18.06.96) (Corr. Err. BOE 12.10.96).

Enseñanza y Formación no Reglada. Vigor 1996-1997. Res. 16.10.96 (BOE 04.11.96).

ESPECTÁCULOS (Locales de)

Acuerdo revisión salarial Acuerdo marco, entre Federación Asociaciones Empresarios Salas de Fiestas y Discotecas de España y Federación Española Sindicatos Profesionales del Espectáculo. Res. 05.01.89 (BOE 30.01.89)
Ver también:
Res. 02.02.90 (BOE 21.02.90)
Res. 07.01.91 (BOE 17.01.91)
Res. 14.08.92 (BOE 04.09.92)
Res. 30.06.94 (BOE 19.07.94)

ESPECTÁCULOS TAURINOS

Asociación Nacional de Organizadores de Espectáculos Taurinos, Unión Nacional de Empresarios Taurinos Españoles, Unión Nacional de Picadores y Banderilleros Españoles y la Asociación de Mozos de Espadas y Puntilleros. Vigor 1993-1996. Res. 21.09.93 (BOE 06.10.93).
Ver también:
Res. 21.10.96 (BOE 13.11.96)

ESTACIONES DE SERVICIO

Empresas de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995. Res. 16.08.95 (BOE 02.09.95).

Ver también:

Res. 28.05.96 (BOE 18.06.96) (Corr. Err. Res. 25.07.96, BOE 09.08.96).

FARMACIAS

Oficinas de Farmacia de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996. Res. 29.08.96 (BOE 11.09.96) (Corr. Err. Res. 30.09.96 BOE 12.10.96).

FÓSFOROS (Cía. Arrendataria)

Fósforos y Cerillas, todas las provincias españolas, excepto las de Palma de Mallorca Res. 17.01.77 (BOE 04.02.77) (Corr. Err. BOE 22.04.77).

FOTOGRÁFICAS

Industrias Fotográficas de todo el Estado Español. Fotógrafos con o sin galería, establecimientos mercantiles, exclusivos a la venta de aparatos y artículos o productos fotográficos, empresas dedicadas a la microfotografía, a la explotación de cabinas fotográficas sin operador, a la fotografía aérea y las que se dediquen a la reproducción de imágenes, en ampliaciones o en miniaturas y las que tengan como actividad el iluminado de los originales impresionados con fines comerciales o propagandísticos. No estará comprendido en este Convenio el personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio. Vigor 1994-1995. Incluye también Acuerdo Nacional sobre Formación Continua. Vigor 01.10.94 a 31.12.96. Res. 07.09.94 (BOE 29.09.94).

FRÍO INDUSTRIAL

Empresas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 16.07.96 (BOE 22.08.96) (Corr. Err. Res. 30.09.96, BOE 12.10.96).

GRANDES ALMACENES

Grandes Almacenes todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 28.06.95 (BOE 27.07.95).

Ver también:

Res. 31.01.96 (BOE 26.02.96)
Res. 11.03.96 (BOE 27.03.96)

GRANJAS AVÍCOLAS

Empresas de todo el territorio del Estado Español. Vigor 01.04.92 a 31.12.93. Res. 08.10.92 (BOE 03.11.92).
Ver también:
Res. 25.01.94 (BOE 09.02.94)
Res. 17.01.95 (BOE 01.02.95)
Res. 24.05.95 (BOE 09.06.95)

HARINERA

Harinas Panificables y Sémolas de todo el territorio del Estado Español. Vigor a partir del 01.01.94. Res. 24.01.95 (BOE 10.02.95).
Ver también:
Res. 21.02.95 (BOE 03.03.95)
Res. 29.04.96 (BOE 27.05.96)
Res. 13.05.96 (BOE 07.06.96)

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES

Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Hostelería. Vigor 26.04.93 a 31.12.96. Res. 11.05.93 (BOE 03.06.93).

Acuerdo Laboral de Hostelería de ámbito estatal. Vigor 13.06.96 a 31.12.00. Res. 24.06.96 (BOE 02.08.96).

JARDINERÍA

Empresas de todo el Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 07.12.95 (BOE 21.12.95) Ver también:
Res. 13.03.96 (BOE 10.04.96)

LÁCTEAS (Industrias)

Empresas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 10.12.96 (BOE 27.12.96).

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Empresas todo el territorio nacional. Res. 21.09.77 (BOE 07.10.77).

LIMPIEZA PÚBLICA

Acuerdo estatal de Formación Continua para el Sector de Recogida de Basura Urbana, Limpieza Viaria y Saneamiento Urbano. Vigor 01.10.93 a 30.09.96. Res. 18.11.93 (BOE 09.12.93).

Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. Vigor 08.03.96 a 07.03.02. Res. 12.02.96 (BOE 07.03.96).

MADERA

Industria de la Madera en todo el territorio del Estado Español. Vigor a partir de los siguientes veinte días de su publicación y tendrá una duración de cinco años. Res. 22.04.96 (BOE 20.05.96).

Ver también:

Res. 28.11.96 (BOE 18.12.96)

MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS

Manipulado y empaquetado de hortalizas, todo el territorio nacional. Res. 29.07.76 (BOE 11.08.76).

Manipulado y empaquetado de tomates, todo el territorio nacional. Res. 17.12.76 (BOE 25.12.76).

Manipulado y empaquetado de frutas varias, todo el territorio nacional. Res. 09.03.77 (BOE 22.03.77).

Manipulado y empaquetado de patatas todo el territorio nacional. Res. 29.03.77 (BOE 15.04.77).

MANIPULADO Y ENVASADO PARA EL COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE AGRIOS

Acuerdo de Prórroga de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para la Exportación de Agrios. Se prorroga la vigencia hasta el 30.06.97. Res. 18.11.96 (BOE 05.12.96).

MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS

Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción, Comercio al mayor y detall de frutos secos, todo el territorio nacional. Res. 20.04.77 (BOE 04.05.77).

MARINA MERCANTE

Sector de Marina Mercante, Empresas Navieras y su personal de flota. Asociación Navieros Españoles (ANAVE). Vigor 1982-1983. Res. 07.05.82 (BOE 24.06.82).
Ver también:
Res. 25.02.83 (BOE 08.04.83)
Res. 26.07.83 (BOE 31.08.83)

Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el sector de marina Mercante. Vigor 1993-1996. Res. 18.08.93 (BOE 08.09.93).

MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Empresas de la prov. Vigor 1993. Res. 26.10.93 (BOE 17.11.93).
Ver también:
Res. 06.07.94 (BOE 23.07.94)
Res. 06.09.94 (BOE 22.09.94)
Res. 24.05.95 (BOE 09.06.95)

METALGRÁFICA Y ENVASES METÁLICOS

Empresas todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 03.10.96 (BOE 22.10.96).

MINAS DE CARBÓN

Minería del Carbón de todo el territorio nacional. Laudo arbitral de 11.03.96, dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta. Vigor a partir del 01.01.96 y con vigencia indefinida. Res. 28.03.96 (BOE 24.04.96).
Ver también:
Res. 05.09.96 (BOE 20.09.96)

MINAS DE FOSFATO, AZUFRE, POTASA, TALCO (y demás explotaciones mineras no comprendidas en otras reglamentaciones)

Empresas todo el territorio nacional. Res. 27.07.77 (BOE 06.08.77).

MINUSVÁLIDOS (Centros de Enseñanza, Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Disminuidos Físicos)

Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del Sector de Centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de minusválidos. Vigor 1993-1996. Res. 18.11.93 (BOE 09.12.93).

Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y promoción de Minusválidos. Vigor 1994-1995. Res. 25.01.95 (BOE 10.02.95) (Corr. Err. por omisión. Res. 10.03.95, BOE 25.03.95).

Ver también:

Res. 08.08.95 (BOE 25.08.95)

MÚSICA (Profesionales de la)

Profesionales de la música, salas de fiestas y discotecas de España, todo el territorio nacional. Res. 11.06.85 (BOE 17.07.85).

Ver también:

Res. 17.07.86 (BOE 27.08.86)

NUCLEAR (Junta de Energía)

Empresas todo el territorio español. Res. 20.06.80 (BOE 19.07.80).

OFICINAS Y DESPACHOS

Registradores de la Propiedad y Mercantiles de todo el territorio del Estado Español. Vigor 11.09.92 a 10.09.97. Res. 11.09.92 (BOE 29.09.92).

Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1993-1995. Res. 22.06.95 (BOE 20.07.95).

Empresas de Planificación, Organización de Empresas y Contable para todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1995. Res. 10.08.95 (BOE 01.09.95).

Agencias de Viajes de todo el territorio del Estado Español. Vigor 21.12.95 a 31.12.95 con retribuciones 1994-1995. Res. 13.02.96 (BOE 01.03.96).

Sociedades Cooperativas de Crédito todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1997. Res. 20.05.96 (BOE 10.06.96).

Gestorías Administrativas, todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1998. Res. 28.05.96 (BOE 20.06.96).

Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero («Leasing») y de «Factoring». Vigor 1996. Res. 29.08.96 (BOE 19.09.96).

PANADERÍA

Empresas todo el territorio nacional. Res. 01.07.77 (BOE 06.07.77).

PAPELERA

Pastas, Papel y Cartón todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 22.07.96 (BOE 24.08.96).

PELUQUERÍAS

Peluquería de Caballeros, Unisex y de Belleza de todo el Territorio Español. Vigor 1992-1993. Res. 12.06.92 (BOE 13.07.92).

Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares. Vigor 14.09.95 a 31.12.96. Res. 20.12.95 (BOE 18.01.96).

PESCA MARÍTIMA

Pacto de Eficacia Limitada de la Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano. Embarcaciones, cualquiera que sea su clase, dedicadas a la pesca marítima en esta zona, que tengan instalaciones para la congelación de la pesca y las utilicen. Vigor 01.10.93 a 15.07.96. (BOE 29.03.95).

Pesca Marítima para la Flota Congeladora de Marisco. Vigor 01.06.96 a 31.05.99. Res. 14.06.96 (BOE 08.07.96).

PESCA MARÍTIMA (Personal Tierra)

Extiende al personal de tierra del sector extractivo de pesca, normas laborales en vigor en determinadas provincias marítimas, publicando los textos de los Convenios Colectivos y Decisiones Arbitrales Obligatorias que les afectan. Res. 15.07.77 (BOE 02.08.77).

PIEL

Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado. Vigor 1995-1996. Res. 14.07.95 (BOE 04.08.95).

Ver también:

Res. 16.02.96 (BOE 07.03.96)

Industria del calzado de todo el territorio del Estado Español. Empresas dedicadas a la fabricación del calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación del calzado. Vigor 01.03.95 a 28.02.97. Res. 24.07.95 (BOE 22.08.95).

Ver también:

Res. 19.02.96 (BOE 13.03.96) (Corr. Err. Res. 29.04.96 BOE 24.05.96).

Res. 03.05.96 (BOE 27.05.96)

Industrias de Curtidos, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1995-1996. Res. 21.09.95 (BOE 16.10.95).

Ver también:

Res. 12.03.96 (BOE 28.03.96)

Res. 05.08.96 (BOE 29.08.96)

PIENSOS COMPUESTOS

Industrias de alimentos compuestos para animales. Vigor 1995-1996. Res. 27.09.95 (BOE 17.10.95).

Ver también:

Res. 05.02.96 (BOE 28.02.96)

Res. 03.05.96 (BOE 27.05.96)

POMPAS FÚNEBRES

Empresas todo el territorio nacional. Res. 01.12.76 (BOE 13.12.76) (Corr. Err. BOE 21.01.77).

PORTUARIOS (Estibadores)

Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos. Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas que se adhieran. Personal laboral. Vigor 1990-1992. Res. 25.10.91 (BOE 08.11.91).

Ver también:

Res. 13.12.93 (BOE 24.12.93)

Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario

Sociedades Estatales de Estiba constituidas o que se constituyan al amparo Real Decreto-ley 2/1986, Sociedades que se constituyan en el ámbito autonómico con igual función, y Empresas estibadoras que tengan encargada la gestión de estiba y desestiba. Vigor 01.11.93 a 31.10.98. Res. 03.11.93 (BOE 16.11.93) (Corr. Err. BOE 04.12.93).

Ver también:
Res. 26.01.95 (BOE 10.02.95
Res. 10.04.96 (BOE 27.04.96)

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Vigor 1993-1997. Res. 11.08.95 (BOE 31.08.95) (Corr. Err. Res. 24.10.95, BOE 14.11.95).

PRENSA

Prensa no Diaria del territorio del Estado español. Vigor 1996-1997. Res. 16.10.96 (BOE 06.11.96).

PUBLICIDAD

Empresas que pertenezcan a las asociaciones siguientes: Gral. de Emp., Publicidad de Madrid, Española de Agen. de Publicidad, Empresarial Catalana de Publicidad y Española de Publicidad ExterioRes. Vigor 1992. Res. 08.07.92 (BOE 13.08.92).

QUÍMICAS

Industrias Químicas de todo el Territorio Español. Vigor 1995-1996. Res. 10.04.95 (BOE 03.05.95).

Ver también:
Res. 13.02.96 (BOE 07.03.96)
Res. 11.03.96 (BOE 27.03.96)
Res. 04.11.96 (BOE 22.11.96)

Perfumerías y afines de todo el Territorio Español. Vigor 1996-1997. Res. 06.05.96 (BOE 04.06.96).

RADIODIFUSIÓN

Emisoras de Radiodifusión Privada. Res. 11.05.76 (BOE 21.05.76).

Cadena de Ondas Populares Españolas, tengan o no personalidad jurídica propia tanto las que estén actualmente en funcionamiento como las que empiecen a funcionar durante la vigencia del Convenio. Res. 14.02.80 (BOE 29.02.80).

RECAUDADORES. DE EXACCIONES MUNICIPALES Y DEMÁS NO ESTATALES

Personal todo el territorio nacional. Res. 01.11.76 BOE 23.11.76.

RECAUDADORES DE IMPUESTOS DEL ESTADO

Titulares de Recaudadores Tributos del Estado y personal afecto al servicio de las mismas, todo el territorio nacional. Res. 28.09.87 (BOE 15.10.87).

RESINERA

Empresas explotadoras de montes resinables y resineros de monte y remasadores todo el territorio nacional. Vigor 01.03.85 a 15.11.85. Res. 24.07.85 (BOE 27.08.85)

Destiladoras de Mieras, todo el territorio Nacional. Vigor 1990. Res. 03.08.90 (BOE 22.08.90).

SALINERA

Empresas todo el territorio nacional, incluidas Baleares, Canarias y Plazas de Ceuta y Melilla. Res. 30.07.76 (BOE 10.08.76).

Industria Salinera de todo el estado español. Acuerdo de Prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Industrias Salineras hasta la consecución de un Acuerdo Marco o Convenio Colectivo. Res. 13.03.96 (BOE 05.04.96).

SEGURIDAD (Empresas de)

Empresas de todo el territorio Nacional. Vigor 1994-1996. Res. 19.04.94 (BOE 04.05.94).

Ver también:
Res. 21.02.95 (BOE 03.03.95)
Res. 16.03.95 (BOE 19.04.95)

SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN (Empresas)

Acuerdo Estatal de Formación Continua para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Vigor 01.06.94 a 31.12.96. Res. 26.05.94 (BOE 09.06.94).

Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el sector de la Mediación en Seguros Privados. Vigor 23.06.94 a 31.12.96. (Res. 22.06.94 BOE 08.07.94).

Ver también:

Res. 17.10.94 (BOE 03.11.94)

Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo de todo el territorio del Estado Español. (Acuerdo colectivo por el que se aprueba el protocolo de transición hacia un convenio general para este sector). Vigor 1993-1995. Res. 16.08.94 (BOE 26.08.94) (Corr. Err. BOE 29.10.94).

Ver también:

Res. 20.11.95 (BOE 09.12.95)

Res. 18.01.96 (BOE 07.02.96)

Agentes y Corredores de Seguros Empresarios todo el territorio del Estado Español. C.C. por el que se regulan las condiciones económicas durante los años 1993, 1994 y 1995. Res. 05.03.96 (BOE 25.03.96).

Ver también:

Res. 02.08.96 (BOE 29.08.96)

SIDEROMETALÚRGICA

Empresas todo el territorio del Estado Español, período 1987-1988. Eficacia Limitada. Res. 05.05.87 (BOE 26.06.87).

Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal. Vigor 1993-1996. Res. 11.05.93 (BOE 03.06.93).

Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional 96 para la industria del metal. Vigor desde el 04.03.96, con una duración indefinida. Res. 05.02. 96 (BOE 04.03.96).

Sector del Metal. Constitución de la Comisión Paritaria y adhesión al Acuerdo Interconfederal Relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Res. 09.05.96 (BOE 03.06.96).

TEATRO, CIRCO, VARIEDADES Y FOLCLORE

Empresas todo el territorio nacional. Res. 23.06.76 (BOE 09.07.76).

Luchadores profesionales de lucha libre americana. Res. 29.04.77 (BOE 11.05.77).

Normas para Actores de RTVE, todo el territorio español. Res. 22.07.80 (BOE 23.08.80).

TEXTILES

Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades artesanas afines a la medida, todo el Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 12.08.96 (BOE 07.09.96).

Industria Textil y de la Confección de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1996-1997. Res. 27.09.96 (BOE 16.10.96).

TINTORERÍAS

Empresas todo el territorio nacional. Res. 21.09.77 (BOE 07.10.77).
Ver también:
Res. 03.09.96 (BOE 18.09.96)

TRANSPORTES POR CARRETERA

Empresas distribuidoras de productos petrolíferos anteriormente monopolizado por CAMPSA. Res. 23.03.83 (BOE 22.04.83).

Pacto Extraestatutario de Empresas de Mensajería de todo el territorio del Estado Español. Vigor 1994-1995. Res. 06.02.95 (BOE 10.03.95) (Corr. Err. BOE 29.03.95).

Empresas de Entrega Domiciliaria. Vigor 1995. Res. 16.08.95 (BOE 09.09.95).

Sector de Auto-taxis de todo el territorio nacional. Vigor 1996-1998. Res. 20.06.96 (BOE 11.07.96).

Laudo Arbitral dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al subsector alquiler de coche. Establece las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las empresas de alquiler de vehículos, con y sin conductores. Vigor indefinido a partir del 01.01.96. Res. 17.07.96 (BOE 24.08.96).

Transportes de enfermos y accidentados en ambulancias. Vigor 1995.1997. Res. 12.08.96 (BOE 09.09.96).
Ver también:
Res. 20.09.96 (BOE 12.10.96)

Acuerdo Nacional sobre Formación Continua para el sector de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancias. Vigor 1996-1997. Res. 14.10.96 BOE 28.10.96.

TRAPOS Y DESPERDICIOS

Recuperación, transformación y venta de deshechos y desperdicios sólidos de todo el territorio del Estado Español. Vigor 01.05.95 a 30.04.97. Res. 20.12.95 (BOE 17.01.96).

Ver también:

Res. 05.08.96 (BOE 29.08.96)

TURRONES Y MAZAPANES

Fabricación de turrones y mazapanes todo el territorio español. Vigor 1992-1993. Res. 30.10.92 (BOE 20.11.92).

Ver también:

Res. 14.09.93 (BOE 30.09.93)

Res. 13.01.95 (BOE 27.01.95) (Corr. Err. Res. 17.05.95 BOE 01.06.95).

Res. 01.06.95 (BOE 27.06.95)

Res. 10.04.96 (BOE 03.05.96)

VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS

Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971. Vigor indefinido a partir del 01.01.96. Res. 29.04.96 (BOE 28.05.96).

CONVENIOS REGIONALES

A) SECTORIALES

ACEITE Y SUS DERIVADOS

Manipulado, aderezo, deshueso, relleno de aceitunas de la Región de Murcia. Vigor 1995-1996. R. 20.02.96 (BORM 08.03.96).

ACTIVIDADES NO REGLAMENTADAS

Cañas de pescar y artículos deportivos de la Región de Murcia. Vigor 1988. R. 22.07.88 (BORM 29.08.88).

AGROPECUARIOS

Recolectores de Cítricos de la prov. Vigor 1994-1995. R. 21.10.94 (BORM 14.11.94) (Corr. Err. BORM 05.01.95).
Ver también:
R. 27.01.95 (BORM 09.03.95)
R. 18.06.96 (BORM 15.07.96)

Empresas cosechadoras y productoras de tomate y otros productos agrícolas de la prov. Vigor 1995-1996. R. 17.05.95 (BORM 22.06.95).
Ver también:
R. 19.02.96 (BORM 07.03.96)

Cosechadoras y productoras de frutas y uva de mesa y otros productos agrícolas de la prov. Vigor 1995. R. 23.05.95 (BORM 24.06.95).
Ver también:
R. 19.06.96 (BORM 17.07.96)

Agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia. Vigor 1996. R. 18.06.96 (BORM 16.07.96).

AGUA (Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de)

Empresas de la prov. Vigor 1996-1997. R. 14.06.96 (BORM 06.07.96).

ALIMENTACIÓN (Industrias)

Confitería, pastelería, masas fritas y turrones de la Región de Murcia. Vigor 01.07.92 a 30.06.93. R. 18.11.92 (BORM 18.12.92) (Corr. Err. BORM 01.04.93).
Ver también:
R. 22.03.94 (BORM 21.04.94)
R. 21.11.94 (BORM 23.12.94)
R. 15.12.95 (BORM 27.12.95)

Industrias dedicadas a la fabricación de Chicles, Caramelos, Chocolates y Golosinas en general de la prov. Vigor 1996. R. 12.04.96 (BORM 30.04.96).

Preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristerías de la Región de Murcia. Vigor 1996-1997. R. 07.06.96 (BORM 27.06.96).

BALNEARIOS

Industria Termal de la Región de Murcia. Adhesión al C.C. de Hostelería de 21.06.88 (BORM 19.07.88). R. 01.06.89 (BORM 20.06.89).

BEBIDAS REFRESCANTES, JARABES Y HORCHATAS

Empresas de la prov. R. 14.09.78 (BOP 13.10.78).

BUTANO, S.A.

Distribuidoras de Butano de la Región de Murcia. Vigor 1993-1996. Res. 09.12.93 (BORM 26.01.94).

CÁRNICAS (Industrias)

Empresas de la prov. R. 03.06.75 (BOP 21.06.75).

COMERCIO

Comercio materiales para la construcción de la prov. R. 11.05.77 (BOP 25.05.77).
Ver también:
R. 20.03.78 (BOP 14.04.78)
R. 04.07.79 (BOP 24.08.79)
R. 05.12.79 (BOP 20.12.79)
R. 29.05.87 (BORM 12.08.87)

Comercio abonos. Aplicación del C.C. de Alicante de 29.05.78 (BOP 12.06.78). R. 19.08.78 (BOP 28.08.78).

Mayoristas de Frutos y Productos Hortícolas de la Comarca de Cartagena. R. 07.08.81 (BORM 17.11.81).

Comercio vidrio plano de la prov. R. 16.07.84 (BORM 06.10.84).

Comercio general de la Región de Murciana. Año 1994-1996. R. 01.12.95 (BORM 19.12.95).

Mayoristas de alimentación de la prov. Vigor 1995. R. 05.01.96 (BORM 18.01.96) (Corr. Err. R. 22.02.96 BORM 07.03.96).

Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación de la Región de Murcia. Vigor 1996. R. 19.06.96 (BORM 20.07.96).

CONSIGNATARIOS DE BUQUES

Empresas Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas de la Comunidad Autónoma de Murcia y los Comisionistas de Tránsitos y empresas Estibadoras de Cartagena. Vigor 1995. R. 27.02.95 (BORM 20.03.95).

CONSTRUCCIÓN, VIDRIO Y CERÁMICA

Vidrio plano de la prov. R. 16.07.84 (BORM 06.10.84).

Mármoles y piedras de la Región de Murcia. Vigor 1987-1988. R. 28.07.87 (BORM 19.08.87).

Derivados del Cemento, Yesos y Cales de la Región de Murcia. Vigor 01.04.95 a 31.03.96. R. 26.05.95 (BORM 27.06.95).
Ver también:
R. 27.03.96 (BORM 17.04.96)
R. 24.07.96 (BORM 10.08.96)
R. 26.11.96 (BORM 20.12.96)

Construcción y Obras Públicas de la prov. Vigor 1996. R. 16.05.96 (BORM 03.06.96).

Escultura y modelaje de figuras de barro. Vigor 1996-1997. R. 31.07.96 (BORM 30.08.96).

EMBARCACIONES DE TRÁFICO INTERIOR DE PUERTOS

Remolcadores de Tráfico Interior de Puerto, para el Puerto de Cartagena y Escombreras. Vigor 1995-1996. R. 19.02.96 (BORM 14.03.96).

ESPECTÁCULOS (Locales de)

Adhesión del C.C. de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la prov. al C.C. del mismo sector de Madrid, de vigor 1992 de R. 13.04.92 (BOCM Madrid 09.05.92) (BORM 14.07.95).

Locales de Espectáculos y Deportes de Murcia Capital y Término Municipal. R. 30.08.76 (BORM 10.09.76).

Locales de Espectáculos y Deportes de Murcia (excepto Capital y su Término Municipal). R. 30.08.76 (BORM 13.09.76).

Locales de Deportes de la comarca de Cartagena. R. 25.04.79 (BORM 30.05.79).

Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatros de la prov. Vigor 01.05.94 a 30.04.97. R. 20.05.94 (BORM 22.06.94).
Ver también:
R. 26.05.95 (BORM 26.06.95)

Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos de la prov. Vigor 01.05.95 a 30.04.97. R. 25.09.95 (BORM 25.10.95).

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA

Empresas de la prov. Vigor 1995. R. 16.08.95 (BORM 09.09.95).

FINCAS URBANAS (Empleados de)

Empresas de la Región de Murcia. Vigor 1994-1996. R. 18.03.94 (BORM 15.04.94).

Ver también:
R. 28.07.94 (BORM 03.09.94)
R. 23.01.95 (BORM 06.02.95)
R. 05.03.96 (BORM 01.04.96)

HARINERA

Molinos Maquineros y de piensos de la prov. R. 03.07.71 (BOP 29.07.71).

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES

Empresas de la Región Murciana. Vigor 1992-1993. R. 08.01.93 (BORM 25.01.93).

Ver también:
R. 25.11.93 (BORM 30.12.93) (Corr. Err. R. 06.06.94 BORM 21.07.94)
R. 26.09.94 (BORM 25.10.94)
R. 12.04.96 (BORM 20.04.96)
R. 30.04.96 (BORM 18.05.96)

LABORATORIOS DE PRÓTESIS DENTAL

Empresas de la Región de Murcia. Vigor 01.06.88 a 31.12.90. R. 11.07.88 (BORM 18.08.88).

Ver también:
R. 21.10.93 (BORM 19.11.93)

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Empresas de la prov. Vigor 1995-1996. (BORM 04.07.95)

LIMPIEZA PÚBLICA

Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de la prov. Vigor 1995-1996. R. 11.07.95 (BORM 16.08.95).
Ver también:
R. 03.05.96 (BORM 28.05.96)

MADERA

Almacenistas de madera y tableros de la Región de Murcia. Vigor 1993. R. 25.05.93 (BORM 19.08.93).

Carpintería, ebanistería y varios de la Región de Murcia. Vigor 1994-1996. R. 22.06.94 (BORM 25.07.94).
Ver también:
R. 25.01.95 (BORM 27.02.95)
R. 28.02.96 (BORM 23.03.96)

Aserrío y Fabricación de Envases de Madera de la prov. Vigor 1995-1997. R. 10.05.95 (BORM 07.06.95).
Ver también:
R. 18.03.96 (BORM 16.04.96)

MANIPULADO Y ENVASADO DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS

Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas de la prov. Vigor 1996-1997. R. 07.05.96 (BORM 28.05.96).

Manipulado y envasado de tomate fresco de la Región. Vigor 1996. R. 29.07.96 (BORM 26.08.96).

MANIPULADO Y ENVASADO PARA EL COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE AGRIOS

Empresas de la Región de Murcia. Vigor 01.10.94 a 15.11.98. R. 31.01.96 (BORM 20.02.96).
Ver también:
R. 14.11.96 (BORM 02.12.96)

MANIPULADO Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS

Empresas de la prov. Vigor 01.07.95 a 30.06.97. R. 20.02.96 (BORM 12.03.96).

MERCADOS PARTICULARES

Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia. Vigor 1993. R. 18.06.93 (BORM 06.10.93).

MINAS METÁLICAS

Minas de Plomo y Complejos de la Región de Murcia. R. 25.06.85 (BORM 24.07.85).

OFICINAS Y DESPACHOS

Oficinas de Estudios Técnicos, Arquitectura, Ingeniería, Estudios Técnicos, Oficinas de Cálculo, Informática y demás actividades de la Región de Murcia. Vigor 1992-1993. R. 26.05.92 (BORM 27.06.92).

Ver también:
R. 21.11.94 (BORM 23.12.94)
R. 04.06.96 (BORM 29.06.96)

Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la prov. Vigor 1995-1996. R. 12.07.95 (BORM 16.08.95)(Corr. Err. BORM 20.09.95) y (Corr. Err. R. 20.09.95 BORM 03.11.95).

Ver también:
R. 31.01.96 (BORM 16.02.96)

Oficinas y Despachos de la prov. Vigor 1995-1997. R. 30.01.96 (BORM 17.02.96).

Ver también:
R. 21.05.96 (BORM 04.06.96)

Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete. Vigor 01.02.96 a 31.12.99. R. 12.04.96 (BOE 07.05.96).

PANADERÍA

Empresas de la prov. Vigor 1995-1996. R. 31.01.96 (BORM 16.02.96).

Ver también:
R. 01.08.96 (BORM 28.08.96)

PELUQUERÍAS

Peluquerías Señoras de la prov. R. 19.11.65 (BOP 26.11.65).

PESCA MARÍTIMA

Sistemas de pesca a la parte. Revisión salarial. R. 30.01.92 (BORM 22.02.92).

PIEL

Cueros Repujados de la prov. R. 21.09.64 (BOP 30.10.64).

Fabricantes del Curtidos de Lorca. R. 30.07.91 (BORM 02.09.91).

Confección piel, ante, napa y doble faz de la prov. Vigor 1991-1992. R. 31.07.91 (BORM 30.08.91).
Ver también:
R. 07.05.92 (BORM 29.05.92)

PIENSOS COMPUESTOS

Empresas de la prov. R. 21.12.76 (BOP 19.01.77).

PIMENTONERA

Empresas de la Región de Murcia. Vigor 1996. R. 17.07.96 (BORM 06.08.96).

PORTUARIOS (Estibadores)

Estibadores Portuarios de la prov. Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, S.A. y empresas estibadoras que tengan encargada la gestión de las actividades del servicio público de estiba y desestiba y complementarias. Vigor 01.11.94 a 01.11.98. R. 13.01.95 (BORM 06.02.95).

Comisionistas de Tránsitos y empresas Estibadoras de Cartagena y empresas Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas de la Comunidad Autónoma de Murcia. Vigor 1995. R. 27.02.95 (BORM 20.03.95).

QUÍMICAS

Industrias del Calzado, Zapatillas Vulcanizadas, Caucho e Industrias Afines de la prov. Vigor 1996-1997. R. 11.03.96 (BORM 15.04.96).

SIDEROMETALÚRGICA

Siderometalúrgica, fabricación de envases y botería de superior a 0,5 mm. de

espesor, tendido de líneas eléctricas e industria de óptica y mecánica de precisión de la prov. Vigor 1996-1997. R. 21.06.96 (BORM 19.07.96) (Corr. Err. R. 01.08.96 BORM 30.08.96).

TEXTILES

Industria Alpargatera de Caravaca de la Cruz R. 07.01.81 (BORM 28.02.81) (Corr. Err. BORM 11.05.81).

Fabricación de juguetes con materias múltiples y juguetes de cartón. R. 30.07.82 (BORM 02.09.82).

TINTORERÍAS

Empresas de la prov. R. 09.11.72 (BOP 27.11.72).

TRANSPORTES POR CARRETERA

Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia, a excepción de los transportes urbanos y de cercanías, auto-taxis y turismos de alquiler. Vigor 1994-1995. R. 15.11.94 (BORM 14.12.94).

Ver también:

R. 22.05.96 (BORM 12.06.96)

Empresas de tracción mecánica de mercancías por carretera tanto en servicios regulares como discrecionales, transportes especiales, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares de FF.CC., con vehículos automóviles, grúas y maquinaria pesada de la prov. Vigor 1996. R. 21.08.96 (BORM 06.09.96).

Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de la Prov. Vigor 1996-1998. R. 19.11.96 (BORM 07.12.96).

VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS Y SIDRERAS

Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la prov. Vigor 01.04.95 a 31.03.97. R. 12.07.95 (BORM 16.08.95) (Corr. Err. por omisión de las tablas salariales. R. 11.09.95 (BORM 27.09.95).

Empresas de fabricación de aguardientes compuestos, licores y sidreras de la prov. Vigor 1996. R. 10.07.96 (BORM 09.08.96).

B) DE EMPRESA (PÚBLICA Y PRIVADA) (Sólo los negociados en 1996)

Excmo. Ayuntamiento de Bullas. Personal funcionario. (BORM 11.03.96)

Administración Pública del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y sus organismos autónomos de carácter administrativo. (BORM 19.06.96)

GE Plastics de España, S. Com. Por A. Centros de trabajo en Cartagena o cualquier otra delegación de la provincia. R. 21.12.95 (BORM 02.01.96)

Adhesión del C.C. de Radio Murcia, S.A. al C.C. interprovincial de la Sociedad Española de Radiodifusión, S.A. de R. 23.06.95 (BOE 27.07.95). R. 22.12.95 (BORM 16.01.96)

Excmo. Ayuntamiento de Lorquí. Personal laboral fijo. R. 05.01.96 (BORM 19.01.96)

Ramón A. Climent Pintado (Academia Climent). R. 23.01.96 (BORM 08.02.96)

Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia. Retribuciones para 1996. Ac. 24.01.96 (BORM 01.02.96)

Snack Ventures Europe, S.C.A. Delegación de Ventas en Murcia. R. 31.01.96 (BORM 17.02.96)

Cítricos de Murcia, S.A. R. 06.02.96 (BORM 22.02.96)

Pedro Pérez Pérez. R. 20.02.96 (BORM 07.03.96)

Hijos de Jesús Castellar, S.L. R. 20.02.96 (BORM 14.03.96)

Cosdemur, S.C. R. 28.02.96 (BORM 23.03.96)

Sercatel, S.L. Sector de mantenimiento y conservación de cabinas telefónicas. R. 29.02.96 (BORM 03.04.96)

Alejandro Lozano, S.L. R. 01.03.96 (BORM 01.04.96)

Excmo. Ayuntamiento de Bullas. Personal laboral. R. 04.03.96 (BORM 01.04.96)

Centro Farmacéutico, S.A. R. 08.03.96 BOE 25.03.96)

Frutas y Verduras Congeladas, S.A. en Alcantarilla. R. 11.03.96 (BORM 12.04.96.)

Estacionamientos y Servicios, S.A. Servicio público de aparcamiento limitado y controlado en la vía pública de Murcia. R. 14.03.96 (BORM 16.04.96)

Administración Pública de la Región de Murcia. Personal Laboral. R. 18.03.96 (BORM 02.04.96)

Solplast, S.A. R. 18.03.96 (BORM 16.04.96)

Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia. R. 18.03.96 (BORM 16.04.96)

Excmo. Ayuntamiento de Yecla. Personal laboral. R. 18.03.96 (BORM 20.04.96)

Central Lechera Murciana, S.A. R. 20.03.96 (BORM 16.04.96)

Dora Carreño, S.A. Centro de Trabajo de Alhama de Murcia. R. 25.03.96 (BORM 22.04.96)

Manufacturas Alza, S.A., Fampel, S.L. y Bolpi, S.L. de Caravaca de la Cruz. R. 26.03.96 (BORM 17.04.96)

Comercial de Suministros y Representaciones, S.A. (CODESUR). R. 26.03.96 (BORM 17.04.96)

González Gómez y Cía, S.L. R. 27.03.96 (BORM 15.04.96)

Hero España, S.A. en Alcantarilla o en otros centros en localidades distintas. R. 29.03.96 (BOE 23.04.96)

Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. R. 29.03.96 (BORM 25.04.96)

Excmo. Ayuntamiento de Ceutí. Personal laboral. R. 29.04.96 (BORM 20.05.96)

Capel Vinos, S.A. R. 03.05.96 (BORM 28.05.96)

Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Murcia R. 03.05.96 (BORM 28.05.96)

Culmarex, S.A. en Águilas. R. 06.05.96 (BORM 28.05.96)

Ramón Ángel Climent Pintado «Academia Climent». R. 13.05.96 (BORM 28.05.96)

Dimaco, S.L. R. 21.05.96 (BORM 04.06.96)

Vicasa, S.A. (Corr. Err. BOE 27.07.96). R. 28.05.96 (BOE 18.06.96)

Limpieza Municipal de Lorca, S.A. (LIMUSA). Servicios de limpieza pública, recogida de basuras, conservación del alcantarillado y depuración de aguas residuales en Lorca. R. 28.05.96 (BORM 18.06.96)

Residencia de Ancianos «San José y San Enrique» en Cieza. R. 17.06.96 (BORM 06.07.96)

Forespán, S.A. R. 18.06.96 (BORM 15.07.96)

Francisco Gea Perona, S.A. Distribución de Repsol y Estación de Servicio en los centros de trabajo de Murcia, Cartagena y Lorca. R. 18.06.96 (BORM 15.07.96)

Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo. Perso-

nal de los centros dedicados a Aulas de Cultura, Bibliotecas, Centros Culturales, Centros de Documentación, Centro Educativo del Medio Ambiente, Centros de Recursos Culturales, Equipos Móviles, Filmotecas, Fonotecas, Videotecas, Salas de Exposiciones y Museos, y en cualquiera otros a ellos asimilable con independencia de su denominación. No se incluye a los centros adscritos al área docente. R. 20.06.96 BOE 15.07.96)

J. García Carrión, S.A. en Jumilla. R. 04.07.96 (BORM 20.07.96)

Española de Zinc, S.A. R. 05.07.96 (BORM 27.07.96)

Naftran, S.A. R. 08.07.96 (BORM 24.07.96)

Eurolimp, S.A. Centro de trabajo del Hospital Santa María de Rosell en Cartagena. R. 09.07.96 (BORM 06.08.96)

La Verja, S.A. R. 10.07.96 (BORM 12.08.96)

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Personal laboral. R. 17.07.96 (BORM 08.08.96)

Transportes Urbanos de Cartagena, S.A. R. 19.07.96 (BORM 28.08.96)

Aquagest, S.A. Centro de trabajo de Cartagena. R. 26.08.96 (BORM 11.09.96)

Carbónica Murciana, S.A. R. 09.09.96 (BORM 28.09.96)

Corporación de Medios de Murcia, S.A. Diario «La Verdad». R. 20.09.96 (BOE 15.10.96) (Corr. Err. BOE 26.11.96)

Emalvi, S.L. R. 25.09.96 (BOE 17.10.96)

Excmo. Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas. Personal laboral. R. 02.10.96 (BORM 31.10.96)

Aguamur, S.A. R. 09.10.96 (BORM 05.11.96)

Sociedad Agraria de Transformación número 1.668 «Fortuna». R. 29.10.96 (BORM 15.11.96)

Sogesur, S.A. Servicio Municipal de Aguas y Alcantarillado del Excmo. Ayuntamiento de Mazarrón. R. 08.11.96 (BORM 03.12.96)

Adhesión del C.C. de Bebidas Alcohólicas Pepsico al C.C. de Sabeca-Pepsico para los centros de Alicante, Valencia y Gandía de R. 06.11.95 (DOGV 21.12.95). R. 13.11.96 (BORM 02.12.96)

Asapros. R. 19.11.96 (BORM 07.12.96)

Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia. R. 21.11.96 (BORM 10.12.96)

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
DE LA REGION DE MURCIA