ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Coordinadores: Ricardo Escudero Rodríguez | Jesús Mercader Uguina

Colaboradores: Carlos Alfonso Mellado | Carmen Estévez González | Pablo Gimeno Díaz de Atauri | Natividad Mendoza Navas | Remedios Menéndez Calvo | Ana Belén Muñoz Ruiz | Amaia Otaegui Jáuregui | Juana María Serrano García

Edita: Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO
Madrid 2009

PRESENTACIÓN

La relevancia social, económica y política de la negociación colectiva está fuera de toda duda. En los últimos meses se encuentra además entre los primeros lugares de la agenda del diálogo social y el debate político, por su incidencia directa en la determinación y regulación de las condiciones de vida y trabajo de buena parte de la población asalariada, de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto, por tratarse de una materia extraordinariamente viva.

En los últimos casi 30 años, la negociación colectiva ha conocido profundas transformaciones. A la par que se producen cambios en las estructuras productivas, en los sistemas y procesos de trabajo o surgen nuevas actividades económicas, las características principales del modelo no han cambiado. La estructura de la negociación colectiva está formada por una red de convenios colectivos cuyo sistema no es exclusivamente fruto de un diseño de arquitectura jurídica, sino que es el producto de las estrategias en la defensa de los intereses de sindicatos y empresarios en el ejercicio de la autonomía colectiva que les es propia y del reconocimiento del derecho a la libertad sindical. El sistema de negociación colectiva que existe en la actualidad no es por tanto un sistema improvisado ni desde luego un modelo que se pueda modificar a capricho, sino que la regulación de las condiciones en que se presta el trabajo y la tutela de los derechos de los trabajadores –pues de eso se trata-, en suma, la revisión del marco de regulación legal que organiza en la práctica la actividad laboral, requiere, al menos, prudencia y cautela.

Y sin embargo muchos han sido los avatares en materia de negociación colectiva desde 1980, siendo como decimos, gran parte de ellos producto de la propia actividad de la autonomía colectiva, de la práctica negocial, con la consiguiente y lógica evolución de contenidos, niveles y ámbitos de negociación.

Y a partir de ahí aparece reiteradamente uno de los polos del debate en relación al mercado de trabajo y las relaciones laborales, que desde todos los ángulos –investigadores, empresarios, sindicalistas- está conformado por los intentos de reforma de la estructura de la negociación colectiva, cuestión que con mayor o menor fortuna, tratan de abordar las reformas del Estatuto de los trabajadores del año 1994 y el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva de 1997, ambas de distinto signo, naturaleza y resultados. Posteriormente, desde el fracasado intento de reforma de la estructura de 2001, en la que tanto empresarios como sindicatos criticamos la iniciativa intervencionista del gobierno ante el desacuerdo entre las partes, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas hemos venido firmando desde 2002 los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva ininterrumpidamente hasta 2008, con los resultados por todos conocidos, hasta la ruptura del acuerdo de este mismo año.

La propia diversidad de la negociación colectiva indica que es necesario introducir elementos de racionalización y simplificación. En relación a la estructura, articulación y concurrencia de convenios, se trataría de mejorar la ordenación interna mediante la distribución de los distintos contenidos a los ámbitos donde fuera más apropiado, la revisión de los criterios de los sujetos legitimados, y las normas para evitar la concurrencia conflictiva de los convenios.

Reconociendo la importancia del debate y el reto que tenemos planteado, hemos solicitado al Observatorio de la Negociación Colectiva constituido en el seno de la C. S. de CCOO, la realización de un estudio actualizado sobre la situación, porque solo se puede plantear la reforma y mejora de un institución tan central como la estructura de nuestra negociación colectiva desde el conocimiento pormenorizado y detallado de la situación, en el objetivo de obtener una descripción del complejo universo formado por los aproximadamente cinco mil convenios que existen en España, que aporte datos concretos, perspectivas analíticas de la función y de la evolución de los contenidos, y propuestas para la actuación.

Agradecemos por tanto al conjunto del equipo de trabajo haber aceptado un encargo de esta naturaleza, ciertamente inusual dada la complejidad de la materia, la enormidad del universo de estudio, y que las propuestas de mejora no están libres de otros problemas añadidos, pero que al mismo tiempo resulta ser apasionante y extraordinariamente vivo, por el alcance práctico y material de los diversos resultados de la negociación colectiva.

Ramón Górriz Vitalla
Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

ÍNDICE

PRIMERA PARTE

1. MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. MUESTRA ANALIZADA 9
Remedios Menéndez Calvo

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES EN EXCLUSIVIDAD 17
Remedios Menéndez Calvo

3. CONVENIOS ESTATALES CON ALGÚN CONVENIO DE ÁMBITO INFERIOR 103
Amaia Otaegui Jáuregui

SEGUNDA PARTE

ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS 139

1. CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD 141
Ricardo Escudero Rodríguez

2. SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES 155
Ricardo Escudero Rodríguez

3. CONSTRUCCIÓN 173
Natividad Mendoza Navas

4. MADERA 189
Natividad Mendoza Navas

5 CORCHO 207
Natividad Mendoza Navas

6. REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO 217
Natividad Mendoza Navas

7. PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS 233
Juana María Serrano García

8. DERIVADOS DEL CEMENTO 243
Juana María Serrano García

9. FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS 253
Juana María Serrano García

10. PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS COMBINADOS 263
Juana María Serrano García

11. EXHIBICIONES CINEMATOGRÁFICAS 269
Ana Belén Muñoz Ruiz

12. SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI 277
Ana Belén Muñoz Ruiz

13. ESTIBA Y DESESTIBA 283
Ana Belén Muñoz Ruiz

14. INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA 291
Ana Belén Muñoz Ruiz

15. METAL 297
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

16. FARMACIA 305
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

17. BEBIDAS REFRESCANTES 311
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

18. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES 317
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

19. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO Y CERÁMICAS 323
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

20. HOSTELERÍA 329
Carlos Alfonso Mellado

21. AUTOESCUELAS 347
Carlos Alfonso Mellado

22 EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO 357
Carlos Alfonso Mellado

23. MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE CUEROS REPUJADOS Y PIELES 373
Carlos Alfonso Mellado

24. TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA 385
Carmen Estévez

25. GIMNASIOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS 395
Carmen Estévez

26. ACTIVIDADES PORTUARIAS 401
Carmen Estévez

CONCLUSIONES **407**
Ricardo Escudero Rodríguez | Jesús Mercader Uguina

ANEXOS

ANEXO I **425**
Remedios Menéndez Calvo

ANEXO II **447**
Remedios Menéndez Calvo

PRIMERA PARTE

1

MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. MUESTRA ANALIZADA[1]

[1] Remedios Menéndez Calvo, Universidad de Alcalá de Henares.

Tratar de elaborar un informe sobre la estructura y articulación de la negociación colectiva en nuestro país es, sin duda, una labor compleja. Nadie cuestiona que hacer una radiografía de la estructura de la negociación colectiva sectorial y analizar la articulación entre los convenios de distintos ámbitos existentes en el seno de ella plantea un alto grado de dificultad y todavía sigue siendo un problema pendiente[2]. En el trabajo que aquí presentamos podremos aproximarnos a la superación de esas dificultades o, cuando menos, fomentar y enriquecer el debate sobre la necesidad de racionalizar la estructura y articulación de nuestra negociación colectiva. A través de la elaboración de un mapa de la estructura de la negociación colectiva sectorial, pretendemos mostrar una aproximación al estado de la cuestión, así como también, identificar las prácticas más llamativas. Identificaremos en qué supuestos existen reglas de estructura y articulación con ámbitos inferiores, cómo funciona y por qué.

Recordemos que, como ya hacían sus predecesores, el ANC-2007, renovado en 2008[3], enuncia distintos criterios para la consecución de una negociación colectiva más articulada y vertebrada. En nuestro caso, desde un plano más próximo a la construcción teórica, se tratará de contribuir al conocimiento de la red de convenios colectivos sectoriales existentes, así como su tipología o clase y, en su caso, ilustrar sobre las relaciones de articulación o convivencia entre convenios sectoriales estatales, autonómicos y provinciales, dando pautas –a los negociadores en sus correspondientes ámbitos y siempre con pleno respeto a la autonomía de las partes– sobre un posible modelo de articulación que favorezca el más adecuado tratamiento de las materias que integran el convenio.

Aspiramos a que este documento sea una herramienta de formación para los agentes sociales. Desde la perspectiva de la acción sindical, ha de servir de instrumento para fomentar el aprendizaje de los cuadros sindicales en materia de estructura negocial. Mostrando cuál es la estructura de nuestra negociación colectiva sectorial, con todos *sus vicios y sus virtudes*, se está dando a los sujetos con representatividad para negociar en el ámbito funcional y/o territorial correspondiente un arma útil –quizás futuriblemente publicado en formato de guía– para afrontar los procesos de negociación del modo más correcto posible o, al menos, sin duda, en posesión de la mayor información posible sobre estructura y articulación en las diferentes unidades de negociación.

El punto de partida para la elaboración de un informe de estas características ha sido la delimitación de la muestra de convenios colectivos que debía analizarse. Excluidos los convenios de ámbito empresarial (de empresa, de centro de trabajo y grupo de empresas), hemos procedido a la identificación de todos y cada uno de los convenios estatales e interprovinciales sectoriales vigentes[4]. Para ello, nos hemos servido de la base de convenios de que dispone el Ministerio de Trabajo con los textos de los

---

[2] Se recomienda la lectura de los Estudios específicos publicados por la CCNCC, en http://www.mtas.es/empleo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Sectoriales.htm. En particular, *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las ordenanzas laborales* dirigido por F. Valdés Dal-Ré y *Experiencias de negociación colectiva articulada* dirigido por F. Pérez de los Cobos. También puede consultarse el nº 68/2006 de la Revista del Ministerio de Trabajo sobre *Panorama actual de la negociación colectiva (Derecho del Trabajo)*, cuyo texto completo se puede consultar en la web http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/68/default.htm.

[3] BOE 24-02-2007 y 14-01-2008, respectivamente.

[4] La Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la C.S. de CC.OO aportó una propuesta de muestra para ser objeto de estudio. Desagregó los datos totales según los criterios de vigencia y clasificación CNAE.

convenios colectivos sectoriales publicados en el Boletín Oficial del Estado[5]. Hemos de advertir que la información vertida a través de estas fuentes resulta en cierto modo confusa, puesto que hallamos convenios colectivos de dudosa vigencia. La horquilla de supuesta vigencia temporal de los textos convencionales abarca fechas de publicación oficial del año 1992 al 2007.

Parece imprescindible hacer una llamada de atención sobre este hecho –sin duda muy relevante a nuestros efectos– porque nos podemos encontrar con que esos convenios colectivos sectoriales se encuentren vigentes, pero en una pluralidad de supuestos de hecho en la realidad (práctica):

1. Aquellos con efectos económicos en 2007.
2. Los pendientes de renovación, puesto que su vigencia temporal haya vencido entre el 31 de diciembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2006.
3. Algunos pendientes de renovación con cláusula de prórroga automática si no hay denuncia expresa por una de las partes.
4. Y los que no han sido dados de bajo formalmente en el Ministerio de Trabajo a pesar de estar *muertos* o caducados puesto que están pendientes de renovación y no tienen cláusula de prórroga (*ex* art. 86 ET). Ello puede dar lugar a una.

Se advierte rápidamente al enumerar estos posibles casos los efectos que tendrán en la estructura de la negociación y el impacto negativo que provocan sobre el diseño de nuestro mapa de la negociación colectiva sectorial. Pensemos que en tales circunstancias hay, por ejemplo, convenios sectoriales que tomaron como modelo para configurar sus ámbitos funcionales las antiguas ordenanzas laborales de cada específico sector de actividad; esos convenios colectivos perviven, pero han surgido con el paso de los años otros nuevos convenios que atienden a nuevas realidades económicas y productivas –con el fin de adaptar lo mejor posible la negociación colectiva al momento y el sitio en el que desempeña su tarea como norma laboral–[6]. Por el contrario, también podemos encontrar ciertos sectores de actividad para los que no exista un convenio sectorial vigente (de facto) por lo que se dan casos de espacios carentes de regulación autónoma, ya que a pesar de la supuesta existencia del convenio sectorial de referencia la inadecuación temporal –pensemos en un convenio de 1992 que se pretenda aplicar todavía dieciséis años después– hace previsiblemente también inadecuado el contenido del convenio presuntamente aplicable.

También con carácter previo al análisis de la muestra seleccionada para elaborar el informe sobre estructura y articulación de la negociación colectiva sectorial hemos de llamar la atención sobre la dificultad que acarrea identificar todas y cada una de las actividades que configuran un sector económico. Es decir, que en muchas ocasiones resulta sumamente complejo acotar adecuadamente el ámbito funcional de un convenio si atendemos únicamente a su denominación. Resulta preciso en muchos casos

[5] Se puede consultar en la web del Ministerio de Trabajo, http://empleo.mtin.es/convenios/index.html o acceder a través de la web de la CCNCC http://www.mtas.es/empleo/ccncc/indice.htm.

[6] Recordemos el caso paradigmático de las empresas que prestan servicios de telemarketing para terceros. Originariamente los trabajadores de este sector emergente se regían por el correspondiente convenio colectivo sectorial de oficinas y despachos o el convenio sectorial estatal de empresas consultoras de planificación, pero en 1999 suscribieron el primer convenio sectorial estatal de Telemarketing, ahora renombrado de Contac Center (2008). También es notable el caso de los convenios sectoriales para las empresas de trabajo temporal, para las empresas de gestión inmobiliaria o para la acción e intervención social.

desagregar a más dígitos la clasificación de actividades CNAE e, incluso, acudir a los Expedientes de la CCNCC sobre determinación del convenio colectivo aplicable[7]. Dificultad ésta que también se debe sumar a todas las otras que conforman la complejidad inherente a la estructura de la negociación colectiva en nuestro país.

La mayor duda en este sentido la hemos hallado al tener que discernir entre sectores afines –dentro de la muestra de los convenios de ámbito autonómico y provincial– como, por ejemplo, el de construcción y derivados del cemento, el de la madera y el corcho, yesos y cales también con el de derivados del cemento, mantenimiento y conservación de piscinas y el de instalaciones deportivas, o textil y confección con el de industrias de la piel y el curtido[8]. Cuestión en parte ya resuelta –más en el plano teórico que en el fáctico– por el Tribunal Supremo en relación con cuestiones litigiosas sobre concurrencia de convenios y delimitación de sus ámbitos funcionales[9].

En la muestra de convenios colectivos seleccionada hay algunos sectores –o podríamos decir macro-sectores– que presentan una alta heterogeneidad de actividades o servicios empresariales entre los que no siempre es fácil identificar un subsector dominante, ya que, a pesar de que algún sector económico parece prevalecer respecto de otros, no existe una buena regulación convencional que organice de manera unitaria los múltiples subsectores que lo conforman. A pesar de la existencia de un convenio sectorial estatal que parece englobar un amplio número de actividades y servicios en el seno de su ámbito funcional, cuando descendemos al nivel de negociación sectorial de ámbito autonómico y/o provincial hallamos ciertos subsectores que se regulan de diferente manera por sus propias especificidades y también, quizás, debido a las diferencias existentes en la capacidad de organización sindical –mayor fuerza sindical en determinadas unidades de negociación o existencia de nuevos de interlocutores con otra representatividad–. Para completar el cuadro o mapa de la negociación colectiva sectorial ha sido imprescindible identificar no sólo el ámbito funcional de aquellos convenios que se dedican a un sector en sus conjunto, sino también el de aquellos que se ocupan de sólo alguna de sus parcelas –al menos los subsectores más importantes– y, además, tratar de describir también el ámbito funcional de otros sectores anejos o complementarios que puedan verse implicados en la convivencia negocial con aquél.

En aras de una mejora de la actual estructura de la negociación colectiva sectorial, proponemos que las lagunas de regulación convencional de ciertos sectores sean cubiertas por nuevos convenios colectivos. Pero no se trataría sólo de incoar el proceso

[7] En la web http://www.mtas.es/empleo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Sectoriales.htm se puede consultar el texto completo del informe de la CCNCC sobre *El ámbito funcional de los convenios colectivos: respuestas a consultas planteadas a la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (2ª edición)*.

[8] Entre otros, hay convenios bajo el nombre de "Industrias de la madera y corcho" cuando existe un convenio sectorial estatal para la madera y otro para el corcho; "construcción y derivados del cemento" cuando hay uno estatal para la construcción y otro para los derivados del cemento; "Piscinas e instalaciones deportivas" cuando tenemos un convenio sectorial estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios y otro diferente de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas; "Derivados del cemento, yesos y cales" aunque existe un convenio para los derivados del cemento y otro específico para fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados; o "Confección de peletería y prendas de vestir piel" cuando existe un convenio sectorial estatal para la industria textil y de la confección y otro diferente para marroquinería, artículos de viaje, cueros repujados y pieles.

[9] Por todas, STS de 22 de septiembre de 1998 (RJ 7576). También, más recientes, SSTS 18 de diciembre de 2002 (RJ 2344), 31 de octubre de 2003 (RJ 589), 26 de enero de 2004 (RJ 1373), 8 de junio de 2005 (RJ 6014), 7 de noviembre de 2005 (RJ 1302) y 13 de noviembre de 2007 (RJ 998).

de negociación para revisar las condiciones laborales contenidas en ellos, sino más bien de, si es preciso, adaptar los ámbitos funcionales en función de la evolución del sector de actividad que corresponda. En suma, desarrollar una regulación convencional homogénea y autónoma para cada sector. Al mismo tiempo, como veíamos, esta labor de concreción del paraguas funcional también ayudaría a delimitar con mayor claridad las actividades que forman parte o no del ámbito funcional de los convenios y que, a la postre, determinan la aplicabilidad de un convenio colectivo a un trabajador o grupo de trabajadores. En ambos casos, se contribuiría a la corrección de gran parte de los defectos de la estructura negocial existente por lo que parece necesario hacer un llamamiento expreso a los negociadores en tal sentido. Quizás sea oportuno, para perfeccionar el fondo de este informe en el futuro, incidir en esta cuestión y, si fuese preciso, dirigirse en persona a los negociadores de los convenios *obsoletos* y de los *imprecisos* para conocer las causas del problema y mediar posibles soluciones '*in situ'*.

Finalmente, salvados lo mejor posible los obstáculos que acabamos de indicar, la búsqueda ha dado como resultado una muestra de 117 textos convencionales. Una vez delimitado ese listado, procedimos a la búsqueda de los convenios autonómicos y provinciales por sectores de actividad y se completó una muestra de más de 1500. Al contrastar los ámbitos funcionales (sectores) de los 117 convenios estatales e interprovinciales con aquellos otros, pudimos identificar cuatro grandes prototipos de convenios colectivos:

1. Convenios colectivos sectoriales estatales en exclusividad, que no tenían ningún convenio de ámbito inferior *por debajo*.
2. Convenios colectivos sectoriales estatales de modelo "centralista", que tenían entre 1-5 convenios de ámbito inferior *por debajo*.
3. Convenios colectivos sectoriales estatales que sí tenían convenios de ámbito inferior *por debajo*, que subdividimos en dos clases:
   a) con reglas de articulación respecto de los convenios negociados en ámbitos inferiores.
   b) Sin reglas de articulación respecto de los convenios negociados en ámbitos inferiores.
4. Convenios colectivos autonómicos y provinciales que no tienen un convenio colectivo sectorial estatal o interprovincial *por encima* que articule la negociación.

Respecto de este último supuesto [4] decir que hay casos, como el de las oficinas y despachos, el sector agropecuario, las agencias distribuidoras de gas butano y otros gases licuados de petróleo, el sector pesquero, los servicios funerarios, los establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia médica, las industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados, los garajes, estaciones de lavado y engrase, el comercio (textil, metal, alimentación, general, etc.), los talleres laboratorios de prótesis dental, las tintorerías y lavanderías, el transporte por carreteras (mercancías y viajeros), los despachos profesionales (abogados, procuradores, etc.) y los empleados de fincas urbanas, que podemos hallarlos en un buen número de comunidades autónomas y, sobre todo, provincias[10]. También hay que llamar la atención sobre el hecho de que, en términos generales, son los convenios provinciales los más importantes en términos

[10] Se puede consultar el listado completo en el Anexo I de este estudio.

cuantitativos[11]. No es de extrañar puesto que, a pesar de la intencionalidad del diseño legal de nuestra negociación colectiva –eminentemente centralista–, no podemos obviar que el grueso de los convenios colectivos sectoriales se concentra en el ámbito provincial, junto a algunos de ámbito empresarial, con una menor incidencia de la negociación colectiva estatal. Estos datos evidencian que la estructura de nuestra negociación colectiva puede ser tildada *a priori* de descentralizada y con un escaso grado de articulación convencional. Esta clase de convenios se ha desarrollado en las unidades negociales provinciales y, por consiguiente, con una notable ausencia de reglas de articulación y coordinación entre otros niveles de negociación[12].

Con carácter general, el rasgo común que observamos en los convenios autonómicos y provinciales de este tipo [4] es el del "despotismo" en el sentido que, cada convenio dice de sí mismo ser el único aplicable –dentro de su ámbito territorial, funcional y personal– desoyendo lo que otros convenios eventualmente aplicables pudieran decir. O, en caso de reconocer la existencia de otros convenios potencialmente concurrentes, se limitan a fijar su prevalencia sin justificación expresa de por qué. En tercer lugar, hay otros convenios que se reconocen, inadecuadamente a veces, el carácter de "normas mínimas", ya que se refieren en realidad en ciertos casos al respeto a las condiciones más beneficiosas previamente adquiridas. Muy excepcionalmente, hay algún convenio provincial que somete la aplicación de su contenido en el caso hipotético de que se apruebe durante su vigencia otro de ámbito autonómico –que será de obligado cumplimiento en un determinado plazo prefijado en el convenio provincial–. Por último, también encontramos convenios de este tipo que prevén que en "los casos de concurrencia con otros convenios serán resueltos de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores".

[11] Según datos del Ministerio de Trabajo (estadística sobre convenios colectivos) para los años 2004-2006 destaca el peso relativo de los convenios sectoriales provinciales, que con la quinta parte de los convenios, afecta casi las tres cuartas partes de las empresas y más de la mitad de los trabajadores. Para conocer más datos sobre la evolución y estructura de la negociación colectiva consúltese el Informe La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007 elaborado por la CCNCC, disponible en http://www.mtas.es/empleo/ccncc/B_Actuaciones/Informes/Informes.htm.

[12] Se recomienda la lectura de los Estudios Sectoriales publicados por la CCNCC, en http://www.mtas.es/empleo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Sectoriales.htm. En particular, *Sector de oficinas y despachos (2000-2006)* dirigido por J. Cruz Villalón, *Sector de la alimentación (balance a diciembre de 2006)* dirigido por J. García Murcia, *Sector agrario* dirigido por M.R. Alarcón Caracuel, *Sector de transporte por carretera (actualización 2005)* dirigido por A. Sempere Navarro, *Sector comercio* dirigido por T. Sala Franco, y *Sector sanitario* dirigido por A. Montoya Melgar.

2

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES EN EXCLUSIVIDAD[13]

[13] Remedios Menéndez Calvo, Universidad de Alcalá de Henares.

El primer grupo de convenios colectivos sectoriales que analizaremos con mayor detalle es el de aquellos que denominábamos "en exclusividad", es decir que no hemos hallado ningún convenio de ámbito inferior *por debajo*. Se trata de un conjunto de 65 textos convencionales con una vigencia temporal que va desde 1994 –el caso del convenio colectivo de baloncesto– al 2008 –cuando fueron publicados el convenio de contact center (antes telemarketing) y el de sociedades cooperativas de crédito–[14].

[14] Se puede consultar el listado completo en el Anexo II de este estudio.

1. Administraciones de loterías y sus empleados (2006).

1.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito funcional		Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	***Excluidas***			
Administraciones de Loterías y Despachos Receptores integrados en la Red Básica de puntos de venta de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE) actualmente en funcionamiento.	Establecimientos de la red complementaria o puntos de venta mixtos de la citada Entidad Pública Empresarial LAE.	Trabajadores de las administraciones de loterías.	Desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.	Todo el territorio del Estado.
Administraciones de Loterías y Despachos Receptores integrados en la Red Básica de puntos de venta de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE) que puedan establecerse en el futuro.	Delegaciones Comerciales de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (LAE).			

1.2. Normas de estructura y articulación.

Las partes manifiestan que no resulta necesario promover nuevos ámbitos de negociación colectiva inferiores al estatal y acuerdan dotar al presente ámbito sectorial estatal de absoluta primacía y preferencia en la estructura de la negociación colectiva.

La regulación de este convenio tiene la consideración de mínima, de manera que se respetarán, siempre que no sean absorbibles o compensables, aquellas condiciones laborales de cualquier índole que excedan de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Contratación en toda su extensión.		
• Clasificación profesional.		
• Régimen disciplinario.		
• Seguridad y salud.		
• Movilidad geográfica.		
• **Jornada laboral máxima.**		
• **Estructura salarial.**		
• **Formación continua de los trabajadores.** • **Resto de las materias que son objeto de regulación por el convenio (en ningún caso negociables en ámbitos territoriales inferiores).**		

2. Agencias de viajes (2005).

2.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Los trabajadores que presten servicios en las agencias de viajes.	Personal a que se refiere el art. 2.1, a) ET.	Agencias de viajes.	A partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras y hasta el 31 de Diciembre de 2006.	Todo el territorio Español.

2.2. Normas de estructura y articulación.

Podrán ser negociados a nivel autonómico y/o provincial los aspectos que expresamente se indican en el convenio con las limitaciones señaladas en el párrafo tercero del Art. 84 del Estatuto de los trabajadores.

Durante la vigencia del convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior. Estos últimos no podrán contener previsiones que para los trabajadores sean menos favorables que las establecidas en el convenio estatal, apreciadas en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Jornada de trabajo efectivo anual.		
• Salario base mínimo anual.		

3. Azucareras (Industria) [2003].

3.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores y empresas comprendidos dentro de los ámbitos de aplicación territorial, funcional y temporal de este convenio.	Relaciones jurídicas reguladas en los artículos 1 y 2 ET.	Fabricación y refino de azúcar, así como al comprimido, estuchado y envasado del azúcar cuando estas actividades se realicen en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de la actividad principal.	La duración será de cuatro años (2003-2006).	Estatal.
		Destilación del alcohol de melazas.		
		Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de 1993 hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio.		

3.2. Normas de estructura y articulación.

Este convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro a la totalidad de empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados. Las partes directamente contratantes y las entidades a las que representan en ámbitos inferiores se comprometen expresamente a no abrir nuevas unidades de negociación de ámbito personal, territorial y temporal de eficacia general para el mismo ámbito funcional. No obstante lo anterior, todas aquellas materias que no hayan sido declaradas como indisponibles por la ley o por el convenio colectivo podrán ser objeto de regulación por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo o por acuerdo individual, que no podrá ser menos favorable o contrario a las disposiciones del convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1. c. ET.

4. Baloncesto profesional (1994).

4.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Determinados aspectos del régimen de prestación de servicios de los Jugadores profesionales de baloncesto.	Jugadores profesionales de baloncesto españoles para los clubes o SAD integrados en la ACB.	Período comprendido entre el 8 de julio de 1993 y el 30 de junio de 1997, ambos inclusive.	------
Derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.			

4.2. Normas de estructura y articulación.

5. Balonmano profesional (2006).

5.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Condiciones de trabajo de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integrados en la liga ASOBAL.	Balonmanistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la practica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o unidad deportiva a cambio de una retribución.	Del día 1 de abril de 2006 al 30 de junio de 2010.	Será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre balonmanistas y clubes o entidades deportivas, de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del mismo.
Derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.			

5.2. Normas de estructura y articulación.

6. Banca privada (2007).

6.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Personal con vinculación laboral efectiva en 1 de enero de 2007 o que ingrese con posterioridad.	Funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo.	Empresas bancarias.	Desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.	Todo el Estado.
		Cámaras de Compensación Bancaria.		
		Cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria.		

6.2. Normas de estructura y articulación.

7. Cadenas de tiendas de conveniencia (2006).

7.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.	Personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 ET.	Comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia, conforme a los requisitos que a tal efecto define la ley orgánica de ordenación del comercio minorista, y siempre que tengan como empresa o grupo de empresas, al menos tres centros o unidades comerciales organizados en red integrada vertical que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.	Hasta el 31 de diciembre del año 2009.	------
		Las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquiciadas de las anteriores.		
		Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes (con o sin servicio de pista: lavado de vehículos, presión de neumáticos, etc.) quedarán igualmente afectadas por el presente convenio[15].		

7.2. Normas de estructura y articulación.

[15] Se entenderá que la actividad principal es la tienda de conveniencia cuando, entre las diferentes actividades que realice la empresa, centro o unidad comercial, la mayoría de las tareas en las que esté ocupado el personal provengan de la actividad de tienda de conveniencia.

8. Cajas de ahorros (2007).

8.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Personal de Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad.	Quedan excluidas las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 ET.	Cajas de Ahorros.	Finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2010.	Todo el territorio del Estado español.
Personal de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.	El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.	Montes de Piedad.		
Consejeros Generales representantes del personal.	El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.			
Empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.	El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.			
	Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.			

8.2. Normas de estructura y articulación.

9. Centros de enseñanza de peluquería y estética, enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (2007).

9.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética.	Afecta a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros docentes bajo su ámbito funcional.	Entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2010.	Todo el territorio del Estado español.
Los centros que impartan enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de Música.			
Centros que impartan enseñanzas de artes aplicadas y oficios artísticos.			

9.2. Normas de estructura y articulación.

En los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma de este convenio, se excluirán expresamente de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		

10. Centros asistenciales y de educación infantil (2007).

10.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Centros privados de Educación Infantil no integrados.	Personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros reseñados en su ámbito funcional.	Desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.	Todo el territorio del Estado español.
Preescolar no integrados y Parvularios no Integrados.			
Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia privados que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.			

10.2. Normas de estructura y articulación.

Este convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del artículo 87 ET

11. Centros de educación universitaria e investigación (2007).

11.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros correspondientes a su ámbito funcional.	Los reseñados en los artículos 1.3. y 2 ET.	Centros de Educación Universitaria y de Investigación sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad pública.	Hasta el 31 de diciembre de 2007.	Todo el territorio del Estado español.
	Los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes, así como los Directores de Centro que sean funcionarios del Estado nombrados por la Universidad a la que el Centro esté adscrito.			
	El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.			
	Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.			
	Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean siempre que no constituyan su tarea principal.			
	El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.			
	Los Profesores que tras cumplir, al menos, los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros.			

11.2. Normas de estructura y articulación.

En los convenios de empresa o de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma de este convenio, se excluirán de la negociación, además de las materias reservadas con carácter exclusivo al estatal: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Grupos profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		

12. Ciclismo profesional (2006).

12.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional[16]	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Condiciones de trabajo de los ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Real Federación Española de Ciclismo.	Ciclistas profesionales en cualquier disciplina ciclista que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del ciclismo por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un equipo a cambio de una retribución.	Desde el día 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.	Relaciones laborales establecidas dentro del territorio nacional.
Condiciones de trabajo de los ciclistas profesionales que por razón de su sede social u operativa puedan ser asimilados por la legislación vigente a un centro de trabajo en España.	Otros ciclistas cuya relación con cualquier entidad quede incluida dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, con las exclusiones previstas en el artículo 1.º del citado del Real Decreto.		Relaciones laborales que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del convenio.
Condiciones de trabajo de aquellas relaciones que se establezcan de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio[17].			

12.2. Normas de estructura y articulación.

Las condiciones que se fijan en este convenio se consideran mínimas.

[16] Se entenderá a todos los efectos por equipo toda aquella entidad, sponsor, club, sociedad, grupo deportivo, etc. de la que dependa una formación o plantilla de ciclistas profesionales que tenga por objeto primordial o secundario la participación en pruebas ciclistas para profesionales cuya organización dependa de la Real Federación Española de Ciclismo (RFEC) y Consejo de Ciclismo Profesional de la RFEC, Unión Ciclista Internacional (UCI), Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP), u organismo que en el futuro les sustituya (Liga de Ciclismo Profesional, etc.).

[17] Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (BOE 27-06-1985).

13. Colegios mayores universitarios (2007).

13.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada (que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales).	Afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en y para las empresas incluidas en el ámbito funcional.	Desde el 1 de enero 2007 hasta el 31 de diciembre 2010.	Todo el territorio del Estado español.

13.2. Normas de estructura y articulación.

En los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, se excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		

14. Comercio de papel y cartón, artes gráficas y librerías (ciclo) [2007].

14.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en los ámbitos territorial y funcional.	Los cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.	Mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo.	Desde la fecha de su publicaciónen el Boletín Oficial del Estado[18].	Todo el territorio del Estado español.
	El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.	Mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico.		
	Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.	Mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura.		
	Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto,con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil, con las empresas respectivas.	Mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares.		
		Mayoristas y minoristas de papel usado de recuperación y manipulación.		
		Mayoristas y minoristas del comercio filatélico, así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos.		
		Venta minorista de discos.		
		Empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.		

[18] BOE 26-02-2007.

14.2. Normas de estructura y articulación.

Los firmantes del convenio expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2, del artículo 83 y articulo 84 ET) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto (salvo el de empresa) en ninguna materia. A tal fin, declaran que si a pesar de ello existiera o pudiera existir concurrencia entre este convenio nacional y cualquier otro (de ámbito provincial, de territorio autónomo u otro cualquier ámbito salvo el de empresa), este último quedará expresamente anulado a todos los efectos en todas sus materias.

15. Comercio y manipulaciones de flores y plantas (2005).

15.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Comercio de flores y plantas.	Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional, sin más excepciones que las derivadas de los artículos primero y segundo del Estatuto de los Trabajadores.	Desde el 1 de Enero del 2005 al 31 de diciembre del 2007.	Todo el territorio del Estado español.

15.2. Normas de estructura y articulación.

16. Conservas vegetales (2005).

16.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional[19]	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, sea 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.	Todos los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.	Desde el 1 de Enero del 2005 al 31 de diciembre del 2007.	Todo el territorio del Estado español.

16.2. Normas de estructura y articulación.

Este convenio Básico obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio básico cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

El convenio básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados.

[19] 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.

17. Consultoras (empresas) de planificación, organización de empresas y (Incluye servicios de informática) [2007].

17.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en su ámbito funcional y territorial.	Personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a) ET.	Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable[20].	Desde el 1 de Enero del 2005 al 31 de diciembre del 2006.	Todo el territorio del Estado español.
		Empresas de servicios de informática.		
		Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.		

17.2. Normas de estructura y articulación.

[20] Cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoria, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XIV Convenio de Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

18. Contratas ferroviarias (2005).

18.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional[21]	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Desinfección, Desinsectación y Desratización.	------	Desde el 1 de Enero del 2005 al 31 de diciembre del 2007.	Todo el territorio del Estado español.
Limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adecentamientos y demás dependencias).			
Removido de Mercancías (Carga y Descarga).			
Despachos Centrales.			

18.2. Normas de estructura y articulación.

[21] Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario (BOE 18-11-2003) y el cambio de denominación de la entidad pública empresarial RENFE por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias e igualmente la creación de la entidad publica empresarial RENFE-Operadora, se entiende por contrata de servicios ferroviarios el vinculo que surge de la concesión de servicios entre las entidades publicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y RENFE-Operadora, así como cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para ejecutar el concesionario unos servicios o actividades que, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

19. Técnicos de empresas de producción audiovisual (2000).

19.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Empresas de producción audiovisual.	Empresas de producción audiovisual que sean titulares de una licencia o concesión administrativa que les habilite para explotar un sistema de televisión.	Todos los trabajadores que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en las empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito del mismo.	El personal de alta dirección incluido en el artículo 2.1.a) ET.	Desde el 1 de Enero del 2001 al 31 de diciembre del 2003.	Los contratos laborales formalizados dentro del territorio del Estado español, con independencia del lugar donde se presten los servicios.
	Producción de obras audiovisuales de cortometraje cuya explotación primaria sea su exhibición en salas cinematográficas.		Los Agentes comerciales o publicitarios y, en general, los profesionales liberales, asesores y colaboradores vinculados a las empresas sujetas al ámbito del convenio por contratos de prestación de servicios.		Los contratos laborales cuyos servicios se presten dentro del territoriodel Estado español, con independencia del lugar donde se hayan formalizado.
			Los trabajadores cuya relación con las empresas sujetas al ámbito del convenio se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.		
			Aquellos trabajadores que, de acuerdo a la Ley de Propiedad		

			Intelectual o a lo pactado en sus respectivos contratos, tengan el carácter de autor.		
			Los actores, cuyas relaciones laborales con las empresas de producción audiovisual se rigen por lo establecido en su propio convenio.		
			Los músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y, en general, el personal artístico no comprendido en el supuesto anterior cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas, los cuales se regirán por lo pactado en sus respectivos contratos y en las normas específicas que les sean de aplicación.		
			Los trabajadores que presten sus servicios en empresas que (por ejemplo, las dedicadas a la prestación de servicios auxiliares o complementarios a la producción audiovisual) no estando sujetas al ámbito del convenio, tengan suscritos contratos de obras o servicios con empresas de producción audiovisual sujetas al ámbito del convenio, aun cuando las actividades de estos trabajadores se desarrollen en los centros de trabajo o actividades de estas últimas.		

19.2. Normas de estructura y articulación.

El convenio se suscribe al amparo del artículo 83.2 del ET, por lo que, en caso de concurrencia entre convenios, todas y cada una de las condiciones pactadas en él tienen el carácter de mínimo de derecho necesario.

Dispone que únicamente podrá reclamarse la aplicación de un convenio de inferior rango territorial a las situaciones laborales que tengan su origen en dicho ámbito territorial, cuando ese convenio suponga, estimado anualmente y en su totalidad, una mejora de las condiciones pactadas en el convenio.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		
• **Formación profesional.**		
• **Criterios generales sobre el salario.**		
• **Criterios generales sobre la ordenación y el cómputo de la jornada.**		
• **Delimitación de las horas extraordinarias y delimitación de las jornadas irregulares.**		

20. Curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (2007).

20.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Totalidad de las personas que trabajan en las empresas incluidas en el ámbito funcional.	Personas a las que se refiere el apartado c) del artículo 1 del ET.	Industrias del curtido, correas y cueros Industriales.	Desde el 1 de Enero del 2007 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el territorio del Estado español.
Personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.		Curtición de pieles para peletería.		

20.2. Normas de estructura y articulación.

Los convenios colectivos o pactos negociados a cualquier ámbito distinto al del convenio garantizarán, al menos, las condiciones económicas en cómputo global anual que se establecen en éste convenio estatal.

21. Desinfección, desinsectación y desratización (2007).

21.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[22]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el ámbito funcional del convenio.	Los que desempeñen el cargo de consejero de empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.	Actividades de desinfección con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no.	Desde el 1 de Enero del 2007 al 31 de diciembre del 2008.	Estatal.
		Actividades de desinsectación con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no.		
		Actividades de desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no.		

21.2. Normas de estructura y articulación.

La estructura de la negociación colectiva en el sector de desinfección, desinsectación y desratización se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios:

1. Convenio general del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece.
2. Convenios de ámbito inferior. Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Todos los contenidos establecidos en este convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector. Por ello, los convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este convenio colectivo estatal del sector.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el convenio que resulte más favorable para los trabajadores. Cláusula que se pacta, dice el convenio, "al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 ET".

[22] Ya sean en conjunto (desinfección, desinsectación y desratización) o por separado.

22. Elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio (2007).

22.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio.	Empresas dedicadas a la actividad de «catering», restauración rápida o tradicional, restauración colectiva (colectividades), «buffés» o autoservicios y aquellas empresas comerciales o de restauración en las que el conjunto de las tareas detalladas en el ámbito funcional del convenio constituya una actividad secundaria respecto a la principal.	Trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.	Trabajadores comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) ET.	Desde el 1 de Enero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el Estado español.
Otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como videos, libros o análogos[23].	Aquellos centros de trabajo de las empresas citadas en el ámbito funcional del convenio que, al momento de la firma del presente convenio, vinieran aplicando algún Convenio de Hostelería, como consecuencia de la actividad principal desarrollada en esos centros.				

[23] A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio.

Servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las empresas indicadas anteriormente.					
Empresas que operen como franquiciadas de las empresas indicadas anteriormente.					
Empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (Prodelivery), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.					

22.2. Normas de estructura y articulación.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

23. Empresas concesionarias de cable de fibra óptica (2004).

23.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores adscritos a las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.	Los que tienen con las empresas una relación de alta dirección.	Empresas concesionarias o licenciatarias de servicios de telecomunicaciones a través de cable de fibra óptica.	Desde el 1 de Enero del 2004 al 31 de diciembre del 2006.	Todo el territorio del Estado español.

23.2. Normas de estructura y articulación.

24. Empresas de centros de jardinería (2007).

24.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Los que presten sus servicios como trabajadores por cuenta ajena para las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.	Personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º ET.	Centros de jardinería[24].	Desde el 1 de Enero del 2007 al 31 de diciembre del 2009.	Todo el territorio del Estado español.

24.2. Normas de estructura y articulación.

[24] Se entiende por tal aquella empresa que tenga como actividad fundamental el comercio al por menor de toda una amplia gama de productos relacionados con la jardinería interior y exterior y otros artículos complementarios de esta actividad.

25. Empresas de entrega domiciliaria (2004).

25.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[25]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
------	Trabajadores sujetos a relación laboral de alta dirección.	Empresas que tengan la actividad de entrega domiciliaria de todo tipo de comunicaciones postales (cartas, impresos, notificaciones, requerimientos, folletos publicitarios, propaganda con o sin dirección, certificados, revistas, prensa no diaria).	Desde el 1 de Enero del 2003 al 31 de diciembre del 2006.	Todo el Estado español.
		Empresas que tengan actividades postales complementarias y necesarias que sin ser principales forman parte de la actividad de la empresa y de sus empleados.		

25.2. Normas de estructura y articulación.

El convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este convenio, tienen el carácter de mínimos.

En las empresas que tengan convenio propio, se regirán por él en aspectos económicos y de categorías profesionales siempre que las retribuciones económicas establecidas en cómputo anual de todos sus conceptos sean superiores a las de este convenio sectorial. En materia de clasificación profesional se aplicarán las disposiciones del convenio de empresa siempre que sean mas favorables a los intereses de los trabajadores que las previstas en este convenio colectivo.

En consecuencia, todos los contenidos del presente convenio podrán ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

[25] Se entiende como empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio cualquier tipo de organización empresarial, física o jurídica, que realice esta actividad postal, aunque tenga cualquier otra, y que no facturen a tarifas oficiales de aplicación para los particulares.

26. Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (2007).

26.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[26]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores por cuenta ajena de las empresas que se dedican principalmente a la gestión y mediación inmobiliaria.	Quienes ostenten la condición de consejero delegado o de administrador en aquellas empresas que revistan forma jurídica societaria, o cargo equivalente en otras formas de personificación jurídica.	Mediación inmobiliaria.	Desde el 1 de Enero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el Estado español.
	El personal con una relación laboral especial de alta dirección contratado al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[27].			
	Quienes presten servicios bajo la denominación de representantes, mediadores, agentes, o cualquier otra, con una relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.			
	El personal de otras empresas que presten servicios subcontratados.			
	Los comerciales que realicen su actividad como trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, que mantengan con la empresa una relación de prestación de servicios, aun cuando realicen sus actividades en o desde los locales de ésta y en exclusiva para la misma y dicha empresa les proporcione clientes, servicios, licencias de uso de marcas, etc.			
	Los titulares de licencias o sublicencias, y los titulares de franquicias o subfranquicias.			

[26] Se entiende por actividad de mediación inmobiliaria aquélla que consiste en realizar o desarrollar una actividad remunerada con el fin de poner en relación a dos o más futuros contratantes interesados en la realización de determinada operación inmobiliaria, promoviendo o facilitando su aproximación y, en su caso, la celebración del contrato.
[27] BOE 12-08-1985.

	Trabajadores con una relación laboral común a quienes les sean encomendadas funciones de mando, coordinación o supervisión de ámbito superior al de una oficina, previo acuerdo entre la empresa y el afectado, durante el tiempo que desarrollen dichas funciones de confianza[28].			

26.2. Normas de estructura y articulación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que se dedican principalmente a la mediación inmobiliaria.

Las normas que contiene este convenio regularan con carácter preferente y mínimo las relaciones entre las empresas comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodos de prueba.		
• Modalidades de contratación.		
• Grupos profesionales.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		
• **Estructura salarial.**		
• **Tablas salariales.**		
• **Revisión salarial.**		
• **Jornada máxima anual.**		

[28] El cese por cualquier causa en las referidas funciones de responsabilidad que no conlleve la extinción definitiva de la relación laboral, supondrá la inclusión automática del trabajador en el ámbito de aplicación del convenio en las condiciones laborales y retributivas vigentes en dicho momento para la categoría que ostentaba el trabajador cuando quedó excluido, computándole el tiempo que estuvo fuera de convenio a efectos de antigüedad en la empresa, de cómputo de años de servicio y a todos los efectos.

27. Empresas de mediación en seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) [2007].

27.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Relaciones laborales de las Empresas de Mediación en Seguros Privados.	Relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1.º, número 3 y artículo 2 ET.	Empresas de Mediación en Seguros Privados, cualquiera que sea su denominación.	Desde el 1 de Enero del 2007 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el territorio del Estado español.
	Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/85, de 1.º de agosto[29], tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Administradores, Directores-Gerentes, Secretarios Generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con el Empresario que el convenio les sea aplicable.			
	Las personas o actividades vinculadas a las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los Auxiliares externos de los Mediadores de Seguros Privados y los cobradores exclusivamente a comisión.			
	La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación en Seguros Privados, puedan desarrollar, fuera de su horario laboral, los empleados de los Mediadores de Seguros, a favor de la Empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.			
	Las personas incorporadas temporalmente como «becarios» a las Empresas de Mediación, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la Entidad o Centro que las tutele y el Empresario que las reciba.			

27.2. Normas de estructura y articulación.

[29] BOE 12-08-1985.

Como regla general, las materias contenidas en este convenio tienen el carácter de normas mínimas de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

En aquellas materias en que así se establece expresamente, el convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

Materias exclusivas estatal	**Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior**	**Materias reservadas a ámbitos inferiores[30]**
• Periodo de prueba.		• Calendario laboral.
• Los grupos y subgrupos profesionales[31].		• Idioma.
• La ordenación de faltas y sanciones.		• Utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales.
• Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
• Movilidad geográfica.		
• **Niveles retributivos.**		

[30] Comunidad Autónoma.

[31] Sin perjuicio de que pueda convenirse, con la representación legal de los trabajadores, su adaptación a los puestos de trabajo concretos existentes en las empresas afectadas por el convenio estatal.

28. Empresas de mensajería (2006).

28.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas dedicadas a la prestación de servicios de mensajería.	Personal de las empresas de mensajería.	Desde el 16 de octubre de 2006 al 31 de diciembre de 2007.	Todo el territorio del Estado español.

28.2. Normas de estructura y articulación.

En lo no regulado por el convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

Este convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Los grupos profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		

29. Empresas de publicidad (2002).

29.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores de las empresas indicadas en su ámbito funcional.	Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad en la empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.	Empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades que quedan definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad[32].	Desde el 1 de Enero del 2001 al 31 de diciembre del 2002.	Todo el territorio del Estado español.
	Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores.			
	Las personas a quienes se encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimane de un contrato laboral.			
	Los agentes de publicidad que trabajan exclusivamente a comisión.			

[32] BOE 15-11-1988.

29.2. Normas de estructura y articulación.

El convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades que quedan definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad. Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las materias reservadas, que serán inmodificables en otros ámbitos.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Modalidades de contratación.		
• Grupos profesionales.		
• Clasificación del personal.		
• Régimen disciplinario.		
• **Ordenación del salario.**		
• **Jornada máxima.**		
• **Formación profesional continua.**		
• **Promoción profesional.**		
• **Mediación y arbitraje.**		
• **Delimitación de horas extraordinarias.**		
• **Permisos, licencias y excedencias.**		

30. Empresas de seguridad (2005).

30.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito funcional		Ámbito personal[33]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas.	Empresas de Seguridad dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas (pudiendo ejercitar su facultad de adhesión al presente convenio, siempre que no estuvieran afectadas por otros, en los términos que establece el Art. 92.1 ET).	Totalidad de los trabaja dores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional.	Desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008.	Todo el territorio del Estado español.
Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.				

30.2. Normas de estructura y articulación.

[33] En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

31. Empresas de seguros y reaseguros (2004).

31.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
------	Actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, nº 3 ET.	Entidades Aseguradoras y Reaseguradotas.	Desde el 1 de Enero del 2004 al 31 de diciembre del 2007.	Todo el territorio del Estado español.
	Relaciones a que se refiere el artículo 2 ET.	Corredores de Reaseguros.		
	Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 9/1992, de 30 de abril[34], así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.		
	La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la Empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.			
	Las personas o actividades vinculadas a las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.			
	Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el convenio les sea aplicable.			

[34] BOE 02-05-1992.

31.2. Normas de estructura y articulación.

Como regla general, las regulaciones contenidas en este convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

En aquellas materias en que así se establece expresamente, el convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Modalidades de contratación.		
• Grupos profesionales.		
• Ordenación jurídica de faltas y sanciones.		
• Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
• Movilidad geográfica.		

32. Enseñanza privada. Centros sin concertación ni subvención (2006).

32.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*			
Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se imparta educación infantil (integrada).	Centros que impartan las áreas de conocimientos técnicos y prácticos homologados de formación profesional de primer o segundo grado.	Todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en los centros indicados en el ámbito funcional del Convenio.	Desde el 26 de abril de 2006 al 31 de diciembre de 2009.	Todo el territorio del Estado español.
Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se imparta educación primaria.				
Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se imparta educación secundaria obligatoria.				
Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se imparta bachillerato.				
Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan ciclos formativos de grado medio y/o superior.				

32.2. Normas de estructura y articulación.

En el supuesto de negociaciones de carácter autonómico, que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el previo acuerdo, según la respectiva representatividad, de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten tal disposición.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene.		
• Movilidad geográfica.		
• **Retribuciones salariales.**		
• **Jornada y vacaciones.**		

33. Enseñanza y formación no reglada (2007).

33.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990[35], sea cual sea la modalidad o forma de impartirla.	Todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.	Desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.	Todo el territorio del Estado español.

33.2. Normas de estructura y articulación.

Las organizaciones firmantes, en el animo de contribuir a la normalización de la negociación colectiva de los diversos sectores que conforman la enseñanza privada, posibilitarán mediante negociación posterior y mediante acuerdo de las organizaciones legitimadas del sector, la negociación de un acuerdo general o marco para la enseñanza privada, respetándose el ámbito territorial de este convenio (estatal).

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.		
• Movilidad geográfica.		

[35] BOE 04-10-1990.

34. Entidades financiación y arrendamiento financiero (leasing) [2007].

34.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Establecimientos financieros de crédito[36].	Bancos, las cajas de ahorro y las cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones referidas en el ámbito funcional del convenio.	Todas las personas que presten sus servicios en las empresas citadas en la cláusula sobre ámbito funcional.	Personas comprendidas en el artículo 2, número 1. a) ET, o disposición que lo sustituya.	Desde el 1 de Enero del 2007 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el territorio del Estado español.
Entidades o empresas que, siendo miembros de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de AEL (Asociación Española de Leasing) o de AEF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco.					

[36] Sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

34.2. Normas de estructura y articulación.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Clasificación profesional[37].		
• Régimen disciplinario.		
• **Promoción y ascensos.**		
• **Tablas salariales y cuantías de salarios[38].**		

[37] Salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 7: "La clasificación de grupos o niveles profesionales referidos en el presente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose, en su caso, crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente Convenio".

[38] " (…) en cuanto que la estructura y cuantías previstas en el presente convenio colectivo tendrán carácter de mínimos y habrán de ser respetadas en todo caso, salvo en lo previsto en la disposición adicional sexta", que versa sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

35. Escuelas de turismo (2002).

35.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en centros de titularidad privada, no integrados en una Universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996, de 16 de febrero, y/o el Real Decreto 1795/1999, de 26 de noviembre[39].	El reseñado en el artículo 2 ET y el que desempeñe funciones de Director Gerente, Administrador general y equivalentes.	Centros de titularidad privada, no integrados en una Universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996 y/o el Real Decreto 1795/1999, que impartan enseñanzas especializadas técnico- turísticas.	Desde el 1 de Enero del 2001 al 31 de diciembre del 2004.	Todo el territorio del Estado español.
	Los graduados (becarios o no) que se inicien en la docencia bajo la dirección de los Profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada centro.	Centros de titularidad privada, no integrados en una Universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996 y/o el Real Decreto 1795/1999, que impartan enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Turismo.		
	Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca- colaboración o alguna otra beca análoga.	Centros de titularidad privada, no integrados en una Universidad, afectados por el Real Decreto 259/1996 y/o el Real Decreto 1795/1999, que impartan enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas.		
	Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas docentes, cualesquiera que fueran éstas, siempre que no constituyan su tarea principal.			
	El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos concertados con organismos estatales o entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.			
	Los Profesores que se jubilen y que de común acuerdo continúen colaborando con los centros.			

[39] BOE 05-03-1996 y 10-12-199, respectivamente.

35.2. Normas de estructura y articulación.

Para cuanto no quede expresado en este convenio, se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Periodo de prueba.		
• Clasificación de categorías profesionales.		
• Modalidades de contratación.		
• Régimen disciplinario.		
• Normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo.		
• Movilidad geográfica.		
• **Retribuciones salariales[40].**		
• **Jornada y vacaciones[41].**		

[40] Esta materia se excluirá expresamente de la negociación en el ámbito empresarial.
[41] Esta materia se excluirá expresamente de la negociación en el ámbito empresarial.

36. Espectáculo taurino (2006).

36.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal[42]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Festejo o espectáculo taurino.	Organizadores de espectáculos taurinos.	Desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.	Que el festejo o espectáculo se celebre en las plazas cerradas o abiertas del territorio nacional.
	Jefes de cuadrilla.		Festejos celebrados fuera del territorio nacional cuando intervengan en ellos jefes de cuadrilla españoles, o extranjeros que, con arreglo a las disposiciones del convenio, lleven toda o parte de su cuadrilla fija formada por profesionales españoles.
	Picadores, banderilleros, toreros cómicos, mozos de espada y puntilleros y colaboradores.		
	Profesionales extranjeros que legalmente autorizados actúen en España.		

36.2. Normas de estructura y articulación.

Para todas las cuestiones y problemas no contemplados en el convenio es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

[42] Relación jurídico-laboral entre los organizadores de espectáculos taurinos y el Matador de toros, Novillero o Rejoneador, todos ellos «jefe de cuadrilla» y relación jurídico-laboral entre los jefes de cuadrilla y los toreros-subalternos, auxiliares y colaboradores.

37. Fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves (2003).

37.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro a la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida.	Personas que formen parte de las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.	Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2006.	Todo el Estado español.
Talleres de Reparación y Conservación del Calzado usado.			
Duplicado de Llaves.			

37.2. Normas de estructura y articulación.

De producirse acuerdos o convenios de ámbito inferior al estatal, éstos respetarán como mínimo, lo pactado en este convenio.

38. Gestorías administrativas (2006).

38.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial.	Personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[43], así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 ET.	Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado español.	Desde el 21 de febrero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el territorio del Estado español.

38.2. Normas de estructura y articulación.

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto en ninguna materia.

A tal fin declaran que si a pesar de ello existiera o pudiera existir concurrencia entre el convenio estatal y cualquier otro de ámbito distinto, como regla general las materias contenidas en este convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión.

En las materias en que así se establezca de forma expresa, este convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores[44]
• Periodo de prueba.		• Calendario laboral.
• Los grupos y niveles profesionales.		• Idioma.
• La ordenación jurídica de faltas y sanciones.		• Utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.
• Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Movilidad geográfica.		

[43] BOE 12-08-1985.
[44] Comunidad Autónoma.

39. Grandes almacenes (2006).

39.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Empresas encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), que no tuvieran Convenio Colectivo propio concurrente.	Empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa al convenio.	Los que presten sus servicios como trabajadores para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio.	Personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º ET.	Desde el 27 de febrero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.	Todo el territorio del Estado español.
Empresas que perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complemente a la principal, y vengan aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento a este convenio.					
Las que operen como franquiciadas de las contempladas antes, independientemente del número de metros cuadrados de venta.					
Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados[45].					

[45] Grandes almacenes [se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc.), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de un personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes], hipermercados (se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes) y grandes superficies especializadas (entendiendo por tales las que, reuniendo las características de actividad, volúmenes y dimensión mínimos establecidos en el apartado anterior acuerden con la representación de los trabajadores su inclusión en el presente convenio).

39.2. Normas de estructura y articulación.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, respetando el contenido del artículo 3.º ET, se regularán, en primer lugar, por lo previsto en este convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional. En consecuencia, y, al objeto de establecer para el ámbito de actuación del convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de Grandes Almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal y por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa.
De conformidad con lo previsto en el Art. 83.2. ET, los supuestos de concurrencia entre el convenio estatal y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo, se regirán por las reglas siguientes:

1. Será unidad de negociación el ámbito estatal, en primer lugar a nivel sectorial y en segundo a nivel de empresa en materias específicas. Toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial y los acuerdos concretos de empresa se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el convenio sectorial estatal que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.
2. Hay reserva de materias (propias y exclusivas) del ámbito estatal
para el sector.
3. A nivel de empresa y respetando la homogeneidad en tal ámbito se podrán desarrollar aquellas materias no reguladas en este convenio estatal y específicamente las que se remitan desde el mismo.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores[46]
• Modalidades contractuales.		• Promoción y ascensos y establecimiento de carreras profesionales.
• Período de prueba.		• Distribución de jornada anual.
• Clasificación profesional.		• Implantación o modificación de sistemas de incentivos y/o valoración de puestos de trabajo.
• Régimen disciplinario.		• Beneficios en compras.
• **Aspectos generales de promoción profesional y régimen de ascensos**.		• Complemento de IT y tratamiento de absentismo.
• **Estructura salarial.**		
• **Salarios base sectoriales y su incremento.**		
• **Jornada máxima y su regulación básica.**		
• **Formación profesional.**		
• **Régimen de representación colectiva.**		

[46] Empresa. Los acuerdos de Empresa así alcanzados no podrán alterar el contenido del convenio estatal y serán de aplicación colectiva preferente sobre las condiciones que estén establecidas en ámbitos inferiores al de empresa, independientemente de que se respeten las condiciones mas beneficiosas existentes, exclusivamente a título individual. En este caso, las condiciones personales más beneficiosas no podrán contar para su cuantificación como tales con el incremento económico contenido en este convenio.

40. Granjas avícolas (2006).

40.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[47]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional.	Personal de alta dirección siendo, por tanto, de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo y el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto[48], y Estatuto de los Trabajadores que será de aplicación a los representantes de comercio.	Empresas que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.	Desde el 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2007.	Todo el territorio del Estado español.
		Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.		
		Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.		
		Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.		
		Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.		
		Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro convenio colectivo.		

40.2. Normas de estructura y articulación.

En cuanto a la concurrencia de convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento. Asimismo, en los ámbitos inferiores podrán adaptarse o adecuarse a las especificidades de cada caso, las condiciones generales pactadas en el convenio sectorial estatal.

[47] Las alusiones que se hacen en este convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.
[48] BOE 12-08-1985.

41. Harinas panificables y sémolas (industria harinera y semolera) [2007].

41.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal[49]	Ámbito territorial
Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas.	Trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harineras y semoleras españolas.	Vigente desde el 1 de enero de 2007.	Todas las provincias del territorio español.

41.2. Normas de estructura y articulación.

Todo lo previsto y regulado en este convenio, imposibilitará ser renegociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente.

[49] El presente convenio tiene una duración indeterminada, no obstante sus anexos tendrán la vigencia que se determina específicamente en cada uno de ellos.

42. Helados (fabricación de) [2006].

42.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores de las empresas afectadas por el convenio.	Trabajadores que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.	Fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos existentes.	Desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2006.	Todo el territorio del Estado español.
		Fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos que puedan crearse en el futuro.		

42.2. Normas de estructura y articulación.

43. Hormas, tacones, cuñas y cambrillones de madera y corcho (2007).

43.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.	Totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de las empresas descritas en el ámbito funcional.	Vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2008.	Todas el territorio del Estado español.
Empresas que tradicionalmente vienen aplicando este convenio y todas aquellas que deseen (y puedan) adherirse al mismo.	Trabajadores que ingresen en las empresas descritas en el ámbito funcional durante la vigencia del convenio.		

43.2. Normas de estructura y articulación.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo que dispongan las disposiciones legales vigentes.

44. Industrias cárnicas (2005).

44.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal[50]	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores que realicen su cometido al servicio de una Empresa incluida en su ámbito funcional.	Trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.	Empresa o centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, ya sean sus titulares entes públicos o privados.	Vigente desde el 1 de enero de 2004.	Todo el territorio del Estado español.
		Empresas que desarrollen las actividades de servicios cuando los que presten a las industrias cárnicas sean los de sacrificio, despiece, deshuese, transformación o elaboración de carnes sea cual fuere su actividad principal y su forma jurídica, incluidas las Cooperativas de Trabajo Asociado.		

44.2. Normas de estructura y articulación.

El presente convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en el convenio estatal cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá este convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las de este convenio.

Todos los convenios, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas, existentes a la entrada en vigor del presente, así como sus sucesivas revisiones, quedan derogados por este.

[50] El presente convenio tiene una duración indefinida. Sus Anexos tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos.

45. Industrias de alimentos compuestos para animales (2007).

45.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales, en virtud de contrato de trabajo.	Personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.	Empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.	Desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.	Todo el territorio del Estado español.
		Actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.		

45.2. Normas de estructura y articulación.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente.

46. Industrias de elaboración del arroz (2007).

46.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas, Sociedades Cooperativas, y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.	Todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional.	Vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2010.	Todas el territorio del Estado español.
	Todos los trabajadores/as que posteriormente entren a prestar servicios en las empresas que se indican en el ámbito funcional.		

46.2. Normas de estructura y articulación.

47. Industrias de ferralla (2006).

47.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y/o colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados.	Todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del convenio.	Vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del año 2008.	Todo el ámbito del territorio español.

47.2. Normas de estructura y articulación.

48. Industrias de pastas alimenticias (2003).

48.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores de las empresas de pastas alimenticias.	Personal que define el artículo 2.1.a) ET.	Empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias.	Desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004.	Todo el territorio nacional.

48.2. Normas de estructura y articulación.

Este convenio y sus anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebre el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este convenio no podrán contener disposiciones contrarias al mismo.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio se comprometen, por durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros convenios colectivos en ámbitos inferiores al del presente convenio (estatal).

49. Industrias de perfumerías y afines (2007).

49.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas[51]	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Todos los centros de trabajo de aquellas empresas cuya actividad, sea o no con carácter exclusivo, consista en la fabricación, importación, distribución o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, jabones, dentífricos y talcos, esencias y aromas o similares, así como las filiales participadas mayoritariamente por tales empresas cuya actividad coincida con la descrita en el ámbito funcional.	Empresas o centros de trabajo que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o centro, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio Laboral.	Todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional.	Personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[52].	Desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre del 2009.	Todo el territorio del Estado español.

49.2. Normas de estructura y articulación.

Las partes firmantes expresan su voluntad de que este convenio sirva de referencia en la negociación de los convenios de empresa mientras no se adhieran al mismo. Las empresas con convenio propio aplicarán en su ámbito aquellas materias reguladas por el convenio sectorial y no contempladas en el de empresa, que tendrá a tal efecto y para esas empresas la consideración de acuerdos sobre materias concretas (art. 83.3 ET).

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo. En este sentido, propiciarán mediante pactos de adhesión y articulación, la vinculación al convenio sectorial de las empresas con convenio propio, particularmente allí donde la empresa esté afiliada a la Asociación nacional de perfumería y cosmética y estén representados los sindicatos firmantes de este convenio.

[51] De acuerdo con el principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación en todos los centros de una misma empresa, así como en los de las filiales participadas mayoritariamente por la misma, cuya actividad se comprenda en los supuestos señalados en el ámbito funcional del convenio.
[52] BOE 12-08-1985.

50. Industrias de turrones y mazapanes (2005).

50.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[53]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las empresas referidas en el ámbito funcional.	No será aplicable al personal excluido de la relación laboral ni al que esté sujeto a relación laboral de carácter especial en virtud de lo establecido en las disposiciones legales de carácter general.	Empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrones y mazapanes.	Desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.	Todo el territorio nacional.

50.2. Normas de estructura y articulación.

Este convenio obliga como Ley, entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tendrán los anexos.

Respecto de la concurrencia de convenios, dice que el mismo obliga por todo el tiempo de su duración, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos que en él se señalan.

[53] Con respeto al principio de unidad de empresa, el convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

51. Industrias fotográficas (2006).

51.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional		Ámbito personal		Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidas	*Excluidas*	*Incluidos*	*Excluidos*		
Fotógrafo con galería o sin galería.	Actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente convenio.	Trabajadores empleados en las actividades enumeradas en el ámbito funcional.	Trabajadores excluidos por Ley u otra disposición o norma aplicable del ámbito de aplicación del ET, y el personal de alta dirección con contratos regulados según el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[54].	Desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre del 2009.	Todo el territorio español.
Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.					
Empresas dedicadas a la explotación de Cabinas Fotográficas sin operador.					
Empresas dedicadas a la microfotografía.					
Empresas dedicadas a la fotografía aérea.					
Empresas 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.					

51.2. Normas de estructura y articulación.

[54] BOE 12-08-1985.

52. Industrias lácteas y sus derivados (2005).

52.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes: a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros. b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo. c) Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas. d) Laboratorios interprofesionales lecheros.	Todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el ámbito funcional, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etcétera.	Vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2007.	Todo el territorio del Estado español.
Instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.			

52.2. Normas de estructura y articulación.

El texto convencional dispone que durante la vigencia del convenio estatal no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de empresa.

53. Jardinería (2006).

53.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas.	Todos aquellos trabajadores/as que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.	Vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2009.	Todo el territorio nacional.
Empresas que con independencia de las distintas actividades que pudiera desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.	Trabajadores que se hallen integrados en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.		

53.2. Normas de estructura y articulación.

En lo no previsto expresamente en el texto de este convenio, será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

54. Mataderos de aves y conejos (2007).

54.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional[55]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*[56]			
Todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional.	Personal excluido de la relación laboral (artículo 1, punto 3 ET).	Sacrificio de aves y conejos.	Desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.	Toda España.
	Personal sujeto a relación laboral especial (artículo 2, de la ET).	Despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados del sacrificio de aves y conejos.		
		Aprovechamiento de subproductos.		
		Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves o conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de empresa.		

54.2. Normas de estructura y articulación.

En lo no previsto o regulado en este convenio, serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

[55] Queda abierta la posibilidad de adhesión al presente convenio básico de las empresas y trabajadores del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se vengan rigiendo por el convenio de comercio de ganadería.

[56] Dispone el convenio que el Estatuto de los trabajadores "podrá aplicarse, en su caso, como derecho supletorio al personal indicado en los artículos 1 y 2 de dicha Ley".

55. Prensa diaria (2005).

55.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores que presten servicios en aquellas empresas definidas en el ámbito funcional del convenio.	Consejeros, Personal de Alta Dirección y Personal Directivo.	Empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por convenio colectivo propio.	Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2006.	Todo el territorio del Estado español.
	Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.	Talleres pertenecientes a las empresas afectadas por el convenio dedicados a la impresión de sus propias publicaciones.		También alcanza a todos aquellos trabajadores con relación laboral que presten sus servicios fuera del territorio del Estado español.
	Asesores.			
	Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio.			
	Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el propio convenio, independientemente de que mantengan la relación continuada con las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo.			
	Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.			
	El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas afectas por el convenio.			

55.2. Normas de estructura y articulación.

El convenio sectorial estatal dispone que, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio se define como propio del sector (prensa diaria), las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio estatal.

También dice que las empresas con convenio colectivo concurrente de ámbito inferior que deseen adherirse al contenido de este convenio podrán hacerlo mediante acuerdo entre las direcciones y los representantes de los trabajadores en el seno de esas empresas.

56. Prensa no diaria (2004).

56.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas definidas en su ámbito funcional, cualquiera que sean las funciones que realicen.	Consejeros y personal de Alta Dirección.	Empresas de Prensa No Diaria[57].	Desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.	Todo el territorio del Estado español.
	Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.			
	Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.			
	Los colaboradores a la pieza, independientemente (de) que mantengan una relación continua.			

56.2. Normas de estructura y articulación.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente convenio sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas mejorables en ámbitos inferiores excepto para las materias expresamente reservadas al ámbito estatal, que el texto convencional declara "inmodificables en otros ámbitos".

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Período de prueba.		
• Clasificación profesional.		
• Régimen disciplinario.		

[57] A efectos de aplicación de este convenio, se entiende por prensa no diaria todas las Empresas que editan publicaciones de aparición periódica no diaria de información general, actualidad o especializadas.

57. Recuperación, transformación y venta de desechos y desperdicios sólidos (2007).

57.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Empresas, industrias, agentes o gestores[58] que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos, independientemente del material tratado: clasificación y estiba, corte, envasado y enfardado, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, para su comercialización (pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios).	Todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo (sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente).	Vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.	Todo el territorio del Estado español.

57.2. Normas de estructura y articulación.

[58] Las industrias o actividades sujetas a este convenio son: traperías, clasificación de trapos y desperdicios en general, chatarrerías, clasificación de trapos de lana, clasificación de hierros y metales viejos, clasificación de desperdicios de goma, plástico y neumáticos, clasificación de desperdicios de papel y cartón, clasificación de desperdicios de vidrio y botellas, clasificación de desperdicios de madera, recuperadores, así como promoción cívica.

58. Sastrería, camisería, modistería y demás actividades artesanas afectas a la medida (1999).

58.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Sastrería a medida.	Totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional, (sin más excepción que los señalados en el artículo primero del vigente Estatuto de los Trabajadores).	Vigente desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del mismo año[59].	Todo el Estado español.
Modistería a medida.			
Camisería a medida.			
Demás actividades artesanas afines a la medida.			
Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.			

58.2. Normas de estructura y articulación.

Ambas partes, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos, de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse en su caso, a la deliberación y conclusión de convenios de ámbito menor para las actividades de sastrería (…) y demás actividades artesanas afines a la medida, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con su personal.

En lo no dispuesto en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en el convenio general de la industria textil y de la confección (parte general), el cual operará como legislación supletoria del presente convenio.

[59] El texto convencional preveía el compromiso de las partes firmantes "a desarrollar, durante el año 1999, a ser posible antes del día 31 de diciembre, dicha negociación, se realizará en base a la adaptación de los contenidos del presente texto del convenio colectivo al texto general del convenio de la industria textil y de la confección para que, a la fecha indicada, se produzca la plena incorporación del sector de la sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida en el cuerpo del convenio sectorial de la industria textil-confección". También decía que durante la vigencia de este convenio, y en los términos expresados en su cláusula adicional ["legislación supletoria"], "se llevará a cabo el proceso de conversaciones entre las partes firmantes del presente convenio colectivo con la representación empresarial del sector textil-confección (consejo intertextil), a fin de proceder en la forma que se acuerde, en su caso, por las partes anteriormente mencionadas, a la integración del sector de sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida, en el cuerpo del convenio colectivo de la industria textil y de la confección".

59. Sector de telemarketing (ahora "Contac center") [2008].

59.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio.	Personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[60].	Todas las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios de *contact center* a terceros[61].	Desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.	Todo el territorio del Estado español.
	Restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2 ET.			

[60] BOE 12-08-1985.

[61] A los efectos del presente Convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de contact center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de «back office», información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados. Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal.

59.2. Normas de estructura y articulación.

Las partes que suscriben este convenio adquieren el compromiso de no negociar convenios colectivos de empresa o convenios sectoriales de ámbito inferior.

Como regla general las materias contenidas en el convenio sectorial estatal tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación, y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada su remisión. En las materias en que así se establezca de forma expresa, el presente convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá el carácter de norma exclusiva y excluyente.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores[62]
• Las modalidades de contratación.		• Calendario laboral.
• Periodo de prueba.		• Idioma.
• Los grupos y niveles profesionales.		• Sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.
• La ordenación jurídica de faltas y sanciones.		
• Las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
• La movilidad geográfica.		
• **Ámbito funcional.**		
• **Ámbito personal.**		

[62] Comunidad Autónoma.

60. Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (2005).

60.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito funcional[63]		Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Empresas, entidades y trabajadores del sector, una de cuyas actividades, aunque fuera compartida con otra u otras y no sea la principal, consista en la prestación de servicios de handling, tanto en propio como a terceros, entendiendo como tales los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo[64].	Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.	Empresas, entidades y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional[65].	Desde el 19 de julio de 2005 hasta 2008.	Todo el territorio del Estado español.
	Asistencia de combustibles y lubricante.			
	Asistencia de mantenimiento en línea.			
	Asistencia de mayordomía (catering).			

60.2. Normas de estructura y articulación.

La estructura de la negociación colectiva en este ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales cumple una función específica:

a) Convenio colectivo sectorial estatal, que regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de aplicación del convenio.

b) Convenios colectivos de empresa, que desarrollarán o regularán las materias de carácter normativo y obligacional propias de su ámbito, con sujeción a los principios de articulación establecidos en el convenio sectorial estatal.

[63] El convenio dispone que si la evolución del negocio de handling determinase la necesidad de ampliar la lista de actividades o la inclusión de alguna de las excluidas, la Comisión negociadora tendrá plenas facultades para su inclusión o exclusión.

[64] Las actividades sometidas a la regulación del convenio son las que figuran en el Anexo I del RD 1161/1999 (BOE 15-07-1999).

[65] De acuerdo con la estructura organizativa de las empresas, el régimen laboral (convencional) para el personal directivo o asimilado, se establecerá en los convenios colectivos de ámbito inferior.

Con estas dos unidades o niveles de negociación, las partes firmantes de este convenio consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva en el sector del Handling.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2. y 84 ET, los convenios colectivos se articularán de acuerdo con los principios de suplementariedad y norma más favorable, complementariedad y supletoriedad, y atribución de competencia, regulados en el propio convenio sectorial estatal.

Por tener el carácter de mínimos de derecho necesario relativo, los contenidos de este convenio podrán mejorarse en los de ámbito inferior, salvo cuando se trate de una de las materias expresamente reservadas por el propio convenio. De acuerdo con el principio de norma más favorable, establecido en el artículo 3.3. ET, los convenios colectivos de ámbito inferior se aplicarán en su totalidad cuando su contenido, sea más favorable para los trabajadores que el presente convenio.

Respecto de los convenios colectivos de empresa, el convenio sectorial estatal tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria. Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios. En todo caso, serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos de este convenio no contemplados en los de ámbito inferior.

El presente convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, se estará a lo que disponga la legislación vigente, manteniéndose expresamente la vigencia de aquellas materias reservadas.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• **Salario mínimo**.		
• **Jornada máxima.**		
• **Subrogación empresarial**.		
• **Estructura de la negociación colectiva.**		

61. Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (2007).

61.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional[66]	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la prestación de ayuda a personas con movilidad reducida, Gestión de Centros de Servicio al Cliente de las diferentes Empresas Ferroviarias, Servicios Auxiliares de Orientación y Ayuda en Estaciones de Viajeros, así como los servicios auxiliares de información personalizada en trenes.	Trabajadores/as de contratas de servicios ferroviarios[67].	Vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.	Totalidad del territorio del Estado español.
Control de plazas y vehículos, cobro y recogida de ticket en los aparcamientos Ferroviarios.			
Venta, cambio y anulación de títulos de transporte.			
Servicio de máquinas de auto-ventas e información, atención y asesoramiento al cliente.			
Entrega de recaudación y control de instalaciones, así como los servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias.			

61.2. Normas de estructura y articulación.

[66] La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria del convenio.

[67] Se entenderá por contrata de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.

62. Sociedades cooperativas y de crédito (2008).

62.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ambito funcional	Ámbito personal	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Sociedades cooperativas de crédito.	Personal que preste sus servicios en las sociedades cooperativas de crédito.	Vigente desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.	Todo el territorio español.

62.2. Normas de estructura y articulación.

63. Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (2006).

63.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Relaciones laborales entre las empresas indicadas en el ámbito funcional del convenio y sus trabajadores.	Personal comprendido en el artículo 1, apartado 3) y artículo 2, apartado a), ET.	Industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida[68].	Desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.	Todo el territorio del Estado español.
		Industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.		

63.2. Normas de estructura y articulación.

A partir de la publicación de este convenio sectorial estatal, no se podrá negociar en ninguna provincia, el restablecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan en los distintos anexos del mismo. En caso de disconformidad será obligatoria la consulta de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

[68] A estos efectos se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

64. Transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (2005).

64.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal[69]		Ámbito funcional[70]	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Personal de vuelo (pilotos, auxiliares de vuelo, mecánicos de línea y rescatadores).	Relaciones laborales de carácter especial suscritas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto[71].	Prevención, Vigilancia y Extinción de incendios forestales.	Desde el 7 de octubre de 2005 y durante 2005, 2006 y 2007.	Todo el Estado español.
Personal de tierra (mecánicos de taller central, administrativos y cualquier otro personal de tierra).	Trabajadores con cargo directivo (salvo en lo concerniente al régimen de faltas y sanciones).	Salvamento y Rescate, tanto marítimo como en tierra.		
	Personal que pase a ocupar un puesto de confianza de la Dirección de las empresas que exija mayor dedicación y responsabilidad.	Protección Civil.		
		Asistencia a plataformas petrolíferas (off-shore).		
		Vigilancia Aduanera y Pesquera.		
		Transporte Sanitario Medicalizado.		
		Mantenimiento y reparación de Aeronaves, motores, componentes, instrumentos y otros accesorios y actividades auxiliares.		
		Coordinación de medios aéreos.		

[69] Este convenio será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en virtud de una relación laboral común suscrita en territorio español, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, en las empresas incluidas en su ámbito funcional, tanto en España como en el extranjero y, en este último caso, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

[70] Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las actividades relacionadas con la prestación de servicios de transporte y/o trabajos aéreos con helicópteros, actividades de mantenimiento, pesado y línea, de helicópteros y otras aeronaves, así como de motores, componentes, instrumentos y otros accesorios, realizadas tanto en talleres centrales como bases periféricas, así como a las actividades de trabajos y/o transporte aéreos prestadas por las empresas mediante aviones de hasta 15 toneladas al despegue, que operen bajo las mismas o parecidas condiciones que las actividades prestadas con helicópteros.

[71] BOE 12-08-1985.

		Transporte de pasajeros con helicópteros y/o aviones de hasta 15 toneladas al despegue.		
		Cualquier otra actividad similar o análoga prestada con helicópteros y/o aviones de hasta 15 toneladas al despegue por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio.		

64.2. Normas de estructura y articulación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 ET en relación con el artículo 83 ET, este convenio colectivo y aquellos otros convenios colectivos con los que en su caso, y de acuerdo con la normativa en vigor, pudiera concurrir, se articularán de acuerdo con los principios de suplementariedad y norma más favorable, complementariedad y supletoriedad, y atribución de competencia, regulados en el propio texto convencional.

Por tener el carácter de mínimos de derecho necesario relativo, los contenidos del convenio sectorial estatal podrán mejorarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, salvo cuando se trate de una de las materias reservadas cuya competencia exclusiva queda atribuida al mismo convenio. Dispone el convenio que, de acuerdo con el principio de norma más favorable, establecido en el artículo 3.3. ET, los convenios colectivos de ámbito inferior se aplicarán en su totalidad cuando su contenido, en conjunto, de forma global y en cómputo anual, sea más favorable para los trabajadores que el convenio sectorial estatal.

Respecto de los convenios colectivos de ámbito inferior que pudiesen suscribirse con adecuación a la normativa en vigor, el convenio estatal tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria. Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios. En todo caso, serán de aplicación supletoria y obligatoria los contenidos de este convenio no contemplados en los de ámbito inferior.

El convenio sectorial nacional tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente como no negociables en ámbitos inferiores.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Movilidad geográfica.		
• **Jornada laboral anual máxima**.		
• **Salario base mínimo anual y otras percepciones fijas.**		

65. Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (2006).

65.1. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Ámbito personal		Ámbito funcional	Ámbito temporal	Ámbito territorial
Incluidos	*Excluidos*			
Todo el personal que, en régimen de contrato laboral, preste sus servicios en y para los centros afectados por este convenio.	Personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras Universidades, Instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos.	Universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro.	Desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.	Todo el territorio del Estado español.
	Los contemplados en los artículos 1.3 y 2 ET.	Centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas (*supra*).		
	Los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los Profesores Universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa.	Centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español.		
	Los profesores de reconocido prestigio que continúen colaborando (a tenor de lo dispuesto en el propio convenio).			
	Los profesionales que, en virtud de un convenio específico suscrito entre universidades, fundaciones y entidades públicas o privadas, presten servicios docentes para aquéllas en centros o instalaciones ajenas a las mismas.			

65.2. Normas de estructura y articulación.

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Clasificación de categorías profesionales.		
• **Salarios**.		
• **Retribuciones.**		
• **Jornada.**		
• **Vacaciones.**		

Resumen general. Tendencias y propuestas:

El carácter desarticulado, e incluso caótico, que se le puede atribuir a la estructura de la negociación colectiva en España hace preciso plantearse la necesidad de racionalizar la negociación. Habrá que tratar de delimitar con la mayor claridad posible los diversos ámbitos existentes y evitar el efecto cascada de la negociación. Parece que los convenios colectivos sectoriales estatales pretenden articular y vertebrar la negociación colectiva, implantando un marco homogéneo y consistente de condiciones laborales que, en su caso, puede ser susceptible de desarrollo (y mejora) a nivel inferior[72].

Este grupo de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal "en exclusividad" vendrían a acotar la ingente dispersión convencional que existe en todos los niveles de negociación. Con este modelo de convenio sectorial nacional se quiere evitar las diferencias laborales que pueden sufrir trabajadores de una actividad económica o sector productivo en el que coexisten convenios sectoriales de ámbito provincial, autonómico y estatal junto a un amplio número de convenios de empresa. Al mismo tiempo, se trataría de hacer un reparto ordenado de qué convenio se ha de ocupar de qué materia. En suma, quieren evitar la atomización existente o, cuando menos, un agravamiento de la situación, puesto que por sí solos no resuelven todavía el problema.

Los conatos de reforma de la estructura de negociación colectiva que han tenido lugar en nuestro país pretendían –desde el ámbito sindical, más que desde el empresarial– dotar de preferencia al convenio sectorial de ámbito estatal, viéndolo como una herramienta útil para regular las relaciones laborales de los sectores y para concretar su aplicación en las empresas. Sin embargo, esta pretensión encuentra su primer handicap en el principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación. Por ello, los convenios de sector y ámbito estatal "en exclusividad" establecen la estructura de la negociación colectiva determinando el ámbito funcional que entienden que les corresponde, fijando, en su caso, el ámbito inferior posible de negociación en el sector, así como, a veces, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos y/o los principios de complementariedad de las unidades de negociación, fijándose en la mayoría de los casos las materias en la que es exclusiva, o al menos preferente[73], la regulación sectorial estatal.

En relación con los listados de materias a tratar en los convenios sectoriales estatales hay que poner de manifiesto que, muchas veces, se extralimitan de lo dispuesto en el

[72] A pesar de sus planteamientos a priori antagónicos, las organizaciones empresariales y los sindicatos sí coincidieron en 1997 en la necesidad de racionalizar la negociación colectiva. El objeto del AINC-97 era "distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas".

[73] En buena parte de los convenios analizados toman al convenio de empresa como segundo *escalón inferior* y como tercero a los convenios de Comunidad Autónoma. En ningún caso se remite expresamente la regulación de ninguna materia al ámbito provincial.

Se remiten a la negociación a nivel autonómico o de empresa en materia de calendario laboral, idioma, utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales, promoción y ascensos y establecimiento de carreras profesionales, distribución de jornada anual, implantación o modificación de sistemas de incentivos y/o valoración de puestos de trabajo, beneficios en compras, y complemento de IT y tratamiento de absentismo.

artículo 84 del Estatuto de los trabajadores (materias no negociables en ámbitos inferiores) imponiendo un techo convencional que, más que fortalecer la cobertura sectorial de la negociación colectiva a nivel nacional, debilita o puede llegar a romper el ya precario equilibrio de nuestro sistema de relaciones laborales. Como decimos, la revisión y reforma de la estructura y articulación de la negociación colectiva no puede debilitar a los actores colectivos protagonistas directos de la negociación. Es decir, parece oportuno fijar a partir del ámbito estatal sectorial reglas de articulación y concurrencia que eviten negociaciones duplicadas en distintos ámbitos, pero sin que ello conlleves vaciar de contenido la negociación colectiva sectorial autonómica y provincial o de empresa[74].

En concreto, podemos decir de esta submuestra de convenios que, en términos generales, no contienen reglas expresas de articulación. De hecho, se atribuye al convenio colectivo sectorial estatal, salvo contadas excepciones, total autonomía respecto del diseño de la estructura convencional en el sector –que limita a su propia existencia normalmente con carácter autoritario–. Como decíamos, las materias reservadas a la negociación estatal no siempre son razonables ya que, de indicarse expresamente en el texto convencional, no se ajustan casi nunca a las previsiones del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores[75]. Esto parece evidenciar, aún más, la voluntad de estos convenios de constituirse en el núcleo central y exclusivo de la negociación colectiva en el correspondiente sector económico –pensamos que con el ánimo de racionalizar el sistema y homogeneizar condiciones laborales–, lo que, en algún caso, nos parece que se sitúa en los límites de la legalidad respecto de ciertos extremos. Resulta obvio decir que la negociación colectiva debe dar cobertura a los intereses colectivos de las partes –de los representantes de los trabajadores y de los empresarios– atendiendo al respeto a las leyes, para garantizar la seguridad jurídica y estabilidad de todos los sujetos de las relaciones laborales[76].

[74] Cuestión ésta que ya ha sido resuelta en varias ocasiones por el Tribunal Supremo. Entre otras, SSTS de 17 de julio de 2002 (RJ 1864), 16 de noviembre de 2002 (RJ 2698), 3 de mayo de 2006 (RJ 3032) y 20 de junio de 2006 (RJ 5358).

[75] Se adjudican la negociación a nivel estatal de materias como jornada y vacaciones, estructura salarial, tablas salariales y revisión salarial (salario base mínimo anual, otras percepciones fijas, cuantía de salarios e incremento de los mismos, etc.), formación profesional, horas extraordinarias y jornadas irregulares, promoción profesional y régimen de ascensos, mediación y arbitraje, permisos, licencias y excedencias, régimen de representación colectiva, subrogación empresarial, ámbito funcional, ámbito personal, y estructura de la negociación colectiva.

[76] Podemos estar de acuerdo en el fondo de la cuestión, en su finalidad u objetivo, pero no en las formas. O dicho de otro modo, el fin no (siempre) justifica los medios.

3

CONVENIOS ESTATALES CON ALGÚN CONVENIO DE ÁMBITO INFERIOR[77]

[77] Amaia Otaegui Jáuregui, Técnico Secretaría de Estudios, C.S. Comisiones Obreras.

1. II Convenio Estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales de Cataluña.
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales de Madrid.

Materia	Convenio Estatal 2001-05	Cataluña 1996-98	Madrid 1998-00
Ámbito funcional	Empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.	Igual al estatal	Igual al estatal
Reglas de articulación	Recoge el 84 et		
Periodo de prueba	Grupo I: Seis meses. Grupo II: Tres meses, salvo para los auxiliares administrativos que será de un mes. Grupo III: Quince días.	Cambian los grupos, pero los periodos son los mismos.	Igual que Cataluña
Modalidades de contratación	Si	Regulación antigua, anterior al estatal	Igual que el estatal
Grupos profesionales	Si	Categorías profesionales y no grupos	Categorías profesionales y no grupos
Régimen disciplinario	Si	Distinto al estatal	Igual que Cataluña
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Comisión estatal de seguridad y salud	Nada	Nada
Mov. Geográfica	No	Nada	nada

Resumen:

El convenio estatal comienza con la afirmación (artículo 1) que su aplicación resulta obligatoria en todo el territorio español para las empresas radicadas en el mismo, y para todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y personal. La diferencia en la vigencia temporal de los convenios analizados es muy grande, ya que el convenio estatal establece su vigencia entre 2005 a 2007, mientras que los dos convenios autonómicos son muy anteriores: hasta 1998 en el caso de Cataluña y hasta 2000 en el de Madrid. Con todo, los convenios siguen presentes en la base de datos y se presume que están vigentes.

Como muestra de dicha voluntad de constituirse en el referente central y único de la negociación colectiva sectorial se observa en la descripción de las materias reservadas a este ámbito, las expresadas en el artículo 84 del ET. Conviven con él dos convenios de ámbito autonómico, de los que no se conoce más que su presencia en la base de datos. En este caso sería recomendable hacer un seguimiento concreto, bien a los firmantes del convenio o a la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para conocer el estado actual y real de estos convenios.

2. Convenio Estatal de Hormas tacones y cuñas 2007-2008
(solo UGT con la patronal).

Hormas tacones y cuñas de Alicante (UGT y CCOO) 2006-08.

Materia	Convenio Estatal 2007-08	Alicante 2006-08
Ámbito funcional	Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.	Hormas tacones pisos plantas y cuñas de plástico
Reglas de articulación	No reserva materias en exclusividad	
Periodo de prueba	Si	Distintos periodos
Modalidades de contratación	Si	No
Grupos profesionales	No	No
Régimen disciplinario	si	Distinto al estatal
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Sí, normas mínimas	A lo dispuesto por la ley de salud laboral y disposiciones
Movilidad geográfica	Nada	Nada

Resumen:

El convenio estatal es un convenio muy breve en el que apenas se desarrollan las materias básicas. Como ejemplo de ello, decir que no aborda la clasificación profesional, y solamente al final del convenio aparece una relación de categorías profesionales vinculadas a la tabla salarial. En el resto de materias la regulación existente es mínima (solo cinco páginas de convenio). No reserva materias con carácter exclusivo, ni desarrolla la regulación de la movilidad geográfica.

El convenio de la provincia de Alicante a pesar de que comparte básicamente el ámbito funcional del convenio estatal, sin embargo parece no tener relación o vínculo alguno con el convenio estatal. La regulación de las diferentes materias es independiente del convenio estatal sin que podamos encontrar ninguna similitud entre ellos, más allá del ámbito funcional. A pesar de que es un sector con escaso número de trabajadores se debería hacer un esfuerzo racionalizador para homogeneizar condiciones de trabajo.

Quizás sería interesante analizar si existe algún nivel de articulación con el convenio sectorial del calzado, en el sentido de que parecen convenios limítrofes.

3. Empresas de producción audiovisual 2005-2008

Empresas de producción audiovisual de Andalucía 1999-2002.

Materia	Convenio Estatal 2005-08	Andalucía 1999-02
Ámbito funcional	El presente Convenio es 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 consideran Empresas Productoras Audiovisuales a los efectos del presente Convenio a cualesquiera compañías mercantiles cuya actividad sea, entre otras, **la producción en cualquiera de sus formatos de producciones audiovisuales y multimedia** para su emisión televisiva, propia o ajena, así como su explotación en cualquiera de los medios técnicos y comerciales previstos por las Leyes. Estarán afectados por el presente Convenio, asimismo, las compañías mercantiles de producción que presten servicios integrales para la **preproducción de programas audiovisuales, producción o postproducción de programas audiovisuales para circuitos televisivos.** Se consideran productores audiovisuales a los efectos del presente Convenio a aquellas compañías mercantiles que pueden realizar básicamente con sus propios medios el proceso íntegro de producción de programas audiovisuales para su emisión televisiva, sin perjuicio de acudir a medios ajenos en aspectos accesorios de la actividad productiva.
Reglas de articulación	El presente Convenio tiene ámbito estatal, por lo que su vigencia y obligatoriedad se extiende a la totalidad de los contratos de interpretación formalizados dentro del territorio del Estado español con independencia del lugar en que se presenten los servicios. * Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito territorial, funcional y personal pactado, no siendo de aplicación, en consecuencia, la Ordenanza Laboral del sector ni los Convenios Colectivos interprovinciales o	Es anterior

	autonómicos, los cuales quedan sustituidos en su integridad por las condiciones previstas en este Convenio. Únicamente podrá reclamarse la aplicación de un Convenio de inferior rango territorial a las situaciones laborales que tengan su origen en dicho ámbito territorial y que supongan una mejora de las condiciones pactadas en el presente Convenio.	
Periodo de prueba	Nada	No
Modalidades contratación	Nada	No
Grupos profesionales	Definición de categorías	Otras categorías
Normas mínimas de seguridad e higiene	Nada	Nada
Régimen disciplinario	Nada	Nada
Movilidad geográfica	Nada	Nada

Resumen:

El convenio estatal de productores audiovisuales manifiesta con claridad su voluntad de convertirse en el convenio único del sector, ya que en el prólogo declara que a partir de la firma del convenio, quedan sustituidos en su integridad los convenios colectivos interprovinciales o autonómicos, con la única excepción de los convenios de inferior rango territorial que supongan una mejora de las condiciones pactadas en el convenios estatal. Y siguiendo este criterio, resulta paradójica la pervivencia o supervivencia en 2008 de este convenio de carácter autonómico que pudiera producir confusiones a la hora de definir el convenio aplicable a una situación concreta.

Con respecto al ámbito funcional, el convenio de Andalucía, que es anterior al estatal, realiza una descripción de las características de las empresas incluidas en su ámbito que es más amplia que en el convenio estatal. Pero un análisis un poco en profundidad revela que ambos convenios realmente están hablando del mismo tipo de empresas, con la única diferencia de que el estatal realiza una síntesis de las mismas.

Esta voluntad del convenio estatal de convertirse en la referencia negocial del sector no se corresponde posteriormente con el desarrollo de las materias que deberá regular en exclusividad, ya que no trata del periodo de prueba, de las modalidades de contratación, del régimen disciplinario, las normas mínimas de seguridad e higiene, o la movilidad geográfica, que tampoco eran tratadas en el autonómico por otra parte.

4. Empresas de distribuidores cinematográficos.

Federación estatal de distribuidores cinematográficos, UGT y CCOO.

Empresas de distribuidores cinematográficos de Bizkaia (ELA y AEDCB asociación de empresas de distribución cinematográfica de Bizkaia), que representan más del 50% del total de la Comisión.

Materia	Convenio Estatal 2005-08	Bizkaia 2004
Ámbito funcional	Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, o las que pudiera haber en el futuro.	Igual, pero en Bizkaia
Reglas de articulación	No hay	
Periodo de prueba	Si	Nada
Modalidades de contratación	Nada	Nada
Grupos profesionales	No	Nada
Régimen disciplinario	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Nada
Movilidad geográfica	Remite al ET	Nada

Resumen:

El convenio estatal manifiesta su vocación de ser un convenio estatal, firmado por las organizaciones representativas, sin que se haya podido encontrar ninguna regla concreta para la articulación del convenio con los niveles sectoriales inferiores.

Por su parte, el convenio provincial de Bizkaia, con quien comparte plenamente el ámbito funcional, no realiza ninguna referencia a la existencia de un convenio estatal quizás debido a que ha sido firmado por ELA en exclusividad por la parte sindical.

Ninguno de los dos convenios estudiados realiza ninguna referencia a la materia del encuadramiento profesional, más allá de que aparezca una relación final de categorías profesionales y la tabla salarial correspondiente, sin descripción de contenidos profesionales, que por otra parte parece ser la razón principal de su existencia, dada la brevedad del convenio provincial.

Además, la vigencia de este convenio tenía prevista su finalización en 2004, pero no tenemos información sobre su evolución.

5. CC estatal de salazones de pescado 2006-2010

CC de salazones de Bizkaia 2002-2003.
CC de salazones de Huelva 2006-2007.

Materia	Convenio Estatal 2006-10	Bizkaia 2002-03	Huelva 2006-07
Ámbito funcional	1- manipulación, conservación, elaboración o preparación de productos semitransformados de pescados y mariscos, de éstos y otros componentes. 2- industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a éstos a la tarea de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos u otras. 3 -actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.	Igual igual igual	igual igual igual
Reglas articulación	Nada		
Periodo de prueba	Si	Nada	Similar al estatal
Modalidades de contratación	Si, Según la permanencia	Similar al estatal	Similar al estatal
Grupos profesionales	Si Según la función	Similar al estatal	Similar al estatal
Régimen disciplinario	Si Artículo 33. *Sanciones.*	Similar al estatal	Igual que el estatal
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si Artículo 36. *Principios de seguridad e higiene.*	Mas desarrolla	Igual que el estatal
Movilidad geográfica	Si	No	no

Resumen.

En el caso de convenio estatal de salazones de pescado, se advierte la existencia de una buena articulación con los dos convenios sectoriales de ámbito inferior, que por otro lado comparten completamente el ámbito funcional.

El convenio estatal, a pesar de no referirse expresamente a las reglas de articulación, regula de forma expresa todos los apartados del artículo 84 del ET. Y lo que es más importante, los convenios provinciales lo regulan en el mismo sentido que el convenio estatal.

Las únicas excepciones las constituyen el periodo de prueba que no consta en el convenio de Bizkaia y la movilidad geográfica que no está redactada en los dos convenios provinciales. Parece ser que su existencia y mantenimiento tiene relación con el mantenimiento de las respectivas y diferentes tablas salariales que con otras cuestiones.

6. CC Estatal de artes Graficas 2004-06

CC de Bizkaia de artes graficas 2006-08.
CC de Guipúzcoa de artes graficas 2007-09.
CC de Navarra de artes graficas 2006-08.

Materia	Convenio Estatal 2004-06	Bizkaia 2006-08	Guipúzcoa 2007-09	Navarra 2006-08
Ámbito funcional	Incluye: artes graficas, industrias de manipulados, empresas editoriales Además: empresas de producción e impresión de publicaciones periódicas Se excluyen empresas editoras de publicaciones periódicas diarias de información general, actualidad o especializadas, religiosas, técnicas y profesionales - incluidas las escuelas de Artes graficas.	Igual al estatal Igual al estatal Igual al estatal Igual al estatal	Igual al estatal No No No	Todas las empresas de menos de 50 trabajadores fijos y sus trabajadores de la provincia de Navarra, dedicadas a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales - lo demás igual
Reglas articulación	Artículo 1.5 Convenios de ámbitos inferiores. La negociación de Convenios de ámbitos inferiores a éste, incluidos los de empresa, sólo podrá llevarse a cabo cuando, por acuerdo conjunto de las partes legitimadas, así se determine. En todo caso, la parte receptora de la propuesta de Convenio podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido del mismo ámbito.	**Artículo 1.4. Adhesión al Convenio. —** Pueden adherirse al presente Convenio todas las Empresas y sus trabajadores y trabajadoras incluidos en los artículos 1.2 y 1.3 del presente Convenio, que por alguna razón se rigieran por otro Convenio de diferente ámbito territorial o funcional.	Nada	En todo lo demás, se adhieren al estatal y al et.

Periodo de prueba	Si. El período de prueba de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la Empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.	Igual al estatal	No	No
Modalidades contratación	Eventuales por circunstancias de la producción: máximo 12 meses en 18	Nada	Eventual. 12 meses máximo en 16.	Igual q el estatal
Clasificación profesional	Según la permanencia y la función	Igual al estatal	Anexo con categorías de 1995	Adhesión al estatal en todo lo que no ponga en el convenio que es mucho.
Normas mínimas de Seguridad e higiene	si	Si, amplio	Si mas amplio	Mas amplio
Movilidad geográfica	Si	Si, con variantes	Si con variantes	nada
Régimen disciplinario	Si	Similar	Similar	No

Otras materias reservadas				
	los Convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las siguientes materias: - estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas - cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine, además, de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc.). - regulación del régimen de vacaciones, aún cuando sea	-similar, algunos conceptos no los incluyen - Algo menos en jornada	- similar al de Bizkaia - mucho menor	- similar - 1700 h (menos)

	negociable su duración y período de disfrute. - bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa. Asimismo, no podrán los Convenios de ámbito inferior, a excepción de los Convenios o acuerdos de empresa o centros de trabajo, negociar las siguientes materias, contenidas en el presente Convenio: Artículo 1.2. Ámbito funcional. Artículo 1.3. Ámbito personal. Artículo 6.1, sobre la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías. Las partes firmantes adquieren el compromiso de no promover nuevas vías de contratación colectiva, dentro del ámbito funcional de este Convenio	- Distinto, pero tampoco hay mucho especifico en el estatal - Similar - Ámbito personal igual	- similar - similar -igual	- distinto - similar - Distinto del c estatal y similar al et

Resumen.

El Convenio Estatal de Artes Gráficas que finalizó su vigencia en 2006, tiene vinculados tres convenios de ámbito inferior supraempresarial, todos firmados después del convenio estatal.

Desde el punto de vista del ámbito funcional el convenio provincial de Vizcaya incluye todos los ámbito del convenio estatal, mientras que el de Guipúzcoa comparte la primera parte del ámbito funcional de las artes gráficas, industrias de manipulados y empresas editoriales, pero sin embargo, no incluye las empresas de producción e impresión de publicaciones periódicas ni las escuelas de artes gráficas. Sorprendentemente, el convenio provincial de Navarra indica en su ámbito funcional que se aplicará *a todas las empresas de menos de cincuenta trabajadores fijos,* de la provincia de Navarra dedicadas a las artes gráficas, industrias auxiliares y manipulados de papel, cartón y editoriales.

Otra cuestión singular y también sorprendente se encuentra en el convenio provincial de Bizkaia, donde en su artículo 1.4 indica que se pueden adherir a dicho convenio *cualquier empresa que por alguna razón se rigieran por otro convenio de diferente ámbito* territorial o *funcional.*

Respecto a la articulación, el convenio estatal especifica su compromiso de no promover nuevos ámbitos de negociación, respetando los ya existentes. El convenio estatal reserva como materias exclusivas a la negociación las contenidas en el ya citado artículo 84, que en general no son seguidas en los ámbitos provinciales, aunque el convenio de Navarra explicita en algunos apartados su adhesión a lo allí regulado. Una cuestión a resaltar es que la clasificación profesional que ha sido objeto de una larga negociación en el ámbito del convenio estatal no ha sido recogido en el convenio de Guipúzcoa, que mantiene las categorías profesionales de 1995 y el de Navarra se adapta al estatal en las cuestiones que no sean reguladas en dicho convenio.

En cuestiones como la movilidad geográfica, los convenios provinciales de Vizcaya y Guipúzcoa modifican con variantes la regulación del estatal, mientras que el de navarra no recoge nada.

El convenio estatal aumenta las materias reservadas a la negociación en su ámbito como son: estructura y naturaleza de las retribuciones (similar en los convenios inferiores, aunque en el de Bizkaia algunos conceptos no se incluyen), cuantificación máxima anual de la jornada (que es mejorada en todos los provinciales), regulación del régimen de vacaciones (similar en Guipúzcoa, distinto en Vizcaya y Navarra); bajas por enfermedad y accidente (similares en los provinciales) y ámbito personal que en Navarra se refiere al ET y no al estatal.

7. CC estatal de Pastas papel y cartón

CC de Guipúzcoa.

Materia	Convenio Estatal 2007-09	Guipúzcoa 2003-05
Ámbito funcional	Sector de fabricación de pastas, papel y cartón,	Igual, pero Guipúzcoa
Reglas de articulación	Nada	
Periodo de prueba	Si	Igual al estatal
Modalidades de contratación	Si	Nada
Grupos profesionales	Si	Igual al estatal
Régimen disciplinario	Si	Igual estatal
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	si
Movilidad geográfica	Si	Prácticamente igual

Resumen:

El convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón comparte plenamente el ámbito funcional con el convenio provincial de Guipúzcoa, y regula las materias reservadas en el art. 84 del ET.

No existen reglas de articulación con ámbitos inferiores.

Por otro lado, el convenio provincial repite en los aspectos generales del convenio estatal, excepto en las modalidades de contratación respecto de las cuales muestra un total silencio.

8. CC FRIO INDUSTRIAL ESTATAL

CC de las Palmas.

Materia	Convenio Estatal 2007-09	Las Palmas 2005-07
Ámbito funcional	El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frío industrial y el personal que en ellas presta sus servicios. Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y su ministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a manipulación, conservación y, en su caso, transporte de productos por procedimientos de frigorías. Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a Empresas fabriles y se dediquen exclusivamente al comercio del mismo.	Muy similar Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y su ministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a manipulación, conservación y, en su caso, transporte de productos por procedimientos de frigorías
Reglas de articulación	Artículo 6. *Concurrencia de convenios.* El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las unidades de negociación (empresas, provincias, etc.) del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente cuando exista conformidad de las representaciones social y económica.	El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.
Periodo de prueba	Si	Igual al estatal
Modalidades de contratación	Si	Personal de campaña: igual al estatal. El resto de modalidades, no.
Grupos profesionales	Si	Igual al estatal
Régimen disciplinario	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Nada
Movilidad geográfica	Si	Nada

Resumen:

El convenio estatal del Frío Industrial y el convenio provincial de Las Palmas comparten el mismo ámbito funcional, aunque en el convenio estatal el ámbito funcional resulte de una mayor amplitud.

En cuanto a las reglas de articulación, paradójicamente, ambos convenios comparten cláusulas que van dirigidas hacia la exclusión de cualquier otra unidad de negociación respecto de su ámbito funcional. El convenio provincial hace referencia, siguiéndolo, al convenio estatal en lo que respecta a la regulación del periodo reprueba, así como en lo referente a los grupos profesionales. En relación a las modalidades de contratación, la regulación para el personal de campaña es igual, mientras que el resto de modalidades la regulación es diferente.

Para el resto de materias analizadas en este estudio, no existe ninguna vinculación entre ellos.

9. CC de la industria textil 2008-10

CC textil de Navarra.
CC textil de Bergara.

Materia	Convenio Estatal 2008-10	Navarra 2006-08	Bergara 1995-98
Ámbito funcional	- Industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Los ámbitos funcionales son distintos para cada ramo, cerca de doce, y no se incluyen porque en los provinciales no se especifican Asimismo el ámbito funcional del presente convenio incluye: A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil. A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística, cuando así se acuerde su adhesión a este convenio entre los representantes de los trabajadores y las direcciones de las empresas.	Todas la empresas con centros de trabajo en la Comunidad Foral Navarra y a los trabajadores que presten sus servicios en dichas empresas, a las que se le aplique la Ordenanza de la Industria Textil de 7 de febrero de 1972, y cuyas actividades estén incluidas dentro de Lana, Seda, Fibras Artificiales y Sintéticas, Géneros de Punto, Confección (sea cual fuere el material que se emplee para la confección), Tocado y Sastrería a Medida.	Empresas ubicadas en Bergara cuya actividad está comprendida en el ámbito funcional de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil
Reglas de articulación	El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español. Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de convenios colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a los que se pueda llegar en las empresas.		
Periodo prueba	*Si.*	Muy parecido	nada
Modalidades de contratación	Artículo 11. *Contratación laboral.* 1. En materia de contratación temporal se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales, de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial. Así como a lo especificado al respecto en las normas generales de este Convenio.	Distinto al estatal.	Nada
Grupos profesionales	Si	Distinto al estatal	Distinto al estatal
Régimen disciplinario	Si	Nada	nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Muy amplio	Si	nada
Movilidad geográfica	Si	Nada	nada

Resumen:

El convenio estatal de la Industria Textil tiene dos convenios vinculados en su denominación: el convenio textil de Navarra, cuya vigencia es de 2006 a 2008 y el convenio textil de Bergara, cuyo ámbito temporal acababa en 1998. El convenio textil de Navarra ha sido firmado por una patronal que supongo estará fuera de los firmantes del convenio estatal, ADETEN, y por CCOO y UGT por la parte sindical.

El ámbito funcional del convenio textil es muy amplio y se detalla en los anexos para cada sector. El convenio textil de Navarra se aplica las empresas a las que se aplique la ordenanza laboral de 1972, al igual que el textil de Bergara se remite también a la ya extinta Ordenanza Laboral. Cuestión paradójica especialmente cuando el propio convenio estatal recuerda que su aplicación es obligatoria en todo el territorio del Estado español, y además se incluye el compromiso de no negociar en ámbitos inferiores.

Así, las materias que el convenio estatal se reserva para la negociación en su ámbito, no son repetidas en los ámbitos inferiores, no existiendo ninguna vinculación entre ellos.

10. C General de la Industria Química

CC de Cantabria.

Materia	Convenio Estatal 2007-09	Cantabria 2005-08
Ámbito funcional	Listado largo y exhaustivo, donde se especifica gran número de ramas de actividad que no se incluyen aquí porque es realmente largo. Además, el CC de Cantabria no especifica su ámbito, por lo que no se pueden comparar.	I. química de Cantabria
Reglas de articulación	3) En relación con los convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al general: La articulación negocial en la industria química no contempla Convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al Convenio general de rama de actividad, pero para las unidades negociadoras que existiesen en dicho ámbito, el Convenio general será de preceptiva y obligatoria aplicación men las siguientes materias, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 y en relación con el ya mencionado 83.2 del Estatuto de los Trabajadores: a) Salarios Mínimos Garantizados. b) Jornada máxima anual y su distribución.	En las materias no reguladas en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales establecidas en la legislación vigente en cada momento, así como lo dispuesto con carácter general en el CGIQ En caso de concurrencia entre los dos Convenios en la regulación de una misma materia, se aplicará lo pactado en el presente Convenio.
Periodo de prueba	Si	Nada
Modalidades de contratación	Si	Nada
Grupos profesionales	Si	Nada
Régimen disciplinario	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Nada
Movilidad geográfica	Si	Nada

Otras materias reservadas		
Salario mínimo	Si	Nada
Jornada	Si	Igual que el estatal

Resumen:

La intención del Convenio General de la Industria Química, donde resalta su expresa voluntad de constituirse en el único convenio que regular sus relaciones con otros convenios de supraempresariales, incluye que el convenio general será de preceptiva y obligatoria aplicación a una serie de materias, que coinciden plenamente con las materias reservadas al ámbito estatal en el artículo 84 del ET. Por otro lado, a estas materias además se añaden otras como son: salarios mínimos garantizados y la jornada anual máxima anual y su distribución.

El convenio provincial es respetuoso con el estatal, y no trata las materias reservadas, ni las del artículo 84, ni las añadidas.

Con respecto al ámbito funcional, la relación de ámbitos en el convenio general es muy amplia, mientras que en el convenio provincial no se especifica, citándose solamente 'industria química'.

11. CC de ETT estatal 2006-10

CC ETT de Cataluña 2003-05.

Materia	Convenio Estatal 2006-10	Catalunya 2003-05
Ámbito funcional	1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal (ETT) y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria. 2. Se entiende por empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. 3. A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador: a) «Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios. b) «De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.	Igual al estatal
Reglas de articulación	1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de la Comunidad Autónoma se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el Convenio estatal. 2. Dada la naturaleza del presente Convenio y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible –salvo en aquellas materias que el propio Convenio remita a la negociación de ámbito de Comunidad Autónoma-y afectará a los Convenios colectivos de dicho ámbito. 4. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:	
Períodos de prueba.	Si	Igual al estatal
Supuestos de contratación	Si	Distinto
Estructura profesional	Si	Similar al estatal
Régimen disciplinario	Si	Igual estatal
Movilidad geográfica	Si	Igual estatal
Normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales	Si	Similar, pero un poco mas corto que el estatal porque no habla del derecho del trabajador de la empresa usuaria a la no discriminación con respecto a la salud.

Otras materias reservadas al ámbito estatal	
Convenio Estatal 2006-10	**Catalunya 2003-05**
Régimen salarial	Igual al estatal
Beneficios sociales	Igual al estatal
Estructura y duración máxima de la jornada anual	Similar
Duración de descansos y vacaciones	Falta maternidad
Representación unitaria y sindical	Menos desarrollado
Indemnización por extinción del contrato de trabajo.	A instancia del trabajador cambian los días de preaviso. Resto igual
Aportación de recursos económicos para formación.	
5. En virtud del necesario reparto competencial referenciado, las unidades de negociación de ámbito autonómico podrán desarrollar y mejorar aquellas materias reguladas en el presente Convenio estatal y no incluidas en la relación tasada de materias reservadas a este ámbito. Asimismo, en los Convenios de Comunidad Autónoma se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente Convenio.	

Resumen:

En el caso del sector de ETTs, existen dos convenios vigentes: uno de carácter estatal, con vigencia hasta 2010, y el convenio autonómico de Cataluña, con un ámbito temporal anterior, hasta 2005, y del que tampoco se conoce cual ha sido su evolución. , Por otra parte ambos convenios comparten un idéntico ámbito funcional como consta en el cuadro anterior.

Las reglas de articulación entre ellos están suficientemente claras en el sentido de que el convenio estatal reconoce desde los primeros artículos que se trata de un convenio de derecho mínimo indisponible (salvo en las materias que el propio convenio decida). Asimismo también entiende que las unidades de negociación inferior son las de ámbito autonómico, explicitando que en ellas se podrán negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el estatal.

Con respecto a las materias reservadas al ámbito estatal en el artículo 84 del ET, el cc de Cataluña sigue al estatal, excepto en los supuestos de contratación, que son distintos, y la eliminación de un aparte de las normas mínimas de seguridad e higiene, donde el cc de Cataluña elimina las referencias a una comisión paritaria creada para la no discriminación en la salud del trabajador en la empresa usuaria.

El convenio estatal se reserva con carácter exclusivo para la negociación en su ámbito una serie de materias añadidas a las dispuestas en el artículo 84 del ET. Entre ellas, aparecen citadas las siguientes: el régimen salarial (cuya regulación resulta ser igual en el CC de Cataluña), los beneficios sociales (idéntica regulación en el cc de Catalunya que en el estatal); la estructura y la duración máxima de la jornada anual, que también es similar en el CC de Cataluña, la duración de los descansos y las vacaciones, donde en el CC de Cataluña falta la regulación de las vacaciones respecto a la suspensión por maternidad, quizás por la diferencia temporal de los convenios (2003-2005 el de Cataluña y 2006 a 2010 en el estatal), la representación unitaria y sindical, cuya regulación en el convenio catalán está algo menos desarrollado, quizás también por la misma razón anterior, la indemnización en caso extinción del contrato de trabajo, que en el CC de Cataluña cambian los días de preaviso si la extinción es a instancia del trabajador, y finalmente la aportación de recursos económicos para la formación en el trabajo.

12. Industria fotográfica estatal

Laboratorios fotográficos de Cataluña.

Materia	Convenio Estatal 2005-09	Cataluña 2006
Ámbito funcional	a) Fotógrafo con galería o sin galería. b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos. c) Empresas dedicadas a la explotación de Cabinas Fotográficas sin operador. d) Empresas dedicadas a la microfotografía. e) Empresas dedicadas a la fotografía aérea. También se rigen por este Convenio 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 están comprendidos en el presente Convenio: a) 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.	Laboratorios fotográficos en blanco y negro o color, directo o reversible, aficionados o profesionales, microfilmación y tratamiento digital de la imagen. Tb. al personal adscrito a minilabs o lab fotográficos de reducida dimensión, incluso aunque no constituyan la actividad principal de la empresa donde desarrollan su actividad. igual
Reglas de articulación	Nada	
Periodo de prueba	si	Distinto
Modalidades de contratación	Si	Distinto
Grupos profesionales	Si	Distintos
Régimen disciplinario	si	Distinto
Normas mínimas de Seguridad e higiene	si	Distinto
Movilidad geográfica	si	Distinto

Resumen

Aunque puedan parecer convenios vinculados de alguna manera entre sí, al analizar el ámbito funcional se observa que son independientes y no tienen relación. El CC estatal se ocupa de la regulación laboral de los fotógrafos, las empresas de ventas de aparatos fotográficos, las cabinas fotográficas, las dedicadas a la microfotografía y la fotografía aérea, mientras que el de Cataluña son las empresas de revelado o tratamiento digital de la imagen. Sus respectivos contenidos no se relacionan en ningún aspecto, con regulaciones diferentes en cada uno de ellos.

13. Industria metalgráfica estatal 2005-06

Industria metalgráfica de Cataluña 2005-06.

Materia	Convenio Estatal 2005-06	Cataluña 2005-06
Ámbito funcional	1. Funcional. El presente Convenio es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas. A estos efectos, se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, y cualquier otro producto similar) de espesor igual o inferior a 0,50 mm (excepto si se trata de tubos para aerosoles en los que no habrá limitación de espesor) y los de composición mixta cuando incorporen, de algún modo, componentes metálicos.	Exactamente igual
Reglas de articulación	Este Convenio interprovincial será de aplicación en las empresas definidas en el párrafo primero que carezcan de Convenio propio o de Zona.	
Periodo de prueba		
Modalidades de contratación		
Grupos profesionales		
Régimen disciplinario		
Normas mínimas de seguridad e higiene	si	
Movilidad geográfica	si	

Resumen

El convenio estatal de la industria metalgráfica es un convenio interprovincial, por lo que no está regido por las obligaciones del 84 del ET. Aunque el ámbito funcional es el mismo en los dos convenios, la regulación es distinta y no tienen ninguna relación.

14. CC estatal de distribuidores de productos farmacéuticos

Comercio mixto mayorista de productos químicos y especialidades farmacéuticas de Navarra.

Materia	Convenio Estatal 2005-07	Navarra 2005-07
Ámbito funcional	Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos químicos industriales. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de perfumería y droguería. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de plásticos. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de pintura. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos colorantes. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material científico sanitario. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico. Importación, Exportación y Comercio al por mayor de productos de ortopedia.	Si No No No No No Si Empresas de drogas, productos químicos y especialidades farmacéuticas y las secciones de venta al detalle de estos mayoristas
Reglas de articulación	Las disposiciones contenidas en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional se rijan en la actualidad por otro convenio colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio. No obstante ello, las partes firmantes del presente convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.	
Periodo de prueba	Si	Distinto al estatal
Modalidades de contratación	Si	Distintas al estatal
Grupos profesionales	Si	Categorías y no grupos profesionales
Régimen disciplinario	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Distinto al estatal
Movilidad geográfica	No	Nada

Resumen

El convenio de Navarra comparte algunos de los ámbitos funcionales del CC estatal de comercio mayorista de productos, según consta en el cuadro anterior. Para el resto de cuestiones, no existe ninguna vinculación entre ellos.

15. CC estatal Industria salinera

Industria salinera de Cádiz.

Materia	Convenio Estatal 2006-09	Cádiz 2006
Ámbito funcional	Extracción de sal común, incluyéndose las explotaciones salineras marítimas y terrestres que no sean industrias auxiliares de otra principal, específicamente reglamentada. Asimismo comprende las relaciones de trabajo en las instalaciones de aprovechamientos de las aguas madres residuales, siempre que éstas se encuentren en las propias explotaciones salineras, en los establecimientos de ellas dependientes o en los trabajos auxiliares de las mismas.	Igual
Reglas de articulación	Convenios Colectivos Provinciales o de Empresa: También con el carácter de periodicidad establecido en el número 2 podrán negociarse, para el ámbito provincial o, de empresa, Convenios que concreten y desarrollen, en dichos ámbitos, los contenidos del Convenio General o de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, así como las materias específicas que posteriormente se establecen en este texto. Los supuestos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos, conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán mediante la aplicación de los siguientes principios: Principio de jerarquía que establece la prevalencia de Convenio General y, posteriormente de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, en su caso, sobre los Convenios Provinciales y sobre los Convenios de Empresas. Principio de seguridad: los Convenios de ámbito provincial o de empresa que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio General, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General y, en su caso, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final de este Convenio. Principio de complementariedad y subsidiariedad: El Convenio General del Sector complementa los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.	
Periodo de prueba	Si	Sigue al estatal
Modalidades de contratación	si	nada
Grupos profesionales	Si	categorías
Régimen disciplinario	Si	nada
Reglas mínimas de Seguridad e higiene	Si	nada
Movilidad geográfica y funcional	Si	Se remite al estatal

Otras materias reservadas		
Prestación del trabajo.	Si	nada
Ascensos.	Si	nada
Jornada anual y descanso.	Si	
Vacaciones anuales.	Si	Se remite al estatal
Licencias y permisos.	Si	Se remite al estatal
Concepto y estructura de las percepciones económicas	Si	Se remite al estatal
Formación profesional.	Si	nada

Resumen

El ámbito funcional del CC estatal de la Industria Salinera coincide plenamente con el CC provincial de Cádiz, con la misma denominación. En relación a las reglas de articulación, el convenio estatal establece la prevalencia del convenio estatal sobre los de ámbito inferior, especificando que los convenios de ámbito inferior, una vez concluida su vigencia temporal, deberán acogerse en la siguiente negociación a l contenido en el convenio general.

El convenio estatal se reserva de forma exclusiva las materias del 84 del ET, que es seguidote forma genérica pro el convenio provincial, excepto en la materia de grupos profesionales donde el convenio provincial mantiene su estructura profesional mediante las categorías, y las modalidades de contratación no están definidas en el convenio provincial.

El convenio estatal se reserva también otras materias de forma exclusiva como la regulación de la jornada anual y los descansos, el régimen de ascensos, las vacaciones anuales, las licencias y permisos, el concepto y estructura de las percepciones económicas y la formación profesional, que o bien se respetan expresamente en el convenio provincial o se mantiene silencio en relación a ellas.

16. Grúas Autopropulsadas

Asturias 2007-11.

Materia	Convenio Estatal 2006-09	Asturias 2007-11
Ámbito funcional	Actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el RD 837/2003, de 27 de junio (RCL 2003, 1810) que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención (RCL 1985, 2920; ApNDL 589), referente a grúas móviles autopropulsadas.	Igual al estatal
Reglas de articulación	Hasta la aprobación de los convenios colectivos de ámbito autonómico de grúas móviles autopropulsadas, las empresas aplicarán, el provincial, autonómico o de empresa por el que se vinieran rigiendo.	
Periodo de prueba	Si	Igual al estatal
Modalidades de contratación	Si	Igual al estatal
Grupos profesionales	Si	Igual al estatal
Régimen disciplinario	Si	Mismos criterios, con matices
Seguridad e higiene	Si	Igual al estatal
Movilidad geográfica	Si	Igual al estatal

Resumen

El convenio estatal de grúas autopropulsadas regula las materias reservadas al ámbito estatal por el artículo 84 del ET y el convenio de la comunidad autónoma de Asturias sigue de forma mimética su regulación.

17. CC Acuicultura marina nacional 2007-08

CC Acuicultura Andalucía 2005-2007.
CC Acuicultura de Cataluña 2003-05.

Materia	Convenio Estatal 2007-08	Andalucía 2005-07	Cataluña 2003-05
Ámbito funcional	Empresas cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos	Igual	Igual
Reglas de articulación	El presente convenio se pacta con eficacia general y naturaleza de convenio marco, regulando materias concretas, tal y como prevén los números 2 y 3 del Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, con el fin de de regular la estructura negocial y establecer las reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia, que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación y los criterios de reserva con relación a las distintas materias que se enuncian considerándose materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes: Organización del trabajo, ingresos, ceses y clasificación del personal. Jornada, horario y descansos. Disposiciones económicas. Seguridad y salud laboral. Ayudas sociales y complementarías. Régimen disciplinario.		
Periodo de prueba	Si	Igual al estatal	no
Modalidades de contratación	Si	Igual al estatal	distinto
Grupos profesionales	Si	Igual al estatal	categorias
Régimen disciplinario	Si	Igual	distinto
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Similar	Distinto
Mov. Geográfica	Et	Nada	

Otras materias reservadas al ámbito estatal			
Jornada, horario y descansos	Si	Igual al estatal	distinto
Disposiciones económicas	Si	Igual al estatal	distinto
Ayudas sociales y complementarías	Si	Igual al estatal	nada

Resumen:

El convenio estatal de acuicultura marina mantiene relación funcional con el convenio de la comunidad autónoma andaluza, con el cual comparte además la misma regulación tanto de las materias que el convenio estatal se reserva al amparo del artículo 84 del ET, como de aquellas otras materias añadidas que se reservan al ámbito estatal. En la práctica totalidad de estas cláusulas, el convenio autonómico inferior respeta al convenio estatal.

Otro caso distinto es el del convenio de acuicultura marina de Cataluña, con el convenio estatal solo comparte el nombre y la enumeración de las actividades que componen el ámbito funcional, que además curiosamente son las recogidas en la antigua ordenanza laboral. En relación al resto de materias, ninguna vinculación entre ellos es posible establecer.

18. CC Estaciones de servicio estatal 2006-09

CC Estaciones de servicio de C valenciana 2006-08.
CC Estaciones de servicio de Guipúzcoa 2007-09.
CC Estaciones de servicio de Vizcaya 2006-08.

Materia	Convenio Estatal 2006-09	Valencia	Guipuzcoa	Vizcaya
Ámbito funcional	Todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades complementarias, tales como servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos); así como a los trabajadores que presten los servicios a dichas empresas.	1. Se consideran empresas incluidas: Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expendan al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como los servicios de tienda o supermercados anexos, engrase, lavado, conservación de coches y actividades complementarias que estén adscritas a las empresas o estaciones de servicio a que se refiere anteriormente.	Sector de Estaciones de Servicio incluidos en el ámbito territorial de este Convenio.	regulado en el artículo 3 de la Ordenanza Laboral de Estaciones de Servicio de 27 de noviembre de 1976, se remite a la ordenanza laboral
Reglas de articulación	Aplicado a todo el territorio español	C valenciana	Provincial	Provincial
Periodo de prueba	Nada	Si	Si	nada
Modalidades de contratación	C temporales	Si, distinto	C eventuales	nada
Grupos profesionales	Si	grupos	Categorías	Grupos
Régimen disciplinario	Si	Si	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Si	Si	nada
Movilidad geográfica	No	Si	Si	nada

Resumen:

El convenio estatal de estaciones de servicio comparte el mismo ámbito funcional con otros tres convenios: uno de ámbito autonómico de la comunidad Valenciana, y otros dos provinciales de Guipúzcoa y Vizcaya.

El convenio estatal no detalla ninguna regla de articulación con ámbitos interiores, y de hecho, no regula algunas de las materias reservadas al ámbito estatal según el artículo 84 del ET, como por ejemplo el periodo de prueba o la movilidad geográfica.

Lo asombroso en lo relativo al ámbito funcional es que de nuevo, encontramos un convenio provincial, de Vizcaya en este caso y con el agravante de haber sido firmado en 2006, cuya descripción del ámbito funcional remite a extinta ordenanza laboral del año 1976.

Con respecto a las otras materias, parece no existir vinculación entre los convenios de este sector, ni siquiera en lo respectivo a la materia de la clasificación profesional, donde los grupos profesionales son distintos en el convenio estatal y en el autonómico de la Comunidad Valenciana, y en los provinciales, donde por ejemplo el convenio provincial de Guipúzcoa todavía se rige por categorías profesionales.

19. CC Enseñanza privada estatal 2006-08

CC Enseñanza privada Cataluña 2007.

Materia	Convenio Estatal 2006-08	Cataluña 2007
Ámbito funcional	Este Convenio, afectará a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas o no integradas, que al menos impartan un nivel educativo sostenido total o parcialmente con fondos públicos, y que se hallen autorizados por la Administración educativa competente por razón de su ubicación territorial	Similar
Reglas de articulación	El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español. No obstante, en aquellas Comunidades Autónomas con competencias exclusivas o competencias plenas transferidas en materia de educación, podrán negociarse Convenios Colectivos para su aplicación en su ámbito territorial. Igualmente podrán negociarse Acuerdos Autonómicos en los términos y condiciones pactados en la Disposición Adicional octava de este Convenio. Para ello, será necesario el previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales, legitimadas en los ámbitos de negociación, que alcancen la mayoría de su respectiva representatividad. En este supuesto, el Convenio de ámbito estatal será derecho supletorio dispositivo respecto a las materias no negociadas en el ámbito autonómico.	
Periodo de prueba	Si	Igual que el estatal
Modalidades de contratación	Si	Distinto al estatal
Grupos profesionales	Si, grupos profesionales	Distinto al estatal
Régimen disciplinario	Si	similar
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Distinto
Movilidad geográfica	Nada	Nada

Resumen

El propio convenio estatal reconoce, que sin perjuicio de compartir el ámbito funcional, y de que su ámbito territorial sea todo el territorio español, las Comunidades autónomas que tengan competencias plenas en materia de educación, podrán negociar convenios colectivos para su aplicación en el su ámbito territorial. Asi ocurre en el caso del convenio de enseñanza privada de Cataluña, el cual no tiene vinculación con el ámbito estatal, más allá de que la regulación del periodo de prueba sea la misma que en el convenio estatal. Con respecto al resto de materias, no existe relación, ni siquiera en lo relativo a las modalidades de contratación o los grupos profesionales, cuya regulación es diferente.

20. Acuerdo Marco de Aguas envasadas 2003

CC de Castellón de aguas envasadas 2005-07.

Materia	Acuerdo Marco 2003	Castellón 2005-07
Ámbito funcional	Explotación y envasado de aguas de bebida envasadas, incluidos los centros de trabajo, depósitos y almacenes exclusivos de dicha actividad.	Elaboración y envasado de agua
Reglas de articulación	Las normas previstas en el presente acuerdo serán de obligada aplicación en el caso de que no exista texto legal o convencional que regule las materias que en el mismo se desarrollan. Lo establecido en este acuerdo no podrá afectar a lo dispuesto en los acuerdos o convenios colectivos vigentes.	
Periodo de prueba	Si	No
Modalidades de contratación	Si	Distinto
Grupos profesionales	Si	Distinto
Régimen disciplinario	Si	distinto
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Distinto
Movilidad geográfica	No	No

Resumen

Es un acuerdo marco que servirá de de aplicación en los casos en los que no exista regulación convencional. En los aspectos básicos, los dos convenios no guardan relación entre sí, salvo la cláusula adicional del convenio provincial de Castellón donde se afirma que en las materias no reguladas en el convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco.

21. Convenio estatal de distribuidores cinematográficos 2005-08

CC de distribuidores cinematográficos de Bizkaia 2004.

Materia	Convenio Estatal 2005-08	Bizkaia 2004
Ámbito funcional	Los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro	Igual pero Bizkaia
Reglas de articulación	Nada	
Periodo de prueba	Nada	Nada
Modalidades de contratación		Nada
Grupos profesionales	Si	Categorías
Régimen disciplinario	Si	Nada
Normas mínimas de Seguridad e higiene	Si	Nada
Movilidad geográfica	Se remite al ET	Nada

Resumen

Son dos convenios muy breves y con algunas conexiones entre sí, pero respecto a las materias reservadas en el 84 no existe vínculo o articulación en ningún sentido.

COMENTARIO GENERAL

Del análisis de este grupo de convenios sectoriales estatales que se relacionan con un número limitado de convenios de ámbito inferior se deduce que, en los aspectos relativos a la articulación interna y las reglas de ordenación, la situación es diversa y variopinta.

Existe un primer grupo de convenios de ámbito inferior que no tienen vinculación alguna con el convenio estatal, cuya falta de articulación probablemente es debida a que dichos convenios inferiores no han sido actualizados, renovados o renegociados desde hace años. Son sin embargo, convenios vigentes, pero cuya existencia no se encuentra debidamente justificada, dada la existencia de un convenio de ámbito superior con el que comparten plenamente denominación y ámbito funcional. Además, en algunos casos, el convenio estatal realiza una mención expresa en el sentido de atribuirse competencias exclusivas en la regulación del sector, con voluntad de constituirse en el único ámbito de referencia negocial. Ejemplos de esta situación los encontramos en el CC para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales o el CC de empresas de producción audiovisual.

El segundo grupo de convenios corresponde a aquellos convenios estatales que son convenios de mínimos, y en los que no se menciona ninguna regla de articulación con ámbitos inferiores, regulando o no las materias mínimas prescritas en el artículo 84 del ET, de forma que se pueden caracterizar como convenios 'autistas'. A su vez, los convenios de ámbitos inferiores no se vinculan con el CC estatal, no estableciendo referencias o menciones a la existencia de un convenio de ámbito superior. Es el caso por ejemplo de los CC de hormas y tacones, el CC de empresas de distribuidores cinematográficos, o el CC de las Industrias fotográficas. El Acuerdo Marco de Aguas envasadas es otro caso similar, ya que sirve de referencia solo en el caso de que no exista otro convenio colectivo.

Se incluye dentro de este tipo de convenios al convenio estatal del Frío Industrial, que comparte la denominación y buena parte del ámbito funcional con el provincial de Las Palmas. El convenio estatal menciona reglas de articulación con los ámbitos inferiores, expresando su voluntad de constituirse en la única referencia negocial del sector, y abriendo la puerta a que el convenio provincial se adhiera a él.

También incluimos en este grupo al CC estatal de estaciones de servicio que convive con otros tres convenios de ámbito autonómico y provincial, sin que exista articulación o vinculación entre ellos. En este caso hay que resaltar la paradoja de que algunos de estos convenios inferiores mantienen la antigua estructura de las ordenanzas laborales, sin recoger la modernización del sector por ejemplo en términos de clasificación profesional existente en el convenio estatal. Una situación muy similar se reproduce en el convenio estatal del sector textil, donde los convenios provinciales reproducen la extinta ordenanza laboral, sin tener en cuenta el nuevo sistema de clasificación profesional del convenio estatal.

Un tercer grupo de convenios está constituido por los convenios estatales que sin explicitar las reglas de articulación interna con los convenios de ámbitos inferiores, consiguen una cierta vinculación con ellos, siendo la razón principal el hecho de que los

convenios inferiores mantienen la misma regulación respecto a las materias reservadas exclusivamente al ámbito estatal siguiendo las pautas marcadas por el citado artículo 84 del ET. Como ejemplo se puede señalar el CC de salazones de pescado, el CC de la industria salinera de Cádiz con respecto al estatal, el CC de grúas autopropulsadas, el CC de pastas, papel y cartón, o el CC de la industria química de Cantabria respecto del CC estatal.

Es también el caso del CC de empresas de trabajo temporal de Cataluña con respecto al convenio estatal, a quien sigue fielmente, excepto en la materia de modalidades de contratación. Este mismo supuesto es el que resume la situación del convenio de enseñanza privada de Cataluña con respecto al convenio estatal. Igualmente se puede incluir en este grupo al convenio de la Industria metalgráfica de Cataluña en relación al estatal, aunque hay que especificar que en este último caso se trata de un convenio interprovincial y no de un convenio estatal en sentido estricto.

Finalmente, el cuarto grupo de convenios lo constituyen aquellos convenios estatales que, regulando reglas de articulación, los ámbitos inferiores presentan otras regulaciones en las materias reservadas al estatal por el artículo 84 del ET. En el caso del convenio estatal de artes gráficas, los ámbitos funcionales de los convenios inferiores no son exactamente iguales: algunas partes del ámbito funcional del convenio estatal son las que se regulan en los convenios provinciales. En el caso de las materias reservadas al estatal, en algunos casos se regulan del mismo modo en los provinciales, y en otros casos se adhieren expresamente al estatal. En este grupo se incluye también al CC estatal de distribuidores de productos farmacéuticos en el cual el convenio de Navarra tiene una regulación diferente, y el Convenio estatal de Acuicultura marina, donde el convenio de Cataluña no tiene ninguna vinculación o relación con el estatal.

SEGUNDA PARTE

ANÁLISIS DE CONVENIOS

1

CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD[78]

[78] Ricardo Escudero Rodríguez, Universidad de Alcalá de Henares.

CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Ámbito funcional

La regulación del ámbito funcional del XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad evidencia su amplio alcance material y, también, su declarada voluntad expansiva. De un lado, al no considerar cerrada la detallada enumeración de los centros o empresas a los que es de aplicación el convenio colectivo contenida en su art. 3.2 y, de otro, al facultar a la Comisión Paritaria del convenio para que incorpore a dicha relación a aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en las relativas a su ámbito funcional.

Los ámbitos funcionales de los convenios inferiores al estatal son similares a los de éste en algunos casos, como, señaladamente, en el caso del de Valencia. Pero, en otros supuestos, se limitan, de modo exclusivo, a las empresas constituidas legalmente como centros especiales de trabajo, esto es, a una parte del amplísimo ámbito de material de aplicación del convenio estatal general: es el caso del de Cataluña, si bien hay que tener en cuenta que existe otro convenio de residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda para los años 2004-2006.

El XII convenio colectivo general, pactado para los años 2005 y 2006, tiene ámbito estatal y fue negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del ET. El mismo tiene una decidida vocación de ser un marco general de referencia para el sector, como evidencia el propio título del mismo.

Así, al regular la estructura de la negociación colectiva en el sector en su art. 1, declara, de modo expreso, que articula la negociación colectiva en el sector de centros y servicios de atención, asistencia, educación, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, a través de la estructura siguiente:

a. Convenio colectivo general, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro de su ámbito funcional.
b. Convenios colectivos de empresas.
c. Acuerdos sobre materias concretas.

Aparentemente, no se admite la negociación de convenios colectivos de ámbito de Comunidad Autónoma o provinciales, ya que pasa directamente del general a los de empresas. Ahora bien, otros artículos del XII convenio general aluden, de modo explícito, a tales posibilidades.

En primer lugar, su art. 1.5 que reconoce que, conforme al art. 84 del ET, se podrán negociar convenios o acuerdos de ámbito inferior al general y superior a la empresa sobre materias reguladas en el convenio general, no siendo materias negociables en los citados ámbitos aquellas a las que se refiere el mencionado precepto estatutario.

Y, en segundo término, el art. 8 del convenio general reconoce la validez de los convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada

y del derecho de efectuar acuerdos sobre materias concretas negociadas por las organizaciones más representativas del sector. Asimismo, dicho artículo prevé que, en las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa y / o asistencial se podrán pactar complementos retributivos para el personal acordados por las Organizaciones Patronales, Sindicales y la Administración Educativa y/ o Asistencial de cada Comunidad, requiriéndose a tales organizaciones las mayorías previstas en el ET. Ahora bien, el pago de dicho complemento se condiciona a que sea efectuado por la Administración Educativa y/o Asistencial, sin que las empresas abonen cantidad alguna por tal concepto. Sirvan como ejemplos de pactos autonómicos, el contenido el Acuerdo de mejora salarial para centros de educación especial concertados de Asturias (BOE 27-4-2007). Y, también, el Acuerdo sobre complemento retributivo de la misma Comunidad para el personal docente de la enseñanza privada concertada en pago delegado (BOE 16-11-2007).

El convenio colectivo general deja bien claro que entre él y los convenios y acuerdos que puedan negociarse en el sector hay una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero. Y, por ello, no podrán los de ámbito inferior modificar las materias no disponibles del convenio general, que son las previstas, expresamente, en el párrafo segundo del art. 84 del ET: el período de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica (art. 1.2).

Y, en el mismo sentido, el convenio estatal y general quiere reafirmar la importancia central del mismo y contribuir a una mejor articulación de los convenios de diferente ámbito, tendiendo a la desaparición de los propios de algunos ámbitos inferiores. Por ello, aquél convenio establece que las partes firmantes del mismo manifiestan su voluntad de que él sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de atención y servicios a personas con discapacidad. Y, a tal efecto, acuerdan que los centros y servicios con convenios de empresa, centro de trabajo o grupo de empresas se remitan al convenio general en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Además, estimularán la adhesión a este de dichos convenios mediante pactos concluidos en sus respectivos ámbitos (art. 1.3).

En esa línea, algún convenio colectivo, como el de Valencia, reconoce, de modo expreso la naturaleza marco del convenio estatal. En concreto, cuando afirma que aquél tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre los centros, empresas e instituciones de atención a personas con discapacidad, vinculados anteriormente por el convenio estatal vigente, quedando éste como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos (art. 2 párrafo final).

Y, precisamente por ello, al regular el derecho supletorio, dicho convenio autonómico prevé que, en lo no dispuesto en él, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad sindical, el convenio que se negocie en el Estado, las demás disposiciones laborales de carácter general y las reglamentaciones específicas sobre personas con discapacidad, así como, para los centros de enseñanza, la LODE, la LOGSE, la LOPEGD, las leyes que se establezcan así como los reglamentos que las desarrollen. Los convenios colectivos de ámbito inferior afectarán a las partes firmantes (art. 6).

Ahora bien, en otros supuestos, se omite cualquier referencia al convenio estatal. Por ejemplo, en el convenio colectivo de centros especiales de trabajo de discapacitados de Cataluña, que afirma que, en todo lo no previsto de manera expresa en él, se estará a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los discapacitados, Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, sobre relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en centros especiales de trabajo, Ley 2273/1985, sobre reglamento de los centros especiales de trabajo, y cualesquiera otras normas relacionadas con éstos (disp. adicional primera). Y lo mismo sucede en el convenio de Navarra, que establece que, en lo no previsto en dicho convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación laboral de carácter general, pero no alude, en ningún momento, a lo previsto con carácter general en el convenio estatal (disp. final 1ª).

V Convenio General Estatal	**Cataluña**	**Navarra**	**Valencia**	**Sevilla**
Resolución de 5-5-2006. (BOE 27-7-2006) Vigencia: 2005-2006	Resolución de 22-12-2005 (DOGC 22-2-2006) Vigencia: 2005	*Resolución de 12-5-2005* (BON 27/6/2005) Vigencia: 2005-2008	Resolución 20-4-2006 (DOGV 1-6-2006) Vigencia: 2005 a-2007	BOP 24-8-2006
Empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad (art. 3). Dicho precepto incluye una detallada y expresa tipología: a.Centros o empresas de carácter asistencial, que son los que tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social y las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran incluidos en esta tipología los centros de: Centros de día de atención temprana. Centros ambulatorios de atención temprana. Residencias y pisos o viviendas tutelados. Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional.	Empresas constituidas legalmente como centros especiales de trabajo y todos aquellos trabajadores que teniendo reconocida una minusvalía física y/o sensorial presten sus servicios retribuidos por cuenta de aquéllos en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada legalmente. Igualmente, es aplicable a aquellos otros trabajadores que, sin superar en su conjunto el 30% de la plantilla y sin tener la condición legal de minusválidos, trabajen por cuenta de los centros especiales de trabajo, o se	Entidades que gestionan centros de titularidad pública del Gobierno de Navarra dedicados a la atención de personas con discapacidad y sus trabajadores. Los centros incluidos se relacionan en el anexo I del convenio y podrán ampliarse si el Instituto Navarro de Bienestar Social suscribiera nuevos conciertos para gestión de otros centros que cumplan los mismos requisitos que los centros incluidos en dicho anexo. Están excluidos aquellas personas que ejercen el	Centros de atención a personas con discapacidad, prescindiendo de la naturaleza de la entidad propietaria. Son los que tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. – Centros de día de atención temprana – Centros ambulatorios de atención	Remite su ámbito aplicativo en cuanto a empresas y trabajadores (en realidad funcional y personal) a lo dispuesto en el Acuerdo estatal. La equiparación aplicativa es absoluta y se ajusta, en su caso, a los cambios que pudieran producirse como consecuencia de la negociación en el ámbito estatal.

Centros de día o de Estancia Diurna. Centros y Servicios de Respiro Familiar. Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre. Instituciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad. Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales. Centros de Rehabilitación Psicosocial. Centros Específicos de Enfermos Mentales. B. Centros educativos: Centros de Educación Especial. C. Centros de Trabajo: Centros Especiales de Empleo. El art. 4 del convenio incluye de forma expresa en su ámbito personal los trabajadores con discapacidad vinculados con un Centro Especial de Empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial, sin que les sea de aplicación ningún otro convenio de sector. La enumeración no se entiende cerrada, pues se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro o entidad que tengan por objeto la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.	dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social según el art. 4.2 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos, (art. 1).	voluntariado social, servicios religiosos, trabajadores con contratos especiales, autónomos o bien los trabajadores de las empresas con las que el centro tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.	temprana – Centros de educación especial – Centros ocupacionales – Centros especiales de empleo – Centros de día específicos de parálisis cerebral – Centros de día para discapacitados gravemente afectados – Centros de día para enfermos mentales crónicos – Centros específicos para enfermos mentales crónicos – Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental y parálisis cerebral. – Viviendas tuteladas o asistidas – Centros de ocio y tiempo libre – Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad. – Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales. Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función seala especificada en	

Se faculta a la Comisión Paritaria del convenio para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en las relativas a su ámbito funcional. Se excluyen el personal funcionarial o laboral al servicio de Administraciones públicas, profesionales que concierten trabajos con las empresas incluidas en el convenio, miembros de comunidades religiosas y personas que presten colaboración voluntaria.			el primer punto de este artículo (art. 2). Se aplica a todos los trabajadores discapacitados o no que presten sus servicios para las empresas citadas anteriormente y a todos los contratados por centros especiales de empleo, sean o no discapacitados, que trabajen en cualquier otro centro de trabajo, incluso ajeno al propio centro especial de empleo, así como por la realización de enclaves laborales. Se excluyen el personal funcionario o laboral al servicio de instituciones de titularidad de una administración pública con convenio propio, los miembros de comunidades religiosas o asesores religiosos y el voluntariado social (art. 3).	

2. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal (por estar negociadas en el convenio estatal)	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
Se establece que la voluntad de que el convenio general sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector. Y, para ello, se acuerda que los centros y servicios con convenios de empresa, centro de trabajo o grupo de empresas se remitan al convenio general en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Además, estimularán la adhesión a este de dichos convenios mediante pactos concluidos en sus respectivos ámbitos (art. 1.3). Materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal (art. 1.2): Período de prueba. Grupos profesionales. Modalidades de contratación. Régimen disciplinario. Normas mínimas en materia de salud laboral. Movilidad geográfica.		Se reconoce la validez de los convenios de ámbito inferior ya existentes y del derecho de efectuar acuerdos sobre materias concretas. Asimismo, se prevé que, en las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa y / o asistencial se podrán pactar complementos retributivos para el personal acordados por las Organizaciones Patronales, Sindicales y la Administración Educativa y/ o Asistencial de cada Comunidad, requiriéndose a tales organizaciones las mayorías previstas en el ET. Ahora bien, el pago de dicho complemento se condiciona a que sea efectuado por la Administración Educativa y/o Asistencial, sin que las empresas abonen cantidad alguna por tal concepto (art. 8).

3. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	CONVENIO ESTATAL	CATALUÑA	NAVARRA	VALENCIA
Período de prueba	No superior a: Titulado superior: tres meses. Titulado grado medio, docente y técnico: tres meses Administrativos y auxiliares técnicos: dos meses. Personal no cualificado: dos semanas. El personal con relación laboral especial de los centros de especiales de empleo podrá tener un período de adaptación no superior a cuatro meses (art. 25).	Establece un período de adaptación del trabajador discapacitado, que tendrá el carácter de período de prueba, no superior a seis meses (art. 19).	No podrá exceder de: Grupo 1: Titulados superiores: 6 meses. Titulados grado medio: 4 meses. Resto: 2 meses. Grupo 2: 2 meses. Grupo 3: 1 mes (art. 10).	a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses. b) Personal del grupo D: un mes. c) Personal del grupo E: quince días naturales. Para los contratados temporales, dos meses para los grupos A, B y C. (art. 21).
Modalidades de contratación	Se impone el límite del 25% a los contratos temporales respecto del personal contratado por la empresa. Se regulan las diferentes modalidades de contratos, indefinido y temporales y a tiempo parcial. Los contratos eventuales no podrán tener una duración superior a nueve meses en un período de dieciséis. Se considera contrato a tiempo parcial el que no supere el 90% de la jornada a tiempo completo fijada en el convenio (art. 15 a 24).	Regula las siguientes modalidades de contratación: indefinido, a tiempo parcial, de fomento del empleo por tiempo determinado de duración no inferior a doce meses ni superior a tres años, de interinaje, de relevo, eventual (con una duración máxima de trece meses y medio en un período de dieciocho), de obra o servicios y formativos (art. 27).	Regula, de modo muy general, lo relativo a contrataciones. Prevé que, si un contrato eventual pasa a indefinido sin solución de continuidad o sin que mediara un período superior a 20 días laborables, la empresa vendrá obligada a mantener la fecha de antigüedad que tuviere el contrato eventual anterior. Y, asimismo, la preferencia de los trabajadores con contrato indefinido de jornada parcial en la cobertura de bajas por IT, permisos y excedencias del personal a jornada completa, siempre que superen los requisitos de aptitud. Establece que la retribución de los contratos en prácticas será equivalente al 90% del salario de su categoría y el contrato de relevo (art. 5 a 8).	En los centros especiales de empleo, cuando el contrato eventual tendrá una duración máxima de trece meses, dentro de un período de dieciocho meses (art. 17). Los contratos temporales no podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa. Limitación no aplicable a las empresas que lleven a cabo programas, en lo referente a los trabajadores contratados para la realización de los mismos (art. 18). Contrato a tiempo parcial será el que supere el 90% de la jornada a tiempo completo fijada en el convenio (art. 21).

Grupos profesionales	Regula el sistema de clasificación profesional, comprometiéndose las partes del convenio a crear un nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos y no en categorías que se corresponda mejor con las necesidades de las empresas del sector, alterando sustancialmente los anteriores métodos de clasificación y aplicándolo paulatinamente; se establecen las bases para la integración de las categorías en grupos profesionales definidos en el convenio (art. 13 y 14; art. 86 a 91 para centros asistenciales; art. 96 a 101 para los centros especiales de empleo; art. 107 para centros educativos; y también, anexo 9, provisionalmente sobre categorías profesionales).	Se acuerda la creación de una comisión de trabajo para adaptar la clasificación de categorías al Sistema de cualificación profesional en base a una serie de criterios que se especifican que tienen en cuenta las particularidades de los trabajadores con discapacidad física y/o sensorial. La clasificación se realizará, en grupos funcionales y niveles profesionales en aplicación de criterios generales objetivos (art. 9).	La clasificación profesional se estructura en grupos, por lo que se inscribe en la línea marcada en el convenio estatal, pero sin que haya una absoluta coincidencia entre lo previsto en él en materia de estructuración y contenido de cada uno de los grupos y en el convenio de Navarra. Los grupos son los siguientes: Grupo 1: Personal Técnico y de Oficinas. Se exigirá la titulación correspondiente, según se establezca para cada caso en los conciertos o normativa del sector. Grupo 2: Personal de Atención Directa no especializado. Grupo 3: Personal de Servicios Generales. La definición de las categorías, los puestos y las funciones están las detalladas en el anexo II, que establece las funciones y categorías y un cuadro de equivalencias de categorías (art. 4).	El personal se clasificará necesariamente en uno de los grupos y categorías que se especifican en los anexos I, II y III. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías figuran en los anexos I, II y I III (art. 13 y 14). En tales anexos, se enumeran las diferentes categorías que, a su vez, se estructuran en grupos profesionales según se trate de unos u otros tipos de centros.
Régimen Disciplinario	Se regula con detalle el listado de faltas, el procedimiento para imponer sanciones y su prescripción. Sanciones en función de la calificación de las faltas: Leves: amonestación verbal. Graves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia. Muy graves: amonestación de despido, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días y despido (art. 64 a 68).	Hay una coincidencia sustancial con las establecidas en el convenio estatal, si bien añade más supuestos de infracciones. Las sanciones son iguales a las contenidas en el convenio general (art. 32 a 39).	Regula las faltas en términos coincidentes con lo establecido en el convenio estatal, si bien omite algunas infracciones. Las sanciones son idénticas a las contenidas en el convenio general (art. 34 a 38).	Regula las faltas en términos muy similares es a las establecidas en el convenio estatal, si bien añade algunas infracciones. Las sanciones son prácticamente idénticas a las contenidas en el convenio general (art. 34 a 38).

Normas mínimas seguridad e higiene	Regula la revisión médica, el cambio de puesto de trabajo para embarazadas, los planes de autoprotección, los delegados de prevención y la formación en salud laboral (art. 80 a 85).	Regula la formación preventiva (art. 21.2), el plan de auto-protección, la información a los representantes de los trabajadores, los delegados de prevención, la protección de la mujer embarazada y el derecho a una revisión médica anual (art. 22 a 24).	Regula la planificación preventiva, los equipos de protección individual, la protección de la maternidad, la investigación de accidentes e incidentes, la formación y la vigilancia de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada, bien por motivos de salud o por haberse acogido a una excedencia (art. 31).	Regula, en particular, el derecho a un examen de salud, las enfermedades profesionales, el cambio de puesto de trabajo para embarazadas y la comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral (art. 72 a 76).
Movilidad Geográfica	Regula las cantidades que percibirán los trabajadores que se desplacen por necesidades de servicio a poblaciones distintas a aquellas en las que radique su centro de trabajo y los gastos de locomoción en las comisiones de servicio (art. 45).	Regula las dietas que percibirán los trabajadores que efectúen viajes o desplazamientos a centros o puestos de trabajo (art. 12.3).	Regula las indemnizaciones por cada km recorrido que percibirán los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, deban utilizar su vehículo o, alternativamente, el abono de los gastos de combustible, autopistas y otros necesarios (art. 28).	

Una comparación entre lo establecido en el convenio de ámbito estatal y los diferentes convenios de nivel autonómico analizados pone de relieve que no hay una articulación real entre ellos y que no se respeta la voluntad del convenio estatal. En efecto, no hay coincidencia entre lo dispuesto en uno y otros en materias que el primero de ellos considera no negociables en ámbitos inferiores, siguiendo las reglas fijadas en el art. 84 párrafo 2º del ET.

Y ello sucede, por ejemplo, en materia de duración del período de prueba o de estructura y contenido de la clasificación profesional. En concreto, el convenio estatal establece que el personal con relación laboral especial de los centros de especiales de empleo podrá tener un período de adaptación no superior a cuatro meses (art. 25), pero el convenio de Cataluña lo admite hasta a seis meses (art. 19).

Y, asimismo, en materia de contratos eventuales, ya que el convenio estatal prevé que no podrán tener una duración superior a nueve meses en un período de dieciséis (art. 19), pero el autonómico de Cataluña fija tal período máximo en trece meses en dieciocho (art. 27). Y, respeto de régimen disciplinario, hay una coincidencia sustancial entre las establecidas en el convenio estatal y los diferentes convenios analizados, si bien éstos añaden más supuestos de infracciones o bien omiten algunas. Por el contrario, las sanciones son, en términos generales, similares a las contenidas en el convenio general estatal.

Además, hay una resistencia a remitirse, de modo expreso al convenio estatal o a efectuar una articulación expresa con él. No obstante, en algunos casos, el convenio autonómico no se refiere al general, pero, pese a ello, su regulación coincide con la del convenio estatal. Así sucede, por ejemplo, en materia de régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo de Navarra que reitera, sin citarlo, lo dispuesto en el convenio general.

4. Conclusiones generales sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

1ª) La regulación del ámbito funcional del XII convenio colectivo general evidencia su amplio alcance material y su evidente voluntad expansiva. Los ámbitos funcionales de los convenios autonómicos analizados son similares a los del estatal, pero, en algunos supuestos, se limitan, exclusivamente, a los centros especiales de trabajo, esto es, a una parte del amplísimo ámbito de material de aplicación del convenio estatal general.

2ª) El convenio colectivo general tiene una decidida vocación de ser un marco general de referencia para el sector y de articular la negociación colectiva en todo el sector a través de la estructura que él mismo prevé: convenio general, de aplicación directa a las empresas incluidas dentro de su ámbito funcional, de empresas y acuerdos sobre materias concretas. Ahora bien, pese a que no se admite la negociación de convenios de ámbito autonómico o provinciales, otros artículos del XII convenio general aluden, de modo explícito, a tales posibilidades y así sucede en la práctica.

3ª) El convenio colectivo general establece con claridad que entre él y los convenios y acuerdos que puedan negociarse en el sector hay una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero sin que puedan los de ámbito inferior modificar las materias no disponibles del convenio general, que son las previstas, expresamente, en el párrafo segundo del art. 84 del ET.

4ª) Ahora bien, pese a tal propósito, no hay articulación entre lo dispuesto en el convenio general estatal y lo contenido en los convenios colectivos de ámbito inferior, ya que éstos no siempre respetan la voluntad de aquél. Y, en concreto, no hay coincidencia entre lo previsto en uno y otros en materias que el primero de ellos considera no negociables en ámbitos inferiores.

5ª) Hay una resistencia a remitirse, de modo expreso, al convenio estatal. No obstante, en algunos casos, el convenio autonómico no se refiere al general estatal, pero, pese a ello, su regulación coincide con la del convenio estatal.

2

SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES[79]

[79] Ricardo Escudero Rodríguez, Universidad de Alcalá de Henares.

SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES

1. Ámbito funcional

La negociación colectiva del sector de atención a personas en situación de dependencia se estructura, en su conjunto, en los siguientes niveles:

a) Un convenio colectivo marco de carácter estatal con un amplio ámbito funcional que ha ido extendiéndose hasta llegar a comprender las residencias privadas de tercera edad o geriátricas, los centros y las viviendas tuteladas para personas mayores, la ayuda a domicilio y la teleasistencia.
b) Un conjunto de convenios colectivos sectoriales de alcance autonómico y con ámbitos funcionales diferenciados más reducidos que los del convenio marco estatal, pues se limitan, de modo exclusivo, a las residencias de tercera edad, centros de día y viviendas protegidas o a la ayuda domiciliaria.
c) Algunos convenios provinciales también diferenciados y limitados funcionalmente.
d) Convenios colectivos aplicables, únicamente, a determinadas empresas o centros de trabajo.

El análisis del ámbito funcional de los convenios analizados evidencia que el estatal comprende actividades de muy distinta índole relacionadas con la atención a las personas en situación de dependencia y que ha ido ampliando su radio de acción, ya que, en sus primeras versiones sólo comprendía las residencias privadas de tercera edad. En la actualidad dicho convenio marco estatal conecta, de modo directo, con el campo de aplicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que regula, con carácter general, esta materia. No obstante, pese al extensísimo alcance funcional de tal convenio, tal y como se deduce de su minucioso artículo 2 recogido en el cuadro anterior, no alcanza a todas las actividades previstas en dicha norma legal.

Así, por ejemplo, deja fuera las relacionadas con la atención a las personas discapacitadas cuyas condiciones de trabajo se regulan en el XII convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (2006-2007) y por diferentes convenios de nivel territorial inferior, que son objeto de análisis en otro apartado de este trabajo.

Por otra parte, el convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes convive con convenios colectivos de nivel territorial inferior, aunque éstos reducen su ámbito funcional a una o a varias de las actividades comprendidas en el marco estatal.

V CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	BALEARES (Ayuda a domicilio)	CATALUÑA (Ayuda a domicilio)	CASTILLA-LA MANCHA (Residencias de tercera edad)	SEVILLA	VALENCIA (Residencias de tercera edad)
Resolución de 26-3-2008 (BOE 1-4-2008) Vigencia: 2008-2011	Resolución de 8-2-2005 (BOIB 22/2/2005) Vigencia: 2004-2007	Resolución de 6-11.2006 (DOGC 20-12-2006) Vigencia: 2005-2008	Resolución 31-7-2006(DOCLM 10-8-2006) Vigencia: 2006-2008	BOP 24-8-2006	Resolución 21-12-2005 (DOGV 31-1-2006) Vigencia: 2005-2008

Empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención socioasistencial a las personas y atención a la dependencia y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal y, entre ellas: Residencias para personas mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales. Centros de Día, Centros de Noche, Viviendas Tuteladas. Servicio de Ayuda a Domicilio. Teleasistencia. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la Administración Pública. El convenio contiene una definición expresa de algunos de las actividades comprendidas en su ámbito de aplicación. Así: El Servicio de Centro de Día o de Noche ofrece una atención integral durante el período diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente. El Servicio de Teleasistencia es aquel que, a través de una línea telefónica y/o sistema de comunicación equipado específicamente, se encuentra, paralelamente, en un centro de atención y en poder de los usuarios con el fin de, con la menor dificultad para éstos, atender sus demandas o crisis que pudieran sobrevenirles, siendo atendidos por personal adecuadamente preparado, bien por si mismo o movilizando otro tipo de recursos, sean estos públicos o privados. Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en	Empleadores que se dediquen a la prestación de las actividades de servicios de ayuda a domicilio en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Baleares. Tales servicios están comprendidos, exclusivamente, en el epígrafe 85.323 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, RD 18-XII-1992. Quedan fuera las empresas que presten servicios en locales, residencias o centros de cualquier tipo y que, esporádicamente, realicen algún servicio en el domicilio de los usuarios.	Todas las empresas que presten servicios de ayuda a domicilio en Cataluña. Define la atención domiciliaria como un servicio comunitario de carácter social básico y polivalente prestado por profesionales, cuyo objetivo es restablecer y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y afectivo de las personas que son destinatarias, tanto en sus domicilios como en los centros asistenciales propios de los conciertos con las empresas del ámbito de la atención domiciliaria.	Residencias para la tercera edad, centros de día y viviendas de mayores. Excluidas las empresas que realicen especificas actividades sanitarias como actividad fundamental (art. 1). También se excluyen los centros gestionados por la Administración excepto si carecieran de convenio específico, se acogerán a este convenio (art. 3).	Remite su ámbito aplicativo en cuanto a empresas y trabajadores (en realidad funcional y personal) a lo dispuesto en el Acuerdo estatal. La equiparación aplicativa es absoluta y se ajusta, en su caso, a los cambios que pudieran producirse como consecuencia de la negociación en el ámbito estatal.	Las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para la tercera edad, centros socio-sanitarios y centros de día, estos últimos de titularidad y gestión privada. Están expresamente excluidas las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad (art. 1).

que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia (art. 2).					

2. Normas de articulación

El convenio colectivo estatal de servicios de atención a personas dependientes tiene una clara vocación de reafirmar su supremacía y su voluntad de ordenar, con carácter general, la regulación de las condiciones de trabajo del sector. Así, declara, de manera expresa, en su art. 1, que tiene "naturaleza de convenio marco, en cuanto regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2 y 3, dotándose al mismo tiempo del carácter de convenio general o básico en el sector de los servicios de atención socioasistencial a las personas, y atención a la dependencia y al desarrollo de la promoción de la autonomía personal".

En tal sentido, el art. 6 del aludido convenio marco regula la concurrencia en el ámbito funcional del convenio general o básico y prevé que, de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el primer párrafo del artículo 84 del ET, "ni este convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo".

Y tal precepto afirma a continuación que, "en consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio".

Por otra parte, el convenio marco se ocupa, en su artículo 7, de la concurrencia y complementariedad en el ámbito territorial del convenio y de la estructura de la negociación colectiva. En él, se establece, expresamente, como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal y se enumeran una serie de materias que, en todo caso, no son negociables en ámbitos inferiores, si bien se reproducen, de modo íntegro, las mismas a las que se refiere el párrafo tercero del art. 84 del ET.

Además, tal precepto prevé que la regulación contenida en el convenio marco en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación, tendrá carácter de derecho necesario absoluto con respecto a las disposiciones contenidas en cualesquiera otros convenios colectivos de ámbito más restringido, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Ciertamente, la afirmación de la naturaleza de derecho necesario absoluto de las mencionadas materias supone reforzar, de manera deliberada, el contenido del convenio colectivo marco. Sin embargo, ella resulta excesivamente rotunda y equívoca, pues una interpretación literal de la misma supondría que no cabría ningún tipo de regulación por los convenios de inferior ámbito territorial. Por ello, hay que interpretar que procede la mejora de tales materias por la negociación colectiva inferior y, asimismo, la posibilidad de que, según el apartado segundo del art. 84 del ET, se pacten convenios colectivos de ámbito superior a la empresa e inferiores al convenio marco estatal

siempre que se respeten las materias no negociables en ámbitos inferiores. Esto es, que la regulación contenida en el convenio marco estatal establece unos mínimos que podrán ser superados por los convenios inferiores.

Tal interpretación encaja, plenamente, con lo dispuesto en el último párrafo del art. 7 cuando afirma que los conflictos de concurrencia que puedan originarse se resolverán mediante la aplicación del convenio más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
Desde otra perspectiva, el análisis del contenido de los convenios colectivos analizados de nivel territorial inferior pone de relieve que no hay una articulación efectiva y, en la mayoría de los casos, ni siquiera formal entre ellos, y el convenio marco estatal. Y ello, pese a tratarse de convenios de ámbito funcional parcialmente coincidente con el estatal y a la ya aludida vocación ordenadora de éste cara a la regulación general de las condiciones de trabajo del sector.

En efecto, la regla, por lo común general, de los convenios colectivos autonómicos analizados es no mencionar, de modo expreso, al convenio marco estatal: así, tanto en los de Baleares y Cataluña de ayuda a domicilio y en el de residencias de tercera edad de Castilla-La Mancha. Y tal vacío es sorprendente, ya que parte de los sujetos negociadores de estos últimos, al menos por parte sindical, están integrados en la confederación que ha pactado aquél. En consecuencia, no hay una articulación explícita entre tales convenios, si bien se advierten ciertos paralelismos en el tratamiento de determinadas materias entre el contenido del convenio estatal el de los de ámbito territorial inferior.

Y, en la misma línea, no deja de ser también llamativo que los convenios autonómicos no aludan al convenio marco al hacer mención a las normas de aplicación subsidiaria. Así sucede, por ejemplo, en el convenio colectivo de Cataluña de atención domiciliaria, en su disposición adicional segunda, se afirma que, en todas aquellas materias no referenciadas expresamente en el texto del presente Convenio, será de plena aplicación en todo momento el contenido íntegro de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa legal vigente. La conclusión es que parece querer ignorarse la existencia del convenio marco estatal.

En todo caso y como excepción a esta tendencia general, algún convenio colectivo autonómico, como el valenciano de residencias de tercera edad, efectúa una explícita conexión a las cuantías retributivas y a las revisiones salariales previstas en el convenio estatal de referencia, al que denomina con un nombre que fue acertado en el pasado, pero que ya no lo es. Así, en un claro ejemplo de interrelación y articulación entre ellos, el art 10 de aquél, acuerda determinados incrementos para 2006, salvo que éstos sean superiores a lo establecido en las tablas salariales en su cómputo anual reflejadas en el Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, pues, en este caso se aplicarían las tablas del convenio estatal. Y, en el caso de que la convergencia se hubiera dado en 2006, se aplicarán en 2007 las tablas establecidas en el referido convenio marco, garantizando que el bruto anual resultante sea superior en un 0,10%. Y, en caso contrario se aplicarán las tablas salariales en su

cómputo anual que queden reflejadas en dicho convenio marco, garantizando que el bruto anual resultante sea superior en un 0,10%. Y, en fin, la revisión para el año 2007 sólo será de aplicación en caso de que la hubiera en el mencionado convenio estatal.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal (por estar negociadas en el convenio estatal)	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
Se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal. A) Materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal, en todo caso: - 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. - Las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.		
B) La regulación del convenio marco estatal en las siguientes materias tendrá carácter de derecho necesario absoluto con respecto a las disposiciones contenidas en cualesquiera otros convenios de ámbito más restringido, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 84 del ET:		
- Organización. - Jornada y tiempo de trabajo. - Descanso semanal. - Vacaciones. - Jubilación. - Estructura retributiva y salarios. - Licencias. - Excedencias. - Derechos sindicales. - Formación.		

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	BALEARES	CATALUÑA	CASTILLA-LA MANCHA	VALENCIA
Período de prueba	En ningún caso, podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, no pudiendo superar los siguientes umbrales: Grupo A: Seis meses. Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables Grupo C: Treinta días laborables Grupo D: 20 días laborables (art. 18).	No lo regula.	Expresa remisión al ET y reiteración parcial de lo establecido en él (art. 12).	No podrá ser superior a: Grupo A: dos meses. Grupo B: un mes. Grupo C: un mes. Grupo D: un mes (art. 13).	Tiene la siguiente duración, sin que pueda ser superior a un tercio de la duración del contrato. Coincide con lo previsto en el convenio estatal, con la única salvedad de que admite el período para el grupo E, no previsto en el convenio estatal.
Modalidades de contratación	Se reconoce la prioridad de la contratación estable y se imponen a las empresas determinados porcentajes de fijeza: un 80% de personal, sobre la plantilla mínima legalmente exigida durante toda la vigencia del convenio. Y, en las empresas de nueva creación, los porcentajes serán del 50% y del 80% a la finalización del primer y del segundo año de actividad, respectivamente. Asimismo, se regulan, de modo muy minucioso, el contrato indefinido y las diferentes modalidades de contratos temporales y a tiempo parcial. Los contratos eventuales no podrán tener una duración a doce meses en un período de dieciocho (art. 15).	Regula sucintamente diferentes modalidades contractuales. Los contratos eventuales no podrán tener una duración a seis meses en un período de doce (art. 38).	Regula las modalidades de contratación, pero de modo menos minucioso que el convenio marco: señaladamente, en los contratos a tiempo parcial. Son más bajos los porcentajes mínimos de trabajadores fijos que el convenio marco estatal: en el último año de vigencia del convenio las empresas de más de 100 trabajadores/as han de llegar, como mínimo, al 50% de trabajadores con contrato indefinido y al 34% en el resto de empresas. Las retribuciones mínimas de los contratos en prácticas y de formación son menos elevadas (art. 10).	Regula los contratos a tiempo parcial y los formativos. También, los contratos eventuales que no podrán tener una duración a doce meses en un período de dieciocho y no podrán exceder del 20% de la plantilla (art. 12).	
Grupos profesionales	El convenio establece los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso.	Define las siguientes categorías del área social: Director. Coordinador/a del SAD. Ayudante de coordinación	La regulación se hace en base a categorías y no a grupos. Se recogen las siguientes: Trabajador/a familiar, técnico especialista de atención	Se estructura en cuatro grupos profesionales que no coinciden plenamente con los previstos en el convenio	Se establecen los siguientes grupos profesionales: A1: Consejo de Administración y Gerencia. A2: Titulados superiores y

	En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer. Grupo A: Gerente, Administrador y Titulado Superior. Grupo B: Titulado Medio y Gobernante Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado (art. 14). Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial del convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el anexo III.	del SAD. Jefe de Administración. Oficial Administrativo/a. Auxiliar Administrativo/a. Trabajador/a Familiar (art. 37).	sociosanitaria-auxiliar de ayuda a domicilio. Auxiliar de geriatría en domicilio Auxiliar de limpieza de ayuda a domicilio (Anexo).	marco estatal. Las funciones a realizar en cada caso están detalladas en los anexos II y III (art. 11).	mandos. B: Titulados medios. C: Personal técnico y mandos intermedios. D: Personal auxiliar. E: Personal subalterno y personal no cualificado. Las categorías profesionales se detallan en la tabla salarial del convenio y su definición consta en el anexo III y en su anexo II figuran y las asimilaciones de categorías a grupos profesionales (art. 12).

Régimen Disciplinario	Regula con detalle el listado de faltas y las reglas básicas de tramitación de las sanciones y la prescripción. Las sanciones que podrán imponerse son: Por faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días y despido (art. 57).	Regula las infracciones, si bien no coinciden plenamente con las del V convenio estatal. Por ejemplo, las muy graves son menos numerosas que las de este convenio. Tampoco coinciden completamente las sanciones (art. 47).	Regula las infracciones, pero no coinciden exactamente con las del convenio marco: así, por ejemplo, las muy graves son menos numerosas que en este último y algunas, como fumar durante la prestación del servicio, están calificadas de forma distinta en un caso y otro. Las sanciones coinciden en lo sustancial, pero hay algunos matices diferentes (art. 41).	Regula las infracciones, pero no coinciden plenamente con las del V convenio estatal, ya que, en general, son menos numerosas que las de este convenio. Las sanciones coinciden en lo sustancial, con algunas pequeñas adiciones: en concreto, en las leves y graves, el descuento proporcional de las retribuciones por el tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas (art. 49 y 50).	Las sanciones coinciden en lo sustancial, con la adición del descuento proporcional de retribuciones por faltas de asistencia o puntualidad en las faltas leves y graves (art. 51 y 52).

Normas mínimas seguridad e higiene	Se regulan múltiples aspectos relacionados con la salud laboral. En concreto, los principios generales y la participación del personal, las drogodependencias, la vigilancia de la salud, las medidas de emergencia, la gestión y protección medio ambiental, la ropa de trabajo, la protección de la maternidad y la protección de las víctimas de la violencia de género (art 29 a 36).	Regula la protección de la maternidad, reiterando lo establecido legalmente, y la revisión médica anual a cargo de las empresas que puede incluir, en su caso, la relacionada con riesgos biológicos derivados del puesto de trabajo (art. 16 y 17). Asimismo, la protección de la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud (art. 19). Crea una Comisión sectorial de seguridad y salud (art. 39) y regula con detalle el alcance de la protección en materia de salud laboral, reiterando algunas pautas contenidas en el V convenio marco estatal (art. 40).	Contiene una regulación menos extensa en materia de participación de los trabajadores, similar en lo relativo a drogodependencias, vigilancia de la salud y protección de la maternidad. Es algo más preciso en relación a ropa de trabajo. No regula lo relativo a las medidas de emergencia, gestión y protección medio ambiental, y protección de las víctimas de la violencia de género (art. 18 a 22).	Regula los principios generales, las evaluaciones de riesgos y acción preventiva, los equipos de trabajo y medios de protección, los derechos de información y formación, los delegados de prevención, la ropa de trabajo, los deberes de los trabajadores en la materia, la vigilancia de la salud y el cambio de servicio durante el embarazo o lactancia (art. 23 a 26).	Se regulan la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud (art. 28), los aspectos generales de la prevención, la vigilancia periódica de su estado de salud y los reconocimientos médicos, los delegados de prevención, la formación, las drogodependencias, la ropa de trabajo, la protección a la maternidad, la protección de las víctimas de violencia de género (art. 29 a 32). >>Regulación coincidente en muchos extremos con el convenio estatal.

Movilidad Geográfica	El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o Comunidad Autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 Km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. Por las especiales características de la teleasistencia, cuando el trabajador sea trasladado a un centro cuya distancia sea superior a 50 Km, el trabajador podrá rescindir su contrato, percibiendo de la empresa una indemnización de 45 días por año trabajado, con la única excepción de que el motivo del traslado derive de la pérdida de un contrato con la Administración Pública., en cuyo caso se aplicará estrictamente el artículo 40 del ET (art. 23).	No lo regula.	No lo regula	Admite el traslado cuando sea temporal y concurran los supuestos del art. 40 ET, cuando haya acuerdo entre el empresario y los trabajadores y cuando implique cambio de residencia y se abonen los gastos y dietas previstos en el convenio (art. 16).	Se regulan los traslados a centros de trabajo situados a menos de cincuenta kilómetros, para los que será necesaria la comunicación escrita al trabajador indicando la fecha de incorporación que no podrá ser antes de treinta días a partir de la notificación. Y, para traslados a centros con distancia superior a cincuenta kilómetros además de tal forma y plazo, deberá pactarse la forma de compensación por el desplazamiento o cambio de residencia que ello pudiera representarle (art. 20).

Una comparación entre el contenido de los convenios colectivos de ámbito estatal y los autonómicos analizados pone de relieve que las materias que el convenio marco estatal se reserva y considera no negociables en ámbitos inferiores, de acuerdo con la regla establecida en el párrafo segundo del art. 84 del ET, son, a su vez y en la mayoría de los casos, reguladas por los convenios autonómicos con criterios no siempre coincidentes con los previstos en aquél.

Así, en materia de período de prueba, los convenios autonómicos o bien no lo regulan o se remiten al ET o, por último, lo regulan con plazos máximos de duración no coincidentes con los contenidos en el convenio estatal, como sucede en el caso del convenio de ayuda a domicilio de Baleares. Pero, en otros supuestos, coinciden tales plazos, como en el del convenio valenciano de residencias de la tercera edad.

Respecto de las modalidades de contratación, los convenios autonómicos las regulan o bien de modo menos minucioso que el convenio marco o con criterios diferentes, como sucede con la duración de los contratos eventuales que no podrán extenderse más de doce meses en un período de dieciocho según el convenio estatal y el de Castilla-La Mancha, pero que no superarán el máximo de seis meses en un período de doce en el caso del convenio de Baleares. Asimismo, tampoco coinciden otros extremos de la regulación de los contratos de trabajo, si bien puede explicarlo, al menos en parte, el hecho de que el convenio marco sea posterior a la suscripción de los convenios de ámbito autonómico. Ello sucede, por ejemplo, en los porcentajes de fijeza, siendo sorprendentemente más bajos en el caso del convenio de ayuda a domicilio de Cataluña, pues exige que, en el último año de vigencia del mismo, las empresas con más de 100 trabajadores/as hayan de llegar, como mínimo, al 50% de trabajadores con contrato indefinido y al 34% en el resto de empresas. Y algo parecido contiene el convenio valencia de residencias de tercera edad, ya que establece que tal porcentaje será del 75%, si bien se refiere a finales de 2005 y, si son empresas de nueva creación, al 50%, 65% y 75%, a la finalización del segundo año, tercer y cuarto año de actividad, respectivamente (art. 13). El convenio estatal impone el porcentaje del 80% a todas las empresas afectadas por el presente convenio, salvo las de nueva creación, que, en el primer año han de llegar al 50% de fijeza. En fin, los porcentajes de retribuciones de los contratos en prácticas y para la formación no coinciden pues, según el convenio estatal, serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados y para otros convenios, como el valenciano de residencias de tercera edad, serán del 80%.

En cuanto a la clasificación profesional, el convenio marco estatal la estructura en grupos profesionales, pero algunos convenios autonómicos siguen utilizando las categorías en vez de los grupos, como el de Baleares y Cataluña. Y, en el supuesto en el que se opta por los referidos grupos, como en el convenio de Castilla-La Mancha o el de Valencia, hay importantes similitudes, pero no coinciden plenamente con los previstos en el convenio marco estatal.

En materia de régimen disciplinario, hay una coincidencia desigual, ya que las infracciones previstas en los convenios autonómicos no son exactamente las mismas que las contenidas en el convenio marco estatal, pues, en algunos casos, son menos numerosas en aquéllos y algunas están calificadas de forma distinta en un caso y otro.

Y, por su parte, las sanciones coinciden en lo sustancial, pero hay algunos matices diferentes según los convenios de que se trate.

En materia de salud laboral, la regulación contenida en los convenios de ámbito estatal se corresponde, en términos generales y a salvo de algunas adiciones, con la que, con la naturaleza de normas mínimas, prevé, con evidente amplitud y detalle, el convenio estatal; es decir, por lo común, se reiteran pautas ya establecidas en este convenio, si bien, en ocasiones, se omiten ciertos aspectos abordados en el convenio estatal. Y, respecto de la movilidad geográfica, los convenios autonómicos o bien no regulan la materia o lo hacen de modo muy general, como el de Castilla-La Mancha o el de Valencia.

Por otra parte, como se expuso en su momento, el art. 7 del convenio marco estatal de atención a personas en situación de dependencia prevé que la regulación contenida en él en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación, tendrá carácter de derecho necesario absoluto con respecto a las disposiciones contenidas en cualesquiera otros convenios colectivos de ámbito más restringido, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, entendimos que había que interpretar tal afirmación en el sentido de que procede la mejora de tales materias por la negociación colectiva inferior, es decir, que la regulación contenida en el convenio marco estatal establece unos mínimos que podrán ser superados por los convenios inferiores.

Pues bien, los convenios colectivos de ámbitos inferiores al estatal, esto es, los autonómicos, se ocupan, en ocasiones con mucho detalle, de las materias consideradas como de "derecho necesario absoluto" por el convenio estatal. Es imposible, en el marco de este trabajo, realizar un análisis comparativo de las similitudes y divergencias de los convenios autonómicos respecto del de ámbito estatal, pero sí cabe exponer algunas ideas ilustrativas al respecto. Así, en unos casos, los convenios autonómicos incorporan reglas no coincidentes plenamente con las previstas en el convenio marco estatal, utilizando pautas o parámetros no contemplados por éste, como, de manera relevante, en relación a la estructura de los salarios.

Ahora bien, otras veces se encuentran regulaciones menos extensas que las del convenio estatal. Así, por poner algún ejemplo, en materia de vacaciones, el convenio estatal establece el derecho a disfrutar de treinta días naturales, disfrutándose preferentemente durante junio, julio, agosto y septiembre y en un período que comprenda tales días o en dos períodos de quince días, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose una serie de criterios, como la rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses por antigüedad en la empresa (art. 39). Y, por su parte, el convenio de ayuda a domicilio de Cataluña coincide en el número de días, pero regula tal derecho de modo mucho menos extenso que el convenio marco estatal (art. 24). Y, también, respecto de la formación, pues mientras el convenio estatal regula determinados aspectos relacionados con la formación (principios, objetivos, Comisión Sectorial, desarrollo y coste) (art. 24 a 28), el convenio de ayuda a domicilio de Cataluña se limita a regular los principios generales y los objetivos (art. 16 y 17).

En otros supuestos, hay una relación directa con lo contenido en el convenio estatal. Así, por poner algunos ejemplos, en materia de organización del trabajo, el convenio de atención domiciliaria de Cataluña lo regula de modo similar al V convenio marco estatal (art. 9). Y en tiempo de trabajo, en la que el convenio estatal fija una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1.755 horas, ambas en cómputo trimestral, sin que puedan realizarse más de nueve horas de trabajo efectivo, fijando normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio (art. 37). Y, por su parte, el convenio de ayuda domiciliaria de Cataluña establece la jornada tipo en 37 horas semanales, con un cómputo anual de 1.665 horas, que están por debajo de las 1.755 previstas en el V convenio marco estatal, lo que evidencia la mejora efectuada por el convenio autonómico; y, además, regula con detalle ciertas especialidades del sector, respetando las pautas generales recogidas en el convenio marco, como, entre otras, las incidencias y la admisión de una bolsa de horas semestrales hasta un máximo de cuarenta (art. 23). Y, en fin, en materia de jubilación, el convenio estatal regula la de carácter voluntario, la anticipada a los 64 años, la obligatoria a los sesenta y cinco años y la parcial (art. 40). Y el convenio de de ayuda domiciliaria de Cataluña prevé la jubilación en términos similares a los del aquél convenio, con una mención a la jubilación voluntaria a partir de los 60 años (art. 25 a 28).

5. Conclusiones generales sector atención a personas dependientes

1ª) Existe un convenio marco estatal con un amplio y expansivo ámbito funcional.
2ª) Hay distintos convenios de nivel autonómico que tienen ámbitos funcionales más reducidos que los del convenio estatal al limitarse bien a las residencias de tercera edad, centros de día y viviendas protegidas o bien a la ayuda domiciliaria. Y hay, además, convenios provinciales también limitados funcionalmente y otros aplicables, únicamente, a determinadas empresas o centros de trabajo.
3ª) El convenio colectivo estatal tiene una clara vocación de reafirmar su supremacía y su voluntad de ordenar, con carácter general, la regulación de las condiciones de trabajo del sector.
4ª) El convenio marco estatal reproduce las previsiones del segundo párrafo del artículo 84 del ET, si bien los convenios autonómicos analizados no respetan, en todos los casos, las reglas establecidas por dicho convenio estatal y no se ajustan, plenamente, a las regulaciones contempladas en él.
5ª) No existe en el convenio marco estatal una expresa remisión de materias al ámbito de negociación inferior al estatal.
6ª) El convenio marco estatal prevé que la regulación contenida en él en una serie de materias tendrá carácter de derecho necesario absoluto respecto de las disposiciones de cualesquiera otros convenios de ámbito más restringido, pero hay que interpretarlo en el sentido de que procede la mejora de tales materias por la negociación colectiva inferior. Los convenios colectivos autonómicos se ocupan de tales materias, incorporando, en unos casos, reglas no coincidentes con las previstas en el convenio estatal o utilizando pautas no contempladas por éste.

3

CONSTRUCCIÓN[80]

INDICE:

1. Convenios analizados.
2. Ámbito funcional.
3. Estructura de la negociación colectiva.
3.1. Concurrencia de Convenios.
4. Articulación de la negociación colectiva.
5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal.
5.1. Materias del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET. 6. Valoración.

[80] Natividad Mendoza Navas, Universidad de Castilla-La Mancha.

1. Convenios analizados

Se analiza el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción cuyo artículo 7 determina que el mismo extenderá su vigencia desde el 1 de septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Para comprobar el grado de cumplimiento de su articulado, en especial de aquellas materias reservadas al ámbito estatal, se estudian los Convenios Colectivos de la Construcción de Ávila, Islas Baleares, Cuenca, Madrid y Santa Cruz de Tenerife. Todos ellos son posteriores al IV Convenio Colectivo General de la Construcción.

<table>
<tr><th>ESTATAL</th><th>PROVINCIALES Y COMUNIDAD AUTÓNOMA</th></tr>
<tr><td rowspan="5">IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción:
- Resolución de 1 de agosto de 2007.
- BOE 17 agosto 2007.
- Vigencia: 1/9/2007 a 31/12/2011.</td><td>Convenio Colectivo para la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Ávila:
- Resolución de 5 de diciembre de 2007.
- BOP Ávila 19 diciembre 2007.
- Vigencia: 1/1/2007 a 31/12/2011.</td></tr>
<tr><td>Convenio Colectivo de la Construcción de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares:
- Resolución de 17 de octubre de 2007.
- BO Islas Baleares 25 octubre 2007.
- Vigencia: 1/1/2007 a 31/12/2011.</td></tr>
<tr><td>Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca:
- Resolución de 5 de noviembre de 2007.
- BOP Cuenca de 12 de diciembre de 2007.
- Vigencia: 16/11/2007 a 31/12/2011.</td></tr>
<tr><td>convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid:
- Resolución de 29 de septiembre de 2007.
- BO Comunidad de Madrid 30 octubre 2007.
- Vigencia: 1/1/2007 a 31/12/2011.</td></tr>
<tr><td>Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife:
- Resolución de 12 de noviembre de 2007.
- BOP Tenerife 30 noviembre 2007.
- Vigencia: 30/11/2007 a 31/12/2011.</td></tr>
</table>

2. Ámbito funcional

IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción[81].	Ávila[82]	Islas Baleares[83]	Cuenca[84]	Madrid[85]	Tenerife[86]
Construcción y obras públicas	X	X	X	X	X
Albañilería.	X	X	X	X	X
Hormigón.	X	X	X	X	X
Pintura para decoración y empapelado.	X	X	X	X	X
Carpintería de armar.	X	X	X	X	X
Embaldosado y solado.	X	X	X	X	X
Empedrado y adoquinado.	X	X	X	X	X
Escultura, decoración y escayola.	X	X	X	X	X
Estucado y revocado.	X	X	X	X	X
Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.	X	X	X	X	X
Portlandistas de obra.	X	X	X	X	X
Pocería.	X	X	X	X	X
Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.	X	X	X	X	X
Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.	X	X	X	X	X
El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.	X	X	X	X	X
Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.	X	X	X	X	X

[81] El ámbito funcional se regula en el artículo 3 del convenio. El ANEXO I detalla todas las actividades incluidas.

[82] El artículo 1 dispone que "el presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas de la construcción y obras públicas de Ávila y su Provincia, con centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la misma". Entendemos que su ámbito funcional se corresponde con lo estipulado al respecto en el Convenio General pues la Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".

[83] El Convenio no detalla el ámbito funcional del mismo pero su artículo 2 determina que "quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio Colectivo todas las entidades, empresas y trabajadores afectados por el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, que tengan su centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares o hayan sido contratados en la misma".

[84] El artículo 3 del Convenio reproduce íntegramente lo previsto en el artículo 3 del Convenio General. El ANEXO I del Convenio de Cuenca copia literalmente el contenido del ANEXO del Convenio General e incluye nuevas actividades como son **yesos y cales**.

[85] No se describen las actividades incluidas pero el artículo 1 del convenio establece que "el presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el Anexo I del IV Convenio General del Sector de la Construcción (…)".

[86] No se describen las actividades incluidas pero el artículo 3 expone que "las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio Colectivo se relacionan y detallan en el anexo I del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.	X	X	X	X	X
Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.	X	X	X	X	X
Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.	X	X	X	X	X
Regeneración de playas.	X	X	X	X	X
Movimiento de tierras.	X	X		X	X
Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.	X	X	X	X	X
Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.	X	X	X	X	X
Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.	X	X	X	X	X
Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.	X	X	X	X	X
La confección de cañizos y cielos rasos.	X	X	X	X	X
Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.	X	X	X	X	X
Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.	X	X	X	X	X
La promoción o ejecución de urbanizaciones.	X	X	X	X	X
La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.	X	X	X	X	X
Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.	X	X	X	X	X
Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.	X	X	X	X	X
Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.	X	X	X	X	X
Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.	X	X	X	X	X
Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.	X	X	X	X	X
Gestión de residuos en obra.	X	X	X	X	X
Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.	X	X	X	X	X
Conservación y mantenimiento de infraestructuras	X	X	X	X	X

Conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas.	X	X	X	X	X
Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.	X	X	X	X	X
Empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada[87].	X	X	X	X	X
Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.	X	X	X	X	X
Embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.	X	X	X	X	X
El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.	X	X	X	X	X
comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.	X	X	X	X	X
Empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.	X	X	X	X	X
También estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.	X	X	X	X	X

[87] Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

3. Estructura de la negociación colectiva

El artículo 11 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción prevé la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo señalando los siguientes niveles:

- **Convenio General del Sector de la Construcción**.

- **Acuerdos Sectoriales sobre las siguientes materias**:
  - La aplicación concreta en el sector de Acuerdos Interconfederales.
  - El establecimiento de las bandas salariales en el sector.
  - Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

- **Convenios Colectivos Provinciales o de Comunidad Autónoma**:
  - Para aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos del Convenio General y, en su caso, de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

3.1. Concurrencia de convenios

Según el artículo 13 del IV Convenio Colectivo General de la Construcción, en caso de concurrencia entre convenios se aplicarán las reglas que se exponen a continuación:

- **Principio de jerarquía:** será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio General, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento.
- **Principio de seguridad**: los Convenios de ámbito provincial que estén en vigor cuando inicie su eficacia el Convenio General mantendrán su vigencia en todo su contenido hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General, sin perjuicio de que por acuerdo de las partes decidieran acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en este Convenio.
- **Principios de complementariedad y subsidiariedad:** el Convenio General del sector complementa los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.
- **Principio de territorialidad:** será de aplicación el Convenio provincial o, en su caso, autonómico, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

4. Articulación de la negociación colectiva

El artículo 12 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción establece que, "como regla general, las materias contenidas en el presente Convenio serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación". En este sentido, el Convenio ordena que "las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este Convenio General constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción. A tal fin propondrán que los ámbitos inferiores al estatal se remitan a este Convenio General en todas las materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito supraempresarial, conformes con los términos y requisitos del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores".

Además, dicho precepto contempla algunas materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores. En líneas generales, se incluyen las previstas en el artículo 84 ET y se incorporan otras diferentes. Se trata de las siguientes:

MATERIAS EXCLUSIVAS ÁMBITO ESTATAL	
Las materias del artículo 84 ET:	• Período de prueba.
	• Modalidades de contratación.
	• Clasificación profesional.
	• Movilidad geográfica.
	• Régimen disciplinario.
	• Seguridad y Salud en el Trabajo.
Otras materias:	• Fundación Laboral de la Construcción
	• Programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad del sector de la construcción.
	• La forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.
	• Sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
	• Diseño, ejecución y expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal

5.1. Materias del artículo 84 ET

Materias del artículo 84 ET	Convenio estatal	Ávila	Islas Baleares	Cuenca	Madrid	Tenerife
Período de prueba.	a) Técnicos titulados. Superiores y medios: 6 meses. b) Empleados. Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses. Niveles VI al X: 2 meses. Resto de personal: 15 días naturales. c) Personal Operario. Encargados y Capataces: 1 mes. Resto de personal: 15 días naturales. Exentos: titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior[88].	No lo regula[89].	Como el General[90].	Como el General[91].	Como el General[92].	No lo regula[93].

[88] Artículo 17.
[89] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[90] El artículo 10 del Convenio determina que "podrá concertarse por escrito un período de prueba en los términos que dispone el artículo 17 del Convenio General del Sector de la Construcción".
[91] El artículo 17 del Convenio de Cuenca copia el artículo 17 del Convenio General.
[92] El artículo 12 del Convenio de Madrid copia el artículo 17 del Convenio General.
[93] La Disposición Adicional Primera establece que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

Modalidades de contratación.	Las previstas en el ET. Contrato fijo de plantilla. Contrato fijo de obra. Eventual por circunstancias de la producción (12 meses en 18 meses). Interinidad. Formación (de 6 meses a 3 años)[94].	Contrato fijo de obra. Eventual por circunstancias de la producción. Interinidad. Formación[95].	No lo regula[96]	Como el General[97].	Como el General[98].	No lo regula[99]
Clasificación profesional.	La Fundación laboral de la Construcción elaborará una propuesta con un nuevo modelo de clasificación profesional en el plazo de un año. Dicha propuesta se incorporará a través de un acuerdo sectorial de carácter estatal[100]. Contiene un régimen transitorio[101].	No lo regula[102].	Determina las funciones que se integran en las categorías de oficial de 1ª y de 2ª y peón especializado[103].	Como el General[104].	No lo regula[105].	No lo regula[106]

[94] Artículos 18 a 21.
[95] Artículos 8 a 10.
[96] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares dicta que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[97] Los artículos 18 a 21 del Convenio de Cuenca copian los artículos 18 a 21 del Convenio General.
[98] Los artículos 13 a 16 del Convenio de Madrid copian los artículos 18 a 21 del Convenio General.
[99] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".
[100] Artículo 24.
[101] Disposición Transitoria Primera.
[102] La Disposición Final ordena que"en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[102] El artículo 10 del Convenio determina que "podrá concertarse por escrito un período de prueba en los términos que dispone el artículo 17 del Convenio General del Sector de la Construcción".
[103] Artículo 11. El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares dicta que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[104] El artículo 24 y la Disposición Transitoria Primera del Convenio de Cuenca reproducen lo previsto en el artículo 24 y en la Disposición Transitoria Primera del Convenio General.
[105] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".
[106] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

Movilidad geográfica.	Regula desplazamientos (detalla indemnizaciones, dietas[107] y descansos) y traslados (se remite al artículo 40.2 ET)[108].	Regula dietas por desplazamiento[109]	Regula plus por desplazamiento y dietas[110].	Como el General[111].	Regula dietas por desplazamiento[112]	Regula dietas[113].
Régimen disciplinario.	Regulación completa[114].	No lo regula[115].	No lo regula[116].	Como el General[117].	No lo regula[118].	No lo regula[119].

[107] El artículo 79 se remite a los Convenios de ámbito inferior.
[108] Artículos 76 a 85.
[109] Artículo 18.
[110] Artículo 18.
[111] Los artículos 76 a 85 del Convenio Cuenca copian los artículos 76 a 85 del Convenio General.
[112] Artículos 41 y 42.
[113] Artículo 13.
[114] Artículos 94 a 100.
[115] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[116] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares dicta que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[117] Los artículos 94 a 100 del Convenio de Cuenca reproducen lo estipulado en los artículos 94 a 100 del Convenio General.
[118] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".
[119] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

Seguridad y Salud en el Trabajo.	Regulación muy detallada[120]. Incluye, entre otros: Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC), Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y salud en el Trabajo, programa de formación en prevención, y acreditación de la misma con la Tarjeta Profesional de la Construcción, disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras, areneras, graveras y explotación de tierras industriales, y vigilancia de la salud (para lo que será de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo).	No lo regula[121]. Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento y Normas que la desarrollan[122].	No lo regula[123].	Como el General[124]. Regula ropa de trabajo, calentadores de comidas y suministro de agua[125].	Se remite al Convenio General[126]. Regula vigilancia de la salud, en particular los supuestos en los que es obligatorio someterse a reconocimientos médicos[127].	No lo regula[128].

[120] Artículos 113 a 241.
[121] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[122] Artículos 23, 24 y 31. Aunque sabemos que la Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[123] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (RCL 2007, 1608) y demás disposiciones vigentes y de aplicación en cada momento".
[124] Los artículos 113 a 241 del Convenio de Cuenca copian los artículos 113 a 241 del Convenio General.
[125] Artículos 57, 58 y 58 BIS.
[126] El artículo 56 del Convenio de Madrid ordena que "en materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el libro II del IV Convenio General del Sector de la Construcción suscrito el 22 de junio de 2007, y que forma con éste un todo orgánico e indivisible".
[127] Artículo 11.
[128] La Disposición Adicional Quinta determina que "Las partes signatarias del presente convenio, conscientes de la necesidad de apoyar e impulsar conjuntamente todas aquellas medidas que favorezcan la reducción de la siniestralidad laboral en el sector, consideran importante destacar los aspectos relativos a la seguridad y salud, contenidos en el libro II del IV Convenio Colectivo General 2007-2011 (B.O.E. nº 197, de 17 de agosto de 2007), en donde se desarrollan las funciones del Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción y se especifican los contenidos formativos por puestos de trabajo en materia preventiva. La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (B.O.E. nº 197, viernes 17 agosto de 2007)".

5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET

Otras materias no previstas en el artículo 84 ET	Convenio estatal	Ávila	Islas Baleares	Cuenca	Madrid	Tenerife
Fundación Laboral de la Construcción.	La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del Convenio General, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo[129].	No lo regula[130].	No lo regula[131].	Como el General[132].	No lo regula[133].	No lo regula[134].
Programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad del sector de la construcción.	Formación en prevención de riesgos laborales: primer ciclo (formación inicial: Aula Permanente de la Fundación laboral de la Construcción) y segundo ciclo (formación en función del puesto de trabajo o por oficios)[135].	No lo regula[136].	No lo regula[137].	Como el General[138].	No lo regula[139].	No lo regula[140].

[129] Artículo 111.
[130] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[131] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[132] El artículo 111 del Convenio de Cuenca reproduce el artículo 111 del Convenio General.
[133] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".
[134] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".
[135] Artículos 133 a 158.
[136] La Disposición Final ordena que"en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[137] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[138] Los artículos 133 a 158 del Convenio de Cuenca reproducen los artículos 133 a 158 del Convenio General.

La forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.	La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales[141].	No lo regula[142].	No lo regula[143].	Como el General[144].	No lo regula[145].	No lo regula[146].
Sistemas de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito, para promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.	Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción[147]. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y salud en el Trabajo[148].	No lo regula[149].	No lo regula[150].	Como el General[151].	No lo regula[152].	No lo regula[153].

[139] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".

[140] La Disposición Adicional Quinta determina que "Las partes signatarias del presente convenio, conscientes de la necesidad de apoyar e impulsar conjuntamente todas aquellas medidas que favorezcan la reducción de la siniestralidad laboral en el sector, consideran importante destacar los aspectos relativos a la seguridad y salud, contenidos en el libro II del IV Convenio Colectivo General 2007-2011 (B.O.E. nº 197, de 17 de agosto de 2007), en donde se desarrollan las funciones del Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción y se especifican los contenidos formativos por puestos de trabajo en materia preventiva. La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

[141] Artículo 159.1.

[142] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".

[143] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".

[144] El artículo 159.1 del Convenio de Cuenca reproduce el artículo 159.1 del Convenio General.

[145] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".

[146] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

Diseño, ejecución y expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción.	La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en el capítulo IV del Libro II, se soporta en un formato físico según el modelo que figura en el Anexo IV del Convenio General y en un sistema informático que permite a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos[154].	No lo regula[155].	No lo regula[156].	Como el General[157].	No lo regula[158].	No lo regula[159].

[147] Artículos 113 a 129.
[148] Artículo 130.
[149] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[150] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[151] Los artículos 113 a 129 y 130 del Convenio de Cuenca copian los artículos 113 a 129 y 130 del Convenio General.
[152] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".
[153] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".
[154] Artículo 159.2
[155] La Disposición Final ordena que "en todo lo NO contemplado en el CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, (…), se estará en lo establecido en (…) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y demás disposiciones adicionales".
[156] El artículo 4 del Convenio de Islas Baleares determina que "en todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (…)".
[157] El artículo 159.2 del Convenio de Cuenca reproduce el artículo 159.2 del Convenio General.
[158] Según el artículo 4 del Convenio de Madrid "todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 12.1.b) del IV Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal".
[159] La Disposición Adicional Primera señala que "para lo no previsto en este Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2007-2011 será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (…)".

6. Valoración

- El IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción determina que la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo se articula en los siguientes niveles:

    - Convenio General.
    - Acuerdos sectoriales.
    - Convenios Provinciales o de Comunidad Autónoma.

- Los Convenios Provinciales reproducen el ámbito funcional del Convenio General. Excepcionalmente, el Convenio de Cuenca incluye actividades de otro segmento productivo como son yesos y cales.

- El Convenio General reserva a la negociación nacional las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye otras diferentes relacionadas todas ellas con la prevención de riesgos laborales en el sector.

- Los Convenios de ámbito inferior respetan las normas que impone el Convenio General en lo que a las materias reservadas a la negociación estatal se refiere. Los Convenios de ámbito inferior o copian literalmente lo previsto en el Convenio General o no regulan tales cuestiones. En este sentido, en tales supuestos se presume la aplicación del Convenio General pues los mismos señalan que para lo no previsto en el Convenio Provincial se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción. Además, desde los principios de complementariedad y subsidiariedad mencionados en el Convenio General, éste complementa los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no recogido expresamente en ellos.

4

MADERA[160]

INDICE:

1. Convenios analizados.
2. Ámbito funcional.
3. Estructura de la negociación colectiva.
4. Articulación de la negociación colectiva.
5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal.
5.1. Materias del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET. 6. Valoración.

[160] Natividad Mendoza Navas, Universidad de Castilla-La Mancha.

1. Convenios analizados

Se analiza el III Convenio Colectivo Estatal de la Madera cuyo artículo 15 determina que el mismo tendrá una duración de cinco años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Para comprobar el grado de cumplimiento de su articulado, en especial de aquellas materias reservadas al ámbito estatal, se estudian los Convenios Colectivos de la Madera de Alicante, Cádiz, León (primera transformación) y León (segunda transformación), que son, todos ellos, anteriores al III Convenio Estatal de la Madera. Con respecto al Convenio de Alicante, señalar que, aunque formalmente se denomina "de la Madera y Corcho", en su ámbito funcional sólo se observan actividades relacionadas con la Madera. Por otro lado, los Convenios de León sólo se diferencian en su ámbito funcional (primera o segunda transformación) ya que su contenido es idéntico.

ESTATAL	PROVINCIALES
III Convenio Colectivo Estatal de la Madera: - Resolución de 21 de noviembre de 2007. - BOE 7 diciembre 2007. - **Vigencia:** 1/1/2007 a 31/12/2011.	**Convenio Colectivo para Industrias de la Madera y Corcho de la provincia de Alicante:** - Resolución de 29 de julio de 2004. - BOP Alicante 13 agosto 2004. - **Vigencia:** 1/1/2004 a 31/12/2006.
	Convenio Colectivo de Industrias y Almacenes de la Madera de la provincia de Cádiz: - Resolución de 1 de enero de 2002. - BOP Cádiz 19 junio 2002. - **Vigencia:** 1/1/2002 a 31/12/2006.
	Convenio Colectivo del sector Industria de la Madera "primera transformación" de la provincia de León: - Resolución de 6 de mayo de 2002. - BOP León 27 mayo 2002. - **Vigencia:** 1/1/2002 a 31/12/2006.
	Convenio Colectivo del sector Industria de la Madera "segunda transformación" de la provincia de León: - Resolución de 6 de mayo de 2002. - BOP León 27 mayo 2002. - **Vigencia:** 1/1/2002 a 31/12/2006.

2. Ámbito funcional

III Convenio Colectivo Estatal de la Madera[161]	Alicante[162]	Cádiz[163]	León (1ª Transf.)[164]	León (2ª Transf.)[165]
1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.		X[166]	X	
2. Aserrado y cepillado de la madera.	X[167]	X	X	
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.				X[168]
4. Fabricación de chapas.	X	X		X
5. Fabricación de tableros contrachapados.	X[169]	X		X
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.		X		X
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).		X		X
8. Fabricación de tablero de fibras.		X		X
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).		X[170]		X[171]
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).				
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.				
12. Fabricación de suelos de madera.		X[172]		X[173]
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.	X[174]	X[175]		X[176]
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.	X[177]	X[178]		X[179]
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus		X		X

[161] Artículo 11 y ANEXO I.
[162] El Convenio sólo incluye las actividades que se señalan en el cuadro aunque su artículo 3 se remite al II Convenio Estatal de la Madera.
[163] Artículo 1. Se mantiene casi íntegramente el ámbito funcional del II Convenio Estatal de la Madera. Existe, no obstante, una diferencia: el II Convenio Estatal se refiere a carpintería mecánica y de taller y el Convenio de Cádiz, además de las anteriores, dedica un apartado a carpintería de ribera.
[164] El artículo 1 dispone que "el presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se dediquen a las actividades de la Primera Transformación de la Madera, que comprende labores forestales y aserraderos o serrerías".
[165] Artículo 1 y ANEXO 1.
[166] Labores forestales.
[167] Incluye rematantes y aserradores.
[168] Preservación de madera y postes.
[169] Se habla de tableros en general.
[170] Fabricación de virutillas y baquetas.
[171] Fabricación de virutillas y briquetas.
[172] Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
[173] Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
[174] El Convenio menciona carpintería en general.
[175] Carpintería de taller.
[176] Carpintería de taller.
[177] El Convenio menciona ebanistería en general.
[178] Carpintería mecánica y ebanistería.
[179] Carpintería mecánica y ebanistería.

elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.				
16. Fabricación de puertas de madera.				
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.	X[180]	X[181].		X[182].
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).				
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.	X	X		X
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.				
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.		X[183]		X[184]
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.				
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.				
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.	X[185].	X[186].		X[187].
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.	X	X		X
26. Fabricación de muebles para juegos.				
27. Mobiliario de oficina y colectividades.				
28. Fabricación de muebles de cocina.				
29. Fabricación de muebles de baño.				
30. Fabricación de colchones.	X[188]	X[189]		X[190]
31. Fabricación de otros muebles.				
32. Fabricación de mobiliario urbano.				
33. Fabricación de parques infantiles.				
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.	X[191]	X		X
35. Intermediarios del comercio de la madera.				

[180] Persianas. Incluye marquetería y molduraría.
[181] Persianas. Incluye marcos y molduras.
[182] Persianas. Incluye marcos y molduras.
[183] Paletas.
[184] Paletas.
[185] Tapicería. Tallistas. Torneros. Billares. Modelistas. Ataúdes. Tonelería Carrocerías. Carreterías. Escobas. Brochas. Pinceles. Cepillos. Cestería. Deporte. Carpintería de ribera. Incluye artículos de junco, médula y mimbre.
[186] Tapicería. Industrias del mueble y actividades anexas. Modelistas. Artesanía y decoración de la madera. Tonelería. Carrocerías. Carreterías. Tornería. Tallistas. Hogar. Deporte. Decoración. Uso escolar. Calzados. Anexos industriales. Baúles. Billares. Ataúdes y féretros. Cestería. Hormas y tacones. Carpintería de ribera. Incluye muebles de junco, médula y mimbre.
[187] Tapicería. Industrias del mueble y actividades anexas. Modelistas. Artesanía y decoración de la madera. Tonelería. Carrocerías. Carreterías. Tornería. Tallistas. Hogar. Deporte. Decoración. Hormas y tacones. Uso escolar. Calzados. Anexos industriales. Baúles. Billares. Ataúdes y féretros. Cestería. Hormas y tacones. Carpintería de ribera. Incluye muebles de junco, médula y mimbre.
[188] Sólo incluye somiers.
[189] Sólo incluye somiers.
[190] Sólo incluye somiers.
[191] Pianos y guitarras.

36. Fabricación de virutillas y briquetas.				
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.				
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.	X[192]			
Asimismo el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.				
La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.				

[192] Incluye pulimentos.

3. Estructura de la negociación colectiva

El artículo 3 del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera prevé la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo señalando los siguientes niveles:

- **III Convenio Estatal de la Madera**.

- **Convenios Colectivos de ámbito territorial inferiores, autonómicos o provinciales**:
  - Para desarrollar las materias propias del sector en el correspondiente ámbito geográfico o, en su caso, aplicar en los mismos ámbitos los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio Estatal.

- **Convenios de empresa:**
  - Que desarrollen las materias específicas de la misma.

Sobre los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al estatal el artículo 6 del III Convenio Estatal de la Madera dispone que "los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo general mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la finalización de la misma, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio. A estos efectos de adaptación de los citados Convenios de ámbito inferior, la entrada en vigor del Convenio Estatal será al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado".

4. Articulación de la negociación colectiva

El artículo 4 del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera contiene el esquema de distribución y coordinación de competencias en los diferentes niveles de negociación.

<table>
<tr><th>CONVENIO ESTATAL</th><th>CONVENIOS TERRITORIALES INFERIORES</th></tr>
<tr><td>Materias del artículo 84 ET:</td><td rowspan="2">Movilidad funcional.
El contenido obligacional de los Convenios.</td></tr>
<tr><td>Modalidades de contratación (excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa).</td></tr>
<tr><td>Períodos de prueba.</td><td>La concreción y aplicación de las percepciones económicas, cuyos conceptos, estructuras y fijación del incremento salarial estarán determinados por la negociación de ámbito superior.</td></tr>
<tr><td>Clasificación profesional y niveles.</td><td>Distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.</td></tr>
<tr><td>Movilidad geográfica.</td><td>Acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos.</td></tr>
<tr><td>Régimen disciplinario.</td><td>Horas extraordinarias.</td></tr>
<tr><td>Asimismo, las partes acuerdan, con carácter obligacional y en exclusividad, reservar para su negociación en el Convenio Estatal las siguientes materias:</td><td>Vacaciones y descansos.</td></tr>
<tr><td>Movilidad funcional.</td><td>Prestaciones complementarias de Seguridad Social.</td></tr>
<tr><td>Condiciones generales de ingreso.</td><td>Órganos de representación colectiva y derechos sindicales en los aspectos en los que se establece en el presente Convenio.</td></tr>
<tr><td>Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.</td><td>Absorción y compensación de salarios.</td></tr>
<tr><td>Jornada anual.</td><td rowspan="2">Cualesquiera otras materias no reguladas en este Convenio Estatal, ni reservadas a ellos, así como aquellas materias a las que expresamente remitan éstos.</td></tr>
<tr><td>Licencias, permisos y excedencias.</td></tr>
<tr><td>Conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, cuya concreción y aplicación se establecerá en los Convenios de ámbito inferior.</td><td rowspan="8"></td></tr>
<tr><td>Órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales, en los aspectos que el presente Convenio establece.</td></tr>
<tr><td>Preavisos y ceses.</td></tr>
<tr><td>Salud laboral y prevención de riesgos.</td></tr>
<tr><td>Formación (excepto en aquellas materias reservadas a ámbitos inferiores).</td></tr>
<tr><td>Cláusula de descuelgue.</td></tr>
</table>

5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal

5.1. Materias del artículo 84 ET

Materias del artículo 84 ET	Convenio estatal	Alicante	Cádiz	León (1ª Transf.)	León (2ª Transf.)
Modalidades de contratación (excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa).	Fijo de plantilla. Formación (máximo 3 años). Prácticas. Sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Jubilación parcial (contrato de relevo). Eventual (12 meses en 18 meses e indemnización de 15 días si es superior a 4 meses). Obra o servicio determinado (detalla las obras con sustantividad propia y las indemnizaciones por finalización del contrato: 15 días si el contrato es inferior a 4 meses y 20 días si es superior a 4 meses). ETTs[193].	Contrato de relevo[194].	Como el Estatal. Incluye contrato de fomento de la contratación indefinida y contrato a tiempo parcial indefinido[195].	Como el Estatal aunque no menciona el contrato de relevo[196].	Como el Estatal aunque no menciona el contrato de relevo[197].
Períodos de prueba.	Períodos: a) Grupos 1 y 2: seis meses, b) Grupos 3 y 4: dos meses, c) Grupo 5: un mes, d) Grupos 6 y 7: 15 días.	No lo regula[198]	Como el Estatal aunque es anterior[199].	Como el Estatal pero para resto de personal (no cualificado): 20 días[200].	Como el Estatal pero para resto de personal (no cualificado): 20 días[201].
Clasificación profesional y niveles.	Técnicos (grupos 1, 2 y 3), empleados (grupos 3, 4, 5, 6 y 7) y operarios (grupos 3, 4, 5, 6 y 7). Se tendrán en cuenta:	No lo regula[203]	No lo regula[204].	Ordenanza Laboral para las Industrias de	Ordenanza Laboral para las Industrias de

[193] Artículos 23 y 25 a 31.
[194] Aparece ubicado en cláusulas especiales. El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[195] Artículo 19.
[196] Artículos 13 y 15 a 19.
[197] Artículos 13 y 15 a 19.
[198] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[199] Artículo 19. Se incluye en pruebas de aptitud.
[200] Artículo 14. Aunque sigue lo previsto en el artículo 24 del II Convenio Estatal de la Madera.
[201] Artículo 14. Aunque sigue lo previsto en el artículo 24 del II Convenio Estatal de la Madera.

	conocimientos, iniciativa y autonomía, complejidad, responsabilidad y mando [202].			la Madera (Orden 28 de julio de 1969)[205].	la Madera (Orden 28 de julio de 1969)[206].
Movilidad geográfica.	Como en el ET. Desplazamientos (incluye plazos de preaviso) y traslados (incluye indemnizaciones por gastos de traslados)	No lo regula[207]	Sólo desplazamientos[208].	Desplazamientos y traslados[209].	Desplazamientos y traslados[210].
Régimen disciplinario.	Regulación detallada[211].	No lo regula[212].	Recoge un catálogo muy similar al del Convenio Estatal[213].	Recoge un catálogo muy similar al del Convenio Estatal[214].	Recoge un catálogo muy similar al del Convenio Estatal[215].

[202] Artículo 40 y Disposición Adicional Primera.
[203] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[204] Aunque de acuerdo con el artículo 7 del II Convenio Estatal de la Madera "las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior". En este mismo sentido se pronuncia el artículo 7 del III Convenio Estatal de la Madera.
[205] Artículo 27. Mantiene lo previsto en el II Convenio Estatal pero anuncia, en su Disposición Transitoria Segunda, como lo hace ahora el III Convenio Estatal, la constitución de 7 grupos profesionales.
[206] Artículo 27. Mantiene lo previsto en el II Convenio Estatal pero anuncia, en su Disposición Transitoria Segunda, como lo hace ahora el III Convenio Estatal, la constitución de 7 grupos profesionales.
[207] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[208] Artículo 25. Los plazos de preaviso son inferiores a los previstos en el III Convenio Estatal aunque copia literalmente lo dictado en los artículos 39 y 40 del II Convenio Estatal (que también habla de traslados).
[209] Artículo 29. Como en el II Convenio Estatal. La diferencia entre el II y III Convenio se encuentra en los plazos de preaviso para desplazamientos.
[210] Artículo 29. Como en el II Convenio Estatal. La diferencia entre el II y III Convenio se encuentra en los plazos de preaviso para desplazamientos.
[211] Artículos 81 a 85.
[212] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[213] Artículo 29. Faltan, entre otros, las nuevas previsiones sobre acoso.
[214] Artículos 54 a 58. Faltan, entre otros, las nuevas previsiones sobre acoso.
[215] Artículos 54 a 58. Faltan, entre otros, las nuevas previsiones sobre acoso.

5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET

Otras materias no previstas en el artículo 84 ET	Convenio estatal	Alicante	Cádiz	León (1ª Transf.)	León (2ª Transf.)
Movilidad funcional.	Se remite al artículo 39 ET[216].	No lo regula[217].	No lo regula[218].	Se remite al artículo 39 ET[219].	Se remite al artículo 39 ET[220].
Condiciones generales de ingreso.	El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el ET, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo general. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo. Las empresas podrán realizar pruebas de aptitud[221].	No lo regula[222].	Como el Estatal[223].	Como el Estatal[224].	Como el Estatal[225].
Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.	La organización técnica y práctica (…) corresponde a la Dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar un nivel adecuado de productividad (…). Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. (…)[226]..	No lo regula[227].	No lo regula[228].	Como el Estatal[229].	Como el Estatal[230].

[216] Artículo 42.
[217] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[218] Aunque de acuerdo con el artículo 7 del II Convenio Estatal de la Madera "las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior". En este mismo sentido se pronuncia el artículo 7 del III Convenio Estatal de la Madera.
[219] Artículo 28.
[220] Artículo 28.
[221] Artículos 21 y 22.
[222] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[223] Artículo 19. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera.
[224] Artículos 11 y 12. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera.
[225] Artículos 11 y 12. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera.
[226] Artículos 33 a 39.
[227] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".

Jornada anual.	Año 2007: 1.760 horas. Año 2008: 1.752 horas. Año 2009: 1.752 horas. Año 2010: 1.752 horas. Año 2011: 1.752 horas. Aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas anteriormente, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta[231].	Como el II Convenio Estatal[232].	Como el II Convenio Estatal[233].	Como el II Convenio Estatal[234].	Como el II Convenio Estatal[235].
Licencias, permisos y excedencias.	Como en el ET. Incluye las novedades de la Ley de Igualdad y fija los kilómetros que determinan el aumento de los permisos[236].	Se remite al II Convenio Estatal[237].	Sólo licencias. Mejora el Estatal: entre otros, en permiso por matrimonio (20 días), o en los Km. que se cuentan para ampliar los permisos por desplazamiento[238].	Como el II Convenio Estatal[239].	Como el II Convenio Estatal[240].

[228] Aunque de acuerdo con el artículo 7 del II Convenio Estatal de la Madera "las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior". En este mismo sentido se pronuncia el artículo 7 del III Convenio Estatal de la Madera.
[229] Artículos 20 a 26. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera.
[230] Artículos 20 a 26. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera.
[231] Artículo 46.
[232] Artículo 16. Año 2004: 1768. Año 2005: 1.764. Año 2006: 1760.
[233] Artículo 21. Año 2003: 1772. Año 2004: 1768. Año 2005: 1.764. Año 2006: 1760.
[234] Artículo 30. Año 2002: 1776. Año 2003: 1772. Año 2004: 1768. Año 2005: 1.764. Año 2006: 1760.
[235] Artículo 30. Año 2002: 1776. Año 2003: 1772. Año 2004: 1768. Año 2005: 1.764. Año 2006: 1760.
[236] Artículos 75 a 80 y ANEXO II.
[237] Artículos 17 y 18.
[238] Artículo 24.
[239] Artículos 48 a 52.

Conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, cuya concreción y aplicación se establecerá en los Convenios de ámbito inferior.	**Retribuciones salariales:** • Salario base. • Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo (penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad), de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias. **Retribuciones no salariales:** • Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas. • Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto. • Indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos[241].	No regula estructura salarial. Incrementos salariales como en el II Convenio Estatal[242]	No regula estructura salarial. Incrementos salariales como en el II Convenio Estatal[243]	La estructura como en el Estatal[244]. Incrementos salariales como en el II Convenio Estatal[245].	La estructura como en el Estatal[246]. Incrementos salariales como en el II Convenio Estatal[247].

[240] Artículos 48 a 52.
[241] Artículos 48 a 66.
[242] Artículo 20. Reproduce lo previsto en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera.
[243] Artículo 7. Reproduce lo previsto en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera.
[244] Artículo 34 que copia el artículo 45 del II Convenio Estatal de la Madera. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera en materia de estructura del salario.
[245] Artículo 36. Reproduce lo previsto en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera.
[246] Artículo 34 que copia el artículo 45 del II Convenio Estatal de la Madera. No hay diferencias entre el II y III Convenio Estatal de la Madera en materia de estructura del salario.
[247] Artículo 36. Reproduce lo previsto en la Disposición Adicional Única del II Convenio Estatal de la Madera.

Órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales, en los aspectos que el presente Convenio establece.	Reproduce parte del ET y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Elecciones sindicales (elegibles: 3 meses de antigüedad). Crédito horario (no inferior a 16 horas). Delegado sindical (más de 100 trabajadores). Prevé excedencias sindicales[248].	Como el Estatal. Acumulación de horas sindicales (por un período máximo de 3 meses). Mínimo de afiliados para constituir secciones sindicales[249].	Apunta algunos aspectos. Como el II Convenio Estatal[250].	Como el II Convenio Estatal. Delegados sindical (125 trabajadores) [251].	Como el II Convenio Estatal. Delegados sindical (125 trabajadores) [252].
Preavisos y ceses.	Comunicación del cese: 15 días (sustituible por indemnización equivalente). No se aplica a: interinidad o sustitución, eventual y obra (inferiores o iguales a 6 meses). Obra y eventuales de más de 6 meses: grupos I a V: 1 mes, grupos VI y VII: quince días naturales. Se aplica tanto a la empresa como al trabajador[253].	No lo regula[254].	Se remite al Estatal[255].	Como el Estatal[256].	Como el Estatal[257].

[248] Artículos 86 a 92.
[249] Artículos 33 a 33.
[250] Artículo 28.
[251] Artículos 59 a 65. El II y el III Convenio Estatal de la Madera se diferencian, entre otros, en que el II Convenio exige una antigüedad de 4 meses para ser elegible en las elecciones sindicales y el III Convenio Estatal 3 meses de antigüedad. Se concreta el número de trabajadores para nombrar delegados sindicales porque el artículo 85.1 del II Convenio Estatal de la Madera ordena que "en los Convenios de ámbito inferior se establecerá la plantilla del centro de trabajo o empresa a partir de la cual se podrá nombrar Delegado sindical.
[252] Artículos 59 a 65. El II y el III Convenio Estatal de la Madera se diferencian, entre otros, en que el II Convenio exige una antigüedad de 4 meses para ser elegible en las elecciones sindicales y el III Convenio Estatal 3 meses de antigüedad. Se concreta el número de trabajadores para nombrar delegados sindicales porque el artículo 85.1 del II Convenio Estatal de la Madera ordena que "en los Convenios de ámbito inferior se establecerá la plantilla del centro de trabajo o empresa a partir de la cual se podrá nombrar Delegado sindical.
[253] Artículo 32.
[254] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[255] El artículo 19 se remite al artículo 7 del II Convenio Estatal que determina que "de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior".
[256] Artículo 53.
[257] Artículo 53.

Salud laboral y prevención de riesgos.	Como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Crea la Comisión Paritaria de Seguridad y salud. Contiene formación para delegados de prevención y un programa formativo para el resto de trabajadores (general, por oficios, para el personal encargado de la prevención y mandos intermedios)[258].	Habla de figuras desaparecidas (Comités de Seguridad e Higiene y de Vigilantes de Seguridad)[259].	No lo regula[260].	Se remite al Estatal[261].	Se remite al Estatal[262].
Formación (excepto en aquellas materias reservadas a ámbitos inferiores).	Las partes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006 y su normativa de desarrollo (RD 395/2007, de 23 de marzo). Se crea la Comisión Paritaria Sectorial de formación. Regula: tiempos empleados en formación continua, permisos individuales de formación[263].	No lo regula[264].	No lo regula[265].	Se remite al Estatal[266].	Se remite al Estatal[267].

[258] Artículos 93 a 105.
[259] Artículo 29.
[260] Aunque de acuerdo con el artículo 7 del II Convenio Estatal de la Madera "las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior". En este mismo sentido se pronuncia el artículo 7 del III Convenio Estatal de la Madera.
[261] La Disposición Transitoria Primera establece que "se estará a lo que, en materia de salud laboral, desarrolle la Comisión de Seguridad Laboral del II Convenio Estatal de la Madera, en todo lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales". Coincide con lo fijado en el III Convenio Estatal.
[262] La Disposición Transitoria Primera establece que "se estará a lo que, en materia de salud laboral, desarrolle la Comisión de Seguridad Laboral del II Convenio Estatal de la Madera, en todo lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales". Coincide con lo fijado en el III Convenio Estatal.
[263] Artículos 67 a 74.
[264] El artículo 8 ordena que "en todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente".
[265] Aunque de acuerdo con el artículo 7 del II Convenio Estatal de la Madera "las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior". En este mismo sentido se pronuncia el artículo 7 del III Convenio Estatal de la Madera.
[266] El artículo 70 ordena que "en este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 61 a 69, ambos inclusive, del II Convenio Estatal de la Madera".
[267] El artículo 70 ordena que "en este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 61 a 69, ambos inclusive, del II Convenio Estatal de la Madera".

Descuelgue salarial.	Contempla las causas (insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados) y el proceso a seguir[268].	No lo permite[269].	Como el Estatal[270].	Como el Estatal[271].	Como el Estatal[272].

[268] Disposición Adicional Cuarta.
[269] La Cláusula Especial Segunda establece que "las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán efectuar descuelgue alguno durante la vigencia del mismo". En el II Convenio Estatal figura entre las materias negociables en ámbitos inferiores.
[270] Artículo 28. En el artículo 4 del II Convenio Estatal figura entre las materias negociables en ámbitos inferiores.
[271] Artículo 46. En el artículo 4 del II Convenio Estatal figura entre las materias negociables en ámbitos inferiores.
[272] Artículo 46. En el artículo 4 del II Convenio Estatal figura entre las materias negociables en ámbitos inferiores.

6. Valoración

- El III Convenio Colectivo Estatal de la Madera determina que la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo se articula en los siguientes niveles:
    - Convenio Estatal.
    - Convenios Provinciales o de Comunidad Autónoma.
    - Convenios de Empresa.

- Sobre los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al estatal, el III Convenio Estatal de la Madera dispone que "los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo general mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la finalización de la misma, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio". En este sentido, apuntar que los Convenios Colectivos provinciales examinados (Alicante, Cádiz y León) son anteriores al III Convenio Estatal y que su vigencia concluía el 31 de diciembre de 2006.

- Los Convenios Provinciales reproducen, en general, el ámbito funcional del Convenio General.

- El Convenio General reserva a la negociación nacional las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye otras diferentes entre las que se encuentran las siguientes: movilidad funcional, normas generales de ordenación del trabajo y productividad, jornada anual, licencias, permisos y excelencias, estructura salarial, órganos de representación de los trabajadores y derechos sindicales, preavisos y ceses, formación y cláusulas de descuelgue.

- Los Convenios de ámbito inferior respetan, en general, las normas que impone el Convenio General en lo que a las materias reservadas a la negociación estatal se refiere. Los Convenios de ámbito inferior, o no regulan tales cuestiones o, teniendo en cuenta su ámbito temporal, lo hacen siguiendo las directrices del anterior Convenio Estatal. Interesa resaltar que en salud laboral y prevención de riesgos laborales el Convenio de Alicante alude a figuras desaparecidas como son el Comité de Seguridad e Higiene y el Vigilante de Seguridad.

5

CORCHO[273]

INDICE:

1. Convenios analizados.
2. Ámbito funcional.
3. Estructura de la negociación colectiva.
3.1. Concurrencia de convenios.
4. Articulación de la negociación colectiva.
5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal.
5.1. Materias del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET. 6. Valoración.

[273] Natividad Mendoza Navas, Universidad de Castilla-La Mancha.

1. Convenios analizados

Se analiza el III Convenio Colectivo Estatal del Corcho cuyo artículo 1 determina que el mismo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Para comprobar el grado de cumplimiento de su articulado, en especial de aquellas materias reservadas al ámbito estatal, se estudian los Convenios Colectivos del Corcho de Cáceres, Cádiz y Toledo. Con respecto al Convenio de Cáceres, señalar que es anterior al III Convenio Estatal del Corcho y que únicamente recoge el calendario laboral para el año 2003. El Convenio de Toledo también es anterior al III Convenio Estatal del Corcho pues se extiende desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. Y, finalmente, el Convenio de Cádiz si bien es posterior al III Convenio Estatal del Corcho sólo se aplica a la fabricación de tapones de disco de corcho.

ESTATAL	PROVINCIALES
III Convenio Colectivo Estatal del Corcho: - Resolución de 19 de diciembre de 2006. - BOE 9 enero 2007. - **Vigencia:** 1/1/2006 a 31/12/2008.	**Calendario Laboral del Convenio Colectivo de las Industrias del Corcho de la provincia de Cáceres:** - Resolución de 26 de diciembre de 2002. - BOP Cáceres 26 febrero 2003. - **Vigencia:** 2003.
	Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho de la provincia de Cádiz: - Resolución de 1 de enero de 2007. - BOP Cádiz 11 abril 2007. - **Vigencia:** 1/1/2007 a 31/12/2009.
	Convenio Colectivo de las Industrias del Corcho de la provincia de Toledo: - Resolución de 26 de junio de 1996. - BOP Toledo 11 julio 1996. - **Vigencia:** 1/1/1996 a 31/12/1998[274].

[274] Posteriormente se ha aprobado una revisión salarial. Resolución de 30 de marzo de 2004 (BOP Toledo 20 abril 2004) que establece que "para el año 2004 y siguientes los salarios del sector del Corcho serán los establecidos en el Convenio Estatal- general del Corcho".

2. Ámbito funcional

III Convenio Colectivo Estatal del Corcho[275]	Cáceres[276]	Cádiz	Toledo
Elaboración y manufacturación del corcho.		X[277]	X[278]
Trabajos de preparación del corcho para el aprovechamiento industrial, aun cuando sus labores se realicen en el monte.			

3. Estructura de la negociación colectiva

El artículo 7 del III Convenio Colectivo Estatal del Corcho prevé la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo ordenando los siguientes niveles:

- **III Convenio Estatal del Corcho**.
- **Convenios de empresa:**
  - Donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que para determinadas materias regula el convenio colectivo estatal.

3.1. Concurrencia de convenios

Según el artículo 10 del III Convenio Colectivo Estatal del Corcho no se contempla la negociación colectiva provincial o autonómica para este sector:

- El III Convenio Estatal dispone que el mismo "modifica y sustituye de manera definitiva e integra los Convenios Colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo".
- "Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio".
- "Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del III Convenio Colectivo Estatal continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes".

[275] Artículo 3.
[276] No consta. Únicamente regula el calendario laboral para el año 2003.
[277] Artículo 1 y sólo para fabricación de tapones y discos de corcho.
[278] Artículo 1.

Sobre estas premisas, teniendo en consideración el ámbito temporal de los Convenios de Cáceres y Toledo, sólo veremos el Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho de la provincia de Cádiz. Dicho Convenio, aunque se acuerda con posterioridad al III Convenio Estatal del Corcho no afecta con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación del citado Convenio Estatal, sino exclusivamente a las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho.

Apuntar, además, que el artículo 11 del III Convenio Estatal del Corcho determina que "se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio. Y que "las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa o convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este convenio sectorial, se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito siempre que concurran con las materias reservadas al convenio general".

4. Articulación de la negociación colectiva

El artículo 4 del III Convenio Colectivo Estatal del Corcho contiene el esquema de distribución y coordinación de competencias en los diferentes niveles de negociación.

Reserva Estatal	La regulación estatal tiene carácter de mínimos	La regulación estatal se aplica si no hay nada previsto por convenio o acuerdo de empresa	Materias no incluidas en el estatal
Materias del artículo 84 ET:	Licencias, permisos y suspensiones.	Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.	Podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por convenio o acuerdo.
Períodos de prueba.	Descanso y duración de las vacaciones anuales.	Adaptación de materias que se consideren mínimos en el ámbito estatal.	
Modalidades de contratación.	Prestaciones e indemnizaciones complementarias de la seguridad social.	Establecimiento de complementos retributivos no previstos en la estructura del convenio general.	
Clasificación profesional.			
Movilidad geográfica.			
Salud laboral (mínimos).			
Derecho disciplinario.			
Otras materias:			
Cláusulas de descuelgue.			
Órganos de representación colectiva y derechos sindicales.			
Estructura salarial.			
Salarios por categorías.			
Movilidad funcional.			
Duración máxima de la jornada anual.			
Distribución irregular de la jornada.			
Horas extraordinarias.			
Formación profesional.			

5. Regulación de materias reservadas al Convenio Estatal

5.1. Materias del artículo 84 ET

Materias del artículo 84 ET	Convenio Estatal	Cádiz[279]
Período de prueba.	• Grupos I y II: 6 meses. • Grupos III, IV: 3 meses. • Grupos V y VI: 1 mes. • Grupo VII: 15 días[280].	No lo regula.
Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la Legislación Laboral General habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior.	Fijo de plantilla. Formación. Sustitución por anticipación de la edad de jubilación (contrato de relevo). Eventual (12 meses en 18 meses e indemnización de 20 días cuando llegue su término). Obra (concreta los trabajos con sustantividad propia e indemnización de 20 días a su finalización)[281].	No lo regula.
Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).	8 grupos profesionales de técnicos, empleados y operarios. Se tendrán en cuenta: conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando[282].	• Personal obrero. • Técnicos no titulados. - Personal subalterno. - Personal administrativo[283].
Movilidad geográfica.	Regula desplazamientos y traslados (concreta plazos de preaviso e indemnizaciones)[284].	No lo regula.
Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).	No lo regula[285].	No lo regula.
Derecho disciplinario.	Regulación completa[286].	No lo regula.

[279] El Convenio de Cádiz no contiene ningún precepto que anuncie que en lo no establecido en el mismo se estará a lo que determine el Convenio General.
[280] Artículo 19.
[281] Artículos 18 y 21 a 23.
[282] Artículos 32 y 33.
[283] Artículo 5.
[284] Artículo 37.
[285] Se regula posteriormente por Resolución de 17 de enero de 2008 (BOE 7 febrero 2008). Destaca: Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, información a los trabajadores (por escrito), delegados de prevención (otros trabajadores de la empresa que no formen parte de la representación legal), programa formativo (inicial, por oficios, para trabajadores encargados de la prevención y mandos intermedios, para el empresario y para trabajadores inmigrantes).
[286] Artículos 68 a 72.

5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET

Otras materias no previstas en el artículo 84 ET	Convenio Estatal	Cádiz
Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.	Regula las causas (situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables inmediatamente anteriores y otras que afecten a la competitividad de las empresas), los documentos que justifican las causas y el procedimiento a seguir[287].	No lo regula.
Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.	Reproduce ciertos preceptos del ET y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Elecciones sindicales: elegibles (3 meses de antigüedad). Amplía el crédito horario (hasta 50 trabajadores: 20 h, de 51 a 250 trabajadores: 25 h, de 251 a 500 trabajadores: 35 h, desde 501 en adelante: 40 h). Delegado sindical en centros o empresas de más de 200 trabajadores. Excedencias sindicales[288].	No lo regula.
Estructura salarial.	**Retribuciones salariales:** • Salario base. • Complementos salariales: personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo (penosidad, toxicidad o peligrosidad y nocturnidad), de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias, plus aglomerista consolidado. **Retribuciones no salariales:** • Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas. • Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto. • Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos[289].	No lo regula.
Salarios por categorías.	Regula los salarios por grupos profesionales. Incluye dietas y kilometraje[290].	Inferiores al estatal[291].
Movilidad funcional.	Se remite al ET. Trabajos de grupo superior: si continúa ascenso automático. Trabajos de inferior categoría: 3 meses al año[292].	No lo regula.
Duración máxima de la jornada anual.	1.752 horas[293].	1.760 horas[294].

[287] Artículo 85.
[288] Artículos 73 a 79.
[289] Artículos 42 a 57.
[290] Anexo I. Constan dos revisiones salariales: Resolución de 17 de enero de 2008 (BOE 7 febrero 2008) y Resolución de 4 de febrero de 2008 (BOE 21 febrero 2008).
[291] Artículo 24 y ANEXO. En relación con lo previsto en la Resolución de 17 de enero de 2008 (BOE 7 febrero 2008) que contiene la tabla salarial para 2007.
[292] Artículos 32 y 34 a 36.
[293] Artículo 38.

Distribución irregular de la jornada.	Se aplica a toda la plantilla, o por secciones, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las cargas de trabajo y de la demanda. Se puede readaptar la distribución irregular una vez al año previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Entre otros, fija mínimos diarios (de 6 a 10 horas) y semanales (de 30 a 50 horas)[295].	No lo regula[296].
Horas extraordinarias (normas generales).	No lo regula.	No lo regula. Sólo fija la cuantía: 11.46 € la hora para todas las categorías[297].
Formación profesional.	Se remite al RD 1046/2003, de 1 de agosto (BOE 12 septiembre 2003), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y a lo previsto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua de las empresas, incluidos los permisos individuales de formación. Crea la Comisión Paritaria Sectorial de Formación[298].	No lo regula.

[294] Artículo 6.
[295] Artículo 39.
[296] El artículo 6 contempla jornada ordinaria semanal de 40 horas.
[297] Artículo 10.
[298] Artículos 58 a 63.

6. Valoración

- El III Convenio Colectivo Estatal del Corcho determina que los niveles de negociación en dicho ámbito serán el citado convenio estatal y los convenios de empresa. Durante la vigencia de dicho Convenio Estatal no se aplicará ningún otro convenio de ámbito nacional, autonómico o provincial que pudiera afectar en general a las actividades o trabajos que desarrollan las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Excepcionalmente, si hubiera convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del III Convenio Estatal continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

- Teniendo en consideración las previsiones del III Convenio Estatal del Corcho en lo que a la estructura de la negociación colectiva se refiere, las cuales ya figuraban en los anteriores Convenios Estatales del Corcho (BOE 27 mayo 1997 y 16 enero 2002), no se conocen Convenios sectoriales de nivel inferior que se encarguen de regular 'en general' las actividades incluidas en su ámbito de aplicación. Tan sólo se encuentra en vigor el Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho de la provincia de Cádiz.

- El Convenio Estatal reserva a la negociación nacional las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye otras diferentes como cláusulas de descuelgue, órganos de representación y derechos sindicales, estructura salarial, salarios por categorías, movilidad funcional, duración máxima de la jornada anual, distribución irregular de la jornal, horas extraordinarias y formación profesional.

- En líneas generales, el Convenio de Cádiz respeta las normas que impone el Convenio Estatal en lo que a las materias reservadas a la negociación de ámbito superior se refiere si bien se observan algunas diferencias en aspectos tales como sistema de clasificación profesional, salarios por categorías o duración máxima de la jornada anual.

•

6

REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO[299]

INDICE:

1. Convenios analizados.
2. Ámbito funcional.
3. Estructura de la negociación colectiva.
3.1. Concurrencia de convenios
4. Articulación de la negociación colectiva.
5. Regulación de materias reservadas al Convenio Nacional.
5.1. Materias del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET. 6. Valoración.

[299] Natividad Mendoza Navas, Universidad de Castilla-La Mancha.

1. Convenios analizados

Se analiza el III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública cuyo artículo 6 determina que el mismo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Para comprobar el grado de cumplimiento de su articulado, en especial de aquellas materias reservadas al ámbito estatal, se estudian los Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid, Segovia y Sevilla. Con respecto al Convenio de Madrid, señalar que se firma casi al mismo tiempo que el Convenio Estatal. El Convenio de Segovia es posterior al III Convenio Estatal. Y El Convenio de Segovia es anterior al III Convenio Estatal.

ESTATAL	PROVINCIALES Y COMUNIDAD AUTÓNOMA
III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública: - Resolución de 15 de octubre de 2004. - BOE 4 noviembre 2004. - **Vigencia:** 1/1/2004 a 31/12/2006.	**Convenio colectivo para Empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos para la Comunidad de Madrid:** - Resolución de 28 de septiembre de 2004. - BO Comunidad de Madrid 8 noviembre 2004. - **Vigencia:** 1/1/2004 a 31/12/2007.
	Convenio colectivo para Empresas concesionarias de los servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamientos (ORA) y servicios municipales de grúa para la provincia de Segovia: - Resolución de 23 de agosto de 2006. - BOP Segovia 11 septiembre 2006. - **Vigencia:** 1/1/2006 a 31/12/2008.
	Convenio Colectivo del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos para la provincia de Sevilla: - Resolución de 5 de febrero de 2003. - BOP Sevilla 4 enero 2003. - **Vigencia:** 1/1/2002 a 31/12/2003.

2. Ámbito funcional

III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública[300]	**Madrid**[301]	**Segovia**[302]	**Sevilla**[303]
Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento.	X	X	X
Control de la ORA.	X	X	X
Mantenimiento de parquímetros y zonas azules,	X	X	X
Cualquier actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA como la retirada de vehículos de la zona azul.	X	X	X

[300] Artículo 12.

[301] El artículo 8 determina que "el presente Convenio autonómico es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y, en general, zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda".

[302] El artículo 1 establece que "el presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas concesionarias de los Servicios Municipales de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (ORA) y Servicios Municipales de Grúa, y los trabajadores de las categorías relacionadas en el artículo 22 del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato".

[303] El artículo 1 dispone que "El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada del vehículo en la zona azul cuando proceda y los trabajadores incluidos en su ámbito de personal".

3. Estructura de la negociación colectiva

El artículo 3 del III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública prevé la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo señalando los siguientes niveles:

- **Convenio General del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos, mediante el control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento**.
- **Convenios Colectivos Provinciales o de Comunidad Autónoma**:
-

Para desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia los acuerdos de ámbito nacional que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General. Estos acuerdos podrán tratar, entre otras, las siguientes cuestiones:

- La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.
- El establecimiento de las bandas salariales.
- Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

- **Convenios Colectivos de empresa**:

    - Respecto a los mismos el presente Convenio Colectivo tendrá el carácter de norma suplementaria excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad.

3.1. Concurrencia de convenios

Según el artículo 5 del III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, en caso de concurrencia entre convenios se aplicarán las reglas que se exponen a continuación:

- **Principio de jerarquía:** La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio General en relación con esta materia[304].

- **Principio de coherencia:** No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo 10 de este Convenio General y en el artículo 3º, 3 del Estatuto de los Trabajadores[305].

- **Principio de territorialidad:** Será de aplicación el convenio de empresa**,** el convenio provincial, o en su caso, de comunidad autónoma, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios[306].

[304] Artículo 6.
[305] Artículo 7.
[306] Artículo 8.

- **Principio de complementariedad:** De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior[307].

[307] Artículo 9.

4. Articulación de la negociación colectiva

El artículo 10 del IV Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública contiene el esquema de distribución y coordinación de competencias en los diferentes niveles de negociación.

ÁMBITO ESTATAL	ÁMBITO PROVINCIAL O AUTONÓMICO	ÁMBITO DE EMPRESA
Materias del artículo 84 ET	El contenido obligacional de los convenios.	**La negociación de empresa existente puede intervenir en ciertos campos reservados al ámbito estatal**[308]
Períodos de prueba.	Concreción cuantitativa de las percepciones económicas fijadas en el General.	Condiciones generales de ingreso en las empresas.
		Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.
Modalidades de contratación.	Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.	Ascensos.
Clasificación y categorías profesionales.	Vacaciones anuales.	Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
Salud laboral.	Licencias y permisos.	Suspensión y extinción de la relación laboral.
Normas mínimas sobre movilidad geográfica.	Cualesquiera otras materias no reguladas por el ámbito superior.	Excedencias.
Faltas y sanciones.	Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por el ámbito superior a los de inferior.	Normas mínimas sobre movilidad funcional.
Otras materias		
Normas mínimas sobre movilidad funcional.		
Condiciones generales de ingreso en las empresas.		
Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.		
Formación profesional.		
Ascensos.		
Jornada máxima efectiva.		
Conceptos y estructura (salarial y extrasalarial, así como la tabla de salarios mínimos por categorías).		
Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.		
Suspensión y extinción de la relación laboral.		
Excedencias.		
Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.		

[308] El artículo 10 declara que "en la negociación de ámbito de empresa específica ya existente, únicamente y de forma excepcional, se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada máxima efectiva de trabajo, conceptos o criterios que definan la estructura salarial y además las relacionadas con Salud Laboral, Formación Profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos, (ASEC). El resto de materias contempladas en el apartado primero de este artículo y acordadas por las partes, tienen la consideración de negociables en el marco de la negociación colectiva específica de los referidos convenios colectivos de empresa, existentes a la firma de este Convenio General".

5. Regulación de materias reservadas

5.1. Materias del artículo 84 ET

Materias del artículo 84 ET	Convenio estatal	Madrid	Segovia	Sevilla
Período de prueba.	Personal técnico y superior: 6 meses. Personal administrativo y de explotación: • Contratos de un año de duración o superior: 2 meses. • Otros: 15 días[309].	Como el General[310].	No lo regula[311].	Personal administrativo y de explotación con contrato de duración inferior a un año: 1 mes[312].

[309] Artículo 23.
[310] Artículo 18.
[311] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[312] Artículo 14. Reproduce lo previsto en el II Convenio Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

Modalidades de contratación.	Eventual: • 6 meses en 12 meses. • Para cubrir vacaciones del personal. Interinidad. Obra: • Temporada de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros. Fomento de la contratación indefinida: • Legislación vigente. ETT: • No se contrata para trabajos de duración superior a 4 semanas. Minusválidos: • % legal[313].	No recoge la contratación a través de ETT[314].	No lo regula[315].	No lo regula[316].
Clasificación y categorías profesionales.	• Personal Superior y Técnico. • Personal Administrativo e Informático. • Personal de Control de Explotación, y Mantenimiento. • Personal de Explotación[317].	Propone un único grupo para personal de control, explotación y mantenimiento[318]	No lo regula[319].	Como el General[320].

[313] Artículo 24.
[314] Artículo 19. Tampoco lo hace el II Convenio Estatal.
[315] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[316] El artículo 11 dice que "las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional (…)".
[317] Artículo 31. El artículo 30 dicta que "la clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren. No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este Convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas".
[318] Artículo 26. No hay diferencias entre el II y el II Convenio Estatal. De manera que tampoco observa lo previsto en el artículo 30 del II Convenio Estatal.
[319] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[320] Artículo 18.

Seguridad y salud en el trabajo.	Sigue, en general, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[321].	Como el General[322].	Sólo trata prendas de trabajo[323] . Crea comisión sectorial y reconoce un crédito horario a los delegados de prevención[324].	Sólo trata prendas de trabajo y reconocimientos médicos[325].
Movilidad geográfica.	No lo regula.	No lo regula.	No lo regula.	No lo regula.
Faltas y sanciones.	Regulación completa[326].	Como el General aunque no define que se entiende por acoso y acoso sexual[327].	El catálogo de faltas como el General. Detalla plazos de notificación y se diferencia del General en los plazos de prescripción[328].	Como el General[329].

[321] Artículos 70 a 73.
[322] Artículos 63 a 66.
[323] Artículo 26.
[324] Artículo 32.
[325] Artículos 51 y 52.
[326] Artículos 60 a 64.
[327] Artículos 53 a 57.
[328] Artículo 36.
[329] Artículos 46 a 50.

5.2. Otras materias no previstas en el artículo 84 ET

Otras materias no previstas en el artículo 84 ET	Convenio estatal	Madrid	Segovia	Sevilla
Normas mínimas sobre movilidad funcional.	Como en el ET. Incluye cambio de centro de trabajo dentro del mismo municipio, abonando los gastos ocasionados por el desplazamiento[330].	Como el General[331].	No lo regula[332].	No lo regula[333].
Condiciones generales de ingreso en las empresas.	En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio Colectivo General[334].	Como el General[335].	No lo regula[336].	Como el General. Incluye no contratación a través de ETT para trabajos de duración superior a 2 semanas (el General 4 semanas) y porcentaje de minusválidos de acuerdo con la legislación vigente[337].
Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.	La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente[338]. Los trabajadores realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo[339].	Como el General[340].	No lo regula[341].	No lo regula[342].

[330] Artículos 38 a 41.
[331] Artículos 32 a 35.
[332] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[333] El artículo 11 dice que "las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional (…)".
[334] Artículo 22.
[335] Artículo 17. No hay diferencias entre el II y el III Convenio Estatal.
[336] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[337] Artículo 13.
[338] Artículo 36.
[339] Artículo 37.
[340] Artículos 30 y 31. No hay diferencias entre el II y el III Convenio Estatal.
[341] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".

Formación profesional.	Los trabajadores tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector. Para ello se prevén permisos retribuidos para asistir a exámenes, adaptación del período vacacional o elección de turno. Los cursos de reciclaje y los que se realicen por recomendación de la empresa se considerarán como de trabajo efectivo[343].	No lo regula[344].	No lo regula[345].	No lo regula[346].
Ascesos.	Doble sistema de ascenso: Libre designación. Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos. Estos procesos podrán sustituirse por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada. Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación	Copia el estatal sin especificar el sistema de ascensos[348].	No lo regula[349].	Libre designación: para el puesto de Jefe de Servicio. Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos para el resto del personnal de la empresa[350].

[342] El artículo 11 dice que "las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional (…)".
[343] Artículo 65.
[344] La Disposición Adicional Primera ordena que "en lo no pactado expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo general de ámbito nacional (…)".
[345] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[346] El artículo 11 dice que "las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional (…)".
[347] Artículo 42.

	continuada. En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.[347]			
Jornada máxima efectiva.	La jornada máxima de trabajo se fija en 1737 horas para el 2004, 1733 para 2005 y 1731 para 2006.	Sigue el General[351].	1.729 horas[352].	38 horas semanales: desde el día 1 de marzo de 2002, y hasta el 31 de diciembre de 2003. 39 horas semanales: entre el 1 de enero y el 28 de febrero de 2002[353].
Conceptos y estructura salarial y extrasalarial, así como la tabla de salarios mínimos por categorías.	Sigue, en líneas generales, el artículo 26 ET. Salario base y complementos salariales (de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo, de naturaleza personal). Regula el complemento de antigüedad. Las horas extraordinarias se abonarán cómo se disponga en los ámbitos inferiores. La tabla salarial de mínimos sólo para las provincias en la que no exista convenio colectivo vigente[354].	Desaparece el complemento de antigüedad[355]. Las horas extraordinarias se compensan con descanso (1 hora con 1 ½) o con abono (1 hora igual a 1 hora más 50 por 100)[356]. La tabla salarial superior al General[357].	Contempla los siguientes complementos: antigüedad, transporte, actividad, nocturnidad, festivos, formación[358]. La tabla salarial como el General[359].	Contempla los siguientes complementos: antigüedad, transporte, productividad, recaudación, nocturnidad, festivos[360]. La tabla salarial como el General[361].

[348] Artículo 36.
[349] El artículo 24 se titula "ascenso, sustitución y promoción" pero no se refiere a dicha materia.
[350] Artículo 23.
[351] El artículo 46 determina que "la jornada será la establecida en el Convenio Colectivo Estatal para los distintos años de vigencia de este Convenio".
[352] Artículo 8.
[353] Artículo 38.
[354] Artículos 46 a 50.
[355] Según el artículo 41 "las partes convienen en que cualquier complemento de antigüedad previsto en los Convenios de ámbito superior o de empresa, devengados o no, quedarán automáticamente extinguidos y compensados en este Convenio". El artículo 46 del II Convenio Estatal si lo contemplaba.
[356] Artículo 43.
[357] ANEXO I.

Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.	Reproduce algunos preceptos del ET y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)[362].	Como el General[363].	No lo regula[364].	Sigue el General. Concreta el crédito horario[365].
Suspensión y extinción de la relación laboral.	Detalla plazos de preaviso pero sigue, en general, el ET[366]. Deberá adecuarse a la Ley de Igualdad aunque observa las novedades de esta norma en lo que respecta al disfrute de las vacaciones si coinciden con maternidad[367].	Como el General[368].	No lo regula[369].	Como el General. No modifica el disfrute de vacaciones si coinciden con maternidad[370].
Excedencias	Se regulan en suspensión. Detalla plazos de preaviso pero sigue, en general, el ET[371].	Se regulan en suspensión. Como el General[372].	No lo regula[373].	Se regulan en suspensión. Como el General[374].

[358] Artículos 15 a 21.
[359] ANEXO I.
[360] Artículos 28 a 33.
[361] ANEXO I.
[362] Artículos 66 a 69.
[363] Artículos 59 a 62. No hay diferencias entre el II y el III Convenio Estatal.
[364] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[365] Artículo 56. No hay diferencias entre el II y el III Convenio Estatal.
[366] Artículos 57 y 58.
[367] Artículo 54.
[368] Artículos 51 y 52.
[369] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[370] Artículos 43 y 44. Tampoco lo recoge el artículo 53 del II Convenio Estatal.
[371] Artículo 57.
[372] Artículo 51.
[373] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[374] Artículo 43.

Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos	Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente, acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado[375].	Como el General[376].	No lo regula[377].	Como el General[378].

[375] Artículo 21.
[376] Artículo 16.
[377] La Disposición Final Tercera acuerda que "para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional".
[378] Artículo 8.

6. Valoración

- El III Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública determina que la estructura de la negociación colectiva en este segmento productivo se articula en los siguientes niveles:
    - Convenio General.
    - Convenios Provinciales o de Comunidad Autónoma.
    - Convenios de empresa.

- Los Convenios Provinciales reproducen el ámbito funcional del Convenio General.

- El Convenio General reserva a la negociación nacional las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye otras diferentes entre las que se encuentran las siguientes: movilidad funcional, condiciones generales de ingreso en la empresa, principios generales de ordenación y prestación del trabajo, formación profesional, ascensos, jornada máxima, estructura salarial y salarios mínimos por categorías, órganos de representación de los trabajadores en la empresa, suspensión y extinción de la relación laboral, excedencias y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

- Los Convenios de ámbito inferior respetan, en general, las normas que impone el Convenio Estatal en lo que a las materias reservadas a la negociación nacional se refiere. Los Convenios de ámbito inferior, o no regulan tales cuestiones o, teniendo en cuenta su ámbito temporal, lo hacen siguiendo las directrices del anterior Convenio Estatal. En todo caso, cuando los Convenios de ámbito inferior no se pronuncian acerca de una alguna de las medidas reservadas al Convenio Estatal se presume la aplicación del Convenio General pues los mismos señalan que para lo no previsto en el Convenio Provincial se estará a lo dispuesto en el Convenio superior.

7

PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS[379]

[379] Juana María Serrano García, Universidad de Castilla-La Mancha.

PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

El convenio sectorial estatal ha sido publicado en el BOE de 29 de Octubre de 2005 y ha venido a sustituir la Ordenanza de Trabajo de las empresas dedicadas a la peluquería, institutos de belleza y gimnasios.

Las partes declaran en el convenio que a fin de evitar situaciones de vacío normativo cuando éste sea denunciado por cualquiera de las partes, éste continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro convenio.

1. Ámbito funcional

CC estatal (BOE 11-3-06)	Guipúzcoa (BO 18-9-07)	Vizcaya (BO 18-1-01)	Cataluña (DO 13-2-07)	Burgos (BO 20-7-06)
Peluquerías	Peluquerías de señoras y mixtas	X	Peluquerías (señoras y caballeros –barberías-)	Peluquerías de señoras
Instituto belleza	X	X	X	
Gabinetes de Estética			X	
Salones de manicura	X		X	
Salones de pedicura	X		X	
Salones de depilación	X		X	
Establec. Baños	X			
Establecim. Saunas	X			
Gimnasios	X			
Todos aquellos que realicen estas funciones en otro tipo de centros: colegios, hoteles, balnearios, clínicas...	X	X	X	Otras empresas del sector que carezcan de convenio propio.
			Tatuajes	Academias
			Pearcing	
			Micropigmentación	
			Láser	
			Luz pulsada	
			Bronceado	

Por lo que respecta a las áreas funcionales y a su coincidencia entre los diferentes ámbitos territoriales –estado, provincia y comunidad autónoma- hay que señalar que ésta es relativa. Todos ellos abarcan a todos los trabajadores de las peluquerías pero falta adaptación por parte de los de ámbito inferior en lo que respecta a otras actividades más novedosas como son las que se realizan en establecimientos dedicados a los baños o saunas, gimnasios, que en dos de ellos (Burgos y Vizcaya) ni se mencionan. No obstante, hay que llamar la atención sobre el convenio de Cataluña que se extiende a áreas más recientes aún, como son: establecimientos de láser, bronceado, pearcing, tatuajes, etc. Dichas áreas deberían estar cubiertas igualmente por el estatal.

2. Normas de articulación

El artículo 6 del convenio estatal estructura la negociación colectiva y admite la posibilidad de que existan otros convenios en los ámbitos inferiores sin determinar cuáles.

El citado art. 6 delimita las materias que tendrán eficacia directa, es decir, las que quedan reservadas al convenio estatal. Ello significa que los incrementos salariales, la jornada anual, el horario de trabajo, las vacaciones y el descuelgue salarial deben ser regulados por los convenios de ámbito interior, actuando el estatal como supletorio de éstos.

La concurrencia de convenios se resuelve aplicando los principios de "suplementariedad" y "condición más beneficiosa".

El principio de suplementariedad sólo está pensado para las materias compartidas, en la medida que sólo se aplicarán las cláusulas convencionales estatales que regulan estas materias cuando no se ordenen en los ámbitos inferiores.

El principio de condición más beneficiosa no atiende a la naturaleza de las materias, de forma que, en general, las condiciones más favorables que se establezcan en los convenios de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas, ya sea de una materia reservada o compartida.

También se exige el respeto de las condiciones más beneficiosas que disfruten los trabajadores a título individual, consideradas globalmente y en cómputo anual, independientemente de cual sea la materia a la que afecte.

Por otro lado, hay que destacar la presencia de una cláusula que reserva a ámbitos inferiores el establecimiento de las condiciones y procedimientos del descuelgue salarial, ello sin perjuicio de que la Comisión paritaria del convenio colectivo sectorial estatal tenga siempre pronunciarse sobre la no aplicación del régimen salarial. Ahora bien, si en el convenio no se prevé este procedimiento de descuelgue, deberá ser la Comisión paritaria la que se pronuncie al respecto.

3. Estructura de la negociación colectiva

MATERIAS RESERVADAS	MATERIAS COMPARTIDAS	MATERAS RESERVADAS A CC INFERIORES
PROPIAS DEL 84 ET	Incrementos salariales	Descuelgue salarial: Sólo cumple la orden del CC estatal el CC de Cataluña.
Periodo de prueba	Jornada anual	
Modalidades de contratación	Horario de trabajo	
Clasificación profesional	Vacaciones	
Seguridad e higiene		
Régimen disciplinario		
OTRAS MATERIAS RESERVADAS		
Licencias		
Promoción profesional		
Excedencias		
Movilidad funcional		
Estructura salarial		

Como se puede observar el convenio estatal se reserva más materias de las que están previstas en el art. 84 ET, dejando sólo para los ámbitos inferiores: incrementos salariales, jornada anual, horario y vacaciones, así como el procedimiento de descuelgue salarial que queda reservado a este ámbito.

4. Regulación de las materias reservadas al ámbito estatal

Materias del artículo 84 ET	CC estatal (BO 11-3-06)	Guipúzcoa (BO 18-9-07)	Vizcaya (BO 18-1-01)	Cataluña (DO 13-2-07)	Burgos (BO 20-7-06)
Periodo de prueba	Grupo profesional 0: 6 meses. Grupo profesional I: un mes. Grupo profesional II: 2 meses. Grupo profesional III: 3 meses.	No se regula.	Se remite al Estatuto de los Trabajadores (art.15).	No se respetan los periodos de prueba del convenio estatal porque ni siquiera se reconocen los mismos grupos profesionales.	No se regula.
Modalidades de contratación	Contrato indefinido. Contrato eventual. Contrato de relevo o interinidad. Contrato de obra o servicio determinado (indemnización 8 días por año). Contrato para la formación. Contrato en prácticas. Contrato a tiempo parcial indefinido.	Sólo se habla del contrato eventual por circunstancias de la producción.	No se regula.	Coincide plenamente con el convenio de ámbito estatal.	Se refiere a las siguientes modalidades contractuales: contrato de formación, en prácticas, contrato por circunstancias de la producción, contrato de obra o servicio (no se menciona la indemnización de 8 días), contrato de interinidad, contrato a tiempo parcial. *No se mencionan los dos contratos indefinidos del CC estatal.*
Grupos profesionales	Cuatro grupos profesionales: -Profesionales de peluquería, estética y gimnasios. -Administración, informática y organización. -Comercial. -Servicios generales.	Destacar el art. 15 que en el APRENDIZAJE *admite que pueda durar 3 años hasta pasar a una categoría profesional*..	No se regula.	Se identifican 6 grupos profesionales. *No coincide con la división que se ha hecho en el convenio estatal.*	Se definen categorías: Oficial de 1ª, oficial de 2ª, Oficial de 2ª en prácticas, Ayudante, Auxiliar y aprendiz. *No existe correspondencia con el ámbito estatal.*
Seguridad e higiene	Remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sólo se crea una Comisión Paritaria de Salud Laboral.	No se regula..	No se regula.	Se remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	No se regula.

Régimen disciplinario	Identifica las faltas leves, graves y muy graves. Contiene una definición expresa de acoso sexual y acoso moral. En cuanto al régimen sancionador se dirige a las previsiones legales.	-Amplía el cuadro de faltas. -Modifica las sanciones ampliándolas en el caso de las muy graves	-No se regula	-Modifica el cuadro de faltas leves empeorándolo -Añade nuevas situaciones que se considerarán muy graves -Empeora el cuadro de sanciones.	-No se regula

Otras materias	**CC estatal (BO 11-3-06)**	**Guipúzcoa (BO 18-9-07)**	**Vizcaya (BO 18-1-01)**	**Cataluña (DO 13-2-07)**	**Burgos (BO 20-7-06)**
Licencias	Son las del Estatuto de los Trabajadores con la ampliación de un supuesto: 4 días por asuntos propios	Mejora: -Por matrimonio -Por nacimiento de hijo -Por enfermedad de parientes -Por fallecimiento Añade: Para asistencia a consultas medicas Incumple: -4 días por asuntos propios.	Mejora: -Por matrimonio Incumple: -No incluye la licencia por accidente u hospitalización grave --4 días por asuntos propios.	Mejora: -1 día por matrimonio de padres, hermanos e hijos (aumenta a 2 días si hay desplazamientos) -Extiende todas las licencias a parejas de hecho Incumple: -No incluye la licencia por accidente u hospitalización grave -Sólo 2 días por asuntos propios (son 4)	Mejora: -El tiempo necesario para hacer exámenes. -Extiende todas las licencias a parejas de hecho Incumple: - No reconoce 4 días si desplazamiento por nacimiento hijo.
Promoción profesional	Puestos de mando o dirección: libre designación Resto de puestos de trabajo se tendrá en cuenta las siguientes condiciones: -Superación de pruebas. -Titulación. -Conocimiento del puesto. -Antigüedad -Formación continua y reciclaje. EN la elaboración de pruebas y en la composición tribunales participarán los RLT.	No se regula	No se regula	Coincide con el convenio estatal.	No se regula
Excedencias	Necesita adaptarse a la legalidad vigente y , en concreto, a la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres	No se regula	Se remite al art. 47 ET. Cumple el CC superior	Regula la excedencia forzosa, la voluntaria y la de maternidad, cuidado de familiar. Cumple las previsiones estatales.	Sólo regula la excedencia por maternidad y cuidado de familiares. Omite el resto de los supuestos.

Movilidad funcional	De acuerdo a la Ley	Sólo se regula el paso a trabajos de categoría superior y se hace de acuerdo a la ley.	No se regula	Coincide con el convenio estatal.	No se regula.
Estructura salarial	Define el concepto de salario base, pero no se determinan los complementos salariales. –Elimina el complemento de antigüedad	Incumple. Mantiene el complemento de antigüedad	Incumple. Mantiene el complemento de antigüedad	Regula una estructura salarial más completa y detallada que el estatal. Define complementos	Incumple. Mantiene el complemento de antigüedad

5. Valoración

- Si atendemos a las materias reservadas por ley al ámbito estatal (art.84 ET) nos encontramos que en los de ámbito inferior no existen graves incumplimientos, como tampoco los encontramos en las materias reservadas más allá de las mencionadas en el art. 84 ET.

- En general, existe una buena articulación entre el convenio estatal y los provinciales. Sin perjuicio, de que, en ocasione, parece haber un desconocimiento total de lo previsto en el convenio de rango superior. De hecho esta falta adecuación se deja ver claramente en algunos casos como el CC de Guipúzcoa (art.25) que establece que lo no regulado en el convenio se regirá por la Ordenanza Laboral del Sector. En esta línea de desconocimiento del convenio sectorial estatal está el CC de Vizcaya que se remite para la ordenación del periodo de prueba al Estatuto de los Trabajadores y no al estatal o el art. 24 de este mismo convenio que declara "incluida la Ordenanza Laboral en su totalidad, pasando a formar parte del Convenio en todos sus artículos".

- Si actúa correctamente el CC Burgos (art. 39) que se remite para todo lo que no esté previsto en él al convenio estatal del sector. En cualquier caso, el que más se ajusta a las previsiones del estatal es el CC de Cataluña, que incluso copia literalmente algunos de los preceptos del CC estatal, un ejemplo, es el art. 44 dedicado a la contratación.

- El convenio estatal tiene afán articulador e incluso se reserva a este ámbito más materias de las previstas en el art. 84 ET pero el nivel de cumplimiento de los convenios de ámbito inferior no es pleno.

- Son escasas o "casi nulas" las remisiones de los convenios provinciales a los de empresa, la razón puede estar en que en el sector abundan las microempresas. Sólo en el CC de Vizcaya (art. 4) se refiere a los de ámbito empresarial para indicar que las condiciones pactadas en este convenio son mínimas (consideradas en el periodo de un año) frente a las que pudiera contener el convenio de empresa.

- Algunos de los convenios de ámbito inferior tratan de abordar todas las materias como si no existiera un convenio de ámbito superior, así sucede por ejemplo con el CC de Cataluña.

-

8

DERIVADOS DEL CEMENTO[380]

[380] Juana María Serrano García, Universidad de Castilla-La Mancha.

DERIVADOS DEL CEMENTO

El sector cuenta con un Convenio estatal de eficacia general que consigue ordenar y articular adecuadamente y con bastante éxito la negociación colectiva en el sector. En él se reconoce la posible existencia de convenios en los ámbitos provinciales y autonómicos que servirán para desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación teniendo en cuenta las limitaciones del convenio estatal.

1. Ámbito funcional

CC Estatal (BOE 18-10-07)	Pontevedra (BO 17-1-08)	Álava (BO 14-7-06)	Cádiz (BO 17-11-06)	Granada (BO 12-8-05)	Pais Valenciano (DO 4-2-02)	Ciudad Real (BO 18-10-07)
Fabricación de hormigones preparados y morteros	X			X	X	X
Fabricación productos fibrocemento: placas, tubos accesorios	X			X	X	X
Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa	X				X	X
Fabricación artículos en celusosa-cemento y pómez-cemento:adoquines, baldosas, bloques, bordillos bovedillas, depósitos, losas, moldeados, piedar artificial, postes, tejas, tubos vigas	X			X	X	X
Actividades complementarias y comercialización y distribución de los productos	X			X	X	X

La identificación del sector en los diferentes convenios es bastante coincidente, si bien es cierto que en algunos casos como Álava y Cádiz no se especifican las áreas funcionales, sino que se introduce una cláusula genérica en la que se prevé que el convenio será de aplicación a las empresas que pertenezcan al sector de Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la Construcción, mientras que el de Álava sólo se refiere a que se aplicará a las "industrias de derivados del de cemento".

2. Normas de articulación

Los artículos 1 y siguientes del Convenio sectorial estatal contienen unas reglas de articulación bastante acabadas.

En primer lugar, se establece que la estructura de la negociación en el sector debe pasar preferentemente por los ámbitos estatal y provincial o, en su caso, autonómicos, lo que significa que para negociar en los ámbitos inferiores las partes deben optar por el ámbito provincial o autonómico. No en vano, en el caso específico del CC de la Comunidad Valenciana se cierra la negociación al ámbito provincial (art.1).

Las partes advierten además del alto nivel de eficacia y de los favorables resultados que sobre la estabilidad y las relaciones contractuales se han tenido como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos desarrollados en las materias compartidas.

En segundo lugar el convenio sectorial estatal hace una distribución clásica de las materias, de forma que únicamente quedan reservadas al ámbito estatal las previstas en el art. 84 ET, considerándose compartidas el resto.

En tercer lugar, el convenio estatal admite que sigan desplegando sus efectos los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de entrada en vigor de éste hasta su término temporal.

En cuarto lugar, se le reconoce preferencia al convenio estatal, cuya regulación material debe prevalecer siempre.

En quinto lugar, se resuelven los problemas de concurrencia que pudieran producirse entre el convenio estatal y los de ámbito inferior, diferenciando si el conflicto se produce en una materia reservada o compartida. De forma que, si el conflicto surge sobre una materia reservada al ámbito estatal (art.2) serán inaplicadas las cláusulas contenidas en los convenios inferiores. Mientras que si la materia en la que concurrieran los convenios fuera alguna de las compartidas y ésta contradijera lo previsto en el estatal el problema se resolverá mediante la aplicación de los criterios que las organizaciones firmantes del convenio estatal fijen con sus respectivas representaciones en los convenios de ámbito inferior. Ello significa que en las materias compartidas puede existir contradicción entre lo previsto en el convenio estatal y en los de ámbito inferior.

3. Estructura prevista en el convenio estatal

MATERIAS RESERVADAS(Art. 84)	MATERIAS COMPARTIDAS
Modalidades de contratación laboral	Movilidad funcional
Periodos de prueba	Estructura salarial
Grupos profesionales	Formación profesional
Movilidad geográfica	Jornada
Régimen disciplinario	Comisión paritaria estatal
Seguridad y salud laboral	Permisos, licencias y régimen de excedencias
	Representación colectiva
	Ordenación y organización del trabajo
	Suspensión temporal
	Procedimientos extrajudiciales solución de conflictos
	Prestaciones complementarias Seguridad Social

4. Regulación de las materias reservadas al ámbito estatal

Materias del artículo 84 ET	CC Sectorial Estatal (BOE 18-10-07)	Comunidad Valenciana (DO 4-2-02)	Granada (BO 12-8-05)	Cádiz (BO 17-11-06)	Pontevedra (BO 17-1-08)	Ciudad Real (BO 18-10-07)
Modalidades de contratación	Obligación de contrato escrito. Se fija el contenido mínimo del contrato. Se podrá efectuar cualquiera de las modalidades contractuales previstas ET. PECULIARIDADES: -Define las actividades que justifican acudir a contrato de obra o servicio determinado (art.24). -Preaviso para extinción de contratos temporales. -Indemnización tras la finalización de los contratos temporales.	Remisión expresa a CC estatal	Cumple los preceptos del CC estatal.	Remisión expresa a la ley. Incluye exigencias de preaviso e indeminzación.	Cumple los preceptos del CC estatal.	Cumple los preceptos del CC estatal
Periodos de prueba	Grupo 1: 6 meses. Grupo 2 y 3: 3 meses. Grupo 4: 2 meses. Grupo 5,6 y 7: 1 mes. Grupo 8 15 días.	No existe correspondencia absoluta porque es previo en el tiempo al convenio estatal.	No existe correspondencia porque es previo en el tiempo al convenio estatal.	No se pronuncia.	Cumple los preceptos del CC estatal.	Cumple los preceptos del CC estatal
Grupos profesionales	Grupos 0, 1, 2,3, 4, 5, 6, 7. En cada grupo encontramos: técnicos, empleados y operarios.	Correspondencia absoluta de los grupos	No coincide pero hace referencia a la necesidad de esperar a la firma del convenio general.	No se pronuncia.	Remisión expresa a CC estatal	Cumple los preceptos del CC estatal

Movilidad geográfica	Particularidades que introduce en el art.40 ET: -Delimita los criterios de elección de los trabajadores que serán desplazados. -Determina qué tipo de personas no deben ser desplazados: representantes y disminuidos. -Establece plazos de preaviso dependiendo del lugar al que se desplacen. -Establece las condiciones a seguir para facilitar las visitas a la familia. -Fija cuantías de indemnizaciones por traslados.	Copia literalmente los preceptos del CC estatal	Cumplimiento del CC estatal	No se pronuncia.	No se pronuncia.	No se pronuncia.
Régimen disciplinario	-Delimita el marco de infracciones leves, graves y muy graves. -Define un marco sancionador.	Copia literalmente los preceptos del CC estatal	Cumplimiento del CC estatal	No se pronuncia.	No se pronuncia.	No se pronuncia.
Seguridad y salud laboral	Se exige integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en cualquier actividad que realicen u ordenen. Se constituye una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral. Se especifican los reconocimientos médicos a los que debe someterse cada trabajador así como sus condiciones. Se regula la formación básica en materia de prevención	Remisión expresa a CC estatal	Remisión expresa a CC estatal	No se pronuncia.	No se pronuncia.	No se pronuncia.

El convenio estatal sólo se reserva las materias que le permite el art. 84 ET y aborda de forma detallada cada una de ellas. Los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias reservadas, bien reproduciéndolas, bien omitiendo su regulación o haciendo remisiones expresas al Acuerdo estatal. El cumplimiento de las previsiones estatales es completo en el convenio colectivo de Pontevedra que es el único que se ha firmado con posterioridad en el tiempo con respecto al estatal.

No obstante, encontramos algunos desajustes en los convenios de Granada o la Comunidad Valenciana debido a que son previos en el tiempo al convenio estatal y, por tanto, están pendientes de renovar. También hay que destacar como estos convenios en lo que respecta a clasificación profesional continúan haciendo referencia expresa a la aplicación supletoria de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica (art.29) en lugar de remitirse al convenio estatal.

5. Valoración

- Exhaustivo cumplimiento de la ley por parte del estatal que se reserva específicamente las materias previstas en el artículo 84 del ET.
- Las materias reservadas se abordan de forma muy detallada con una clara voluntad de estructurar y articular la negociación colectiva en el sector.
- La regulación que han recibido las materias reservadas son respetadas plenamente por los convenios de ámbitos inferiores. Estos convenios o bien no entran a la regulación del tema o como en el caso del convenio de la Comunidad Valenciana se hace una trascripción casi literal de algunos preceptos.
- En los convenios de ámbito inferior, como es el caso del CC sectorial de la Comunidad Valenciana, también se hace referencia al obligado respeto que dicho convenio debe tener al Convenio Colectivo General. A la vez que las partes manifiestan su renuncia a la negociación en ámbitos inferiores al autonómico (art.3).
- La identificación del sector en los diferentes convenios es casi coincidente en su totalidad.
- Algunos convenios de ámbito inferior no respetan las previsiones del convenio estatal pero por razones justificadas tales como su firma antes de la entrada en vigor del estatal, sin embargo, si encontramos interés por cumplir el citado convenio en ellos. Un ejemplo de la adecuada articulación que encontramos en este sector es el CC de la provincia de Ciudad Real o en el de Pontevedra que en las materias reservadas, nos encontramos que o bien, copia literalmente los preceptos del estatal o no se detiene en su regulación o hace remisiones expresas al convenio estatal (así sucede en el art. 24 en relación al medio ambiente) ello justifica que no nos encontremos ninguna desavenencia con el superior.
- Las materias compartidas ordenadas por el convenio estatal no son mínimos de derecho necesario puesto que el art. 6.2 admite la posibilidad de que sean contradichas por los de ámbito inferior y que el conflicto sea resuelto por las representaciones de ambas unidades negociales**.**

9

FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS[381]

[381] Juana María Serrano García, Universidad de Castilla-La Mancha.

FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS

En este sector tenemos un convenio colectivo estatal, que no admite la posibilidad de otros convenios sectoriales en los ámbitos inferiores, provincial o autonómico. Sólo se admite la negociación en el ámbito empresarial para desarrollar los contenidos mínimos del convenio estatal y aquellas otras materias que no se encuentren reguladas en él.

1. Ámbito funcional

CC Estatal (BOE 24-11-03)	Almería (BO 18-11-04)	Madrid (BO 13-11-96)	La Rioja (bo 2-10-97)
Fabricantes de yesos	X	X	X
Fabricantes de escayolas	X	X	X
Fabricantes de cales			
Productos prefabricados de yesos, cales y escayolas		X	X

En el ámbito funcional nos encontramos una correspondencia casi absoluta en torno a las áreas de las que se ocupan los diferentes convenios objeto de análisis.

Ahora bien, teniendo en consideración que el convenio contiene una cláusula de concurrencia en la que se excluye la posibilidad de que existan convenios de ámbito inferior al estatal -autonómico o provincial- referidos a actividades o trabajos desarrollados por las empresas que estuvieren dentro de su ámbito de aplicación-, y admitiendo aquellos que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del estatal y a los de ámbito empresarial, que sí podrán negociarse, nos encontramos con que en este sector hay convenios que no deberían existir como es el caso del CC de la provincia de Almería que se publica en el Boletín Oficial de 18 de noviembre de 2004 y que existe pese a las indicaciones del CC sectorial estatal publicado en el BOE de 24 de noviembre de 2003.

2. Normas de articulación

El art. 4 del convenio sectorial articula el sector en dos niveles: estatal y empresarial. El convenio tiene voluntad de articular y de hecho contiene una serie de cláusulas que ordenan la negociación de forma bastante clara.

A esta cláusula de articulación hay que añadir los principios generales de aplicación que contiene el convenio, como son: la unidad e indivisibilidad del convenio, concurrencia y exclusión de otros convenios, condición más beneficiosa y la cláusula de absorción y compensación.

El principio de unidad e indivisibilidad exige que cualquier modificación o anulación por parte de la Jurisdicción competente de alguna de las cláusulas pactadas requerirá una reunión por parte de los sujetos negociadores del convenio en un periodo de 30 días a partir de que este hecho acontezca, ello a fin de plantearse si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio.

Si transcurridos 60 días desde que se haya producido la resolución que invalidara o anulara alguno de los contenidos del convenio las partes no se hubieran puesto de acuerdo éstas se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

La regla de la concurrencia impide a partir de la entrada en vigor del convenio estatal la negociación de otros convenios colectivos de ámbito inferiores a excepción de los de empresa. El convenio es muy claro al respecto y en su afán articulador señala expresamente que "durante la su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio" (art.6). No obstante admite que los convenios inferiores vigentes en el momento de su entrada en vigor continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

El convenio garantiza el respeto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio, las cuales no podrán ser objeto de negociación en su ámbito si fuera alguna de las materias reservadas al convenio sectorial.

Atendiendo a la regla de la compensación y absorción hay que señalar que las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por leyes que implicaran incrementos económicos en cualquier concepto retributivo. Cualquier mejora económica sólo tendrá eficacia práctica si considerada en cómputo anual, superase los niveles económicos (conceptos salariales y extrasalariales) establecidos con carácter general en el convenio estatal.

3. Estructura prevista en el convenio estatal

MATERIAS RESERVADAS	MATERIAS COMPARTIDAS (CC estatal es mínimo)	MATERIAS SUPLETORIAS (Sólo obligan si no las regula CC EMPRESA)
PROPIAS DEL ART. 84 ET	Régimen de descanso.	Ordenación del trabajo.
Modalidades de contratación.		
Periodo de prueba.	Vacaciones anuales.	Productividad.
Grupos profesionales.		
Derecho disciplinario.	Licencias y permisos.	Complementos retributivos.
Salud laboral y prevención de riesgos.	Suspensiones de contratos.	La adaptación al ámbito empresarial de materias que competan a su ámbito de negociación y que sean materias compartidas en el ámbito estatal..
OTRAS MATERIAS	Prestaciones e indemnizaciones complementarias Seguridad Social.	
Órganos de representación.		
Estructura salarial.		
Salario mínimo.		
Cláusulas de descuelgue.		
Movilidad funcional.		
Distribución irregular de la jornada.		
Horas exraordinarias.		
Movilidad geográfica.		
Jornada anual.		
Formación profesional.		
Salario por categoría.		

En cuanto al reparto de materias hay que destacar:

- Primero, que el convenio sectorial estatal contiene un listado de materias reservadas que sobrepasa con creces las previsiones del art. 84 ET.
- Segundo, que se ha elaborado otro listado de materias que son compartidas pero con el carácter de normas mínimas. De forma que pueden abordase por los ámbitos inferiores siempre que se respeten las previsiones estatales.
- Tercero, que hay otro conjunto de materias que sólo serán de aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio de empresa.
- Cuarto, que el convenio de empresa pueda regular cualquier otra materia que no se halle entre las citadas.

La regulación del convenio estatal plantea problemas para ajustarse a las previsiones legales porque el listado de materias que el convenio estatal reserva específicamente a la negociación en ese ámbito es más amplio de lo que se prevé en el artículo 84 del ET. A ello se añade el importante número de materias compartidas que contempla el Convenio estatal declarándolas mínimos de derecho necesario para la negociación en ámbitos inferiores.

4. Regulación de las materias reservadas al ámbito estatal

Materias del artículo 84 ET	CC Estatal (BOE 24-11-03)	Almería (BO 18-11-04)	La Rioja (BO 2-10-97)	Madrid (BO 13-11-96)
Modalidades de contratación	Admite cualquier modalidad contractual prevista legalmente. Si bien, se detiene en: -La contratación de obra o servicio determinado delimitando las actividades que lo justifican: Trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, no habituales. Un pedido de una obra suficientemente identificada con caracteres diferentes respecto de los pedidos habituales, que impliquen alteración. -El contrato para la formación: se admite la concentración del tiempo de formación teórica. En cuanto al salario diferencia a los menores de 21: 75% del salario de la categoría del Nivel IX el primer año y después el 85%, respetándose el SMI. Mayores de 21: el 90 y 100% de la misma categoría. -Para contratos de duración superior a 1 mes habría que preavisar de su extinción 7 días antes. -Si la duración del contrato es 1 año: preaviso 15 días.	Destacable porque no se refiere al convenio sectorial objeto de estudio sino al Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas	No se pronuncia.	-Se refiere todavía al antiguo contrato de aprendizaje. Excede el periodo por el que se permite realizarlo (aquí se admiten 3 años) Admite la modalidad de enseñanza teórica a distancia. -Establece un preaviso de 48 h. para cesar en un contrato de interinidad. -No se justa alas causas de los contrato por obra o servicio determinado.
Grupos profesionales	Se adquiere el compromiso de crear una Comisión Técnica que elabore los criterios para generar un nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales.	No se pronuncia.	No se pronuncia.	No se pronuncia.
Derecho disciplinario	Determina las conductas que ocasionarán faltas leves, graves y muy graves. Contiene el marco sancionador.	Tiene su propio régimen disciplinario: -Aumenta el número de faltas leves. - Aumenta el número de faltas graves. -Aumenta el número de faltas muy graves	No se pronuncia.	No se pronuncia.

Movilidad geográfica	Se cuantifica la compensación que deberá recibir el trabajador (art.26. 1.2.) en lo tres años siguientes a su traslado. Se establecen las condiciones que deben darse para considerarlo traslado. Determina qué tipo de trabajadores preferentemente no deberán ser desplazados: representantes y disminuidos físicos o psíquicos. Establece las condiciones en las que se va a efectuar el desplazamiento: horario y jornada en el nuevo centro, descansos para facilitar viajes al lugar de origen..	No se pronuncia	No se pronuncia.	No se pronuncia.
Periodo de prueba	Nivel II. 6 meses. Niveles III a V: 3 meses. Niveles VI a VIII:2 meses. Nivel IX (técnicos, administrativos y comerciales): 2 meses. Nivel IX (operarios): 15 días. Nivel X al XIII: 15 días laborales.	No se respetan.	No se pronuncia.	No se pronuncia.
Salud laboral y prevención de riesgos	Funciones del delegado de prevención (art.51). Derechos y deberes de los trabajadores. Normas específicas de protección de Equipos de Trabajo. Exigencias a las ETT. Ropa de trabajo. Protección de la maternidad.	No se pronuncia.	Sólo se habla del derecho a una revisión médica.	Se propone la creación de un Comité de Seguridad y Salud. -Se regulan las condiciones de los reconocimientos médicos.

Otras materias	**CC Estatal (BOE 24-11-03)**	**Almería (BO 18-11-04)**	**La Rioja (BO 2-10-97)**	**Madrid (BO 13-11-96)**
Órganos de representación.	Delimita las competencias de los representantes de los trabajadores; regulando el crédito horario; admitiendo la posibilidad de acumulación del crédito horario en una persona.	No se regula.	No se regula	No se regula
Estructura salarial..	Salario base y complementos salariales: personales, de puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, pagas extraordinarias, participación en beneficios. Se suprime el complemento de antigüedad.	Delimita los complementos: asistencia y actividad, a destajo o por unidad de obra, plus transporte, locomoción	Identifica los complementos: plus de asiduidad, plus lineal, plus de seguridad., plus de antigüedad, plus distancia, plus transporte.	Identifica complementos

Salario mínimo.	Fija un salario para cada uno de los niveles retributivos y las cláusulas de revisión. Se marca, así mismo, el porcentaje máximo que puede percibirse en conceptos extrasalariales.	Tiene su propia tabla de remuneraciones que no se adapta a la estatal porque este convenio es posterior en el tiempo.	No se regula	Tiene sus propias tablas salariales. No coinciden con el estatal (es anterior en el tiempo)
Movilidad funcional.	Se remite expresamente a los arts. 22 y 39 ET. Admite normas de adaptación en los convenios de empresa.	No se regula	No se regula	No se regula
Distribución irregular de la jornada.	Se fijan límites a la distribución irregular. La jornada diaria no puede exceder de un mínimo y un máximo de de 7 a 9 horas; en cómputo semanal los límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.	No se regula	Por encima de la estatal (Es anterior en el tiempo)	Por encima de la estatal. (Es anterior en el tiempo)
Horas extraordinarias.	Se prevé una compensación preferentemente en tiempo de descanso, aunque también es posible retribuirlas. Tendrán un complemento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Si el trabajador solicita el descano y en un periodo de 4 meses no se han llegado a disfrutar se retribuirán en un 150% del valor de la hora ordinaria.	No se regula	No se regula	También se prima el descanso frente a la retribución económica.
Movilidad geográfica.	Hace una remisión expresa al art. 22 y 39 ET.	No se regula	No se regula	No se regula
Jornada anual.	Hasta el año 2006-07 : jornada máxima 1740.	Incumple los límites fijados en el estatal.	No se regula	No se regula
Formación profesional.	Se elabora un Acuerdo sobre formación profesional al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación y se elabora la forma de adopción de acuerdos así como los mecanismos de tramitación de los planes	No se regula	No se regula	No se regula
Salario por categoría.	Se crean unas tablas salariales en las que se establecen salarios base por provincias y categorías.	Contiene sus tablas no se ajustan al estatal porque este CC es posterior en el tiempo	Se refiere al convenio del sector.	Contiene sus tablas no se ajustan al estatal porque este CC es posterior en el tiempo

En cuanto al cumplimiento por parte de los convenios inferiores de las materias que se reserva el convenio hay que distinguir entre las materias reservadas porque así se lo permite el art. 84 y las que se reserva porque así lo han decidido los agentes negociadores.

Entre las primeras hay que decir que los de ámbito inferior o no se pronuncian al respecto o incumplen en alguna materia específica porque son anteriores en el tiempo al estatal. Un caso especial es el convenio de Almería que no debería existir porque el estatal cierra la posibilidad e negociación en ámbitos inferiores más allá del de empresa. Y a ello se añaden los constantes incumplimientos que hemos encontrado en este convenio que continúa considerando como supletorio el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas.

Por lo que se refiere al resto de materias, más allá del 84 ET, a excepción de los salarios en los que encontramos diferencias, en el resto de las condiciones encontramos bastantes similitudes porque los de ámbito inferior se limitan a remisiones expresas o a guardar silencio.

4. Valoración

- Este sector se encuentra perfectamente articulado. La cláusula de exclusión del convenio sectorial estatal de otros convenios de ámbitos inferiores justifica que encontremos pocos convenios en este sector.
- Excesivas materias reservadas a la negociación colectiva sectorial estatal que no pueden ser abordadas por los convenios de ámbito provincial
- Las materias reservadas no son mínimos de derecho necesario susceptibles de mejora por los convenios de ámbitos inferiores, ello cierra considerablemente la capacidad de negociación.
- Aún perviven algunos convenios de ámbito autonómico, como son el de la Comunidad Autónoma de Madrid o el de la Rioja que fueron negociados previamente al estatal y que aún se mantienen vigentes.
- Aún persisten casos de flagrante incumplimiento como es el caso del convenio provincial de Almería que atendiendo a los criterios de exclusión del art.8 no debería haberse negociado.
- El desconocimiento de la existencia de este convenio sectorial estatal es en algunos casos tan llamativo como el caso del convenio de Almería que se remite en materia de contratación al II convenio colectivo provincial de Trabajo de Construcción y Obras Públicas.

10

PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS COMBINADOS[382]

[382] Juana María Serrano García, Universidad de Castilla-La Mancha.

PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS COMBINADOS

En el sector de pastelería, confitería, bollería, etc. existe desde 1996 un Acuerdo Marco Estatal que no tiene pretensiones de articular la negociación en este ámbito.

El Acuerdo marco actualmente vigente no se ha reformado desde que se firmó en 1996, sólo en 1999 se modificó a fin de reducir su ámbito funcional, eliminando de su ámbito de aplicación a todos los trabajadores con funciones en el ámbito de la heladería. Se firmó para un periodo de 5 años y se estableció su prorroga año a año por tácita reconducción si no se producía denuncia por parte de cualquiera de los firmantes y hasta el momento no se ha vuelto a negociar ningún convenio más en este sector.

1. Ámbito funcional

Acuerdo Marco (BOE 11-3-96)	Toledo (BO 24-5-06)	Asturias (BO 30-11-05)	León (BO 8-9-06)	Murcia (BO 23-1-02)	Orense (BO 22-7-06)
Pastelería	X	X	X	X	X
Confitería	X	X	X	X	X
Bollería			X		X
			X		
Repostería		X	X		X
Platos cocinados			X		X
Otras actividades comerciales derivadas de las citadas					**X**
Platos Combinados			X		
	Fábrica de turrones			Fábrica de turrones	
	Fábrica de mazapanes				
	Fábrica de chocolate				
	Masas fritas			Masas fritas	

Por lo que respecta a la concordancia en las áreas funcionales hay bastantes discrepancias de un convenio a otro, coinciden plenamente en cuanto que todos ellos abarcan el ámbito funcional de la pastelería y la confitería pero muchos de los ámbitos del estatal no se respetan en los convenios inferiores, ya que o bien, no se refieren a ellos o incluyen áreas nuevas, como sucede en el convenio de Toledo o en el de Murcia.

2. Normas de articulación

El Acuerdo estatal no contiene reglas expresas de articulación. Esta norma no pretende la articulación de la negociación en el sector más allá de lo que se supone la existencia de un convenio sectorial estatal con la eficacia que le es propia.

Algunos de los convenios de ámbito inferior se refieren al convenio estatal como norma complementaria, el CC León (Artículo 2) y otros como norma supletoria en el CC Murcia (art. 4), en el CC de Orense (art. 25) o en el CC Asturias (art. 32).

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

MATERIAS RESERVADAS	MATERIAS COMPARTIDAS	MATERIAS RESERVADAS A CC INFERIORES
No se definen. De las que puede reservarse según el 84 ET se ordenan	No se definen	No se definen.
Período de prueba		
Grupos profesionales		
Régimen disciplinario.		

El convenio sectorial estatal no hace matización alguna respecto a las materias del 84 que serán reservadas a su ámbito, sin perjuicio de que entendamos que los temas que ordena el estatal propios del 84 como son: periodo de prueba, grupos profesionales y régimen disciplinario no podrán serlo en ámbitos inferiores.

El convenio trata otras materias: jornada, horarios, permisos, excedencias, retribuciones, derechos sindicales, etc. respeto de cuya naturaleza no se pronuncia y que entendemos compartidas con los ámbito inferiores.

3. Regulación de las materias reservadas al ámbito estatal

Materias del artículo 84 ET	**Acuerdo Marco (BOE 11-3-96)**	**Toledo (BO 24-5-06)**	**Asturias (BO 30-11-05)**	**León (BO 8-9-06)**	**Murcia (BO 23-1-02)**	**Orense (BO 22-7-06)**
Grupos profesionales	Grupos profesionales: Técnicos. Administrativos. Mercantiles. Obreros. Subalternos	Reconoce los mismos grupos profesionales pero se detiene en la definición de cada una de las categorías que se comprenden en los grupos.	Reconoce las previstas en el estatal y además otras: recadista y aspirante.	Respeto de los grupos profesionales.	Respeto de los grupos profesionales	No se pronuncia
Periodo de prueba	Técnicos titulados: 6 meses. Técnicos no titulados: 3 meses. Administrativos: 2 meses. Mercantiles: 2 meses. Obreros: Un mes. Subalternos: Un mes. Personal de campaña, eventual o interino: 15 días.	Técnicos titulados, seis meses. Técnicos no titulados, tres meses. Administrativos y Mercantiles, dos meses. Obreros y subalternos, un mes. Personal de campaña, veinte días. Introduce una variante en esta última categoría de trabajadores.	No coinciden con el estatal..	No se pronuncia.	No se pronuncia	No se pronuncia
Régimen disciplinario	Se ordena un cuadro de faltas y otro de sanciones.	Ampliado el cuadro de faltas y el sancionador.	Se remite al Acuerdo Marco.	No se pronuncia.	De acuerdo al Acuerdo Marco.	No se pronuncia

Si bien, el convenio estatal no hace expresamente ninguna reserva de materias nos hemos detenido en el grado de cumplimiento por parte de los convenios inferiores de aquellas materias abordadas por el estatal incluidas en el art. 84 ET. En cuanto a la distribución de los grupos profesionales y en el marco de infracciones y sanciones encontramos coincidencia plena mientras existe alguna discrepancia por parte de uno de los convenios inferiores en el periodo de prueba.

4. Valoración

- Se observa un importante estancamiento de la negociación colectiva a nivel estatal en este sector, el convenio objeto de estudio es de 1996.
- Desde el ámbito estatal no se trata de articular la negociación colectiva.
- La actividad en la negociación colectiva en este sector está en los ámbitos inferiores, en concreto, en el ámbito provincial.
- La paralización de la negociación sectorial se ha visto compensada con la actividad de los convenios provinciales que son bastante recientes, en concreto, del 2002, 2005 y 2006.

11

EXHIBICIONES CINEMATOGRÁFICAS[383]

[383] Ana Belén Muñoz Ruiz, Universidad Carlos III Madrid.

EXHIBICIONES CINEMATOGRÁFICAS

1. Ámbito funcional

Acuerdo Marco estatal Res. 4 de enero de 1999	Madrid Res. 8 de enero de 2008	Balears Res. 7 de agosto de 2006	Barcelona Res. 11 de julio de 2007	Girona, Lleida y Tarragona Res. 3 de febrero de 2005
Empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica	X	X	X	X

El sector de locales de espectáculos, segregado en exhibición cinematográfica y el resto de espectáculos, se ha aprobado en 1999 el Primer Acuerdo Marco Laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica. Dicho Acuerdo, suscrito al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores tiene como objetivo establecer un núcleo básico de condiciones mínimas comunes para el personal que presta sus servicios en las empresas de exhibición cinematográfica en todo el territorio español, teniendo como origen la necesidad de dar cobertura al vacío normativo producido a raíz de la derogación de la Reglamentación de Trabajo de Espectáculos y Deportes (art 1, párrafos 1 y 2). Respecto de su vigencia temporal, se extiende a los años 1998 (a partir de la firma), 1999, 2000 y 2001 y finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Acuerdo Marco queda prorrogado automáticamente por períodos sucesivos. Con fecha 21-9-2001 la Federación de Transporte y Comunicación de CCOO formuló denuncia del mencionado Acuerdo Marco. En este punto, sería conveniente la renegociación de este Acuerdo.

Como se observa, hay plena correspondencia en el ámbito funcional entre el Acuerdo Marco estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

2. Normas de articulación

- El Acuerdo Estatal es de aplicación inmediata y directa en los ámbitos geográficos inferiores en que no exista Convenio Colectivo.
- Tiene carácter supletorio en todas aquellas materias no reguladas por los Convenios Colectivos de ámbito inferior, tanto los actualmente vigentes, como lo que en un futuro se pacten.
- La reserva de materias relacionada en el Acuerdo Estatal no afectará a los Convenios que hubieran entrado en vigor con anterioridad al presente Acuerdo, que deberán adaptar sus disposiciones al mismo cuando se produzca su renegociación.
- Durante el año 1998 continuará aplicándose la jornada prevista en los Convenios Colectivos Provinciales que se encuentren en vigor.
- La reserva de materias se entiende, sin perjuicio de las facultades de desarrollo, que se encomiendan a la negociación colectiva de ámbitos inferiores, a través de la cual se podrán aprobar disposiciones en dichas materias siempre que no se opongan a las normas básicas que desarrollan ni contradigan el contenido del Acuerdo Marco.
- Los Convenios de ámbito inferior califican al Acuerdo Marco estatal como norma supletoria u omiten cualquier referencia a este Acuerdo remitiéndose directamente al Estatuto de los Trabajadores.

3. Estructura prevista en el Acuerdo Marco estatal

Materias exclusivas estatal	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Contratación y período de prueba	• Periodo de disfrute de las vacaciones.
• Clasificación profesional	• Incapacidad temporal.
• Complementos de antigüedad	
• Jornada laboral	
• Movilidad funcional	
• Salud laboral	
• Régimen sancionador	
• Jubilación obligatoria	
• Formación continua	

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal (incluidas en el art. 84 ET)	Acuerdo estatal	Madrid	Balears	Barcelona	Girona, Lleida y Tarragona
Contratación y periodo de prueba	Concreta las causas del art. 15.1 b) ET: apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla Se establece periodo de prueba máximo de 2 meses. En la contratación indefinida se fija periodo de prueba de 4 meses	Reproduce el Acuerdo estatal	Reproduce el Acuerdo estatal	No lo regula	Reproduce el Acuerdo estatal
Clasificación profesional	Establece tres grupos profesionales: Administrativos, Atención al público o servicios generales y Personal de cabina	Añade la categoría de encargado	No lo regula	Añade la categoría de encargado de personal de sala Desglosa el personal de cabina en operador jefe y operador 2º jefe	Añade la categoría de encargado de Sala
Salud laboral	Reconoce a los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales un crédito horario de 15 horas mensuales	Reproduce la Ley 31/1995 y el Acuerdo Estatal	No lo regula	Se comprometen a desarrollar una política de prevención de riesgos laborales	Reproduce la Ley 31/1995 y el Acuerdo Estatal
Régimen sancionador	Regula con detalle	Reproduce el Acuerdo Estatal	No lo regula	Reproduce el Acuerdo Estatal	Reproduce el Acuerdo Estatal

Materias exclusivas estatal (no incluidas en el art. 84 ET)	Acuerdo estatal	Madrid	Balears	Barcelona	Girona, Lleida y Tarragona
Complementos de antigüedad	Se establece un sistema de trienios a razón de 4000 ptas. Lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de 5 trienios y un tope del 25 por 100 sobre el salario base	Se establece un sistema de trienios a razón de 32,17 € lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de 5 trienios	Reproduce el Acuerdo estatal	Se establece un complemento de antigüedad de 41,29 € por cada trienio devengado para todas las categorías y con un máximo de 6 trienios.	Reproduce el Acuerdo estatal
Jornada Laboral	Jornada máxima anual 1808 h….. 1998 1792 h…….1999 1776 h……2000 1760 h……2001	Jornada máxima anual 1760 h.	Jornada máxima anual 1760 h.	Jornada máxima semanal 40 h.	Jornada máxima anual 1760 h.
Movilidad funcional	Reitera art. 39 ET.	Reitera art. 39 ET.	Hace referencia a que el trabajo de superior categoría conlleva el salario que a la misma corresponda	Adapta el art. 39 ET al sector: excluye de la obligación de movilidad al taquillero y el personal de limpieza y de lavabos; permite la alternancia funcional de carácter permanente entre porteros y acomodadores	Reitera art. 39 ET.
Jubilación obligatoria	Al cumplir los 65 años y siempre que cumpla los requisitos legales para disfrutar del 100 por 100 de la base reguladora	Reproduce el Acuerdo estatal	Sólo recoge incentivos a la jubilación anticipada	No lo regula	Sólo regula la jubilación parcial
Formación continua	Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua y acuerdo de constitución de la Comisión Mixta Sectorial para la Elaboración de los Planes de Formación	Reproduce Acuerdo estatal	No lo regula	No lo regula	Se abre plazo de 90 días para la presentación de propuestas de la formación

5. Valoración final

- Desde la perspectiva del ámbito funcional, se observa una correspondencia plena entre el Acuerdo estatal y los Convenios Colectivos de ámbitos inferiores. Sin embargo, sería conveniente que se renegociara el Acuerdo Estatal que data de 1999.

- Respecto a las reglas de articulación y estructura, el subsector de la exhibición cinematográfica se caracteriza por su signo descentralizador porque pese a que se amplia la lista de materias reservadas del art. 84 ET, se permite la negociación complementaria de los ámbitos inferiores, siempre que no se opongan a las normas básicas previstas en el Acuerdo estatal. Desde la lógica de los ámbitos inferiores, también se observa la tendencia a la ampliación de sus prerrogativas cuando estos califican al Acuerdo Marco como norma supletoria u omiten cualquier referencia a este Acuerdo remitiéndose directamente al Estatuto de los Trabajadores.

- Con carácter general se observa un elevado grado de cumplimiento de las reglas de articulación previstas en el Acuerdo Estatal con algunas excepciones. En ocasiones, los Convenios de ámbito inferior alteran la regulación prevista en el ámbito inferior como por ejemplo en materia de clasificación profesional creando una nueva categoría profesional. El problema será determinar si esta regulación se encuentra entre las facultades de desarrollo que le atribuye el Acuerdo estatal.

-

12

SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI[384]

[384] Ana Belén Muñoz Ruiz, Universidad Carlos III Madrid.

SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI

1. Ámbito funcional

Convenio Colectivo estatal Res. 13 de marzo de 2003	Zaragoza Res. 6 de agosto de 2000	Andalucía Res. 9 de mayo de 2005	Illes Balears Res. 6 mayo de 1997	Barcelona Res. de 12 noviembre de 2004
Empresas privadas cuya actividad sea la prestación de servicios de transporte urbano e interurbano de autotaxi	X	X	X	X

El III Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Auto-taxis se inserta en el sector de transporte por carretera, concretamente, en el subsector de transporte de viajeros.

Desde la perspectiva del ámbito temporal, se observa un desfase temporal entre el Convenio Colectivo Estatal y los autonómicos y provinciales como por ejemplo los Convenios Colectivo de Zaragoza e Illes Baleares. Se trata de unidades de negociación abandonadas por los negociadores que deberían ser revitalizadas para adaptarse a las directrices estatales. Esta situación dificulta el estudio comparativo por lo que se ha optado por excluirlos a efectos del análisis de articulación y estructura.

Como se observa, haya plena correspondencia en el ámbito funcional entre el Convenio Colectivo estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

2. Normas de articulación

- Para las materias no reservadas se califica el Convenio Colectivo estatal como norma mínima siendo por ello mejorable en los ámbitos de negociación de nivel inferior.
- Los Convenios Colectivos de ámbito inferior califican lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal como reglas supletorias y no como normas mínimas.
- Los Convenios Colectivo de ámbito inferior se remiten para las materias no reguladas al ET y demás normativa pero no hacen referencia al Convenio Colectivo de ámbito estatal.

3. Estructura prevista en el Convenio Estatal

Materias exclusivas estatal	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Período de prueba	• Cuantía de pagas extras y paga de beneficios • Devengo y cuantía del complemento de antigüedad
• Modalidades de contratación	• Cuantía y condiciones de percepción del quebranto de moneda
• Grupos profesionales • Movilidad geográfica	• Pactos de salario global
• Régimen Disciplinario	• Fraccionamiento y retribución de las vacaciones.
• Normas mínimas seguridad e higiene	
• Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) • Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)	

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal (incluidas en el art. 84 ET)	Convenio estatal	Andalucía	Barcelona
Período de prueba	Máximo 3 meses. Se permite fijar un periodo inferior en los ámbitos inferiores	Mejora la regulación estatal. Máximo 15 días.	Máximo 12 meses para los trabajadores indefinidos. Máximo 3 meses para los temporales
Modalidades de contratación	Reitera la regulación legal en materia de contrato eventual	Reitera la regulación legal en materia de contrato eventual	No lo regula
Grupos profesionales	Se crea 1 Grupo Profesional: conductor. Se remite a los ámbitos inferiores la concreción de las actividades a realizar	No lo regula	No lo regula
Movilidad geográfica	No lo regula	No lo regula	No lo regula
Régimen Disciplinario	Se encarga a la Comisión Mixta su redacción	Se elaborará durante la vigencia del Convenio	Se regula con detalle
Normas mínimas seguridad e higiene	Cláusulas programáticas con la salvedad del reconocimiento médico semestral	Reconocimiento médico obligatorio contra legem. Periodicidad semestral. Detalla el contenido del reconocimiento. En caso de sospecha razonable, se prevén pruebas de control de estupefaciente o adición al alcohol. Se permite a los delegados de prevención participar en la elección del servicio de prevención ajeno.	Reconocimiento médico obligatorio en caso de sospecha de toxicomanía y/o embriaguez ocasional

Materias exclusivas estatal (no incluidas en el art. 84 ET)	Convenio estatal	Andalucía	Barcelona
ASEC	Adhesión al ASEC	No lo regula	Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña para la solución de conflictos colectivos
ANFC	Compromiso de concretar la aplicación del ANFC en su ámbito funcional	Referencia al ANFC. Crea una Comisión de Formación y fija unos objetivos	Compromiso de fomentar el ANFC. Creación de una Comisión Paritaria del Taxi

5. Valoración final

- Desde la perspectiva del ámbito temporal, se observa un desfase temporal entre el Convenio estatal y los autonómicos y provinciales. En efecto, las unidades de negociación de ámbito inferior no han actualizado los Convenios Colectivos para adaptarse a las directrices del Convenio Colectivo estatal de fecha posterior. Esta realidad debería ser corregida, entre otras razones, porque dificulta el análisis de articulación y de estructura.

- Las reglas de estructura persiguen como objetivo fijar una regulación uniforme para todo el territorio en materias esenciales tales como modalidades de contratación, clasificación profesional, régimen disciplinario, seguridad y salud laboral. Sin embargo, en el subsector de los Autotaxis en términos generales no se logra este resultado porque se ha optado por una reserva formal, esto es, el Convenio estatal se atribuye la regulación de determinadas materias pero luego no lo desarrolla o se limita a reproducir el articulado del Estatuto de los Trabajadores. Partiendo de esta realidad, cobra mayor sentido que los Convenios de ámbito inferior califiquen como supletoria la regulación prevista en el Convenio estatal u opten por remitir directamente al Estatuto de los Trabajadores.

- Respecto del resto de los supuestos, esto es, materias reservadas al ámbito estatal y efectivamente desarrolladas por el Convenio estatal, se observa un grado de cumplimiento elevado por parte de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

13

ESTIBA Y DESESTIBA[385]

[385] Ana Belén Muñoz Ruiz, Universidad Carlos III Madrid.

ESTIBA Y DESESTIBA

1. Ámbito funcional

Acuerdo estatal Res. 19 de noviembre de 1999	Gran Canaria Res. 9 noviembre 2001	Granada BOP 25/07/1996 [386]	Bilbao Res. 3 de junio de 2005	Almería Res. 10 de octubre de 2007
Carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías[387]	X	X	Carga y descarga, estiba y desestiba[388]	X
Descarga, arrastre hasta lonja y almacén[389]	X	X		X

[386] Incluye además: 1) colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones), excepo si la realizan las tripulaciones de los buques, 2) embarque y desembarque el correo; y 3) conducción de vehículos, la carga, descarga y las operaciones de conexión que se realicen desde vehículos que transporten mercancías hasta pie de grúa o de instalación de carga en operaciones directas de camión a barco y la de los que reciban mercancía a pie de grúa o intalación de descarga, en operaciones directas de barco a camión.

[387] La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, "spreader" cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; el izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega o a bordo del buque.

La desestiba y descarga comprenden la desestiba de mercancías en la bodega del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para la participación de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada, la aplicación de gancho, cuchara, "spreacher", o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía; el izado de dicha mercancía y su colocación colgada al costado del buque sobre la zona de muelle, o alternativamente la descarga rodante; descarga de la mercancía directamente, bien sobre vehículo de transporte terrestre, sea externo o interno al puerto, bien sobre el muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

El transbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque.

[388] De toda clase de vehículos y ferrocarriles y manipulado para la recepción, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje, recuento y entrega de mercancías en las zonas portuarias. El transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque o hasta la zona de depósito o almacén.

[389] Y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo.

Operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión[390]	X	X	Dentro de las concesiones, incluidos los almacenes, las operaciones de entrega y recepción, recuento y control	X
Operaciones de carga, descarga y transbordo[391]	X	X	Operaciones de carga y descarga de graneles sólidos[392]	X
Operaciones de sujeción, trincaje y suelta[393]	X	X	Trincaje y destincaje	X
Manejo de grúas y maquinillas y otros aparatos[394]	X	X	Manipulación de grúas	X
Embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor[395]	X	X	X	X
Conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras[396]	X	X		X

Se debe señalar que coexisten dos Convenios Colectivos de ámbito estatal: por un lado, el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario de 1999 y, por otro lado, el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias de 2006. El segundo tiene una cobertura más amplia de actividades que el primero porque se aplica a las relaciones laborales del personal que presta servicios en los Organismos Públicos Puertos del Estado y Autoridades Portuarias[397], mientras que el primero se aplica a la actividad de los estibadores portuarios. Entendemos que el Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias excluye implícitamente de su ámbito de aplicación la actividad laboral de los estibadores portuarios. No obstante, hubiera sido positivo que se especificar este dato en el ámbito funcional del citado Convenio Colectivo.

[390] Excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías propias que se muevan por dichos terminales marítimos de acuerdo con su objeto concesional y no sean realizadas por una empresa estibadora.
[391] Cuando no se realicen por tubería, ni para el avituallamiento del buque o su aprovisionamiento.
[392] Tanto buques como tanques, por mangueras y medios similares.
[393] Excepto cuando las realicen las tripulaciones de los buques.
[394] Excepto la manipulación de materiales o mercancías y el manejo de medios mecánicos que pertenezcan a la Administración Portuaria.
[395] Excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquéllos
[396] Que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad del transporte desde el exterior del recinto portuario al buque y viceversa.
[397] Excepto para los puestos de trabajo de fuera del Convenio (Subdirectores, Jefes de Área, Jefes de Departamento).

Siguiendo con el ámbito funcional, se observa una elevada correspondencia entre el Acuerdo Estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior con la salvedad del Convenio Colectivo de Bilbao que presenta algunas divergencias.

Desde la perspectiva del ámbito temporal, se observa un fuerte desfase temporal entre el Acuerdo Estatal y algunos de los Convenios negociados en los ámbitos inferiores. Mientras el Acuerdo Estatal data de 1999, los Convenios de Granada y Gran Canarias han sido aprobados con anterioridad. Se trata en definitiva de unidades de negociación abandonadas. Por este motivo, se han excluido del análisis de estructura.

2. Normas de articulación

- Las materias reguladas en el Acuerdo Estatal que no tengan remisión expresa a los convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior, no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos, debiéndose limitar las partes intervinientes, en todo caso, a su reproducción íntegra o al desarrollo preciso para su eficaz aplicación.
- En los supuestos de remisión, tampoco podrán las partes vulnerar con sus acuerdos los criterios establecidos en las distintas materias.
- Las materias que se reserven al estudio y negociación a nivel sectorial tampoco podrán ser objeto de Acuerdo de ámbito inferior.
- Las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza de ámbito inferior al presente Acuerdo que modifiquen el ámbito personal, es decir, que no integren a la totalidad de los estibadores del puerto afectado.
- En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del presente Acuerdo.
- Los Convenios Colectivos y acuerdos que se suscriban en el ámbito inferior deberán ser previa y preceptivamente aprobados por la Comisión Mixta, a cuyo efecto deberán remitir el texto ultimado por las partes.

3. Estructura prevista en el Acuerdo Estatal

Materias exclusivas estatal	Materias compartidas
• Período de prueba • Clasificación profesional	• Jornada
• Prevención de riesgos laborales	• Vacaciones
• Régimen disciplinario	• Salario
	• Movilidad funcional

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas ámbito	Acuerdo estatal	Gran Canaria	Bilbao	Almería
Periodo de prueba	6 meses para los trabajadores del grupo 0 Auxiliar	Reitera Acuerdo estatal	Reitera Acuerdo estatal	No lo regula
Clasificación profesional	Establece 5 Grupos Profesionales: 0 (Auxiliar), 1 (Especialista), 2 (Oficial manipulante), 3 (Controlador de mercancía), 4 (Capataz)	Establece 4 Grupos Profesionales: 1 (Especialista), 2 (Oficial Manipulante), 3 (Controlador de Mercancía) y 4 (Capataz). La especialidad de Manipulante de Pesca Congelado del Grupo I se equipara al Grupo 0 (Auxiliar)	Reitera Acuerdo Estatal	Reitera Acuerdo Estatal
Prevención de Riesgos Laborales	Compromiso de adaptar la Ley 31/1995 por la Comisión mixta en el plazo de 6 meses Compromiso de crear un Comité de Seguridad y Salud en el plazo de 3 meses	Se crea Comité de Seguridad y salud laboral	Prevé la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Laboral Sectorial	Reitera Ley 31/1995
Régimen disciplinario	Regulación detallada	No lo regula	Reproduce el Acuerdo estatal	Remisión al Acuerdo estatal

Materias compartidas	Acuerdo estatal	Gran Canaria	Bilbao	Almería
Jornada	La fijación de la jornada de trabajo se remite a los Convenios Colectivos de ámbito inferior. También la determinación de los días de descanso. Se fijan una normas mínimas (el control y cómputo de la jornada se realizará anualmente por cada trabajador, se prohíbe el doble turno por un trabajador en el mismo día, etc.)	Se desarrollan las reglas relativas a la jornada y horario. Se respetan los mínimos estatales.	Se fija una jornada anual máxima de 1792 horas.	Se fija una jornada de 40 horas semanales y 1 día y medio de descanso semanal.

Vacaciones	Se fijan 30 días naturales retribuidos de vacaciones anuales. Se remite a los Convenios de ámbito inferior las modalidades de disfrute de las vacaciones	Se respetan los 30 días de vacaciones. Se fija periodo de disfrute (Junio a Septiembre) y reglas de reparto.	Se respetan 30 días naturales de vacaciones. Se establecen criterios de reparto de las mismas.	Se respetan 30 días naturales de vacaciones. Se confeccionará un plan de disfrute de las vacaciones
Salario	Se remite a los Convenios de ámbito inferior la estructura salarial de acuerdo a unos criterios: se fija un salario base o mínimo por grupo; dos pagas extras anuales; supresión del complemento de antigüedad; garantía de percepción salarial de 30 turnos mensuales.	Fija estructura retributiva: salario base, primas a la producción, pluses, paleo/picado, incremento nocturnos y festivos, complemento de profesionalidad	Estructura retributiva: salario base, plus de penosidad. Desaparece la antigüedad.	Fija estructura retributiva: retribución trabajos tarifados, salario mínimo para el día de ocupación, retribución operaciones a jornal, salario garantizado, complementos salariales (nocturnidad, horas extraordinarias, por grupo profesional, trabajo en festivos).
Movilidad funcional	Se excluye a los trabajadores del grupo 0 de la polivalencia con los otros grupos profesionales.	Se permite la movilidad funcional con la limitación del respeto del grupo profesional	No lo regula	Se excluye a los trabajadores del grupo O de la movilidad funcional salvo en tareas complementarias y para los trabajos concretos que hayan de desarrollar dentro de su plan de formación, percibiendo en todo caso, las retribuciones correspondientes al Grupo O Auxiliar

5. Valoración final

- Desde la perspectiva del ámbito funcional, cabe señalar la existencia de dos Convenios de ámbito estatal: el III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario y el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Entendemos que este último Convenio Colectivo ha excluido implícitamente la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores estibadores. No obstante, hubiera sido más clarificador que se hiciera una referencia expresa en el ámbito funcional a tal circunstancia. Por lo que se refiere al ámbito funcional del Acuerdo Estatal de Estibadores se observa un alto grado de cumplimiento por parte de los ámbitos inferiores con la salvedad del Convenio Colectivo de Bilbao donde la correspondencia es parcial.

- En cuanto a las reglas de articulación y estructura, se trata de una estructura claramente centralizadora por las siguientes razones: 1) Se establecen tres grupos de materias con distinta intensidad normativa: primero, las materias el Grupo I que se encuentran reservadas de forma absoluta o plena al ámbito estatal; segundo, las materias del Grupo II donde se articula un reparto de tareas a través del cual el Acuerdo Estatal fija unos mínimos y encarga a los Convenios de ámbito inferior las funciones de desarrollo y concreción; las materias del Grupo III que podemos denominar reserva por exclusión, esto es, el resto de materias reguladas en el Acuerdo Estatal y que no efectúan remisión a los convenios colectivos de ámbito inferior y que quedan reservadas al ámbito estatal. 2) Establecimiento de sistemas de control e imposición de sanciones. Se encarga a la Comisión Mixta la aprobación previa y preceptiva de los Convenios Colectivos y acuerdos que se suscriban en el ámbito inferior, a lo que se añade, la imposición de la sanción de nulidad para los supuestos de incumplimiento de las reglas de articulación descritas con anterioridad.

- Por último, señalar que el grado de cumplimiento de las reglas de estructura y articulación es elevado. Con carácter general, los Convenios Colectivos de ámbito inferior respetan el reparto de tareas fijado en el Acuerdo Estatal. Desde esta perspectiva, efectúan remisiones al Acuerdo Estatal en las materias reservadas de forma plena y se desarrollan y concretan las parcelas de regulaciones asignadas.

14

INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA[398]

[398] Ana Belén Muñoz Ruiz, Universidad Carlos III Madrid.

INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

1. Ámbito funcional

Convenio Colectivo estatal Res. 13 agosto de 2007	Tarragona Res. 21 febrero de 2006	Alicante Res. 12 febrero de 2007	Extremadura Res. 24 febrero de 2006	Murcia Res. 30 mayo de 2005
Captación	X	X	X	X
Elevación	X	X	X	
Conducción	X	X	X	
Tratamiento incluida la desalación	X	X	X	
Distribución de aguas potables	X	X	X	X
Evacuación mediante redes de alcantarillado		X		
Saneamiento y depuración de aguas residuales	X	X	X	X

El III Convenio Colectivo estatal de Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, no se aplica a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio.

El Convenio de Alicante no se aplica a las empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (Comunidades de Regantes, Juntas, Asociaciones, Sociedades Heredamientos, etc.), así como a los Organismos Públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a Convenio Colectivo propio.

El Convenio de Murcia excluye expresamente a las empresas dedicadas a riegos.

Desde el punto de vista del ámbito temporal, se deben advertir las diferencias observadas en las fechas de aprobación de los Convenios objeto de estudio. En este caso, el Convenio Colectivo estatal es más reciente en el tiempo que los aprobados en el ámbito autonómico y provincial. Este dato dificulta el análisis comparativo de las reglas de estructura y articulación.
Desde el punto de vista del ámbito funcional, el grado de correspondencia entre el Convenio Colectivo estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior es elevado con alguna salvedad como por ejemplo los casos de Murcia, Extremadura y Tarragona donde se observa algún espacio de actividad sin cobertura convencional.

2. Normas de articulación

- El Convenio estatal se aplicará en defecto de convenio sectorial de ámbito territorial inferior, o en las materias en las que dichos convenios se remitan al mismo. Será asimismo de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.
- Los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta el vencimiento del término pactado.
- No obstante, las partes legitimadas podrán acordar la denuncia anticipada de aquellos convenios, estableciendo, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio, las materias reguladas por el presente convenio de aplicación inmediata.
- Los Convenios colectivos de empresa que se encuentren en vigor se aplicarán de manera preferente frente a los convenios de sector.
- Sin embargo, las normas contenidas en el convenio estatal tendrán función de derecho supletorio para los convenios de empresa, en aquellas materias reservadas al ámbito estatal.
- Los conflictos de concurrencia entre los convenios sectoriales y los de empresa se resolverán mediante la aplicación de la regla prevista en el párrafo primero del art. 84 ET.

3. Estructura prevista en el Convenio Estatal

Materias exclusivas estatal	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Estructura de la negociación colectiva en el sector	• Concreción y aplicación de los conceptos retributivos, así como los importes de de las percepciones económicas y de otros conceptos sociales
• Modalidades de contratación	• Licencias, permisos y excedencias
• Períodos de prueba	• Normas generales de ordenación del trabajo y productividad
• Sistema de clasificación profesional[399]	• Jornada anual, vacaciones y descansos
• Régimen disciplinario	• Compensaciones por trabajos de duración superior a la jornada, por disponibilidad y por horas extraordinarias
• Normas mínimas en salud laboral • Ley de Igualdad[400] • Cláusulas de descuelgue[401] • Subrogación empresarial	• Cualquier otra materia no regulada en el convenio estatal

[399] Sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
[400] Orientaciones generales.
[401] Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

4. Valoración final

- El análisis del ámbito funcional pone de relieve un elevado grado de correspondencia entre el Convenio Colectivo estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior con la salvedad de algunas actividades excluidas en los ámbitos inferiores de negociación tales como Tarragona, Murcia y Extremadura.

- Respecto de las reglas de articulación y estructura, se observa como novedad respecto de la experiencia convencional precedente la inclusión de reglas estructura y articulación. Según estas reglas, el subsector de aguas potencia claramente la descentralización normativa en los ámbitos inferiores. En efecto, el Convenio Colectivo estatal tiene naturaleza jurídica subsidiaria del que sólo se aplica cuando exista remisión expresa al mismo y cuando exista vacío de regulación. Ahora bien, se trata de una descentralización organizada porque establece una regulación para los supuestos en que no se logre la negociación en los ámbitos inferiores.

- Para el supuesto de que coexista el Convenio Colectivo estatal y los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se establece un reparto de materias entre los dos ámbitos territoriales. Corresponde regular en exclusiva al ámbito estatal las materias previstas en el art. 84 ET y alguna otra (orientaciones generales sobre la Ley de Igualdad, subrogación empresarial y cláusulas de descuelgue salarial). Y se otorga a los Convenios Colectivos de ámbito inferior el desarrollo y concreción de las materias relativa a salario, tiempo de trabajo y ordenación del trabajo y productividad y cualquier otra materia no regulada en el Convenio estatal.

- No es posible valorar el grado de cumplimiento de las reglas de articulación y de estructura establecido en el Convenio estatal debido al desfase temporal existente entre ellos.

-

15

METAL[402]

[402] Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Universidad Carlos III Madrid.

METAL

1. Ámbito funcional

Acuerdo Estatal	Tarragona[403]	Burgos[404]	Pontevedra[405]	León[406]
Res. 12 de septiembre de 2006	*Res. 1 de agosto de 2007*	*Res. 7 de junio 2004*	*Res. 2 de julio de 2003*	*Ac. 19 de mayo de 2006*
Vigencia 2006-2010	*Vig. 2007-2012*	*Vig. 2004-2007*	*Vig. 2003-2005*	*Vig. 2006-2008*
Procesos de producción de metal	X	X	X	X
Procesos de transformación de metal	X	X	X	X
Procesos de manipulación de metal	X			X
Procesos de almacenaje de metal	X	X	X	X
Reparación de vehículos			X	X
Lavado y engrase de vehículos				X
Instalación de neumáticos			X	
Trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines	X	X	X	X
Instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación en la rama del metal	X	X		
Industrias metalgráficas	X			
Fabricación de envases metálicos y boterío con chapa de espesor superior a 0,5 mm	X	X		X
Joyería	X			X
Relojería				X
Fontanería	X		X	
Instalaciones eléctricas	X		X	X
Instalaciones de aire acondicionado				
Instalaciones de calefacción				
Instalaciones de gas				
Instalaciones de placas				

[403] Incluye además en su ámbito funcional las actividades de cerrajería, carpintería metálica y otras similares incluso cuando sean auxiliares a la construcción y la fabricación y manipulación de fibra óptica. En cuanto a las actividades conforme al CNAE, remite a lo dispuesto en el acuerdo estatal.

[404] Excluye expresamente la venta en proceso exclusivo de comercialización

[405] Incluye además en su ámbito funcional las actividades de desguaces de automoción y naval, chorreado y pintado de barcos, conservación y lectura de contadores, instalación y reparación de equipos ofimáticos y mantenimiento industrial y de instalaciones subcontratados en empresas públicas o privadas

[406] Incluye además en su ámbito funcional las actividades de Energía eólica y sus componentes y conservación y lectura de contadores eléctricos de gas y agua. Excluye la venta en proceso exclusivo de comercialización

solares				
Tendidos de líneas de conducción de energía	X	X	X	X
Tendido de cables y redes telefónicas	X		X	X
Señalización y electrificación de ferrocarriles	X			X
Instalación y mantenimiento de grúas torre				
Industrias de óptica y mecánica de precisión	X	X	X	X
Recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas	X			X
Fabricación o manipulación de circuitos impresos	X			X
Actividades específicas y/o complementarias relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones	X			X
Actividades nuevas afines o similares	X	X		X
Actividades tradicionales afines o similares	X			X

2. Normas de articulación

- Los convenios de ámbito inferior vigentes mantendrán en vigor todo su contenido salvo que las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones del Convenio estatal
- Las normas sobre las materias reservadas al ámbito estatal tienen carácter sustitutorio respecto de las establecidas en ámbito inferior, salvo los casos de convenios de empresa, a los que se permite la exclusión del ámbito de aplicación de lo establecido en convenios de empresa preexistentes.
- Los convenios de ámbito inferior al estatal pueden continuar manteniendo sus categorías profesionales durante un plazo máximo de dos años, tras el cual deben adaptarse al acuerdo estatal.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Período de prueba	• Fomento contratación indefinida	• Adecuación de la estructura salarial
• Modalidades de contratación	• Formación profesional	• Sueldos y salarios
• Grupos profesionales	• Promoción profesional	• Incrementos salariales
• Régimen Disciplinario	• Procedimiento negociador	• Complementos retributivos
• Normas mínimas seguridad e higiene	• Mediación y Arbitraje	• Pagas extraordinarias
• Movilidad Geográfica	• Salario	• Duración de la jornada y descansos
	• Clasificación profesional	• Vacaciones y permisos
	• Ordenación de la jornada anual	• Horario flexible e irregular
	• Limitación horas extraordinarias	• Desarrollo y adaptación de la clasificación profesional
	• Jornada irregular y flexibilidad	• Modalidades de contratación permitidos por la legislación o remitidos por el c. estatal
	• Igualdad de oportunidades	• Acuerdos sobre nuevas contrataciones y conversión en indefinidos
	• Derechos sindicales: información y consulta	• Desarrollo en las materias remitidas por la negociación de ámbito estatal sobre igualdad de oportunidades y derechos sindicales
	• Permisos, licencias y excedencias	• Permisos, licencias y excedencias
		• Creación de la Comisión Paritaria correspondiente
		• Otras comisiones con funciones específicas y delegadas
		• Remisión a mediación o arbitraje

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	Tarragona	Burgos	Pontevedra	León
Período de prueba	*No lo regula*	Seis meses para técnicos y titulados, treinta días para personal cualificado, 15 días para el no cualificado	*No lo regula*	Técnicos titulados 6 meses, Técnicos no titulados 2 meses, Administrativos, subalternos y profesionales de oficio 1 mes. Peones, especialistas y contratos de formación, dos semanas.	Técnicos titulados 6 meses, Técnicos no titulados 2 meses, Administrativos, subalternos, aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: 1 mes Peones y especialistas:15 días
Modalidades de contratación	*No lo regula*	Amplía el plazo máximo del contrato de duración determinada del art. 15.1.b a 12 meses en un período de 18.	Amplía el plazo máximo del contrato de duración determinada del art. 15.1.b a 12 meses en un período de 18; fija indemnización de un día por mes trabajado	Se acuerda una plantilla fija mínima del 30%, entendiendo como plantilla total la media de los últimos 24 meses. Se establece número máximo de contratos en prácticas en función del número de trabajadores de la empresa	Duración mínima del contrato de 12 meses salvo que por su naturaleza pueda ser variable (interinidad, suplencia, obra o servicio…) Recoge regulación ET de los contratos de formación y prácticas, mejorando los mínimos retributivos Amplía el plazo máximo del contrato de duración determinada del art. 15.1.b a 12 meses en un período de 18. Mejora la indemnización a un día por mes trabajado
Grupos profesionales	Regulación completa; permite régimen transitorio	Reproduce el estatal; crea un nuevo grupo profesional	Remisión al Acuerdo estatal de 16-1-1996; Conforme a la DT1ª.2 del Acuerdo estatal de 2007, disponen de dos años para adoptar el nuevo.	Prácticamente idéntico (aunque anterior) al Acuerdo Estatal	Establece 9 grupos basados en el Acuerdo marco sobre el Sistema de Clasificación profesional para la Industria del metal
Régimen Disciplinario	Regulación completa	Reproduce el estatal	Recoge un catálogo propio, con aspectos similares al estatal.	Prácticamente idéntico (aunque anterior) al Acuerdo Estatal	Recoge un catálogo muy similar al del acuerdo estatal
Normas mínimas seguridad e higiene	*No lo regula*	Remisión a la LPRL; Crea una Comisión para la prevención	Contiene normas sobre Salud Laboral	Contiene un Capítulo de seguridad e higiene y salud laboral	Contiene un Título sobre seguridad, salud, Prevención de riesgos laborales y medio ambiente
Movilidad Geográfica	*No lo regula*	*No lo regula*	Regula más favorable que el ET	Regula traslados y desplazamientos	*No lo regula*

5. Conclusiones del sector del metal

- El acuerdo estatal del sector del metal establece una normativa completa acerca de cómo debe estructurarse la negociación colectiva, fijando con claridad todos los términos necesarios para ello. Así, se establece una enumeración precisa de actividades dentro de su ámbito funcional, que no tiene carácter exhaustivo, sino que se completa con una genérica cláusula de inclusión de "todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas". Es cierto que al ser éste un convenio relativamente reciente, en los provinciales estudiados no existe aún un grado elevado de adaptación, pues algunos de ellos son anteriores a aquel, pero en el caso de los negociados simultáneamente o inmediatamente después del estatal, se aprecia un elevado grado de coincidencia. En todo caso, debe hacerse notar que en ningún caso se recoge un catálogo tan amplio como el que los negociadores de éste ámbito han establecido, y que en tres de los cuatro casos los convenios provinciales aparecen materias que no se recogen en el ámbito territorial estatal. Estas divergencias pueden llevar en algunos casos a dificultades prácticas de encuadramiento de determinadas empresas y trabajadores.

- En aras a lograr una aplicación armónica de los convenios de diferentes niveles de negociación, en el acuerdo estatal se recoge una serie de normas de articulación. Así, por una parte se resuelven los problemas de derecho transitorio, manteniendo la vigencia en los acuerdos anteriores de ámbito inferior en cuanto que sus las correspondientes unidades de negociación no decidieran acogerse a las nuevas normas. Ello no impide que las materias que la legislación y el propio acuerdo reservan para la negociación colectiva de ámbito estatal mantengan tal carácter, primando así las normas establecidas por esta última, con la excepción de los acuerdos de empresa preexistente cuando los órganos legitimados así lo acordaran. Por otra parte, dada la dificultad que puede suponer la modificación inmediata de las categorías profesionales, se permite que los convenios preexistentes, en cualquier ámbito, mantengan su estructura profesional durante un plazo de adaptación de dos años.

- En cuanto al contenido concreto de los convenios, se aprecia que el de ámbito estatal no regula muchas de las materias que expresamente se ha reservado, lo que sólo puede entenderse como una remisión al régimen legal sobre estas cuestiones. No obstante lo dicho, en los cuatro convenios provinciales estudiados se aprecian regulaciones diferentes a la legal sobre algunas cuestiones, excediendo por tanto del ámbito material permitido por la estructura de negociación del sector. En el caso del régimen disciplinario, en el que el acuerdo estatal sí ha establecido un contenido sin permitir la pervivencia de normas convencionales anteriores (como ocurre en lo referente a la clasificación profesional), los acuerdos de ámbito provincial son más fieles al estatal, pero aún así hay divergencias. En todo caso, parece que la reserva exclusiva del primero hace inviable la imposición de una sanción por una falta no tipificada en el mismo.

•

16

FARMACIA[407]

[407] Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Universidad Carlos III Madrid.

FARMACIA

1. Ámbito funcional

Acuerdo Marco estatal	Barcelona	Principado de Asturias	Vizcaya
Res. 16 de junio de 2004	*Res. 12 de septiembre de 2005*	*Res. 9 de mayo de 2005*	*Res. 23 de octubre de 2003*
Vigencia 2003-2006	*Vigencia 2005-2008*	*Vigencia 2005-2009*	*Vigencia 2002-2006*
Oficinas de farmacia	X	X	X

2. Normas de articulación

El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en virtud de otros Convenios ó pactos particulares de empresas pudieran disfrutar los trabajadores.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal*	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Período de prueba	-	-
• Modalidades de contratación		
• Grupos profesionales		
• Régimen Disciplinario		
• Normas mínimas seguridad e higiene		

*El convenio no recoge una declaración expresa, pero la regulación de estas materias unida a la previsión general del art. 84 ET deben llevar a esta interpretación.

5. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	Barcelona	Principado de Asturias	Vizcaya
Período de prueba	Debe hacerse constar expresamente en el contrato, y su duración no puede exceder de 6 meses para el personal facultativo, 4 meses para los auxiliares Mayores Diplomados y Auxiliares Diplomados y 2 meses para el resto del personal, reduciéndose en un 50% en el caso de los contratos temporales.	Establece plazos menores: 3 meses para el personal facultativo, 2, meses para auxiliares diplomados y 1 mes para auxiliares y resto de personal, excepto mozos, contrato para la formación y personal de limpieza, 15 días.	Establece plazo menores: 3 meses para Personal Facultativo, 2 para el personal Técnico, 1 mes para el personal Auxiliar de Farmacia y Personal Administrativo y 15 días para el personal Subalterno.	Se refiere únicamente a un plazo máximo de 6 meses, sin distinguir categorías En los contratos de duración determinada se establece que este periodo no podrá superar el 20% de aquel.
Modalidades de contratación	Se recoge una regulación detallada que recoge las normas legales Amplía el plazo máximo del contrato de duración determinada del art. 15.1.b a 12 meses en un período de 18. En los contratos de interinidad por sustitución, se prevé la conversión automática en indefinidos en indefinidos en el caso de no reincorporarse el trabajador con derecho a reserva de puesto Se limita el número de contratos de trabajo en formación, entre uno y tres según el tamaño de la empresa.; se amplía su duración máxima a tres años y se prohíbe su uso para las categorías de mozo y limpieza y se regula el tiempo que debe dedicarse a la formación y a la prestación	El contrato en prácticas no puede usarse para funciones de farmacéutico sustituto.	No lo regula	Contienen normas específicas para el contrato a tiempo parcial.
Grupos profesionales	Se establecen cinco grupos con diferentes categorías en cada uno de ellos.	Reproduce el estatal, aunque no recoge alguna de sus categorías	Establece, en un Anexo, una clasificación de 8 categorías, similares a las recogidas en el Estatal, pero sin recoger todas ni seguir su estructura de grupos	Reproduce la clasificación del estatal
Régimen Disciplinario	Se fija el catálogo de faltas y sus correspondientes sanciones	Establece un catálogo similar pero no idéntico; en algunos casos flexibiliza el régimen, pero en otros añade nuevas faltas.	No lo regula	Recoge un catálogo similar pero no idéntico.
Normas mínimas seguridad e higiene	Remite a la legislación vigente Prevé la creación de Comités de Salud y prevención a nivel autonómico Las empresas deben entregar dos batas de trabajo y un par de calzado laboral, que debe renovarse, al menos, anualmente.	Mejora la entrega de prendas: un mínimo de 3 cada dos años Establece una revisión médica anual a los trabajadores	Fija una revisión médica anual	Establece obligaciones genéricas
Movilidad Geográfica	No lo regula	No lo regula	No lo regula	No lo regula

5. Conclusiones del sector de farmacia

- En este sector el ámbito funcional está claramente delimitado y es unívoco en todos los convenios analizados, pues se limita a las relaciones de trabajo existentes en las oficinas de farmacia. El acuerdo estatal contiene una genérica reserva en la que se recogen las materias a las que hace referencia el inciso final del art. 84 ET, regulándose algunos aspectos de todas ellas.

- El acuerdo estatal no contiene sin embargo normas de articulación para las restantes materias, por lo que habrá que estarse a las normas generales de concurrencia. Tampoco se han establecido normas de derecho transitorio que determinen las relaciones del acuerdo estatal con los de ámbito inferior ya aprobados.

- Las materias reservadas a la negociación colectiva de ámbito estatal son, a pesar de la reserva expresa y de su regulación, también tratadas por los convenios de ámbito inferior. Así, en lo referente a la duración del período de prueba los convenios de Barcelona y Principado de Asturias reducen el máximo, mientras que en Vizcaya se establece un período único sin distinguir categorías, lo que llevaría a duraciones mayores de la fijada en el acuerdo estatal para todos los no integrados en la categoría de personal facultativo.

- En otras materias aparece alguna divergencia pero menor, pues la regulación de los convenios provinciales analizados es menos intensa. Así, se regulan algunos aspectos menores sobre contratación que no contradicen lo dispuesto en el convenio estatal, si bien su inclusión se ajusta más al principio de complementariedad que al de exclusividad que debiera regir la cuestión. En materia de seguridad y salud, aunque también se contienen normas que van más allá de dónde había alcanzado el acuerdo estatal, debe recordarse que la competencia exclusiva se atribuye en régimen de norma mínima, por lo que no plantea especiales problemas la mejora por los negociadores de ámbitos inferiores.

17

BEBIDAS REFRESCANTES[408]

[408] Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Universidad Carlos III Madrid.

BEBIDAS REFRESCANTES

1. Ámbito funcional

Acuerdo Estatal	A Coruña	Barcelona	Comunidad Valenciana	Pontevedra
Res. 22 de octubre de 1999	*Res. 23 de diciembre de 2007*	*Res. 29 de mayo de 2006*	*Res de 3 de julio de 2006*	*Res. de 11 de diciembre de 207*
Vigencia indefinida	*Vigencia 2007-2008*	*Vigencia 2006-2007*	*Vigencia 2005-2009*	*Vigencia 2003-2008*
Remisión a la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas refrescantes (Orden de 14 de mayo de 1977):	X			X
Industrias de elaboración de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas.	X	X	X	X
Industrias de distribución de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas.	X	X		X

2. Normas de articulación

El Acuerdo Marco, en los aspectos en él regulados, ya sean total o parcialmente, tendrá carácter subsidiario con respecto de los Convenios estatutarios existentes en los distintos subsectores y empresas de su ámbito funcional, y particularmente sobre aquellas materias que éstos no regulen, existiera o no remisión expresa a la Ordenanza Laboral.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal	Materias compartidas estatal	Materias reservadas a ámbitos inferiores
-	-	Todas*

*El acuerdo marco tiene carácter subsidiario respecto de los que se negocien en ámbitos inferiores.

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	A Coruña	Barcelona	Comunidad Valenciana	Pontevedra
Período de prueba	No lo regula, aunque establece la posibilidad de que se establezca también para los ascensos	*No lo regula.*	Establece las duraciones máximas por grupos de tarifa, entre tres meses y quince días	*No lo regula.*	*No lo regula.*
Modalidades de contratación	En los contratos por obra, establece una indemnización de un mes por año o fracción superior al semestre trabajados	*No lo regula.*	Se amplía la duración del contrato eventual a un máximo de 12 meses en un período de 18.	*No lo regula.*	Establece la adquisición de la condición de fijo para los trabajadores que presten servicios tres años en una misma empresa
Grupos profesionales	Establece en un anexo una clasificación enunciativa en cuatro grupos divididos en varias categorías	*No lo regula.*	Admite implícitamente una clasificación derivada de la estatal, reflejada en las tablas salariales	Establece una clasificación diferente a la estatal	No se regla, aunque se recogen algunas categorías en las tablas salariales
Régimen Disciplinario	Determina un catálogo reducido de faltas y fija las sanciones correspondientes	*No lo regula.*	*No lo regula.*	Establece una normativa completa, diferente al acuerdo marco	*No lo regula.*
Normas mínimas seguridad e higiene	*No lo regula.*	*No lo regula.*	Establece la obligación de aportar prendas de trabajo	Establece la obligación de aportar prendas de trabajo	Regula el descanso por maternidad, revisiones médicas, prendas de trabajo
Movilidad Geográfica	*No lo regula.*	*No lo regula.*	*No lo regula.*	*No lo regula.*	*No lo regula.*

5. Conclusiones del sector de Bebidas refrescantes

- El acuerdo marco de este sector responde, según se declara en su propio artículo primero, a la necesidad de evitar la existencia de vacíos normativos por la derogación de la Ordenanza Laboral del sector (Orden de 14 de mayo de 1977), y su ánimo no es el de establecer un verdadero convenio obligatorio e imperativo, sino un régimen legal subsidiario, del que los negociadores de ámbitos inferiores pueden libremente apartarse mediante los correspondientes acuerdos.

- El hecho de que el acuerdo nazca con voluntad de sustituir a la ordenanza laboral determina también su ámbito de aplicación material, pues se realiza por remisión a esta, técnica empleada también por alguno de los de ámbito inferior que se han analizado, como los de A Coruña y Pontevedra; en el caso del convenio de Barcelona no se contiene esta remisión pero la delimitación de su ámbito funcional se hace mediante la misma descripción que se contiene en la Ordenanza Laboral. Sólo encontramos peculiaridades en el caso de la Comunidad Valenciana, en la que no se incluyen las actividades de distribución y la delimitación se lleva a cabo mediante códigos CNAE, por otra parte materialmente concurrentes con las actividades cubiertas por el acuerdo de ámbito estatal.

- En este sentido, la articulación es sencilla pues no puede haber contradicciones, ya que sólo se acudirá al acuerdo marco en aquellos casos en los que el de ámbito inferior no haya previsto norma alguna. Así, en algunos casos se aprecia que los convenios provinciales aceptan las normas del sector estatal (como es el caso del convenio de A Coruña) y en otros lo alteran, pero dada la peculiaridad de la articulación en el sector ello no plantea especiales dificultades.

18

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES[409]

[409] Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Universidad Carlos III Madrid.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

1. Ámbito funcional

Convenio colectivo estatal	Málaga	Cataluña[410]	Toledo[411]	Alicante[412]
Res. 18 de agosto de 2005	*An. 22 de septiembre de 2004*	*Res. 22 de diciembre de 2005*	*An. de 9 de noviembre de 2005*	*Res. de 11 de abril de 2007*
Vigencia 2005-2006	*Vigencia 2004-2008*	*Vigencia 2005-2009*	*Vigencia 2002-2006*	*Vigencia 2006-2008*
"Sentido más amplio" de limpieza e higienización de:				
Toda clase de edificios y locales	X	X	X	X
Maquinas, medios de transporte		X		X
Soportes, mobiliario urbano, etc.		X		

2. Normas de articulación

El Acuerdo Marco estatal tiene carácter subsidiario resultando aplicable cuando las partes no se hayan dotado de cobertura convencional propia en ámbitos inferiores. Por consiguiente, los convenios o acuerdos colectivos existentes o que puedan suscribirse se aplicarán en sus propios términos. No obstante, cuando los convenios colectivos de ámbito inferior regulen algunas de las materias contempladas en el presente Acuerdo Marco, no será de aplicación la materia correspondiente del presente Acuerdo.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal	Materias compartidas estatal	Materias reservadas a ámbitos inferiores
-	-	Todas*

*El acuerdo marco tiene carácter subsidiario respecto de los que se negocien en ámbitos inferiores.

[410] Incluye en su ámbito funcional el servicio doméstico, excepto en lo que afecte a la inviolabilidad del domicilio, intimidad personal y familiar y responsabilidad.
[411] Incluye la prestación de otros servicios externo integrados y/o de ayuda domiciliaria
[412] Excluye la limpieza de centros sanitarios pertenecientes al Servasa y a la Diputación

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	Málaga	Cataluña	Toledo	Alicante
Período de prueba	Se fijan los siguientes límites: 1. Personal directivo y técnico titulado, seis meses. 2. Personal de mandos intermedios, dos meses. 3. Personal administrativo, dos meses 4. Personal subalterno, un mes. 5. Personal obrero y de oficios varios, quince días.	Se fija en un máximo de 6 mees para personal directivo y técnicos, 1 mes para personal de mando intermedio, 30 días para personal administrativo y 15 para personal operario y de oficios varios	Reduce a 1 mes la duración máxima para algunas categorías de personal administrativo. AMPLIA a un mes el plazo para los oficios varios	La duración máxima es de 6 meses para técnicos titulados, 2 meses para el resto de personal excepto no cualificados, para los que se fija en un mes si el contrato es indefinido, veinte días si es de duración superior a 6 meses y 15 días si es inferior a 3 meses.	Reduce la duración máxima 3 meses para directivos y técnicos titulados, recogiendo igual plazo que el acuerdo marco en los demás casos
Modalidades de contratación	*No lo regula*	Establece la prohibición de celebrar contratos eventuales para un mismo puesto hasta pasados tres meses de la rescisión del contrato de un trabajador con esta modalidad. No permite la contratación para la formación en la categoría y función de peón limpiador	Establece la prioridad para la ampliación de horario a los trabajadores a tiempo parcial por menos de 12 horas semanales frente a nuevas contrataciones. Amplía el plazo del contrato eventual a 12 meses en un período de 18, y prohíbe, tras su rescisión, la nueva contratación en un plazo de tres meses	Establece porcentajes mínimos de contratación indefinida entre el 70 y 83% según el tamaño de la empresa. En el contrato de formación se establece el máximo de ellos (entre 1 y 5) según el tamaño de la empresa En la interinidad la no incorporación del trabajador sustituido permite optar al trabajador interino por el puesto, mediante los mecanismos de promoción profesional.	Establece, para el contrato eventual, un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18.
Grupos profesionales	Establece una clasificación de 6 grupos, con diferentes categorías	Recoge el mismo que el estatal.	No contiene normas específicas, pero las referencias a grupos coinciden con la clasificación estatal	Fija una clasificación distinta.	Recoge el mismo que el estatal.
Régimen Disciplinario	Contiene un catálogo de infracciones y sanciones	Establece un catálogo diferente	Establece un catálogo diferente	Establece un catálogo diferente	*No lo regula*
Normas mínimas seguridad e higiene	*No lo regula*	Contiene normas relativas a prendas de trabajo , reconocimiento médico y seguridad y salud laboral	Contiene normas relativas a salud laboral, protección de la maternidad, acoso sexual y prendas de trabajo	Incorpora derecho y deberes de los trabajadores en la materia, reconocimiento médico anual y un seguro de accidentes.	Contiene normas sobre salud laboral, ropa de trabajo, revisiones médicas, asistencia en consultorio médico y nocturnidad.
Movilidad Geográfica	Reproduce el art. 40 ET	*No lo regula*	Establece algunas normas específicas que flexibilizan la noción de "localidad".	Se limita a establecer, en caso de que no haya voluntarios, un orden de prioridad de permanencia (delegados de personal, antigüedad y mayores cargas familiares)	*No lo regula*

5. Conclusiones del sector de limpieza de edificios y locales

- El acuerdo estatal de este sector tiene por objetivo ocupar el vacío que deja la derogación de la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, dejando subsistente los acuerdos de ámbito territorial inferior, evitando así las lagunas normativas que pudieran resultar. En todo caso, debe destacarse la peculiaridad de la forma en la que se ha establecido este acuerdo marco, pues en él se establecen diferentes bloques, según se haya o no alcanzado acuerdo, transcribiendo simplemente en algunos casos lo dispuesto en la Ordenanza laboral.

- En cuanto al ámbito funcional, se establece en el acuerdo marco con un carácter muy amplio, que no se limita a los bienes inmuebles a los que se refiere el título, sino que se extiende a mobiliario urbano, maquinaria y medios de transporte. Esta extensión, sin embargo, no se ha trasladado a los convenios inferiores que aquí se estudian a excepción del de Cataluña; en los casos de Toledo y Málaga se limita a edificios y locales y en el de Alicante no se incluyen soportes y mobiliario urbano. Por otra parte en los casos de Cataluña y Toledo se incluyen algunas relaciones laborales de prestación domiciliaria.

- Esta estructura de negociación, con un acuerdo estatal subsidiario deja un amplio margen de libertad a los negociadores provinciales o autonómicos, lo que ha llevado a regulaciones que se aparten de la propuesta de aquel, como ocurre en todos los casos con la normación del periodo de prueba o el régimen disciplinario, pero que en otros se acoja el régimen jurídico que plantea, como sucede con la clasificación profesional en Toledo y Málaga. Igualmente, en materias no reguladas por el acuerdo Estatal como las modalidades de contratación encontramos preceptos en los convenios de ámbito inferior que establecen algunas particularidades.

19

INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO Y CERÁMICAS[413]

[413] Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Universidad Carlos III Madrid.

INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO Y CERÁMICAS

1. Ámbito funcional

Acuerdo Estatal[414]	Guipúzcoa[415]	Castellón[416]	Sevilla	Huelva[417]
Resolución de16 de agosto de 2007	*Ac. 23 de julio de 2002*	*An. 17 de mayo de 2006*	*An. 2 de junio de 2006*	*Res. 9 de enero de 2008*
Vigencia 2007-2009	*Vigencia 2000-2003*	*Vigencia 2006-2007*	*Vigencia 2006-2008*	*Vigencia 2007-2008*
a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica.				X
b) Vidrio	X		X	
c) Cerámica.		X		
d) Comercio exclusivista de los mismos materiales			X	X

2. Normas de articulación

El convenio estatal se limita a indicar que las condiciones establecidas en él tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal*	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
• Período de prueba	-	-
• Modalidades de contratación		
• Grupos profesionales		
• Régimen Disciplinario		
• Normas mínimas seguridad e higiene		

*El convenio no recoge una declaración expresa, pero la regulación de estas materias unida a la previsión general del art. 84 ET deben llevar a esta interpretación.

[414] El anexo XIV detalla las actividades concretas que engloba bajo su ámbito de aplicación.

[415] Incluye los puntos 1 a 7 del anexo del convenio estatal, es decir, los referidos al vidrio excepto el correspondiente al reciclaje

[416] Se refiere únicamente a la materia electoral en la industria de azulejo, pavimento y losa de cerámica

[417] Es de aplicación, únicamente, a las empresas dedicadas a la instalación de vidrio, almacenaje y venta del mismo.

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	Guipúzcoa	Castellón	Sevilla	Huelva
Período de prueba	Se acuerda un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo y quince días para el resto.	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*
Modalidades de contratación	En el contrato de relevo, se exige a los trabajadores de los grupos IV a VIII un preaviso de un año. No admite contrato para la formación en trabajadores de Grupo I. En general, se establece su número máximo en atención al tamaño de la plantilla y a la existencia de centro de formación en el centro de trabajo. El contrato eventual por circunstancias de la producción puede alcanzar 12 meses en un periodo de 18. En los contratos por interinidad se establece una indemnización por extinción de 12 días por año trabajado, siempre que haya permanecido en la empresa más de dos y salvo que se trate de excedencia por cuidados familiares. La duración máxima del contrato para la formación se extiende a tres años.	En el contrato eventual por circunstancias de la producción se establece una duración máxima de 12 meses en un período de 16	*No lo regula*	En el contrato eventual por circunstancias de la producción se establece una duración máxima de 12 meses en un período de 18.	*No lo regula*
Grupos profesionales	Se establecen 7 grupos profesionales (de menor a mayor nivel de cualificación) y n grupo 0 de directivos	Establece una clasificación distinta al estatal	*No lo regula*	Establece una clasificación distinta al estatal	*No lo regula*
Régimen Disciplinario	Recoge un catálogo completo	Establece un catálogo distinto al estatal	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*
Normas mínimas seguridad e higiene	Dedica un capítulo, conteniendo normas sobre formación y participación, protección por maternidad, ropa de trabajo y reconocimientos médicos.	Contiene algunas normas específicas sobre ropa de trabajo; en materia de seguridad remite al anexo correspondiente al convenio de la provincia de 1995	*No lo regula*	Contiene norma sobre prendas de trabajo y salud laboral	Contiene normas sobre ropa de trabajo y reconocimiento médico
Movilidad Geográfica	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*	*No lo regula*

5. Conclusiones del sector del las industrias extractivas, del vidrio y cerámicas

- El acuerdo estatal para este sector tiene un contenido amplio pero con alto nivel de determinación, dado que en un anexo se especifican las actividades concretas que cubre cada una de las ramas a las que se dedica aplicable. Esta extensión del ámbito funcional no se repite en el caso de los convenios provinciales. Así, los analizados se limitan o bien la extracción de minerales, bien el vidrio o bien a la cerámica pero no a ambos, y sólo en dos de los cuatro (Sevilla y Huelva) se incluye también la distribución de los correspondientes productos. Resulta interesante destacar la delimitación funcional que recoge el convenio provincial de Guipúzcoa, que se realiza directamente por enumeración detallada de las actividades comprendidas, que por otra parte coinciden con las correspondientes al vidrio del anexo al sector estatal.
- No contiene el convenio de ámbito territorial estatal normas sobre la articulación, ni una reserva expresa sobre las materias del inciso final del art. 84 ET. Analizando cada una de ellas se aprecia que la regulación del período de prueba y del régimen disciplinario no se han abordado en los de ámbito inferior, lo que se ajusta a la lógica prevista por el citado precepto legal, dejando vía libre a la aplicación de las normas fijadas para el conjunto del sector en todo el territorio del estado. No obstante no en todas las materias se respeta la exclusividad competencial del convenio de ámbito estatal, y así, en lo que se refiere a la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, el convenio de Guipúzcoa no sólo entra a regular la materia, sino que empeora las condiciones de éste al reducir de 18 a 16 meses el periodo de referencia, manteniendo inalterados los 12 meses de duración máxima del contrato. Del mismo modo, la clasificación de grupos profesionales fijados en el ámbito estatal es diferente de la que determina el mismo convenio provincial o la que recoge el sevillano (aunque ambos son anteriores). En definitiva, las diferencias se dan en algunas de las materias y se derivan en gran medida de la sucesión temporal (el estatal es muy reciente) y la ausencia de normas claras de derecho transitorio.

20

HOSTELERÍA[418]

[418] Carlos Alfonso Mellado, Universidad de Valencia.

HOSTELERÍA

En el sector de hostelería existe desde hace tiempo un Acuerdo Sectorial que tiene la pretensión de articular la negociación en ese ámbito.

El actualmente vigente es muy reciente, si bien se trata de un texto refundido que parte del anterior – ya era el III Acuerdo – y le incorpora todas las modificaciones producidas en el proceso de negociación continua que las partes declaran que existe en el Sector.

Además las partes declaran que, sin perjuicio de la posibilidad de denuncia de ese acuerdo, el mismo tiene una vocación de permanencia, de estabilidad, por lo que las reglas que establece parece que superan con mucho la dimensión temporal inicialmente prevista para el Acuerdo y que, en consecuencia, previsiblemente, van a perdurar en el sector.

1. Ámbito funcional.

ACUERDO LABORAL ESTATAL DE HOSTELERÍA	ALICANTE	GUIPÚZCOA	LAS PALMAS	SEVILLA
Resolución de 7-2-2008 BOE 25-2-2008 (Texto refundido que incorpora todas las modificaciones operadas en el mismo)	Resolución de 16-6-2005 BOP de 9-7-2005	Resolución de 10-10-2006 BOP 7-11-2006	Acuerdo de 1-1-2004 BOP de 3-9-2004	BOP 24-8-2006
Listado no exhaustivo pero sí muy amplio. Empieza con una declaración general, señalando que se aplica no sólo a las actividades tradicionalmente relacionadas con la Hostelería en sentido clásico, sino también a todos los servicios y formas de hostelería moderna, de ocio y turismo. Además comprende a todas las empresas, sea cual sea su titularidad y con independencia de que realicen estas actividades de forma permanente u ocasional en locales fijos o móviles.	Listado de actividades (artículo 2 y anexo I), que es esencialmente coincidente con el del Acuerdo estatal, aunque incorpora alguna actividad como los karaokes. No es absolutamente cerrado al incluir un grupo de varios, en el que se incorporan ciertas actividades pero en el que cabrían otras.	Listado cerrado	En cuanto al ámbito funcional se contiene un Listado (anexo II) muy exhaustivo de establecimientos, e incluso se prevé la posibilidad de incluir otros que se encuadren por disposición oficial en el sector de hostelería (artículo 1), además sin exclusiones personales. Materialmente se comprende todo el sector de hostelería por lo que existe coincidencia con lo establecido en el ámbito estatal	Remite su ámbito aplicativo en cuanto a empresas y trabajadores (en realidad funcional y personal) a lo dispuesto en el Acuerdo estatal. La equiparación aplicativa es absoluta y se ajusta, en su caso, a los cambios que pudieran producirse como consecuencia de la negociación en el ámbito estatal.

Las actividades enumeradas son las siguientes: alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que prestan servicios de hospedaje en general; los servicios de productos listos para su consumo como los restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa y similares, pubs, terrazas de veladores, quioscos, croisanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares; salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; servicios de comidas o bebidas en casinos y bingos; asimismo billares, toda clase de salones recreativos, cybercafés; y en general, otros servicios de ocio y esparcimiento. No es un listado cerrado sino que por acuerdo de las partes pueden incorporarse nuevas actividades.	Listado casi coincidente con el estatal. No es un listado totalmente cerrado, por lo que puede ajustarse, en su caso, al estatal si este se modifica, al contemplar un grupo de "varios".	Las actividades enumeradas son prácticamente coincidentes con el estatal	Las actividades materialmente son las citadas en el convenio estatal, aunque se detallen aún más (hoteles de cualquier categoría, apartamentos, whiskerias (sic), heladerías especiales, bodegones, campings, etc. En el fondo es todo el sector de hostelería.	

2. Normas de articulación

El Acuerdo estatal contiene reglas expresas de articulación.

Así en el artículo 10 y bajo la rúbrica de Estructura de la Negociación Colectiva establece tres reglas que, en principio, son absolutamente lógicas.

La primera es que las materias contenidas y reguladas en el Acuerdo no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito sectorial estatal, salvo acuerdo expreso en contrario.

La segunda es que si en el futuro se incorporan nuevas materias al contenido del Acuerdo, corresponderá a las partes definir en ese momento si se les aplica lo dispuesto en la regla anterior o si, por el contrario, es posible que dichas regulaciones puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, en los términos que en su caso se establezcan.

La tercera regla es que, en coherencia con lo anterior, la estructura de la negociación en el sector se articula en tres niveles: el Acuerdo estatal, los convenios de comunidad autónoma o provinciales, que se sitúan en el mismo nivel y que se atendrán a lo dispuesto en el Acuerdo estatal, y los de ámbito inferior o de empresa que se atendrán en cuanto a las materias objeto de negociación a lo que dispongan los convenios de ámbito superior.

Puede verse, pues, la intención de una negociación articulada.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal (por estar negociadas en el convenio estatal)	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
Período de prueba	Las que pueden incorporarse en el futuro y conforme a la decisión que al respecto adopten las partes en ese momento	Las no negociadas en el convenio estatal, correspondiendo a los convenios autonómicos o provinciales determinar si se abren a ámbitos inferiores o no.
Modalidades de contratación. Especialmente en cuanto a los contratos formativos.		
Grupos profesionales		
Régimen Disciplinario		
- Por el contrario no contiene negociación sobre: Normas mínimas seguridad Normas mínimas de movilidad geográfica		
- Además considera materias de ámbito exclusivamente estatal: Normas sobre subrogación empresarial. Normas sobre movilidad funcional		
- Establece algunas otras disposiciones, lógicas en el ámbito estatal: adhesión al ASEC o meramente recomendatorias a las partes de ámbitos inferiores (negociación sobre premios de jubilación)		

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	ALICANTE	GUIPUZCOA	LAS PALMAS	SEVILLA
Período de prueba	*Regulación extensa que diferencia en función del grupo profesional y de la modalidad contractual.* *Para los grupos 1, 5, 9, 13, 16, 17 y 20, se admiten:* *90 días para contratos fijos y fijos discontinuos.* *75 días para contratos de más de 3 meses.* *60 días para contratos inferiores.* *Para los grupos 2,3,6, 7, 10, 11, 14, 18, 21 y 22 se admiten:* *60 días para contratos fijos y fijos discontinuos.* *45 días para contratos de más de 3 meses.* *30 días para contratos inferiores.* *Para los grupos 4, 8, 12, 15, 19 y 23 se admiten:* *45 días para contratos fijos y fijos discontinuos.* *30 días para contratos de más de 3 meses.* *15 días para contratos inferiores.* *En los casos de personal directivo se puede llegar a 6 meses o 4 – si el contrato es temporal -.*	Se produce remisiones expresas a lo dispuesto en el Acuerdo estatal (aunque a la versión de 2005, lo que no impide la aplicación de la actual) en período de prueba en los contratos en practicas y formación (artículo 13). No en el resto de los casos. Se pactan 3 meses para el personal de los niveles retributivos más altos (2 meses si el contrato es de 6 meses o inferior) y un mes para los restantes.	El artículo 31 establece periodos de prueba sin tener en cuenta el tipo contractual, salvo para establecer que en ningún caso el periodo de prueba alcanzará el 50% de la duración del contrato. Se admiten períodos de prueba desde 15 días para los no cualificados hasta 4 meses para los jefes. No coincide con la regulación estatal	No lo regula Es la práctica habitual de este convenio que no entra a regular las materias que ya han sido reguladas en el acuerdo estatal.	El convenio se articula tácitamente con el Acuerdo estatal, renunciando a regular la mayor parte de las materias contempladas en el mismo en cuyo caso, conforme a la Disposición final del propio convenio se aplica lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector. Así el convenio no contiene regulación en materia de periodo de prueba

Modalidades de contratación	*Regula los contratos formativos determinando, además de reglas similares a las legales:* *- Los grupos en los que cabe hacer el contrato en prácticas dentro de cada área funcional (sólo los de rango superior).* *- Los límites a la duración del contrato para la formación:* *12 meses en el área funcional cuarta.* *24, en el área funcional segunda.* *18, en todas las restantes.* *En todo caso con discapacitados la duración puede alcanzar siempre los 3 años.*	Se produce remisión expresa a lo dispuesto en el Acuerdo estatal en la materia de contratos formativos (artículo 12).	Cuenta con regulación sobre contratación. No coinciden las duraciones previstas para el contrato de formación que se regula que puede durar hasta 3 años en todos los casos (artículo 32).	No las regula, salvo para establecer que el contrato eventual podrá durar 12 meses en un período de 14.	El convenio se articula tácitamente con el Acuerdo estatal, renunciando a regular la mayor parte de las materias contempladas en el mismo en cuyo caso, conforme a la Disposición final del propio convenio se aplica lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector. Así el convenio no contiene regulación en materia de contratos formativos. En materia de otros contratos se acuerda que los eventuales no superen 9 meses en un período de 12.

Grupos profesionales	*Regulación completa.* *Contempla 23 grupos profesionales y dentro de ellos un listado de categorías.* *Se definen las funciones de cada categoría y se aprecia que realmente los grupos profesionales son horizontales comprendiendo en general funciones similares, del mismo rango, con exigencias similares de formación, etc.* *El Acuerdo agrupa todo ello en seis áreas funcionales:* *Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas y Administración y gestión.* *Segunda: Cocina y economato* *Tercera: restaurante, Sala, bar y similares.* *Cuarta: pisos y limpieza* *Quinta: Mantenimiento y servicios auxiliares* *Sexta: Servicios complementarios.* *El Acuerdo define estas áreas y las considera límite a efectos de la movilidad funcional ordinaria (artículo 14).*	En los términos citados se produce remisión expresa al Acuerdo estatal en materia de clasificación profesional (artículo 15) y movilidad funcional (artículo 16).	Este convenio, artículo 6 y anexo IX, establece su propio listado de grupos profesionales y sus propias definiciones de las categorías profesionales. Ni unos ni otros se ajustan a lo dispuesto en el Acuerdo estatal. Además, los grupos profesionales que diseña el convenio son verticales, no horizontales, comprendiendo en consecuencia categorías jerarquizadas que realizan funciones muy diversas, tienen responsabilidad y formación muy diferente y que en general no presentan contenidos similares de la prestación laboral. Más que grupos profesionales se trata, en realidad, de secciones o áreas profesionales en las que luego se comprenden desde la función inferior a la superior. Por poner un ejemplo, basta aludir al subgrupo A del grupo primero, que alude al personal de recepción y comprende en el mismo subgrupo desde el Jefe de recepción hasta el ayudante de recepción, o el subgrupo B del mismo grupo, que se refiere al personal de conserjería y comprende desde el primer conserje hasta el mozo de equipaje/botones.	No los regula	El convenio contempla una fase transitoria, pues su sistema de clasificación no se ajusta al estatal, pero se acuerda (Disposición final del convenio) que las partes se comprometen a estudiar durante la vigencia del convenio (2006-2009) en el marco de la Comisión Paritaria, la equiparación de las categorías profesionales del convenio a las establecidas en el Acuerdo estatal.

Régimen Disciplinario	*Regulación completa.* *Contiene el listado de faltas y el procedimiento (reglas básicas) de imposición de las sanciones – prescripción, plazos de cumplimiento, contenido de la comunicación escrita -.* *Las sanciones se concretan en:* *- Por faltas leves:* *Amonestación* *Suspensión de hasta 2 días* *- Por faltas graves* *Suspensión de 3 a 15 días* *- Por faltas muy graves* *Suspensión de 16 a 60 días* *Despido*	No lo regula	El convenio de Guipúzcoa (artículo 53) regula su propio régimen disciplinario, distinto del previsto en el Acuerdo estatal (artículos 34 y siguientes). El listado de conductas que constituyen faltas leves, graves y muy graves, sólo es parcialmente coincidente con el estatal. El convenio provincial incorpora algunas conductas adicionales como sancionables pero, a su vez, no contempla otras que sí que están previstas en el Acuerdo estatal. Por ejemplo entre las faltas muy graves el convenio provincial introduce expresamente la falta de aseo, pero no contempla expresamente el acoso moral o el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, u orientación sexual o género. Es sólo un ejemplo, pues hay muchos otros. En segundo lugar las sanciones son en gran medida coincidentes entre los dos textos, pero no totalmente, en cuanto que el convenio provincial introduce como sanción para las conductas muy graves la del traslado forzoso a distinta localidad, sanción inexistente en el Acuerdo estatal. .	No lo regula	El convenio se articula tácitamente con el Acuerdo estatal, renunciando a regular la mayor parte de las materias contempladas en el mismo en cuyo caso, conforme a la Disposición final del propio convenio se aplica lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector. Así el convenio no contiene regulación en materia de régimen disciplinario.

Normas mínimas seguridad e higiene	*No lo regula*	Se acuerda crear una Comisión paritaria sobre la materia y se hace recordatorio de obligaciones legales.	Hay reglas pero sólo sobre vigilancia de la salud y para hacer en el resto remisión a las obligaciones legales,	No lo regula	Se crea una Comisión Provincial en la materia. Se regula la posibilidad de instar las medidas necesarias por los representantes de los trabajadores, debiendo contestar la empresa en plazo de 10 días.
Movilidad Geográfica	*No lo regula*	No lo regula	No lo regula	No lo regula	No lo regula

Además el Acuerdo Estatal contempla las siguientes materias:

Reglas en materia de formación profesional, estableciéndose el plan de referencia para la formación profesional en el empleo en el sector y una comisión paritaria estatal de formación en el sector.

La adhesión al ASEC.

Reglas sobre subrogación empresarial y garantías por cambio de empresario en el subsector de colectividades.

Se establecen algunas disposiciones transitorias en las materias citadas y sobre los denominados "premios de jubilación", si bien al respecto lo que se hace es instar a las partes firmantes de los acuerdos inferiores para que lleguen a soluciones al respecto o se sometan, en su caso, a una mediación de una comisión específica integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Si se contrasta este listado de materias con las previsiones del artículo 84 del ET se aprecia que, en principio, no hay especiales problemas en la mayor parte de las materias.

En efecto los ámbitos superiores pueden reservarse como materias negociables en ellos, entre otras: el período de prueba, las modalidades de contratación excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, los grupos profesionales y el régimen disciplinario.

La reserva de estas materias que hace el Acuerdo es, pues, legal, especialmente porque aunque en la materia de clasificación las categorías profesionales, no los grupos, serían renegociables en ámbitos inferiores, ello ya se desprende en realidad del propio tenor de lo regulado en el Acuerdo que indica que el listado de categorías es meramente enunciativo.

Por otro lado, la adhesión al ASEC, conforme al propio texto del ASEC puede producirse en el ámbito estatal y, en cuanto a las reglas sobre formación profesional, el propio tenor de lo que se pacta evidencia la imposibilidad de negociación en ámbito inferior (se está creando un plan y una comisión de ámbito estatal y para todo el sector, por lo que sólo en este ámbito es negociable).

En cuanto a las reglas sobre planes de jubilación, en la medida que lo que se hace es instar a la negociación en ámbitos inferiores y, en su caso, establecer reglas de solución de conflictos en las que no se impone una solución a las partes y que incluso son voluntarios hasta que las partes ratifiquen su vinculación a los mismos, no hay problema pues, propiamente no hay una reserva de esta materia al ámbito estatal.

Mayor problema plantean las reglas sobre subrogación y garantías ante el cambio del empresario. Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores es dudoso que esta materia pueda bloquearse en el ámbito superior, lo que es ilógico pues, precisamente como norma de garantía en el ámbito que regula, es normal que se aplique por igual en

todo el territorio del Estado español, tal como expresamente declaran las partes firmantes que manifiestan, precisamente su voluntad de bloquear la misma en ese ámbito negocial, salvo en lo referente a derechos de información y consulta, que se entienden como mínimos y, por lo tanto, mejorables en ámbitos inferiores.

En este sentido cabe esperar que dichas reglas se respeten en los ámbitos inferiores o, en caso contrario, que los órganos judiciales estableciesen una interpretación integradora del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.2

En todo caso, como se verá, en los convenios de ámbito inferior de la muestra, no parece que esta cuestión haya sido conflictiva.

Puede decirse, pues, que en general las materias reguladas en el Acuerdo estatal, son materias que razonablemente deben regularse en ese ámbito y que, con la única duda mencionada, desde luego pueden quedar reservadas legalmente a ese ámbito estatal.
En todo caso algún convenio renegocia estas cláusulas.

Así el convenio provincial de Guipuzcoa contempla reglas específicas en materia de subrogación (Disposición adicional 2ª), aplicables al subsector de colectividades.

Estas reglas coinciden en la voluntad de garantizar la subrogación en los contratos de los trabajadores afectados, pero son mucho más simples que las previstas en el Acuerdo estatal y no diferencia, por ejemplo, entre los supuestos en los que resultaría aplicable el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores de aquellos otros en los que no sería aplicable.

En este sentido la regulación del Acuerdo estatal es mucho más acabada contemplando los diferentes problemas que pueden plantearse (personal con contrato indefinido, con diversa antigüedad, fijos discontinuos, personal nuevo, etc.).

En otros convenios se aprecia la intención de articulación, siquiera tácita con el Acuerdo Estatal, como en el caso de Sevilla. Así, en materia de Formación Profesional lo único que hace el convenio es intentar desarrollar la materia en su ámbito específico, constituyendo al respecto una comisión provincial (artículo 34), lo que es una eficaz medida de articulación negocial, permitiendo, en su caso, desarrollar provincialmente lo que a nivel estatal pueda establecerse.

También se aprecia la intención de articulación en materia de subrogación empresarial, supuesto en el que el convenio prácticamente no regula nada (artículo 25), limitándose en todo caso a señalar que aunque un pliego de condiciones no lo exigiese, si una empresa trasmite al nuevo concesionario la infraestructura u organización empresarial básica, también se producirá la subrogación en los nuevos contratos. Parece, pues, un recordatorio de la aplicación, en su caso, del artículo 44 o de las reglas de subrogación del propio Acuerdo estatal para este supuesto específico. En lo demás nada se dice, lo que evidencia que se asume la regulación que en el ámbito estatal se ha producido y que, como dije, es bastante acabada y completa.

Más clara es la actitud del convenio de Alicante que, además de las remisiones expresas a lo dispuesto en el Acuerdo estatal ya citadas, también se remite en cuanto a la formación continua (artículo 44, que además establece el desarrollo de lo pactado en e ámbito estatal en el propio del convenio – provincia de Alicante – a través de la Comisión Paritaria del mismo) y a las reglas sobre subrogación empresarial (Disposición adicional undécima).

Incluso para que la articulación sea total y se adapte dinámicamente a los cambios que puedan producirse en el ámbito estatal, se faculta a la Comisión Paritaria para adaptar en cuanto haga falta lo dispuesto en el convenio provincial a los cambios que en el Acuerdo estatal pudieran producirse (Disposición adicional séptima), regla interesante y que debería incorporarse en todos los convenios para evitar la pervivencia de desajustes entre la regulación del convenio de ámbito inferior y lo establecido en el Acuerdo estatal, con la consiguiente inseguridad que en una primera lectura pueden producir estas situaciones.

En cuanto a la articulación entre los convenios sectoriales provinciales – y en su caso autonómicos – y los de ámbito inferior, las reglas de articulación previstas en el Acuerdo estatal contemplan que esos convenios provinciales y autonómicos establecerán las materias objeto de negociación en el ámbito inferior o de empresa (artículo 10.3).
Lo cierto es que esas remisiones son más bien escasas y se aprecia un cierto intento de agotar las negociaciones al máximo posible en ese nivel intermedio (provincial y autonómico).

De momento puede establecerse que esas remisiones son escasas y generalmente se concretan en temas obvios o relativamente menores.

Así, entre las remisiones expresas, pueden citarse como relevantes las siguiente:

En el convenio de Gipuzkoa se remiten al acuerdo en la empresa como temas más relevantes:

- La modificación de los períodos de pago del salario que establece el convenio (artículo 6).
- La determinación de los supuestos que puedan reconducirse a las causas por las que conforme el convenio es posible la realización de horas extraordinarias (artículo 9).
- La confección del calendario laboral (artículo 13).
- La determinación del periodo de vacaciones, específicamente los meses en los que las mismas no podrán disfrutarse (tres al año como máximo) (artículo 16).
- La determinación de los supuestos en los que se puede realizar contratos de puesta a disposición para atender obras o servicios concretos (artículo 32).
- En el convenio provincial de Sevilla, como temas más relevantes se remiten al acuerdo en la empresa:
- La decisión sobre prorrateo de las pagas extras (artículo 11) y sobre plus convenio (artículo 14).

- La determinación del número de trabajadores total de la plantilla y del porcentaje de trabajadores fijos que debe existir, conforme a las reglas bastante detalladas que el propio convenio establece (artículo 22).
- La determinación del período de disfrute de las vacaciones, que se remite incluso al acuerdo individual (artículo 28).
- La compensación del 50% de los días festivos y no recuperables trabajados (el otro cincuenta por ciento lo decide la empresa), pudiéndose optar por su retribución o su acumulación a las vacaciones o como días de disfrute en forma de descanso continuado (artículo 29).
-

En el convenio provincial de Alicante, las remisiones son muy escasas y generalmente como facultades o encargos a la empresa como los de:

- Confeccionar el escalafón (artículo 19).
- Decidir el tipo de jornada que aplica en cada caso en función de sus necesidades organizativas y de producción (artículo 23).
- Confeccionar el calendario de vacaciones, con informe de los representantes de los trabajadores (artículo 27).
- como remisiones al acuerdo individual, por ejemplo:
- La decisión sobre la forma de compensación (en dinero o en descansos, acumulados o no a las vacaciones) de los días festivos trabajados (artículo 26).
- Los complementos salariales adicionales a los determinados en el convenio (artículo 32).

En realidad a la negociación en la empresa sólo se remiten:

- La decisión sobre el descuelgue salarial de las retribuciones del convenio (artículo 38), si bien la falta de desacuerdo sobre la inaplicación de las citadas retribuciones se somete a decisión de la Comisión Paritaria.
- La determinación de los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo (artículo 45).
- Las reglas sobre uso de las nuevas tecnologías (correo electrónico, Internet e intranet), si bien en forma potestativa ("podrán alcanzase… acuerdos sobre…) (Disposición adicional décima).
- Finalmente en el convenio provincial de Las Palmas tampoco son amplias las remisiones a la negociación colectiva en la empresa. Como destacables aparecen las siguientes:
- Las modalidades de disfrute de los dos días de descanso semanal, estableciéndose en todo caso límites al acuerdo, como el de no trabajar más de 20 días en un período de 4 semanas (artículo 25).
- La elaboración del calendario de vacaciones (artículo 29).
- La determinación del incremento salarial aplicable en los casos en que se produzca la inaplicación de las retribuciones previstas en el convenio en las empresas en situación de déficit o perdidas (Disposición que aparece en el Titulo VIII del convenio).
-

En algún caso lo que se hace es respetar los posibles pactos que en las empresas existiesen con anterioridad al convenio, como en lo relativo al régimen de los días festivos no recuperables (artículo 27).

Como puede verse por la muestra utilizada, las remisiones son escasas, generalmente centradas en temas en los que legalmente ya se abre camino a lo que en cada empresa pueda establecerse (calendario laboral, vacaciones, inaplicación del régimen salarial del convenio) o en materias en los que razonablemente no cabe aplicar reglas generales ante la variedad de situaciones que pueden darse en cada empresa (como en el supuesto más típico del régimen de los días festivos).

Sólo en algún caso aparecen cuestiones más novedosas y de mayor interés, como por ejemplo la posibilidad de llegar a acuerdos sobre la utilización de las nuevas tecnologías o la de concretar supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición, pero son ejemplos escasos y excepcionales.

Puede concluirse, pues, que el ámbito de empresa no se percibe, en general, en este sector como un ámbito en el que proceda una amplia negociación, al menos como negociación articulada con los convenios de ámbito superior.

5. CONCLUSIONES GENERALES SECTOR HOSTELERÍA

1ª) Existe un Acuerdo estatal con intención de articular y estructuras la negociación colectiva

2ª) La identificación del sector en los diferentes convenios es bastante coincidente.

3ª) Las materias reservadas a la negociación estatal por el Acuerdo estatal son razonables y se ajustan bastante bien a las previsiones del artículo 84 del ET. La duda se plantea esencialmente con las reglas sobre subrogación empresarial.

4ª) Los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias reservadas, bien reproduciéndolas, bien omitiendo su regulación con remisión expresa al Acuerdo estatal o sin ella, lo que en todo caso también conduce a su aplicación. Sólo el convenio de Guipúzcoa presenta un bajo grado de articulación y respeto a las reglas establecidas en el ámbito estatal.

5ª) No existe una amplia remisión de materias al ámbito de negociación inferior al provincial (empresa o similar)

21

AUTOESCUELAS[419]

[419] Carlos Alfonso Mellado, Universidad de Valencia.

AUTOESCUELAS

Existe un convenio estatal pero sin que en el mismo se pretenda expresa y directamente la articulación de la negociación en el sector más allá de lo que se desprende, que ya es bastante, de la existencia de un convenio sectorial estatal, con la eficacia que le es propia.

1 Ámbito funcional.

CONVENIO ESTATAL	BIZKAIA	GRANADA	GUIPUZCOA	MÁLAGA
Resolución de 9-2-2006 BOE de 24-2-2006	Resolución de 26-2-2007 BOP de 3-4-2007	BOP de 26-2-2002	Resolución de 5-9-2006 BOP 18-9-2006	BOP 19-7-88 (Convenio posiblemente inaplicable ya en el sector de autoescuelas, pues es el convenio de enseñanza que tenía un anexo para las autoescuelas)
Centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica	Divisiones, líneas de negocio, secciones, otras unidades productivas o centros de trabajo dedicados a impartir la enseñanza especializada denominada Autoescuelas-Escuelas de conductores (esencialmente coincide con el estatal)	Centros que impartan enseñanzas especializadas de conducción de vehiculos de tracción mecánica (coincidencia con el estatal)	Centros que impartan enseñanzas especializadas denominadas autoescuelas (coincidencia con el estatal)	Centros de enseñanza no estatal. Incorpora un anexo para las autoescuelas a las que comprende en su ámbito. (El ámbito no coincide con el estatal, aunque el del anexo sí).
No hay más exclusión personal que el personal de alta dirección o gestión	Idéntica exclusión	Idéntica exclusión	No hay exclusiones personales	No hay exclusiones personales

2. Normas de articulación

El convenio estatal no prevé reglas específicas de articulación negocial.

En los convenios de ámbito inferior no se contempla el convenio estatal entre las normas supletorias: Bizkaia (Disposición Final), Granada (artículo 27), Guipúzcoa (art. 31).

No obstante en algún convenio se establece la intención de remitirse al convenio estatal. Es el caso del convenio de Granada que en su cláusula adicional señala que las partes entienden que en el futuro el nuevo texto y las tablas salariales serán las del convenio estatal.

Los convenios de ámbito inferior raramente remiten algunas materias al ámbito de empresa; estas reglas son escasas en el sector y en general en materias muy obvias, como las que establece el Convenio de Bizkaia que remite a la negociación en la empresa el horario del personal docente (art. 21) y no docente (art. 22).

La escasa remisión a éste ámbito puede obedecer al carácter de micro empresa que tienen la mayoría de las del sector.

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
No las define	No las define	No las define
El convenio tiene una estructura tradicional de convenio sectorial		
Regula materias que conforme al artículo 84 ET estarían – o podrían estar reservadas al ámbito estatal: período de prueba, contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad y salud laboral.		
No se regulan reglas mínimas sobre movilidad geográfica.		
Al no hacerse matización alguna al respecto cabe suponer que estas regulaciones no son negociables en ámbitos inferiores.		
El convenio trata otras muchas materias: jornada, horarios, permisos, excedencias, retribuciones, derechos sindicales, etc.		
Al no establecerse otras reglas estas otras materias no quedarían reservadas al ámbito estatal.		

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio estatal	BIZKAIA	GRANADA	GUIPUZCOA	MÁLAGA
Período de prueba	*Personal docente: tres meses* *Resto del personal: se remite al Estatuto de los Trabajadores*	Personal docente: tres meses Resto: dos meses (coincide esencialmente con el estatal, pues dos meses es la duración máxima que fija el ET, salvo para el personal técnico titulado)	Igual que el estatal	Personal docente: 3 meses Resto: Un mes (no coincide con la regla estatal).	Personal docente: 2 meses Resto: Un mes, salvo los no cualificados que no excederá de dos semanas. No coincide con el estatal.
Modalidades de contratación	*Regula reglas en los siguientes contratos:* *Prácticas: reproduce la regulación legal, y fija la retribución en el 90% el primer año y el 100% el segundo de la retribución del convenio.* *Formación: reproduce la legislación legal (aunque desfasada) y amplia a 3 años la duración* *Eventual: amplia la duración a 12 meses en 18*	Prácticamente no contiene reglas al respecto.	Sólo en materia de contrato eventual en los mismos términos que el estatal (Duración máxima 12 meses dentro de un período de 18)	Sólo en materia de contrato eventual pero no en los mismos términos que el estatal. Se establece la duración máxima en 12 meses dentro de un período de 16.	No hay reglas

Grupos profesionales	*Regulación completa pero simple. Sólo existen 3 grupos: docente, no docente administrativo y servicios generales.* *Los grupos tienen categorías definidas en el Anexo I (pocas)*	Los regula igual que el estatal. También las categorías profesionales.	Los regula igual que el estatal. También las categorías profesionales	No coincide con el estatal. Sólo establece dos grupos: personal docente y personal no docente. No contempla las categorías: Director, aspirante/aprendiz, mecánico, y conductor que existen en el convenio estatal	No coincide con el estatal. El anexo de autoescuelas sólo regula categorías y existen bastantes más que en el convenio estatal, subdividiendo incluso algunas de ellas: director a) y b), profesor de teoría y práctica, etc.
Régimen Disciplinario	*Regulación completa indicando las faltas y las sanciones y procedimiento de imposición.* *Sanciones por faltas:* *Leves: amonestación verbal (reiteración: escrita)* *Graves: amonestación escrita y si reincide: suspensión de 5 a 15 días.* *Muy graves; suspensión de 16 a 30 días; apercibimiento de despido (puede acompañar a la suspensión); despido*	Regulación completa que no coincide totalmente con la estatal. Existen faltas distintas y las sanciones no son iguales; se prevé: Faltas leves: además de la amonestación, advertencia de suspensión de empleo y sueldo y descuento proporcional de retribuciones del tiempo dejado de trabajar. Faltas Graves: suspensión hasta 3 días y en caso de reincidencia hasta un mes y el mismo descuento ya citado. Las muy graves igual que es el Estatal.	Lo regula igual que el estatal	No hay regulación	No hay regulación

Normas mínimas seguridad e higiene	*Recuerda reglas legales* *La Comisión Paritaria estudiará la situación del sector en materia de enfermedades profesionales para proponer un servicio especializado en su tratamiento*	Se remite a las reglas legales y encarga a la Comisión Paritaria adecuarlas al sector	La regulación es prácticamente idéntica a la estatal: recordatorio de reglas legales y mismo compromiso en relación con la Comisión Paritaria	Crea una Comisión Paritaria para impulsar el estudio de la prevención de riesgos laborales. No hay más reglas.	No hay regulación

Movilidad Geográfica	*No lo regula*	No lo regula	No lo regula	Limita los traslados a la misma localidad o distancias inferiores a 15 Km. Parece estar pensando más bien en desplazamientos, pues señala que los traslados de entre 10 y 15 Km serán por lo menos de media jornada.	No hay regulación

6. CONCLUSIONES GENERALES SECTOR AUTOESCUELAS

1ª) Existe un convenio estatal pero sin intención expresa de articular y estructuras la negociación colectiva, más allá de lo que su propia existencia supone.

2ª) La identificación del sector en los diferentes convenios es bastante coincidente. Existe algún convenio antiguo que contempla el sector como un subsector específico dentro del convenio de enseñanza, pero es una solución atípica y de hace bastante tiempo. Al ser un sector muy concreto su identificación no parece complicada.

3ª) No existe un listado de materias que el convenio estatal reserve específicamente a la negociación en ese ámbito. Habrá que estar, pues, a las previsiones del artículo 84 del ET.

4ª) En ese sentido, las regulaciones en esa materia en los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias o no existen, lo que conduce a la aplicación de las estatales.

En todo caso se observa que en materia de grupos profesionales la regulación es menos homogénea, existiendo notables diferencias en los convenios de Bizkaia, Guipúzcoa y Málaga – aunque este con la situación peculiar a la que ya se ha hecho mención -. También en materia disciplinaria el convenio de Bizkaia contiene una regulación con notables diferencias a la estatal.

5ª) No existe una amplia remisión de materias al ámbito de negociación inferior al provincial (empresa o similar), lo que en este caso es fácilmente explicable pues el sector se caracteriza por la existencia de muchas microempresas.

22

EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO[420]

[420] Carlos Alfonso Mellado, Universidad de Valencia.

EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO.

El sector cuenta con un Convenio Marco estatal, de eficacia general y que tiene consideración de Convenio Marco y de Acuerdo sobre materias concretas, simultáneamente, pretendiendo ordenar y articular la negociación colectiva en el sector.
Las partes, sin perjuicio de la posibilidad de denuncia, manifiestan su voluntad de que el texto pactado conlleve a una regulación estable, por lo que cabe pensar en una permanencia de lo regulado, más allá de la vigencia inicialmente prevista para el Convenio Marco (2006-2007).

1. Ámbito funcional.

CONVENIO MARCO ESTATAL	ALICANTE	CATALUÑA	COMUNIDAD DE MADRID	MÁLAGA
Resolución de 27-9-2006 BOE 17-10-2006	Resolución de 10-4-2006 BOP 4-5-2006	Resolución de 20-2-2007 DOG 23-3-2007.	Resolución de 5-5-2003 BOCM 13-6-2003	Acuerdo de 29-6-2001 BOP 24-9-2001
Todas las empresas organizadoras del juego del Bingo, en cualquiera de sus modalidades y con independencia de que sean sociedades de servicios o titulares de licencia gubernativa, cuando exploten u organicen la citada actividad	Todas las empresas de servicios, entidades o empresas titulares y empresas hoteleras que gestionen el juego del Bingo y los servicios anexos de hostelería en las Salas de Bingo de Alicante y su provincia (Desborda el ámbito estatal pues incorpora el personal del servicio de hosteleria – camareros, cocineros -).	Igual que el estatal	Todas las empresas de juegos colectivos de dinero y azar inscritas en el registro de la Comunidad de Madrid. Con esta regulación se comprende desde luego el ámbito del convenio estatal (todas las del juego del bingo), pero pudiera ser más amplio.	Igual que el estatal (aparentemente por alguna regulación posterior que se verá y que se contiene en el propio convenio parece comprender al personal de hostelería: camareros, cocineros, etc.)
En el ámbito personal se resalta la aplicación a todo el personal, tanto de sala como de servicios auxiliares	No hay exclusiones personales	No hay exclusiones personales	No hay exclusiones personales	No hay exclusiones personales

2. Normas de articulación

Los artículos 7 y siguientes del Convenio Marco establecen unas reglas de articulación bastante acabadas.

En primer lugar se estima que la estructura de la negociación en el sector debe pasar preferentemente por dos únicas unidades. El Convenio Marco estatal y los Convenios de Comunidad Autónoma.

Las partes advierten además de que no consideran necesario abrir negociaciones en todas las comunidades autónomas y que no ven obstáculo en mantener convenios provinciales existentes ya en la actualidad – no por tanto negociar nuevos –, si las partes así lo consideran conveniente y siempre dentro de los límites que el propio Convenio estatal establece.

En segundo lugar el Convenio fija las reglas que han de resolver los problemas de concurrencia entre los convenios.

Estos criterios son los siguientes:

1. La preferencia del convenio estatal, cuya regulación material debe prevalecer siempre.
2. Un reparto material de materias a negociar en cada ámbito. Así, las contempladas en el Titulo II del Convenio Marco, quedan reservadas para la negociación colectiva estatal (el listado se indica en el apartado siguiente). Por su parte las reguladas en el Titulo III del Convenio Marco tienen el carácter de mínimo indisponible y en consecuencia sólo pueden ser objeto de negociación de mejora y complemento en los ámbitos inferiores. Además tienen aplicación subsidiaria cuando en esos ámbitos inferiores no se negocie sobre esas materias.
3. Los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma o provinciales se consideran complementarios del convenio estatal.

Las reglas son ampliamente racionales y se ajustarían a las posibilidades que ofrece el artículo 83 del ET pero no a lo que al respecto establece el artículo 84, conforme al que la preferencia del convenio estatal no sería siempre posible, especialmente porque las materias que se reservan al mismo o que por el mismo se declaran mínimos indisponibles, exceden de las materias que pueden quedar reservadas a dicho ámbito, conforme al citado artículo 84, cuyos efectos desarticuladores se ponen una vez más de manifiesto.

Temporalmente se prevé que las previsiones de los convenios inferiores decaerán a medida que los mismos vayan venciendo conforme a su duración inicialmente prevista, siendo de aplicación desde ese momento las previsiones del Convenio Marco, acordándose que, si existiese desacuerdo sobre las condiciones económicas para acogerse a las mínimas previstas en el Convenio Marco, necesariamente tal controversia se resolvería mediante la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio Marco y, en su caso, mediante el arbitraje del órgano arbitral competente.

En todo caso algún convenio posterior excepciona estas reglas y declara la aplicación preferente del convenio de ámbito inferior. Es el caso del convenio de Alicante (año 2008), justificando tal opción en la normativa específica autonómica sobre el juego del bingo. Conforme a esa disposición, el convenio estatal sólo jugaría como norma supletoria (artículo 41).

En el convenio de Málaga se remite la solución de los conflictos de concurrencia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 6) y se admite la existencia de acuerdos de centro o empresa que serían complementarios de lo dispuesto en el convenio provincial.

Otros convenios asumen las reglas del Convenio Marco estatal, incluso sin duda al amparo de convenios estatales precedentes, a la vista de la fecha de su aprobación. Es el caso del convenio de Madrid (año 2003), que declara que dicho convenio es la unidad de negociación preferente en ese ámbito territorial, teniendo carácter de derecho necesario mínimo, señalándose a continuación que las materias reservadas al ámbito estatal son de exclusiva negociación en el mismo, por lo que, ciertamente, el convenio se abstendrá de negociarlas. Además declara el convenio estatal norma supletoria (Cláusula de derecho supletorio)

Por otro lado, las reglas de articulación establecidas que pretenden agotar la estructura negocial en ámbitos amplios (comunidad autónoma – y no todas – y algunos convenios provinciales ya existentes), explican que no se haga una especial mención a la remisión de materias al ámbito de empresa o a ámbitos inferiores a los indicados.

Aún así los convenios de ámbito inferior efectúan algunas remisiones, aunque mínimas y en temas muy específicos, a la negociación en la empresa.

Así el de Alicante remite como cuestiones más destacadas:

- La distribución irregular de la jornada (artículo 19)
- La compensación de los festivos trabajados (artículo 20)
- El plan de vacaciones (artículo 22)
- La determinación del incremento salarial en los casos de descuelgue del convenio (artículo 47).

El de Cataluña:

- La determinación del régimen de turnos en vacaciones y descansos (artículo 28)
- El calendario laboral (artículo 29)
- El cuadro de vacaciones (artículo 30)

El de la Comunidad de Madrid:

- La determinación de las pruebas en los ascensos (artículo 17)
- El calendario de vacaciones (artículo 23)

- La determinación del posible descuelgue salarial del convenio, aunque a falta de acuerdo resolverá la Comisión Paritaria (artículo 55).

El de Málaga, como ya se dijo, admite la existencia de acuerdos de empresa o centro de trabajo complementarios pero expresamente contiene muy pocas remisiones a ese ámbito, pudiendo destacarse solamente:

- La elaboración del cuadro de vacaciones (artículo 26)

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Materias exclusivas estatal Conforme a la enumeración del Convenio Marco	Materias que pueden regularse en el ámbito estatal o inferior	Materias reservadas a ámbitos inferiores
Modalidades de contratación	Todas las del título III del Convenio Marco, pero respetando el contenido del citado convenio estatal como mínimo indisponible. En concreto:	Las no contempladas en el Convenio Marco estatal.
Período de prueba	Empleo (porcentaje de fijos, contratación a través de ETT, etc.)	No hay un listado completo
Subrogación convencional por cambio de empresario	Tiempo de trabajo	
Clasificación profesional	Disposiciones económicas (cuantía de las retribuciones, no la estructura)	
Movilidad Funcional	Previsión Social complementaria	
Estructura Salarial	Suspensión del contrato de trabajo	
Formación Profesional	Promoción Profesional	
Movilidad geográfica	Salud Laboral	
Traslado de centro	Derechos sindicales	
Régimen disciplinario	Adhesión al ASEC, aunque esta lógicamente resulta vinculante en todo el sector.	
No se cita, por el contrario las normas mínimas sobre seguridad y salud laboral que podrían quedar reservadas a la negociación estatal. No obstante como lo que quedaría reservado son las normas mínimas, con acierto el Convenio las incluya entre las condiciones reguladas con el carácter de mínimo indisponible.	Régimen retributivo de las empresas con perdidas o deficitaria.	

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio Marco estatal	ALICANTE	CATALUÑA	COMUNIDAD DE MADRID	MÁLAGA
Período de prueba	*Técnicos de Juego, 60 días* *Técnicos de Sala, 30 días* *Resto del personal, 15 días* *También como máximo deberá respetarse que el período, sin ser inferior a 15 días, no exceda del 30% de la duración prevista en los contratos inferiores a 6 mewes.* *En los contratos para la formación los períodos de prueba son 30 días en los contratos de 6 meses, y 45 días en los restantes.*	Técnicos de Juego Jefe de Sala y Maitre, 60 días Técnicos de Sala, 30 días Resto del personal, 15 días No hay más matices. Existe pues una coincidencia amplia, aunque no total con el convenio estatal	Pese a que no se hace remisión expresa se reproduce la regulación del convenio estatal. Regulación material coincidente.	Se reproduce la regulación estatal.	Se ajusta a la estatal aunque se expresa en meses (2 meses, un mes, quince días respectivamente)

Modalidades de contratación	*Existe una abundante regulación con reglas generales y particulares.* *Entre las generales están la prohibición de contratar personas en situación de pluriempleo .- salvo en los casos de contrataciones fijas discontinuas o a tiempo parcial – y la obligación de que la Comisión Paritaria revise la contratación en las salas de nueva apertura, estableciéndose el procedimiento al respecto.* *Entre las reglas particulares destacan las siguientes:* *- Contrato fijo discontinuo: se establece que el llamamiento se hará por antigüedad y se identifica su uso para ajustarlo a necesidades de carácter discontinuo o estacional.* *- Contratos a tiempo parcial: Se concreta que no se harán por menos de 16 horas ni por más de 30 horas semanales.* *Salvo que la Sala abra menos tiempo del que equivaldría a la jornada semanal completa, se limita el número de trabajadores a tiempo parcial al 33% de la plantilla. Se reiteran otras reglas legales y se establece que cualquier vacante a tiempo completo debe ser ofrecida en primer lugar a los trabajadores a tiempo parcial, fijándose el orden de prelación para cubrir la misma.* *- Contrato eventual: se amplia su duración a 12 meses en un período de 18.* *- Contrato de interinidad: se establece que el trabajador interino permanecerá en la plantilla si el sustituido no retorna, sin perjuicio de los derechos de promoción del resto de la plantilla.* *- Contratos formativos: se excluye el uso del contrato en prácticas y se permite el de formación sólo en el grupo profesional de técnicos de sala y con una duración de 6 meses a un año.* *- Contrato de relevo: Se reiteran reglas legales.*	Se hace expresa remisión al convenio estatal (artículo 8). Hay algunos matices pese a todo: El llamamiento en los contratos fijos discontinuos se hará de forma rotativa. Los contratos a tiempo parcial pueden oscilar entre 12 y 30 horas semanales (el convenio estatal fija entre 16 y 30) Los contratos formativos no se admiten en alguna categoría adicional (maitre, ayudante cocinero y ayudante camarero), como consecuencia de que no existen en el convenio estatal.	El convenio reproduce prácticamente el texto del convenio estatal. La regulación material es coincidente, pese a que no se haga remisión expresa al convenio estatal.	No se regulan.	El convenio regula ampliamente la materia pero en forma casi coincidente con el convenio estatal. Las diferencias significativas que existen son las siguientes: - Contrato de trabajo a tiempo parcial: se determina que podrá suscribirse desde un mínimo de 12 horas hasta un máximo de 20 horas (el convenio estatal fija entre 16 y 30). - Contrato eventual: Se amplia su duración a 13 meses y medio en un período de 18. Esta duración es explicable por la fecha del convenio, hoy por imperativo legal se ajustaría a la prevista en el convenio estatal: 12 meses en un período de 18. En el resto se reproduce en general la regulación estatal, incluso en los contratos formativos.

Grupos profesionales	*Regulación completa.* *Se establecen los grupos profesionales. Se citan expresamente como tales dos, pero se aprecia que hay tres. Los dos citados son:* *Técnicos de Juego.* *Técnicos de Sala* *Junto a ellos existe el del personal auxiliar.* *Además se establecen y definen categorías profesionales, determinándose las que se integran en cada uno de los grupos profesionales.* *Se establecen reglas en materia de movilidad funcional que son reproducción de las legales incorporando en su caso recomendaciones (como la aplicación de criterios de rotación) que, como tales, no son plenamente vinculantes.*	El convenio alude a 4 grupos pero sólo define 3 Técnicos de Juego Personal de Sala Personal Auxiliar En cuanto a grupos existe, pues coincidencia material con el convenio estatal. El convenio contiene un listado de categorías más amplio y define mucho más en concreto sus funciones que el convenio estatal. La ampliación del listado de categorías está motivada esencialmente por la inclusión de los servicios de hostelería en las salas de bingo en el ámbito funcional del convenio, lo que lleva a incorporar categorías en relación con las funciones de maitre, camarero y cocinero. Se ampara la desvinculación del convenio estatal en la reglamentación autonómica sobre el juego del bingo. Las reglas de movilidad funcional son coincidentes prácticamente con las estatales al ser casi un recordatorio del régimen legal.	El convenio alude a los mismos dos grupos que el estatal: Técnicos de Juego Personal de Sala Omite la referencia al personal auxiliar, pese a que obviamente ha de existir. La definición de las categorías no coincide con la del convenio estatal, pues sólo se habla de tres categorías: director de sala, personal de mesa, personal de sala.	No se regulan	Se reproduce la regulación estatal. En cuanto al personal de hostelería se hace remisión a lo previsto en el Acuerdo Laboral de Hostelería en cuanto a funciones y retribución.
Régimen Disciplinario	*Regulación completa* *Se detallan el listado de faltas,,los criterios de graduación y las sanciones que pueden imponerse:* *Por faltas leves:* *Amonestación verbal* *Amonestación escrita*	El convenio lo regula en su totalidad y además en términos no totalmente coincidentes con el convenio estatal. El listado de faltas coincide	El convenio aunque no se remite expresamente, reproduce la regulación del convenio estatal.	No se regula	Se ajusta casi totalmente al estatal, aunque no se contempla como falta leve el hecho de no comunicar a la empresa el cambio de domicilio y en cuanto a las sanciones no se

	Por faltas graves *Amonestación escrita* *Suspensión de uno a diez días.* *Por faltas muy graves:* *Suspensión de 11 a 30 días* *Despido., reservado para los casos de reincidencia, salvo en ciertas faltas que detalla el propio texto y que se entienden de mayor gravedad.* *El convenio establece también reglas en materia de abuso de autoridad por los superiores y acoso u hostigamiento en el trabajo, que será considerado como falta muy grave.*	en parte, pero también difiere, concretándose nuevas conductas sancionables. En todo caso sí que coincide esencialmente la regulación de las sanciones, incluso la previsión de que salvo en determinadas conductas, el despido sólo procede en supuestos de reincidencia.	Existe coincidencia material de regulación.		prevé el despido, salvo en caso de reincidencia, para las faltas de malos tratos y de comportamientos y conductas que atenten al respeto de la intimidad y dignidad del hombre y mujer mediante ofensa verbal o física de carácter sexual. En lo demás se ajusta al convenio estatal.
Normas mínimas seguridad e higiene	*No lo regula como materia reservada en exclusiva, pero sí como derecho mínimo indisponible, lo que puede ser lógico, al tratarse de las condiciones mínimas.* *En todo caso la regulación es muy básica, concretándose esencialmente en:* *- El compromiso de aplicación de la normativa* *- La creación de una Comisión sectorial de seguridad y salud, a la que se dota de las competencias propias en la materia (estudios, formulación de planes, impulso de la seguridad y salud, etc.)* *- Garantía de un reconocimiento médico anual, al menos, adaptado a los riesgos específicos y garantizándose la confidencialidad de toda información sobre la salud del trabajador.*	Se limita a recordar la obligación de cumplir la normativa. Se garantiza una revisión anual adaptada a las características del sector. Se garantiza que la evaluación se hará según un informe técnico al que se remiten las partes, aunque considerando que refleja la situación estatal y no la de Alicante (proyecto IS-058/2004 que figura como anexo al convenio)	Se reproduce la regulación material del convenio estatal, incluidos los reconocimientos médicos. Se crea una Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral con competencias similares a las estatales (no es claro si es distinta de la estatal, como parece lógico por el ámbito del convenio).	Se mejora en algún aspecto la regulación estatal. Se permite que en empresas de menos de 30 trabajadores si no existe delegado de personal se elija un delegado de prevención con crédito horario de 15 horas mensuales. Se garantiza una revisión médica anual y se establecen determinados aspectos que han de ser objeto de revisión médica periódica. En otros casos se recuerdan obligaciones legales y se	Se recuerdan las obligaciones legales más generales y se permite a la Comisión Paritaria que dote de mayores funciones a los delegados de prevención. Hay una mención a unos delegados de prevención sectoriales, pero no aparece regulación sobre ellos.

				dispone que los representantes de los trabajadores participen en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención.	
Movilidad Geográfica	*Se amplia el período de consultas legal a 90 días si la medida afecta a más de 30 trabajadores.* *Si no se alcanza acuerdo la cuestión se somete necesariamente a procedimiento arbitral en el SIMA.* *Se mejoran las compensaciones, mediante la previsión de abono de los gastos de alojamiento hasta instalarse en el nuevo domicilio por el tiempo necesario, con el máximo de un trimestre.* *Se establecen reglas para los traslados que no impliquen cambio de residencia.* *Estos se sujetan a un período de consultas de 5 días con los afectados y en su caso, si no existe acuerdo, a la resolución que adopte la representación de los trabajadores.* *Si el traslado fuese colectivo por cambiar la ubicación de todo el centro de trabajo se estaría a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.*	*No se regula*	El convenio aunque no se remite expresamente, reproduce la regulación del convenio estatal. Existe coincidencia material de regulación.	No se regula	Se regula igual que en el convenio estatal.

El Convenio Marco contempla otras materias que, como se dijo, legalmente conforme al artículo 84 no podrían reservarse exclusivamente a la negociación colectiva estatal, por más razonable que ello pueda ser.

Estas materias serían las siguientes:

1) La estructura salarial: Acordándose:
Una estructura basada en el salario base y los complementos salariales, estableciéndose su carácter consolidable o no (declarándose al respecto como no compensables ni absorbibles los complementos personales), los complementos extrasalariales, la retribución en especie y las mejoras individuales, .

Como complementos se citan:

- Los de puesto: quebranto de moneda y plus de prolongación de jornada.
- Los de calidad y cantidad de trabajo: plus convenio o prima de producción o cualquier otro que se establezca en ámbitos inferiores.
- Los personales: antigüedad, premio de permanencia y cualquier otro que responda al conocimiento de idiomas, a la posesión de títulos o a circunstancias similares.
- El de nocturnidad, que se reconoce que corresponde a todos los trabajadores y trabajadores.
- Los periódicos de vencimiento superior al mes, estableciéndose el derecho a tres pagas extraordinarias (20 de junio, 20 de diciembre e inicio de vacaciones – pudiendo esta prorratearse mensualmente -).
-

Se añaden en la estructura salarial, como se avanzó, referencias a los complementos extrasalariales (transporte, dietas, indemnizaciones y suplidos), a las retribuciones en especie y a las mejoras individualmente pactadas.

Como se dijo esta materia es difícilmente reservable al ámbito estatal y además en la regulación se mezclan los conceptos (por ejemplo, las pagas extraordinarias no son complementos salariales) e incluso no se entiende la razón de introducir en la estructura salarial referencias a los complementos extrasalariales, etc.

Posiblemente hubiese sido mejor diferenciar entre estructura retributiva y estructura salarial, separando claramente ambas cuestiones.

2) La Formación profesional: Acordándose:

- La realización de un plan sectorial de Formación Continua.
- La creación de una Comisión Paritaria sectorial de Formación Continua.
- El compromiso de establecer un régimen de permisos individuales de formación, determinándose diversos criterios al respecto.

En realidad esta regulación, aunque no se cita entre las materias que quedan reservadas al ámbito estatal, realmente a la vista de su contenido lo está, pues por su propio ámbito aplicativo – el estatal - no cabría renegociar la misma en ámbitos inferiores.

3) Las reglas de subrogación empresarial.
En este sentido cuando resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 44 del ET se aplica el mismo; en caso contrario se entiende que debe producirse la subrogación en una serie de situaciones listadas por el convenio, jugando el artículo 44 del ET como norma supletoria. Los efectos de la subrogación son los normales y el convenio regula los aspectos formales de la misma.

Los supuestos en los que se producirá esta subrogación son:

- Los cambios de titularidad derivados de la no renovación de la autorización o de su rescisión por infracción grave, pasando lógicamente la autorización a una nueva adjudicataria.
- Los supuestos de fusión y absorción en los que una de las empresas tenga autorización para el juego del bingo.
- Los supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial como en suspensiones de pagos (hoy concursos)
- La restitución de una autorización o contrato de prestación de servicios a su titular mediante una decisión judicial que resuelva un contrato.
- Cuando los concesionarios de permisos, licencias o autorizaciones rescindan los contratos con una empresa de servicios y pasen a gestionar directamente la actividad.
- -Cuando una entidad que viniera explotando directamente su licencia, contrate o ceda la explotación de la Sala de Juego a otra empresa de servicios.

4) Además ya se hizo referencia al amplio listado de materias que se regulan con el carácter de mínimas y a los problemas que se plantean para la más exacta eficacia de esas previsiones.

Efectivamente basta comprobar los convenios de ámbito inferior posteriores al estatal para apreciar que no siempre respetan ese contenido mínimo.

Así, por ejemplo, el de Alicante, de 2008, alude a una jornada de 40 horas semanales, que se concreta en 1826, frente a las 1792 del convenio estatal.

Tampoco respeta este convenio algunas de las materias que se han entendido reservadas al ámbito estatal pero que no están contempladas en el artículo 84 del ET. Así establece una estructura salarial distinta (artículo 24), detallando nuevos complementos salariales, lo que tendría menos importancia pues estos no quedan totalmente cerrados en el convenio estatal, y además alterando reglas esenciales, como por ejemplo la relativa a las pagas extraordinarias, pues el convenio provincial sólo alude a dos, de verano y de navidad.

Otros convenios, por el contrario, sí que respetan lo pactado a nivel estatal, no ya en el contenido mínimo sino incluso en esas otras materias. Puede citarse el caso del Convenio de Cataluña que, aunque sin remisión expresa al convenio estatal, reproduce sus reglas, por ejemplo, en materia de subrogación empresarial, o en cuanto a estructura salarial y número de pagas extraordinarias (3), etc. o mejora las disposiciones mínimas del convenio estatal, por ejemplo fijando la jornada laboral en 1750 horas, o articula su

regulación en forma complementaria, como en materia de formación continua, comprometiéndose al desarrollo en su ámbito de la misma (artículo 67).

Lo mismo cabe decir del convenio de la Comunidad de Madrid, que reproduce la estructura salarial (artículos 28 y siguientes) o se abstiene de regular estas materias (subrogación, formación continua).

En general el convenio de Málaga evidencia la voluntad de respetar la negociación estatal y lo hace en muchas materias si bien en otras no coincide exactamente o tiene condiciones peores que las mínimas del convenio estatal (por ejemplo en jornada 1824 horas), lo que es explicable al tratarse de un convenio muy anterior al estatal. Como se ha dicho, en otras materias el ajuste es casi total; así, aunque no coincide la estructura salarial sí la regulación esencial de los complementos que establece el propio convenio (quebranto de moneda, nocturnidad, etc.) o la de las gratificaciones extraordinarias (3 como en el convenio estatal).

5. CONCLUSIONES GENERALES SECTOR JUEGO DEL BINGO

1ª) Existe un convenio marco estatal que además regula materias concretas y que tiene una clara voluntad de estructurar y articular la negociación colectiva en el sector.

2ª) La identificación del sector en los diferentes convenios no es totalmente coincidente. Los problemas centrales son dos. Algún convenio, caso de Madrid, podría contemplar el juego del bingo dentro de un sector más amplio, aunque declara aplicable en ese ámbito el convenio estatal que se analiza. El problema central es que otros convenios, como se vio, parecen incluir el personal dedicado a labores de hostelería (camareros, cocineros, etc.) no contemplado en el convenio estatal y que, en principio, conforme al Acuerdo estatal de Hostelería queda en su ámbito. De hecho alguno de los convenios que alude a este personal declara que sus categorías y retribuciones se rigen por ese Acuerdo de hostelería.

3ª) Existe un listado de materias que el convenio estatal reserve específicamente a la negociación en ese ámbito y que es más amplio de lo que se prevé en el artículo 84 del ET. Además el resto de materias que contempla el Convenio estatal se declaran como mínimos de derecho necesario para la negociación en ámbitos inferiores. Esta regulación plantea problemas para ajustarse a las previsiones legales, pero, por otro lado, es coherente con la intención de estructurar el sector.

4ª) En ese sentido, las regulaciones en esa materia en los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias o no existen, lo que conduce a la aplicación de las estatales. Esa coincidencia se da no sólo en las materias reservadas, sino en general hasta en las regulaciones mínimas, salvo, lógicamente algún convenio que es muy anterior al Convenio Marco estatal.

La excepción parcial se da en el convenio de Alicante que tiene su propia regulación en bastantes temas, resultando especialmente no coincidente con la del Convenio Marco la regulación de la clasificación profesional, la del régimen disciplinario y la de la estructura salarial, teniendo diferencias menores también en otras materias. Este convenio justifica las diferencias en la regulación autonómica del juego del Bingo y en otras materias sí que se remite al convenio estatal.

5ª) No existe una amplia remisión de materias al ámbito de negociación inferior al provincial (empresa o similar). Incluso el convenio marco estatal pretende que la estructura de la negociación gire exclusivamente en torno a dos unidades: estatal y de comunidad autónoma (excepcionalmente provincial en los casos de convenios ya existentes que las partes decidan mantener).

23

MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE CUEROS REPUJADOS Y PIELES[421]

[421] Carlos Alfonso Mellado, Universidad de Valencia.

MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE CUEROS REPUJADOS Y PIELES.

En este sector no existe un convenio estatal, ni un convenio marco que articule la negociación.

En ese sentido no hay reglas que estructuren la misma en conjunto.

Existe un convenio interprovincial de bastantes provincias y que además puede ser ampliado a otros ámbitos territoriales por acuerdo de las partes que negocien en los mismos, pero que, desde luego no es estatal.

En este sentido ninguno de los convenios pretende, tampoco obligar a los de otros ámbitos.

Puede señalarse, pues, que se está ante un sector relativamente desarticulado.

No obstante para comprobar si eso es real en los aspectos materiales o es sólo una apariencia formal, se compararán las materias que el artículo 84 considera reservadas al ámbito estatal para comprobar si las regulaciones de los convenios de la muestra son coincidentes –en cuyo caso podría señalarse que existe, al menos una cierta articulación espontánea– o no, en cuyo caso realmente el sector tendrá condiciones muy distintas.

En este sentido se hará una referencia, también, a posibles remisiones a la negociación en ámbitos inferiores.

Un problema adicional es que, precisamente ante la falta de un convenio estatal, los ámbitos de los convenios interprovinciales y provinciales pueden no ser coincidentes, lo que complica, aún más, la articulación de la negociación.

1. Ámbito funcional

INTERPROVINCIAL (ZONA CENTRO)	ASTURIAS	CATALUÑA (Cueros, repujados y marroquinería)	CATALUÑA (Confección de Peletería)	COMUNIDAD VALENCIANA	SALAMANCA
Resolución de 9-8-2007 BOE 23-8-2007	Resolución de 28-5-2004 BOPA 28-6-2004	Resolución de 2-5-2005 DOGC 13-7-2005	Resolución de 25-4-2006 DOGC 30-8-2006	Resolución de 15-3-2006 DOCV 21-4-2006	BOP 24-5-2006
Listado de actividades comprendido en el ámbito: Cueros repujados Marroquinería Estuchería Citurones, Ligas y Tirantes, Correas de reloj Guarnicionería Talabertería y artículos de deporte Artículos de viaje y Botería Fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos	Listado de actividades abierto pues se incorpora al final un etc. Se citan expresamente: Cuero, repujados, marroquinería, estuchería, botería	Listado de actividades cerrado: Cueros Repujados Marroquinería Estuchería Cinturones Ligas y tirantes Correas de reloj Guarnicionería Talabardería Artículos de deporte Artículos de viaje y botonería	Empresas dedicadas a la Industria de confección de peletería. Quedan excluidas expresamente las de cuero, ante, doble faz y sus derivados.	Listado de actividades comprendido en el ámbito: Cueros repujados Marroquinería Estuchería Citurones, Ligas y Tirantes, Correas de reloj Guarnicionería Talabertería y artículos de deporte Artículos de viaje y Botería Fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos	Empresas dedicadas a las industrias de marroquinería y guarnicionería
Sólo si radican en Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Puede ampliarse a otros territorios por acuerdo de los negociadores en los mismos.	Si realizan su actividad en la Comunidad de Asturias aunque su domicilio esté fuera de ella	Si realizan su actividad en la Comunidad de Cataluña aunque su domicilio esté fuera de ella	Si realizan su actividad en la Comunidad de Cataluña aunque su domicilio esté fuera de ella	Si realizan su actividad en Castellón o Valencia, aunque las empresas tengan su domicilio en otras provincias. Afecta a los fabricantes, distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial de esos productos	Centros de trabajo en Salamanca, cualquiera que sea el domicilio de la empresa
No hay exclusiones personales, pero sí de las empresas que tengan convenio propio o apliquen otro vigente	No hay exclusiones	Excluye los altos directivos	No hay exclusiones	No hay exclusiones	No hay exclusiones

2. Normas de articulación

Al no existir convenio estatal, cada convenio contempla, en su caso, las propias que, de todas formas son bien escasas.

Así el convenio interprovincial de la zona centro califica sus disposiciones, sin excepción, de mínimas, no pudiendo prevalecer frente a ellos pactos individuales o colectivos (artículo 2).

El de Asturias se remite como Derecho supletorio a la antigua Ordenanza Laboral (artículo 23)

El de Cataluña (cueros) a la regulación general para las industrias de la Piel, comprometiéndose las partes a elaborar una ordenanza y un nomenclátor adaptado al sector (artículo 64 y Disposición adicional primera).

El de Cataluña (peletería), se limita a señalar que se estudiará la posible fusión con otros convenios similares (Disposición transitoria primera).

Puede verse en algunos casos alguna remisión al ámbito inferior, siendo las más destacadas las siguientes:

En el convenio interprovincial de la zona centro:

- La posibilidad de alcanzar acuerdo en la empresa sobre el descuelgue salarial, aunque con resolución de la Comisión Paritaria a falta de acuerdo (artículo 30)
- La determinación de si los incentivos de producción son individuales o colectivos (artículo 33)
- La distribución irregular de la jornada (artículo 51)
- La posibilidad de excepcionar el carácter ininterrumpido de las vacaciones (artículo 52)
- La información y seguimiento sobre los planes de formación, a través de la comisión que se cree en cada centro de más de 50 trabajadores (artículo 75)
- La elaboración de planes de igualdad, en los términos legales (empresas de más de 250 trabajadores) (artículo 81).

En el convenio de Cataluña (Cueros):

- La inaplicación del régimen salarial del convenio, aunque con resolución de la Comisión Paritaria a falta de acuerdo entre las partes (artículo 19).
- La determinación de la Mutua (artículo 40)
- El estudio de las posibles mejoras sobre la conciliación de la vida familiar y laboral (Disposición adicional tercera)
- En el convenio de la Comunidad Valenciana:
- El acuerdo sobre inaplicación del salario del convenio, con resolución de la Comisión Paritaria en caso de desacuerdo (artículo 11).
- La elaboración del calendario anual (Disposición adicional cuarta).

3. Estructura prevista en el acuerdo estatal

Al no existir acuerdo estatal no hay una previsión sobre estructura en ese ámbito.

4. Regulación de las materias reservadas

Materias exclusivas estatal	Convenio Interprovincial zona centro	ASTURIAS	CATALUÑA (CUEROS)	CATALUÑA (PELETERÍA)	COMUNIDAD VALENCIANA	SALAMANCA
Período de prueba	Personal Directivo y titulado: 6 meses Técnicos no titulados: 3 meses Administrativos: 30 días Personal de oficio: 15 días Personal no cualificado: 14 días	Especialista, subalternos profesionales de oficio y administrativos: 15 días Resto del personal: 30 días	No lo regula	Personal Directivo y titulado: 6 meses Técnicos no titulados: 3 meses Administrativos: 30 días Personal de oficio: 15 días Personal no cualificado: 15 días	Grupo profesional segundo (personal obrero): Un mes Resto de grupos: 3 meses	No se regula
Modalidades de contratación	Amplia regulación, en muchos casos reproduciendo reglas legales. Los aspectos más destacables que constituyen innovación sobre las reglas legales son los siguientes: - Se regula el aprendizaje al que se prevé una duración máxima de 3 años. Se dispone que a partir del año puede solicitarse una prueba de aptitud que si se supera da derecho al salario íntegro de la categoría correspondiente. Cabe suponer que estas contrataciones deben ajustarse al régimen de los contratos para la formación. - Contrato en prácticas: se establece su retribución en el 75% de la correspondiente a la	No hay regulación	Regulación amplia con reiteración de numerosas reglas legales. Las innovaciones destacadas son las siguientes: - Contrato para la formación: se determina su retribución y se limita a trabajadores de menos de 20 años. - Contrato en prácticas: Se establece la retribución en el 70% y el 85% de la de la categoría para el primer y segundo año respectivamente.	Se regulan algunos cambios sobre la regulación legal. Esencialmente los siguientes: - Contrato eventual: derecho a una indemnización por fin del contrato del 20% de lo percibido. - Contratos para la formación: Se determina la retribución en el 70%, 80% y 90% del salario mínimo del convenio, para el 1ª, 2ª y 3ª año de duración del contrato – luego puede prolongarse hasta los 3 años - Contratos en prácticas: Se fija la retribución en el 75% y 85% de la categoría correspondiente para el 1º y 2º año respectivamente. - Contratos a tiempo parcial: no podrán suscribirse con jornadas inferiores a 14 horas semanales ni 56 horas mensuales.	Hay una amplia regulación con cambios sobre la regulación legal. Los destacables son los siguientes: - Contrato eventual: se amplia su duración a 9 meses en un período de 12. Se fija la indemnización en un día por mes trabajado, con un máximo de 9 días por año. Se establece que sin un puesto se ocupa por uno o varios trabajadores con este tipo de contrato 22 meses en un período de 3 años, el trabajador que lo estuviese ocupando en ese momento pasa a ser fijo periódico. - Contrato para la formación: Se limita su numero	Se amplia la duración del contrato eventual a 12 meses en un periodo de 18

	categoría, sin distinción entre primer y segundo año. - Contratos eventuales: Se permite una duración de 9 meses en un período de 12. - Contrato indefinido a tiempo parcial: Se remite sólo a las necesidades fijas periódicas. Se garantiza un mínimo de 1000 horas anuales y un alta de al menos 190 días anuales.		- Contratos a tiempo parcial: Se fija su jornada mínima en 14 horas semanales ó 56 horas mensuales. - Contrato eventual: Se amplia su duración a 12 meses en un período de 18. - ETT: Se limitan los contratados a través de estas empresas hasta un máximo del 12% de la plantilla fija.	- Contrataciones a través de ETT: se limitan al 5% de las horas de la plantilla fija, no computándose las contrataciones por fuerza mayor o interinas.	estableciendo una escala entre 2 y 5 aprendices (sic) para las empresas de entre 3 y 50 trabajadores, remitiéndose las demás a los números legales. Se amplia su duración a 3 años. Se fija su retribución en la tabla salarial. - Contrato en prácticas: Se limita a un año y se fija su retribución en el 75% del salario del convenio para el puesto correspondiente. - Contrato para obra o servicio: se limita su duración a 3 meses. - Contrato a tiempo parcial: Se admiten hasta el 60% de horas complementarias. - Fijo discontinuo: Se garantizan un mínimo de 90 días de jornada y alta. - Contrato de relevo: se reconoce el derecho del trabajador a utilizar esta posibilidad a partir de la edad de 60 años.	
Grupos profesionales	Regulación completa. El convenio regula los grupos y dentro de ellos lo que denomina niveles, y dentro de cada uno de los niveles, las categorías que se adscriben al mismo. Hay 5 grupos: Técnicos titulados Técnicos no titulados Administrativo y mercantil	No hay regulación	No se regulan grupos. Sólo categorías en el denominado nomenclátor. Se detallas las categorías y sus funciones. El convenio detalla 13 categorías, pero además cita a los	Regulación completa. Se regulan los grupos, aunque algunos de ellos aparecen como verticales y por tanto no ajustados al concepto legal, al comprender funciones muy diversas jerárquicamente. Los grupos son 6: Persona directivo Técnicos Administrativo y comerciales	Regulación completa: Se regulan los grupos que son 4: Subalternos Personal Obrero Personal administrativo y mercantil Personal Técnico no titulado. Se omite pues al personal titulado. Los grupos son verticales y	No se regula

	Obrero Subalterno En realidad los grupos de administrativos y obreros son verticales, comprendiendo funciones muy diversas, por lo que lo que realmente se ajustaría al concepto legal de grupo serían los niveles – que sí que agrupan funciones de rango similar -. El convenio define las funciones de cada categoría.		aprendices (no los ha definido) y personal en formación. Además las categorías son sólo de personal de producción, no hay de técnicos, administrativos, personal de conducción, etc.	Obrero Aprendices y aspirantes Subalterno El convenio define los grupos y luego elabora un listado de categorías con las correspondientes definiciones, en las que aparece el personal administrativo, personal de producción, jefes, etc. Se establecen reglas de movilidad funcional, limitando los trabajos de inferior categoría a dos meses al año e imponiendo la rotación en los mismos..	no se ajustan al concepto legal, especialmente el de obreros y el de administrativos, pero dentro de ellos el convenio establece niveles, que serían lo que se ajustaría realmente al concepto legal de grupo profesional pues esos niveles si que agrupen funciones similares. El convenio establece categorías y las define pero esencialmente para indicar las categorías que quedarían encuadradas en cada nivel y grupo. Las reglas de movilidad funcional son las legales.	

Régimen Disciplinario	Regulación completa que comprende el listado de faltas leves, graves y muy graves, los plazos de prescripción que se remiten al ET y las sanciones que son: Leves: Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión de un día Graves: Suspensión de 2 a 15 días Inhabilitación para el ascenso de hasta un año Muy graves: Suspensión de 15 a 60 días Inhabilitación para el ascenso de hasta 5 años Despido	No hay regulación	Regulación completa. Se detalla el listado de faltas que no coincide con el del convenio interprovincial de la zona centro, ni siquiera en las faltas muy graves, aunque hay coincidencias parciales. Se especifican los plazos de prescripción: 10, 20 y 40 días respectivamente para las faltas leves, graves y muy graves. El procedimiento de sanción se remite a las reglas legales. Se prevén las sanciones que son: Faltas leves: Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión de hasta 2 días Graves: Suspensión de 3 a 15 días Muy graves: Suspensión de 15 a 60 días Despido, cuando la falta fuera calificada en su grado máximo (no se regulan estos supuestos grados) Se regula la tramitación de las denuncias por acoso, garantizándose su confidencialidad y que la resolución se adoptará en un máximo de 12 días.	Regulación completa que comprende el listado de faltas leves, graves y muy graves, los plazos de prescripción que se remiten al ET, si bien reduciendo a tres meses desde su comisión la posibilidad de sanción y las sanciones que son: Leves: Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión de un día Graves: Suspensión de 2 a 15 días Muy graves: Suspensión de 15 a 60 días Despido Se establecen criterios de graduación (gravedad de la falta, categoría profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa).	Regulación completa que comprende el listado de faltas leves, graves y muy graves, los plazos de prescripción que son los legales, si bien ampliando a 18 meses la prescripción dela deslealtad o el abuso de confianza y las sanciones que son: Leves: Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión de un día Graves: Suspensión de 2 a 15 días Inhabilitación para el ascenso de hasta un año Muy graves: Suspensión de 15 a 60 días Inhabilitación para el ascenso de hasta 5 años Despido El listado de faltas es prácticamente coincidente con el establecido en el convenio interprovincial de la zona centro (falta simplemente la mención a la drogodependencia)	No se regula

				El listado de faltas no coincide ni con el convenio interprovincial ni con el otro de Cataluña. Se regula detalladamente el procedimiento a seguir en los casos en los que tenga que abrirse expediente contradictorio, existiendo un instructor, y fijándose la duración máxima de tramitación en dos meses, en los que el trabajador podrá estar suspendido de empleo pero no de sueldo.		

Normas mínimas seguridad e higiene	Se reproducen algunas reglas legales especialmente en caso de embarazo. Se acuerda un reconocimiento médico anual. Se obliga a la empresa a preavisar a los representantes el cambio de entidad que gestiona la IT	No hay regulación	Hay bastante regulación pero en realidad es reiteración de las obligaciones legales. Además de la participación en la elección de la Mutua a la que ya se hizo mención, los aspectos más novedosos son: - La posibilidad de un reconocimiento médico anual a través de la Mutua (artículo 43) - La prohibición del uso de pegamentos a base de benzol o benceno, debiendo usarse exclusivamente pegamentos a base de latex o béncina y la obligatoria instalación de extractores. Se hace remisión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña	Se remite al Acuerdo Interprofesional de Cataluña	Se remite a la regulación legal.	Se habla solo de toxicidad para remitirse a la regulación legal
Movilidad Geográfica	No la regula	No hay regulación	No hay regulación	No hay regulación	No se regula	No se regula

4. CONCLUSIONES GENERALES SECTOR MARROQUINERÍA

1ª) En este sector no existe un convenio estatal.

2ª) La identificación del sector en los diferentes convenios no es totalmente coincidente. Incluso en alguna Comunidad Autónoma existen varios convenios con actividades que en otros convenios podrían estar refundidas o no tener convenio.

3ª) No existe un listado de materias reservadas específicamente a la negociación en ámbito estatal, debiendo en su caso estarse a las previsiones del artículo 84 del ET, en todo caso inoperantes ante la ausencia de convenio estatal.

4ª) La situación descrita produce no sólo falta de reglas formales sobre estructura y articulación, sino que materialmente conduce a regulaciones divergentes, por lo que cada ámbito territorial cuenta con su propia regulación que en muchos aspectos no es coincidente con la de los restantes ámbitos, ni siquiera en aquellas materias que al ser propias del ámbito estatal en la concepción del ET, cabría pensar que cuentan con regulaciones próximas en los diferentes ámbitos inferiores pese a no existir convenio estatal. La realidad demuestra que en muchos casos no es así.

5ª) No existe una amplia remisión de materias al ámbito de negociación inferior al provincial (empresa o similar). En cualquier caso también aquí se detecta que faltan criterios y reglas generales que estructuren y articulen la negociación en el sector.

24

TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA[422]

[422] Carmen Estévez, Universidad de las Palmas.

La regulación convencional de este sector es abordada, a nivel estatal, por el Convenio General suscrito en 2005 por tres organizaciones empresariales y las federaciones de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT y de Comunicaciones y Transportes de CCOO. A nivel autonómico, los CC de referencia, aplicables en ámbitos funcionales y temporales próximos y/o coincidentes, son los CC de Castilla y León, Navarra, Madrid, Asturias y Extremadura.

Aunque las fechas de las correspondientes resoluciones y publicaciones distan entre sí y respecto al comienzo de la vigencia de cada uno de los CC, sólo el CC Castilla y León es previo al estatal, entrando en vigor un año antes y, en consecuencia, vigente ya al aprobarse éste.

Llama la atención que, pese al propósito ordenador del CC estatal y a sus pretensiones de proporcionar cierta dosis de seguridad y claridad al panorama convencional del sector, ni en él ni en la mayoría de los CC se corresponden del todo sus denominaciones con lo que resulta de los ámbitos funcionales que contemplan.

El CC estatal, según señalan sus firmantes, se suscribe al amparo del art.83.1 y 83.2 y es uno de los niveles que integran o componen la estructura de la NC del sector. En cuanto convenio general de éste, sus contenidos tienen carácter de mínimos, pudiendo mejorarse en ámbitos inferiores, salvo aquellas materias reservadas. Estas materias, enunciadas en el art.11, no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores, concretamente, en el ámbito autonómico que es el segundo de los niveles de negociación previstos. En consecuencia, según dispone el art. 3.2 del CC estatal, los CC de Comunidad Autónoma habrán de recoger la regulación de las referidas materias reservadas tal y como se hayan acordado en el ámbito estatal.

1. Denominación, fecha de resolución y publicación, período de vigencia y ámbito funcional

CC Estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia:

- Resolución 17 octubre 2007(BOE 16-11-07).
- **Vigencia:** de 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2008.
- **Ámbito funcional:** Empresas y trabajadores del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, con excepción de los altos cargos.

CC Asturias para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia:

- Resolución de 2 de febrero de 2006 (BO Principado Asturias 1-3-06).
- Vigencia: de 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.
- Ámbito funcional: trabajadores/as y empresas dedicadas al transporte sanitario …(igual que el CC estatal).

CC Castilla y León para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia:

- Resolución de 16 de julio de 2004 (BO Castilla y León 6-8-04).
- Vigencia: de 1 de enero de 2004 hasta 31 de diciembre de 2006.
- Ámbito funcional: empresas y trabajadores dedicadas al transporte sanitario, con excepción de los altos cargos.

CC Extremadura para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia:

- Resolución de 26 de diciembre de 2006 (DOE 16-1-07).
- Vigencia: de 15 de noviembre de 2006 hasta 31 de diciembre de 2007.
- Ámbito funcional: trabajadores/as por cuenta ajena y empresas dedicadas al transporte sanitario (igual que el CC estatal).

CC Madrid del sector de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia:

- Resolución de 12 de julio de 2005 (BO Comunidad de Madrid 15-8-05).
- Vigencia: Desde 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2007.
- Ámbito funcional: relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo dedicados al transporte (igual que el CC estatal).

CC Navarra para transporte sanitario:

- Resolución de 11 de julio de 2006 (BON 23-8-06).
- Vigencia: de 1 de enero de 2006 hasta 31 de diciembre de 2008.

- Ámbito funcional: trabajadores y empresas del sector dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido.

2. Articulación de los distintos CC y niveles de negociación: normas y principios

Con los dos niveles previstos, el estatal y el autonómico, se entiende cubierta –siempre, según el CC general- la estructura de la negociación que se articula y desenvuelve en los términos apuntados en este último. Se intenta, pues, la desaparición del nivel provincial, procurando la integración de los correspondientes CC en sus respectivos convenios de ámbito autonómico, todo ello y según la disposición transitoria tercera, en la medida de lo posible.

Así, tras referirse al art. 84 del ET, se enuncian una serie de principios que informarán y resolverán los supuestos de concurrencia entre CC de diferente ámbito.

Tales principios son el de jerarquía, seguridad, coherencia, territorialidad y complementariedad, contemplados en los arts. 6 a 10. De tales principios y de los términos en los que son enunciados y explicados por el CC estatal puede decirse, en principio, que son de difícil comprensión. Así, no se entiende la alusión, como principio de seguridad, a reglas que tiernen que ver con la vigencia del CC, recogidas en el propio ET, que resultan parcialmente contradichas. Tampoco parece muy clarificador que la pretensión de monopolizar o reservarse el tratamiento de ciertas materias se haga formulando un principio que denomina el CC como de coherencia. Por último, el reconocimiento del principio de complementariedad parece predicarse del estatal respecto a los autonómicos, lo que casa mal con la pretensión de los negociadores y con el carácter de mínimo y superior jerárquicamente que se atribuye al CC estatal.

Pero es que, además, buena parte de las previsiones del CC estatal parecen ser cuestionadas, al menos en teoría, por la negociación en el ámbito autonómico. Así, por citar algunos ejemplos, mientras el art. 11 del CC Navarra señala que las normas del CC estatal serán de aplicación supletoria, el art. 5 de los CC Asturias y Extremadura afirman la preferencia de sus respectivas regulaciones en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas que se pacten de forma diferente en la normativa general.

El ámbito de empresa es tenido en cuenta sólo a efectos de concretos y puntuales acuerdos sin que, salvo error u omisión, sean contempladas las empresas como posibles unidades de negociación de CC. Sí se posibilita o contempla la existencia, por parte de los CC autonómicos, de acuerdos o CC de ámbito inferior dictados como desarrollo de los mismos (art.6 CC Asturias y art. 6 CC Navarra).

3. Estructura y materias reservadas según el CC estatal

Según dispone el art.11 del CC estatal, son materias reservadas a dicho ámbito, además de todas las consignadas en el art. 84 del ET, las condiciones generales de ingreso en las empreas, las cláusulas de descuelgue y la subrogación.
Para los CC de ámbito inferior al estatal –autonómico o, en su caso, provincial, según cita del art.11 segundo del CC general- quedan, entre otras materias no reservadas o remitidas expresamente, las referidas al siempre polémico contenido obligacional de los convenios.

- Las concreciones de las percepciones económicas y de los salarios de categorías de nueva creación.

4. Regulación de las materias que se reserva el CC estatal

Condiciones de ingreso del personal: cobertura de nuevos puestos por libre contratación de la empresa, con sometimiento a a la normativa legal y convencional sobre modalidades de contratos, presumiéndose la contratación indefinida salvo sujeción a relaciones temporales en los supuestos previstos.

Periodo de prueba: duración máxima de 6 meses para personal superior y técnico; de 2 meses para personal administrativo y de explotación con contrato igual o superior a un año, o de 1 mes en caso de contrato de duración inferior

Modalidades de contratación: reproducción de buena parte de las previsiones legales respecto al trabajo a tiempo parcial, conversiones de contratos temporales.

- Remisión a ámbitos inferiores de negociación para establecer compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos, criterios para adecuar el volumen de trabajadores temporales a la plantilla de la empresa o calcular, sobre la base de los salarios previstos a nivel autonómico, el salario aplicable a los trabajadores en prácticas con unos límites mínimos del 60% y 75% para el primer y segundo año, respectivamente.
- Articulación de fórmulas y soluciones que, aún posibilitadas por el marco legal, resultan peores o más perjudiciales a los trabajadores: período de prueba de 6 meses para los contratados en prácticas, contratos eventuales de hasta 12 meses en un período de 18, identificación como objeto del contrato de obras o servicios de circunstancias como temporadas de eventos deportivos, refuerzos estacionales o en zonas de playa o turísticas o actividades temporales derivadas de contratos con las Administraciones

Grupos profesionales: se identifican los tres siguientes, incluyéndose las categorías apuntadas:

- Personal superior y técnico (director de área, médico, técnico superior, técnico medio, diplomado, ayudante técnico sanitario).
- Personal administrativo e informático (jefe de equipo, oficial administrativo, auxiliar administrativo, aspirante administrativo, telefonista, ordenanza, analista de proceso de datos, programador, operador).
- Personal de explotación (jefe de equipo, jefe de tráfico, técnico en transporte sanitario avanzado, conductor, ayudante conductor-camillero, camillero, jefe de taller, mecánico, ayudante de mecánico, chapista, pintor, personal de limpieza, trabajador en formación).

Régimen disciplinario: enunciado amplio de faltas leves, graves y muy graves con sus correspondientes sanciones (amonestación, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días y de once a cuarenta y cinco días o despido), regulación del procedimiento sancionador (trámites, garantías, prescripción,…)

Salud Laboral: referencia y cita de normas legales y reglamentarios, consideraciones generales en la línea de compromisos y deberes empresariales de propiciar condiciones

que representen el menor riesgo y afectación a la salud de los trabajadores, elaboración de planes de evaluación, información periódica a los representantes, adopción de medidas pertinentes, formación sobre condiciones, maquinaria, actividades o procesos que entrañen algún tipo de riesgo a la salud e integridad de los trabajadores

Subrogación empresarial: previsiones, no del todo claras, sobre esta solución que será aplicable en caso de pérdida, por resolución o terminación, de la adjudicación de servicios concertados mediante concurso público o contrato con entidades privadas.

- La obligada subrogación empresarial afectará a la plantilla de la anterior empresa que, con al menos siete meses de antigüedad, prestaba servicios en ésta. Se identifican, según circunstancias y modalidades de contratación, a los diferentes colectivos de trabajadores (interinos, con derecho de reserva, …) que deberá asumir la nueva empresa adjudicataria y a los que quedan excluidos (directivos, familiares con determinados vínculos, …).
- Reglas relativas a los trámites que debe seguir la empresa cesante así como documentación a aportar, antes y después, a la nueva empresa adjudicataria y plazos y fecha de efectos de la subrogación.
- Además de las consecuencias de eventuales incumplimientos se contemplan obligaciones adicionales para la empresa adjudicataria (por ejemplo, indemnización a la cesante por la formación dispensada a los trabajadores) y garantías, posibilidades u opciones de los trabajadores de la empresa cesante.

Descuelgue empresarial: se posibilita a las empresas que, por motivos económico-financieros, no puedan hacer frente a los incrementos salariales previstos en los CC del sector. Para acogerse, la empresa deberá formular su solicitud en el plazo de un mes tras la aprobación del correspondiente CC, acompañando informes, memorias y otra documentación acreditativa de las causas.

- Tras realizarse los correspondientes trámites y procederse al examen de solicitud y documentación aportada, por las comisiones paritarias o técnicos designados, aquéllas deberán emitir su resolución en un plazo no superior a un mes.
- Previsión de una solución arbitral, no recurrible, en caso de desestimarse la solicitud empresarial.

Movilidad geográfica: SIN REGULACIÓN.

1. Denominación, fecha de resolución y publicación, período de vigencia y ámbito funcional

CC Estatal *para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*	**CC Asturias** *para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*	**CC Castilla y León** *para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*
Resolución 17 octubre 2007 BOE 16-11-07	*Resolución 2 febrero 2006 BO Princ. Asturias 1-3-06*	*Resolución 16 julio 2004 BO Castilla y León 6-8-04*
desde 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2008	*desde 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2008*	*desde 1 de enero de 2004 hasta 31 de diciembre de 2006*
empresas y trabajadores del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos, con excepción de los altos cargos	*trabajadores/as y empresas dedicadas al transporte sanitario … (= CC estatal)*	*empresas y trabajadores dedicadas al transporte sanitario, con excepción de los altos cargos*

1. Denominación, fecha de resolución y publicación, período de vigencia y ámbito funcional

CC Extremadura para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	**CC Madrid** del sector de empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	**CC Navarra** para transporte sanitario
Resolución 26 diciembre 2006 DOE 16-1-07	Resolución 12 julio 2005 BO Comunidad de Madrid 15-8-05	Resolución 11 julio 2006 BON 23-8-06
desde 15 de noviembre de 2006 hasta 31 de diciembre de 2007	desde 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2007	desde 1 de enero de 2006 hasta 31 de diciembre de 2008
trabajadores/as por cuenta ajena y empresas dedicadas al transporte sanitario …(=CC estatal)	relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo dedicados al transporte …(=CC estatal)	trabajadores y empresas del sector dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido

	CC ASTURIAS	CC CASTILLA Y LEÓN	CC EXTREMADURA	CC MADRID	CC NAVARRA
Condiciones de acceso Periodo de prueba	No regula	No regula	No regula	No regula	Prohibición de recurrir a ETT,s
Modalidades de contrato	No regula	Referencia expresa a la duración cto. Eventual y para formación como el CC estatal	No regula	No regula	Cto. Eventual de hasta 13 meses y medio en período de 18 Garantía de 90% empleo indefinido
Grupos profesionales	Igual enunciado de categorías que el CC estatal sin referencia a grupos	Prácticamente igual que CC Asturias Previsión eventuales adaptaciones	Más categorías que CC Asturias, sin considerar grupos: gestor servicios, coord.control tráfico, jefe sala…	Una categoría mas que CC Asturias: operador recursos Resto igual.	Menos categorías
Movilidad geográfica	No regula	No regula	No regula	No regula	No regula
Salud laboral	No regula	No regula	Mera remisión normativa	Referencia genérica a la obligación empresarial de vigilancia de la salud, reconocimientos médicos, vacunación,…	Mera referencia a la revisión médica anual
Régimen disciplinario	Menor nivel de detalle que el CC estatal más tolerante o beneficioso ej.cómputo	Prácticamente igual que CC Asturias	Prácticamente igual que CC Asturias	Prácticamente igual que CC Asturias	No regula
Descuelgue salarial	Bastante coincidente con CC estatal Reducción algún plazo Más flexible y fácil el descuelgue	Prácticamente igual CC Asturias	Prácticamente igual que CC Asturias	Prácticamente igual CC Asturias	Acuerdo de no permitir el descuelgue
Subrogación empresarial	Bastante coincidente con el CC estatal Reducción algún plazo	Prácticamente igual CC Asturias	Prácticamente igual que CC Asturias	Prácticamente igual CC Asturias	Regulación diferente, más garantías y mayor control por los representantes

25

GIMNASIOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS[423]

[423] Carmen Estévez, Universidad de las Palmas.

En principio, han sido cuatro los CC objeto de estudio: el CC estatal aprobado en 2006 y tres CC de ámbito autonómico, todos ellos anteriores, aprobados para su aplicación en Asturias, Madrid y Castilla y León.

Como primer dato, ha de señalarse que el CC para Castilla y León es el resultado de la extensión, a la mayoría de las provincias de la comunidad (Zamora que, en un principio, se consideró, fue finalmente excluida), del aprobado inicialmente sólo para Salamanca; éste, a su vez, es fruto, también, de la extensión de un CC para piscinas e instalaciones acuáticas de la comunidad de Madrid que, probablemente, ya ha sido sustituido o, con seguridad y por lo que seguidamente se expone, ha cambiado de denominación.

En cualquier caso, la dificultad de estudiar al tiempo, para su comparación, los cuatro CC radica en las disfuncionalidades de sus respectivos ámbitos, mucho más evidente en el caso del convenio madrileño. Y ello porque el CC al que se ha accedido (CC cuya publicación, en el BO de la Comunidad de Madrid el 3 de agosto de 2000 fue ordenada por resolución de 20 de junio) es, según su art.1.2, el de piscinas e instalaciones acuáticas cuyo ámbito funcional se constituye por las entidades, comunidades de propietarios, clubes, complejos y parques deportivos y de ocio y, en general, para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos y demás instalaciones afines así como los trabajadores que presten servicio en las mismas o que, en razón de su actividad, estén relacionados con cualquiera de ellas.

El anterior ámbito poco o nada tiene que ver con el que resulta de los otros tres CC –el estatal y los otros dos autonómicos- que, sin ser coincidentes, si se desenvuelven en el mismo terreno: el de los deportes, las instalaciones deportivas y los empresarios y trabajadores implicados en la prestación de los servicios correspondientes o asociados. A estos tres se limitan las notas y comentarios.

1. Denominación, fechas de publicación, períodos de vigencia y ámbito funcional

II CC ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	**CC GRUPO DEPORTES PRINCIPADO ASTURIAS**	**CC PISCINAS E INSTALAC. DEPORTIVAS CASTILLA Y LEON**
Resolución 23 agosto 2006 **BOE 6-9-06** **Vigencia: de 1-1-06 a 31-12-09**	Resolución 3 agosto 2005 BOPA 31-8-05 Vigencia: de-1-05 a 31-12-08	Resolución 3 agosto 2001 BOCYL 16-8-01 Vigencia: de 1-1-00 a 31-12-01
		Denunciado al año de su vencimiento
Empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios de ocio, deportivo, ejercicio físico o práctica deportiva, vigilancia acuática y la misma se practique en gimnasios, instalaciones, locales, clubs, etc., de titularidad pública o privada, mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades, mediante contratos administrativos cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalac. deportivas o mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deport.	Empresas que estén en el ámbito de la reglamentación nacional de trabajo de espectáculos, de agrupación de deportes que comprenda, federación de futbol, piscinas, frontones, palacios de deportes, canódromos,sociedades polideportivas, hípicas, empresas de deporte de aventuras, agrupaciones de caza deportiva y empresas cuyo objeto sea la realización de a actividades afines, auxiliares o conexas con instalaciones deportivas y trabajadores que presten servicios bajo su dependencia y por cuenta de ellas.	Relaciones entre empresas que presten servicios en piscinas e instalaciones deportivas y el personal que trabaje en ellas.

2. , 3., y 4. Reglas y principios de articulación y estructura previstos en el CC estatal. Algunas previsiones del CC y su correspondencia con el CC autonómico de Asturias

No parece que sea pretensión del CC estatal articular la NC en el sector o, al menos no parece sentir que ello sea necesario. Es más, más allá de algunas reglas, muy simples, sobre eventuales supuestos de concurrencia, apenas se vislumbra referencia alguna a otros niveles o ámbitos.

Sí es posible que los negociadores tengan en mente la idea de que el ámbito funcional del CC no es del todo cerrado o no puede considerarse perfectamente delimitado a partir de las coordenadas expuestas en el art. 1. De hecho, consideran que es posible que se incluyan también las empresas que desarrollen el objeto o actividad económica indicados fuera de instalaciones o espacios habilitados o al aire libre, en contacto con la naturaleza. Por otro lado, se expone que quedan comprendidas en el ámbito del CC las empresas que desarrollen, además de las actividades identificadas, otras con carácter complementario o auxiliar, dada la amplitud de los servicios y los diferentes usuarios.

Una última referencia convencional apunta, simplemente, a la consideración de actividades deportivas como el golf y la náutica, de cara a su futura inclusión o incorporación a la que dedican mayor atención los negociadores, como consta en la disposición adicional primera.

En definitiva, el CC estatal o parte de una estructura tan simple como la de ser el único convenio del sector o ignora a los eventuales CC de ámbito provincial o autonómico que puedan existir, silenciando en todo caso el nivel de empresa.

Así, se limita a referirse a su carácter supletorio, lo que da cuenta de su escaso interés por extenderse o asegurar espacios, y a las condiciones más beneficiosas que puedan establecerse en CC de ámbitos inferiores, sin especificar cuáles. La anterior previsión, parece que poco rigurosa al citar un superado origen normativo para tales condiciones, es una de las pocas ocasiones –si no la única- en la que se mencionan CC de otro nivel.

En lo que hace a sus respectivos contenidos, sin ser radicalmente distintos ni contrarios entre sí, siguen pautas bien diferentes en buena parte de las materias tratadas. Así, el CC estatal, mucho más extenso, detallado y completo establece una clasificación profesional por grupos, niveles y funciones y especialidades que poco o nada tienen que ver con las escuetísimas definiciones de categorías del CC Asturias. Éste, por su parte, no permite el descuelgue salarial, salvo aprobación de la comisión mientras que el CC estatal la posibilita, regulando supuestos, requisitos, trámites y documentación a aportar. Por último, frente al silencio o parquedad del CC autonómico en lo que hace a salud laboral, modalidades de contrato o acción sindical, la norma estatal, no sólo las trata en profundidad sino que se ocupa, además, de cuestiones como el acoso o la violencia de género, la conciliación de la vida familiar y laboral, la subrogación empresarial y los programas de formación.

26

ACTIVIDADES PORTUARIAS[424]

[424] Carmen Estévez, Universidad de las Palmas.

La aproximación al panorama convencional de este, tan amplio como heterogéneo, sector se hace sobre la base de los siete CC seleccionados, uno de ellos de ámbito estatal y los restantes autonómicos y provinciales. Aunque, en principio, las fechas de aprobación de los mismos y sus respectivos periodos de vigencia justificaban su análisis conjunto y al tiempo, sus diferentes denominaciones, contenidos y, sobre todo, ámbitos funcionales obligan a rechazar esta posibilidad y, en última instancia, a renunciar al examen de la estructura de la NC.

Y ello porque la identificación de las actividades que defienen el ámbito funcional y personal de los CC permite diferenciarlos o clasificarlos en torno a una triple tipología que, sin embargo, no agotas todas las variables y elementos de diversidad presentes en el trabajo portuario. La propia denominación es imprecisa y excesivamente genérica, además de poco fiable y nada rigurosa, teniendo en cuenta los cambios de todo orden que ha experimentado esta actividad o conjunto de actividades productivas (desde el punto de vista económico, organizativo, político, tecnológico, jurídico, estratégico…) cuyo nexo común es, simple y llanamente, el puerto o los puertos.

La cantidad de operaciones, movimientos, negocios, contratos, servicios, etc. que se desarrollan en el espacio portuario, la diversidad de títulos, categorías, naturaleza de los puertos y de los sujetos, entidades y empresas que intervienen, en mayor o menor medida, en su actividad diaria son sólo algunos de los condicionantes que determinan tan variopinto panorama.

La obvia y lógica incidencia que todo ello tiene en el mundo del trabajo, de las relaciones laborales y de la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo tiene en la NC un ejemplo elocuente. Hasta el punto que sólo la búsqueda y localización de una muestra coherente y lógica de CC para su estudio es, per se, una tarea ardua.

Las pretensiones y los resultados son mucho más modestos, limitándose a una mera descripción de ámbitos funcionales, niveles de negociación y propósitos de articulación.

1. Denominación, fecha de publicación, período de vigencia y ámbito funcional de los CC

II CC DEL ENTE PÚBLICO PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS	**Vigencia** De 1-1-04 a 31-12-09	Relaciones laborales del personal que presta servicios en los organismos públicos Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, excepcto los puestos de fuera de convenio (subdirectores, jefes de área, jefes de departamento,…).

2. Previsiones sobre estructura y articulación

Este ambicioso y denso CC opta por un modelo de negociación y una estructura convencional, claramente condicionada por la singularidad de los sujetos públicos que, en dos niveles territoriales, ocupan la parte empresarial, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Así, si el ámbito estatal es la referencia y espacio del CC, la empresa es el nivel inmediato o siguiente de negociación con el que se cuenta, ahora para la negociación de pactos o acuerdos, todos ellos siempre en el marco peculiar de las entidades públicas.

A través de estos acuerdos de empresa, además de la articulación de medidas de adaptación o adecuación de plantillas y dirección, se concretan y definen referentes retributivos, de tiempo de trabajo, etc. Pero, en lo que hace al conjunto de materias contempladas en el CC, éste no admite otra labor que no sea el desarrollo estricto, previa remisión (cuestiones de formación, productividad…), sin posibilidad de negociar ninguna de ellas en ámbitos inferiores y, por supuesto, vetando cualquier alteración o contradicción de sus previsiones.

CC DE PUERTOS COMERCIALES DEPENDIENTES DE PUERTOS DE LA GENERALITAT	**CC TRABAJADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE MOTRIL**	**III CC TRABAJADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE ALMERÍA**
Resolución 13 enero 2000 DOGC 28-2-00 Vigencia: de 9-12-99 a 9-12-04	BOP Granada 29-1-08 Vigencia: de 1-1-06 a 31-12-06	Resolución 10 octubre 2007 BOP Almería 30-10-07 Vigencia: de 1-1- 06 a 31-12-11
Relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias tales como labores de carga, descarga, trasbordo de mercancías objeto del tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria (…)todas las operaciones precisas para la partición de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada, la aplicación del dispositivo que permita izar la mercancía, el izado de ésta y su colocación al costado del buque sobre la zona del muelle (…) cuantos trabajos se deriven de la manipulación del trabajo fresco provenientes de buques de más de 100 toneladas(…)operaciones que se realicen en instalaciones portuaria en régimen de concesión(…)manejo de grúas y maquinillas(…)embarque y desembarque de camiones y automóviles(…)conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras(…) Como sujetos, de un lado, las correspondientes Sociedades de estiba y las empresas estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio público de estiba ene. Puerto-s en cuestión y, de otro,la totalidad de los estibadores portuarios, bien contratados por la Sociedad en régimen de relación laboral especial o por las empresas estibadoras en régimen de relación laboral común		

CC CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y AGENTES DE ADUANAS DE BALEARES	CC CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y AGENCIAS DE ADUANAS DE ASTURIAS	CC CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y CONTRATISTAS DE OPERACIONES PORTUARIAS (personal administrativo, técnico y de oficios varios)
Resolución 8 mayo 2001 BOCAIB 24-5-01 Vigencia: de 1-3-01 a 31-12-03	Resolución 26 diciembre 2003 BOPA 30-1-04 Vigencia: de 1-1-03 a 31-12-07	BO Las Palmas 27 octubre 2006 Vigencia: de 1-1-06 a 31-12-10
Relaciones de trabajo entre empresas consignatarias de buques y agentes de aduanas y el personal que en ellas prestan servicios	Relaciones laborales entre empresas consignatarias estibadoras de buques y agencias de aduanas y sus empleados así como empresas que bajo cualquier régimen realicen, en el espacio público portuario, actividades que, sin ser de servicio público, estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como entrega y recepción	Relaciones laborales entre empresas consignatarias de buques, estibadoras y contratistas de operaciones portuarias y el personal administrativo, técnico y de oficios varios que prete sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones y otros centros de trabajo dependientes directamente de aquéllas. Todo el personal que preste servicios en aquéllas, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas, como si su trabajo consiste en la aportación de esfuerzo físico y de atención, sea cual fuere la modalidad de contrato que ostente

La minuciosidad y el detalle con los que se delimita el ámbito funcional de los tres CC de estibadores llega al extremo de remitir a los CC locales para la regulación de las condiciones laborales y económicas de aquellos trabajadores en lo referido a las labores complementarias sin el carácter de servicio público que desarrollen

ANEXOS[425]

[425] Remedios Menéndez Calvo, Universidad de Alcalá de Henares.

ANEXO I.

Convenios colectivos autonómicos y provinciales que no tienen un convenio colectivo sectorial estatal o interprovincial *por encima* que articule la negociación.

1. Convenios colectivos autonómicos

Aragón:

1. Despachos de graduados sociales.
2. Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia médica.
3. Limpieza de centros sanitarios dependientes del servicio de salud.
4. Ludotecas y centros de tiempo libre.
5. Monitores de comedores escolares.

Asturias:

1. Agencias oficiales distribuidoras de butano.
2. Almacenes de material eléctrico (Asomatel).
3. Comercio.
4. Comercio equipo de recambio y accesorios automóviles.
5. Empleados de fincas urbanas.
6. Establecimientos sanitarios y de asistencia.
7. Fabricantes de sidra.
8. Industriales panaderos.
9. Mayoristas alimentación, mayoristas frutas y productos hortícolas.
10. Minas antracita.
11. Minas de caolín y hornos de calcinación.
12. Minoristas de alimentación.
13. Montajes y empresas auxiliares.
14. Oficinas y despachos.
15. Pompas fúnebres.
16. Red pública de escuelas infantiles.
17. Sector vinícola.
18. Talleres laboratorios de prótesis dental.
19. Transportes carretera.

Baleares:

1. Abogados.
2. Comercio.
3. Despachos de graduados sociales.
4. Establecimientos sanitarios hospitalización consulta y asistencia.
5. Laboratorios de prótesis dental.
6. Oficinas y despachos.
7. Tintorerías y lavanderías.
8. Trabajadores del campo.
9. Transporte discrecional de viajeros por carretera.

10. Transporte mercancías por carretera.
11. Transporte regulares de viajeros.
12. Vehículos de alquiler sin conductor.
13. Vinícolas.

Cantabria:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Agropecuario.
3. Comercio almacenistas de coloniales.
4. Comercio calzado, piel y curtido.
5. Comercio de la madera y el mueble.
6. Comercio del metal.
7. Comercio detallistas de alimentación.
8. Comercio materiales de construcción.
9. Comercio textil.
10. Despachos de abogados, procuradores y graduados sociales.
11. Embotellado y comercio de vinos y licores.
12. Empleados de fincas urbanas.
13. Establecimientos sanitarios de hospitalización.
14. Estaciones de lavado, engrase y garajes.
15. Fabricantes y expendedores de pan.
16. Mayoristas de frutas y hortalizas.
17. Oficinas y despachos.
18. Pesca marítima en buques arrastreros al fresco.
19. Taladores de montes y trabajadores forestales.
20. Transporte de mercancías por carretera.
21. Transporte viajeros por carretera.

Castilla-La Mancha:

1. Empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales.

Castilla y León:

1. Actividades forestales.
2. Empleados de fincas urbanas.
3. Industrias de tintorerías y limpieza de ropa.
4. Medias superficies de distribución de alimentación.
5. Sector de pizarras.
6. Televisión local.
7. Tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa.

Cataluña:

1. Agropecuario.
2. Tintorerías industriales.
3. Centros de libre educación y socioculturales.
4. Chocolates, bombones, caramelos y chicles.
5. Comercio de vidrio, cerámica y similares.

6. Comercio para subsectores y empresas sin convenio propio.
7. Comercio de muebles.
8. Comercio de óptica.
9. Disminuidos psíquicos.
10. Empleados de fincas urbanas.
11. Empresas dedicadas al empaquetado con plástico o cartón.
12. Empresas dedicadas a la inspección técnica de vehículos.
13. Empresas que gestionan equipamientos y servicios públicos de actividades deportivas.
14. Empresas de manipulación y almacenamiento de frutos secos.
15. Establecimientos sanitarios, hospitalización, asistencia y consulta.
16. Hospitales concertados (de utilización pública).
17. Laboratorios de prótesis dental.
18. Masas congeladas.
19. Oficinas y despachos.
20. Productos dietéticos y preparados alimenticios.
21. Torrefacción y venta de café.
22. Universidades públicas.
23. Vinos espumosos.

Comunidad Valenciana:

1. Atención especializada familia, infancia y juventud.
2. Centros específicos de enfermos mentales.
3. Laboratorios de prótesis dental.
4. Manipulación y envasado para cítricos.
5. Oficinas y despachos.
6. Pirotecnia.
7. Recolección de cítricos.
8. Sector minorista de carnicería.

Extremadura:

1. Campo.
2. Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados.

Madrid:

1. Comercio e industria de aceites y derivados.
2. Almacenistas de patatas.
3. Alquiler de vehículos con y sin conductor.
4. Aparcamientos.
5. Aparcamientos, garaje, estaciones de lavado y engrase.
6. Campo.
7. Chocolates, derivados del cacao.
8. Comercio de alimentación.
9. Comercio de cerámica, vidrio, iluminación y regalo.
10. Comercio del mueble.
11. Comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes y armerías.
12. Comercio metal.

13. Comercio piel.
14. Comercio recambios y accesorios automóviles.
15. Comercio textil.
16. Comercio vario.
17. Distribución de prensa y revistas.
18. Empleados de fincas urbanas.
19. Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
20. Industrias transformadoras de plásticos.
21. Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor.
22. Limpieza de contenedores herméticos.
23. Limpieza pública viaria.
24. Masas y patatas fritas.
25. Mayoristas de frutas y hortalizas.
26. Mayoristas y minoristas de juguetes, deportes y armerías.
27. Mayoristas de pescado.
28. Mercado de valores.
29. Mercados de distrito de concesión municipal (centros comerciales).
30. Oficinas exportación e importación.
31. Oficinas y despachos.
32. Óptica.
33. Fábricas y expendedores de pan.
34. Almacenes de plátanos.
35. Prevención-extinción de incendios forestales.
36. Protésicos dentales.
37. Tintorerías y lavanderías.
38. Torrefactores café y sucedáneos.
39. Transitarios.
40. Transporte de viajeros por carretera.
41. Transporte de mercancías por carretera.
42. Transporte de viajeros por carretera (servicios discrecionales).

Murcia:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Agrícola, forestal y pecuario.
3. Manipulado y envasado de agrios.
4. Amarradores y boteros.
5. Asentadores mercancías lonja.
6. Caramelos, chocolates, dulces y golosinas en general.
7. Industrias del caucho.
8. Comercio alimentación (detallistas).
9. Comercio alimentación (mayoristas).
10. Comercio general.
11. Empleados fincas urbanas.
12. Empresas cosecheras y productoras de fruta.
13. Empresas cosecheras y productoras de tomate.
14. Escultura y modelaje de figuras de barro.
15. Especias naturales, condimentos y herboristería.
16. Establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia.
17. Explotación de campos de golf y servicios anexos.

18. Flota pesquera de la pesca de bajura.
19. Manipulación, descascarado y exportación de frutos secos.
20. Industria alpargatera.
21. Industrias aguardientes, compuestos, licores y sidreras.
22. Industrias pimentoneras.
23. Industrias vinícolas.
24. Limpieza pública viaria.
25. Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas.
26. Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas.
27. Oficinas y despachos.
28. Organizaciones empresariales de transportes.
29. Panaderías.
30. Parking y garajes.
31. Pesca de arrastre.
32. Pesca de bajura de cerco con luz.
33. Recolectores de cítricos.
34. Manipulado y envasado de tomate fresco.
35. Transporte mercancías por carretera.
36. Transporte viajeros por carretera (regulares y discrecionales).
37. Transporte viajeros (urbanos y regular cercanías).

Navarra:

1. Agropecuario.
2. Comercio alimentación (almacenes).
3. Comercio de alimentación.
4. Comercio de ópticas.
5. Comercio droguería, herboristería, ortopedia y perfumería (detallistas).
6. Comercio ganadería.
7. Comercio madera.
8. Comercio metal.
9. Comercio piel.
10. Comercio textil.
11. Comercio vario.
12. Industrias fontanería y calefacción.
13. Frutas, verduras, patatas y plátanos (almacenes).
14. Gestoras de servicios y equipamientos deportivos.
15. Ikastolas.
16. Lavanderías industriales.
17. Oficinas y despachos.
18. Panaderías.
19. Talleres de reparación de vehículos.
20. Transportes mercancías por carretera.
21. Transporte viajeros por carretera.
22. Industrias vinícolas.

La Rioja:

1. Agropecuario.
2. Clínicas y consultas de odontología y estomatología.

3. Comercio general.
4. Comercio metal.
5. Comercio textil.
6. Garajes, estaciones de lavado y engrase, aparcamientos y parking.
7. Industrias vinícolas y alcoholeras.
8. Inspección técnica de vehículos.
9. Oficinas y despachos.
10. Panadería.
11. Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.
12. Transporte mercancías por carretera.

2. Convenios colectivos provinciales

Álava:

1. Comercio alimentación.
2. Comercio calzado.
3. Comercio metal.
4. Comercio muebles.
5. Comercio textil.
6. Industrias y comercio de panaderías.
7. Industrias y comercio del vino.
8. Transporte de mercancías por carretera.
9. Transporte de viajeros por carretera.

Albacete:

1. Campo.
2. Comercio general.
3. Cuchillería y afines.
4. Extracción cielo abierto y molturación de tierra blanca.
5. Industrias de panadería.
6. Industrias vinícolas.
7. Transportes en general.

Alicante:

1. Actividades agropecuarias.
2. Agencias distribuidoras de butano.
3. Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos.
4. Comercio de almacenistas de materiales para la construcción.
5. Comercio de curtidos y artículos para el calzado.
6. Comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado.
7. Comercio del metal.
8. Comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco.
9. Comercio mayorista alimentación.
10. Comercio textil.
11. Comercio vidrio y cerámica.
12. Comercio y manufacturas de vidrio plano.
13. Establecimientos de hospitalización.

14. Fabricantes de muñecas, auxiliares y afines.
15. Garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase.
16. Hilos, cuerdas y redes.
17. Industria comercio vinícola.
18. Industria de manipulación y exportación de frutos secos.
19. Industrias de mármoles y piedras.
20. Industria de marroquinería y similares.
21. Industria de panadería.
22. Industrias comercio talleres y fabricación óptica.
23. Industria de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras.
24. Industrias transformadoras materias plásticas.
25. Laboratorios prótesis dental.
26. Oficinas y despachos.
27. Preparadores de especias y condimentos.
28. Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación.
29. Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas.
30. Transporte de mercancías por carretera.
31. Transporte de viajeros por carretera.

Almería:

1. Aparcamientos, garajes y servicios de lavado y engrase.
2. Canteras y serrerías de mármol.
3. Comercio textil.
4. Dependencia mercantil.
5. Despachos profesionales de graduados sociales.
6. Hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios privados.
7. Industria de alimentación.
8. Industria de la panadería.
9. Manipulado y envasado de productos hortofructícolas.
10. Trabajo en el campo.
11. Transporte de mercancías por carretera.
12. Transporte de viajeros por carretera.
13. Transportes por carretera en general.

Ávila:

1. Comercio general.
2. Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.
3. Oficinas y despachos.
4. Panaderías.
5. Transportes de mercancías por carretera.
6. Transportes de viajeros por carretera (regulares y discrecionales).

Badajoz:

1. Campo.
2. Comercio alimentación.
3. Comercio de la madera y el mueble.
4. Comercio del calzado, artículos de piel y viaje.

5. Comercio metal.
6. Comercio textil.
7. Panaderías.
8. Pompas fúnebres.
9. Sector del comercio de óptica.
10. Transportes mercancías por carretera.
11. Transportes viajeros.

Barcelona:

1. Agentes y comisionistas de aduanas.
2. Almacenistas, exportadores de aceites comestibles y descarga.
3. Arrastre al fresco para la flota pesquera.
4. Chocolates, bombones y caramelos.
5. Comercio de la piel.
6. Comercio de materiales de construcción.
7. Comercio de ópticas (detallistas).
8. Comercio de pescado fresco y congelado.
9. Comercio de tocineros, carniceros y despojos comestibles.
10. Comercio del metal.
11. Comercio del mueble.
12. Comercio e importadores de artículos fotográficos.
13. Comercio textil.
14. Detallistas de alimentación.
15. Distribuidores mayoristas de alimentación.
16. Empleados de fincas urbanas.
17. Empleados de los despachos de corredores de comercio.
18. Empresas consignatarias del mercado central de pescado.
19. Empresas de pompas fúnebres.
20. Empresas de importación de frutos secos.
21. Entidades que gestionan equipamientos de actividad deportiva.
22. Galletas.
23. Garajes y servicios de lavado, engrases y aparcamiento.
24. Distribuidores de butano.
25. Industria vinícola.
26. Industria y manufactura de productos abrasivos.
27. Industrias de panadería.
28. Industrias del aceite y sus derivados.
29. Mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.
30. Mayoristas de frutas, verduras y hortalizas, plátanos y patatas.
31. Mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niños.
32. Supermercados y autoservicios.
33. Talleres de tintorería, lavanderías industriales.
34. Torrefactores de café y sucedáneos.
35. Trabajadores de licores.
36. Tracción mecánica de mercancías.
37. Tracción mecánica de viajeros.
38. Vinos.

Burgos:

1. Agencias de transportes de cargas fraccionadas.
2. Agropecuario.
3. Comercio alimentación-mayoristas.
4. Comercio calzado.
5. Comercio metal.
6. Comercio mixto.
7. Comercio muebles.
8. Comercio textil.
9. Distribuidoras de gas licuado del petróleo.
10. Empleados de fincas urbanas.
11. Envasado y preparación de especias, condimentos y herboristería.
12. Establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia.
13. Fabricantes de galletas y bizcochos.
14. Industria de panadería.
15. Mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores.
16. Oficinas y despachos.
17. Óptica.
18. Tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa.
19. Transportes por carretera y garajes.

Cáceres:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Campo.
3. Comercio general.
4. Industria pimentonera.
5. Industrias de panaderías.
6. Limpieza pública y recogida de basuras.
7. Limpieza pública viaria.
8. Oficinas y despachos.
9. Transporte de mercancías por carretera.
10. Transporte de viajeros por carretera.

Cádiz:

1. Actividades conexas a la construcción y comercio.
2. Agencias distribuidoras de butano.
3. Almacenistas de alimentación y comercio de alimentación.
4. Campo.
5. Comercio de muebles.
6. Comercio de tejidos en general y mercerías.
7. Comercio del metal.
8. Comercio en general de la piel.
9. Detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios.
10. Exportación e importación de pescado del puerto [Cádiz].
11. Frío industrial para la pesca.
12. Frutas y hortalizas.
13. Hospitales y clínicas privadas.

14. Industrias almadraberas [Barbate y Tarifa].
15. Industrias vinícolas (vid).
16. Mayoristas de frutas y hortalizas [Jerez].
17. Oficinas y despachos.
18. Panaderías.
19. Pesca [Sanlucar de Barrameda].
20. Pompas fúnebres.
21. Transporte colectivo de viajeros.
22. Transporte mercancías larga distancia.
23. Viticultura.

Castellón:

1. Almacenistas de alimentación.
2. Comercio del mueble.
3. Comercio del metal.
4. Comercio textil.
5. Comunidad de regantes.
6. Distribución de butano.
7. Industrias de mármoles y piedras.
8. Industria de panadería.
9. Pozos de riegos agrícolas.
10. Sanidad privada.
11. Supermercados y autoservicios.
12. Trabajadores agropecuarios fijos.
13. Transporte de mercancías por carretera y su anexo.
14. Transportes y viajeros por carretera.

Ceuta:

1. Agentes de aduanas y sus trabajadores.
2. Comercio.
3. Industria de panadería y sus trabajadores.
4. Limpieza pública.
5. Transporte de mercancías y sus trabajadores.

Ciudad Real:

1. Aceite y derivados.
2. Campo.
3. Comercio general.
4. Comercio textil.
5. Distribución de gases licuados de petróleo.
6. Manipulado, envasado, torrefacción y comercio de frutos secos.
7. Industrias vinícolas.
8. Lavanderías y tintorerías.
9. Panaderías.
10. Pompas fúnebres.
11. Transportes de viajeros.
12. Transportes por carretera, garajes, estaciones de lavado y engrase.

Córdoba:

1. Agropecuario.
2. Clínicas privadas.
3. Comercio en general.
4. Distribución de electricidad.
5. Empresas distribuidoras de gases licuados de petróleo.
6. Empresas distribuidoras de butano.
7. Industrias del aceite.
8. Industrias panificadoras.
9. Industrias vinícolas, licoreras, alcoholeras, etc.
10. Pompas fúnebres.
11. Transporte de mercancías por carretera.
12. Transporte viajeros por carretera.

Cuenca:

1. Agropecuario.
2. Comercio general.
3. Distribuidores de gas licuado de petróleo.
4. Panaderías (fabricantes y expendedores).
5. Transporte de mercancías por carretera.
6. Transporte de viajeros urbanos e interurbanos.

Gerona:

1. Arrastre al fresco para la flota pesquera.
2. Chocolates, bombones y caramelos.
3. Comercio en general.
4. Conservación, manipulación y venta de frutas y verduras.
5. Empresas distribuidoras de gases licuados de petróleo.
6. Industrias de imaginería religiosa.
7. Industrias del pan.
8. Tracción mecánica de mercancías.
9. Tracción mecánica de viajeros.

Granada:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Comercio en general.
3. Establecimientos hospitalarios y de asistencia.
4. Industrias de alimentación.
5. Industrias de panaderías.
6. Industrias de aceites y sus derivados.
7. Limpieza de edificios e instituciones sanitarias.
8. Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata temprana.
9. Oficinas y despachos.
10. Sector campo.
11. Sector de limpieza pública, viaria, riegos y recogida.
12. Transporte de mercancías.

13. Transporte interurbano de viajeros por carretera.

Guipúzcoa:

1. Comercio de confitería, pastelería y bollería.
2. Comercio de juguetería.
3. Comercio de la piel.
4. Comercio del metal.
5. Comercio del mueble.
6. Comercio en general.
7. Comercio textil.
8. Empresas de limpieza en dependencias municipales.
9. Establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia.
10. Industria y comercio de alimentación.
11. Industrias y comercio de confitería.
12. Industrias de panadería.
13. Industria del mueble y auxiliares.
14. Limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos.
15. Mayoristas de frutos y productos hortícolas.
16. Mayoristas de pescados y mariscos frescos y congelados.
17. Oficinas y despachos.
18. Parejas y buques bacaladeros.
19. Talleres laboratorios de prótesis dental.
20. Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa.
21. Transitarios.
22. Transportes de mercancías por carretera.
23. Transportes de viajeros por carretera.

Huelva:

1. Comercio de alimentación.
2. Comercio del calzado.
3. Comercio del metal.
4. Comercio del mueble.
5. Comercio en general.
6. Comercio textil.
7. Distribución de gases licuados de petróleo.
8. Fabricantes y expendedores de pan.
9. Industrias vinícolas.
10. Oficinas y despachos.
11. Pompas fúnebres.
12. Rederos de tierra en puerto.
13. Sector de montajes y construcciones.
14. Trabajadores del campo.
15. Transporte por carretera.

Huesca:

1. Agrícola.
2. Comercio e industrias vinícolas.

3. Comercio general.
4. Comercio piel.
5. Comercio textil.
6. Industria de la panadería.
7. Oficinas y despachos.
8. Transporte mercancías por carretera.
9. Transportes viajeros por carretera y garajes.

Jaen:

1. Aceite y su derivados.
2. Actividades agropecuarias.
3. Agencias distribuidoras de butano.
4. Comercio de alimentación.
5. Comercio de muebles.
6. Comercio de calzado.
7. Comercio de metal y la electricidad.
8. Comercio de papel.
9. Comercio de materiales de la construcción.
10. Comercio menor.
11. Comercio textil.
12. Industria panadera.
13. Oficinas y despachos.
14. Producción de plantas viva y su venta.
15. Recolección del espárrago.
16. Sanidad privada.
17. Transportes discrecionales de mercancías por carretera.
18. Transportes regulares de mercancías.
19. Transportes regulares y discrecionales de viajeros.

La Coruña:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Buques de arrastre al fresco del puerto.
3. Comercio de alimentación.
4. Comercio de exportación de pescado fresco del puerto.
5. Comercio de la piel.
6. Comercio de materiales de construcción y decoración.
7. Comercio de materiales de construcción y comercio del metal.
8. Comercio del metal.
9. Comercio del mueble.
10. Comercio textil.
11. Comercio vario.
12. Elaboración e instalación de piedra y mármol.
13. Empleados de fincas urbanas.
14. Establecimientos sanitarios de hospitalización.
15. Industrias vinícolas, sidreras, licoreras y su comercio.
16. Mayoristas de frutas varias, hortalizas y plátanos.
17. Oficinas y despachos.
18. Panaderías.

19. Pintura.
20. Tintorerías, lavanderías y planchado de ropa.
21. Transporte de mercancías por carretera.
22. Transporte de viajeros en autobús por carretera.

Las Palmas:

1. Clínicas y centros de hospitalización privados.
2. Comercio de ferretería.
3. Comercio de la pequeña y mediana empresa.
4. Comercio del mueble.
5. Comercio para los importadores y vendedores de automóviles.
6. Cultivo de tomate por participación en la producción y en beneficios.
7. Empaquetado de plátanos.
8. Empresas dedicadas al empaquetado de tomate y fijosdiscontinuos.
9. Fabricación, venta e instalación de toldos, sombrillas y encerados.
10. Oficinas y despachos.
11. Panaderías.
12. Tintorerías.
13. Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y autoservicios.
14. Transporte terrestre de mercancías.
15. Transportes discrecionales de viajeros.

León:

1. Agropecuario.
2. Agencias distribuidoras de butano.
3. Comercio alimentación.
4. Comercio materiales construcción (almacenes).
5. Comercio metal.
6. Comercio piel.
7. Comercio textil.
8. Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización y asistencia.
9. Industrias de panadería.
10. Limpieza pública vial.
11. Comercio de muebles.
12. Minas (antracita).
13. Oficinas y despachos.
14. Explotación de pizarras.
15. Prótesis dental.
16. Tintorerías, lavanderías, limpieza de ropa y planchado.
17. Transporte de viajeros por carretera (interurbanos).
18. Transporte urbano de viajeros.
19. Transporte de mercancías por carretera.
20. Comercio e industria vinícola.

Lérida:

1. Comercio de óptica.
2. Comercio en general.

3. Empleados de fincas urbanas.
4. Garajes, parking y engrase de vehículos.
5. Industrias de panadería.
6. Industrias de aceite y sus derivados.
7. Recogida, almacenamiento y venta de frutas y verduras.
8. Tintorerías y lavanderías no industriales.
9. Tracción mecánica de mercancías.
10. Transportes de viajeros por carretera.

Lugo:

1. Agencias distribuidoras de butano.
2. Comercio de alimentación.
3. Comercio de la piel y del calzado.
4. Comercio de materiales de construcción y saneamiento.
5. Comercio del metal.
6. Comercio de muebles y objetos decorativos.
7. Comercio textil.
8. Industrias vinícolas.
9. Materiales y prefabricados de la construcción.
10. Oficinas y despachos.
11. Panaderías.
12. Sanidad privada.
13. Transporte de mercancías por carretera.
14. Transporte por carretera de viajeros y anexos.

Málaga:

1. Actividades agropecuarias.
2. Agencias distribuidoras de butano.
3. Alquiler de vehículos con y sin conductor.
4. Clínicas y consultas de odontología y estomatología.
5. Clínicas y sanatorios privados.
6. Comercio en general.
7. Establecimientos sanitarios de consulta, asistencia, tratamiento y rehabilitación.
8. Fabricación y venta de pan.
9. Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo.
10. Garaje, aparcamiento, lavado y engrase.
11. Industrias de aceite y derivados.
12. Industrias vinícolas.
13. Limpieza de aviones aeropuerto.
14. Pompas fúnebres.
15. Tintorerías, lavanderías, limpieza y lavado de ropas.
16. Transportes de mercancías por carretera (agencias de transportes).
17. Transportes discrecionales de viajeros en autocar.

Orense:

1. Comercio de alimentación.
2. Comercio de la piel (calzados y bolsos).
3. Comercio de materiales para la construcción y saneamiento.
4. Comercio del metal.
5. Comercio textil.
6. Empresas de inmovilización y retirada de vehículos.
7. Fabricantes de ataúdes.
8. Industrias vinícolas y alcoholeras.
9. Limpieza de instalaciones hospitalarias de la Seguridad Social.
10. Panaderías.
11. Sanidad privada.
12. Tostaderos de café y sucedáneos.
13. Transporte de viajeros por carretera.
14. Transporte de mercancías por carretera.

Palencia:

1. Comercio de pastelería, confitería, bollería y repostería.
2. Comercio en general.
3. Comercio ganadería.
4. Comercio metal.
5. Comercio muebles.
6. Comercio pescado (almacenes).
7. Comercio piel.
8. Comercio textil.
9. Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
10. Mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y supermercados.
11. Minas hulla y antracita.
12. Oficinas y despachos.
13. Servicios sanitarios y sociosanitarios privados.
14. Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa.
15. Trabajos agropecuarios.
16. Transporte de viajeros por carretera.
17. Transporte de mercancías por carretera.

Pontevedra:

1. Aparcamientos y garajes.
2. Carpintería.
3. Comercio al por mayor de pescado fresco.
4. Comercio de alimentación.
5. Comercio de bazares y artículos de regalo.
6. Comercio de la piel.
7. Comercio de materiales de construcción y saneamiento.
8. Comercio de muebles.
9. Comercio de metal.
10. Comercio detallista de textil.
11. Empresas de alquiler de cajas plásticas portadoras de pescado.

12. Hospitalización e internamiento.
13. Industrias de panificación.
14. Industrias y comercio vitivinícolas.
15. Mármoles y piedras.
16. Mayoristas de frutos y productos hortícolas.
17. Oficinas y despachos.
18. Pesca de arrastre al fresco.
19. Transporte público de mercancías por carretera.
20. Transporte público de viajeros por carretera.
21. Venta mayor de tejidos de mercería y paquetería.

Salamanca:

1. Actividades agropecuarias.
2. Comercio ganadería.
3. Comercio general.
4. Confiterías, pastelerías y repostería (obradores).
5. Oficinas y despachos.
6. Industrias de panaderías.
7. Pompas fúnebres.
8. Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa.
9. Transporte de mercancías por carretera.
10. Transporte de viajeros por carretera.
11. Transportes por carretera, garajes y autoestaciones.

Segovia:

1. Agropecuario.
2. Comercio general.
3. Empresas funerarias.
4. Oficinas y despachos.
5. Panaderías.
6. Transporte de mercancías por carretera.
7. Transporte de viajeros urbanos por carretera.
8. Transporte de viajeros por carretera (interurbano y discrecional).

Sevilla:

1. Aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas.
2. Agencias de transportes y mercancías fraccionadas.
3. Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no ferreo.
4. Almacenistas y detallistas de alimentación.
5. Asociación empresarial de transportes interurbanos de viajeros.
6. Comercio de abonos.
7. Comercio de maquinaria agrícola, industrial y material eléctrico.
8. Comercio de óptica.
9. Comercio de automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.
10. Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte.
11. Fabricación y venta de mantecados y polvorones.
12. Faenas agrícolas, forestales y ganaderas.

13. Fincas urbanas.
14. Hospitalización, internamiento, asistencia y análisis clínicos.
15. Industria de aceite y sus derivados.
16. Industrias vinícolas y almacenes de vinos y licores.
17. Manipulación, envasado, comercialización de agrios y frutas.
18. Mantenimiento de las cabinas de teléfono y locutorios de teléfonos.
19. Molduras, tallas, torno y modelaje.
20. Oficinas y despachos.
21. Operadores logísticos.
22. Panaderías.
23. Pompas fúnebres.
24. Tapicería, cestería y mimbre, sillería de anea, etc.
25. Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa.
26. Transporte de mercancías por carretera.

Soria:

1. Agrícola, ganadero y forestal.
2. Comercio general.
3. Panaderías.
4. Transporte de mercancías por carretera.

Tarragona:

1. Comercio detallista de ópticas.
2. Comercio de materiales de construcción.
3. Comercio del metal.
4. Comercio textil.
5. Cooperativas del campo.
6. Detallistas de ultramarinos, comestibles y supermercados.
7. Distribuidoras de gas butano.
8. Fabricantes de galletas.
9. Garajes, aparcamientos y engrase.
10. Industrias de panadería.
11. Industrias del aceite y sus derivados.
12. Industrias vinícolas.
13. Manipulado y explotación de frutos secos.
14. Mayoristas de alimentación y centros de distribución.
15. Tintorerías.
16. Transporte de mercancías por carretera.
17. Transporte de viajeros por carretera.

Tenerife:

1. Comercio de alimentación.
2. Comercio de automóviles, accesorios y recambios.
3. Comercio de bazares.
4. Comercio del mueble.
5. Comercio textil.
6. Distribuidoras de gas butano.

7. Empaquetado de plátanos.
8. Empaquetado de tomates, patatas y hortalizas.
9. Transporte discrecional de viajeros.

Teruel:

1. Comercio general.
2. Industrias agropecuarias.
3. Oficinas y despachos.
4. Tracción de mercancías, garajes y estaciones de lavado y engrase.

Toledo:

1. Aceites y derivados.
2. Campo.
3. Comercio alimentación.
4. Comercio general.
5. Industrias vinícolas.
6. Panaderías.
7. Tintorerías, lavanderías, etc.
8. Transporte viajeros por carretera.
9. Transporte mercancías por carretera.

Valencia:

1. Aceite y sus derivados.
2. Agencias distribuidoras oficiales de butano.
3. Agropecuario.
4. Almacenistas de alimentación.
5. Canteros marmolistas y granitos naturales.
6. Carpintería de taller mecánica obra modelistas persianas y parquet.
7. Comercio al por menor de carnicería, huevos, aves, conejos y caza.
8. Comercio de actividades diversas.
9. Comercio de muebles.
10. Comercio de vidrio y cerámica.
11. Comercio del calzado mayorista y detallista.
12. Comercio del metal.
13. Comercio de materiales de construcción.
14. Comercio textil.
15. Corredores de comercio colegiados.
16. Derivados de los agrios (industria).
17. Detallistas de ultramarinos y similares.
18. Empresas transitarias.
19. Estomatólogos y odontólogos.
20. Importación, exportación, manipulado, envasado y torrefacción de frutos secos.
21. Garajes, aparcamientos, servicio de lavado y engrase y autoestaciones.
22. Industria azulejera.
23. Industria del abanico.
24. Industria vinícola y del comercio en general.

25. Industrias transformadoras de plásticos.
26. Juguetería y actividades varias de la madera.
27. Laboratorios y talleres de prótesis dental.
28. Minas de sílices y caolines.
29. Oficinas y despachos.
30. Panadería.
31. Pintores murales y empapeladores.
32. Pompas fúnebres.
33. Sanidad privada.
34. Supermercados y autoservicios.
35. Tintorerías y lavanderías de ropa usada.
36. Torrefactores de café y sucedáneos.
37. Trabajadores fijos y contratados del pabellón de frutas y verduras.
38. Transporte de mercancías por carretera.
39. Transporte de viajeros por carretera.

Valladolid:

1. Campo.
2. Clínicas dentales, clínicas y consultas odontología y estomatología.
3. Comercio alimentación.
4. Comercio general.
5. Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia y consultas.
6. Industria y comercio de la vid.
7. Industrias de panaderías.
8. Laboratorios de prótesis dentales.
9. Oficinas y despachos.
10. Pompas fúnebres.
11. Tintorerías, lavanderías, etc.
12. Transportes mercancías por carretera.
13. Transportes viajeros por carretera.

Vizcaya:

1. Almacenistas de frutas y productos hortícolas y almacenistas de plátanos.
2. Asentadores mayoristas de pescado.
3. Comercio de alimentación.
4. Comercio de droguerías, perfumería, artículos de limpieza y similares.
5. Comercio de la piel y el calzado.
6. Comercio del vidrio y la cerámica.
7. Comercio del metal.
8. Comercio del mueble.
9. Comercio en general.
10. Comercio textil.
11. Despachos abogados, procuradores y graduados sociales.
12. Distribuidores de butano.
13. Empresas dedicadas a la pesca marítima (personal redero).
14. Establecimientos sanitarios privados de hospitalización y asistencia.
15. Fabricantes de licores, criadores, exportadores y embotelladores.
16. Grupo de garajes.

17. Instalaciones de calefacción ventil y aire acondicionado.
18. Materiales y prefabricados para construcción.
19. Oficinas y despachos.
20. Panaderías.
21. Pesca de arrastre al fresco.
22. Piedra y mármol.
23. Tintorerías, lavanderías, etc.
24. Tostadores de café.
25. Transporte de viajeros por carretera, regulares y discrecionales.
26. Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias.

Zamora:

1. Actividades agropecuarias.
2. Comercio alimentación.
3. Comercio general.
4. Comercio metal.
5. Comercio piel.
6. Comercio textil.
7. Distribuidores de gases licuados de petróleo.
8. Oficinas y despachos.
9. Industria de panadería.
10. Pompas fúnebres.
11. Sector de industrias de tintorería, limpieza de ropa y lavanderías.
12. Transporte de mercancías por carretera.
13. Transporte de viajeros por carretera.
14. Vid, cervezas y bebidas alcohólicas.

Zaragoza:

1. Aceitunas (industrias y comercio mayorista).
2. Agropecuario.
3. Almacenaje y distribución de alimentación.
4. Aparcamientos, garajes, estaciones de lavado y engrase.
5. Casas de la juventud.
6. Chocolates, bombones y caramelos.
7. Comercio calzado.
8. Comercio óptica.
9. Comercio de juguetes, deportes y artículos de regalo.
10. Comercio metal.
11. Comercio mueble.
12. Comercio textil.
13. Detallistas y autoservicios de alimentación.
14. Distribución combustibles sólidos.
15. Empresas distribuidoras de gases licuados de petróleo.
16. Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia.
17. Fincas urbanas.
18. Forjados y hormigones.
19. Fábricas de galletas.
20. Graduados sociales.

21. Intervención sociocultural de carácter extraescolar.
22. Limpieza de edificios y locales (centros sanitarios).
23. Locales espectáculos y deportes.
24. Mayoristas de mercazaragoza.
25. Mosaicos y piedra artificial.
26. Oficinas y despachos.
27. Panaderías.
28. Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado.
29. Industrias transformadoras de plásticos.
30. Talleres de prótesis dentales.
31. Transporte mercancías por carretera.
32. Transporte viajeros por carretera.
33. Industrias vinícolas.

Anexo II.

Convenios colectivos sectoriales estatales en exclusividad, que no tenían ningún convenio de ámbito inferior *por debajo*.

1. Administraciones de loterías y sus empleados.
2. Agencias de viajes.
3. Azucarera. (industria).
4. Baloncesto profesional.
5. Balonmano profesional.
6. Banca privada.
7. Cadenas de tiendas de conveniencia.
8. Cajas de ahorros.
9. Centros asistenciales y de educación infantil.
10. Centros de enseñanza de peluquería y estética, enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.
11. Centros educación universitaria e investigación.
12. Ciclismo profesional.
13. Colegios mayores universitarios.
14. Comercio de papel y cartón, artes graficas y librerías (ciclo).
15. Comercio y manipulación de flores y plantas.
16. Conservas vegetales.
17. Consultoras (empresas) de planificación, organización de empresas y contable (incluye servicios de informática).
18. Contratas ferroviarias.
19. Convenio nacional de técnicos de empresas de producción audiovisual.
20. Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías.
21. Desinfección, desinfectación y desratización.
22. Elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio.
23. Empresas concesionarias de cable de fibra optica.
24. Empresas de centros de jardinería.
25. Empresas de entrega domiciliaria.
26. Empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
27. Empresas de mediación en seguros privados (antes agentes y corredores de seguros).
28. Empresas de mensajeria.
29. Empresas de publicidad.
30. Empresas de seguridad.
31. Empresas de seguros y reaseguros.
32. Enseñanza privada. Centros sin concertación ni subvención.
33. Enseñanza y formación no reglada.
34. Entidades financiación y arrendamiento financiero (leasing).
35. Escuelas de turismo.
36. Espectáculo taurino.
37. Fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves.
38. Gestorías administrativas.
39. Grandes almacenes.
40. Granjas avícolas.

41. Harinas panificables y sémolas (industria harinera y semolera).
42. Helados (fabricación de).
43. Hormas tacones cuñas y cambrillones madera y corcho.
44. Industrias cárnicas.
45. Industrias de alimentos compuestos para animales.
46. Industrias de elaboración del arroz.
47. Industrias de ferralla.
48. Industrias de pastas alimenticias.
49. Industrias de perfumerías y afines.
50. Industrias de turrones y mazapanes.
51. Industrias fotograficas.
52. Industrias lácteas y sus derivados.
53. Jardineria.
54. Mataderos de aves y conejos.
55. Prensa diaria.
56. Prensa no diaria.
57. Recuperación, transformación y venta de desechos y desperdicios sólidos.
58. Sastrería, camisería, modistería y demás actividades artesanas afectas a la medida.
59. Sector de telemarketing (ahora "contac center").
60. Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.
61. Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.
62. Sociedades cooperativas y de crédito.
63. Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.
64. Transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación.
65. Universidades privadas centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

CONCLUSIONES

Ricardo Escudero Rodríguez | Jesús Mercader Uguina

CONCLUSIONES DEL TRABAJO
SOBRE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. Libertad de ámbitos, prohibición legal de concurrencia entre convenios y posibilidades dejadas a la negociación colectiva de ordenar su estructura.

Antes de sintetizar las conclusiones generales de este trabajo, conviene partir de una valoración del marco legal vigente en la actualidad sobre la concurrencia, las excepciones a la misma y las posibilidades de ordenación de la negociación colectiva. Y ello, porque tales variables condicionan, de modo directo, los márgenes en los que se desenvuelven los convenios colectivos.

El artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET- prevé que "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden". Ello supone la expresa admisión de la libertad de los sujetos pactantes de los mismos para fijar los concretos ámbitos funcionales, personales y territoriales, lo que también afecta al ámbito temporal conforme a lo regulado en el artículo 86.1 del ET. No obstante, la libertad en la definición de los tres primeros tipos de ámbitos no es absoluta, ya que los Tribunales de justicia han ido imponiendo ciertos límites que tienen que ver, básicamente, con el respeto a unos criterios de razonabilidad y objetividad, de falta de arbitrariedad, de ausencia de discriminación y de correspondencia entre los márgenes de actuación de los sujetos firmantes de los convenios y el concreto ámbito del convenio de que se trate.

El artículo 84 párrafo primero del ET establece el criterio de la prioridad temporal como regla de solución de las situaciones de concurrencia entre convenios: "un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto". El punto de partida del citado precepto es la existencia de dos convenios válidamente negociados que coinciden en el tiempo y, ante tal situación, el precepto se limita a indicar una regla de solución de conflictos que otorga preferencia aplicativa al convenio anterior. La finalidad de la previsión del párrafo primero del precepto estatutario es evitar que en el ámbito de aplicación, territorial o funcional, cubierto por un convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos (por todas, STS 29-10-1999, Rº 3441/1998).

Ahora bien, la regla contenida en el artículo 84 párrafo primero del ET posee una serie de excepciones que se describen en el mismo precepto. Así, en primer lugar, el artículo 83.2 ET ha previsto la posibilidad de acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sobre ordenación de niveles de negociación, sobre concurrencia de convenios y sobre articulación entre las diferentes unidades negociales. Dada la finalidad que pretenden, que es la de regular la negociación colectiva, los acuerdos o convenios marco tendrán, en principio, un específico ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma, no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos. En concreto, dichos acuerdos o convenios podrán intervenir:

a. Coordinando y articulando la negociación, es decir, repartiendo las materias que pueden negociarse en cada nivel, ya que "podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como, los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".

b. Permitiendo la concurrencia de convenios colectivos de distinto ámbito, debiendo, en este caso, señalar los criterios de solución de los conflictos de concurrencia, como, entre otros, el de favorabilidad, especialidad, temporalidad, pues, como dice dicho precepto, "podrán fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito".

Y, en segundo término, la más importante excepción a la regla general de prohibición de concurrencia fijada por el párrafo primero del artículo 84 ET es la que contiene su párrafo segundo. En concreto, cuando permite, de modo expreso, la aplicación concurrente de un acuerdo o convenio colectivo en un ámbito determinado que sea superior al de empresa pero inferior al de ámbito más amplio pactado con anterioridad, siempre que los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes de tal acuerdo o convenio reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 87 del ET. No obstante, según el párrafo tercero del mencionado artículo 87 del ET, el acuerdo o convenio de carácter intermedio no puede regular ninguna de las siguientes materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad y de higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Hay, pues, una explícita reserva de competencia a favor de los convenios colectivos de ámbito funcional y territorial superior que actúa como límite a la existencia lícita de acuerdos o convenios de ámbito inferior a ellos pero superior al de empresa.

II. Las opciones de los convenios en materia de estructura de la negociación colectiva.

A) La atomización y dispersión de la estructura negocial.

La estructura de la negociación colectiva española ha mantenido gran parte de los rasgos que la vienen caracterizando desde los años setenta: elevado grado de atomización y dispersión de unidades de negociación que, además, refleja un modelo convencional estático y con mínimos cambios en el entramado de las propias unidades de negociación. El anterior resultado no se ha visto alterado esencialmente a pesar de los numerosos intentos de introducir dosis de racionalidad en el tejido negocial. Ni las reformas legales, ni la intervención de la autonomía colectiva a través de instrumentos como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997, que incorpora fórmulas de descentralización centralmente coordinada, han ayudado a transformar, en profundidad, el citado modelo.

En los últimos tiempos, han venido siendo objeto de debate diversas fórmulas que apuestan por un nuevo marco que ayude a introducir orden en tan inarmónico panorama. El desarrollo de modelos articulados en distintos sectores productivos es ejemplo de esta línea de tendencia. Es importante tener presente que dichos convenios

han actuado, también, como palanca impulsora para su desarrollo en otros sectores de actividad conexos. Ejemplos de este efecto pudieran ser el convenio de Construcción que ha proyectado sus experiencias sobre sectores limítrofes como el de Derivados del Cemento o el de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. O, incluso, hay otros que van más allá del mismo como en el caso del convenio sobre Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario. E igual resultado se produce en el caso del convenio de Madera que ha proyectado ese efecto ordenador sobre el sector del Corcho.

La negociación colectiva analizada tiende a establecer un modelo bipolar de relaciones entre los convenios estatales y los provinciales o autonómicos, tomando en cuenta el nivel empresarial en escasas ocasiones. Esta última hipótesis es la que ofrece el III convenio colectivo estatal del Corcho que determina que los niveles de negociación serán el convenio estatal y los convenios de empresa y que señala, además, que durante la vigencia del citado convenio general no se aplicará ningún otro convenio nacional, autonómico o provincial que pudiera afectar en general a las actividades que desarrollan las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. De hecho tan sólo se encuentra vigente el convenio colectivo de las empresas dedicadas a la Fabricación de Tapones de Disco de Corcho de la provincia de Cádiz que, como ordena el convenio superior, no afecta, en general, al conjunto de actividades del sector, pues se limita a la fabricación de tapones de disco de corcho. También podemos referirnos al sector de Fabricantes Yesos, Escayolas Cales y sus Prefabricados cuyos ámbitos de negociación son el convenio estatal y los convenios de empresa.

Por otra parte, se aprecia de forma clara la importancia que todavía mantiene en nuestro sistema de negociación colectiva el convenio provincial como unidad apropiada de negociación cuando se establecen relaciones de articulación. En efecto, en aquellos convenios en los que se opta por establecer este modelo, los mismos cuentan, en la mayoría de los casos, con el convenio provincial como uno de los pilares del sistema creado. Muestra de ello son los sectores de Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados o de Construcción y hostelería. Este último, y también así en Derivados del Cemento, articula la negociación colectiva en torno al convenio general y convenios provinciales o de Comunidad Autónoma.

La negociación a nivel de empresa también se incluye en el III convenio colectivo nacional de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía pública, pues afirma que la negociación colectiva en este segmento productivo de articula en los siguientes niveles: convenio general, convenios provinciales o de Comunidad Autónoma y convenios de empresa. Y no se descarta la presencia del convenio de empresa en el convenio colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal sin cerrar otros niveles inferiores.

Y, por su parte, el convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad regula la estructura de la negociación colectiva en el sector y la articula en base al convenio colectivo general, los convenios de empresas y los acuerdos sobre materias concretas. Y, aunque aparentemente no admite la negociación de convenios de ámbito de Comunidad Autónoma o provinciales aquél alude, de modo explícito, a tales posibilidades al establecer que se podrán negociar convenios o

acuerdos de ámbito inferior al general y superior a la empresa sobre materias reguladas en el convenio general, no siendo materias negociables en los citados ámbitos aquellas a las que se refiere el mencionado precepto estatutario.

B) La coincidencia básica de ámbitos funcionales de convenios de distinto ámbito territorial.

La correspondencia entre la definición del ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales y, dentro de ellos y muy significativamente, con los de carácter provincial analizados en el presente estudio es alta. Ello viene a poner de manifiesto que los convenios de ámbito inferior, especialmente los provinciales, se proyectan en ese ámbito territorial sobre conjuntos de actividades coincidentes, en la mayor parte de los casos, con aquellos sobre los que también lo hace el convenio sectorial estatal. A modo de ejemplo, en los sectores de Exhibiciones Cinematográficas, Oficinas de Farmacia, Madera o Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario se observa una correspondencia plena entre el nivel estatal y los convenios colectivos de ámbitos territoriales inferiores.

Esta realidad pone de manifiesto la posibilidad con la que cuentan los sujetos negociadores para trazar políticas de ordenación de la estructura de la negociación colectiva, dado que los convenios se proyectan sobre una realidad funcional unitaria. No obstante, ese deseable resultado no siempre se cumple. En este sentido, en lo que respecta a la observancia por los niveles inferiores del ámbito funcional fijado en el convenio superior de referencia, se pueden ver dos tendencias. Por un lado, convenios colectivos que repiten sólo parcialmente el ámbito funcional del convenio superior y, por otro, convenios que incluyen actividades de otros segmentos productivos con convenio colectivo propio.

Entre los primeros, y entre otros, cabe el sector de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad donde algunos convenios autonómicos se limitan, exclusivamente, a los centros especiales de trabajo, esto es, a una parte del amplio ámbito material de aplicación del convenio estatal. En esta línea, en el sector de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, ciertos convenios de nivel autonómico y algunos provinciales, también presentan ámbitos funcionales más reducidos que los del convenio estatal al centrarse tan solo en las residencias de tercera edad, centros de día y viviendas protegidas o en la ayuda domiciliaria. E igualmente existen diferencias, desde esta perspectiva, en el ámbito de Estiba y Desestiba pues aunque, en general, se respeta el ámbito funcional de acuerdo estatal, algunos convenios provinciales, como el de Bilbao, se apartan parcialmente de la norma mencionada. O el caso del convenio colectivo estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales donde algunos convenios inferiores como los de Tarragona, Murcia o Extremadura excluyen determinadas actividades de sus ámbitos de negociación. Por su lado, en Industrias extractivas, del Vidrio y Cerámicas, los convenios inferiores se limitan bien a la extracción de minerales, bien al vidrio o bien a la cerámica. Y un ejemplo a destacar es el acuerdo marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales que extiende su ámbito de aplicación a la limpieza de mobiliario urbano, maquinaria y medios de transporte, actividades que no se recogen en los convenios inferiores.

Y, entre los segundos, es decir, entre los convenios colectivos que incorporan actividades que pertenecen a otros sectores, se encuentran el sector de la Construcción, pues el convenio colectivo de Cuenca incluye otras actividades ajenas como son yesos y cales, o el sector del Juego del Bingo que concurre con el acuerdo estatal de Hostelería.

III. Los intentos y la práctica de la negociación colectiva articulada.

A) Modelos de negociación articulada en la realidad convencional.

Los modelos de negociación articulada se basan en un reparto de competencias entre los distintos niveles de negociación con objeto de conseguir una mayor seguridad jurídica y evitar redundancias negociadoras. Los convenios generales o marcos reservan, con carácter general, a la negociación de ámbito estatal las materias previstas en el artículo 84 ET e incluye, en ocasiones, otras diferentes entre las que se encuentran las siguientes: condiciones generales de ingreso en la empresa, principios generales de ordenación y prestación del trabajo, formación profesional, ascensos, jornada máxima, estructura salarial y salarios mínimos por categorías, suspensión y extinción de la relación laboral, excedencias y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Hay un primer bloque de convenios colectivos que mantiene los límites del artículo 84 párrafo segundo del ET: entre ello, cabe citar el XII convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, el acuerdo estatal del Metal o el IV convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento. En este grupo se encuentra también el IV convenio colectivo general de la Construcción que incorpora, para tratar en el ámbito superior, algunas cuestiones ligadas a la prevención de riesgos laborales en el sector ampliando, así, la idea de mínimos a la que se refiere el mencionado precepto estatutario. Dichas cuestiones son las siguientes: la Fundación Laboral de la Construcción; los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad del sector de la construcción; la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción; los sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y el diseño, ejecución y expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Un segundo bloque de convenios colectivos reservan al ámbito estatal, además de las materias recogidas, de modo expreso, en el artículo 84 párrafo segundo del ET, la regulación de otros aspectos que no aparecen en dicho precepto. Entre ellos cabe recordar el III Convenio Colectivo Estatal de la Madera, donde el mismo se atribuye, con carácter obligacional y en exclusividad la ordenación de estas cuestiones: movilidad funcional, condiciones generales de ingreso, normas generales de ordenación del trabajo y productividad, jornada anual, licencias, permisos y excedencias, conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del convenio (cuya concreción y aplicación se establecerá en los convenios de ámbito inferior), órganos de representación de los trabajadores en la empresa y derechos sindicales, preavisos y

ceses, formación (excepto en aquellas materias reservadas a ámbitos inferiores) y cláusula de descuelgue.

Y en este sentido, entre otros, están los siguientes: el III convenio colectivo estatal del Corcho; IV convenio colectivo nacional del sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública; el convenio colectivo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios; el convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados; el III convenio colectivo estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales; el III acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería, que entre las materias reservadas al ámbito estatal por el artículo 84 ET no incluye normas mínimas de seguridad y salud ni normas mínimas de movilidad geográfica; el III convenio colectivo nacional para el sector de Auto-taxis; y el convenio marco estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, que no cita, por el contrario, las normas mínimas sobre seguridad y salud laboral que podrían quedarreservadas a la negociación estatal, aunque las incluye entre las condiciones reguladas con el carácter de mínimo indisponible.

Pues bien, en relación a estos supuestos, hay que señalar que la jurisprudencia ha ocupado un papel importante en la definición de este modelo ponderando los excesos centralizadores que se observaban en algunos convenios sectoriales de ámbito estatal en tanto que por esta vía pudieran limitarse las facultades negociadoras de los convenios que cumplieran las reglas del artículo 84 párrafo segundo del ET. La infracción de esta prohibición ha sido calificada como un supuesto de nulidad, dado que el precepto que contiene el referido precepto es de derecho necesario, lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos que lo contradigan (STS 22-9-1998, Rº 263/1997; 3-11-2000, Rº 1554/2000 o 17-10-2001, Rº. 4637/2000, entre otras). Sin embargo, es práctica reiterada la incorporación de amplios listados que encomiendan a los niveles centrales de negociación materias que exceden el núcleo legalmente definido.

Un tercer bloque de convenios colectivos no recoge ningún listado de materias reservadas al ámbito estatal ni siquiera las fijadas en el segundo párrafo del artículo 84 del ET. Así, por ejemplo: el convenio colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, el colectivo nacional de Autoescuelas, el acuerdo marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes y el acuerdo marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales.

B) Materias remitidas a los niveles inferiores de negociación por los convenios estatales.

Los convenios colectivos estatales suelen remitir determinadas materias a los niveles inferiores de negociación, entre las que se encuentran, entre otras, las siguientes: la movilidad funcional; la concreción y aplicación de las percepciones económicas, cuyos conceptos, estructuras y fijación del incremento salarial estarán determinados por la negociación de ámbito superior; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo; los posibles acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos; las horas extraordinarias; las prestaciones complementarias de Seguridad Social; o, en fin, las

posibles mejoras tanto en competencias como en garantías de los órganos de representación colectiva y derechos sindicales.

Ahora bien, es importante subrayar que el reparto de materias es puramente indicativo y que, en muchas ocasiones, aparecen materias concurrentes en las que se atribuye competencia a los diversos niveles de negociación. Por otro lado, la división de materias no responde a un patrón común, siendo frecuente la aplicación de un no expresado principio de especialidad a la hora de efectuar la referida distribución.

Entre los convenios colectivos que prevén expresas medidas de reparto de competencias, está el III Convenio Colectivo Estatal de la Madera que asigna a los convenios colectivos territoriales inferiores estas cuestiones: movilidad funcional, que también corresponde en exclusiva al también estatal; el contenido obligacional de los convenios; la concreción y aplicación de las percepciones económicas, cuyos conceptos, estructura y fijación del incremento salarial estarán determinados por la negociación de ámbito superior; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo; los acuerdos puntuales sobre productividad y rendimientos; las horas extraordinarias, vacaciones y descansos; las prestaciones complementarias de Seguridad Social; los órganos de representación colectiva y los derechos sindicales; la absorción y compensación de salarios y cualesquiera otras materias no reguladas en el convenio estatal, ni reservadas a ellos, así como aquellas materias a las que expresamente remitan éstos.

Otros convenios, como, por ejemplo, el III convenio colectivo nacional para el Sector de Auto-taxis, no contienen un catálogo tan extenso al mencionar, únicamente, cuestiones tales como la cuantía de las pagas extras y la paga de beneficios, el devengo y cuantía del complemento de antigüedad, la cuantía y condiciones de percepción del quebranto de moneda, los pactos de salario global o el fraccionamiento y la retribución de las vacaciones. Y, por su parte, el III Convenio Colectivo estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales deja a los ámbitos inferiores la regulación de: concreción y aplicación de los conceptos retributivos, así como los importes de de las percepciones económicas y de otros conceptos sociales, las licencias, permisos y excedencias, las normas generales de ordenación del trabajo y productividad, la jornada anual, las vacaciones y los descansos, las compensaciones por trabajos de duración superior a la jornada, por disponibilidad y por horas extraordinarias o cualquier otra materia no regulada en el convenio estatal.

En otros supuestos, la negociación colectiva prevé un conjunto de materias cuya regulación podrán compartir los diferentes niveles de negociación definidos en el convenio que corresponda. Por ejemplo, en el de Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios se comparte la regulación de los incrementos salariales, la jornada anual, el horario de trabajo y las vacaciones. Y en Derivados del Cemento se comparten las siguientes: movilidad funcional, estructura salarial, formación profesional, jornada, comisión paritaria estatal, permisos, licencias y régimen de excedencias, representación colectiva, ordenación y organización del trabajo, suspensión temporal, procedimientos extrajudiciales solución de conflictos o prestaciones complementarias de Seguridad Social.

Aunque el análisis realizado no permite establecer conclusiones definitivas sobre esta cuestión, sí puede concluirse que la confrontación de las normas marco de ámbito estatal con la negociación de ámbitos inferiores da como resultado un alto nivel de incumplimiento. Este dato hay que tenerlo en cuenta, pues, en ocasiones, sobrepasa las posibilidades que abre el párrafo segundo del artículo 84 del ET y vulnera, directamente, la reserva material contenida en el mismo. En efecto, no es infrecuente que convenios colectivos de ámbito inferior al estatal no sólo entran a regular, de nuevo, las cuestiones que al amparo de lo prevenido en dicho precepto estatutario son susceptibles de su "afectación" sino que regulan, asimismo, materias que, de acuerdo con lo previsto en el art. 84 párrafo segundo del ET, no pueden ser objeto de la misma. A ello se añade que, a menudo, éstas dinámicas centrífugas que se producen en los convenios de ámbito inferior se abren por los mismos sujetos colectivos, si bien que de ámbito territorial menor, que negociaron el convenio de ámbito estatal, esto es, por las organizaciones integradas en confederaciones sindicales y empresariales más representativas.

C) El escaso grado de coordinación entre convenios colectivos de diferentes ámbitos: algunas razones explicativas de las dificultades existentes en la materia.

El análisis de la muestra realizada no permite alcanzar conclusiones objetivamente relevantes y completamente generalizables. Sí se observa, no obstante, un elevado grado de descoordinación convencional, resultando evidente que muchos sectores carecen en su negociación colectiva de instrumentos que establezcan sistemas de ordenación de la misma. La regla general es, pues, la falta de coordinación y la excepción, por tanto, la existencia de sectores de actividad con técnicas de articulación y de solución de conflictos entre convenios.

En efecto, existen sectores de actividad en los que los convenios estatales carecen de intención expresa de articular y estructurar la negociación colectiva, más allá de lo que su propia existencia supone. Claramente contrapuesto a lo anterior, también se observa en algunas experiencias de negociación colectiva que hay convenios marcos que, además, regulan materias concretas y que tienen una clara voluntad de estructurar y articular la negociación colectiva en el sector. Tal propósito lo hacen efectivo incluyendo un conjunto muy completo de reglas de solución de los problemas de concurrencia, como sucede en los convenios del sector de la construcción, estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y empresas organizadoras del juego del bingo. Sin embargo, conviene advertir que la tendencia mayoritaria se inclina, tan sólo, por la inclusión de algunas reglas de articulación.

Los instrumentos de articulación utilizados por los negociadores giran en torno a la determinación de los niveles de negociación (estatal, autonómico, provincial y empresa) y a la reserva de materias (más o menos generosa) para el nivel territorial estatal. Sobre este último aspecto, se observan diferentes fórmulas o combinaciones que, en algunos casos, hacen prácticamente imposible la regulación en otros ámbitos distintos del estatal y, en otros, se alcanza un equilibrio más o menos armónico entre los niveles de negociación.

Ciertamente, en algunos sectores de actividad, los convenios de ámbito inferior se ajustan bastante a las reglas estatales en esas materias reservadas, bien reproduciéndolas, bien omitiendo su regulación con remisión expresa al Acuerdo estatal o sin ella, lo que, en todo caso, también conduce a su aplicación. En ese sentido, las regulaciones de los convenios de ámbito inferior se adaptan a las reglas estatales en esas materias o no existen, lo que lleva a la aplicación de las estatales. Esa coincidencia se da no sólo en las materias reservadas, sino, en general, hasta en las regulaciones mínimas. Los sectores de actividad donde se observa un alto grado de coordinación y que, por este motivo, deben ser considerados buenas prácticas de negociación colectiva son la construcción, madera, regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, derivados del cemento, exhibiciones cinematográficas, transporte urbano y teletaxi, sector portuario, juego del bingo y hostelería. Sin embargo, la valoración positiva debe ser matizada porque algunos convenios colectivos encuadrados en estos sectores de actividad presentan un bajo grado de articulación y respeto a las reglas establecidas en el ámbito estatal. En efecto, se han identificado algunas excepciones parciales a la línea de respeto que tienen como efecto un resultado no coincidente con el Convenio Marco en aspectos clave como la clasificación profesional, régimen disciplinario y estructura salarial, teniendo diferencias menores también en otras materias.

Ahora bien, en muchos casos, se detecta un escaso grado de coordinación entre los convenios colectivos aplicables al mismo nivel funcional. La mayoría de las veces la situación descrita surge de la tendencia de los ámbitos inferiores a ampliar sus prerrogativas negociadoras más allá de la capacidad de regulación estipulada en los convenios colectivos de ámbito superior. En efecto, el estudio de estructura permite concluir que constituye una práctica frecuente en la negociación colectiva de ámbito inferior la asunción de parcelas de regulación en principio no asignadas o atribuidas a los mismos, lo que incrementa de facto sus facultades de negociación. Se ha observado esta tendencia a lo largo del estudio de estructura cuando los convenios colectivos de ámbito inferior califican al Acuerdo Marco o Convenio Estatal como norma supletoria u omiten cualquier referencia a este Acuerdo remitiéndose directamente al Estatuto de los Trabajadores o entran a regular materias reservadas al estatal sin respetar los contenidos mínimos establecidos en aquél.

En efecto, uno de los motivos que explican las dificultades existentes de nuestra estructura de negociación colectiva para alcanzar unos niveles razonables de coordinación se debe a las directrices marcadas por algunos convenios colectivos estatales. En ocasiones, son éstos los que califican la regulación contenida en los mismos como meramente dispositiva o supletoria sin restricción alguna por razón de la materia. Por todos es conocido que la supletoriedad constituye la técnica de regulación que mayor margen de maniobra permite a los ámbitos negociadores que pueden libremente apartarse mediante los correspondientes acuerdos. Esta estructura de negociación, con un acuerdo estatal subsidiario, deja un amplio margen de libertad a los negociadores provinciales o autonómicos, lo que ha llevado a regulaciones que se aparten de la propuesta de aquel, pero que, en otros, se acoja el régimen jurídico que plantea. La aplicación de las normas previstas en el convenio colectivo estatal, conforme a la definición de la supletoriedad, únicamente se produce cuando los ámbitos de regulación inferiores no establezcan una regulación para la concreta materia de que se trate. Conviene advertir en este punto que del estudio efectuado de nuestra negociación colectiva se concluye la utilización de esta técnica sin introducir

limitaciones o restricciones derivadas de la lista de materias reservadas en el párrafo segundo del art. 84 ET. Esta tendencia se ha observado en los sectores de limpieza de edificios y locales y bebidas refrescantes, entre otros.

Por otra parte, el análisis de los convenios colectivos pone de relieve que la problemática puede derivar también de la propia voluntad de los ámbitos de negociación superiores. Las reglas de estructura persiguen como objetivo fijar una regulación uniforme para todo el territorio estatal en materias esenciales tales como modalidades de contratación, clasificación profesional, régimen disciplinario y seguridad y salud laboral. Sin embargo, en ocasiones, no se logra este resultado porque se ha optado por una reserva formal, esto es, el convenio estatal se atribuye la regulación de determinadas materias, pero luego no las desarrolla o se limita a reproducir el articulado del Estatuto de los Trabajadores. Esta práctica se ha observado, entre otros, en los sectores del metal y autotaxis. En ocasiones, la situación descrita se agudiza cuando se obvia por parte de los negociadores la inclusión de la cláusula de reserva dificultando aún más la efectiva articulación de los diferentes niveles de negociación. No existe, en tales supuestos, un listado de materias que el convenio estatal reserve específicamente a la negociación en ese ámbito. Habrá que estar, pues, a las previsiones del artículo 84 del ET.

Además, se debe poner de manifiesto también que, a menudo, son otras las razones que condicionan los rasgos básicos de la estructura de la negociación colectiva. Han sido numerosas las veces que hemos identificado serias dificultades para llevar a cabo este estudio debido, precisamente, al desfase temporal existente entre el Convenio Colectivo estatal y los autonómicos y provinciales. Desde el punto de vista del ámbito temporal, se deben advertir las diferencias observadas en las fechas de aprobación de los Convenios objeto de estudio. En estos casos, el Convenio Colectivo estatal es más reciente en el tiempo que la mayoría de los aprobados en el ámbito autonómico y provincial. Se trata de unidades de negociación abandonadas por los negociadores que deberían ser revitalizadas para adaptarse a las directrices estatales.

Pues bien, tal situación dificulta el análisis comparativo de las reglas de estructura y articulación porque, por un lado, se trata de Convenios Colectivos negociados en diferente momento temporal, algunos de ellos muy antiguos, planteando, en algún caso, dudas su vigencia actual y, de otro lado, como resulta obvio, el estudio realizado pone en evidencia no sólo la regulación por parte de los Convenios de ámbito inferior de espacios reservados al estatal sino también fuertes divergencias en la regulación de las materias recogidas en unos y otros. En definitiva, las diferencias se dan en algunas de las materias y se derivan en gran medida de la sucesión temporal (el estatal es más reciente) y la ausencia de normas claras de derecho transitorio.

En fin, los desajustes observados en la ordenación convencional tienen implicaciones de gran trascendencia para los trabajadores afectados por los convenios objeto de análisis que se concretan en las diferentes condiciones de trabajo existentes, según se aplique el convenio marco o los convenios provinciales o autonómicos. Ya ha quedado patente que las materias reservadas a la negociación colectiva de ámbito estatal son, a pesar de la reserva expresa y de su regulación, también tratadas por los convenios de ámbito inferior. Tal situación no plantea problemática alguna cuando los convenios colectivos provinciales o autonómicos reproducen lo dicho en el convenio estatal o concretan o desarrollan aspectos laborales pero que, en ningún caso, suponen una

vulneración de los mínimos prescritos por el convenio marco. En este sentido, se observa con relativa frecuencia regulaciones poco uniformes, desiguales y, a veces, contradictorias en materias concretas como la ordenación del sistema de clasificación profesional, régimen sancionador y periodos de prueba.

Así, se advierte, en todo caso, que en materia de grupos profesionales la regulación es menos homogénea, existiendo notables diferencias en los convenios provinciales. También en materia disciplinaria, algunos convenios provinciales contienen una regulación con notables diferencias a la estatal. Y, en lo referente a la duración del período de prueba los convenios provinciales reducen el máximo, mientras que en otros se establece un período único sin distinguir categorías, lo que llevaría a duraciones mayores de la fijada en el acuerdo estatal para todos los no integrados en la categoría de personal facultativo. En otras materias, aparece alguna divergencia pero menor, pues la regulación de los convenios provinciales analizados es menos intensa. Se regulan algunos aspectos menores sobre contratación que no contradicen lo dispuesto en el convenio estatal, si bien su inclusión se ajusta más al principio de complementariedad que al de exclusividad que debiera regir la cuestión. En materia de seguridad y salud, aunque también se contienen normas que van más allá de dónde había alcanzado el acuerdo estatal, debe recordarse que la competencia exclusiva se atribuye en régimen de norma mínima, por lo que no plantea especiales problemas la mejora por los negociadores de ámbitos inferiores.

Y, en fin, otro factor que puede explicar la existencia de una escasa coordinación entre las diferentes unidades de negociación es lo poco usual que es establecer reglas de control de las posibles derivas negociales que pudieran producirse por los niveles inferiores en relación con las medidas de ordenación trazadas por los superiores. Sin embargo, aunque sea de forma aislada, las partes negociadoras establecen otros instrumentos complementarios dirigidos a fortalecer el efectivo cumplimiento de las reglas de articulación tales como sistemas de control e imposición de sanciones. Así, en el sector de la estiba y desestiba, se encarga a la Comisión Mixta la aprobación previa y preceptiva de los Convenios Colectivos y acuerdos que se suscriban en el ámbito inferior, a lo que se añade la imposición de la sanción de nulidad para los supuestos de incumplimiento de las reglas de articulación descritas con anterioridad.

IV. Las reglas específicas de solución de los conflictos entre convenios previstas por la propia autonomía colectiva.

En desarrollo de las reglas legales previstas en el artículo 83.2 del ET, algunos convenios colectivos contienen reglas específicas de solución de los conflictos convencionales. El establecimiento de estas reglas alternativas no resulta frecuente en el conjunto de convenios analizados. No obstante, frente a la citada regla cabe encontrar diversas salvedades. Cuando se incorporan dichos criterios, los mismos suelen incluirse dentro de un conjunto armónico de medidas que tratan de racionalizar con carácter general, en el sector en el que aparecen, la estructura de la negociación colectiva. Siguiendo el modelo del convenio general de la Construcción, diversos convenios, como, por ejemplo, los de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia y el de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario recurren a alguno de los siguientes criterios para resolver las situaciones de concurrencia conflictiva:

1. Principio de jerarquía.

Pese a que no puede afirmarse la existencia de propias y auténticas relaciones de jerarquía entre los distintos convenios colectivos pactados conforme al ET, en aquellos sistemas de negociación en los que se establecen criterios de articulación se incorporan, en algunos casos, reglas que consideran unidad preferente de negociación la de ámbito estatal. Así el V convenio colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que fija el ámbito estatal como unidad preferente de negociación, pero no cierra otros niveles inferiores, o el convenio marco estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo. Este criterio de jerarquía se materializa a través de considerar que, en caso de concurrencia conflictiva entre el convenio estatal y los de ámbitos inferiores, se aplicará el contenido material acordado en el convenio sectorial estatal, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento.

La inexistencia de relaciones de jerarquía entre ellos obliga a que los propios convenios colectivos subrayen la necesidad de que las representaciones sindicales y empresariales desarrollen un cierto deber de influencia sobre aquellas otras de nivel inferior a fin de conseguir una efectiva coordinación entre los distintos niveles de de negociación. En este sentido, este tipo de convenios establecen que las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este convenio general constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector. A título de ejemplo, en el IV convenio colectivo general de la Construcción se dice que las partes firmantes de dicho Convenio "propondrán que los ámbitos inferiores al estatal se remitan a este Convenio General en todas las materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito supraempresarial, conformes con los términos y requisitos del artículo 84.2 ET".

2. Principio de seguridad o de mantenimiento del contenido del convenio durante su período de vigencia.

Resulta frecuente en la práctica de los modelos de negociación articulada la inclusión de las denominadas cláusulas de seguridad, a tenor de las cuales los convenios de ámbito inferior (básicamente, los provinciales) que estén en vigor cuando inicie su eficacia el convenio sectorial mantendrán su vigencia en todo su contenido hasta la finalización de su vigencia, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el convenio sectorial estatal, aunque, por acuerdo de las partes, pueden decidir acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en el convenio. Por ejemplo, hay cláusulas de este carácter en el IV convenio colectivo general de la Construcción, en el III convenio colectivo estatal del Corcho, en el III convenio colectivo estatal del sector de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados o en el II convenio colectivo nacional para el sector de Autotaxis.

Es una típica regla de prevención de las situaciones de concurrencia entre distintos convenios colectivos, que admite, durante la vigencia de cada uno de ellos, una especie de blindaje de los convenios provinciales o autonómicos respecto de los convenios de ámbito estatal. Este tipo de reglas se relacionan, de modo directo, con las previstas por

el artículo 84 ET, que hace prevalecer la estabilidad de los convenios territorialmente inferiores sobre los de ámbito estatal, pues aquéllos mantienen en vigor todo su contenido hasta la finalización del plazo que ellos han pactado.

Ahora bien, el denominado blindaje no es absoluto, pues se admite la posibilidad de que las partes decidan aplicar las condiciones reguladas en el convenio superior. Se recoge, de este modo, la posibilidad de que las partes, de mutuo acuerdo, denuncien el convenio antes del plazo de finalización del mismo. Y, así, aunque, según el artículo 82.3 ET, el convenio colectivo obliga durante todo el tiempo de su vigencia y, por tanto, no podrá ser modificado durante la misma, cabe que ambas partes las que estén de acuerdo en dicha modificación pues, en ese caso, como dice el Tribunal Supremo, "las partes negociadoras (pueden) de común acuerdo (…) alterar el término de vigencia pactado como ocurre con cualquier acuerdo (artículo 1203 CC) o norma (artículo 2.2 CC)" (SSTS 21-2-2000, Rº 686/1999 y 30-6-1998, Rº 2987/1997).

3. Principio de coherencia.

Otro de los criterios utilizados por los modelos de negociación articulada para resolver los conflictos de concurrencia es el recurso al denominado principio de coherencia, que contienen, a título de ejemplo, el III convenio colectivo nacional del sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública o el IV convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento. Así, este último prevé que "no serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo 10 de este Convenio General y en el artículo 3.3 ET". El citado principio, que apareció por primera vez en el Convenio General de la Construcción (1992), en la actualidad ha desaparecido del listado de criterios articuladores de este Convenio. La posibilidad de situaciones de coincidencia de regulaciones en una misma materia dada la estructura tripolar del convenio (nivel sectorial, provincial o autonómico y de empresa) justifica el recurso a esta regla. Por otro lado, el convenio parece configurar las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de ámbito estatal como condiciones mínimas de trabajo. De ahí la inaplicabilidad de los acuerdos adoptados en niveles inferiores "que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior".

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Coordinadores: Ricardo Escudero Rodríguez | Jesús Mercader Uguina

Colaboradores: Carlos Alfonso Mellado | Carmen Estévez González | Pablo Gimeno Díaz de Atauri | Natividad Mendoza Navas | Remedios Menéndez Calvo | Ana Belén Muñoz Ruiz | Amaia Otaegui Jáuregui | Juana María Serrano García

Edita: Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO
Madrid 2009

PRESENTACIÓN

La relevancia social, económica y política de la negociación colectiva está fuera de toda duda. En los últimos meses se encuentra además entre los primeros lugares de la agenda del diálogo social y el debate político, por su incidencia directa en la determinación y regulación de las condiciones de vida y trabajo de buena parte de la población asalariada, de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto, por tratarse de una materia extraordinariamente viva.

En los últimos casi 30 años, la negociación colectiva ha conocido profundas transformaciones. A la par que se producen cambios en las estructuras productivas, en los sistemas y procesos de trabajo o surgen nuevas actividades económicas, las características principales del modelo no han cambiado. La estructura de la negociación colectiva está formada por una red de convenios colectivos cuyo sistema no es exclusivamente fruto de un diseño de arquitectura jurídica, sino que es el producto de las estrategias en la defensa de los intereses de sindicatos y empresarios en el ejercicio de la autonomía colectiva que les es propia y del reconocimiento del derecho a la libertad sindical. El sistema de negociación colectiva que existe en la actualidad no es por tanto un sistema improvisado ni desde luego un modelo que se pueda modificar a capricho, sino que la regulación de las condiciones en que se presta el trabajo y la tutela de los derechos de los trabajadores –pues de eso se trata-, en suma, la revisión del marco de regulación legal que organiza en la práctica la actividad laboral, requiere, al menos, prudencia y cautela.

Y sin embargo muchos han sido los avatares en materia de negociación colectiva desde 1980, siendo como decimos, gran parte de ellos producto de la propia actividad de la autonomía colectiva, de la práctica negocial, con la consiguiente y lógica evolución de contenidos, niveles y ámbitos de negociación.

Y a partir de ahí aparece reiteradamente uno de los polos del debate en relación al mercado de trabajo y las relaciones laborales, que desde todos los ángulos –investigadores, empresarios, sindicalistas- está conformado por los intentos de reforma de la estructura de la negociación colectiva, cuestión que con mayor o menor fortuna, tratan de abordar las reformas del Estatuto de los trabajadores del año 1994 y el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva de 1997, ambas de distinto signo, naturaleza y resultados. Posteriormente, desde el fracasado intento de reforma de la estructura de 2001, en la que tanto empresarios como sindicatos criticamos la iniciativa intervencionista del gobierno ante el desacuerdo entre las partes, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas hemos venido firmando desde 2002 los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva ininterrumpidamente hasta 2008, con los resultados por todos conocidos, hasta la ruptura del acuerdo de este mismo año.

La propia diversidad de la negociación colectiva indica que es necesario introducir elementos de racionalización y simplificación. En relación a la estructura, articulación y concurrencia de convenios, se trataría de mejorar la ordenación interna mediante la distribución de los distintos contenidos a los ámbitos donde fuera más apropiado, la revisión de los criterios de los sujetos legitimados, y las normas para evitar la concurrencia conflictiva de los convenios.

Reconociendo la importancia del debate y el reto que tenemos planteado, hemos solicitado al Observatorio de la Negociación Colectiva constituido en el seno de la C. S. de CCOO, la realización de un estudio actualizado sobre la situación, porque solo se puede plantear la reforma y mejora de un institución tan central como la estructura de nuestra negociación colectiva desde el conocimiento pormenorizado y detallado de la situación, en el objetivo de obtener una descripción del complejo universo formado por los aproximadamente cinco mil convenios que existen en España, que aporte datos concretos, perspectivas analíticas de la función y de la evolución de los contenidos, y propuestas para la actuación.

Agradecemos por tanto al conjunto del equipo de trabajo haber aceptado un encargo de esta naturaleza, ciertamente inusual dada la complejidad de la materia, la enormidad del universo de estudio, y que las propuestas de mejora no están libres de otros problemas añadidos, pero que al mismo tiempo resulta ser apasionante y extraordinariamente vivo, por el alcance práctico y material de los diversos resultados de la negociación colectiva.

Ramón Górriz Vitalla
Secretario confederal de Acción Sindical de CCOO

ÍNDICE

PRIMERA PARTE

1. MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. MUESTRA ANALIZADA 9
Remedios Menéndez Calvo

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES EN EXCLUSIVIDAD 17
Remedios Menéndez Calvo

3. CONVENIOS ESTATALES CON ALGÚN CONVENIO DE ÁMBITO INFERIOR 103
Amaia Otaegui Jáuregui

SEGUNDA PARTE

ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS 139

1. CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD 141
Ricardo Escudero Rodríguez

2. SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES 155
Ricardo Escudero Rodríguez

3. CONSTRUCCIÓN 173
Natividad Mendoza Navas

4. MADERA 189
Natividad Mendoza Navas

5 CORCHO 207
Natividad Mendoza Navas

6. REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO 217
Natividad Mendoza Navas

7. PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS 233
Juana María Serrano García

8. DERIVADOS DEL CEMENTO 243
Juana María Serrano García

9. FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS 253
Juana María Serrano García

10. PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS COMBINADOS 263
Juana María Serrano García

11. EXHIBICIONES CINEMATOGRÁFICAS 269
Ana Belén Muñoz Ruiz

12. SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO E INTERURBANO DE AUTO-TAXI 277
Ana Belén Muñoz Ruiz

13. ESTIBA Y DESESTIBA 283
Ana Belén Muñoz Ruiz

14. INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA 291
Ana Belén Muñoz Ruiz

15. METAL 297
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

16. FARMACIA 305
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

17. BEBIDAS REFRESCANTES 311
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

18. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES 317
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

19. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO Y CERÁMICAS 323
Pablo Gimeno Díaz de Atauri

20. HOSTELERÍA 329
Carlos Alfonso Mellado

21. AUTOESCUELAS 347
Carlos Alfonso Mellado

22 EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO 357
Carlos Alfonso Mellado

23. MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE CUEROS REPUJADOS Y PIELES 373
Carlos Alfonso Mellado

24. TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA 385
Carmen Estévez

25. GIMNASIOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS 395
Carmen Estévez

26. ACTIVIDADES PORTUARIAS 401
Carmen Estévez

CONCLUSIONES **407**
Ricardo Escudero Rodríguez | Jesús Mercader Uguina

ANEXOS

ANEXO I **425**
Remedios Menéndez Calvo

ANEXO II **447**
Remedios Menéndez Calvo