

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

ENERO DE 2003

SUMARIO

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y JUBILACIÓN PARCIAL.

SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.

REFORMA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD.

CONVENIOS COLECTIVOS.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y JUBILACIÓN PARCIAL.

El Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, publicado en el BOE de 27 de noviembre, regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial.

Las últimas reformas establecidas han supuesto una variación muy importante de los preceptos reglamentarios que, hasta el momento, regulaban la jubilación parcial y los contratos a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social. Por ello, se ha decidido derogar en su integridad el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el se que regulaba el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Las normas establecidos en este Real Decreto afectan a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijo-discontinuo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores que concentran la realización de la totalidad de las horas de trabajo que deben realizar anualmente, en función de su contrato a tiempo parcial, en períodos determinados del año, deben permanecer en alta en la Seguridad Social mientras no se produzca la extinción de su relación laboral.

Además, se establece la obligación de cotizar a lo largo del año y mientras no se extinga la relación laboral, por lo que las retribuciones tendrán que prorratearse entre los doce meses del año o, en su caso, del inferior número de meses de que se trate, tanto si se perciben sólo en los períodos concentrados de trabajo, como de forma prorrateada a lo largo del año.

Contratos de trabajadores fijos-discontinuos

Desde el ámbito laboral, la nueva normativa diferencia entre quienes efectúan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas determinadas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, de aquéllos en los que no concurra la circunstancia de repetición de los trabajos en fechas determinadas. A los primeros se los califica como trabajadores contratados a tiempo parcial, pero no a los que forman el segundo colectivo.

En cambio, en el ámbito de la Seguridad Social, la Ley General de Seguridad Social, determina la aplicación para todos ellos de la normativa relativa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Contrato de relevo

La nueva regulación introduce una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, eliminando determinadas rigideces existentes en la regulación anterior. Se permite que el interesado pueda acceder a la misma o prolongar sus efectos más allá de los 65 años. A su vez, el contrato de relevo que debe concertar la empresa, puede suscribirse con carácter temporal por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o ser indefinido desde su inicio.

En el supuesto de que el trabajador sustituido decida no jubilarse totalmente cuando cumpla los 65 años, el contrato temporal de relevo podrá prorrogarse, por voluntad de las partes, por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el año en el que se produce la jubilación total del trabajador sustituido.

Jubilación parcial

Aunque se mantiene el límite de 60 años para acceder a la jubilación, se establecen coeficientes reductores por realizar determinadas actividades penosas o insalubres, para rebajar dicha edad.

La jornada del trabajador, jubilado parcialmente se reducirá entre un 25% y un 85% y la empresa deberá concertar un contrato de relevo por la jornada disminuida. Si el trabajador jubilado es mayor de 65 años, no será necesario celebrar un contrato de relevo.

La cuantía de la pensión de jubilación se reducirá en proporción al tiempo trabajado. Se establecen unos importes mínimos a percibir, en función de las circunstancias familiares del jubilado. La reducción de jornada por incrementarse por períodos anuales, siempre que exista un trabajador relevista.

La pensión por jubilación parcial es compatible con otros trabajos a tiempo parcial, con las pensiones de viudedad, la prestación de desempleo y con otras prestaciones derivadas del trabajo retribuido a tiempo parcial. En cambio, es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y total derivada del trabajo que se preste de manera parcial y con otra pensión de jubilación generada por otra actividad distinta.

Asimismo, queda regulado el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial. El principio general es calcular la base reguladora considerando las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial, como cotizadas a tiempo completo. Esto no se aplica en los casos en los que se proceda de un contrato de trabajo a tiempo parcial, se extinga la relación laboral por un despido disciplinario procedente.

Se mantienen los motivos de extinción de la pensión: fallecimiento, reconocimiento de la jubilación ordinaria o de una pensión de incapacidad permanente incompatible, extinción del contrato de jubilación parcial, salvo cuando se tenga derecho a desempleo.

Las disposiciones adicionales y transitorias regulan las condiciones de formalización del contrato de relevo y del contrato de jubilación parcial, así como las consecuencias del incumplimiento por parte del empresario de cualquiera de los dos.

SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE.

El Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, ha desarrollado reglamentariamente las previsiones contempladas en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Jubilación anticipada de trabajadores por cuenta ajena.

Para poder optar a este tipo de jubilación, se exigen los siguientes requisitos:

- Tener cumplidos 61 años de edad reales.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años completos.
- Encontrarse inscrito en las oficinas de servicio público de empleo, como demandante de empleo, con más de seis meses de antelación a la solicitud de jubilación.
- Que la causa del cese en el último trabajo realizado no sea imputable al trabajador.

También pueden acceder los trabajadores, que cumpliendo determinados requisitos, se les extinga la prestación contributiva de desempleo y los que siendo mayores de 52 años estén percibiendo el subsidio por desempleo, a nivel asistencial, o no tengan derecho al mismo una vez agotada la prestación por desempleo. Y, por último, los trabajadores de empresas que pactaron su salida, y que ésta les hubiera abonado en los dos años anteriores una cuantía superior a lo que hubieran percibido en el desempleo, más el convenio especial durante ese período.

La pensión disminuirá en función de los años cotizados según la siguiente tabla:

Años completos de cotización	% Disminución por cada año anticipado
30 años	8%
Entre 31 y 34 años	7,5%
Entre 35 y 37 años	7%
Con 40 o más años	6%

Jubilación anticipada para Mutualistas.

Los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, acrediten más de 30 años completos de cotización y soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo, por causa no imputable al trabajador, verán reducida la cuantía de la pensión por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años de edad en función de la siguiente tabla:

Años completos de cotización	% Disminución por cada año de anticipación
Entre 31 y 34 años	7,5%
Entre 35 y 37 años	7%
Con 40 o más años	6%

Jubilación anticipada en el Régimen Especial del Mar.

Cuando se acrediten menos de 38 años de cotización, sea cual sea la causa de la extinción de la relación laboral, la cuantía de la pensión se reducirá, por cada año que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir los 65 años de edad, en un 7%.

Cuando se acrediten 38 años o más de cotización y la extinción de la relación laboral no sea por causa imputable al trabajador, el porcentaje de reducción será, en función de los años completos cotizados el siguiente:

- Entre 38 y 39 años un 6,5%.
- Con 40 o más años un 6%.

Pensión de jubilación para trabajadores con 65 o más años.

Si se accede a la pensión de jubilación con más de 65 años, el porcentaje aplicable a la base reguladora se incrementará en un 2% adicional por cada año completo que, en la fecha de jubilación, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en dicho momento el causante tuviera acreditados 35 años de cotización.

Si el trabajador no acredita los 35 años de cotización, el porcentaje adicional comentado se aplicará, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado este período.

Jubilación flexible.

La jubilación flexible requería de un desarrollo reglamentario antes de entrar en vigor. Por este motivo, sólo se puede acceder a la misma desde el pasado 28 de noviembre. Esta figura es aplicable a todos los Regímenes de la Seguridad Social, salvo a los regulados por la normativa de clases pasivas y mutualismo administrativo.

Esta situación se produce cuando una persona jubilada inicia una relación laboral a tiempo parcial. Sólo se puede simultanear una jubilación que se viniera disfrutando a tiempo completo con un trabajo a tiempo parcial.

Esta jubilación es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación. En cambio, es compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Las cotizaciones efectuadas en esta situación, permitirán aumentar el tipo aplicable en función del tiempo cotizado, disminuir los coeficientes de disminución por jubilación anticipada y calcular una nueva base reguladora.

Prestaciones de Incapacidad Permanente.

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, cuando el beneficiario reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, salvo en los casos que el origen de la misma se deba a contingencias profesionales.

En cambio, si el causante de 65 o más años no reúne los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación y se encuentra en una situación de Incapacidad Permanente, derivada de contingencias comunes, podrá percibir ésta pensión aplicando sobre la base reguladora un coeficiente del 50%, con independencia del grado de incapacidad otorgado. Para los casos de gran invalidez, la pensión anterior se incrementará un 50%.

REFORMA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y MEJORA DE LA OCUPABILIDAD.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, publicada en el BOE de 13 de diciembre, ha reformado, de nuevo, las prestaciones de desempleo.

Con esta ley, quedan derogadas, entre otras, las disposiciones adoptadas mediante el polémico Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

A continuación, comentamos brevemente los objetivos y modificaciones de esta nueva reforma de las prestaciones por desempleo:

Incorporación al mercado de trabajo.

Se pretende facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo. Para lograr este objetivo, se establecerá, desde el inicio de la prestación, un compromiso de actividad en virtud del cual el desempleado tendrá derecho a que los Servicios Públicos de Empleo determinen el mejor itinerario de inserción, de acuerdo con sus capacidades profesionales y aptitudes para el trabajo.

A su vez, a todos aquellos beneficiarios de prestaciones que deseen trabajar en otros lugares con mejores oportunidades de empleo, la Entidad Gestora les podrá abonar el importe de las prestaciones por desempleo de un mes o del subsidio por desempleo de tres meses, pendientes por percibir, siempre que dicho traslado suponga un cambio de la localidad de residencia.

Colocación adecuada.

Se regula, de nuevo, el concepto de colocación adecuada. Entendiendo como tal la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20% del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

Compatibilidad de la prestación con el trabajo por cuenta ajena.

Los programas de fomento al empleo destinados a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, podrán establecer la compatibilidad de la percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo pendientes de percibir con el trabajo por cuenta ajena.

Durante este período de percepción de prestaciones, el empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo, asimismo, responsable de cotizar a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluido el importe de la prestación o subsidio.

Se establece también la posibilidad de compatibilizar las prestaciones por desempleo con el trabajo, para que trabajadores desempleados, perceptores de prestaciones, sustituyan a trabajadores en activo mientras éstos asisten a cursos de formación.

Capitalización de la prestación por desempleo.

Se establece para los desempleados que deseen formar parte de una sociedad anónima laboral o constituirse como socios trabajadores o socios de trabajo de cooperativas que la prestación por desempleo pueda percibirse como pago único, destinando íntegramente su importe a la aportación necesaria para constituirse en socio, o como pago periódico para abonar las cotizaciones a la Seguridad Social.

Quienes quieran constituirse como trabajadores autónomos podrán capitalizar hasta el 20% de su prestación para afrontar los gastos de inicio de actividad; el resto de la prestación se abonará para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las personas discapacitadas podrán acogerse a la modalidad que más les convenga y disfrutarán además de una bonificación en sus cotizaciones al Régimen Especial de Autónomos del 50%.

Percepción de las prestaciones por desempleo.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. En el caso de existir algún período que corresponda

a salarios de tramitación, el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período que deberá constar en el Certificado de Empresa.

Se especifica igualmente que el nacimiento de las prestaciones se producirá tras el período correspondiente a las vacaciones, no disfrutadas y que deben ser retribuidas, considerando al trabajador durante este período en una situación asimilada a la de alta, cotizando por el mismo en el período que transcurre entre la extinción del contrato y el inicio de la prestación, quedando con ello el trabajador totalmente protegido ante la actualización de cualquier situación de necesidad que suponga el nacimiento de una prestación de Seguridad Social.

Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, en los períodos de inactividad productiva.

Se establece un subsidio para los emigrantes españoles retornados que han trabajado al menos doce meses, en los últimos seis años, en países con los que España no tiene convenio en esta materia, y se otorga a los que no cumplan los requisitos establecidos la posibilidad de incorporarse al Programa de renta activa de inserción. Todo ello se hace sin perjuicio de los derechos a la protección por desempleo de las personas que proceden de un país del Espacio Económico Europeo o de países con los que se tiene suscrito convenio de prestaciones por desempleo.

Además, a efectos de determinar la carencia de rentas necesaria para cobrar el subsidio por desempleo, se precisan las rentas o ingresos incompatibles con la percepción del mismo.

Ampliación de la protección a otros colectivos.

Se establece una prestación contributiva por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios del conjunto del territorio español y se determina que las futuras incorporaciones a la protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios se regirán por la nueva normativa que se establece con carácter general.

Quienes no puedan incorporarse al subsidio agrario como consecuencia de la aplicación de esta nueva Ley, tendrán derecho a la renta activa de inserción, por una duración igual a la que hubiera correspondido de ser desempleado agrario subsidiado.

Además, se incluye en la protección por desempleo a los socios de trabajo de las cooperativas y a los socios trabajadores de cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.

Salarios de tramitación.

En los casos en que se produzca un despido de un trabajador, declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en la misma:

- Una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.
- Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 21 DE NOVIEMBRE Y EL 20 DE DICIEMBRE.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
▪ Centros de asistencia y educación infantil.	CC	BOE 27/11/2002
▪ Fabricantes de helados.	RS	BOE 27/11/2002
▪ Delegaciones comerciales del Ente Público empresarial de loterías y apuestas del Estado.	RS	BOE 28/11/2002
▪ Contratas ferroviarias.	CC	BOE 3/12/2002
▪ Entrega domiciliaria.	RS	BOE 4/12/2002
▪ Administración pública.	AC	BOE 14/12/2002

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO EL 21 DE NOVIEMBRE Y EL 20 DE DICIEMBRE.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
------------	------------------	------	---------

A Coruña	▪ Carpintería y ebanistería.	CC	BOP	2/12/2002
	▪ Limpieza de edificios y locales	CC	BOP	18/12/2002
Alicante	▪ Comercio de curtido y artículos para el calzado.	CC	BOP	22/11/2002
	▪ Manipulación y exportación de frutos secos.	CC	BOP	2 /12/2002
	▪ Mármoles, piedras y granito.	CC	BOP	11/12/2002
Almería	▪ Transporte de viajeros por carretera.	RS	BOP	25/11/2002
	▪ Comercio textil.	CC	BOP	19/12/2002
Asturias	▪ Panaderías.	CC	BOP	25/11/2002
	▪ Pompas fúnebres.	CC	BOP	25/11/2002
	▪ Grupo de deportes.	CE	BOP	29/11/2002
Ávila	▪ Hostelería.	CC	BOP	26/11/2002
	▪ Comercio.	CC	BOP	27/11/2002
	▪ Industria de panadería.	CC	BOP	5/12/2002
	▪ Construcción y obras públicas.	CA	BOP	17/12/2002
Balears	▪ Construcción.	CE	BOCAIB23/11/2002	
	▪ Comercio	AC	BOCAIB30/11/2002	
Barcelona	▪ Pescado fresco y congelado.	CC	DOGC	22/11/2002
	▪ Manufacturas de productos abrasivos.	CC	DOGC	25/11/2002
Burgos	▪ Comercio del mueble.	CC	BOP	17/12/2002
Cáceres	▪ Hostelería.	CC	BOP	16/12/2002
Castellón	▪ Mármoles y piedras.	CC	BOP	30/11/2002
	▪ Transporte de viajeros por carretera y urbanos.	LA	BOP	3/12/2002
Ciudad Real	▪ Panadería.	DE	BOP	22/11/2002
	▪ Agrario.	CC	BOP	16/12/2002
Comunidad Valenciana	▪ Marroquinería y afines.	CC	DOGV	28/11/2002
	▪ Transporte de viajeros por carretera y urbanos.	LA	DOGV	3/12/2002
	▪ Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas.	RS	DOGV	20/12/2002
	▪ Recolección de cítricos.	RS	DOGV	20/12/2002
Córdoba	▪ Limpieza de edificios y locales.	DE	BOP	4/12/2002
	▪ Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo.	CE	BOP	10/12/2002
	▪ Comercio.	DE	BOP	12/12/2002
	▪ Industrias del aceite y sus derivados.	CC	BOP	16/12/2002
Cuenca	▪ Hostelería.	CC	BOP	13/12/2002
Girona	▪ Limpieza de edificios y locales.	CE	DOGC	27/11/2002
	▪ Comercio en general.	CC	DOGC	18/12/2002
Granada	▪ Transporte interurbano de viajeros por carretera.	CC	BOP	2/12/2002
Guadalajara	▪ Construcción y obras públicas.	CC	BOP	25/11/2002
	▪ Transporte de viajeros regulares y discrecionales.	RS	BOP	9/12/2002
Guipúzcoa	▪ Industria cerámica.	CE	BOG	22/11/2002
	▪ Locales de espectáculos y deportes.	RS	BOG	18/12/2002
Huesca	▪ Construcción y obras públicas.	CA	BOP	16/12/2002
Jaén	▪ Comercio textil.	CC	BOP	26/11/2002
	▪ Industrias del aceite y sus derivados.	RS	BOP	26/11/2002
	▪ Comercio del mueble.	CC	BOP	29/11/2002
	▪ Comercio de materiales de construcción.	CC	BOP	2/12/2002
	▪ Comercio del calzado.	CC	BOP	2/12/2002
La Rioja	▪ Comercio del metal.	CC	BOP	17/12/2002
Las Palmas	▪ Construcción.	AC	BOP	13/12/2002
	▪ Oficinas y despachos.	CC	BOP	13/12/2002
León	▪ Comercio de la piel.	CC	BOP	30/11/2002

	▪ Comercio textil.	CC	BOP	2/12/2002
	▪ Comercio del metal.	CC	BOP	21/12/2002
	▪ Comercio del mueble y de la madera.	CC	BOP	21/12/2002
Lleida	▪ Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras.	RS	DOGC	16/12/2002
Madrid	▪ Productos dietéticos y preparados alimenticios.	EX	BOCM	20/12/2002
Málaga	▪ Limpieza de aviones.	CC	BOP	28/11/2002
Murcia	▪ Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación.	CC	BORM	14/12/2002
	▪ Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros.	CC	BORM	14/12/2002
	▪ Oficinas y despachos.	CC	BORM	16/12/2002
Ourense	▪ Panaderías.	CE	BOP	26/11/2002
Palencia	▪ Construcción y obras públicas.	CC	BOP	27/11/2002
	▪ Comercio del mueble.	AC	BOP	29/11/2002
	▪ Hospitalización, consulta y asistencia.	CC	BOP	4/12/2002
Pontevedra	▪ Industrias y comercio vitivinícolas.	RS	BOP	22/11/2002
	▪ Mármoles y piedras.	CE	BOP	22/11/2002
	▪ Oficinas y despachos.	RS	BOP	4/12/2002
	▪ Comercio de alimentación.	CC	BOP	19/12/2002
Salamanca	▪ Pompas fúnebres.	CC	BOP	22/11/2002
	▪ Oficinas y despachos.	RS	BOP	11/12/2002
	▪ Actividades agropecuarias.	RS	BOP	17/12/2002
Santa Cruz de Tenerife	▪ Consignatarias de buques.	RS	BOP	13/12/2002
Segovia	▪ Construcción y obras públicas.	CA	BOP	6/12/2002
Sevilla	▪ Construcción y obras.	CC	BOP	19/12/2002
Soria	▪ Construcción y obras públicas.	CC	BOP	4/12/2002
Tarragona	▪ Industrias de la madera.	CE	DOGC	12/12/2002
Teruel	▪ Construcción y obras públicas.	CC	BOP	3/12/2002
Toledo	▪ Construcción y obras públicas.	CA	BOP	16/12/2002
	▪ Derivados del cemento.	CA	BOP	16/12/2002
Valencia	▪ Ebanistería, muebles curvados y similares.	AC	BOP	5/12/2002
	▪ Juego del bingo.	CC	BOP	5/12/2002
	▪ Hostelería.	AC	BOB	17/12/2002
Valladolid	▪ Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	12/12/2002
	▪ Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	16/12/2002
Vizcaya	▪ Piedra y mármol.	CC	BOB	4/12/2002
	▪ Construcción.	AC	BOB	20/12/2002
Zaragoza	▪ Comercio del calzado.	CC	BOP	26/11/2002
	▪ Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares.	CC	BOP	20/12/2002
	▪ Garajes, aparcamientos, estaciones de lavado, engrase y autoestaciones.	CC	BOP	20/12/2002

AC: Acuerdo AT: Acta CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección de errores
DE: Denuncia EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo NU: Nulidad PA: Pacto PE:
Pacto extraestatutario PR: Prórroga RS: Revisión salarial SE: Sentencia