

**MEMORIA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2008**

Consejo **Andaluz** de **Relaciones Laborales**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN: RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA ANDALUZA EN CUARTO TRIMESTRE DE 2008.....	1
ENTORNO INTERNACIONAL	1
ANÁLISIS PROVINCIAL.....	32
MERCADO DE TRABAJO.....	50
POBLACION ACTIVA.....	56
OCUPACIÓN.....	59
DESEMPLEO	63
CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	69
1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA	69
2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	71
3. TIPOLOGÍA: CONVENIOS REVISADOS, CONVENIOS ORIGINARIOS Y PRIMEROS CONVENIOS.....	74
3.1. Convenios revisados.....	74
3.2. Convenios originarios y primeros convenios	75
4. AMBITO PERSONAL.....	77
5. AMBITO FUNCIONAL	78
5.1. Convenios Sectoriales	79
5.2. Convenios Empresariales	80
5. AMBITO TERRITORIAL	82
6. AMBITO TEMPORAL.....	83
6.1. La denuncia del Convenio.....	85
CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	87
1.- INTRODUCCIÓN	87
2.- DATOS GENERALES	88
3.- COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICION.	89
4.- NORMAS PROCEDIMENTALES	91
5.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA	93
5.1. Mayorías para la adopción de los acuerdos	93
5.2. Discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria	95
6.- COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES.....	100
6.1. Facultades de resolución de conflictos	102
7.- COMISIONES MONOGRÁFICAS Y SUBCOMISIONES.....	106
CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	107
1.- INTRODUCCIÓN	107
2.- DATOS GENERALES	108
2.1.- Titularidad empresarial del poder de dirección.....	110
2.2.- Régimen disciplinario	115
2.3.- Poder de control	123
2.4.- Sistemas de organización del trabajo	128
2.5.- Subcontratación y externalización	132
CAPÍTULO IV: DERECHOS FUNDAMENTALES.....	135
1.- DATOS GENERALES	135
2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO	138
3.- REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN.....	142
4.- LIBERTAD SINDICAL	143
5.- DERECHOS INESPECÍFICOS.....	146
5.1.- Acoso Moral y Acoso Sexual en el trabajo.....	149

CAPÍTULO V: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	153
1.- DATOS GENERALES	153
2.- PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN.....	156
2.1.- Libertad empresarial y condicionamiento de la potestad de contratación.....	158
2.2.- Cobertura interna y reglas de preferencia	159
2.3.- Trabajadores temporales	162
2.4.- Trabajadores discapacitados	165
3.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	167
4.- PERIODO DE PRUEBA	169
CAPÍTULO VI: MODALIDADES CONTRACTUALES	173
1.- INTRODUCCIÓN	173
2.- DATOS GENERALES	174
3.- MODALIDADES FORMATIVAS.....	176
3.1.- El contrato en prácticas	178
3.2.- Contrato para la Formación.....	181
4.- CONTRATOS ESTRUCTURALES.....	188
4.1.- Datos generales	188
4.2.- Contrato de obra o servicio	189
4.3.- Contrato eventual	193
4.4.- Contrato de interinidad.....	197
5.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES	198
5.1.- Contrato de fomento de la contratación indefinida	198
5.2.- Contrato a tiempo parcial.....	200
5.3.- Fijos discontinuos	205
5.4.- Contrato de relevo.....	207
CAPÍTULO VII: CLÁUSULAS DE EMPLEO.....	209
1. INTRODUCCIÓN.....	209
2.- DATOS GENERALES	210
3. FOMENTO DEL EMPLEO	212
3.1. Creación de Empleo	214
3.2. Pactos contra el Pluriempleo	219
4. GARANTIAS DE EMPLEO.....	220
4.1- Garantías colectivas	222
4.2. - Garantías Individuales.....	227
5.- CALIDAD DEL EMPLEO	229
CAPÍTULO VIII: CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.....	233
1. - LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	233
1.1. CONSIDERACIONES GENERALES	233
1.2. DATOS ESTADÍSTICOS.....	234
2.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL	237
2.1. CONSIDERACIONES GENERALES	237
2.2. DATOS ESTADÍSTICOS.....	238
3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS	244
3.1. CONSIDERACIONES GENERALES	244
3.2. DATOS ESTADÍSTICOS.....	244
4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA	247
5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	249

CAPÍTULO IX: TIEMPO DE TRABAJO.....	251
1.- INTRODUCCIÓN	251
2.- REDUCCIÓN DE JORNADA:	252
2.1.- JORNADA SEMANAL.....	257
2.2.- JORNADA ANUAL.....	257
2.3.- TIPOLOGÍA DE LA JORNADA	257
2.4.- JORNADAS ESPECIALES	259
2.5.- TIEMPO DE TRABAJO FLEXIBLE.....	261
3.- HORAS EXTRAORDINARIAS	263
4.- DESCANSOS	268
5.- PERMISOS RETRIBUIDOS.....	270
6.- VACACIONES.....	271
6.2.- VACACIONES PRIMADAS FUERA DE LAS FECHAS PREFERENTES	273
6.3.- INTERRUPCIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	274
7.- CALENDARIO LABORAL.....	275
CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN.....	277
1.- INTRODUCCIÓN	277
2.- DATOS GENERALES	278
3.- SISTEMAS SALARIALES	284
3.1.- Salario por unidad de tiempo	285
3.2.- Salario por unidad de obra	292
3.3. Salario en especie.....	294
4.- ESTRUCTURA SALARIAL.....	296
4.1.- Salario Base	297
4.2.- Complementos salariales.....	299
5.- OTRAS MATERIAS	326
5.1.- Percepciones extrasalariales.....	326
6.- DESCUELGO SALARIAL.....	330
6.1.- Exigencia legal y constancia	330
CAPITULO XI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA	337
1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	337
2. DATOS GENERALES	337
3. REPRESENTANTES SINDICALES: SECCIONES Y DELEGADOS	340
3.1. Los Delegados Sindicales.....	345
4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA	346
4.1. Aspectos Orgánicos.....	347
4.2. Competencias	348
4.3. Garantías	349
4.4. Crédito Horario	350
5. OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN	351
6. LA ASAMBLEA.....	353
7. DERECHOS SINDICALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	354
CAPITULO XII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	355
1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	355
2. DATOS GENERALES	356
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN TÉCNICO-PREVENTIVA. PLANES DE PREVENCIÓN	359
4. PLAN DE FORMACIÓN	363
5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.....	364
6. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	366
7. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD. OTROS ÓRGANOS	368

CAPÍTULO XIII: FORMACIÓN PROFESIONAL	377
1. INTRODUCCIÓN. MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	377
2. DATOS GENERALES	378
3. ACTIVIDAD FORMATIVA	380
4. FORMACION DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	381
5. FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	382
6. FORMACIÓN PARA GRUPOS PREFERENTES	383
7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.....	385
8. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL	386
CAPÍTULO XIV: DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES	389
1. DATOS GENERALES	389
2. PLANES DE PENSIONES	391
3.- SEGUROS COLECTIVOS.....	398
5.- COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL	405
5.1. Complemento de IT por contingencias comunes.....	408
5.2. Complemento de IT por contingencias profesionales	412
6.- OTRO TIPO DE AYUDAS POR RAZÓN PERSONAL O FAMILIAR	415
7.- DERECHOS LIGADOS A LA JUBILACIÓN O PERMANENCIA EN LA EMPRESA	418
CAPÍTULO XV: VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	427
1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL.....	427
1.1. La suspensión de la relación laboral.....	429
1.2. La excedencia.....	431
2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	434
2.1. Datos generales	435
2.2. Extinción por Voluntad del Trabajador.....	436
2.3. Despido Disciplinario.....	438
2.4. Despido por Causas Objetivas.....	441
CAPÍTULO XVI: CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	443
1.- INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL	443
2. DATOS GENERALES	446
3. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	448
3.1. Comisión Negociadora.....	448
3.2 Otras comisiones	449
4. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO por razón de sexo EN EL ACCESO AL EMPLEO, DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y EN EL MOMENTO DE EXTINCIÓN DE LA MISMA ..	451
5. CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	458
6. ACOSO MORAL Y SEXUAL.....	475

INTRODUCCIÓN

RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA ANDALUZA EN CUARTO TRIMESTRE DE 2008.

ENTORNO INTERNACIONAL

El deterioro de la situación financiera internacional se ha agudizado en el cuarto trimestre del año 2008 de forma muy significativa. Numerosas entidades financieras de varios países se han visto sometidas a una intervención de los Estados o han tenido que cesar en sus actividades. Una crisis financiera profunda y globalizada ha sacudido al sistema económico internacional y ha agudizado una crisis económica que se vislumbra como profunda y de larga duración. Las previsiones sobre crecimiento económico de instituciones económicas internacionales han tenido que ser reformuladas varias veces y cada vez para proponer tasas de crecimiento más reducidas que han acabado siendo negativas. La crisis financiera y económica ha golpeado a todos los países y de forma muy especial a algunos de ellos, como a Finlandia, Hungría o Ucrania. Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido han mostrado tasas de crecimiento positivas, pero muy reducidas, o han entrado en recesión, como le ha ocurrido a la economía española. La crisis financiera se ha extendido también a los países emergentes y se ha convertido en la primera crisis global y, de forma relativamente rápida, se ha convertido en una crisis económica que amenaza a las economías de nuestro entorno. Toda esta inestabilidad se ha traducido en una caída generalizada de las bolsas occidentales.

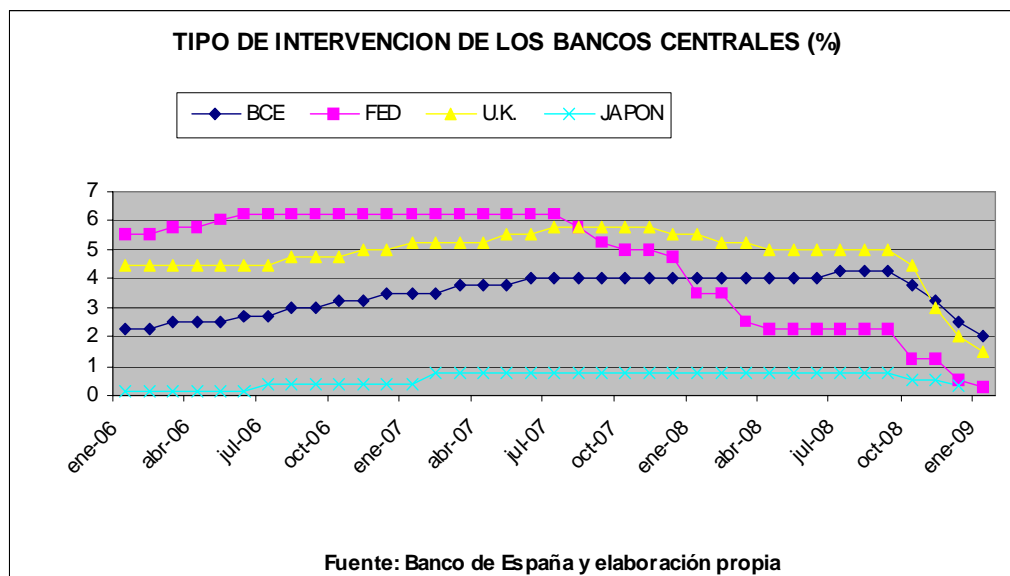
En el último trimestre de 2008 las variables macroeconómicas han sufrido un agudo proceso de ajuste, los tipos de intervención de los Bancos Centrales de Europa y de Estados Unidos se han reducido drásticamente, se ha inyectado liquidez para evitar el agravamiento de la crisis bancaria, se han producido fuertes ajustes en los tipos de cambio de monedas como la libra, ha habido fuertes caídas en los precios del petróleo, que hace unos meses alcanzaba valores récord.

Además de estas fluctuaciones financieras, en lo que respecta a la economía española, la crisis ha empezado a golpear a sectores económicos muy variados, desde los que estaban más expuestos al final del ciclo económico, como el sector de la construcción, hasta a otros, como el de la producción industrial, del sector de la automoción, los servicios de hostelería o el comercio. Esta evolución de la economía se ha reflejado en el empleo, que se ha reducido, y, sobre todo, en el desempleo, que en este trimestre ha crecido de forma destacada. Los Expedientes de Regulación de Empleo se han multiplicado y se han empezado a producir manifestaciones de índole laboral como hacía años que no se producían.

En definitiva la situación económica internacional en el cuarto trimestre de 2008 es grave y la de España en su conjunto está en sintonía con la de los países de nuestro entorno, si bien, tiene una serie de características que la hacen especial debido al agotamiento del modelo de crecimiento que se ha seguido en los últimos años, con un peso destacado del sector de la construcción residencial, y al crecimiento de la población activa como consecuencia del fuerte proceso inmigratorio ocurrido en estos años y que ha elevado el porcentaje de población extranjera en España a más del 12%.

A continuación llevaremos a cabo una breve panorámica sobre algunos indicadores y variables económicas relevantes que pueden dar idea de la situación actual con mayor grado de detalle.

Las tasas de crecimiento interanual del PIB español se situaban, según recogía Eurostat, en el primer trimestre de 2007 en un 4,1%, en el primer trimestre de 2008 la previsión se situó en el 2,6%. Los trimestres posteriores han ido reduciendo sus valores hasta el 0,9% para el tercer trimestre. La tasa intertrimestral correspondiente al tercer trimestre de 2008 del año se situó en un valor negativo (-0,2%). El Banco de España ha previsto un crecimiento negativo de la economía española en el cuarto trimestre de 2008 del -1,1% a falta de confirmación oficial por el INE. Diversas instituciones económicas como BBVA o Funcas, prevén crecimiento negativo para el conjunto de la economía española para el año 2009.



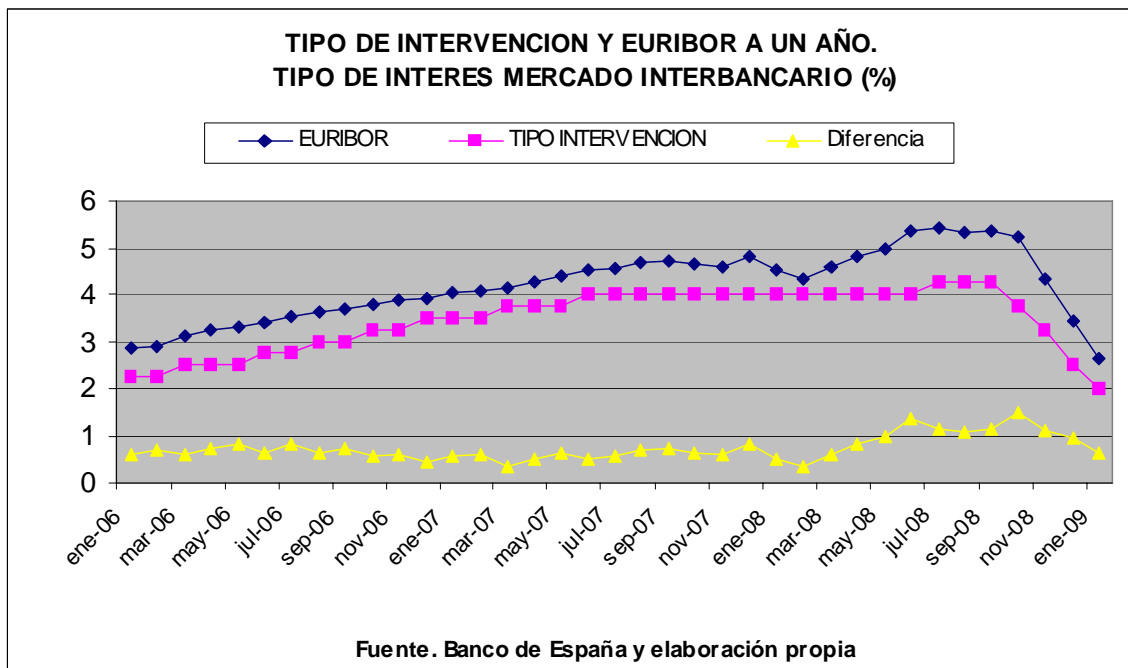
Como ya se ha señalado en informes de trimestres anteriores, las causas de esta desaceleración económica son complejas y múltiples aunque hay una serie de factores que merece la pena ser destacados para determinar el contexto económico en el que se desenvuelve la economía española en los últimos años. Una de las causas ha sido el estallido de la burbuja inmobiliaria, otra la fuerte caída de la demanda interna, que ha frenado al consumo, el otro motor del crecimiento junto con el sector de la construcción. Para analizar los últimos acontecimientos puede ser esclarecedor contemplar la evolución de los tipos de interés y la actuación de los bancos centrales de las principales economías en los últimos meses. Mientras que la FED optó por bajar drásticamente los tipos de intervención a partir del otoño de 2007, el BCE los mantuvo e incluso los elevó en julio de 2008, alcanzando un valor récord del 4,25%. Los acontecimientos se precipitaron en el tercer trimestre del año. En el mes de septiembre la crisis estalló de forma dramática en Wall Street, pudiéndose señalar la quiebra de Lehman Brothers a mitad de septiembre como el comienzo de un otoño financiero dramático. La FED ha seguido bajando los tipos de intervención hasta situarlos en diciembre en valores nulos (0-0,25%). El BCE también ha procedido a bajar sus tipos de intervención a partir de octubre de 2008 en una decisión coordinada por los principales Bancos Centrales ante la magnitud de la crisis financiera. Sin embargo, las bajadas de tipos se han realizado en la zona euro de una manera mucho más pausada que en EE.UU., llegándose al 2% en enero de 2009. Una evolución más parecida a la norteamericana ha sido la que ha llevado a cabo el Banco de Inglaterra que para hacer frente a la importante crisis económica y financiera en la que se ve envuelto el Reino Unido ha procedido a rebajar sus tipos de intervención a un 1,5%, con el fin de estimular una de las economías

europeas más afectadas por la crisis financiera. La magnitud de la decisión se puede entender si se tiene en cuenta que es el nivel más bajo en los 315 años de historia del banco de Inglaterra. Nos encontramos, pues, ante valores históricos en los tipos de interés en EE.UU, en torno a cero y en la eurozona con un tipo del 2%, el menor de la corta historia del BCE.

El BCE ha mantenido el tipo de intervención en el 4% desde junio de 2007, a diferencia de lo que ha realizado la FED que bajó del 6,25% en julio de 2007 hasta el 2,25% de abril de 2008, que se mantuvo a lo largo del segundo trimestre de 2008. En este mismo periodo, el gobernador del Banco Central Europeo ha estado señalando las fuertes tensiones inflacionistas a las que se estaba viendo sometida la eurozona y anunciando que si éstas se mantenían, acabaría por subir los tipos de nuevo. Esta amenaza se cumplió en julio de 2008, en el que los tipos de la eurozona subieron un cuarto de punto, situándose en el 4,25%, distanciándose en dos puntos de los tipos norteamericanos. Esta decisión ha generado una importante polémica a la luz de los acontecimientos que han tenido lugar en el segundo semestre del año, cuando la crisis financiera ha estallado. Por su parte, el Banco de Inglaterra ha seguido una política intermedia entre el BCE y la FED manteniendo los tipos altos hasta septiembre de 2008. En los últimos meses del año las rebajas de tipos de los bancos centrales han sido significativas. EL BCE ha bajado los tipos de intervención desde el 4,25% al 2% en enero de 2009. La FED ha bajado drásticamente los tipos de intervención desde el 2,25% de septiembre de 2008 hasta el 0-0,25% en enero de 2009. El Banco de Inglaterra ha bajado sus tipos del 5% en septiembre hasta el 1,5% en enero, como hemos señalado, el tipo más bajo de su historia, y el BCE del 4,25% al 2%, el tipo de intervención más reducido desde que empezó sus actividades. Estas intervenciones dan idea de la gravedad de la situación financiera en las diversas áreas económicas.

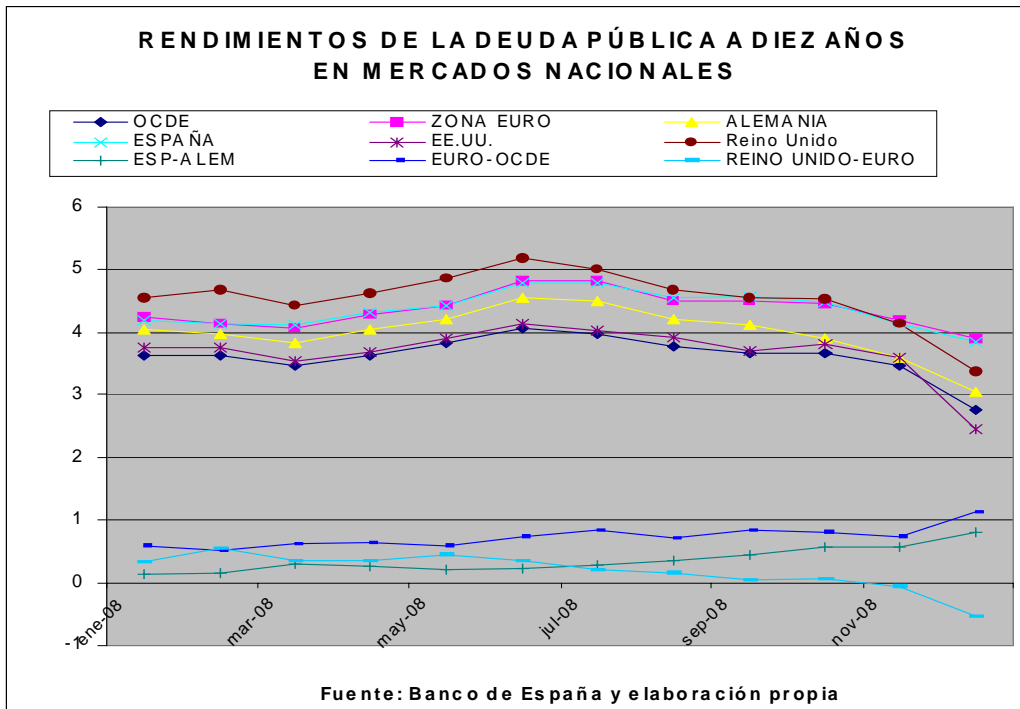
La evolución del tipo de intervención del BCE condiciona, como es lógico, de forma sustancial la evolución de los tipos de interés de los mercados interbancarios. Sin embargo, la propia dinámica de estos mercados en los que las instituciones financieras acuden con sus excesos o necesidades de liquidez para prestarse entre ellos, ha marcado una evolución que se ha ido separando de la senda de los tipos de intervención. Una de las consecuencias de la crisis financiera internacional puesta de manifiesto en los últimos meses de 2008 de forma dramática, ha sido la escasez de liquidez de las

entidades financieras. Las autoridades monetarias de los diversos países han acudido de forma coordinada en apoyo de sus sistemas financieros a través de dos vías, una ha sido la reducción de los tipos de interés de intervención, como hemos visto anteriormente, otra ha sido el incremento de las disponibilidades de liquidez. Por otra parte, los gobiernos de las principales economías han acudido al rescate de numerosas entidades financieras en riesgo a través de inyecciones de liquidez, poniendo a su disposición recursos adicionales (caso de la mayoría de los países europeos), posibilitando la adquisición de los llamados “activos tóxicos” (activos de alto riesgo de no poder ser cobrados) o incluso entrando en el capital de los bancos (en lo que ha constituido una nacionalización parcial de los bancos, como en el caso de Gran Bretaña). Todo ello ha ido orientado a que la crisis de liquidez no se acabe convirtiéndose en una, aún más grave, crisis de solvencia. Además para restaurar la confianza de los depositantes en las entidades financieras se han aumentado los mínimos de depósitos garantizados en las entidades de crédito en los países occidentales (en España hasta 100.000 euros). Como consecuencia de todo ello, la evolución del euríbor ha mostrado unas tensiones crecientes en la segunda mitad de 2008, alcanzando un valor máximo del 5,39% en julio y del 5,38% en septiembre de 2008. En octubre, la diferencia entre el euríbor y el tipo de intervención llegó hasta los 150 puntos básicos. Esta evolución muestra la gravedad de la crisis financiera. A mitad de octubre de 2008 se produjo la acción concertada de los Bancos Centrales para bajar de forma coordinada los tipos de intervención e inyectar liquidez a las entidades financieras y a partir de la mitad de octubre los tipos se han ido reduciendo significativamente, cerrando el mes de enero en el 2,62%, lo que significa una reducción de 277 puntos básicos entre septiembre de 2008 y enero de 2009. La reducción de las tensiones de liquidez ha provocado una reducción semejante en el diferencial entre el euríbor y el tipo de intervención del BCE, que ha llegado en enero a 62 puntos básicos, un valor que no se alcanzaba desde marzo de 2008.



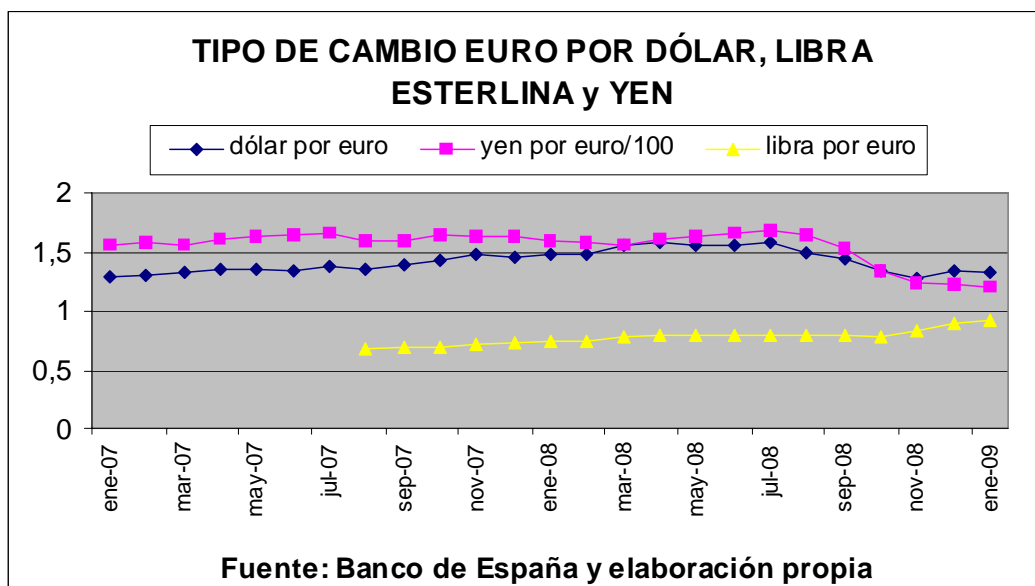
Una cuestión que va cobrando cada vez más importancia es el tema de la financiación de las intervenciones de los gobiernos. Los planes de actuación de los gobiernos occidentales para apoyar al sistema financiero se suman a los planes para apoyar intervenciones en el ámbito de la economía real, siguiendo modelos keynesianos básicos. Como consecuencia de ello, y dada la existencia en los países de la eurozona del Pacto de Estabilidad que, en principio, encorseta el margen de actuación en el ámbito de las finanzas públicas en relación al déficit y la deuda pública, la financiación de los planes de actuación cobra una importancia relevante. Como se ha puesto ya de manifiesto, los criterios de Maastricht se van a interpretar de manera laxa en los próximos años y el déficit público español superará, con creces, el 3%. En lo que respecta a la deuda, en los años anteriores se había procedido a reducir su peso sobre el PIB nacional. Esta tendencia se invierte este año y aunque todavía está lejos del límite del 60% este ratio va a crecer. La cuestión es que en un contexto de planes de expansión del gasto público, los gobiernos europeos se van a ver obligados a financiar sus planes con emisión de deuda. Esta oferta competitiva de deuda de diversos países se puede acabar traduciendo en un aumento del tipo de interés para hacerlas más atractivas a los ahorradores. Como consecuencia de ello, nos encontramos con la paradoja de que la deuda nominada en euros, emitida por estados de la zona euro, compiten entre sí en los

tipos de interés que ofrecen. En este sentido, las diferencias de tipos se pueden interpretar como un indicador de riesgo-país.



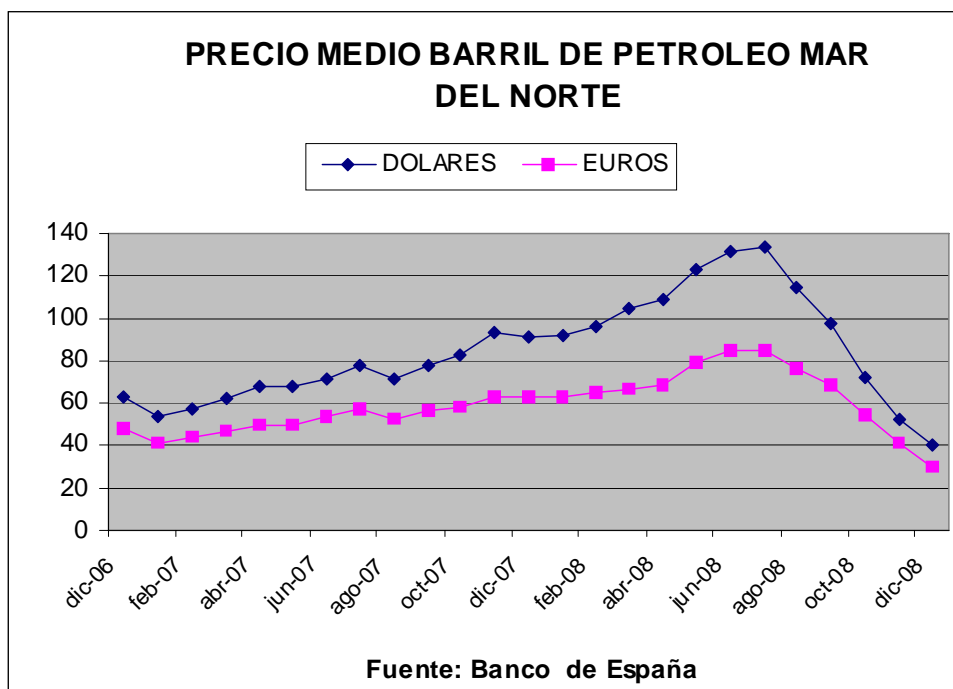
Si tomamos como indicador los tipos de interés de la deuda pública a diez años de los distintos países y zonas geográficas, se observa que a partir de junio de 2008 los tipos bajan aunque las posiciones relativas de cada país cambian de forma significativa. La diferencia entre los rendimientos medios de la eurozona y de la OCDE aumenta de forma sostenida a lo largo del año hasta alcanzar los 112 puntos básicos en enero de 2009. El rendimiento de la deuda española se mueve en torno a la media de la eurozona. La diferencia de tipos entre la deuda española y la alemana crece también a lo largo del año hasta los 80 puntos básicos, lo que significa una prima de riesgo del 20,72% en enero de 2008. Otra evolución interesante es la diferencia entre el tipo de interés de la deuda a largo plazo de la zona euro y el Reino Unido, que muestra una tendencia decreciente desde 83 puntos básicos en enero de 2007 a -53 puntos en enero de 2009.

Todas estas turbulencias que han tenido lugar de forma acentuada en la segunda mitad del año 2008 han afectado de forma importante a la evolución de los tipos de cambio del euro en relación a las principales monedas de referencia, el dólar, el yen y la libra esterlina. El euro ha experimentado un proceso de apreciación con respecto al dólar de forma sostenida desde mitad de 2005. El tipo de cambio más elevado para el euro en relación al dólar se alcanzó en el mes de julio de 2008, con un valor medio del mes de 1,577 dólar por euro. A partir de entonces el euro se ha depreciado, estabilizándose en torno a 1,32 en el mes de enero de 2009. Esta evolución ha sido paralela en lo relativo al tipo de cambio euro-yen, aunque la caída del euro ha sido algo más acentuada que con respecto al dólar. Sin embargo, el comportamiento del tipo de cambio del euro y la libra esterlina muestra una clara depreciación de la libra a lo largo de 2008 con una tendencia a la paridad libra-euro que se puede alcanzar en el primer trimestre de 2009.

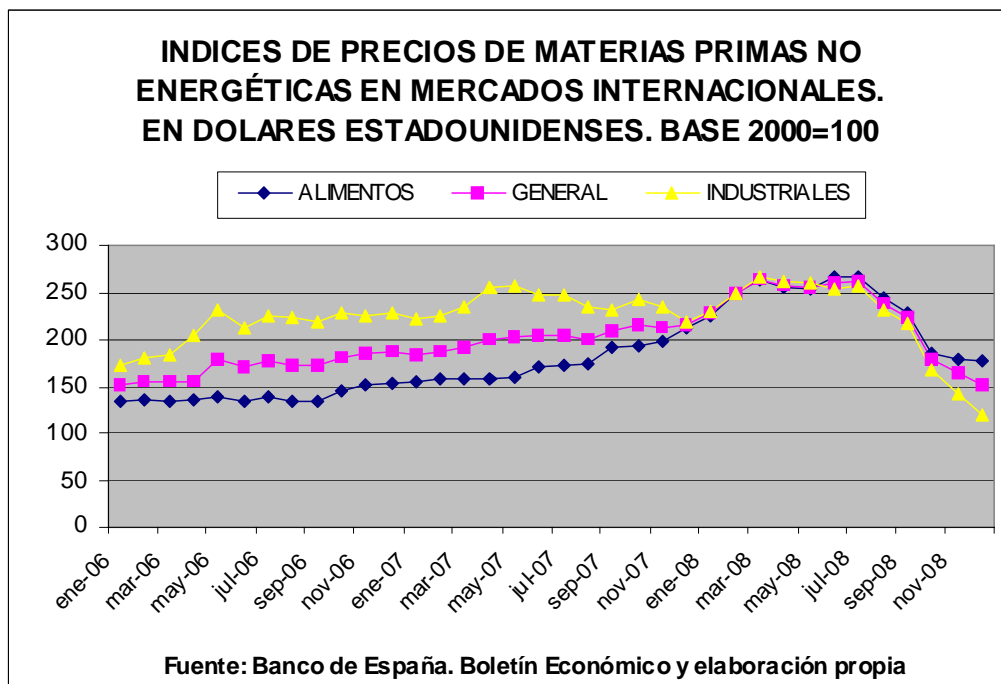


Como hemos señalado, la apreciación del euro afecta a la competitividad de la economía europea en general y a la de la economía española en particular. Como ya hemos indicado en informes anteriores, la apreciación del euro ha abaratado las importaciones, sobre todo las energéticas, que constituyen una fuente esencial del déficit de la balanza de pagos nacional. Uno de los rasgos más característicos del cuarto trimestre del año 2008 ha sido la evolución de los precios de las materias primas en

general y de los productos energéticos en particular. A partir de 2007 se ha producido un importante aumento de los precios del petróleo y de la energía a nivel internacional. Este fenómeno se ha explicado por el crecimiento económico de los llamados países emergentes, que han sumado su demanda energética a la de los países occidentales presionando al alza los precios como consecuencia de un exceso de demanda. En este sentido, el problema energético se ha puesto en primer plano en la mayoría de los países con dependencia energética y de forma más destacada en España. Por tanto, la cuestión energética se perfila como una de los temas más relevantes de los próximos años. La Investigación y el Desarrollo en este campo es esencial y la puesta en marcha de iniciativas que pueden acabar ayudando a satisfacer la creciente demanda energética es básica. Las alternativas son muy variadas y van desde los biodiesel, a la energía eólica, solar, el aprovechamiento de las mareas o el desarrollo de una nueva generación de centrales nucleares con bajo nivel de residuos radioactivos. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de 2008 se ha producido una drástica reducción del precio del petróleo, tanto en euros como en dólares. La caída de los precios energéticos se ha reflejado en una reducción de los precios, como se observa en la evolución de la inflación en los últimos meses del año 2008. La caída de los precios del petróleo ha alcanzado los niveles de 2005, compensando el aumento espectacular que se produjo en los primeros meses del año 2008. Esta evolución representa un alivio para las economías que tienen una fuerte dependencia energética, como es el caso de la española, pero también indican una caída de la demanda a nivel mundial, que es otro indicador de la crisis económica a la que nos estamos refiriendo.



Si nos centramos en la evolución de los precios en los mercados internacionales un factor que hay que considerar es el del crecimiento de los precios de los alimentos. A partir de 2006 se observa un aumento significativo del precio de los alimentos en los mercados internacionales de tal forma que el valor del índice acaba superando el valor del índice general de precios internacionales de materias primas no energéticas en junio de 2008. Los índices de precios de alimentos acaban alcanzando valores semejantes a los de los bienes industriales. Sin embargo, a partir de los meses de agosto y septiembre de 2008 los índices de precios de alimentos y de productos industriales y el índice general de materias primas no energéticas en dólares norteamericanos se han dado la vuelta y han empezado a caer de forma significativa, otro indicador de debilidad de la demanda y, por tanto, de la caída de la actividad económica internacional como consecuencia de la crisis económica. La caída en el cuarto trimestre de 2008 se ha acentuado en el índice de precios de productos industriales y se ha frenado en el de precios de los alimentos.



Los factores que hemos recogido son quizás los más significativos para caracterizar el entorno en el que se enmarca la evolución de la economía europea, española y andaluza. La situación de crisis económica y financiera es global, se ha extendido a diversas áreas del mundo que en principio podrían estar alejadas de los focos principales de deterioro económico, como los países de oriente o de Sudamérica. Afecta a los sistemas financieros y de forma significativa a las economías reales y ha provocado que varios países occidentales se encuentren ya en situación de recesión o cercanos a esta situación. A continuación pasaremos revista a las previsiones de crecimiento económico en la eurozona y a la evolución de la inflación y el desempleo en los principales países de Europa y también en EE.UU. y Japón.

Los datos de crecimiento económico para el tercer trimestre del año son malos y las previsiones que se han ido realizando por las distintas instituciones internacionales han sido cada vez peores. Como ya hemos señalado, la evolución de la economía española se ha resentido de la crisis económica desatada a partir del año pasado y se ha ido agravando a lo largo de este año. En el tercer trimestre de 2008 el crecimiento intertrimestral de la economía española se estima por Eurostat en el -0,2 %, presentando un valor negativo por primera vez en muchos años. En lo que se refiere a la tasa de variación interanual, el valor estimado para el tercer trimestre es del 0,9%. La economía española se encuentra ya al borde de la recesión a falta de confirmación oficial por parte

de las instituciones oficiales a mitad de febrero, que ya ha alcanzado a países como Alemania, Italia o Irlanda, entre otros y, en definitiva, al conjunto de la eurozona.

La crisis económica ha hecho acto de presencia en el conjunto de la economía europea. Como hemos señalado anteriormente, el crecimiento económico de la zona euro ha sido significativo a lo largo de los últimos trimestres, pero empieza a ralentizarse desde la segunda parte de 2007. En lo que respecta a la segunda estimación para el tercer trimestre de 2008¹ Eurostat sitúa el crecimiento intertrimestral del PIB en la eurozona y en el conjunto de la UE-27 en un -0,2%, cuando en el primer trimestre del año se estimó en el 0,7% en la eurozona y en la UE27 en un 0,6% y en el segundo trimestre en el -0,2% y el 0,0% respectivamente. En lo que se refiere a las tasas interanuales de crecimiento Eurostat estima para la eurozona un aumento del 0,7% y del 0,8% para el conjunto de la U.E.-27 cayendo desde el 1,4% y 1,7% respectivamente que se previeron para el segundo trimestre del año. La crisis económica se anuncia como un presente general, en el que varios países muestran tasas de crecimiento intertrimestral negativas.

	CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL TRIMESTRE ANTERIOR		CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL MISMO TRIMESTRE AÑO ANTERIOR	
	2008 2T	2008 3T	2008 2T	2008 3T
U.E. 15	-0,2	-0,2	1,4	0,7
U.E. 27	0,0	-0,2	1,7	0,8
BELGICA	0,3	0,1	1,9	1,3
BULGARIA*	-	-	7,1	6,8
REPUBLICA CHECA	1,0	0,9	4,6	4,2
DINAMARCA	0,4	-0,4	0,6	-1,3
ALEMANIA	-0,4	-0,5	1,9	0,8
ESTONIA	-1,5	-0,9	-1,1	-3,5
IRLANDA	-0,6	1,2	-0,7	0,1
GRECIA	1,1	0,4	3,6	3,1
ESPAÑA	0,1	-0,2	1,8	0,9
FRANCIA	-0,3	0,1	1,2	0,6
ITALIA	-0,4	-0,5	-0,2	-0,9
CHIPRE	0,9	0,6	4,0	3,5
LETONIA*	-2,9	-1,2	0,1	-4,6
LITUANIA	1,0	0,3	5,3	2,8
LUXEMBURGO	1,1	-	2,8	-
HUNGRÍA	0,4	-0,1	1,6	1,0
MALTA	1,0	0,1	3,6	2,5
HOLANDA*	0,0	0,0	3,0	1,8
AUSTRIA	0,3	0,1	2,0	1,5
POLONIA	1,3	1,2	5,8	5,6
PORTUGAL	0,3	-0,1	0,7	0,6

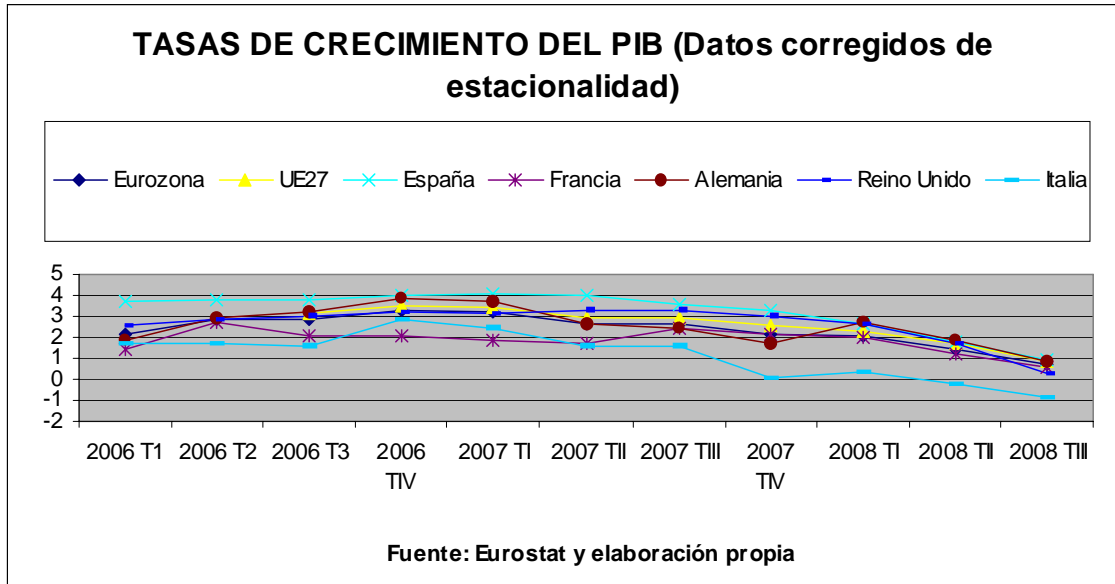
¹EuroIndicadores. News release, 4/2009 – 8 de enero 2009

	CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL TRIMESTRE ANTERIOR		CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL MISMO TRIMESTRE AÑO ANTERIOR	
	2008 2T	2008 3T	2008 2T	2008 3T
RUMANIA*	-	-	9,3	9,1
ESLOVENIA	0,5	0,7	4,7	3,5
ESLOVAQUIA*	1,8	1,5	7,9	7,0
FINLANDIA	0,5	0,1	2,2	1,4
SUECIA	-0,1	-0,1	0,7	0,3
REINO UNIDO	0,0	-0,6	1,7	0,3
EE.UU	0,7	-0,1	2,1	0,7
JAPON	-1,0	-0,5	0,6	-0,3
- Datos no disponibles * Datos no corregidos de estacionalidad, Fuente: EUROSTAT. NEWS RELEASE N° 4/2009 - 8 Enero				

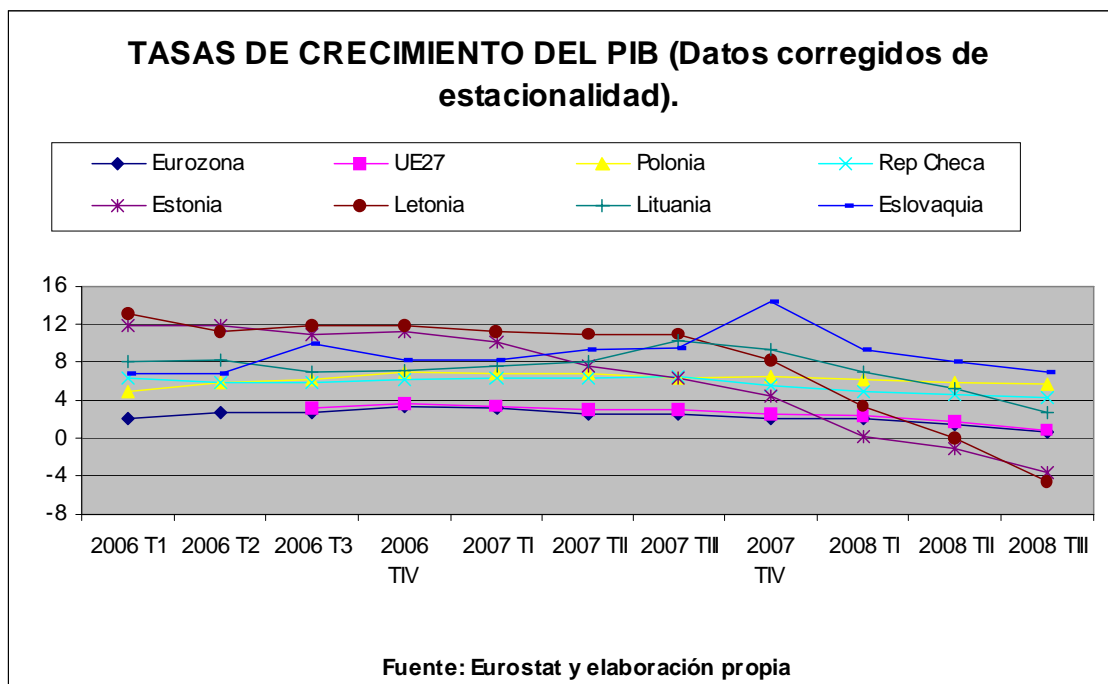
La senda de desaceleración de la tasa de crecimiento interanual del PIB en la eurozona ha sido sostenida en los últimos trimestres en los que ha pasado del 3,2% del primer trimestre de 2007 al 2,5% en el segundo trimestre, al 2,6% en el tercer trimestre, al 2,2% en el cuarto trimestre, al 2,1% en el primer trimestre de 2008, al 1,5% en el segundo trimestre de 2008 y al 0,7% en el tercero.

Los datos recogidos en la tabla corresponden a la segunda estimación de las tasas de crecimiento del PIB realizada por Eurostat para este tercer trimestre de 2008. Si nos centramos en los datos más fiables de los trimestres anteriores se observa que las tasas de crecimiento más elevadas siguen perteneciendo a los países de reciente incorporación a la U.E. destacando Bulgaria y Rumanía y en un segundo término Lituania, y especialmente Eslovaquia, Eslovenia y Polonia, además de la República Checa, aunque todos muestran una caída en las tasas de crecimiento. Entre los países de la eurozona las tasas de crecimiento son, en general, más reducidas. Es de destacar que las tasas de variación intertrimestrales estimadas toman valores negativos para países importantes de la economía europea como Dinamarca (-0,4%), Alemania (-0,5%), Estonia (-0,9%), España (-0,2%), Italia (-0,5%), Letonia (-1,2%), Hungría (-0,1%), Portugal (-0,1), Suecia (-0,1%) y el Reino Unido (-0,6%). Holanda presenta un crecimiento intertrimestral nulo. Además, varios países presentan ya crecimiento interanual negativo: Dinamarca (-1,3%), Estonia (-3,5%), Italia (-0,9%) y Letonia (-4,6%). Entre todas las economías europeas de relevancia destaca el comportamiento de la Italia por la acentuada caída del PIB, que mantiene un diferencial negativo con la media de la

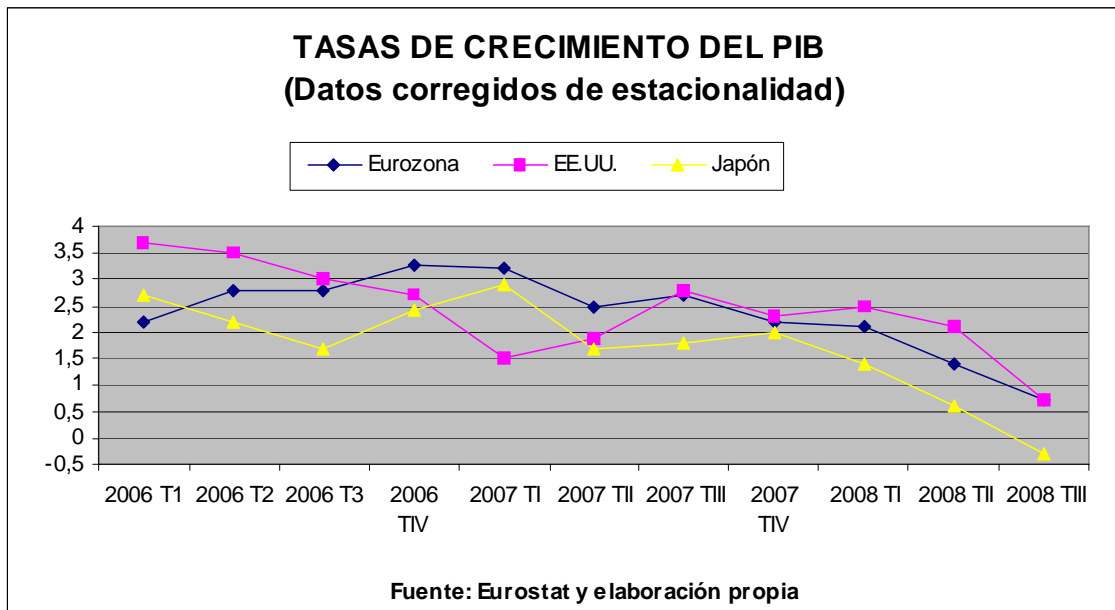
eurozona desde hace varios trimestres y que ha sido el primero de los grandes países europeos que ha caído en crecimiento interanual negativo.



Como hemos señalado, los países de reciente incorporación a la U.E. han mantenido sus tasas de crecimiento en valores más elevados que la media de la eurozona, aunque se observa en los últimos trimestres una caída significativa de sus tasas de variación interanuales del PIB. Mientras que los países bálticos sufren una importante caída en su actividad económica, Polonia, República Checa y sobre todo Eslovaquia mantienen tasas de crecimiento elevadas.



Uno de los países que ha sufrido de forma más intensa la crisis financiera y la siguiente crisis económica ha sido Estado Unidos. Las altas tasa de crecimiento del PIB de la primera parte del siglo se han reducido drásticamente y la economía estadounidense se espera que se vea inmersa en una recesión a lo largo de año 2009. Algo semejante ocurre con la economía japonesa que ya ha presentado tasas de variación interanual negativas del PIB para el tercer trimestre de 2008. La ralentización del crecimiento económico en estas tres esenciales áreas económicas del globo pone de manifiesto la gravedad de la situación económica a la que nos enfrentamos a finales de 2008 y se espera que se prolongue a lo largo de 2009 al menos.



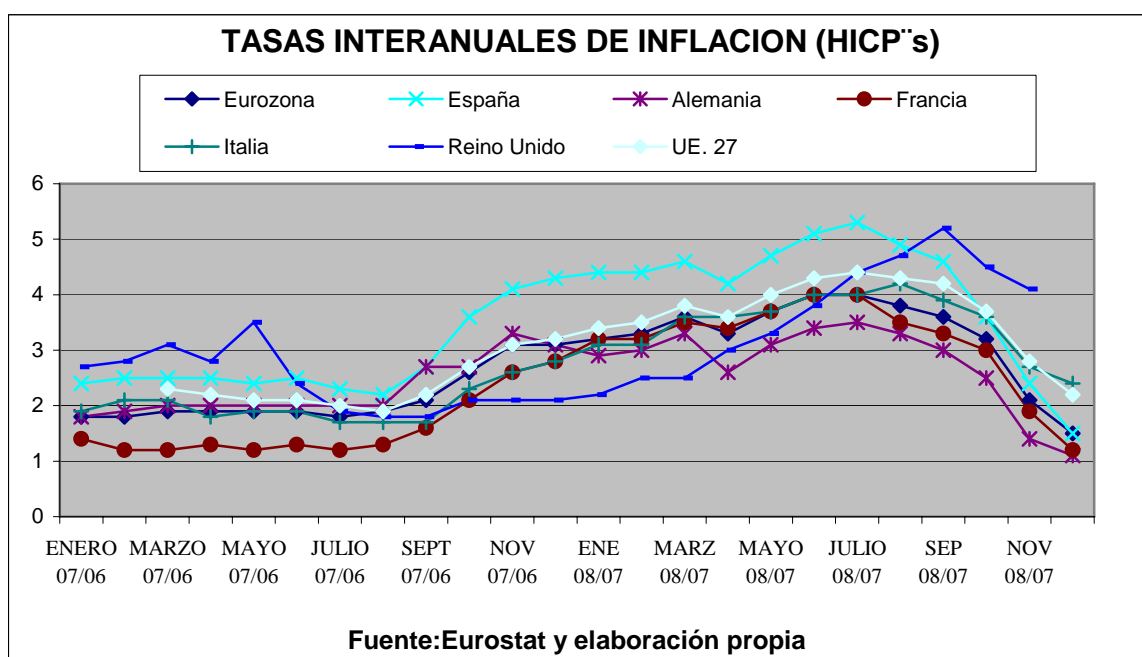
La evolución de los precios es otra importante variable a considerar para comprender la situación económica internacional. Como hemos visto anteriormente, a lo largo de 2008 los precios del petróleo han experimentado un crecimiento espectacular hasta el mes de julio y posteriormente un desplome hasta valores equivalentes a los de dos años antes. Este intenso vaivén ha contribuido de forma relevante a la evolución de la inflación en los países europeos, especialmente en los que no disponen de suministro energético propio, como es el caso de España. Otro elemento importante acaecido en el año 2008 ha sido la evolución de los precios de los alimentos y de los productos industriales que tras una tendencia creciente se han desplomado a partir del mitad del año 2008. Esta evolución puede ser explicada a partir de una caída en la demanda de todos estos productos como consecuencia de la crisis financiera y económica. Por ello, la evolución de la inflación a lo largo de los últimos meses en los países europeos presenta una tendencia decreciente que, por otro lado, ha creado un entorno favorable a la reducción de los tipos de intervención del BCE que, a diferencia de la FED, sólo tiene objetivo el de la estabilidad de precios, no el apoyo al conjunto de los objetivos macroeconómicos del país, como ocurre con el banco central norteamericano.

En el primer y segundo trimestre de 2008 la inflación en la eurozona alcanzó cotas muy elevadas, que se moderaron a partir de mitad de año y que han conducido a una tasa de inflación anual en diciembre del 1,6% en la eurozona y del 2,2% en el conjunto de la

U.E.². En septiembre de 2008 la tasa de inflación interanual se situó en el 3,6%, que ya fue inferior a la inflación de junio (4,0%).

Las tasas anuales de inflación más bajas contabilizadas en diciembre de 2008 se encuentran en Luxemburgo (0,7%), Portugal (0,8%) y Alemania (1,1%). Las tasas más altas se encontraron en Letonia (10,4%), Lituania (8,5%) y Estonia (7,5%).

Las principales subidas de la cesta de precios al consumo armonizada en la eurozona referidas a diciembre de 2008 se encuentran en los epígrafes de vivienda (3,6%), bebidas alcohólicas y tabaco (3,5%) y hoteles y restaurantes (3,3%). Por el contrario, las tasas anuales más bajas se observan en los epígrafes relativos a transporte (-2,5%), comunicaciones (-1,8%) y ocio y cultura y hostelería (0,3%) y transporte (-0,6%).



El gráfico recoge las tasas de inflación anual armonizada que ofrece Eurostat (HICPs) referidas a los países centrales de la U.E. Como se observa, la inflación diferencial que presentaba la economía española a lo largo de la primera mitad de 2007 ha tendido hacia la convergencia con el resto de países europeos de nuestro entorno. Sin embargo, las cifras de la segunda mitad del año no tienen igual comportamiento, alejándose de la media europea y señalando a mitad del año 2008 récords para los estándares españoles.

² Eurostat. Euroindicators. News Release 8/2009. 15 de enero de 2009.

Sin embargo, a partir de agosto se observa una moderación de las tasas de inflación en la mayoría de los países occidentales salvo en el Reino Unido, que presenta una aceleración de la inflación hasta noviembre, cuando se remite la inflación británica como en los demás países centrales. A partir de agosto, la caída de las tasas interanuales de inflación en España ha sido drástica pasando de ser uno de los países de la eurozona con mayor inflación al quinto país con menor inflación de toda la UE-27 en diciembre

La crisis económica tiene un reflejo inexorable en las variables laborales, tanto en la evolución del empleo como, sobre todo, en el paro. Según los datos puestos a disposición por Eurostat y referidos al mes de diciembre de 2008, la tendencia a la bajada del desempleo puesta de manifiesto desde mitad de 2005 se ha convertido en una tendencia al aumento desde mitad de 2008³. En concreto, en el mes de diciembre de 2008, el desempleo en la eurozona se ha situado en una tasa del 8,0% subiendo desde el 7,5% de septiembre y desde el 7,3% de junio. En diciembre de 2007 la tasa de paro se situó en el 7,2%. En lo que respecta a la U.E.-27, el desempleo se situó en el 7,4%, lo que supone un aumento de cuatro décimas desde septiembre y de medio punto desde el mes de junio. En diciembre de 2007 la tasa del paro estimada en la UE-27 fue del 6,8%. Los valores medios de las tasas de desempleo en la UE-27 y en la eurozona se mantuvieron estables hasta el tercer trimestre de 2008, a partir de entonces han empezado a aumentar y los valores estimados para las tasas de variación del PIB hacen pensar en un crecimiento aún mayor de estas estimaciones para los próximos meses. Los valores de desempleo en Europa se sitúan aún lejos de los correspondientes a Japón (3,9%) pero no ya tan alejados de las tasas de Estados Unidos (7,2%).

Las tasas de paro más reducidas entre los países de la U.E. en diciembre de 2008 se encuentran en los Países Bajos (2,7%), Austria (3,9%) y Chipre (4,2%). Por el contrario, las tasas de desempleo más elevadas se encontraban en España (14,4%), que ocupa de nuevo el primer lugar entre los países europeos en este concepto, Lituania (10,4%) y Eslovaquia (9,4%).

³ EUROSTAT, Euro-indicators. News release. 13/2009 de 30 de enero de 2009

Las bajadas más acusadas en el mes de septiembre en las tasas de paro respecto al mismo mes del año anterior se encuentran en Polonia (8,2-6,5%) y Eslovaquia (10,3%), el aumento más importante se ha dado en España (8,7-14,4%) e Estonia (4,1-9,2%).

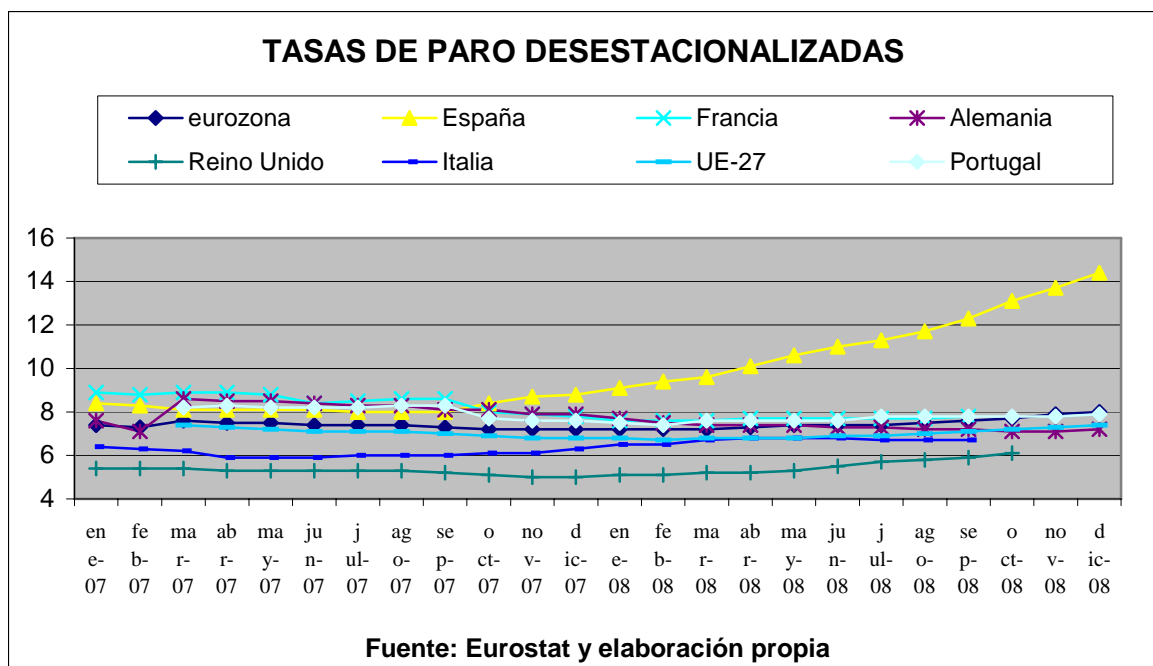
El desempleo en la E.U.-27 afecta de forma más acusada a las mujeres que a los hombres, aunque el desempleo femenino se reduce significativamente en este mes de diciembre respecto al mismo mes del año anterior. La tasa de paro femenina ha crecido del 7,4% al 7,7%, la tasa de paro masculina aumentó en este mismo periodo desde el 6,3% hasta el 7,2%.

Eurostat estima que en diciembre de 2008 hay 17.911.000 de desempleados en la U.E.-27 y 12.472.000 en el conjunto de la eurozona. En comparación con diciembre de 2007 el número de desempleados creció en 1.665.000 personas en la U.E-27 y en 1.397.000 en el conjunto de la eurozona.

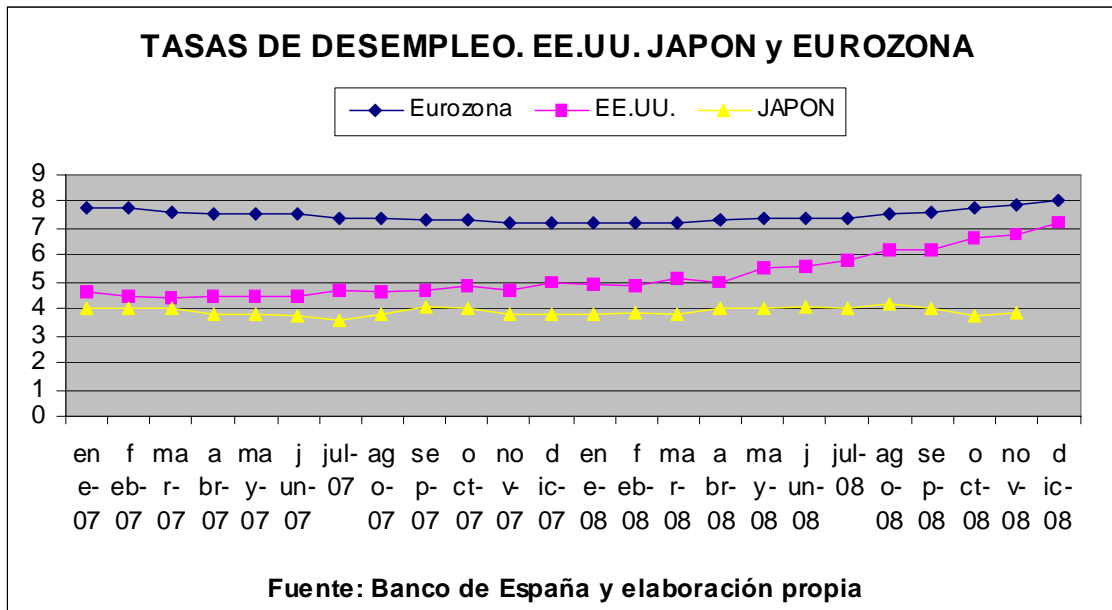
Tasas de desempleo corregidas de estacionalidad (%)					
	TOTAL DICIEM 2007	TOTAL DICIEM 2008	HOMBRES DICIEM 2008	MUJERES DICIEM 2008	MENOS 25 AÑOS DICIEM 2008
EUROZONA	7,2	8,0	7,6	8,5	16,4
UE 27	6,8	7,4	7,2	7,7	16,6
BELGICA	7,1	7,1	6,8	7,4	18,1
BULGARIA	6,5	5,4	5,3	5,5	12,0
CHEQUIA	4,7	4,7	3,8	5,8	11,4
DINAMARCA	3,1	4,5	4,5	4,5	11,1
ALEMANIA	7,9	7,2	7,4	6,9	9,9
ESTONIA	4,1	9,2	10,6	7,8	21,9
IRLANDA	4,7	8,2	9,9	6,1	18,4
GRECIA	8,0	7,5**	5,0***	11,2**	15,5**
ESPAÑA	8,7	14,4	13,7	15,3	29,5
FRANCIA	7,7	7,9*	7,6*	8,3*	20,7
ITALIA	6,4	6,7**	5,4***	8,4***	20,6**
CHIPRE	3,8	4,2	3,8	4,7	10,3
LITUANIA	5,7	10,4	12,1	8,6	16,7
LETONIA	4,3	8,0	9,4	6,5	18,1
LUXEMBURGO	4,1	4,8	3,9	6,0	17,5
HUNGRÍA	7,8	8,5	8,4	8,6	22,5
MALTA	5,9	5,7	5,7	5,8	11,8
HOLANDA	2,8	2,7	2,7	2,8	5,3
AUSTRIA	3,9	3,9	3,6	4,2	6,9
POLONIA	8,2	6,5	5,8	7,3	17,4
PORTUGAL	7,7	7,9	7,0	8,9	16,1

Tasas de desempleo corregidas de estacionalidad (%)					
	TOTAL DICIEM 2007	TOTAL DICIEM 2008	HOMBRES DICIEM 2008	MUJERES DICIEM 2008	MENOS 25 AÑOS DICIEM 2008
RUMANIA	6,2	5,8**	6,7***	4,8***	18,9**
ESLOVENIA	4,6	4,3	4,1	4,5	11,5
ESLOVAQUI A	10,3	9,4	8,8	10,1	21,3
FINLANDIA	6,5	6,5	6,4	6,7	17,0
SUECIA	5,9	6,9	6,9	6,9	22,0
REINO UNIDO	5,1	5,6***	6,6**	5,3***	16,1***
EE.UU.	4,9	7,2	7,9	6,4	114,7
JAPON	3,8	3,9*	4,0*	3,8	-
* NOVIEMBRE 2008 **SEPTIEMBRE 2008; ***OCTUBRE2008					
Fuente: EUROSTAT, Euroindicators. News release 13/2009					

Desde mitad del año 2005, las tasas de paro tanto en la eurozona como en la UE-27 han descendido de forma sistemática hasta el primer trimestre de 2008. Han sido diez trimestres continuados de descenso de las tasas de paro. A partir del último trimestre de 2007 la reducción de las tasas de paro en Europa se frena y a partir de entonces se presenta un crecimiento de la tasa de paro. En este contexto es de destacar la evolución del desempleo en España, país que de nuevo encabeza al resto de países europeos en lo que se refiere a tasa de desempleo en términos absolutos y en el aumento de la tasa de paro en los últimos doce meses. A destacar también el especial mal comportamiento del desempleo en los países bálticos (de forma especial Lituania) y en Irlanda, que pasa del 4,7% en diciembre de 2007 al 7,9% en diciembre de 2008. Por el contrario, Polonia, el país de mayor población de la última ampliación de la U.E. muestra un buen comportamiento en la tasa de desempleo, que se ha ido reduciendo desde el 12,2% de diciembre de 2006 al 8,3% de diciembre de 2007 y al 6,5% en diciembre de 2008.



Para concluir este apartado podemos centrarnos en la evolución durante el último año de las tasas de paro en Estados Unidos, Japón y la eurozona. La caída de la tasa de desempleo en Europa es significativa hasta diciembre de 2007, a partir de entonces se estabiliza en torno al 7,3-7,2%. A partir de abril de 2008 se pone de manifiesto un deterioro significativo de la tasa de desempleo en la eurozona que pone de manifiesto el cambio de ciclo. En Estados Unidos la crisis económica ha afectado de forma significativa al mercado de trabajo a partir del verano de 2008 y se agrava de forma acelerada en el segundo semestre del año, provocando un rápido aumento de la tasa de paro que recorta rápidamente la diferencia con la tasa de paro de la eurozona. Por lo que respecta a Japón, la tasa de paro se mantiene en valores reducidos, en torno al 4%, incluso los últimos datos disponibles muestran dos meses de reducción del desempleo.



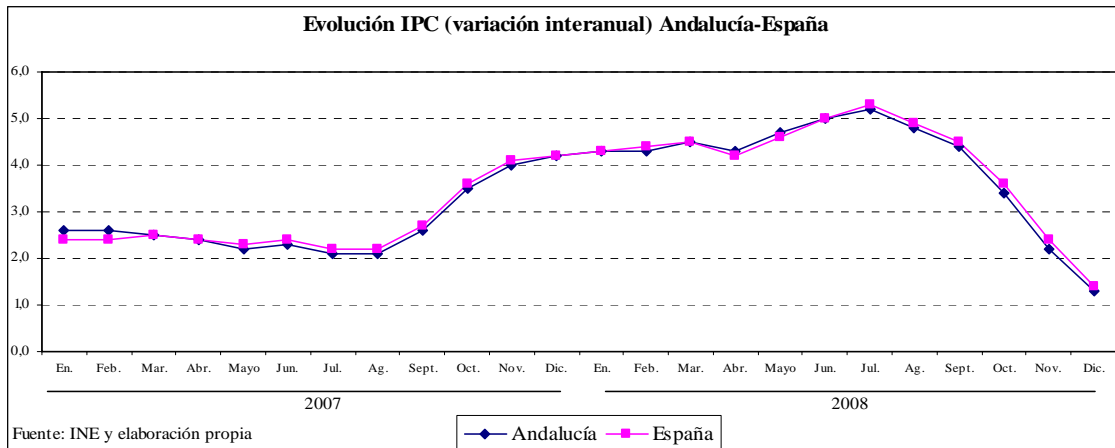
PRECIOS

En sintonía con lo que sucede a nivel nacional, durante el cuarto trimestre de 2008 los indicadores de precios en Andalucía muestran una acentuación en la contención inflacionista que se inició en los últimos meses del trimestre anterior y que supuso un cambio en la tendencia de aceleración en el ritmo de crecimiento de los precios que se registraba desde mediados de 2007. Desde la perspectiva de los precios de demanda, el incremento interanual del Índice de Precios al Consumo (IPC) en Andalucía, según datos proporcionados por el INE, en los meses de octubre, noviembre y diciembre ha sido del 3,4% (dos décimas inferior al incremento nacional), 2,2% (también inferior al aumento nacional en dos décimas) y del 1,3% (una décima menor a la tasa nacional), respectivamente. Valores tan bajos no se registraban desde mediados de 2007, antes de las importantes subidas de los precios de las materias primas en los mercados internacionales. El 2,2% de noviembre no se registraba desde mayo de 2007 y la tasa de diciembre es la más baja de los últimos diez años; además, con este valor se elimina el diferencial desfavorable de inflación que Andalucía presentaba respecto a la eurozona, situándose por primera vez en los últimos siete años el IPC andaluz por debajo del correspondiente a la eurozona (1,6%). Así pues, una importante reducción de la inflación en nuestra Comunidad lo largo de 2008, de modo que la tasa de diciembre es

tres puntos inferior a la registrada en el primer mes del año y 2,9 puntos menor a la correspondiente a diciembre del año anterior.

Entre los factores responsables de esta reducción de la tasa de inflación se encuentran, por un lado, la disminución del precio del petróleo y, por otro, la moderación del precio de los alimentos y bebidas no alcohólicas cuyo aumento (como veremos más adelante) se ha reducido a la mitad, especialmente el pan, la leche y los derivados lácticos.

Evolución IPC (tasa interanual)			
		Andalucía	España
2007	Enero	2,6	2,4
	Febrero	2,6	2,4
	Marzo	2,5	2,5
	Abril	2,4	2,4
	Mayo	2,2	2,3
	Junio	2,3	2,4
	Julio	2,1	2,2
	Agosto	2,1	2,2
	Septiembre	2,6	2,7
	Octubre	3,5	3,6
	Noviembre	4	4,1
	Diciembre	4,2	4,2
2008	Enero	4,3	4,3
	Febrero	4,3	4,4
	Marzo	4,5	4,5
	Abril	4,3	4,2
	Mayo	4,7	4,6
	Junio	5	5
	Julio	5,2	5,3
	Agosto	4,8	4,9
	Septiembre	4,4	4,5
	Octubre	3,4	3,6
	Noviembre	2,2	2,4
	Diciembre	1,3	1,4
Fuente: INE y elaboración propia			

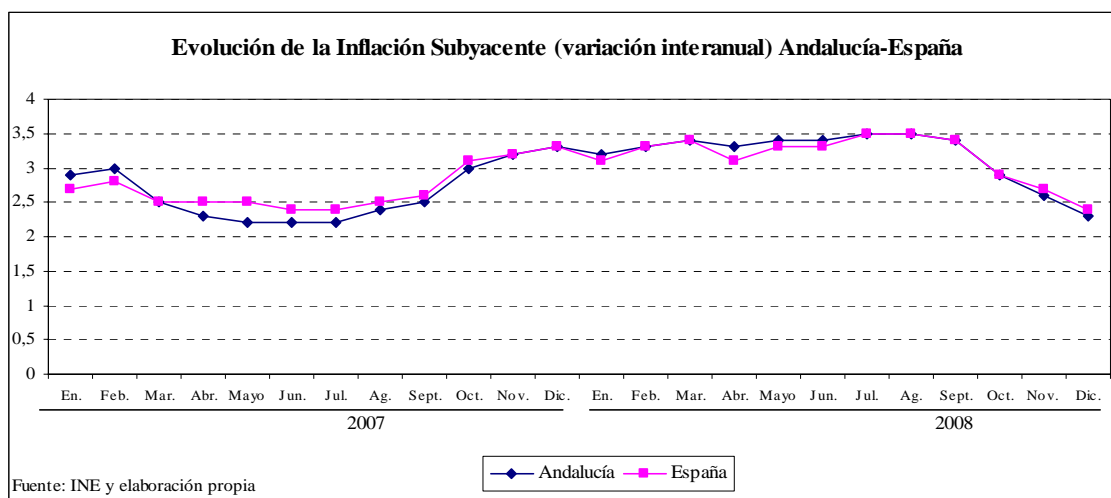


Por otra parte, diferenciando entre la inflación subyacente (el componente más estructural de la inflación) y la residual (la más volátil: alimento sin elaboración y productos energéticos), vemos cómo durante el cuarto trimestre, con la excepción del mes de octubre, la primera de ellas presenta un comportamiento más desfavorable, con tasas interanuales del 2,9% (similar a la española), 2,6% (una décima inferior a la registrada en España) y 2,3% (también una décima menor que la nacional) en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente. No obstante lo anterior, estos datos suponen un importante descenso en el ritmo de crecimiento de la inflación estructural respecto a los valores de períodos precedentes (la tasa del 2,3% de diciembre no se alcanzaba desde abril de 2007). Destaca, especialmente, los servicios como el componente más inflacionista, con tasas del 4% en octubre, del 3,8% en noviembre y del 3,6% en diciembre, mientras que los precios de los alimentos con elaboración, bebidas y tabaco han mostrado una gran moderación (4,5%, 3,4% y 2,9% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente).

Evolución I. Subyacente (tasa interanual)			
		Andalucía	España
2007	Enero	2,9	2,7
	Febrero	3	2,8
	Marzo	2,5	2,5
	Abril	2,3	2,5
	Mayo	2,2	2,5
	Junio	2,2	2,4
	Julio	2,2	2,4
	Agosto	2,4	2,5
	Septiembre	2,5	2,6

Evolución I. Subyacente (tasa interanual)			
		Andalucía	España
	Octubre	3,0	3,1
	Noviembre	3,2	3,2
	Diciembre	3,3	3,3
2008	Enero	3,2	3,1
	Febrero	3,3	3,3
	Marzo	3,4	3,4
	Abril	3,3	3,1
	Mayo	3,4	3,3
	Junio	3,4	3,3
	Julio	3,5	3,5
	Agosto	3,5	3,5
	Septiembre	3,4	3,4
	Octubre	2,9	2,9
	Noviembre	2,6	2,7
	Diciembre	2,3	2,4

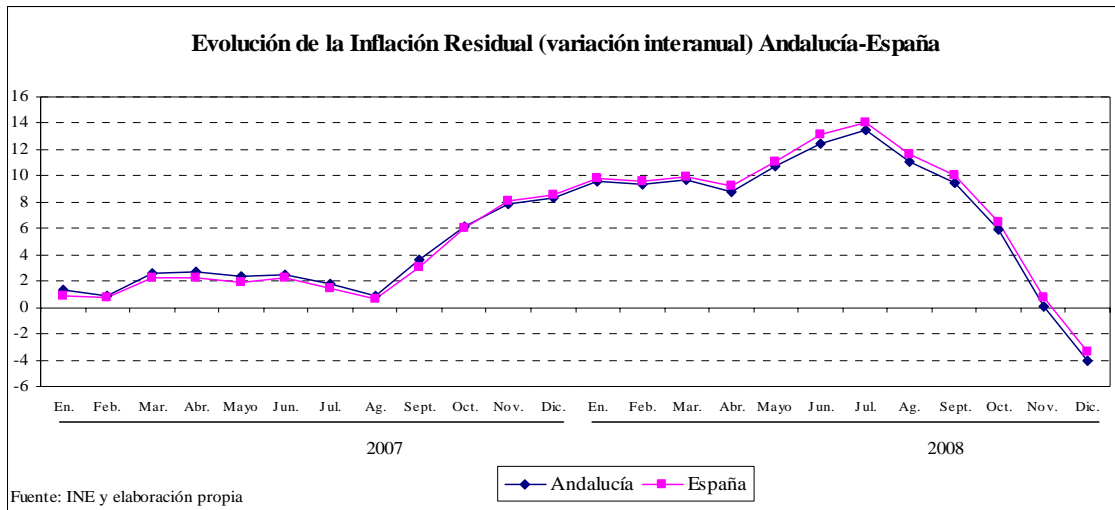
Fuente: INE y elaboración propia



Por su parte, en el cuarto trimestre la inflación residual en Andalucía ha registrado un crecimiento mucho más moderado, incluso negativo en el mes de diciembre: tasas del 5,9% (octubre), 0,1% (noviembre) y -4% (diciembre). Este comportamiento se explica, principalmente, por la reducción del precio de los productos energéticos (tasas interanuales del 8,7% en octubre y negativas en noviembre, -1,1%, y diciembre, -7,8%) como consecuencia de la ya mencionada disminución del precio del petróleo.

Asimismo, los alimentos sin elaboración también han mostrado una reducción en el ritmo de crecimiento de sus precios, con tasas del 2,1%, 1,7% y 1,1%, muy por debajo de las registradas a comienzos de año, superiores al 4% interanual.

Evolución I. Residual (tasa interanual)			
		Andalucía	España
2007	Enero	1,3	0,9
	Febrero	0,9	0,8
	Marzo	2,6	2,3
	Abril	2,7	2,2
	Mayo	2,4	1,9
	Junio	2,5	2,3
	Julio	1,8	1,5
	Agosto	0,9	0,7
	Septiembre	3,6	3,1
	Octubre	6,2	6
	Noviembre	7,9	8,1
	Diciembre	8,3	8,5
2008	Enero	9,6	9,8
	Febrero	9,4	9,6
	Marzo	9,7	9,9
	Abril	8,8	9,2
	Mayo	10,7	11,1
	Junio	12,5	13,1
	Julio	13,5	14
	Agosto	11,1	11,7
	Septiembre	9,5	10
	Octubre	5,9	6,5
	Noviembre	0,1	0,8
	Diciembre	-4	-3,4
Fuente: INE y elaboración propia			

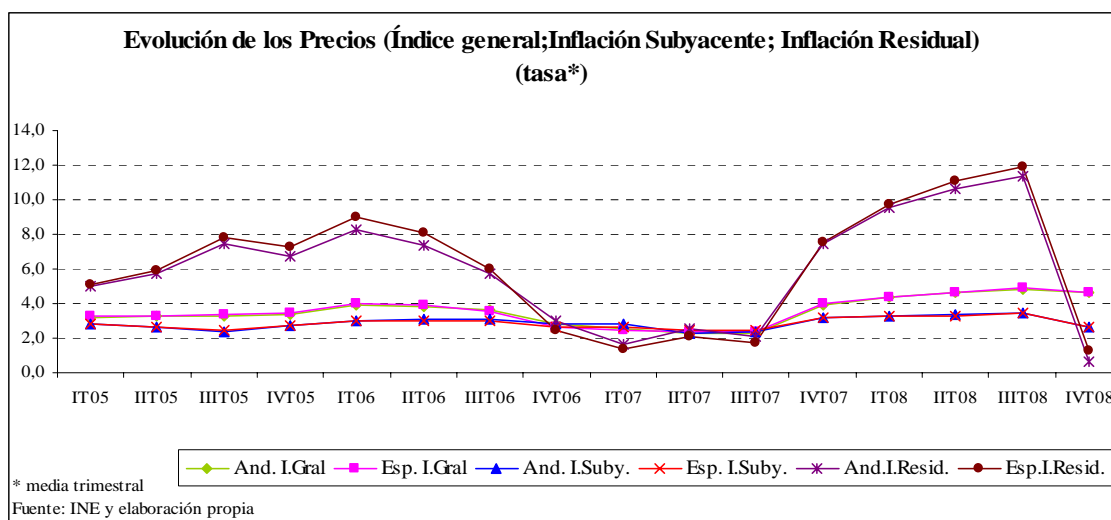


IPC POR GRUPOS ESPECIALES ANDALUCÍA 2008

	En.	Feb.	Mar.	IT*	Ab.	Mayo	Jun.	IIT*	Jul.	Ag.	Sept.	IIIT*	Oct.	Nov.	Dic.	IVT*
I.Subyacente	3,2	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4	3,5	2,9	2,6	2,3	2,6
Alimentos con elaboración bebidas y tabaco	7,4	7,6	7,6	7,5	7,5	7,8	7,8	7,7	8	7,7	6,9	7,5	4,5	3,4	2,9	3,6
Bienes industriales sin productos energéticos	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,6	0,4	0,7	0,8	0,5	0,7
Servicios sin alquiler de viviendas	3,7	3,9	4,1	3,9	3,8	4,1	4	4	4,1	4,1	4,1	4,1	4	3,8	3,6	3,8
I. Residual	9,6	9,4	9,7	9,6	8,8	10,7	12,5	10,7	13,5	11,1	9,5	11,4	5,9	0,1	-4	0,7
Alimentos sin elaboración	4,9	4,7	4,4	4,7	2,9	3,1	4,2	3,4	3,4	3	3	3,1	2,1	1,7	1,1	1,6
Productos energéticos	13,4	13,2	13,8	13,5	13,4	16,4	18,8	16,2	21,1	17,3	14,4	17,6	8,7	-1,1	-7,8	-0,1
* media trimestral																
Fuente: INE y elaboración propia																

IPC POR GRUPOS ESPECIALES ESPAÑA 2008																
	En.	Feb.	Mar.	IT*	Ab.	Mayo	Jun.	IIT*	Jul.	Ag.	Sept.	IIIT*	Oct.	Nov.	Dic.	IVT*
I.Subyacente	3,1	3,3	3,4	3,3	3,1	3,3	3,3	3,2	3,5	3,5	3,4	3,5	2,9	2,7	2,4	2,7
Alimentos con elaboración bebidas y tabaco	7	7,4	7,4	7,3	7,4	7,5	7,7	7,5	7,8	7,6	6,9	7,4	4,5	3,6	3	3,7
Bienes industriales sin productos energéticos	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5
Servicios sin alquiler de viviendas	3,7	3,8	4	3,8	3,4	3,7	3,9	3,7	4	4	4,1	4	4,1	3,9	3,7	3,9
I. Residual	9,8	9,6	9,9	9,8	9,2	11,1	13,1	11,1	14	11,7	10	11,9	6,5	0,8	-3,4	1,3
Alimentos sin elaboración	5,5	5,2	4,7	5,1	4	4,1	5,1	4,4	4,4	4,2	3,9	4,2	3	2,5	1,6	2,4
Productos energéticos	13,4	13,3	14,1	13,6	13,3	16,5	19,2	16,3	21,4	17,6	14,8	17,9	9,3	-0,5	-7,2	0,5

* media trimestral
Fuente: INE y elaboración propia



En atención a los doce grupos de gasto en que se divide el IPC, durante el cuarto trimestre de 2008, los grupos que han registrado los aumentos más importantes han sido los siguientes:

“Vivienda”, con tasas del 7,4%, 7% y 6,9% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente, explicadas, principalmente, por la subida de los precios de la electricidad, gas y otros combustibles. No obstante, estas cifras reflejan una cierta

contención del precio de la vivienda en Andalucía, tras las altas tasas alcanzadas en el período precedente (crecimiento medio trimestral del 8%). Sin embargo, a lo largo del año la intensificación en el ritmo de aumento ha sido evidente, terminando 2008 con una tasa 2,2 puntos superior a la registrada en enero.

“Enseñanza”, con un crecimiento medio en el cuarto trimestre del 4,4%, una décima superior al del tercer trimestre del año. A lo largo de 2008 este grupo ha mostrado tasas relativamente altas, que han oscilado entre un mínimo del 3,7% (junio) y un máximo del 4,8% (septiembre).

“Hoteles, cafés y restaurantes”, con tasas del 4,4% en octubre, del 4,1% en noviembre y del 3,6% en diciembre; si bien este grupo ha reducido su ritmo de crecimiento durante 2008, siendo la tasa de diciembre cuatro décimas inferior a la correspondiente a enero.

“Bebidas alcohólicas y tabaco”, con tasas ligeramente inferiores a las de los grupos precedentes pero relativamente altas: 3,9%, 4% y 4,1% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente.

“Alimentación y bebidas no alcohólicas”, con tasas interanuales del 3,8% en octubre, del 2,8% en noviembre y del 2,1% en diciembre. Sin embargo, es de destacar la fuerte reducción en el ritmo de incremento de precios de este grupo en el cuarto trimestre, tras las elevadas tasas alcanzadas durante los tres primeros trimestres de 2008, con niveles máximos del 7,2% (en enero, febrero y junio).

Mención especial merece el grupo de “Transporte”, que de ser uno de los más inflacionistas en los primeros nueve meses del año (la tasa de julio superó los dos dígitos, 10,3%) como consecuencia de la evolución de los precios del petróleo y los carburantes, ha visto reducido notablemente su ritmo de crecimiento en el último trimestre del año, para llegar a tasas negativas en noviembre (-1,8%) y diciembre (-5,9%). Esta reducción ha sido consecuencia del descenso de los precios del petróleo y, como ya se ha indicado, ha sido la responsable de la drástica disminución del índice general a finales de 2008.

En el extremo opuesto, los incrementos más moderados en el cuarto trimestre se han producido en los grupos de:

“Vestido y calzado”, con tasas interanuales inferiores al 1% (0,7%, 0,8% y 0,5%, respectivamente) en cada uno de los tres meses. Asimismo, a lo largo de 2008 los precios del vestido y calzado han aumentado de forma muy moderada, con un máximo del 0,9% en enero.

“Medicina”, con tasas del 0,6%, 0,5% y 0,4% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente. En general, los precios de este grupo han crecido a tasas muy reducidas durante todo 2008, incluso han sufrido descensos importantes a principios de año (-2,8% en enero y -2,4% en febrero).

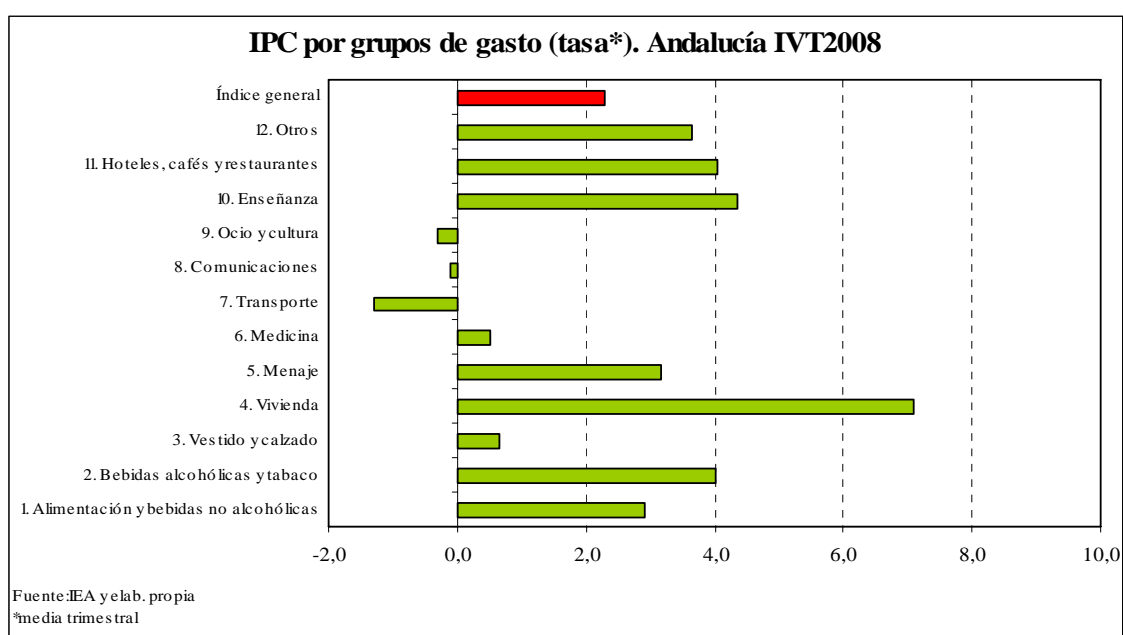
“Comunicaciones”, que ha presentado un crecimiento nulo en los meses de octubre y noviembre y negativo en diciembre (-0,3%).

Por su parte, ha mostrado un comportamiento deflacionista en todo el año 2008 el grupo de “Comunicaciones”, con reducciones máximas del 1,4% (en febrero y abril) y mínimas del 0,2% (en noviembre).

IPC POR GRUPOS DE GASTO. ANDALUCÍA 2008																
	ENERO	FEB.	MARZO	IT*	ABRIL	MAYO	JUN.	IIT*	JULIO	AG.	SEP.	IIIT*	OCT.	NOV.	DIC.	IVT*
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	7,2	7,2	7	7,1	6,5	6,8	7,2	6,8	7	6,6	6	6,5	3,8	2,8	2,1	2,9
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,3	4,1	4,1	3,8	4,1	4,1	4,1	4,1	4	3,9	4	4,0	3,9	4	4,1	4,0
3. Vestido y calzado	0,9	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,7	0,3	0,3	0,4	0,3	0,7	0,8	0,5	0,7
4. Vivienda	4,9	5,1	5	5,0	6,3	6,5	6,6	6,5	8,2	7,9	7,9	8,0	7,4	7	6,9	7,1
5. Menaje	3,4	3,1	3,1	3,2	3,1	3	2,9	3,0	2,8	2,7	2,9	2,8	3,2	3,3	3	3,2
6. Medicina	-2,8	-2,4	0,9	-1,4	1,3	0,5	0,5	0,8	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,5
7. Transporte	7,1	7,1	7,3	7,2	6,5	8,2	9,7	8,1	10,3	8,3	6,8	8,5	3,8	-1,8	-5,9	-1,3
8. Comunicaciones	0,7	0,9	-0,4	0,4	-0,3	0,1	-0,3	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0	0	-0,3	-0,1
9. Ocio y cultura	-1	-1,4	-0,5	-1,0	-1,4	-0,8	-1	-1,1	-0,9	-0,8	-0,6	-0,8	-0,3	-0,2	-0,4	-0,3

IPC POR GRUPOS DE GASTO. ANDALUCÍA 2008																
	ENERO	FEB.	MARZO	IT*	ABRIL	MAYO	JUN.	IIT*	JULIO	AG.	SEP.	IIIT*	OCT.	NOV.	DIC.	IVT*
10. Enseñanza	3,9	3,9	4	3,9	3,9	3,9	3,7	3,8	4	4	4,8	4,3	4,6	4,3	4,2	4,4
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,4	4,5	4,9	4,6	4,4	4,7	4,5	4,5	4,5	4,7	4,6	4,6	4,4	4,1	3,6	4,0
12. Otros	2,1	2,7	2,9	2,6	3,1	3,1	3,3	3,2	3,4	3,4	3,5	3,4	3,6	3,7	3,6	3,6
Índice general	4,3	4,3	4,5	4,4	4,3	4,7	5	4,7	5,2	4,8	4,4	4,8	3,4	2,2	1,3	2,3

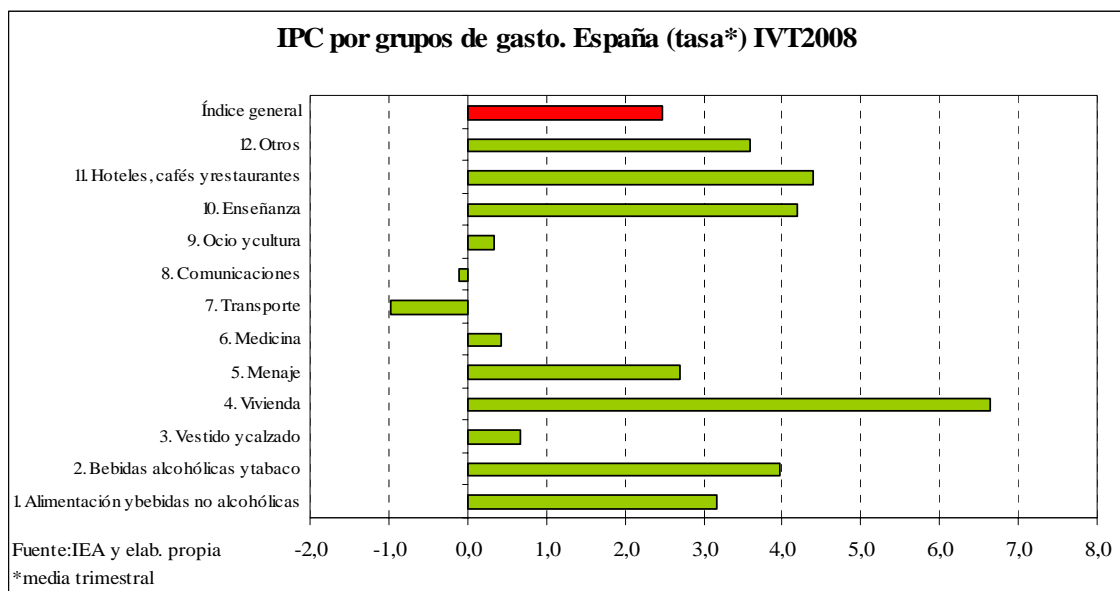
* media trimestral
Fuente: INE y elaboración propia



IPC POR GRUPOS DE GASTO. ESPAÑA 2008																
	ENERO	FEB.	MARZO	IT*	ABRIL	MAYO	JUN.	IIT*	JULIO	AG.	SEP.	IIIT*	OCT.	NOV.	DIC.	IVT*
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	7	7	6,9	7,0	6,6	6,7	7,2	6,8	7	6,8	6,1	6,6	4	3,1	2,4	3,2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,1	3,9	4	3,7	4,1	4,1	4,1	4,1	4	4	4,2	4,1	4	4	3,9	4,0
3. Vestido y calzado	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,4	0,4	0,5	0,4	0,7	0,8	0,5	0,7
4. Vivienda	5,3	5,3	5,4	5,3	6	6,6	6,9	6,5	8,4	7,9	7,9	8,1	7,4	6,6	5,9	6,6
5. Menaje	2,5	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,5	2,7	2,8	2,6	2,7
6. Medicina	-1,9	-1,8	0,9	-0,9	1,1	0,4	0,4	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4
7. Transporte	7,3	7,3	7,5	7,4	6,7	8,4	10	8,4	10,6	8,6	7,2	8,8	4,2	-1,5	-5,6	-1,0
8. Comunicaciones	0,7	0,9	-0,5	0,4	-0,3	0,1	-0,3	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	0	0	-0,3	-0,1

IPC POR GRUPOS DE GASTO. ESPAÑA 2008																
	ENERO	FEB.	MARZO	IT*	ABRIL	MAYO	JUN.	IIT*	JULIO	AG.	SEP.	IIIT*	OCT.	NOV.	DIC.	IVT*
9. Ocio y cultura	-0,4	-0,5	0,2	-0,2	-1,5	-0,6	-0,2	-0,8	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3
10. Enseñanza	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	3,9	3,9	4,4	4,1	4,6	4	4	4,2
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,8	4,8	5,2	4,9	4,5	4,8	4,8	4,7	4,8	4,9	4,8	4,8	4,7	4,5	4	4,4
12. Otros	2,4	3,1	3,1	2,9	3,1	3,2	3,5	3,3	3,5	3,5	3,6	3,5	3,7	3,6	3,5	3,6
Índice general	4,3	4,4	4,5	4,4	4,2	4,6	5	4,6	5,3	4,9	4,5	4,9	3,6	2,4	1,4	2,5

* media trimestral
Fuente: INE y elaboración propia



Análisis Provincial

En general, y al igual que sucede a nivel nacional y regional, durante el último trimestre de 2008 se produce una reducción de la tasa de inflación en todas las provincias andaluzas, tras las altas cotas del segundo y tercer trimestre. Las tasas interanuales de variación del IPC del mes de diciembre se sitúan, después de mucho tiempo, en torno al 1% en la mayoría de las provincias, destacando, por su bajo valor, Almería, que termina el año con un incremento interanual del 0,7% . En un análisis más detallado, destacan, como las provincias andaluzas más inflacionistas en el cuarto trimestre de 2008 las siguientes:

Cádiz, la única con crecimientos del IPC por encima de la media regional en los tres meses: 3,6%, 2,5% y 1,7%, respectivamente.

Córdoba, con tasas del 3,7% en octubre, la más alta de las registradas en el cuarto trimestre, del 2,5% en noviembre (en ambos meses un crecimiento superior a la media andaluza) y del 1,3% en diciembre (similar al andaluz).

Sevilla, con aumentos una décima superiores al IPC regional en noviembre y diciembre (2,3% y 1,4%, respectivamente) y una tasa equivalente en octubre (3,4%).

IPC por provincias										
		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
2007	Enero	2,3	2,4	2,6	2,9	3,1	2,7	2,3	2,9	2,6
	Febrero	2,3	2,4	2,4	2,9	3	2,5	2,4	2,9	2,6
	Marzo	2,1	2,4	2,4	2,7	2,8	2,6	2,1	2,6	2,5
	Abril	2,1	2,5	2,5	2,6	2,7	2,5	2,1	2,4	2,4
	Mayo	2,1	2,1	2,4	2,5	2,6	2,2	1,9	2,3	2,2
	Junio	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,2	1,8	2,4	2,3
	Julio	2,2	2,1	2,1	2,5	2,5	2	1,7	2,2	2,1
	Agosto	2,2	2,2	1,9	2,3	2,5	2	1,8	2,1	2,1
	Septiembre	2,9	2,6	2,4	2,8	2,9	2,8	2,5	2,6	2,6
	Octubre	3,7	3,6	3,1	3,5	3,6	3,6	3,3	3,7	3,5
	Noviembre	4,3	4,1	3,6	3,9	4	4	3,9	4,3	4
	Diciembre	4,5	4,3	4	4	4,3	4,1	4	4,2	4,2
2008	Enero	4,7	4,3	4,4	4,3	4,4	4,2	4,1	4,2	4,3
	Febrero	4,9	4,3	4,6	4,4	4,4	4,4	4,2	4,2	4,3
	Marzo	5,1	4,4	4,6	4,4	4,6	4,5	4,4	4,5	4,5
	Abril	4,8	4,1	4,2	4	4,3	4,1	4,2	4,3	4,3
	Mayo	5,1	4,5	4,7	4,5	4,7	4,5	4,6	4,7	4,7
	Junio	5,4	4,8	5,1	4,8	5,0	4,7	5,0	4,9	5
	Julio	5,7	4,9	5,5	5,1	5,2	5,1	5,1	5,1	5,2
	Agosto	5,3	4,7	5,1	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7	4,8
	Septiembre	4,6	4,4	4,8	4,3	4,5	4,2	4,2	4,5	4,4
	Octubre	3,4	3,6	3,7	3,4	3,5	3,3	3,2	3,4	3,4
	Noviembre	2	2,5	2,5	2,1	2,3	2,1	2	2,3	2,2
	Diciembre	0,7	1,7	1,3	1	1,2	1,2	1,1	1,4	1,3

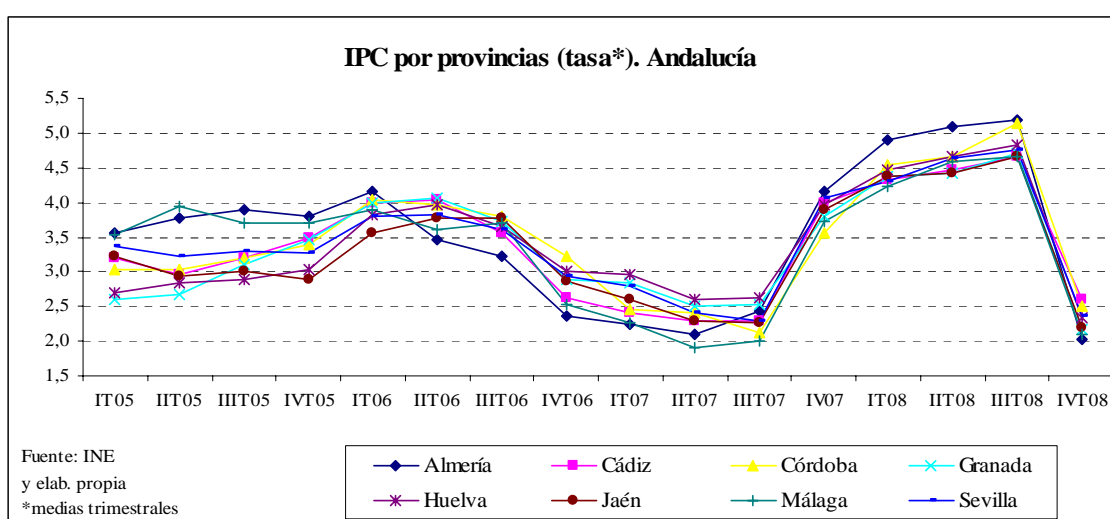
Fuente: INE y elaboración propia

En el extremo opuesto, las provincias que han experimentado los aumentos de precios más moderados han sido:

Jaén y Málaga, ambas con tasas interanuales por debajo de la media: 3,3%, 2,1% y 1,2% la primera de ellas y 3,2%, 2% y 1,1% la segunda.

Almería, con un crecimiento de precios similar al IPC andaluz en octubre pero por debajo del incremento de precios regional en los meses de noviembre y diciembre, en los que alcanza las tasas más reducidas de todas las provincias: el 2% (junto con Málaga) y el 0,7%, respectivamente.

Analizando el conjunto del año, hay que decir que, con la excepción del cuarto trimestre, Almería es la provincia que ha sufrido las elevaciones de precios más importantes, destacando, especialmente, las tasas registradas en julio (5,7%) y agosto (5,3%). También han mostrado aumentos destacables en el conjunto de 2008 las provincias de Córdoba y Huelva. Por su parte, las provincias menos inflacionistas de 2008, con los incrementos de precios más moderados, han sido Jaén y Málaga, con tasas por debajo de la media regional en todos los meses, con las excepciones de febrero (una décima superior, 4,4%) y marzo (similar, 4,5%), la primera de ellas y junio (equivalente a la andaluza, 5%) la segunda.



En atención a los doce grupos de gasto en los que se divide el IPC, podemos señalar, en términos generales, que los incrementos más importantes en las distintas provincias andaluzas se han producido en:

“Vivienda”, con un crecimiento medio trimestral que oscila entre un mínimo del 6%, registrado en Almería, y un máximo del 8,1%, alcanzado en Cádiz. No obstante, en todas las provincias se ha producido una relativa contención del precio de la vivienda en el cuarto trimestre, con la excepción de Cádiz, cuya tasa constante del 8,1% supone siete y tres décimas de aumento respecto a las registradas en julio-agosto y en septiembre, respectivamente.

“Hoteles, cafés y restaurantes”, con tasas interanuales que, por lo general, han superado el 4% (salvo en Málaga, Jaén y en diciembre en Sevilla), destacando los niveles alcanzados en Cádiz: 5,3%, 5,1% y 4,8%. Sin embargo, en el conjunto de 2008 este grupo ha mostrado una contención en su ritmo de crecimiento, de modo que todas las provincias terminan el año con tasas más reducidas que las iniciales.

“Enseñanza”, especialmente en Córdoba (4,6%, 5,1%, 5,1%) y Sevilla (5,7%, 5,2%, 5%), las únicas que han superado un incremento interanual del 5%. En el resto de las provincias, aunque las tasas son relativamente altas (mínima 2,7% en noviembre en Almería) no han alcanzado estos niveles.

Por el contrario, y tal como ocurre a nivel regional, los aumentos más moderados se han producido en los grupos de:

“Vestido y calzado”, con incrementos, en general, en torno al medio punto y que no superan el 1% interanual. Sólo Málaga ha alcanzado en el cuarto trimestre una tasa interanual del 1% (en noviembre). En este sentido, en todo 2008 este grupo sólo ha registrado aumentos por encima de un punto porcentual en las provincias de Córdoba (en el primer trimestre: 1,5%;1,2%;1,1%) y Huelva (1,1% en enero).

“Medicina”, que presenta como incrementos más elevados tasas en torno al 1%, en Huelva (1%, 1,1% y 1%), Málaga (1%, 1,1% y 1,2%) y Sevilla (en octubre, 1%), mientras que en otras provincias el crecimiento ha sido nulo (en Cádiz en los tres meses;

en Granada en octubre) o incluso negativo (en Córdoba en diciembre, -0,2%; en Granada en noviembre y diciembre, -0,2%). En general, los aumentos en este grupo han sido muy bajos a lo largo de todo el año, si bien hay que señalar que en los dos primeros meses de 2008 en todas las provincias este grupo ha presentado un comportamiento deflacionista, resaltando las reducciones producidas en Jaén, tasas del -4,4% y del -4,1% en enero y febrero, respectivamente.

“Comunicaciones”, que en el cuarto trimestre ha registrado, como incremento más elevado, el 0,2%, tasa alcanzada en Almería (en octubre y noviembre) y en Málaga (también en octubre y noviembre). Asimismo, es de destacar que las variaciones interanuales del mes de diciembre han sido negativas en todas las provincias: -0,1% en Almería y Cádiz; -0,2% en Granada, Huelva, Jaén y Málaga; -0,3% en Córdoba.

“Ocio y cultura”, deflacionista en la mayoría de las provincias, salvo en Málaga y en Cádiz y Córdoba en los meses de octubre y noviembre, si bien las tasas positivas han mostrado valores muy reducidos e incluso nulos.

Mención especial merece el comportamiento mostrado por el grupo de “Transporte” que, tras presentar tasas de aumento relativamente importantes en todas las provincias en el mes de octubre (máximo del 4,3% en Jaén), pasa a ser deflacionistas en los dos últimos meses, con descensos especialmente altos en el último mes de 2008 (tasa negativa más elevada en Jaén, -7,2%). Este resultado está ligado a la evolución del precio del petróleo en los mercados internacionales, que ha experimentado una drástica reducción a finales de 2008.

IPC por Provincias y Grupos de Gasto (tasa)												
Almería	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	8,3	8,2	8,1	7,5	7,6	8,1	7,9	7,6	6,5	4	2,7	1,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	2,9	3,8	3,7	3,9	4,0	4,0	4,2	4	4,2	4,2	4,3	4,1
3. Vestido y calzado	0,4	0,2	0,5	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,4	0,8	0,5
4. Vivienda	5,1	5,2	5,6	6,2	6,3	6,0	7,2	7	6,8	6,2	5,9	5,9

IPC por Provincias y Grupos de Gasto (tasa)												
Almería	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
5. Menaje	2,9	3,5	3,2	4,3	3,7	3,5	3,8	3,6	3,6	3,9	3,6	3
6. Medicina	-2,7	-2,5	0,7	1,3	0,6	0,5	0,8	0,8	0,5	0,4	0,4	0,3
7. Transporte	8,1	8,3	8,5	7,5	9,4	11,2	11,9	9,4	7,5	4,1	-2,4	-7
8. Comunicaciones	1,1	1,2	0	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	-0,1
9. Ocio y cultura	-0,3	-1,1	-1,2	-1,9	-1,4	-1,4	-0,8	-0,5	-0,4	-0,4	-0,5	-0,6
10. Enseñanza	4,6	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,6	4,4	2,7	2,9
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,2	4,5	5,3	4,6	5,0	4,6	4,3	4,7	4,6	4,4	4,1	2,8
12. Otros	1,9	2,3	2,7	3,0	2,9	2,9	2,8	2,9	3,1	3,3	3,3	3,2
Índice general	4,7	4,9	5,1	4,8	5,1	5,4	5,7	5,3	4,6	3,4	2	0,7
Cádiz	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	7,2	7,1	6,9	6,1	6,4	6,9	6,6	6,4	5,9	3,8	2,8	2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	2,8	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,3	3,1	3,3	3,3	3,4	3,6
3. Vestido y calzado	1	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5	0,5
4. Vivienda	4,7	4,7	4,5	5,6	5,7	6,3	7,4	7,4	7,8	8,1	8,1	8,1
5. Menaje	2,4	2	2,5	2	2	1,9	2,1	2,2	2,3	3,6	3,8	3,6
6. Medicina	-1,8	-1,6	1,6	1,5	0,6	0,7	0,1	0,5	0,5	0	0	0
7. Transporte	7,3	7,2	7,4	6,6	8,3	9,9	10,5	8,5	7	4	-1,5	-5,6
8. Comunicaciones	0,4	0,6	-0,8	-0,6	-0,1	-0,6	-0,4	-0,3	-0,3	-0,1	-0,1	-0,4
9. Ocio y cultura	-0,5	-0,9	0,6	-1,1	-1	-0,8	-0,2	0,1	0,2	0,7	0,1	-0,1
10. Enseñanza	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3	2,4	2,2	2,2	3	3,3	3,2	3,3
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,8	5,1	5,3	5,5	6	5,1	5,1	5,3	5,3	5,3	5,1	4,8
12. Otros	1,5	2,3	2,2	2,4	2,4	2,5	2,5	2,6	2,8	2,6	2,4	2,5
Índice general	4,3	4,3	4,4	4,1	4,5	4,8	4,9	4,7	4,4	3,6	2,5	1,7

IPC por Provincias y Grupos de Gasto (tasa) (cont.)												
Córdoba	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	6,3	6,3	6,4	5,9	6,4	6,9	7,2	7	6,6	4,5	3,7	2,9
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,8	4,6	4,5	4,4	4,4	4,2	4	3,9	4,3	4,1	4	4
3. Vestido y calzado	1,5	1,2	1,1	1,0	0,9	0,8	0,6	0,4	0,5	0,5	0,6	0,4
4. Vivienda	5,6	5,6	5,4	6,8	7,0	7,1	8,7	8,6	8,5	7,6	7,4	7,1
5. Menaje	3,4	3,4	2,9	3,1	3,0	3,1	3,6	3,6	3,4	3,5	3,6	2,6
6. Medicina	-2,5	-2,4	1,4	0,9	0,0	0,2	0,3	0,3	0,4	0,6	0,8	-0,2
7. Transporte	7,2	7,2	7,4	6,5	8,2	9,7	10,3	8,3	6,7	3,7	-1,8	-5,9
8. Comunicaciones	0,6	0,8	-0,5	-0,3	0,0	-0,4	-0,2	-0,2	-0,1	0	0	-0,3
9. Ocio y cultura	-1,3	-1,2	-0,3	-2,3	-1,5	-1,1	-0,9	-1,2	-0,9	0	0	-0,2
10. Enseñanza	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	3,7	3,8	3,7	3,6	4,6	5,1	5,1
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,9	5,1	5,2	3,8	4,3	4,3	4,4	4,7	4,9	4,7	4,4	3,8
12. Otros	2,4	3,4	3,4	3,3	3,4	3,4	3,8	3,5	3,6	4,1	4,6	4,6
Índice general	4,4	4,6	4,6	4,2	4,7	5,1	5,5	5,1	4,8	3,7	2,5	1,3
Granada	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	7,6	7,4	6,9	6,2	6,9	7,3	7,3	6,9	6,2	4,2	2,7	1,9
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	4	4,9	4,7	4,6	4,4	4,3	4,3	4,1	4,3	4,1	3,9	3,9
3. Vestido y calzado	0,7	0,5	0,9	0,8	0,8	0,5	0,3	0,2	0,4	0,6	0,2	0,2
4. Vivienda	6	5,5	5,8	7,1	7,6	7,9	9,1	8,5	7,9	7,1	6,1	5,2
5. Menaje	2,5	2,6	2,2	1,9	2,1	2,5	2,1	2,4	2,5	3,2	3,4	3
6. Medicina	-3,7	-3,5	-0,6	0,6	-0,2	-0,2	-0,5	-0,1	-0,2	0	-0,2	-0,2
7. Transporte	6,9	7	7,2	6,5	7,9	9,4	10	8,1	6,6	4	-0,9	-4,9
8. Comunicaciones	0,8	1	-0,3	-0,2	0,1	-0,2	-0,1	-0,1	0	0,1	0,1	-0,2
9. Ocio y cultura	-1,2	-0,8	-1,4	-3,8	-2,4	-2,4	-2,4	-2,6	-2	-1,6	-0,5	-1,7
10. Enseñanza	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3,3	3,3	4	4,4	4,1	4,2
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,7	6,1	6,6	5,4	5,7	5,1	5,2	5,6	5,4	5	4,7	3,6
12. Otros	1,7	2,6	2,6	3,2	3,2	3,6	3,8	3,7	3,6	3,4	3,5	3,4
Índice general	4,3	4,4	4,4	4	4,5	4,8	5,1	4,7	4,3	3,4	2,1	1

IPC por Provincias y Grupos de Gasto (tasa) (cont.)												
Huelva	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	6,8	6,8	6,3	5,7	5,7	6,2	6,1	5,9	5,7	4,2	3,4	2,4
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,4	4,2	4,1	4,2	3,9	4,1	4,2	4,1	4	3,8	4	4,1
3. Vestido y calzado	1,1	0,5	0,7	0,9	0,6	0,4	0,2	0,1	0,3	0,6	0,8	0,5
4. Vivienda	4,4	3,9	4	5,7	5,9	5,9	7,4	7,7	7,6	6,9	6,8	6,8
5. Menaje	4,5	4	4,5	4,2	3,7	3,5	2,4	3,2	3,9	4,1	3,1	3,1
6. Medicina	-1,5	-1,1	1,4	1,6	0,9	0,7	1,2	1,2	1,6	1	1,1	1
7. Transporte	8	7,9	8,2	7,4	9,2	10,9	11,4	9,2	7,5	4	-2,2	-6,7
8. Comunicaciones	0,8	1	-0,3	-0,1	0,1	-0,2	-0,1	0	0	0,1	0,1	-0,2
9. Ocio y cultura	-1,3	-0,9	0,7	-1,0	0,3	0,8	0,4	-0,8	-0,9	-0,6	-0,5	-0,4
10. Enseñanza	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,7	4,3	4	3,8	3,8
11. Hoteles, cafés y restaurantes	3,3	3,5	4,1	3,5	3,9	3,7	4,1	4,3	4,2	4,1	4,2	3,8
12. Otros	1,7	2,8	2,9	2,9	2,8	3,3	3	3,1	3,3	3,7	3,5	3,1
Índice general	4,4	4,4	4,6	4,3	4,7	5,0	5,2	4,8	4,5	3,5	2,3	1,2
Jaén	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	6,6	7	6,9	6,1	6,4	6,7	6,6	6,2	5,3	3,8	2,8	2,4
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,3	4	4	4,3	4,2	4,2	4,3	4,1	3,9	4	4,2	4,2
3. Vestido y calzado	1,1	0,9	1	1	0,9	0,4	0,3	0,3	0,5	0,7	0,9	0,6
4. Vivienda	5,6	5,7	5,6	6,5	7,2	7,7	9,5	9	8,6	7,5	6,3	5,6
5. Menaje	1,9	2,1	1,8	3	2,6	2,7	2,7	2,3	2,8	3,2	3	3,3
6. Medicina	-4,4	-4,1	-0,6	-1,1	-2,1	-2,3	-1,3	-1,2	0,2	0,3	0,2	0,3
7. Transporte	8,3	8,3	8,7	7,7	9,8	11,6	12,2	9,6	7,7	4,3	-2,4	-7,2
8. Comunicaciones	0,9	1	-0,2	-0,1	0,2	-0,2	0	0	0	0,1	0,1	-0,2
9. Ocio y cultura	-0,1	-0,2	0,8	-1,8	-1,3	-2	-1,5	-1,4	-1,2	-0,9	-1,4	-1,1
10. Enseñanza	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3	3	3,1	3,1	4,3	4,8	4,7	3,8
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,1	4,4	4,7	3,9	4,4	4,2	4,5	4,6	4,4	3,8	3,5	3
12. Otros	2	1,8	1,8	2,1	2,7	2,8	2,9	3,2	3,5	3,6	3,4	2,9
Índice general	4,2	4,4	4,5	4,1	4,5	4,7	5,1	4,7	4,2	3,3	2,1	1,2

IPC por Provincias y Grupos de Gasto (tasa) (cont.)												
Málaga	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	6,7	6,6	6,5	6,2	6,4	6,9	6,4	5,9	4,8	3,1	2	1,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	2,9	3,9	3,9	4,0	3,9	3,8	3,8	3,6	3,8	3,8	4,1	4,2
3. Vestido y calzado	0,7	0,7	0,9	1,0	1,0	0,9	0,5	0,5	0,6	0,9	1	0,6
4. Vivienda	5,4	5,4	4,9	6,8	6,9	6,9	8,7	8,6	8,8	8,2	7,7	7,7
5. Menaje	3,3	3,3	3,1	3,0	3,2	2,9	2,5	2,6	2,6	2	2,5	2,7
6. Medicina	-3,6	-2,5	0,7	0,8	0,2	0,3	0,3	0,6	0,7	1	1,1	1,2
7. Transporte	7	6,9	7,2	6,4	8,0	9,6	10,3	8,2	6,8	3,7	-2	-6,1
8. Comunicaciones	1	1,1	-0,1	0,0	0,3	-0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	-0,2
9. Ocio y cultura	-1,9	-2,2	-1,4	-2,3	-1,1	-0,6	-0,7	-0,3	0	0,8	0,6	0,1
10. Enseñanza	4,6	4,6	4,6	4,4	4,4	3,8	4,1	4,4	4,6	4	4	4
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,2	4,2	4,5	4,1	4,2	4,6	4,3	4,1	4	3,7	3,6	3
12. Otros	2,5	3	3,4	3,7	3,4	3,4	3,2	3,3	3,3	3,1	3,3	3,6
Índice general	4,1	4,2	4,4	4,2	4,6	5,0	5,1	4,7	4,2	3,2	2	1,1
Sevilla	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	7,7	7,8	7,7	7,3	7,6	7,8	7,7	7,3	6,8	3,8	2,8	2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	3,6	4,3	4,3	4,2	4,1	4,3	4,2	4,2	4,4	4	4	4,1
3. Vestido y calzado	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7	0,5	0	0,2	0,5	0,7	0,8	0,7
4. Vivienda	3,9	4,8	4,9	6	6,1	5,9	7,7	7,3	7,3	6,8	6,8	6,9
5. Menaje	4,4	3,8	3,8	3,5	3,4	3,1	3	2,7	3	3,1	3,5	2,7
6. Medicina	-2,5	-2,1	1,2	2,3	1,5	1,6	1,3	1,2	1,2	1	0,4	0,4
7. Transporte	6,3	6,4	6,4	5,6	7,2	8,7	9,2	7,4	6,1	3,5	-1,5	-5,3
8. Comunicaciones	0,4	0,6	-0,8	-0,6	-0,1	-0,6	-0,4	-0,3	-0,3	-0,1	-0,1	-0,4
9. Ocio y cultura	-0,8	-1,9	-0,7	0,2	0	-0,9	-0,9	-0,8	-0,5	-0,7	-0,4	-0,3
10. Enseñanza	4,7	4,8	4,9	4,9	4,9	4,8	5,2	5,3	6,7	5,7	5,2	5
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,2	4	4,7	4,1	4,5	4,4	4,4	4,7	4,7	4,5	4	3,8
12. Otros	2,2	3	3,3	3,4	3,5	3,9	4,1	4,1	4,3	4,5	4,5	4,2
Índice general	4,2	4,2	4,5	4,3	4,7	4,9	5,1	4,7	4,5	3,4	2,3	1,4

Fuente: INE y elaboración propia

COSTES

El último dato publicado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE indica que en el tercer trimestre de 2008 el coste laboral medio por trabajador y mes en Andalucía alcanzó los 2.143,96 euros (una reducción de 67,22 euros respecto al segundo trimestre), lo que supone un incremento interanual del 6,6%, dos décimas inferior al incremento del trimestre precedente y 1,5 puntos por encima del crecimiento medio nacional en el mismo período. Con este resultado Andalucía ocupa, en este período, el tercer lugar en el ranking de las Comunidades Autónomas por crecimiento del coste laboral, sólo superada por Extremadura (7,8%) y Murcia (6,9%). Por el contrario, los aumentos más moderados se han dado en las Comunidades de Navarra (2,7%), Aragón (3,6%) y Galicia (3,9%), las únicas con aumentos por debajo del 4%.

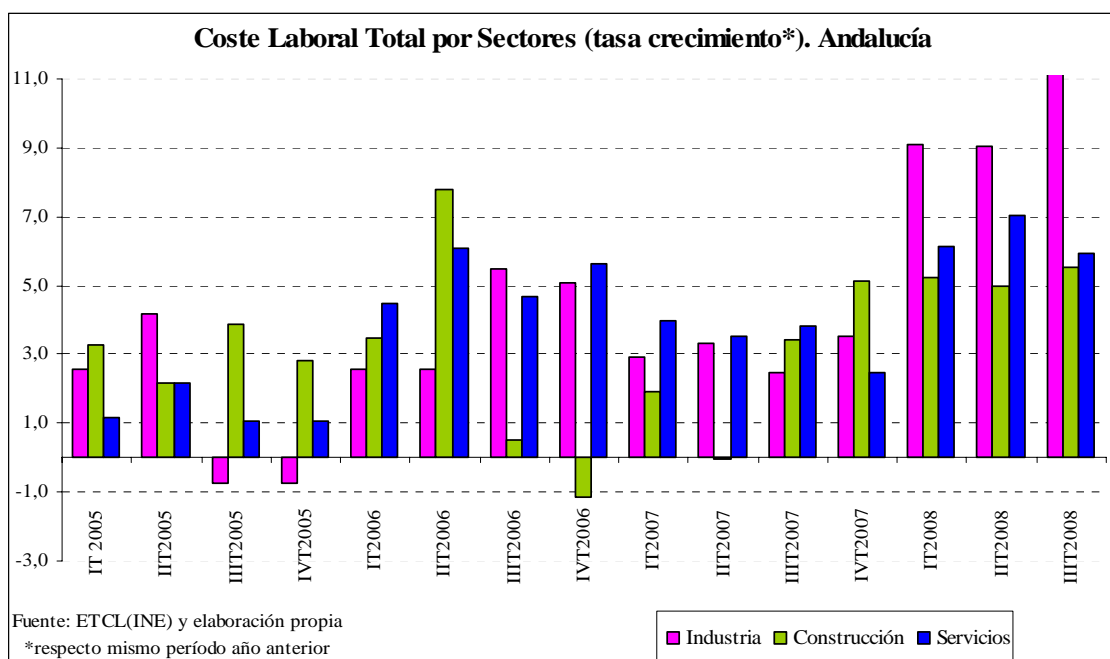
COSTE LABORAL TOTAL												
	1º trimestre 2008				2º trimestre 2008				3º trimestre 2008			
	euros		tasas		euros		tasas		euros		tasas	
	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.
TOTAL	2.098,53	2.309,87	6,2	5,1	2.211,18	2.402,96	6,8	5,3	2.143,96	2.313,92	6,6	5,1
INDUSTRIA	2.383,68	2.631,22	9,1	4,1	2.449,65	2.728,31	9,0	5,9	2.500,06	2.627,97	11,1	4,8
CONSTRUCCIÓN	2.183,83	2.234,53	5,2	5,8	2.322,03	2.430,89	5,0	6,1	2.285,94	2.319,76	5,5	6,0
SERVICIOS	2.024,32	2.239,25	6,1	5,2	2.138,03	2.312,11	7,0	5,0	2.042,60	2.231,47	5,9	5,1

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

No obstante lo anterior, en términos absolutos, los costes laborales andaluces del tercer trimestre se han situado por debajo de la media nacional (2.313,92 euros), ocupando nuestra comunidad el décimo lugar en cuanto a su cuantía. Los costes laborales más elevados se han registrado en País Vasco (2.804,44 euros), Madrid (2.691,42 euros), Navarra (2.479,08 euros) y Cataluña (2.409,84 euros), las únicas por encima del nivel medio nacionales.

Por sectores de actividad, el mayor coste laboral andaluz, como viene sucediendo desde el segundo semestre de 2007, se ha registrado en la Industria, un coste laboral total por trabajador y mes de 2.500,06 euros (50,41 euros más que en el trimestre anterior), seguido de la Construcción, 2.285,94 euros (36,09 euros inferior al del segundo trimestre) y de los Servicios, 2.042,60 euros (95,43 euros menos). En términos de crecimiento, todos los sectores han registrado un importante incremento de los costes

laborales en el tercer trimestre de 2008 respecto al mismo período del año anterior. En este sentido destaca el sector industrial, donde la tasa de incremento del coste laboral ha superado los dos dígitos y se ha situado en el 11,1%, 6,3 puntos por encima del incremento medio en España y 2,1 puntos superior al aumento del coste laboral industrial en Andalucía en el segundo trimestre. Tras el anterior, los costes laborales en el sector Servicios crecen a una tasa del 5,9%, 1,1 puntos inferior a la del período precedente y ocho décimas por encima de la tasa nacional para esta actividad. Por último, en la Construcción los costes laborales han subido a una tasa interanual del 5,5%, cinco décimas superior a la del segundo trimestre y cinco décimas por debajo del incremento medio español para este sector.



En resumen, durante el tercer trimestre de 2008, en Andalucía el coste en el que incurre el empleador por utilizar el factor trabajo ha sido inferior al registrado en el período anterior. Esta característica se evidencia en todos los sectores de actividad salvo en la industria, donde ha sido ligeramente más elevado. Asimismo, en términos de crecimiento, también se ha registrado una reducción del incremento de los costes laborales totales, si bien este comportamiento no ha sido homogéneo. Así, en este tercer trimestre sólo el coste laboral de los servicios en Andalucía ha crecido a una tasa

inferior a la del período precedente, mientras que los costes laborales en la industria y en la construcción han registrado tasas de aumento más elevadas (especialmente alta en la primera de ellas, consecuencia, como veremos más adelante, del comportamiento registrado tanto en los salarios como en el componente no salarial).

Por lo que respecta al componente salarial de los costes, en el tercer trimestre de 2008 el coste salarial medio por trabajador y mes en Andalucía fue de 1.552,49 euros, lo que supone un aumento del 6,6% respecto al mismo período del año anterior, tres décimas superior al registrado en el segundo trimestre y 1,3 puntos por encima del incremento producido en el conjunto de la economía española en el tercer trimestre. Con este resultado Andalucía se sitúa, tras Murcia (7,1%), como la comunidad española donde los salarios han experimentado mayor crecimiento en este tercer trimestre; ambas, junto con Extremadura (6,1%), Baleares (6,0%), Canarias (5,9%), País Vasco (5,9%), Castilla y León (5,8%) y Asturias (5,7%) conforman el grupo de Comunidades Autónomas con tasa de incremento del coste salarial superior a la media nacional (5,3%). En el extremo opuesto, los incrementos más moderados se han registrado en Navarra (2,9%), Aragón (3,1%), Cantabria (3,9%), todas por debajo del 4%.

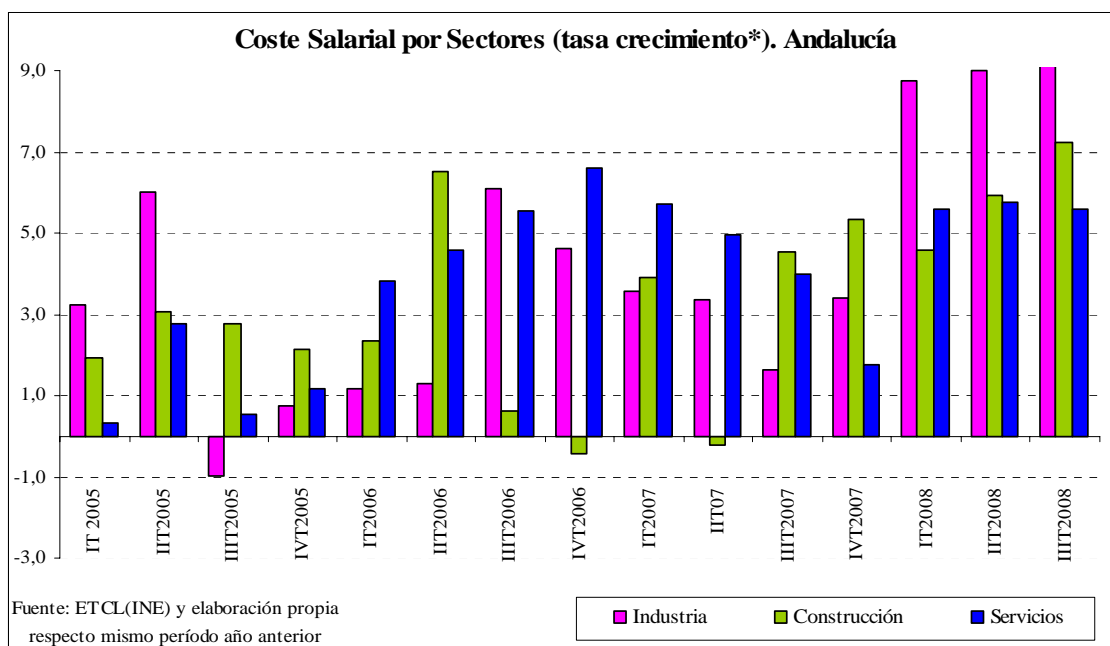
No obstante lo anterior, en el tercer trimestre del año, los salarios pagados en Andalucía no han sido los más elevados del conjunto nacional. Con un coste salarial por trabajador y mes de 1.552,49 euros (50,40 euros menos que en el segundo trimestre), nuestra Comunidad se ha situado en el décimo lugar en el ranking, por debajo del salario medio español de 1.692,62 euros mensuales. Sólo cuatro Comunidades Autónomas han superado esta media nacional: País Vasco, la única con un coste salarial superior a los 2.000 euros al mes (2.088,45 euros), Madrid (1.999,30 euros), Navarra (1.836,57 euros) y Cataluña (1.762,94 euros). Por su parte, los salarios mensuales más bajos se han pagado en Extremadura (1.417,43 euros), Murcia (1.439,51 euros), Canarias (1.446,52 euros), Galicia (1.484,25 euros) y Valencia (1.493,63 euros), las únicas por debajo de los 1.500 euros mensuales.

COSTE SALARIAL TOTAL												
	1º trimestre 2008				2º trimestre 2008				3º trimestre 2008			
	euros		tasas		euros		tasas		euros		tasas	
	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.	And.	Esp.
TOTAL	1.517,91	1.689,14	5,8	5,3	1.602,89	1.772,12	6,3	5,1	1.552,49	1.692,62	6,6	5,3
INDUSTRIA	1.714,94	1.920,87	8,7	5,8	1.772,12	2.004,67	9,0	5,1	1.785,95	1.921,87	10,1	4,8
CONSTRUCCIÓN	1.491,54	1.519,16	4,6	4,8	1.607,74	1.705,19	5,9	6,5	1.587,21	1.583,92	7,2	5,8
SERVICIOS	1.488,43	1.661,36	5,6	5,1	1.570,36	1.723,97	5,8	4,8	1.500,77	1.653,55	5,6	5,3

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

En atención a los distintos sectores de actividad, hay que señalar que, en términos absolutos, en el tercer trimestre de 2008 los costes salariales andaluces, respecto a los del período precedente, se han reducido en todos ellos salvo en la Industria. Es en este último sector donde se han pagado los salarios más elevados, un salario bruto medio por trabajador y mes de 1.785,95 euros (13,83 euros mayor que el correspondiente al segundo trimestre), lo que representa un incremento del 10,1% respecto al mismo período del año anterior, 5,3 puntos superior al registrado en España. Tras la Industria se sitúan, en cuanto a retribución, la Construcción, con un salario bruto medio por trabajador y mes de 1.587,21 euros (20,53 euros menos que en el segundo trimestre), lo que supone un incremento interanual del 7,2%, 1,3 puntos superior al del segundo trimestre y 1,2 puntos por encima del incremento español en el tercer trimestre. Finalmente, los costes salariales más reducidos corresponden al sector Servicios, 1.500,77 euros por trabajador y mes (una disminución de 69,59 euros), lo que representa un crecimiento interanual del 5,6%, tres décimas por encima del incremento nacional.

Como conclusión, destacar el importante incremento del componente salarial en los costes del sector industrial andaluz, tanto por su cuantía absoluta (que desde el inicio del año no ha dejado de aumentar) como por su crecimiento respecto al mismo periodo del 2007. En este sentido, en el tercer trimestre la tasa interanual ha superado los dos dígitos. Además, este comportamiento contrasta con lo ocurrido en el sector a nivel nacional, donde los salarios industriales del tercer trimestre son, en cuantía, más reducidos que los del periodo anterior y donde han experimentado, también, un descenso en su tasa de aumento a lo largo del año (5,8%, 5,1%, 4,8% en el primer, segundo y tercer trimestre, respectivamente).



Por otra parte, durante el tercer trimestre de 2008, el valor medio de los Otros costes laborales (Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social) en Andalucía fue de 591,47 euros, lo que supone un crecimiento del 6,7% (1,7 puntos porcentuales por debajo del correspondiente al trimestre anterior y 1,8 puntos mayor que el nacional para el mismo período). Este resultado sitúa a Andalucía en el cuarto lugar en el ranking de Comunidades según la tasa interanual del componente no salarial de los costes laborales, superada por Extremadura, la única Comunidad con tasa superior a los dos dígitos, 12,4%; Castilla-La Mancha (9,8%) y Cantabria (6,9%). Estas Comunidades, junto con Murcia (6,3%) y Canarias (6,0%) son las que presentan tasas superiores a la media nacional (4,9%). En el extremo opuesto, con aumentos por debajo del 4%, destacan las Comunidades de Navarra (2,1%); Galicia (3,1%); Valencia (3,3%); Asturias (3,4%), La Rioja (3,6%); País Vasco (3,6%); Castilla y León (3,6%) y Madrid (3,7%). En términos absolutos, el coste no salarial en Andalucía se encuentra por debajo del nivel medio nacional (621,30 euros mensuales) y forma parte, junto con Valencia (579,77 euros), Castilla y León (576,75 euros), Baleares (575,31 euros), La Rioja (569,22 euros), Extremadura (559,67 euros), Murcia (551,51 euros), Canarias (548,56 euros) y Galicia (545,28 euros) de las regiones donde no superan los 600 euros mensuales.

OTROS COSTES												
	1º trimestre 2008				2º trimestre 2008				3º trimestre 2008			
	euros		tasas		euros		tasas		euros		tasas	
	And.	Esp.	An d.	Es p.	And.	Esp.	An d.	Es p.	And.	Esp.	An d.	Es p.
TOTAL	580,6 2	620,7 3	7,3	4,5	608,2 9	630,8 4	8,4	5,7	591,4 7	621,3	6,7	4,9
INDUSTRIA	668,7 4	710,3 5	10,0	- 0,2	677,5 3	723,6 4	9,1	8,0	714,1 1	706,1	13,7	5,1
CONSTRUCCIÓN	692,2 9	715,3 7	6,7	8,0	714,2 9	725,7	2,9	5,2	698,7 3	735,8 4	1,9	6,5
SERVICIOS	535,8 9	577,8 9	7,6	5,6	567,6 7	588,1 4	10,6	5,5	541,8 3	577,9 2	7,0	4,7

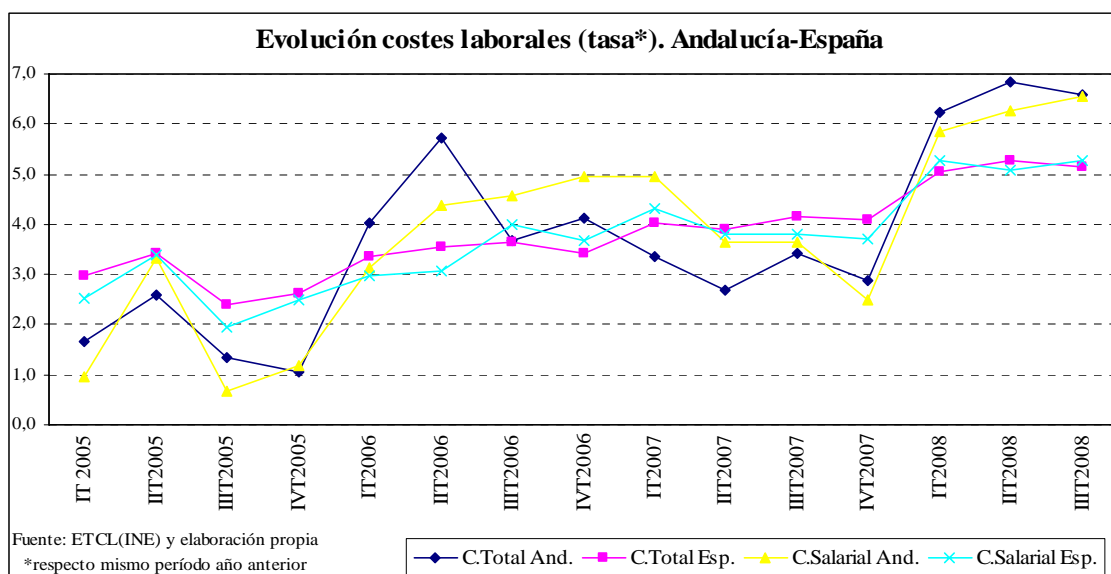
Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

En cuanto a los distintos sectores de actividad andaluces, durante el tercer trimestre de 2008 el mayor incremento del componente no salarial del coste laboral total se ha registrado en la Industria, único sector donde la tasa interanual supera los dos dígitos, 13,7%, 5,7 puntos por encima de la correspondiente al segundo trimestre de 2008 y 8,6 puntos mayor que la española del tercer trimestre. Tras el sector industrial, los Servicios, con una tasa interanual del 7,0%, 2,6 puntos inferior a la registrada en el trimestre precedente y 5,3 puntos superior a la española para el mismo período. Por último, en la Construcción los Otros costes han crecido a una tasa del 1,9%, un punto inferior a la del primer trimestre del año y 4,6 puntos por debajo de la correspondiente a la construcción en España en el tercer trimestre.

En términos absolutos, las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social más altas han correspondido a la Industria (714,119 euros; 36,58 euros más que en el trimestre anterior); tras él, las correspondientes al sector de la Construcción (698,73 euros; 15,56 euros menor al del segundo trimestre de 2008) y, finalmente, la de los Servicios (541,83 euros; una reducción de 25,84 euros).

Destacar, por tanto, el descenso, en términos absolutos, de la cuantía mensual del coste laboral no salarial en todos los sectores andaluces salvo el industrial. Asimismo, señalar, por un lado, el importante incremento de este componente en la industria a lo largo del año, con tasas interanuales del 10,0%, 9,1% y del 13,7% en cada uno de los tres primeros trimestres y, por otro, la reducción del ritmo de crecimiento en la Construcción, tasas del 6,7%, 5,2% y 1,9%, respectivamente.

En cuanto a su evolución, como se desprende de los datos recogidos en las Tablas inferiores (reflejados en el gráfico), desde 2005 al tercer trimestre de 2008 (última información disponible) se ha producido un aumento en la tasa de crecimiento de los costes laborales (totales y salariales) tanto en España como en Andalucía. Si bien en nuestra Comunidad presenta un comportamiento menos estable, con acusadas oscilaciones. En este sentido, la diferencia entre la tasa de crecimiento del coste laboral andaluz entre el tercer trimestre de 2008 y el primero de 2005 es de 4,9 puntos porcentuales mientras que en los costes salariales esta diferencia alcanza los 5,6 puntos. En el caso español, las tasas interanuales del tercer trimestre de 2008 son 2,1 puntos y 2,8 puntos, respectivamente, superiores a las registradas en los primeros tres meses de 2005. Por otra parte, señalar que desde finales de 2007 los costes laborales andaluces y los salariales han crecido por encima de los españoles.



COSTES LABORALES. ANDALUCÍA					
		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCC.	SERVICIOS
IT2005	Coste total	1,7	2,6	3,3	1,2
	Coste salarial total	1,0	3,2	1,9	0,3
	Otros costes	3,5	0,9	6,2	3,6
IIT2005	Coste total	2,6	4,2	2,2	2,2
	Coste salarial total	3,3	6,0	3,0	2,8
	Otros costes	0,7	-0,5	0,3	0,5
IIIT2005	Coste total	1,4	-0,7	3,9	1,1
	Coste salarial total	0,7	-1,0	2,8	0,5
	Otros costes	3,2	0,0	6,3	2,5

COSTES LABORALES. ANDALUCÍA					
		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCC.	SERVICIOS
IVT2005	Coste total	1,1	-0,7	2,8	1,1
	Coste salarial total	1,2	0,7	2,1	1,2
	Otros costes	0,7	-4,8	4,4	0,7
IT2006	Coste total	4,0	2,6	3,5	4,5
	Coste salarial total	3,1	1,2	2,3	3,8
	Otros costes	6,3	6,4	5,9	6,3
IIT2006	Coste total	5,7	2,6	7,8	6,1
	Coste salarial total	4,4	1,3	6,5	4,6
	Otros costes	9,4	6,1	10,6	10,4
IIIT2006	Coste total	3,7	5,5	0,5	4,7
	Coste salarial total	4,6	6,1	0,6	5,5
	Otros costes	1,4	3,9	0,2	2,3
IVT2006	Coste total	4,1	5,1	-1,1	5,6
	Coste salarial total	5,0	4,6	-0,4	6,6
	Otros costes	1,8	6,4	-2,7	2,7
IT2007	Coste total	3,4	2,9	1,9	4,0
	Coste salarial total	5,0	3,6	3,9	5,7
	Otros costes	-0,6	1,3	-2,2	-0,7
IIT2007	Coste total	2,7	3,3	0,0	3,5
	Coste salarial total	3,6	3,4	-0,2	5,0
	Otros costes	0,3	3,2	0,3	-0,5
IIIT2007	Coste total	3,4	2,5	3,4	3,8
	Coste salarial total	3,6	1,6	4,5	4,0
	Otros costes	2,8	4,6	1,1	3,3
IVT2007	Coste total	2,9	3,5	5,1	2,5
	Coste salarial total	2,5	3,4	5,3	1,8
	Otros costes	3,9	4,0	4,6	4,6
IT2008	Coste total	6,2	9,1	5,2	6,1
	Coste salarial total	5,8	8,7	4,6	5,6
	Otros costes	7,3	10,0	6,7	7,6
IIT2008	Coste total	6,8	9,0	5,0	7,0
	Coste salarial total	6,3	9,0	5,9	5,8
	Otros costes	8,4	9,1	2,9	10,6
IIIT2008	Coste total	6,6	11,1	5,5	5,9
	Coste salarial total	6,6	10,1	7,2	5,6
	Otros costes	6,7	13,7	1,9	7,0

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

COSTES LABORALES. ESPAÑA					
		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCC.	SERVICIOS
IT2005	Coste total	3,0	3,6	3,2	2,9
	Coste salarial total	2,5	3,2	2,4	2,5
	Otros costes	4,2	4,7	5,0	4,1
IIT2005	Coste total	3,4	3,7	3,3	3,6
	Coste salarial total	3,4	3,1	3,3	3,8
	Otros costes	3,5	5,4	3,2	3,1
IIIT2005	Coste total	2,4	2,1	2,2	2,9
	Coste salarial total	1,9	1,5	1,3	2,6
	Otros costes	3,7	3,5	4,3	3,9
IVT2005	Coste total	2,6	3,2	2,6	2,8
	Coste salarial total	2,5	3,0	2,0	2,8
	Otros costes	3,1	3,9	4,1	2,9
IT2006	Coste total	3,4	4,5	4,3	3,2
	Coste salarial total	3,0	3,8	3,8	3,0
	Otros costes	4,4	6,4	5,6	3,7
IIT2006	Coste total	3,5	3,5	3,9	3,8
	Coste salarial total	3,1	3,1	3,1	3,4
	Otros costes	4,9	4,6	5,8	5,1
IIIT2006	Coste total	3,6	3,6	4,1	3,8
	Coste salarial total	4,0	4,1	4,2	4,3
	Otros costes	2,6	2,5	3,8	2,6
IVT2006	Coste total	3,4	3,4	3,7	3,7
	Coste salarial total	3,7	3,6	3,9	4,0
	Otros costes	2,6	2,6	3,1	2,9
IT2007	Coste total	4,0	4,2	5,0	4,0
	Coste salarial total	4,3	3,7	5,5	4,5
	Otros costes	3,2	5,3	4,0	2,5
IIT2007	Coste total	3,9	2,7	4,4	4,4
	Coste salarial total	3,8	3,1	3,9	4,3
	Otros costes	4,0	1,6	5,4	4,7
IIIT2007	Coste total	4,2	3,0	5,4	4,5
	Coste salarial total	3,8	2,3	4,8	4,2
	Otros costes	5,2	4,8	6,8	5,2
IVT2007	Coste total	4,1	3,4	5,3	4,2
	Coste salarial total	3,7	2,8	5,1	3,8
	Otros costes	5,3	5,4	5,6	5,5
IVT2008	Coste total	5,1	4,1	5,8	5,2
	Coste salarial total	5,3	5,8	4,8	5,1

COSTES LABORALES. ESPAÑA					
		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCC.	SERVICIOS
	Otros costes	4,5	-0,2	8,0	5,6
IIT2008	Coste total	5,3	5,9	6,1	5,0
	Coste salarial total	5,1	5,1	6,5	4,8
	Otros costes	5,7	8,0	5,2	5,5
IIIT2008	Coste total	5,1	4,8	6,0	5,1
	Coste salarial total	5,3	4,8	5,8	5,3
	Otros costes	4,9	5,1	6,5	4,7
Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia					

MERCADO DE TRABAJO

Como hemos señalado en los epígrafes anteriores, la economía europea y la andaluza se están viendo sometida a un proceso de deterioro muy acelerado en los últimos trimestres que ya ha conducido a una situación de recesión económica. Esta evolución está afectando de forma muy contundente a las variables laborales en el conjunto nacional y, como no podía ser de otro modo, en Andalucía. A continuación, vamos a exponer de forma más detenida la evolución de las principales variables laborales españolas y andaluzas en este periodo referencia.

Como hemos señalado la economía española ha experimentado un largo periodo de crecimiento económico sostenido que le ha permitido ir recortando la diferencia en PIB per cápita respecto a la media de la Unión Europea. Este periodo de crecimiento se ha prolongado desde la segunda mitad de los años noventa hasta bien entrado el año 2007. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de este año, algunas variables económicas comenzaron a mostrar un cambio de tendencia en su senda de crecimiento, moderando las altas tasas de años anteriores y creando unas expectativas de ralentización del crecimiento que podría convertirse en un cambio de fase del ciclo económico. Esta situación ya se ha puesto de manifiesto y la caída del empleo y el aumento del paro han sido las dos características más destacadas del comportamiento del mercado de trabajo en los últimos trimestres.

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa referidos al cuarto trimestre de 2008, la ocupación se ha situado en 19.856.800 personas desde las

20.346.300 del tercer trimestre y las 20.425.100 personas ocupadas del segundo. Por tanto, estamos asistiendo a un proceso de destrucción de empleo a nivel nacional. En este trimestre se han perdido 489.600 ocupados respecto al tercer trimestre y en el último año la caída del empleo ha sido de 620.100 personas. La tasa interanual de crecimiento del empleo ha sido del -3,03% frente al -0,80% del tercer trimestre y a una tasa todavía positiva del segundo trimestre, que se situó en el 0,28%. La reducción de empleo se repite por segundo trimestre consecutivo y alcanza ya cifras muy destacadas.

En este cuarto trimestre del año, la ocupación desciende entre las mujeres (71.300) y sobre todo entre los hombres (418.300). En términos interanuales hay 36.400 mujeres más ocupadas, pero por el contrario hay 656.500 varones menos ocupados. El número de ocupados de nacionalidad española desciende en 428.200 en este trimestre respecto al anterior, mientras que el de ocupados extranjeros disminuye en 61.400 personas. El porcentaje de ocupados de nacionalidad extranjera respecto al total de ocupados se situó en el 14,54%, subiendo desde el 14,49% del tercer trimestre y desde el 14,41% del segundo trimestre.

La oferta de trabajo sigue creciendo en España en este periodo fundamentalmente por la población femenina. En lo que se refiere al número de activos en España, en el cuarto trimestre de 2008 se ha alcanzado la cifra de 23.064.700 personas, lo que significa un aumento de 119.600 efectivos respecto al trimestre anterior que, a su vez, también creció en 38.400 personas respecto al segundo trimestre del año. El número de mujeres activas crece este cuarto trimestre en 202.600 y se establece en un total de 10.035.200, superando los diez millones por primera vez en la historia. Por su parte, el número total de varones activos este trimestre es de 13.029.500 lo que significa una disminución de 83.000 efectivos. En los últimos doce meses se han incorporado al mercado de trabajo 660.200 personas, de las que 507.100 son mujeres y 153.100 hombres.

Como consecuencia de esta evolución en la oferta de trabajo, la tasa de actividad del conjunto laboral español es del 60,13%, manteniendo la senda de crecimiento de los últimos periodos (59,95% en el tercer trimestre, 59,76% en el segundo trimestre del año). La tasa de actividad masculina se sitúa en el 69,21%, cae seis décimas este trimestre (69,81% en el tercer trimestre). La tasa de activa femenina este trimestre crece

hasta el 51,38%, aumentando 92 centésimas. Se mantiene la tasa de actividad superior al 50%, alcanzado por primera vez en el segundo trimestre del año 2008.

La tasa de actividad de la población extranjera en el último trimestre de 2008 queda en el 77,31% (76,37% en el tercer trimestre y 76,71% en el segundo del año) y la de la población de nacionalidad española en el 57,71% (57,67% en el tercer trimestre y 57,44% en el segundo). La diferencia entre tasa de actividad para los nacionales españoles y los extranjeros sigue en el entorno de los 20 puntos, lo que se puede explicar por la diferente estructura de población de ambos grupos.

Si se considera la población entre 16 y 64 años, entonces la tasa media de actividad en España es del 73,63% (73,12% en el trimestre anterior), siendo del 83,13% para los hombres (82,77% en el primer trimestre de 2008) y del 63,89% para las mujeres (63,23% en el primer trimestre del año).

Como hemos señalado, la ocupación ha caído este último trimestre de 2008 por segundo trimestre consecutivo. Si nos centramos en la evolución intertrimestral de los diferentes sectores de actividad⁴ el crecimiento de la ocupación se ha centrado en el sector primario, que ha aumentado en 14.400 personas respecto al trimestre del año anterior. Por el contrario, la reducción del empleo ha sido la tónica de los otros tres sectores: 31.200 ocupados menos en la industria, 228.200 en la construcción y 107.700 ocupados menos en el sector de los servicios. La caída de la ocupación en el sector de la construcción es significativa, se pierden 558.500 ocupados y se sitúa en una tasa interanual del -20,73%. Las caídas en los otros sectores son relevantes pero de menor cuantía: 219.500 en la industria (-6,69%), 42.400 en la agricultura (-4,68%). En lo que se refiere al sector de los servicios muestra un aumento del número de ocupados en 200.000 personas (una tasa positiva del 1,47%).

El número total de asalariados en el segundo trimestre de 2008 se situó en un total de 16.308.200 personas, lo que supone una reducción de 438.000. De todos los asalariados 11.753.900 tienen contrato indefinido (11.801.400 en el tercer trimestre). El número de

⁴ A partir de 2008 la EPA codifica la actividad económica con la nueva Clasificación de Actividades CNAE-2009, con objeto de mantener la comparación con los datos de los años anteriores se utiliza la clasificación provisional CNAE-93.

asalariados con contrato temporal descende en 390.500 personas, situándose el número total de personas con este tipo de contratos en 4.554.300.

Este trimestre la tasa de temporalidad se sitúa en el 27,93%, bajando desde el 29,54 % del tercer trimestre y el 29,39% del segundo. La reducción de la tasa de temporalidad está asociada, en términos netos, a la reducción de este tipo de contratos y no a su conversión de contratos indefinidos.

En los últimos doce meses, el número de asalariados con contrato indefinido ha aumentado en 95.700 (frente al aumento de 320.200 personas del tercer trimestre y a las 465.000 personas en el segundo trimestre de 2008). Por su parte, los asalariados con contrato temporal han disminuido en 664.100 personas. La tasa de salarización se ha situado en el 82,13%.

Como ya hemos señalado, lo más destacado de los datos ofrecidos por la EPA este cuarto trimestre de 2008 es que la ocupación cae por debajo de los veinte millones, mientras que la población activa sigue creciendo, situándose por encima de los veintitrés millones de personas. La conjunción de la evolución de la oferta y la demanda de trabajo expuesta, según al Encuesta de Población Activa, ha dado lugar a que el desempleo en España en este trimestre haya aumentado en 609.100 personas (217.200 en el tercer trimestre, 207.400 personas del segundo trimestre y 246.600 personas fue el aumento correspondiente al primer trimestre de 2008). Por todo ello, el total de parados en el cuarto trimestre de 2008 es de 3.207.900 personas. Nos encontramos en el sexto trimestre consecutivo de aumento del desempleo. Según los datos de la EPA, en los últimos doce meses el paro ha aumentado en 1.280.300 personas (806.900 en el trimestre anterior). El paro aumenta más este trimestre entre los hombres (335.300) que entre las mujeres (273.800). Por ello, en el cuarto trimestre cierra el año 2008 con una distribución del desempleo de 1.688.800 varones y 1.519.000 mujeres.

Como consecuencia de esta evolución de las variables laborales, la tasa de paro se sitúa en el 13,91%, subiendo 2,58 puntos en el trimestre (la tasa de paro fue del 11,33% en el tercer trimestre y del 10,44% en el segundo). El rápido deterioro de la tasa de paro en 5,30 puntos en un año es una de las señales de mayor gravedad del deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en España como consecuencia de la crisis económica.

La tasa de paro masculina queda este trimestre en un valor del 12,96%, lo que supone un aumento de 2,64 puntos respecto al del trimestre anterior. La secuencia de las tasas de paro masculinas en los últimos trimestres ha sido al alza constante. Por su parte, la tasa de paro femenina se fija en el 15,14%, lo que supone un aumento de 2,47.

El paro crece este trimestre en 452.800 personas de nacionalidad española y en 156.300 entre los extranjeros. La tasa de paro de los españoles se sitúa en el 12,56% (10,20% en el tercer trimestre, 9,34% en el segundo) y la de los extranjeros en el 21,26% (17,45% en el tercer trimestre y 16,46% en el segundo).

El número de hogares con todos sus miembros activos parados aumenta en 189.100 respecto al trimestre anterior, situándose en 827,200 (638.100 en el trimestre anterior) mientras que el número de hogares que tienen todos sus miembros activos trabajando caen en 384.700 y se sitúa en 10.099.100 (10.483.000 en el trimestre anterior).

En cuanto a la movilidad intertrimestral en relación a la actividad la EPA señala que la proporción de parados que estaban ocupados hace tres meses es del 32,01%. La probabilidad de permanecer en la situación de paro es del 44,19%, lo que supone un descenso de 41 centésimas respecto al tercer trimestre del año.

CUADRO RESUMEN VARIABLES LABORALES REFERIDAS AL CUARTO			
TRIMESTRE DE 2008 (En miles y tanto por ciento, según corresponda)			
		ANDALUCIA	ESPAÑA
POBLACION MAS 16 AÑOS	TOTAL	6.690,4	38.356,5
	HOMBRES	3.292,5	18.825,3
	MUJERES	3.397,9	19.531,2
ACTIVOS	TOTAL	3.904,7	23.064,7
	HOMBRES	2.264,3	13.029,5
	MUJERES	1.640,4	10.035,2
TASA ACTIVIDAD (%) DE 16 Y MAS AÑOS	TOTAL	58,36%	60,13%
	HOMBRES	68,77%	69,21
	MUJERES	48,28%	51,38%
	ESPAÑOLES	56,77%	57,71%

CUADRO RESUMEN VARIABLES LABORALES REFERIDAS AL CUARTO			
TRIMESTRE DE 2008 (En miles y tanto por ciento, según corresponda)			
	EXTRANJEROS	75,14%	77,31
OCUPADOS	TOTAL	3.054,4	19.856,8
	HOMBRES	1.818,2	11.340,6
	MUJERES	1.236,2	8.516,2
	TOTAL ASALARIADOS	2.480,1	16.308,2
	CONTRATO INDEFINIDO	1.518,7	11.753,9
	CONTRATO TEMPORAL	961,4	4.554,3
OCUPADOS POR SECTORES ECONOMICOS (CNAE-93)	AGRICULTURA	227,6	863,4
	INDUSTRIA	301,9	3.059,6
	CONSTRUCCION	342,3	2.135,0
	SERVICIOS	2.182,5	13.798,7
	Tradicional	957,6	5.818,0
	Avanzados	314,8	2.549,9
	Públicos	655,6	3.815,1
	Personales	254,6	1.615,7
PARADOS	TOTAL	850,3	3.207,9
	HOMBRES	446,2	1.688,8
	MUJERES	404,2	1.519,0
TASA PARO (%)	TOTAL	21,78%	13,91%
	HOMBRES	19,70%	12,96%
	MUJERES	24,64%	15,14%
	ESPAÑOLES	20,76%	12,52%
	EXTRANJEROS	29,86%	21,26%
PARO REGISTRADO (último día del trimestre)	TOTAL	719,4	3.129,0
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa y Ministerio Trabajo			

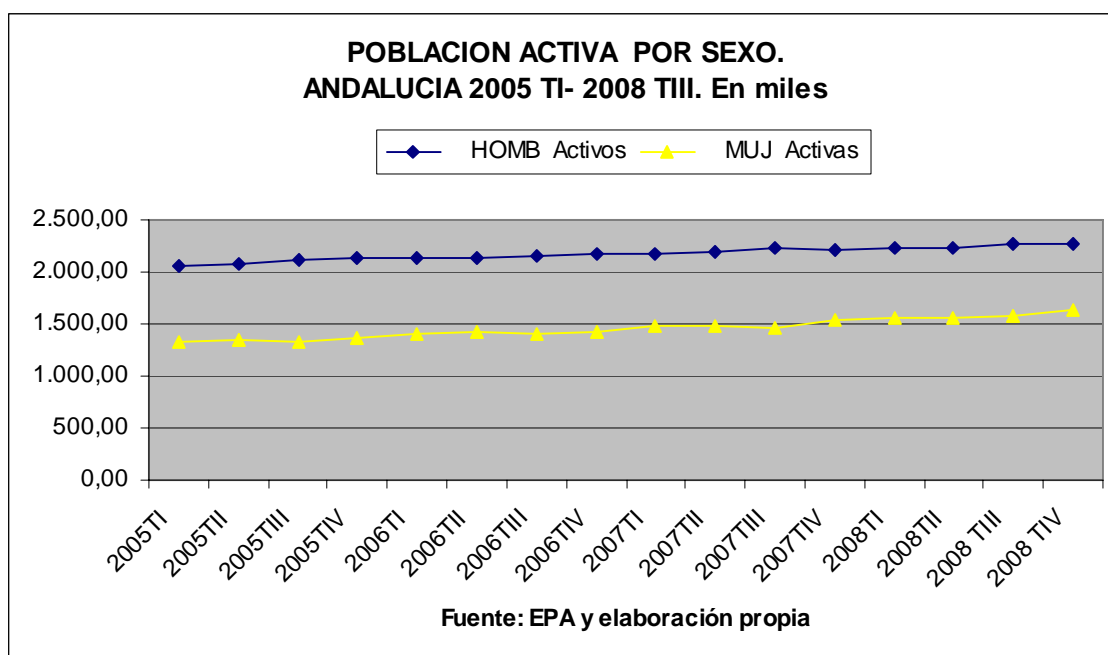
Tras la breve caracterización de los principales rasgos del mercado de trabajo en el conjunto de España, a continuación, vamos a plantear un análisis más detenido de lo

ocurrido con las principales variables laborales en Andalucía en el cuarto trimestre de 2008.

POBLACION ACTIVA

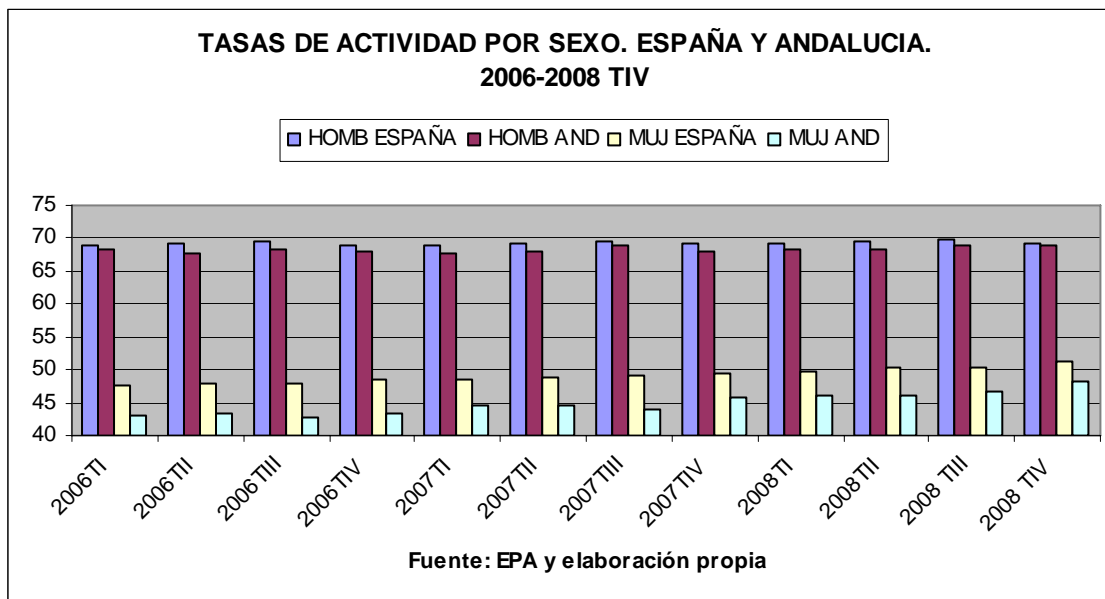
El número total de personas laboralmente activas se situó en el cuarto trimestre de 2008 en Andalucía en un total de 3.904.700 personas, 60.200 más que en el tercer trimestre del año. La oferta de trabajo sigue creciendo aunque a ritmos más reducidos que en los periodos anteriores. El incremento de población activa en este trimestre se distribuyó en un aumento de 58.600 mujeres y de 1.600 varones. El aumento de oferta de trabajo se mantiene en términos interanuales, ya que el número de mujeres creció en 108.000 y el de hombres en 51.800. Este aumento de la población activa interanual se traduce en una tasa del 4,27% (4,12% en el tercer trimestre, 3,36% del segundo trimestre y al 2,97% correspondiente al primer trimestre de 2008). Se está acelerando la tasa de variación interanual de la población activa en el último trimestre, a la vez que se produce una mayor incidencia de la crisis económica.

El número de personas de nacionalidad española activas en Andalucía se ha situado en 3.469.800 personas, 24.600 más que en el trimestre anterior. En los últimos doce meses el aumento de la población activa entre los nacionales ha sido de 121.700 personas. El número de personas extranjeras activas en Andalucía se estima en 435.000, lo que significa un aumento este trimestre de 35.500 personas, de los que 19.100 son mujeres y 16.400 son hombres. El aumento de población activa extranjera en Andalucía ha sido de 38.100 en los últimos doce meses, frente al aumento de 26.400 en el tercer trimestre 2008. El porcentaje de población activa extranjera en Andalucía se ha situado en el 11,14%.



Como consecuencia de esta evolución, la tasa de actividad de la población de 16 y más años de Andalucía se ha situado en el 58,36%, lo significa un aumento de 74 centésimas respecto al tercer trimestre de 2008 y un aumento de 1,64 puntos respecto al mismo trimestre de 2007. La diferencia con la tasa de actividad media de la economía española se ha situado en este trimestre en 1,57 puntos, con lo que se sigue reduciendo la diferencia entre ambas tasas de actividad; era de 2,33 en el tercer trimestre y 2,64 del segundo trimestre.

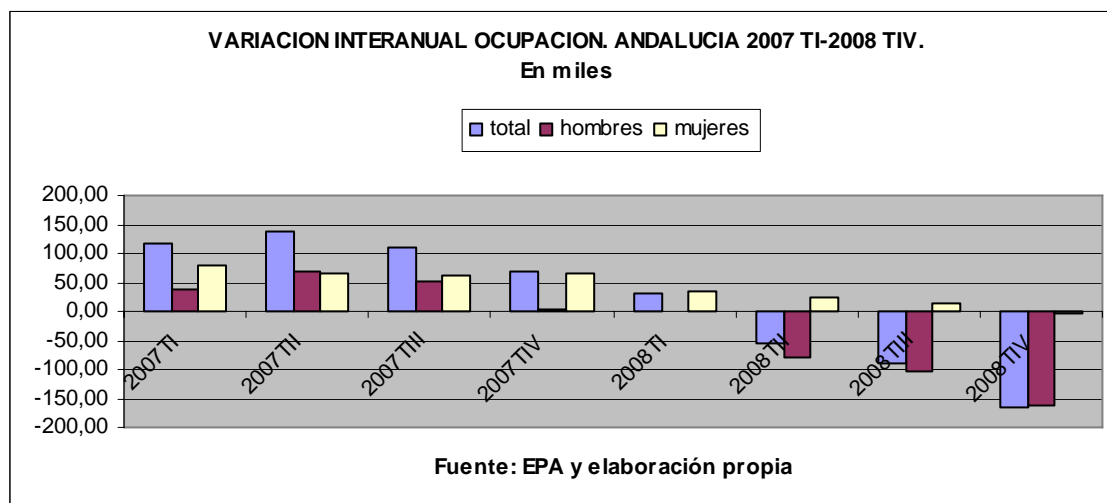
La tasa de actividad masculina ha disminuido este trimestre en 14 centésimas, alcanzando la cifra de 68,77%; la diferencia con la tasa de actividad nacional se sitúa en 54 centésimas. La tasa de actividad femenina ha aumentado en casi medio punto este trimestre alcanzando el valor de 48,28%, desde el 46,68% del tercer trimestre. La convergencia en la tasa de actividad masculina es prácticamente total entre Andalucía y España, mientras que se mantiene la diferencia entre las tasas de actividad femeninas nacional y regional, si bien en este trimestre se ha reducido y se ha situado en 3,10 puntos, desde los 4,22 puntos del trimestre anterior. Como ya se ha señalado, la diferencia entre la tasa de actividad global andaluza y la nacional se explica fundamentalmente por el colectivo femenino. La convergencia en esta tasa va provocando el acercamiento paulatino de las tasas medias de actividad en Andalucía y en España.



En los últimos años, la sociedad española, en general, y la andaluza, en particular, ha experimentado un fuerte proceso de llegada de inmigrantes. La llegada de este colectivo, fundamentalmente a partir de la segunda mitad de los años noventa del siglo XX, ha modificado de forma sustancial las condiciones de la oferta de trabajo características de los años ochenta y noventa. La tasa de actividad que recoge la EPA para hombres y mujeres nacionales y extranjeros presenta diferencias sustanciales. Como se observa en el gráfico adjunto, la tasa de actividad es mayor para la población extranjera que para la nacional, tanto en España como en Andalucía. La llegada de inmigrantes se ha producido en un contexto de fuerte crecimiento económico y se ha traducido en un crecimiento de las tasas de actividad. Es de destacar que las tasas de actividad para las personas de nacionalidad extranjera en Andalucía son muy superiores a las de los nacionales. Este hecho se puede explicar como consecuencia de la diferente estructura de edad de la población nacional e inmigrante de naturaleza económica. La diferencia entre las tasas de actividad masculina y femenina entre nacionales y extranjeros en Andalucía se ha situado en 16,96 y 19,97 puntos, respectivamente, reduciéndose en este cuarto trimestre de 2008.

OCUPACIÓN

Las cifras de la Encuesta de Población Activa correspondientes a los últimos trimestres señalaban que el crecimiento del empleo se iba reduciendo y mostraba una senda de ralentización desde mitad de 2007. A partir del segundo trimestre de 2008 la ocupación en Andalucía ha empezado a disminuir. En el cuarto trimestre de 2008 la caída del empleo en términos intertrimestrales se ha cifrado, según la EPA, en 85.600 personas, cifra mayor que las 40.400 personas en que se redujo la ocupación en el tercer trimestre del año. Nos encontramos, pues, con el tercer trimestre consecutivo en el que se presenta un decrecimiento del empleo. En concreto, en el periodo contemplado, la cifra de ocupados en Andalucía alcanzó las 3.054.400 personas, frente a los 3.140.000 de ocupados del tercer trimestre y los 3.180.400 del segundo trimestre. En el primer trimestre del año se alcanzó la cifra de 3.224.000 de ocupados. Por tanto, la crisis se está poniendo de manifiesto en la reducción neta de la ocupación. En términos intertrimestrales, la reducción de la ocupación ha afectado a los varones (-93.700) mientras que la ocupación femenina creció en 8.200 personas.

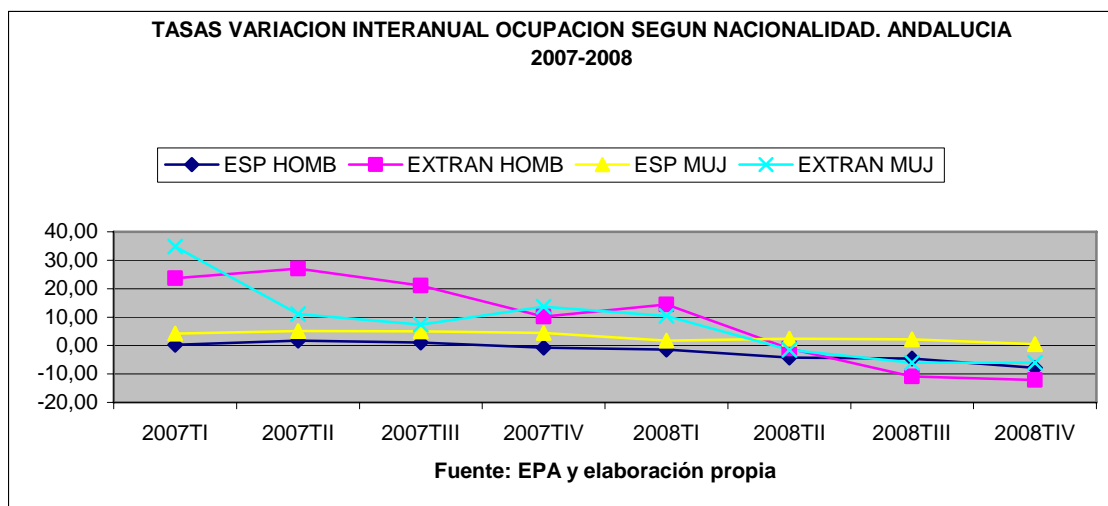


Si se comparan las cifras de ocupación de este trimestre con las correspondientes al mismo trimestre del año anterior, se observa que la caída de la ocupación ha sido de 166.500 personas, aún mayor que en el trimestre anterior (-88.400). La caída del empleo ha afectado fundamentalmente a los hombres (-163.200 varones frente a una caída de 3.300 mujeres). Como se observa en el gráfico, la caída de la ocupación en los últimos

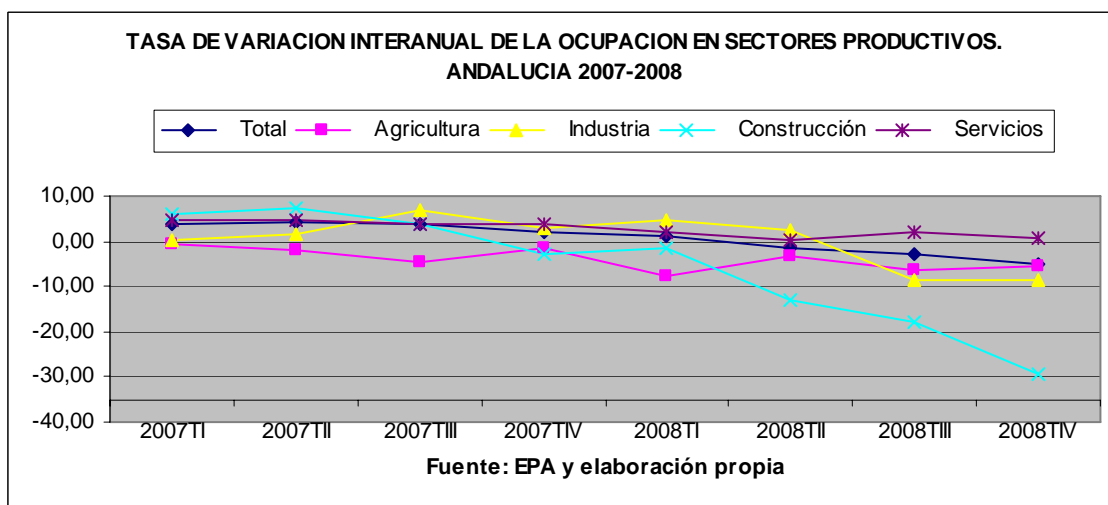
trimestres ha afectado de forma sustancial a los varones en Andalucía. En términos de tasas de variación interanual la caída de la ocupación ha alcanzado el 5,17%, mostrando la aceleración de la crisis, ya que las tasas de trimestres anteriores fueron del -2,74% en el tercer trimestre, y -1,70% en el segundo trimestre, cifra que sigue la tendencia a la reducción de los trimestres anteriores, en los que todavía tenían signos positivos (+0,99% en el primer trimestre del año, el 2,20% en el cuarto trimestre de 2007, 3,59% en el tercer trimestre, 4,42% del segundo trimestre y 3,82% del primer trimestre de ese año). En el conjunto de España, la tasa interanual de variación de la ocupación sigue la misma tendencia y se situó en el -3,03%, desde el -0,80% del tercer trimestre y del 0,28% en el segundo trimestre del año. Se constata una mayor aceleración en la caída del empleo en el mercado de trabajo andaluz.

Tanto el indicador de variación intertrimestral como el de variación interanual del empleo muestran claramente una caída acelerada en los últimos trimestres, signo inequívoco del impacto de la crisis económica de estos últimos trimestres. Es de destacar el relativamente mejor comportamiento de la ocupación femenina, al menos en términos relativos, ya que en términos absolutos el número de hombres ocupados en Andalucía es mayor.

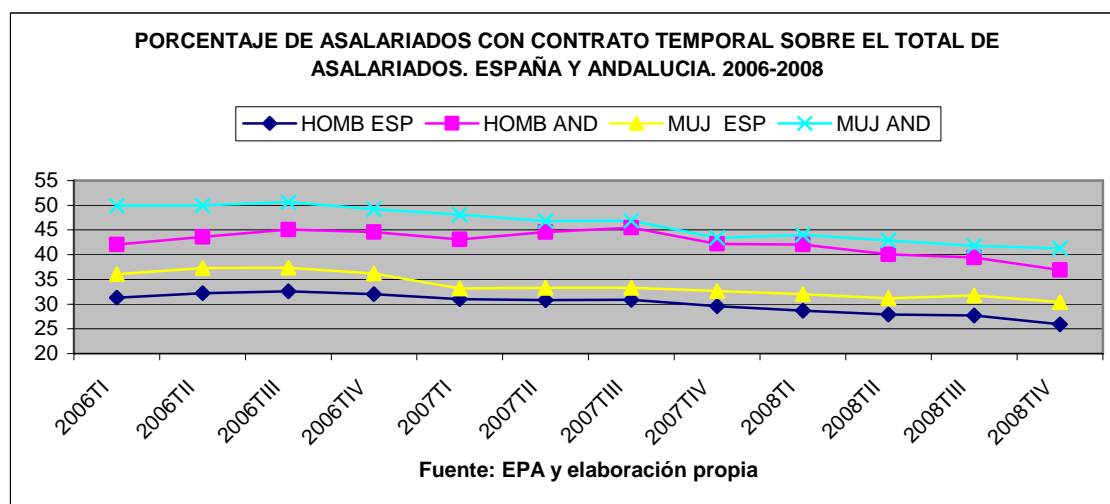
En lo que se refiere a la evolución del empleo este trimestre según la nacionalidad de los ocupados éste es muy variado. La ocupación entre los nacionales en Andalucía se ha reducido este trimestre en 91.400 personas, resultado de la reducción del número de ocupados varones de 90.600 mientras que la ocupación se mantiene prácticamente inalterada (800 mujeres). Entre la población de nacionalidad extranjera en Andalucía la ocupación ha crecido en 5.800 personas, resultado de un aumento de la ocupación de 7.300 mujeres y una reducción del número de varones ocupados de 1.500. En términos interanuales, la ocupación ha caído sustancialmente entre la población de nacionalidad española (-134.600 personas) y menos entre la población de nacionalidad extranjera (-23.100 personas).



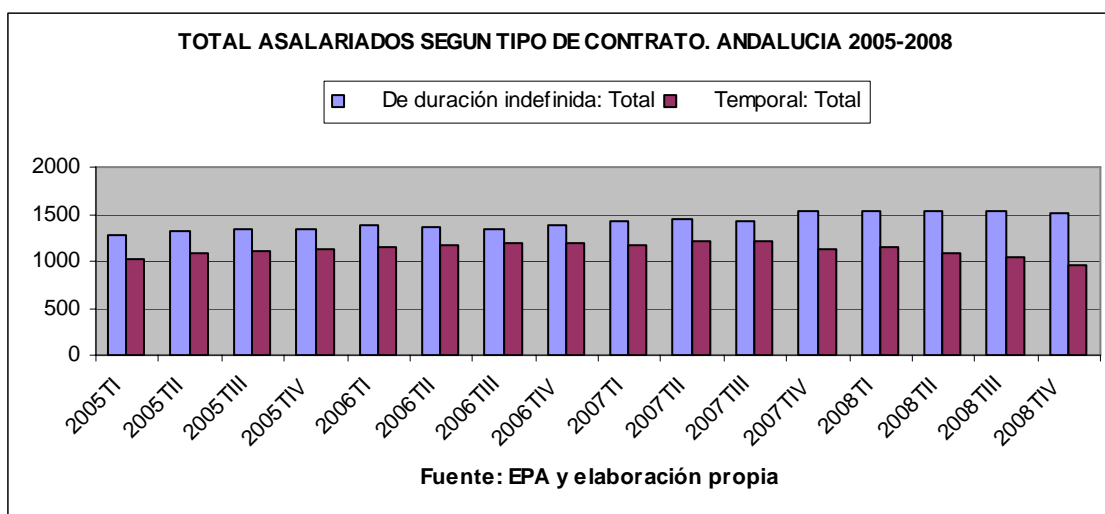
En cuanto a los sectores productivos, el empleo en Andalucía en este cuarto trimestre de 2008 ha crecido en la Agricultura (23.500 personas) y ha descendido en la Industria (-5.700), la Construcción (-64.400) y en el conjunto de los Servicios (-39.100). Si observamos con mayor detalle el sector de los servicios y consideramos sus cuatro subsectores, el empleo sólo ha crecido en los Servicios Públicos (35.300) mientras que ha bajado en los servicios tradicionales (-54.400), en los servicios avanzados (-11.300) y en los servicios personales (-8.600). En términos interanuales, la caída del empleo en Andalucía ha sido de 166.500 personas, de las que 143.200 personas pertenecen al sector de la construcción, lo que significa un descenso del 29.50%.



La caída de las tasas de crecimiento de la ocupación a lo largo de los últimos años tanto en España como en Andalucía es clara y han empezado a tener valores negativos en algunos sectores y ramas de actividad. Como se observa en el gráfico las tasas de variación interanual de la ocupación han pasado de niveles en torno al 5% a principios de 2006 a tasas del 2% a finales de 2007, del 0,99% en el primer trimestre de 2008 y a valores negativos a partir del tercer trimestre. A destacar el desplome del empleo en el sector de la construcción.

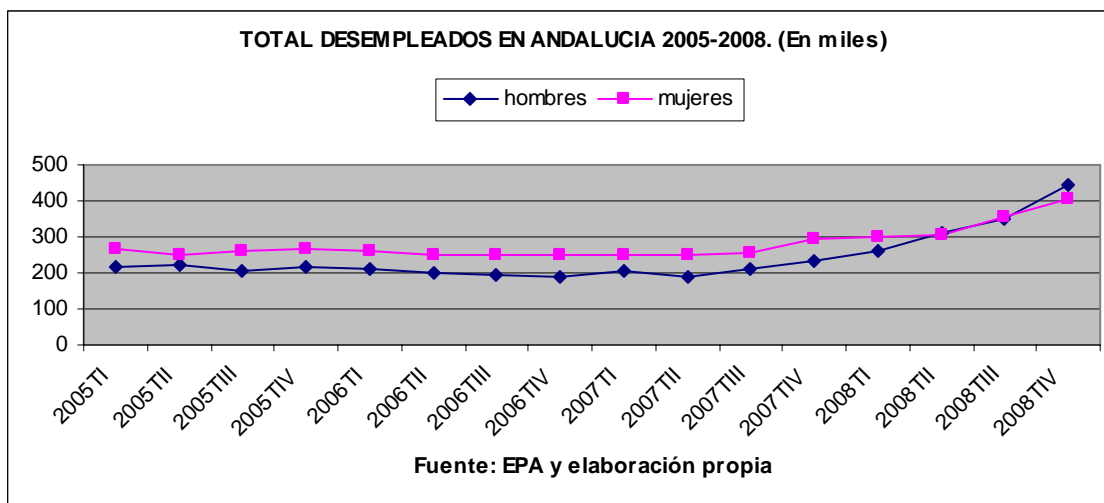


En especial, puede ser de interés analizar la evolución de la tasa de temporalidad, considerada en la literatura como un elemento esencial para valorar la calidad del empleo creado, entendiendo que el empleo indefinido es de mayor calidad. La introducción del contrato de trabajo temporal tiene un origen ya lejano en el tiempo y se argumentó como un elemento útil para introducir flexibilidad en el mercado laboral. En los últimos años las tasas de temporalidad se han estabilizado en unos valores en torno al 30% para los hombres y algo más de diez puntos superiores para las mujeres. Como se observa en el gráfico correspondiente, a partir del tercer trimestre de 2007 las tasas de temporalidad están cayendo, tanto para hombres como para mujeres, en el conjunto de España y en Andalucía. Ello parece indicar que a su término, estos tipos de contrato no se están renovando, pues el número de asalariados con contratos indefinidos no parece absorber a los asalariados con contrato temporal que pierden su empleo. La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres y tiene más incidencia en Andalucía que en el conjunto de España.

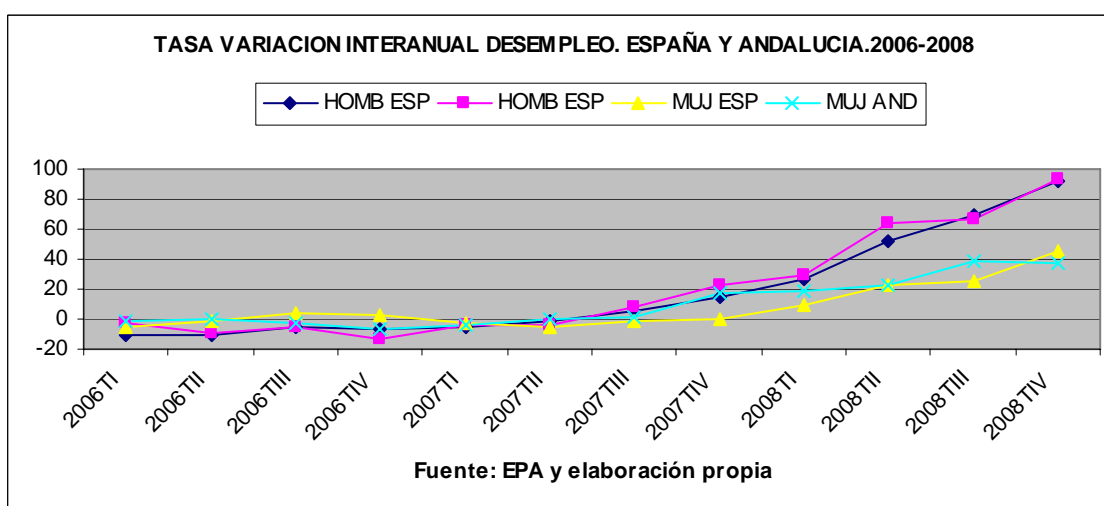


DESEMPLEO

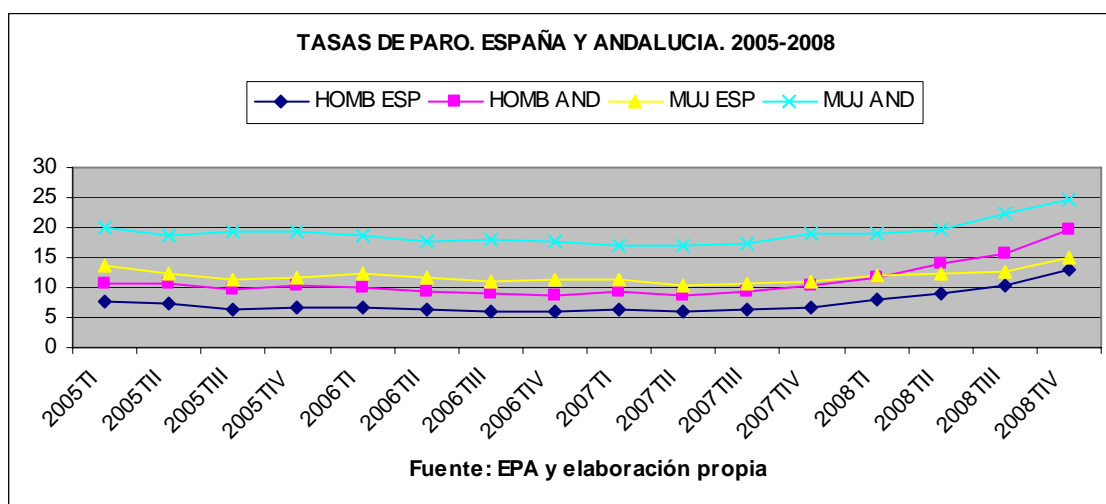
Como consecuencia del crecimiento de la población activa y de la caída de la ocupación, el desempleo en Andalucía ha crecido de forma significativa en el cuarto trimestre de 2008 y, por tanto, continúa la tendencia de los últimos trimestres. Según la EPA, en el tercer trimestre de 2008 el total de personas desempleadas en Andalucía ha alcanzado la cifra de 850.300, frente a las 704.600 personas del tercer trimestre, las 618.00 personas del segundo y los 561.600 parados del primer trimestre del año. El deterioro del desempleo ha sido importante, ya que en este cuarto trimestre ha crecido en 145.700 personas (95.300 varones y 50.400 mujeres). En los últimos doce meses el aumento ha sido de 326.300 personas (215.00 varones y 111.200 mujeres).



Esta evolución significa que la variación interanual del desempleo ha sido del 62,26% este trimestre frente al 51.79 % de aumento que se registró en el tercer trimestre del año. El aumento del paro este trimestre respecto al mismo trimestre del año anterior se traduce en una tasa interanual del 93,02% del desempleo masculino (66.81% fue el incremento en el tercer trimestre) y del 37,98% del desempleo femenino (frente a un incremento del 39.33% que se registró en el tercer trimestre para este grupo de población). En el gráfico se observa que las tasas interanuales de variación del desempleo, tanto en España como a nivel regional, han pasado de ser negativas a positivas, indicando la incidencia de la crisis económica en el mercado de trabajo nacional y andaluz. El crecimiento del desempleo está afectando en términos relativos de forma más intensa a los hombres que a las mujeres.

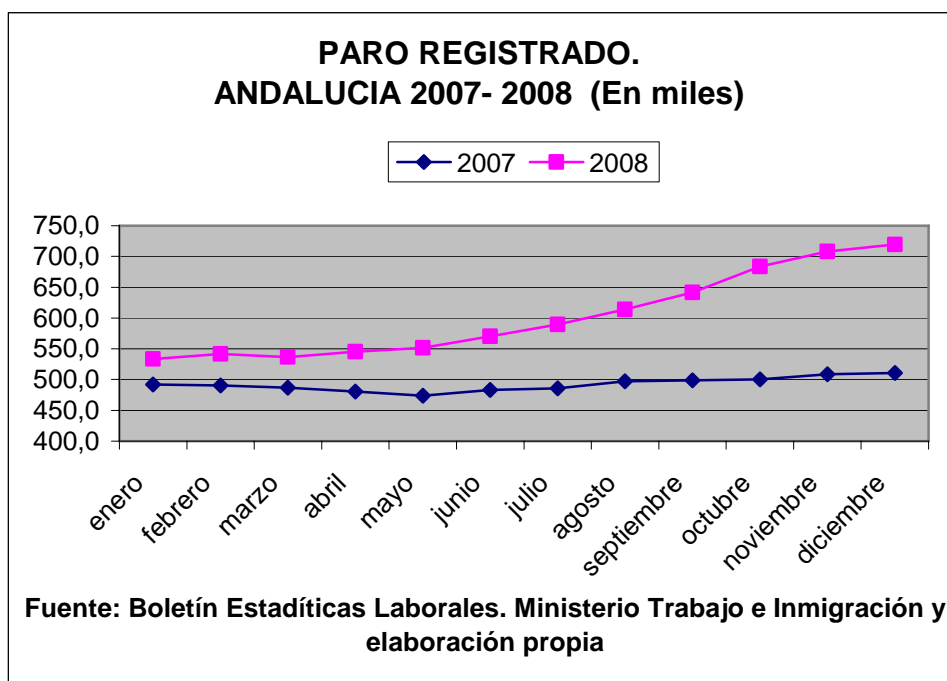


La evolución del número total de desempleados a la que hemos hecho referencia situó la tasa de paro media andaluza, en este trimestre, en el 21,78%, subiendo desde el 18,33% del tercer trimestre. La tasa de paro en el conjunto de España se situó en el 13,91%, subiendo desde el 10,44% que se registró en el tercer trimestre del año. La tasa media a la que nos referimos engloba diferentes realidades que tienen que ver con la zona geográfica y con el género y la nacionalidad de los desempleados. La tasa de paro masculina en Andalucía se ha situado en el 19,70% (15,51% en el tercer trimestre de 2008) y en el 12,96% en el conjunto nacional (10,32% en el trimestre anterior). La tasa de paro femenina en nuestra Comunidad se situó en el 24,64% (22,36% en el tercer trimestre) mientras que el valor correspondiente a la media nacional es de 15,14% (12,66% en el tercer trimestre).



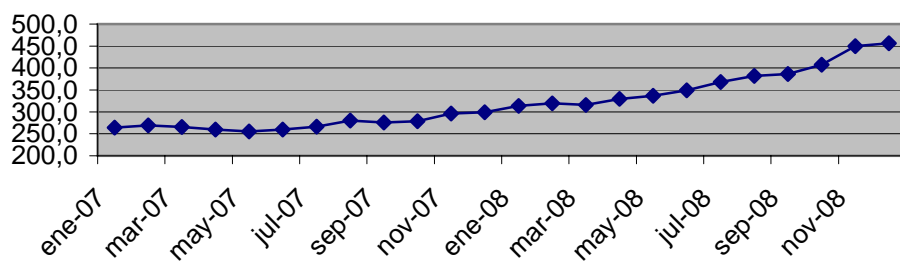
Para concluir podemos comparar la evolución del desempleo según los resultados presentados por la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE y los datos del paro registrado puestos a disposición por el SISPE. Como se observa, en comparación con los datos de informes anteriores, los niveles de paro registrado son ahora superiores, aunque la tendencia decreciente del desempleo y el impacto de la estacionalidad a lo largo del año está presente.

A destacar que el paro registrado está aumentando desde la segunda mitad del año 2007, con subidas que han colocado la cifra de paro registrado en diciembre de 2008 en 719.400 personas. El paro registrado en Andalucía está subiendo de forma ininterrumpida desde el mes de mayo de 2007, en el que se registró una cifra mínima de 473.900 desempleados.



Este crecimiento del número de desempleados que registra desde hace más de un año el Sistema Nacional está acompañado por un aumento sustancial en el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo, que se situó en diciembre de 2008 en 456.100 personas en Andalucía.

**BENEFICIARIOS PRESTACIONES POR
DESEMPLEO.
ANDALUCIA 2007- 2008. (En miles)**

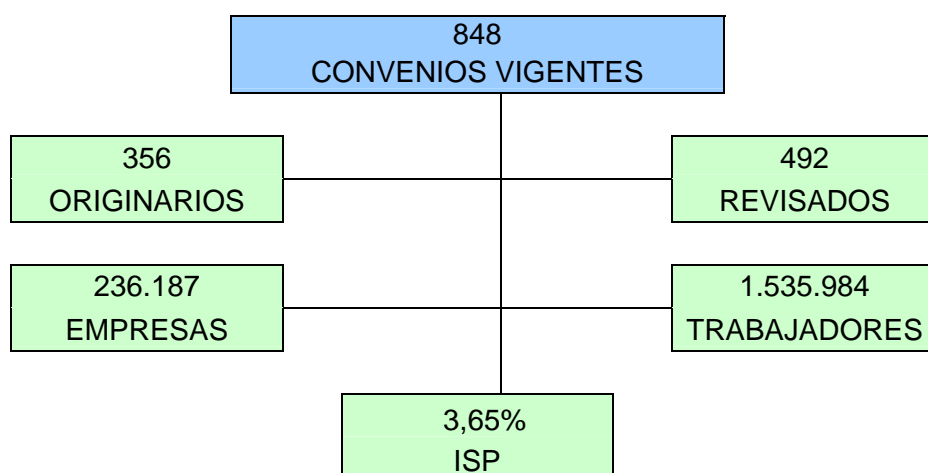


**Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo e
inmigración y elaboración propia.**

CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA

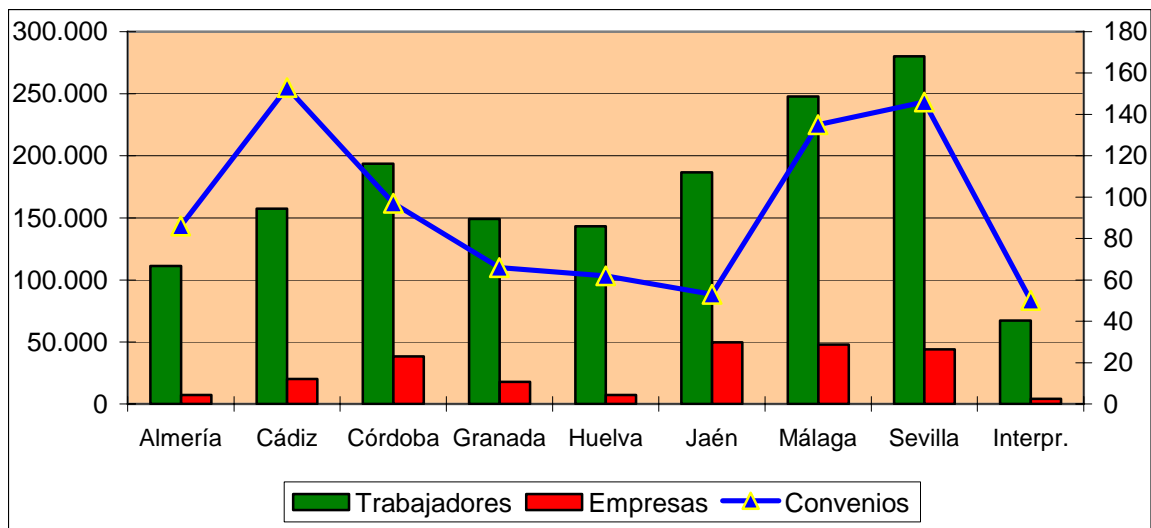
En 2008 se encuentran vigentes en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, 848 convenios colectivos. De ellos, la gran mayoría corresponden a un ámbito funcional negociador de nivel de empresa o inferior, alcanzando a 672 de los convenios vigentes, lo que supone el 79,25% del total; por el contrario, los convenios de sector suponen 176 del total, es decir, un 20,75% de los mismos. De la totalidad de esos convenios, 356 son “originarios” --esto es, han sido recepcionados a lo largo de este año por el CARL--, mientras que el resto de los convenios, 492 son “revisados” --esto es, firmados durante años anteriores que continúan vigentes en 2008--.



La extensión territorial de su eficacia o ámbito geográfico, permite afirmar respecto a la distribución provincial de estos convenios, que el mayor índice de actividad negociadora se localiza en la circunscripción de Cádiz, provincia a la que corresponde un número de 153 del total de convenios vigentes en Andalucía.

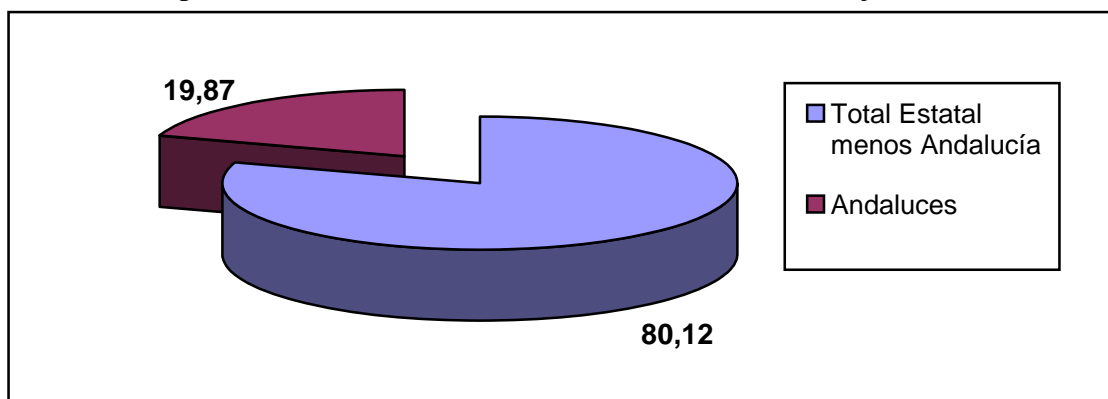
Respecto a la distribución provincial de los convenios, por trabajadores y empresas, puede observarse que las provincias que tienen mayor número de trabajadores, como ocurriera en años precedentes, continúan siendo Málaga y Sevilla, sin embargo, no son aquellas en las que se negocia el mayor número de convenios colectivos, sino que esta actividad es más intensa en la provincia de Cádiz. De esto se deduce la existencia de mayor uniformidad en la negociación colectiva en las provincias de Málaga y Sevilla, donde existe o bien menor atomización empresarial que en Cádiz, dado que un menor número de convenio acoge casi al doble de los trabajadores -por lo que la tendencia es la existencia de grandes empresas con alto número de trabajadores-; o bien mayor cultura por negociar convenios colectivos de ámbito provincial y/o de sector, frente a los convenios de ámbito de empresa.

Gráfico 1: Distribución provincial de convenios (eje de la derecha), trabajadores y empresas



La trascendencia de estos datos se aprecia mejor comparándolos con la negociación colectiva del conjunto del Estado o de otras Comunidades. Para ello se utilizará como fuente las Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS a fecha de 31 de diciembre de 2008. Desde esta perspectiva –vid. Gráfico 2--, los convenios colectivos registrados a diciembre de 2008 constituyen un total de 4.267, lo que supone que los convenios andaluces representarían el 19,87% del total de convenios computables.

Gráfico 2. Proporción de convenios andaluces sobre el total del conjunto del Estado



Fuente: CARL y estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS, en relación con los convenios registrados en el mes de diciembre 2008 con datos obtenidos hasta el 31 de enero de 2008.

2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Examinando las cifras derivadas de la negociación colectiva vigente en el mismo periodo de tiempo del año anterior, se observa que los datos de 2008 suponen una alteración en todas las magnitudes: Número de convenios vigentes, número de empresas afectadas y número de trabajadores incluidos. En el año 2008 se encuentran vigentes un 4,40 % menos de convenios, si embargo en el ámbito de afectación tenemos un 0,35% más de empresas y un 1,91% más de trabajadores.

Gráfico 3. Variación porcentual respecto a año anterior. Convenios, empresas y trabajadores

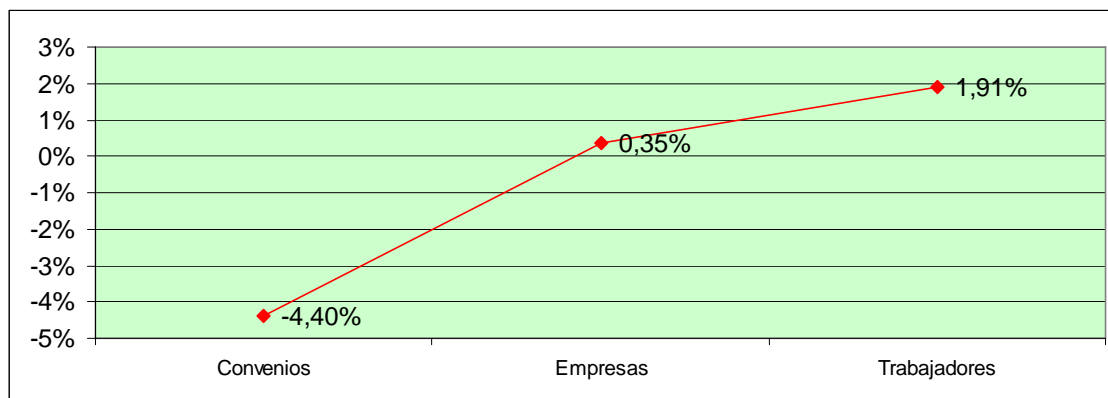
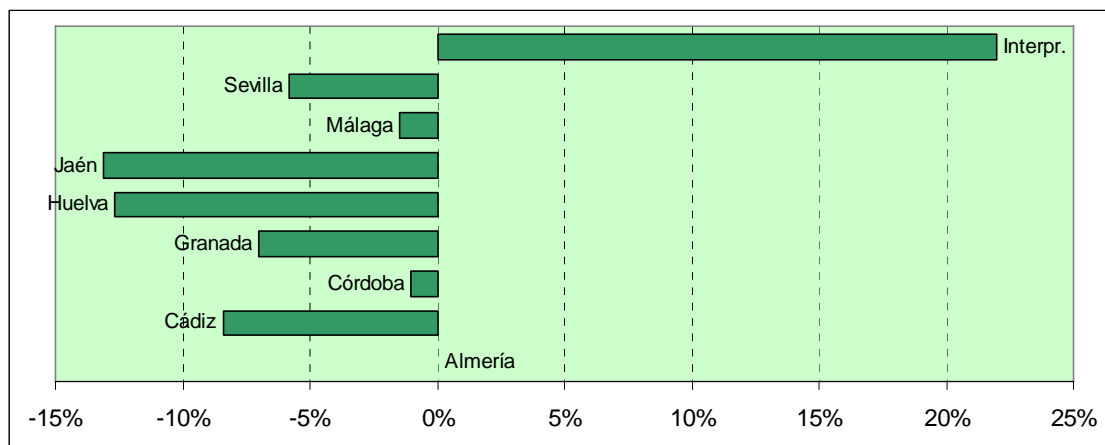


Gráfico 4. Comparativa interanual número de convenios colectivos vigentes por provincias



Si provincializamos se aprecia la disminución global de convenios si lo comparamos con datos similares de fechas anteriores, observamos que sólo se incrementa en los convenios interprovinciales.

A su vez, y si se realiza un análisis comparativo de la evolución de la negociación colectiva desde el año 2004 hasta la fecha, se aprecia un aumento de convenios hasta el año 2007 y un descenso del número de convenios en el año 2008.

Por lo que respecta al ámbito de afectación de estos convenios, observamos el progresivo aumento del número de trabajadores acogidos a la negociación, siendo esto una constante desde el año 2004, como indican los gráficos siguientes. Así como un leve ascenso en el número de empresas acogidas a estos convenios.

Gráfico 5. Número de convenios colectivos vigentes. Evolución

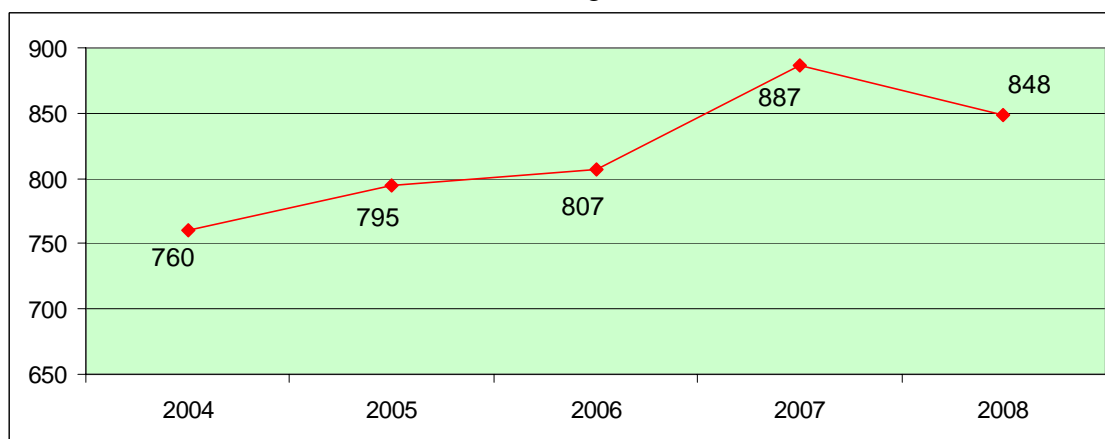


Gráfico 6. Empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Evolución

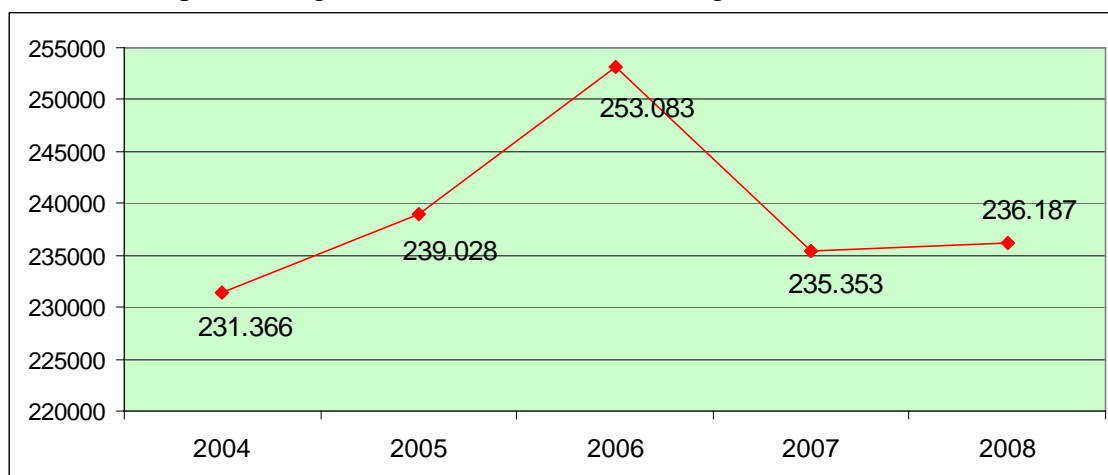
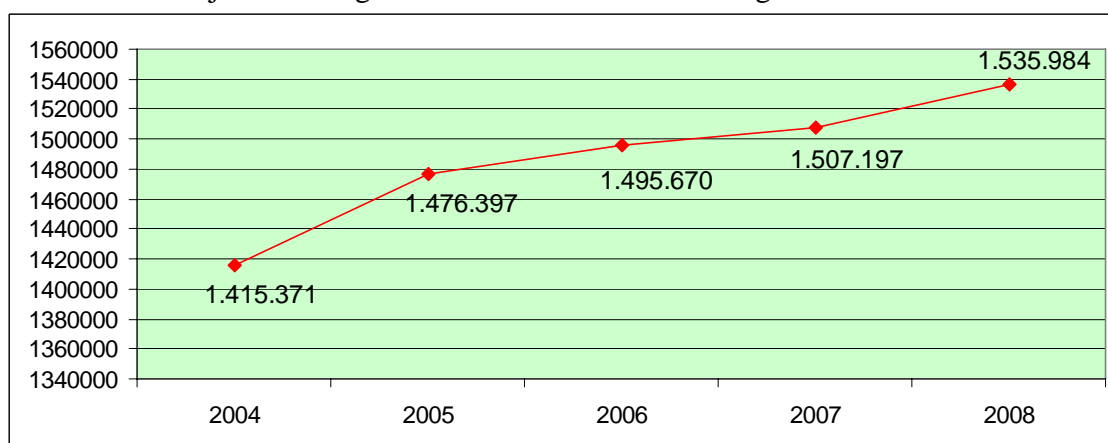


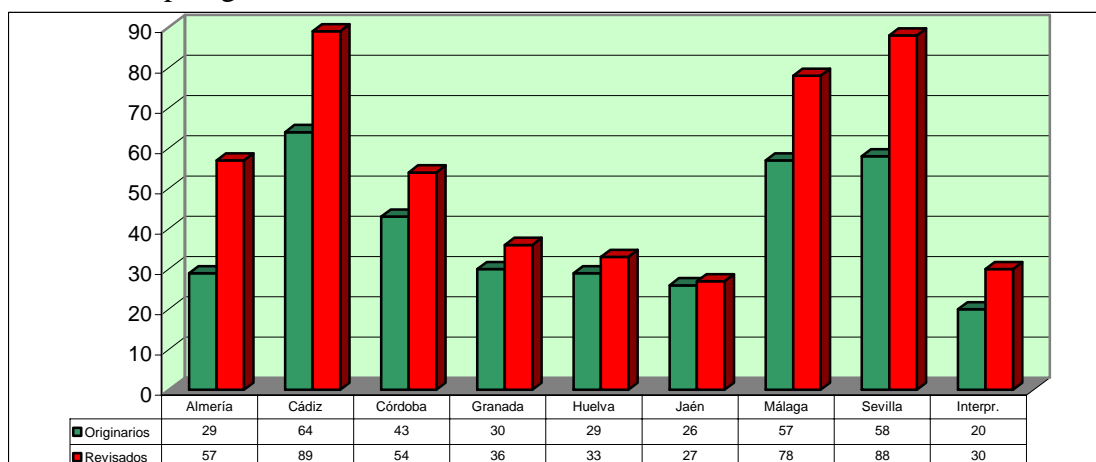
Gráfico 7. Trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Evolución



3. TIPOLOGIA: CONVENIOS REVISADOS, CONVENIOS ORIGINARIOS Y PRIMEROS CONVENIOS

De los 848 convenios vigentes en Andalucía, los textos que pueden considerarse como originarios del año 2008, un total de 356, suponen el 41,98% del total. Es decir, un porcentaje manifiestamente inferior al de los convenios revisados, (492) que alcanza al 58,02%. Esta proporción se mantiene -aunque con algunas alteraciones- a nivel provincial, como puede observarse en el cuadro siguiente

Gráfico 8. Tipología de convenios. Distribución Provincial.

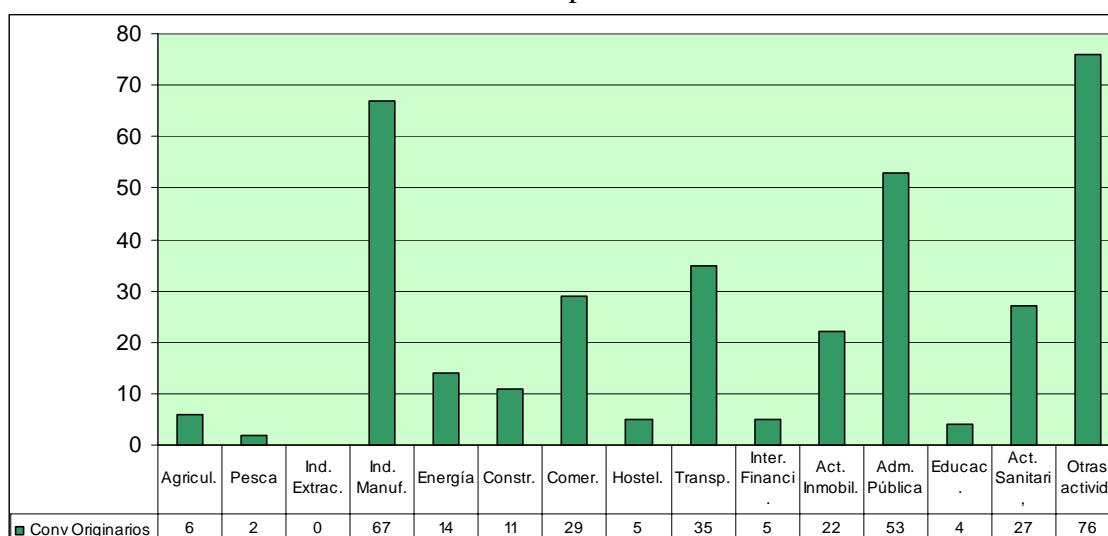


3.1. Convenios revisados

Los 492 convenios revisados suponen el 58,02% del total de los vigentes, afectando al 44,26% del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva andaluza, y al 50,79% de empresas incluidas en convenios andaluces vigentes

Como se observa en el siguiente gráfico, si se contemplan los convenios revisados desde una perspectiva cuantitativa, la clasificación de los mismos atendiendo a actividades económicas (CNAE) arroja como resultado que el mayor número está encuadrado en “Otras Actividades” y en “Industrias Manufactureras”, sectores ambos en los que prima la negociación colectiva descentralizada a nivel de empresa, siendo prácticamente inexistentes los convenios sectoriales provinciales. Es de destacar que especialmente en la primera de las actividades mencionadas, se produce una numerosa subdivisión en subsectores económicos. La actividad económica con menor presencia de este tipo de convenios resulta ser la de “Pesca”.

Gráfico 9. Convenios revisados clasificados por CNAE.



Base de datos: 492 convenios revisados (92 de sector, 400 de empresa)

3.2. Convenios originarios y primeros convenios

Los 356 convenios originarios suponen el 41,98% del total de los vigentes, afectando al 55,74% de los trabajadores afectados por la negociación colectiva andaluza, y al 49,21% de empresas incluidas en convenios andaluces vigentes. Territorialmente, el mayor número de los recepcionados se registra en la provincia de Cádiz, Sevilla y Málaga, siendo los menores los del ámbito interprovincial y la provincia de Huelva.

Si dentro de los convenios originarios, circunscribimos el análisis a los primeros convenios, vemos como se han recepcionado un total de 61 (7,19% del total de vigentes), siendo Málaga la provincia más destacada en este aspecto.

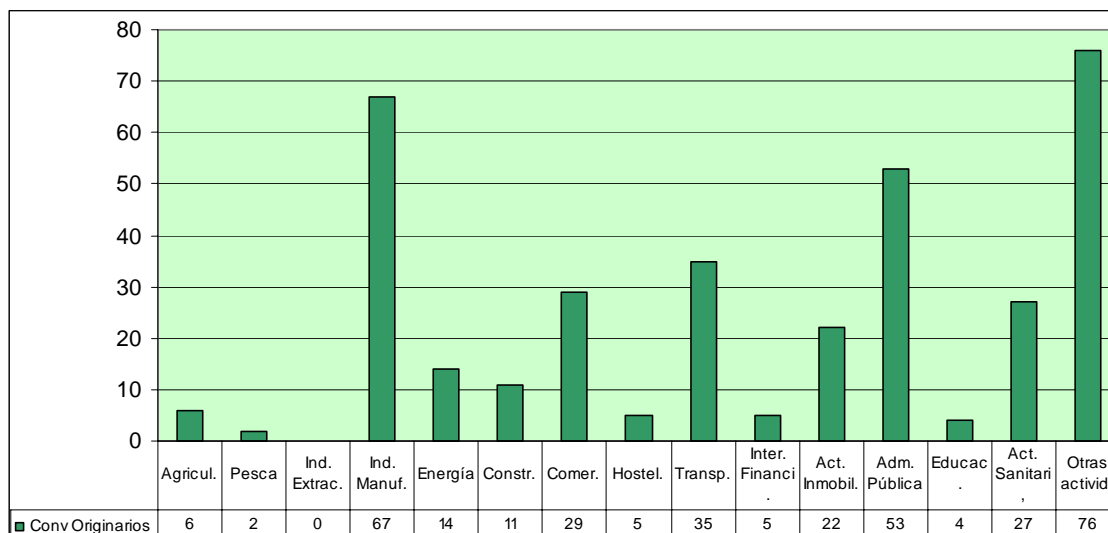
Tabla 1. Convenios originarios/ Primeros Convenios

Ámbito geogr.	Convenios Originarios			Primeros Convenios		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Almería	29	2.060	21.421	6	6	202
Cádiz	64	4.148	58.437	4	4	180
Córdoba	43	17.117	95.434	8	8	310
Granada	30	9.675	81.504	5	5	211
Huelva	29	6.286	132.448	9	18	566
Jaén	26	45.743	149.893	0		
Málaga	57	5.342	111.084	16	16	723
Sevilla	58	25.591	183.137	7	7	324
Interpr.	20	265	22.832	6	212	12.654
Totales	356	116.227	856.190	61	276	15.170

Base de datos: 356 convenios originarios año 2008, de los cuales 61 son primeros convenios.

Por lo que se refiere a la distribución de los convenios originarios por actividades económicas, se da la misma particularidad que entre los convenios revisados, es decir, el predominio de los convenios negociados dentro del CNAE correspondientes a “Industrias Manufactureras” y “Otros Servicios”, con la particularidad, en este caso, del alto número de los convenios originarios pactados en un sector tradicionalmente muy acogido por la negociación colectiva: el de la Administración pública, que, con 53 convenios negociados. Así se observa en el gráfico que sigue.

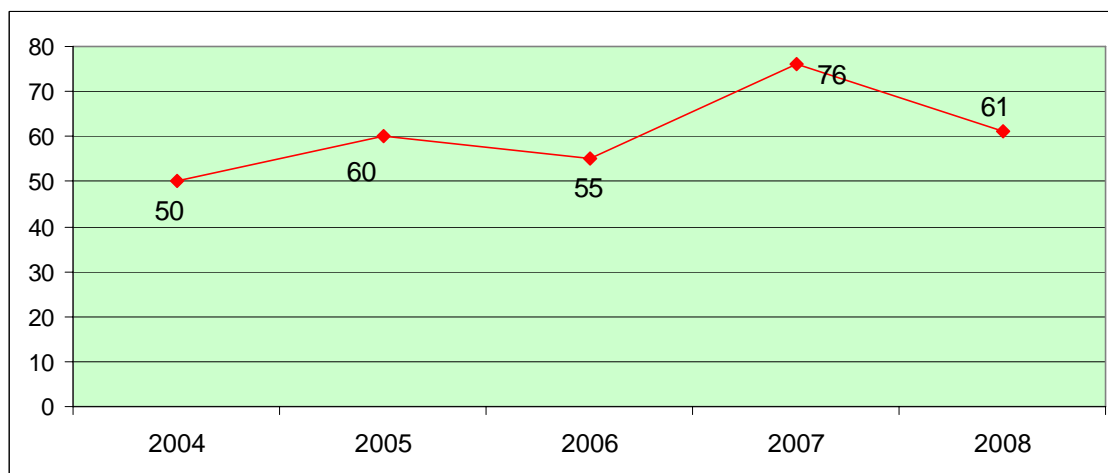
Gráfico 10. Convenios originarios clasificados por CNAE



Base de datos: 356 convenios originarios año 2008

En cuanto a la evolución de los primeros convenios, cabe destacar el importante aumento producido en esta anualidad, con 61 textos negociales. Se traduce en la consolidación de la confianza entre los agentes sociales y económicos por establecer de manera directa las condiciones laborales dentro del margen de acción que les permite el Estatuto de los Trabajadores.

Gráfico 11. Evolución del número de primeros convenios



4. AMBITO PERSONAL

Centrados siempre a la fecha de cierre de este informe, el dato es que los 848 convenios vigentes afectan a 1.507.197 trabajadores y 235.353 empresas. Por provincias, son los convenios de las provincias de Sevilla y Málaga los que destacan en cuanto a mayor porcentaje de afectación. Con porcentajes inferiores se sitúan tanto los convenios del resto de las provincias andaluzas como los interprovinciales.

En cuanto al número de empresas afectadas por tales convenios (235.353), en primer lugar se sitúan los de Jaén, seguidos a poca distancia por los de Málaga.

Es conviene tener presente el elevado número de empresas (36.000) que se acogen al convenio de actividades agropecuarias de la provincia jiennense, así como al del comercio de Málaga (35.000). Siendo los porcentajes correspondientes a los trabajadores y empresas afectadas por provincias calculados sobre el total de los convenios vigentes el que se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 12. Convenios colectivos vigentes: Distribución provincial de Empresas y Trabajadores.

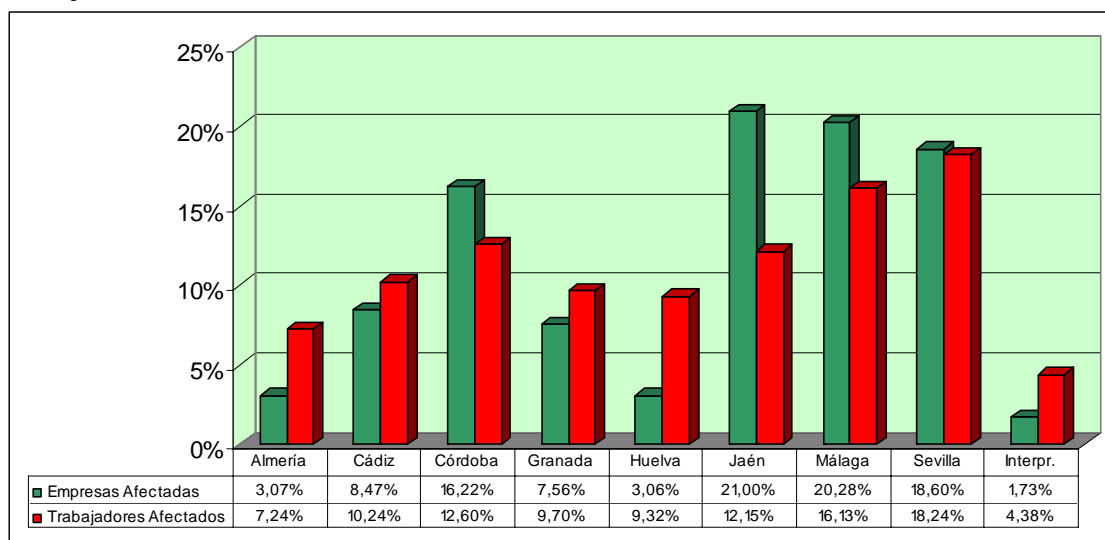


Tabla 2. Convenios vigentes: sector/empresa

Ámbito geogr.	Convenios de Sector			Convenios de Empresa		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Almería	19	7.180	106.162	67	67	5.061
Cádiz	29	19.892	144.957	124	124	12.301
Córdoba	17	38.220	187.477	80	80	6.118
Granada	17	17.806	144.968	49	49	4.040
Huelva	15	7.182	139.501	47	47	3.645
Jaén	24	49.575	183.421	29	29	3.154
Málaga	21	47.796	232.472	114	114	15.269
Sevilla	26	43.820	261.165	120	120	19.014
Interpr.	8	4.044	21.091	42	42	46.168
Totales	176	235.515	1.421.214	672	672	114.770

Base de datos: 848 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa)

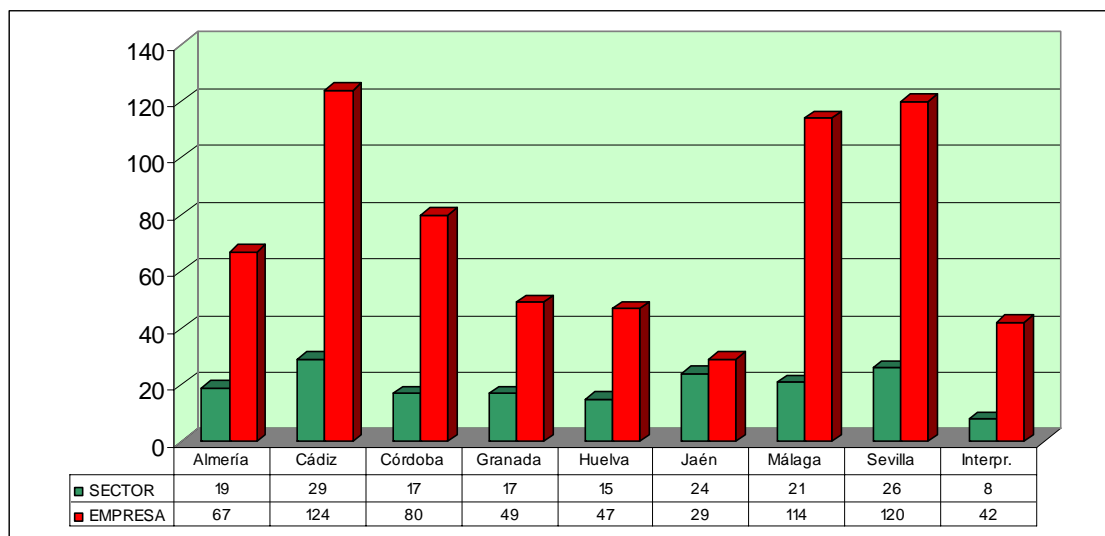
5. AMBITO FUNCIONAL

Cuando se pasa a analizar el ámbito funcional de los convenios vigentes, al examinar la distribución de la actividad negociadora entre convenios de empresas y de sector, se observa que, de forma similar a lo que sucede en el resto del Estado, en la negociación colectiva andaluza es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa. De esta forma, de los 848 convenios vigentes, 672 son convenios de empresa o de ámbito inferior, lo que significa un 79,25 % del total. Sólo 176 de los vigentes son convenios de sector, lo que supone el 20,75 % del total.

Sin embargo, esta situación se altera drásticamente si se analizan estos mismos datos desde la perspectiva del grado de afectación personal, ya que resulta patente la primacía de los convenios sectoriales respecto de los de empresa. La situación descrita es una pauta que se reitera en todas las provincias andaluzas.

Las razones de esta distribución se encuentran, básicamente, en el mayor acercamiento de los convenios de empresa a las condiciones específicas de los trabajadores y los empresarios en la empresa concreta, respecto de los convenios de sector, o de ámbito funcional mayor; y sobre todo, en la menor conflictividad en la negociación colectiva cuando se pactan los acuerdos en ámbitos más reducidos.

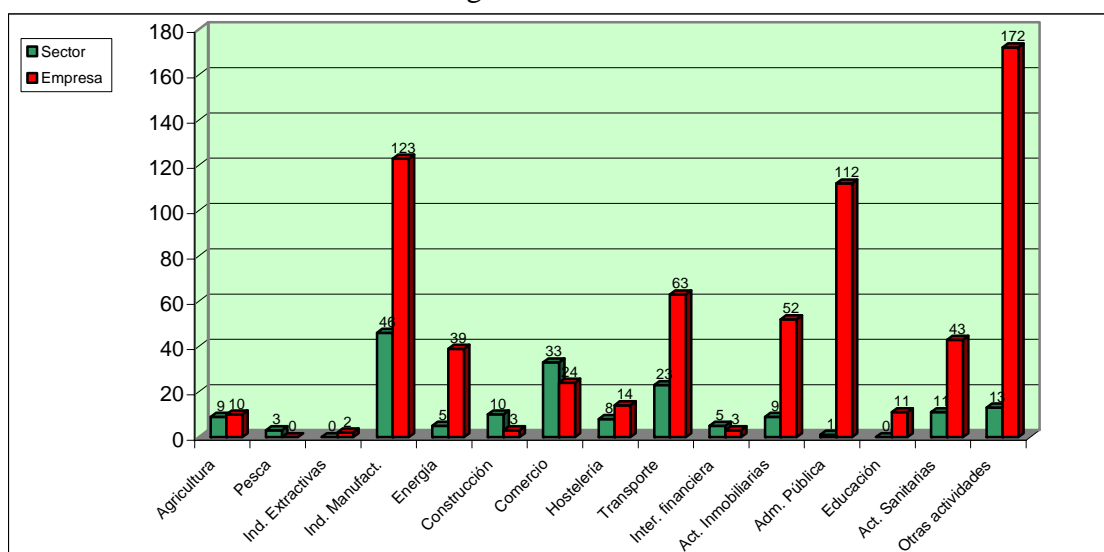
Gráfico 13. Ámbito funcional por provincias. Convenios vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa)

Cuando el análisis funcional se sitúa sobre los sectores de la Actividad Económica, se observan escasas variaciones con respecto a los años anteriores, destacando de forma mayoritaria los convenios colectivos negociados en sectores que tienen poco especificadas las áreas funcionales que acogen, como son el apartado de “Otras Actividades” y el apartado “Industrias Manufactureras”.

Gráfico 14. Convenios Colectivos vigentes: sectores de la Actividad Económica.



5.1. Convenios Sectoriales

Este ámbito negocial, y sobre un total de 176 convenios vigentes, hace que resulten afectados por este tipo de convenios: 1.421.214 trabajadores y 235.515 empresas. La distribución del número de empresas y trabajadores que afectan en cada provincia, es la que se relaciona en la tabla siguiente:

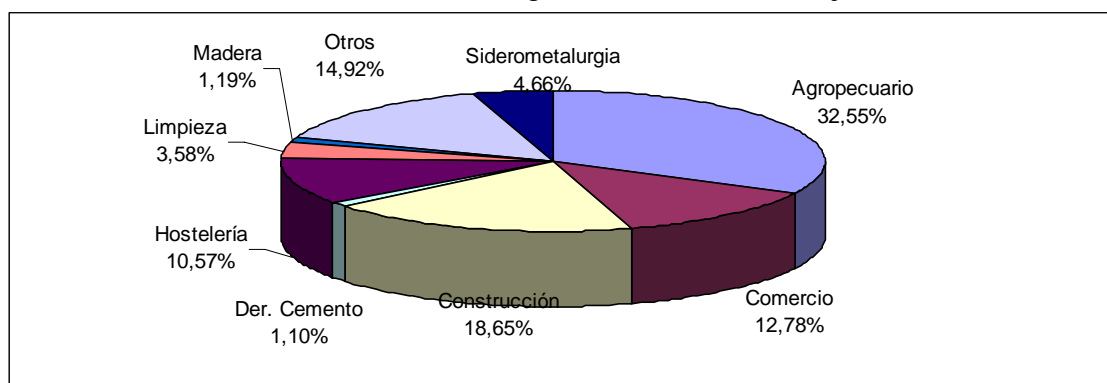
Tabla 3. Convenios sectoriales vigentes: Empresas y trabajadores afectados

Ámbito geográf.	CONVENIOS SECTOR			
	Nº Conv.	Empresas	Trabajadores	ISP
Almería	19	7.180	106.162	3,58
Cádiz	29	19.892	144.957	3,39
Córdoba	17	38.220	187.477	3,03
Granada	17	17.806	144.968	4,05
Huelva	15	7.182	139.501	3,32
Jaén	24	49.575	183.421	4,16
Málaga	21	47.796	232.472	3,34
Sevilla	26	43.820	261.165	4,37
Interpr.	8	4.044	21.091	2,48
Totales	176	235.515	1.421.214	3,68

Base de Datos: 848 Convenios Colectivos Vigentes

Adscritos según el tipo de actividad económica y el número de trabajadores que acogen, los convenios más significativos de la Comunidad Autónoma andaluza son: los “Agropecuarios”, con el 32,55% del total de los trabajadores, seguido por los convenios propios del sector de la “Construcción”, con el 18,65% del total de los trabajadores afectados, tal como se observa en el gráfico siguiente:

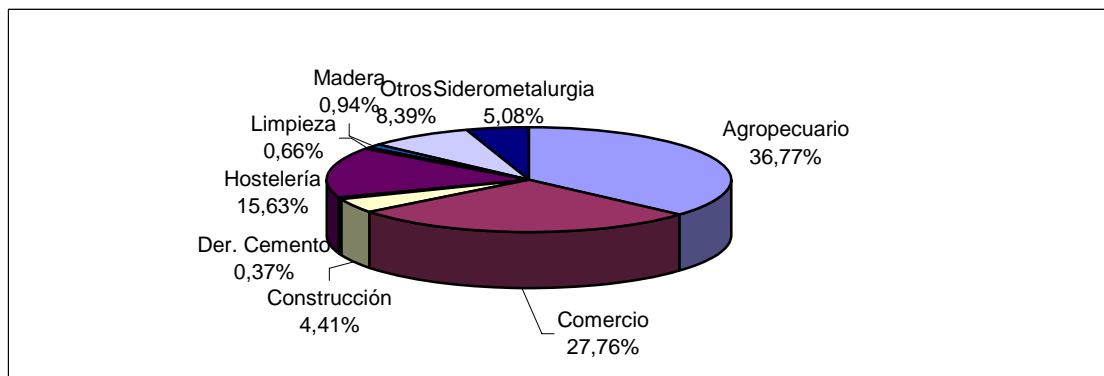
Gráfico 15. Convenios de sectores más significativos (nº de trabajadores)



Base de datos: 1.421.214 trabajadores afectados por los 176 convenios de sector vigentes

Cuando se realiza el mismo análisis con base en el número de empresas, los porcentajes varían significativamente, como puede observarse, ya que si bien el sector “Agropecuario” continúa ocupando el primer lugar, el segundo puesto corresponde al sector del “Comercio”, pasando la “Construcción” a acumular sólo el 4,41% del número de empresas sobre el total de los convenios vigentes.

Gráfico 16. Convenios de sectores más significativos (nº de empresas)



Base de datos: 235.515 empresas afectadas por los 176 convenios de sector vigentes

5.2. Convenios Empresariales

Los convenios vigentes de empresa ascienden a 672, siendo 114.770 los trabajadores que regulan sus relaciones laborales a través de este tipo de convenios (7,47% del total de los incluidos en convenios andaluces), cifra muy inferior a los acogidos a convenios sectoriales. La incidencia del número de empresas incluidas en convenios de empresa con respecto al global de esta magnitud es aún menor, no superando el 0,28 % del total

Tabla 4.- Convenios de empresa: Distribución

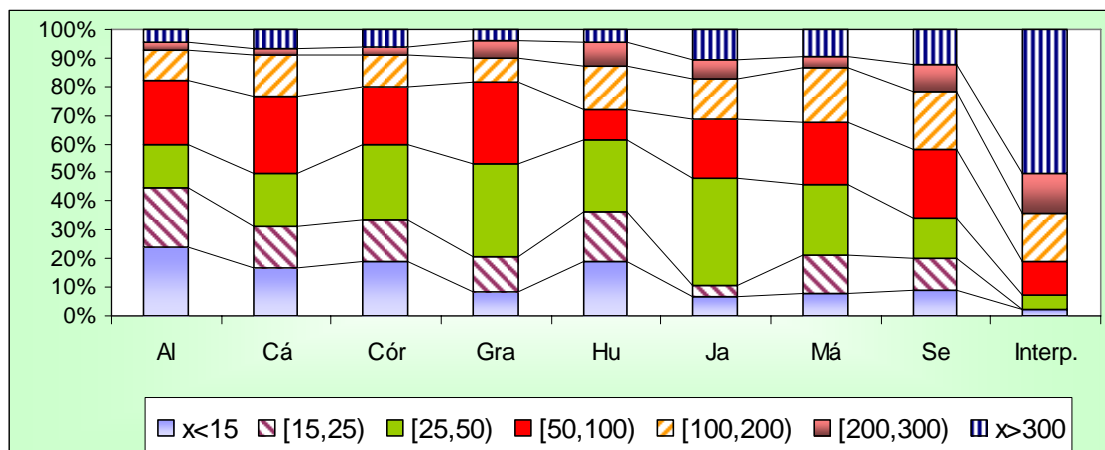
Ámbito geogr.	CONVENIOS EMPRESA			
	Nº Conv.	Empresas	Trabajadores	ISP
Almería	67	67	5.061	2,99
Cádiz	124	124	12.301	3,16
Córdoba	80	80	6.118	3,09
Granada	49	49	4.040	2,61
Huelva	47	47	3.645	3,08
Jaén	29	29	3.154	3,34
Málaga	114	114	15.269	3,23
Sevilla	120	120	19.014	2,79
Interpr.	42	42	46.168	2,61
Totales	672	672	114.770	2,86

Base de Datos: 848 Convenios Colectivos Vigentes

Tal y como se observa en la tabla, del examen de los convenios de empresa en relación con su particular ámbito de aplicación, se deduce que son mayoritarios aquellos que corresponden a la empresa en su conjunto, seguido de los de centro de trabajo. Numéricamente son muy inferiores aquellos convenios que tienen la naturaleza de intercentro, los de grupo de empresa y los de grupo profesional o franja. En lo referente al campo de afectación personal, son igualmente los convenios empresariales lo que se sitúan en primer lugar, situándose a continuación los de centro de trabajo. Este esquema es coincidente con el que se produjo en las anualidades precedentes.

Examinando la dimensión media de la unidad productiva con convenio colectivo propio, puede apreciarse en el gráfico que a continuación se transcribe, que los más frecuentes son los convenios con unidades productivas entre 25 y 50 trabajadores (20,83%), seguidos de los de aquéllas entre 50 y 100 trabajadores (22,02%), y los convenios con unidades productivas entre 100 y 200 trabajadores (15,18%). En cualquier caso, es relativamente escaso el número de convenios de empresas con dimensión comprendida entre 200 y 300 trabajadores (5,51%).

Gráfico 17 Porcentajes por provincias de convenios colectivos vigentes según el tamaño de las empresas

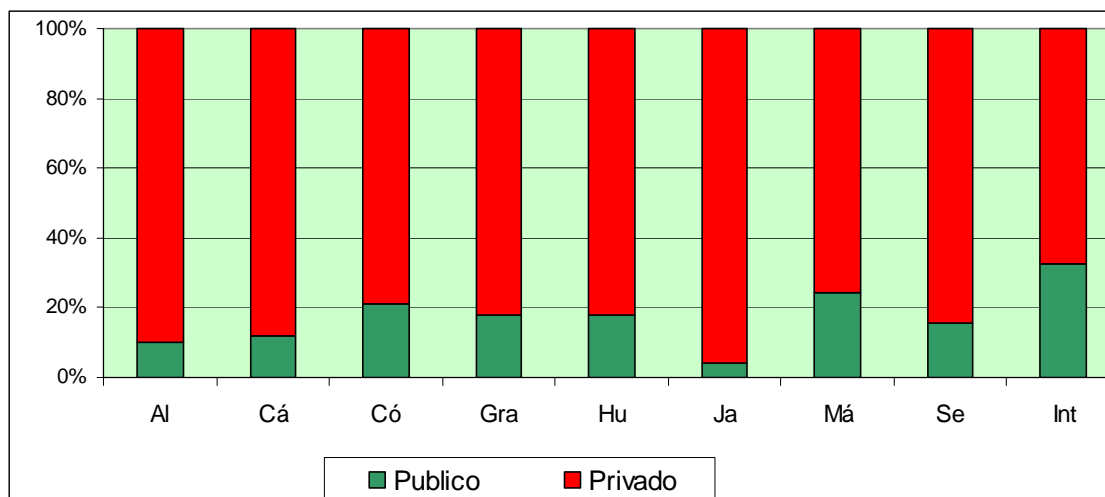


Base de datos: 672 convenios vigentes de empresa

Como se observa en el gráfico siguiente, en el global de los 672 convenios empresariales vigentes, son numéricamente superiores los de índole privado (295, es decir, el 66% del total de empresas), superioridad que se reitera en cada una de las provincias, especialmente en Cádiz (82,43%). Donde esta desproporción es menos acusada es en Almería e Interprovincial, provincias en que los convenios de empresa privada suponen el 45,83% y 57,58% de todos los vigentes de empresa, respectivamente.

Los convenios vigentes de empresa pública en Andalucía ascienden a 152 (34% del total de convenios de empresa vigentes). Los 32.811 trabajadores encuadrados en los mismos suponen el 49,29 % del total de los afectados por convenios vigentes de empresa. Este hecho es debido a que las empresas públicas son aquellas que tienen un mayor ámbito de encuadramiento personal.

Gráfico 18. Convenios vigentes de empresa. Porcentajes provinciales según ámbito público/privado

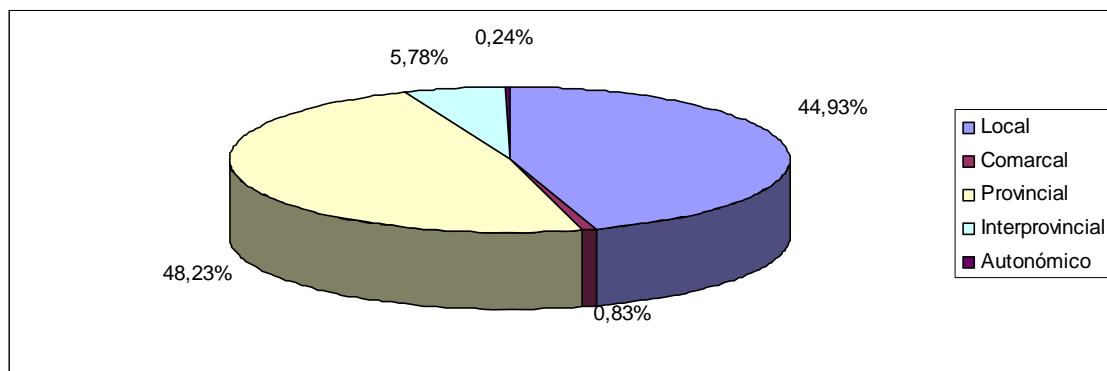


Base de datos: 672 convenios vigentes de empresa

5. AMBITO TERRITORIAL

Manteniendo el esquema consolidado en el ámbito andaluz, por otra parte, similar al estatal, territorialmente es el ámbito provincial el de mayor incidencia, inscribiéndose en el mismo el 48,23% de los convenios vigentes. Por su parte, el ámbito local supone el 44,93%, prácticamente superpuesto sobre el nivel empresarial, ya que generalmente corresponden a organizaciones productivas con un único centro de trabajo. Los convenios interprovinciales mantienen su carácter residual, suponiendo el 5,78% del total de vigentes.

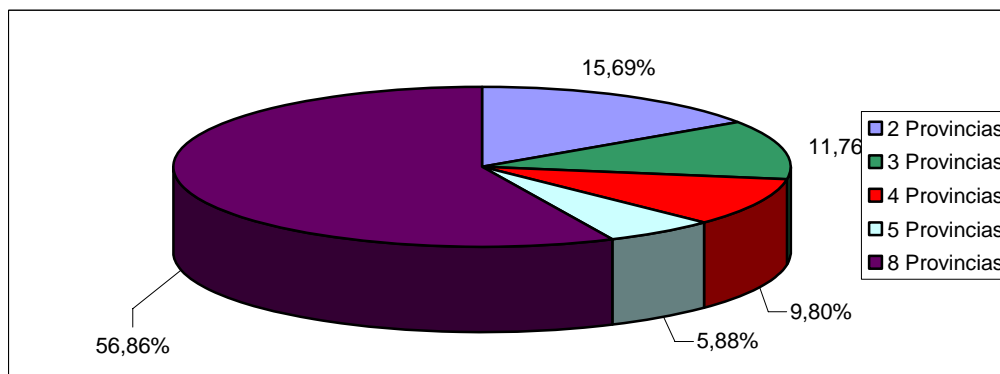
Gráfico 19. Ámbito territorial de convenios colectivos vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes

Por su parte, el ámbito territorial de los convenios interprovinciales no es coextenso con el de la Comunidad Autónoma. Al contrario, como se observa en el gráfico que sigue, únicamente el 56% de tales convenios abarca las 8 provincias andaluzas.

Gráfico 20. Convenios interprovinciales: Porcentaje por provincias afectadas



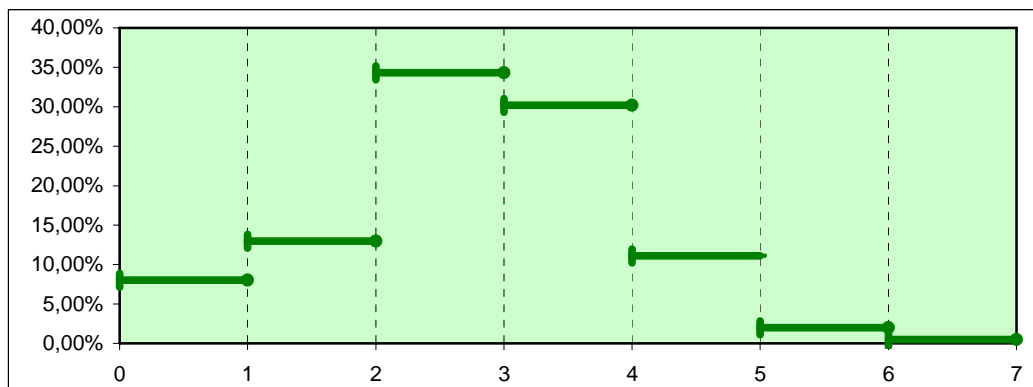
Base de datos: 51 convenios vigentes de ámbito interprovincial

7. AMBITO TEMPORAL

Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual. Esta tendencia hacia la supraanualidad en los convenios colectivos andaluces se elevó al 90,33% en 2.003. En 2005, ya suponían el 94,89% de los convenios vigentes, cifra estabilizada en el presente año 2008, pues el 91,98% tienen un período de vigencia que excede de un año.

La distribución de vigencias entre los convenios supraanuales implica que son mayoritarios los convenios que fijan un periodo de hasta 3 años de vigencia, suponiendo el 34,32% del total de los convenios vigentes en Andalucía. Les siguen los convenios por periodo de hasta 4 años (30,19%) y aquellos que llegan a los 2 años (12,97%). El resto de los convenios supraanuales son muy minoritarios.

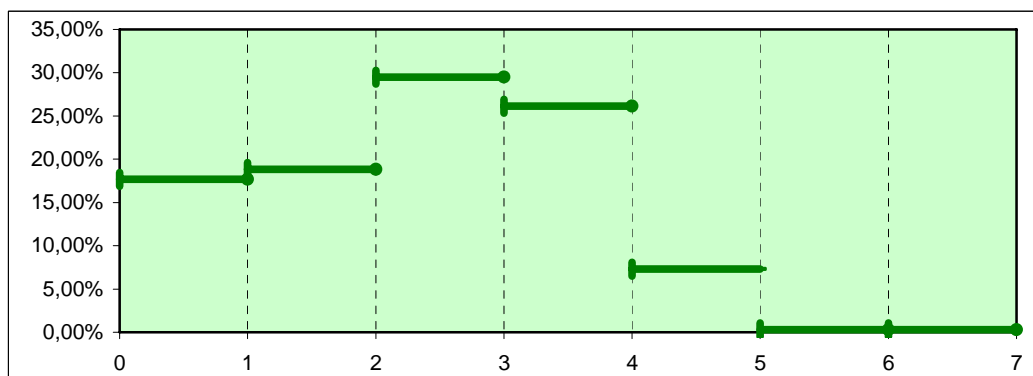
Gráfico 21. Convenios colectivos vigentes. Ámbito temporal



Base de datos: 848 convenios vigentes

El análisis de las vigencias de los convenios originarios del año 2008 da como resultado una mayor presencia de los pactados por 3 año (29,49%), seguidos por los convenios que fijan un período de hasta 4 años de vigencia (26,12%). Les siguen los convenios por período de hasta 2 años (18,82%) y de un año (17,70%).

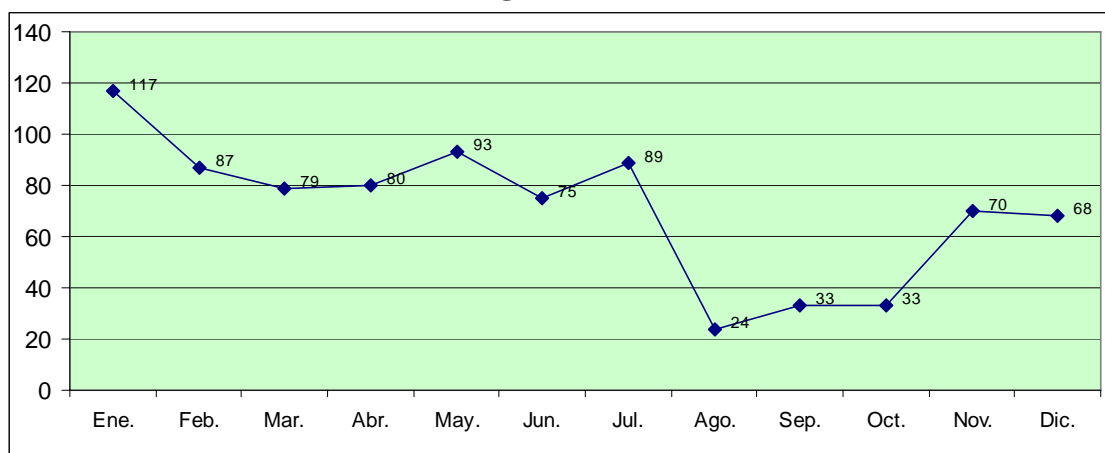
Gráfico 22. Convenios colectivos originarios año 2008. Ámbito temporal



Base de datos: 848 convenios vigentes

Respeto a la fecha de la firma de los convenios vigentes, la tendencia es que pacten coincidiendo con los periodos en los que las partes negociadoras tienen en sus manos los datos sobre la evolución económica (real o aproximada) producida en el año anterior, de ahí que la negociación aumente bruscamente en el mes de febrero y finales de enero, y se reduzca en los periodos en que la actividad laboral es mínima –mes de agosto-.

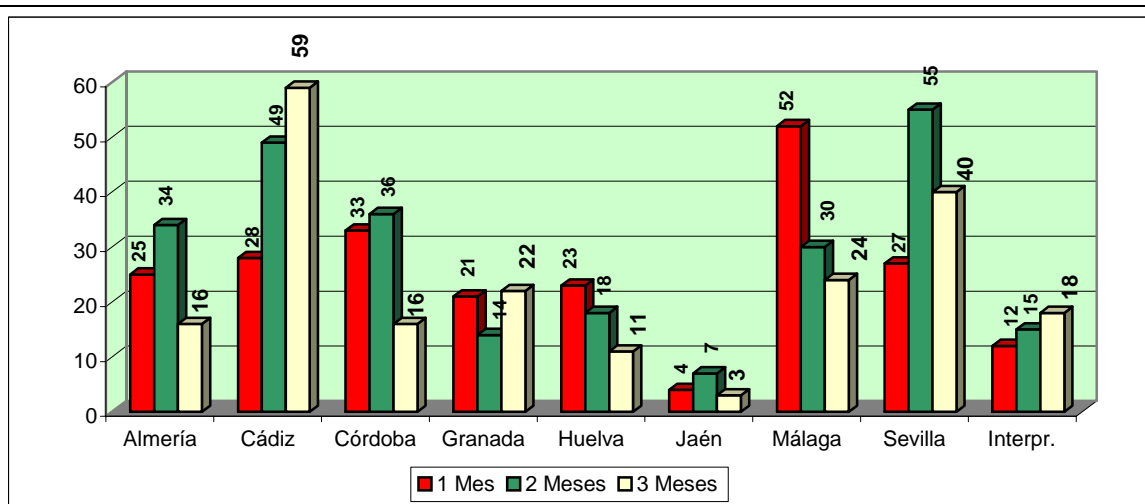
Gráfico 23. Fecha firma convenios vigentes



7.1. La denuncia del Convenio

En la mayoría de los convenios el plazo de preaviso oscila entre uno y tres meses. Así, 697 convenios tratan del preaviso; de éstos, 225 optan por un preaviso de un mes para proceder a la denuncia, 258 por dos meses de preaviso, 209 por tres meses, y sólo 5 convenios optan por un periodo superior a 3 meses.

Gráfico 24.- Plazo de Preaviso. Convenios Colectivos vigentes



Base de datos 848 convenios vigentes (176 de sector, 672 de empresa)

CAPÍTULO II:

COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

1.- INTRODUCCIÓN

Dentro del contenido mínimo de los convenios colectivos, el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores establece la necesidad de designar “*una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender cuantas cuestiones les sean atribuidas, y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión*”; a la autonomía negocial le corresponde, pues, especificar libremente las cuestiones y funciones que se atribuyan en relación con el convenio colectivo pactado y el mecanismo para solventar la resolución de conflictos –órgano competente para resolverlos, procedimiento a seguir, mayoría para determinar los acuerdos, etc.-.

Acerca de la naturaleza jurídica de este tipo de comisiones, la STS de fecha de 23.5.2000 ha especificado al respecto que: <<La Comisión Paritaria es un órgano de administración del convenio tanto en su configuración legal [artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores], como convencional (...) y por ello es claro, de acuerdo con una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional y de esta Sala, que la organización que no es parte del convenio no tiene derecho a formar parte del órgano de administración de éste y que no se lesiona su libertad sindical por negarle el acceso a la administración del convenio que no ha negociado. Es cierto, y así lo ponen de relieve las sentencias del Tribunal Constitucional 73/1984 (RTC 1984, 73) y 184/1991 (RTC 1991, 184) y las sentencias de esta Sala de 30 de mayo de 1991 (RJ 1991, 5233), 10 de febrero de 1992 (RJ 1992, 1140) y 15 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 10097), que si estas comisiones asumen funciones de negociación deben respetar las reglas sobre la legitimación negocial.>>.

2.- DATOS GENERALES

Los convenios andaluces, cumpliendo el mandato estatutario, aluden a las condiciones de la administración del convenio, en concreto sobre el total de los 848 convenios vigentes analizados durante el año 2008, 847 incluyen este tipo de disposiciones, lo que representa el 99,88%, encontrándose bajo su ámbito de aplicación 236.067 empresas (99,95%) y 1.534.884 trabajadores. Igualmente, en los convenios originarios el porcentaje es del 100%, recogiendo en 356 convenios sobre un total de 356, lo que representa un porcentaje del 100%, afectando a 116.227 empresas (100%) y a 856.190 trabajadores (100%).

Tabla 1.- CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	175	99,43	235.395	99,95	1.420.114	99,92
Empresa	672	100,00	672	100,00	114.770	100,00
TOTAL	847	99,88	236.067	99,95	1.534.884	99,93

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2.- CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	272	100,00	272	100,00	37418	100,00
TOTAL	356	100,00	116.227	100,00	856.190	100,00

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por lo que respecta al ámbito geográfico de los convenios vigentes por la imperatividad legal de establecer este tipo de cláusulas en los pactos colectivos, no existe ninguna particularidad en las conclusiones, de ahí que se llegue prácticamente al 100% en todos los apartados, excepto en la provincia de Málaga.

Gráfico 1.- CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	86	100,00	7.247	100,00	111.223	100,00
Cádiz	153	100,00	20.016	100,00	157.258	100,00
Córdoba	97	100,00	38.300	100,00	193.595	100,00
Granada	66	100,00	17.855	100,00	149.008	100,00
Huelva	62	100,00	7.229	100,00	143.146	100,00
Jaén	53	100,00	49.604	100,00	186.575	100,00
Málaga	134	99,26	47.790	99,75	246.641	99,56
Sevilla	146	100,00	43.940	100,00	280.179	100,00
Interpr.	50	100,00	4.086	100,00	67.259	100,00
Total	847	99,88	236.067	99,95	1.534.884	99,93

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.- COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICION.

La composición de este tipo de comisión, que deja clara el art. 85.3.e) del ET, al reseñar que estará integrada por una “*representación de las partes negociadoras*”, dejando a la libertad de las unidades negociadoras la determinación de su composición numérica por cada una de las dos partes negociadoras.

En lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, el 99,06% de los mismos regula la composición de la Comisión Paritaria, sin que existan variaciones significativas entre los convenios del sector y los de empresa. El número de trabajadores afectados por dicha disposición es de 1.534.601, lo que representa un 99,91% del total, en cuanto el número de empresas afectadas es de 236.060 (99,95% del total).

Tabla 3.- Comisión paritaria. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	175	99,43	235.395	99,95	1.420.114	99,92
Empresa	665	98,96	665	98,96	114.487	99,75
TOTAL	840	99,06	236.060	99,95	1.534.601	99,91

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si realizamos el mismo análisis respecto a los pactos originarios, observamos que no existen variaciones significativas con respecto a los vigentes, recogiendo la composición de las comisiones en el 98,60% de los convenios originarios.

Tabla 4.- Comisión paritaria. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	267	98,16	267	98,16	37191	99,39
TOTAL	351	98,60	116.222	100,00	855.963	99,97

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

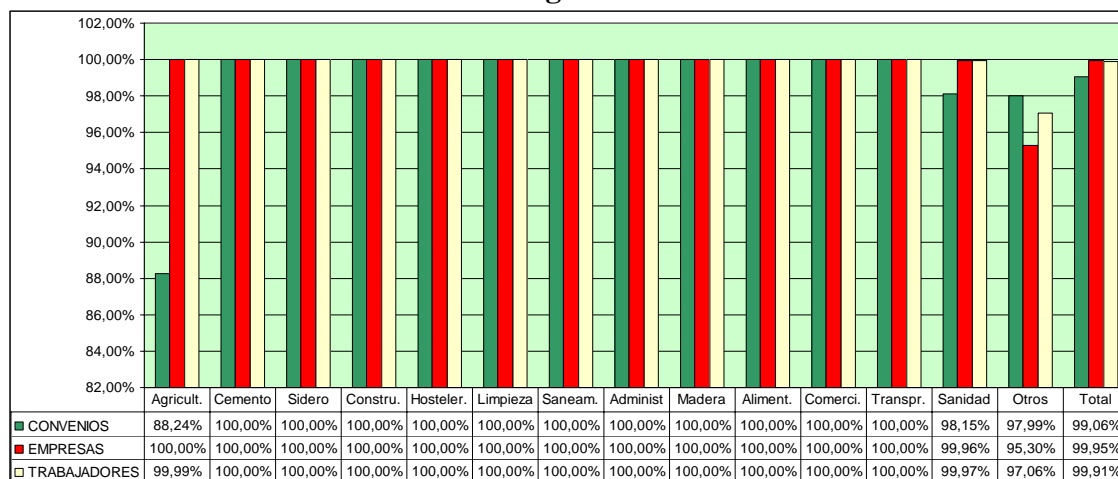
Tabla 5.- Comisión paritaria. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	86	100,00	7.247	100,00	111.223	100,00
Cádiz	153	100,00	20.016	100,00	157.258	100,00
Córdoba	95	97,94	38.298	99,99	193.503	99,95
Granada	66	100,00	17.855	100,00	149.008	100,00
Huelva	61	98,39	7.228	99,99	143.098	99,97
Jaén	53	100,00	49.604	100,00	186.575	100,00
Málaga	131	97,04	47.787	99,74	246.523	99,51
Sevilla	145	99,32	43.939	100,00	280.154	99,99
Interpr.	50	100,00	4.086	100,00	67.259	100,00
Total	840	99,06	236.060	99,95	1.534.601	99,91

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

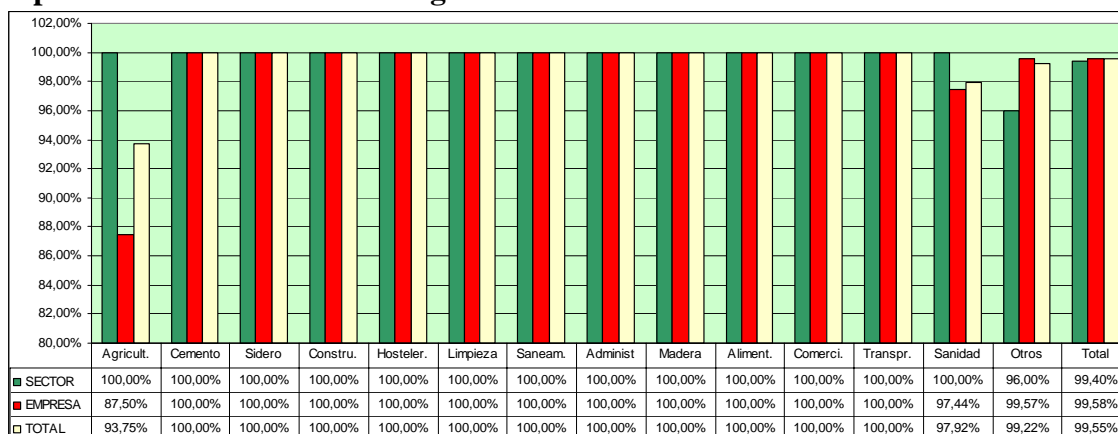
El análisis porcentual de la composición de los miembros de la comisión negociadora por actividades económicas en los convenios colectivos vigentes muestra que no todos los sectores económicos tienden a establecer los términos en que han de distribuirse los componentes de la comisión paritaria; no llegan al 100% en cuanto el porcentaje de convenios las actividades relacionadas con la industria agrícola (88.24%) y sanidad (98.15%); situándose los topes totales en un 99,06% de los convenios, 99,95% de empresas y 99,91% de trabajadores.

Gráfico 8.- Comisión paritaria. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Gráfico 10.- Comisión paritaria. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.- NORMAS PROCEDIMENTALES

Las reglas procedimentales que determinan el medio de actuación de la comisión pueden establecerse de manera directa en el propio convenio o desarrollarse posteriormente mediante una reglamentación interna. Que nuestra comunidad tiende a desarrollar ambos tipos de reglas se desprende del análisis estadístico, en concreto, y en lo que se refiere a los convenios vigentes, el 78,89% opta por establecer algún tipo de disposiciones estatutarias, concretando las normas de funcionamiento, sin que existan variaciones significativas en este tema entre los convenios de sector y los de empresa, dentro del ámbito de aplicación de estos pactos se encuentran situadas 216.619 empresas y 1.353.702 trabajadores.

Tabla 6.- Normas de funcionamiento. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	139	78,98	216.089	91,75	1.260.073	88,66
Empresa	530	78,87	530	78,87	93.629	81,58
TOTAL	669	78,89	216.619	91,72	1.353.702	88,13

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, se aprecian porcentajes muy similares a los vigentes, porcentaje de convenios (79,21%), de empresas (93,34%) y de trabajadores (86,29%).

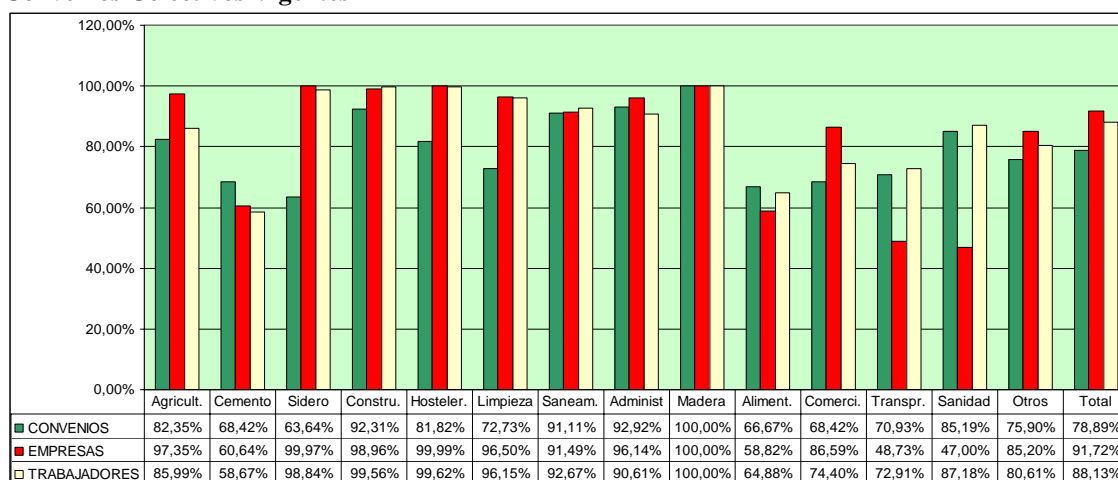
Tabla 7.- Normas de funcionamiento. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	70	83,33	108.275	93,38	712.862	87,06
Empresa	212	77,94	212	77,94	25937	69,32
TOTAL	282	79,21	108.487	93,34	738.799	86,29

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si pasamos al análisis por sectores económicos, apreciamos diferencias significativas, así mientras el sector de la Madera tiende a regular el funcionamiento de la comisión en el 100% de los convenios, lo habitual es que el resto de las actividades no rebasen la barrera del 93%, situándose los porcentajes de los pactos dentro de un tramo que va desde el 63.64% para la Siderometalurgia, hasta el 92.92% para la industria de la Administración. En cuanto a los porcentajes de empresas afectadas, un caso particular es el de los Transportes, dado que el 70.93% de los convenios apenas si aparcan al 48.73% de las mismas, por el contrario la diferencia respecto al porcentaje de trabajadores afectados no resulta tan apreciable, situándose en el 72.91% del personal comprendido en su ámbito de aplicación.

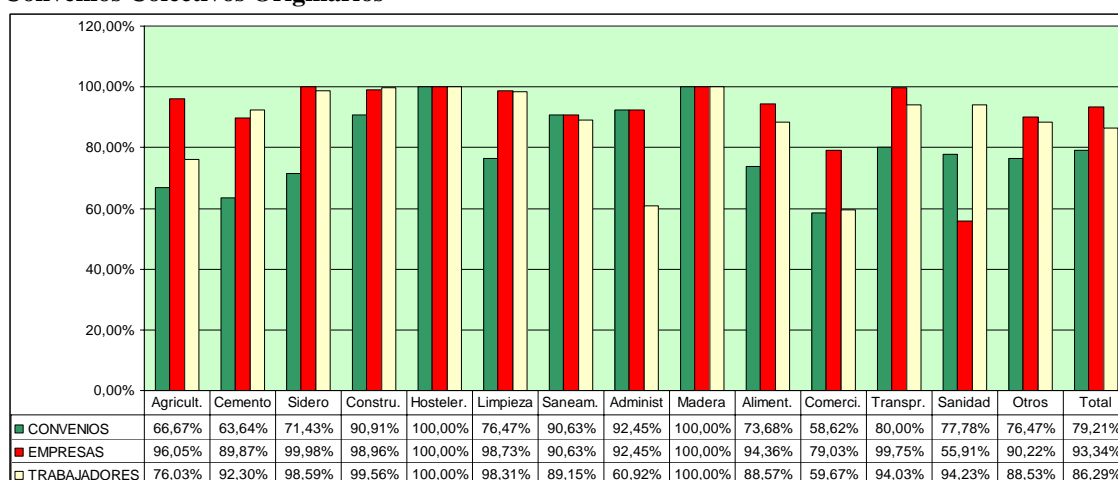
Gráfico 18.- Normas Funcionamiento. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Cuando pasamos a realizar el mismo análisis respecto a los convenios originarios, se aprecia la misma observación con respecto al sector de la Madera.

Gráfico 19.- Normas Funcionamiento. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA

5.1. Mayorías para la adopción de los acuerdos

La concreción de las mayorías precisas para la adopción de acuerdos de la Comisión es una de las cuestiones que son más ignoradas por las propias unidades negociadoras en el texto del propio convenio; en concreto del total de los 848 convenios vigentes ni la mitad de ellos (378) concretan la mayoría precisa para que tengan virtualidad. Son los convenios de sector los que tienden con mayor incidencia a regular este tema frente a los convenios de empresa, como puede observarse en la tabla siguiente. En lo que se refiere a los convenios originarios, un porcentaje inferior en 3.01 puntos que los convenios vigentes opta por establecer las reglas de adopción de acuerdos, en consecuencia afecta a menor porcentaje de empresas (25.34% y de trabajadores (42.02%).

Tabla 11.- ADMINISTRACION CONVENIO-Acuerdos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	90	51,14	106.593	45,26	703.638	49,51
Empresa	288	42,86	288	42,86	59.415	51,77
TOTAL	378	44,58	106.881	45,25	763.053	49,68

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 12.- ADMINISTRACION CONVENIO-Acuerdos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	48,81	29.346	25,31	347.972	42,50
Empresa	107	39,34	107	39,34	11809	31,56
TOTAL	148	41,57	29.453	25,34	359.781	42,02

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Tabla 13.- ADMINISTRACION CONVENIO-Acuerdos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	43	50,00	6.489	89,54	81.572	73,34
Cádiz	92	60,13	18.185	90,85	109.405	69,57
Córdoba	21	21,65	8.664	22,62	71.763	37,07
Granada	42	63,64	5.839	32,70	74.470	49,98
Huelva	18	29,03	1.664	23,02	20.740	14,49
Jaén	25	47,17	6.383	12,87	45.624	24,45
Málaga	44	32,59	43.992	91,82	209.505	84,57
Sevilla	67	45,89	15.151	34,48	103.137	36,81
Interpr.	26	52,00	514	12,58	46.837	69,64
Total	378	44,58	106.881	45,25	763.053	49,68

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto al baremo cuantitativo que se establece para aprobar los acuerdos, lo reseñable en los convenios colectivos vigentes es que 243 convenios (el 28,66% de los mismos) optan por imponer la aprobación de los acuerdos que se adopten por mayoría de los miembros de la comisión, sin que exista diferencia apreciable entre los convenios de sector o de empresa. Por la dificultad de que todos los miembros de la comisión se pongan de acuerdo para adoptar una determinada actuación se comprende el minoritario número de convenios que optan por la regla de la unanimidad, siendo de 132 en total, lo que representa el 15.57% de los vigentes, afectando al 27.97% de las empresas y al 26.18% de los trabajadores.

Tabla 14.- Mayoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	31,25	47.988	20,38	339.680	23,90
Empresa	188	27,98	188	27,98	46.329	40,37
TOTAL	243	28,66	48.176	20,40	386.009	25,13

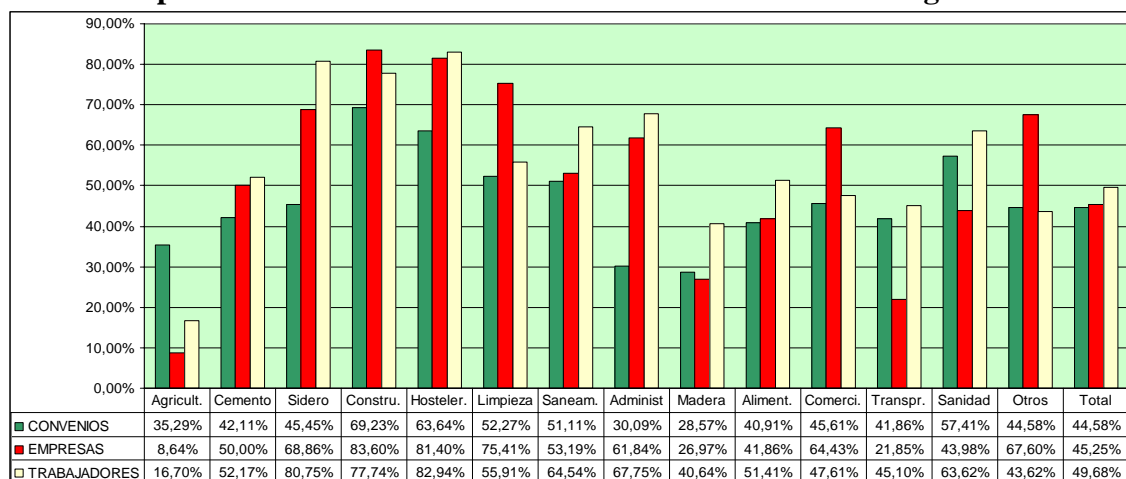
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 15.- Unanimidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	22,73	65.961	28,01	390.971	27,51
Empresa	92	13,69	92	13,69	11.098	9,67
TOTAL	132	15,57	66.053	27,97	402.069	26,18

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 21.- ADMINISTRACION CONVENIO-Acuerdos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, si realizamos la comparación entre la opción entre la mayoría o la unanimidad para adopción de acuerdos, observamos que el 26.29% de los convenios opta por la regla de la mayoría frente al 16.01% que opta por la regla de la unanimidad.

Tabla 16.- Mayoría. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	18.908	16,31	184.892	22,58
Empresa	69	25,37	69	25,37	7291	19,49
TOTAL	95	26,69	18.977	16,33	192.183	22,45

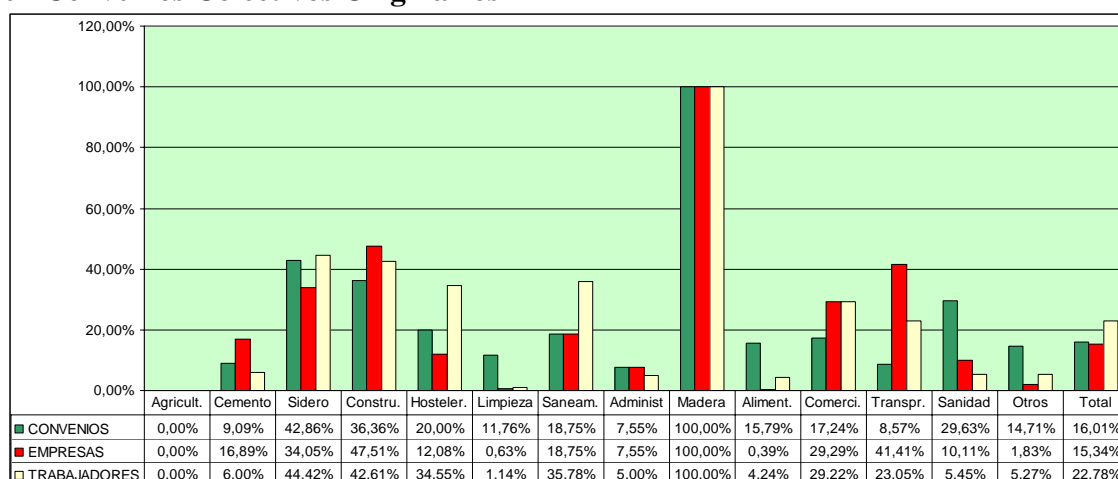
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Tabla 17.- Unanimidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	17.788	15,34	190.297	23,24
Empresa	37	13,60	37	13,60	4721	12,62
TOTAL	57	16,01	17.825	15,34	195.018	22,78

Base de datos: 256 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 27.- Unanimidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.2. Discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria

En lo que se refiere a la regulación de las disposición del art. 85.3.e) del Estatuto que establece la necesidad de fijar “*los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de*” la comisión paritaria, observamos que el 59.67% de los convenios vigentes y el 58.43% de los originarios establecen las reglas para solventar las discrepancias internas, lo sorprendente es que siendo una disposición de contenido mínimo, no se regule en la totalidad de los convenios analizados.

Otra observación que se extrae respecto a los procedimientos para solventar las discrepancias es que los pactos de sector tienden a regular mayoritariamente este tema frente a los convenios de empresa. Los convenios vigentes con el 55.81% de las empresas y el 60.83% de los trabajadores afectados tienen más interés para regular estas

cuestiones frente a los originarios, donde alcanzan a 79.241 empresas (68.18%) y 532.093 trabajadores (62.15%).

Tabla 20.- Reglas sobre discrepancias internas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	126	71,59	131.441	55,81	854.303	60,11
Empresa	380	56,55	380	56,55	80.063	69,76
TOTAL	506	59,67	131.821	55,81	934.366	60,83

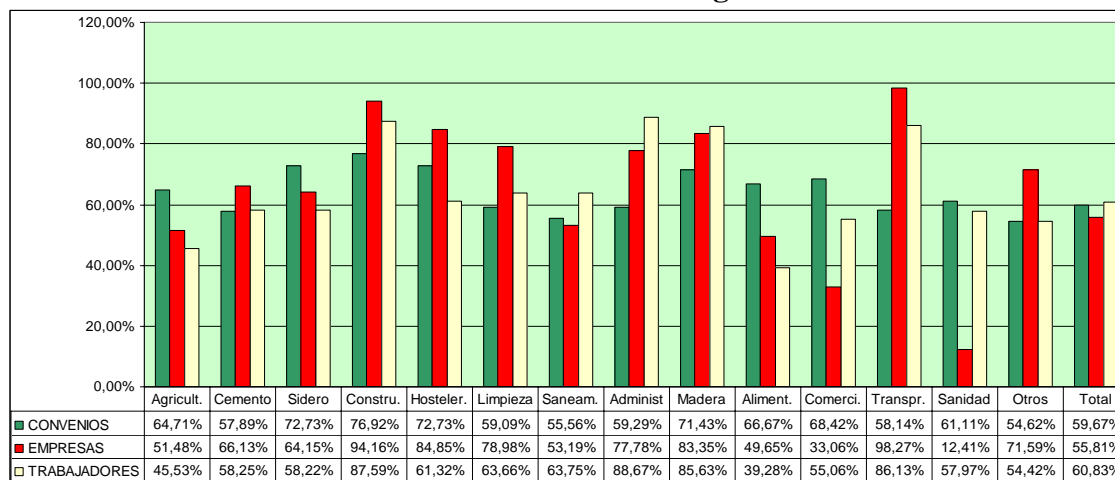
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 21.- Reglas sobre discrepancias internas. Datos Generales. Convenios Originarios

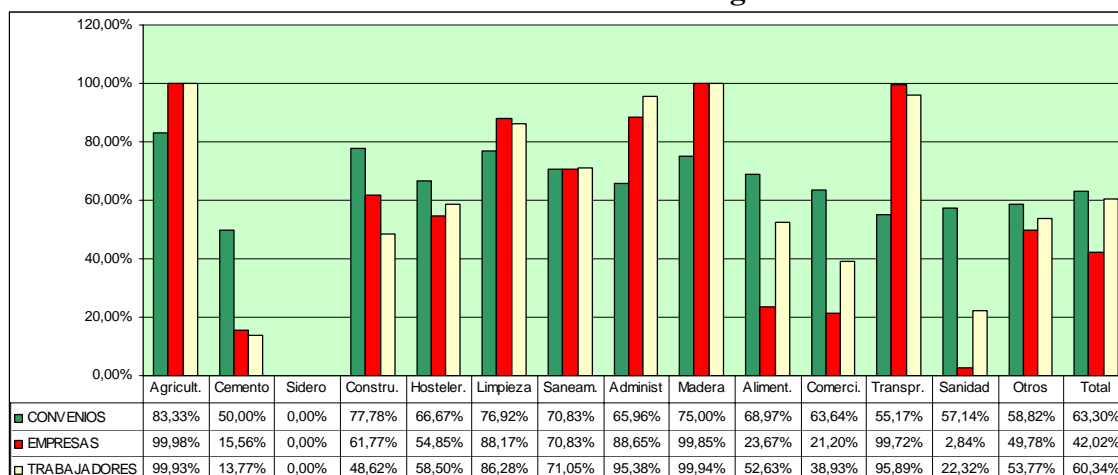
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	73,81	79.095	68,21	509.395	62,21
Empresa	146	53,68	146	53,68	22698	60,66
TOTAL	208	58,43	79.241	68,18	532.093	62,15

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 31.- Reglas sobre discrepancias internas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 32.- Reglas sobre discrepancias internas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

La resolución del conflicto puede realizarse de manera directa, estableciendo el correspondiente procedimiento de solución de las discrepancias en el seno de la comisión paritaria o pueden poner término a la polémica mediante medios extrajudiciales y judiciales de solución de conflictos. Cada vez en mayor medida, los convenios colectivos andaluces, más que mencionar un procedimiento extrajudicial determinado se remiten con carácter general para esta cuestión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), sistema que emplea tanto los procedimientos de mediación como de arbitraje. Concretamente, a ello se refieren el 24.76% de los convenios vigentes, estando integradas en este sistema de resolución de conflicto 41.214 empresas (17.45% del total) y 341.607 trabajadores (22.24%). Su tratamiento es superior en 5 puntos en los convenios sectoriales (28.98%) que en los de naturaleza empresarial (23.66%).

Tabla 29.- SERCLA; discrepancias paritarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	41.055	17,43	293.119	20,62
Empresa	159	23,66	159	23,66	48.488	42,25
TOTAL	210	24,76	41.214	17,45	341.607	22,24

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios colectivos originarios, esta cuestión se recoge en un porcentaje ligeramente superior de pactos, al reflejarse en el 23.31% de los mismos -83 convenios, sobre un total de 356 convenios originarios; estando afectadas por este medio para resolver las discrepancias paritarias, 23.846 empresas (20.52% del total) y 158.144 trabajadores (18.47%).

Tabla 31.- SERCLA; discrepancias paritarias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	27,38	23.786	20,51	147.870	18,06
Empresa	60	22,06	60	22,06	10274	27,46
TOTAL	83	23,31	23.846	20,52	158.144	18,47

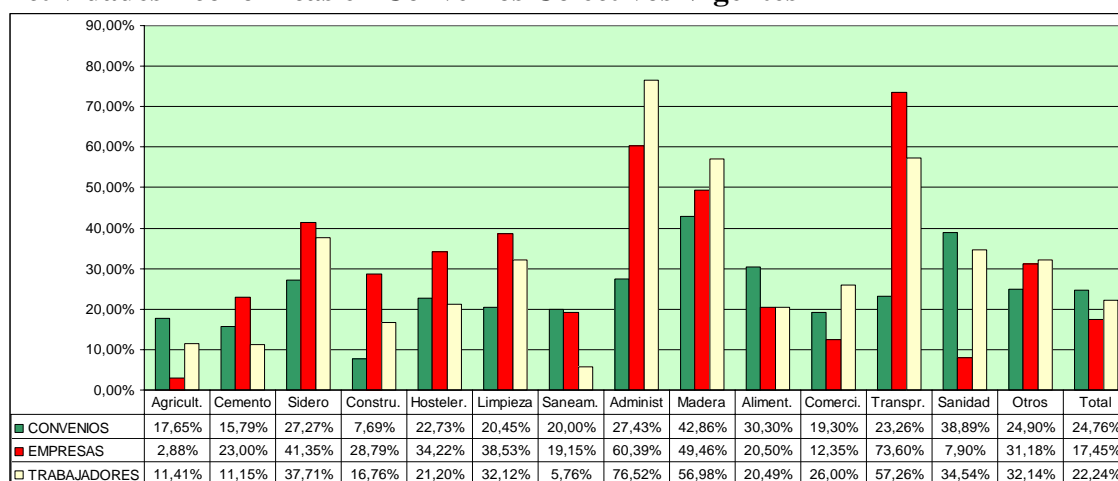
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Tabla 32.- SERCLA; discrepancias paritarias. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	23	26,74	1.889	26,07	29.129	26,19
Cádiz	22	14,38	2.097	10,48	29.128	18,52
Córdoba	22	22,68	8.865	23,15	43.187	22,31
Granada	51	77,27	15.980	89,50	130.534	87,60
Huelva	13	20,97	2.280	31,54	15.602	10,90
Jaén	9	16,98	4.507	9,09	24.878	13,33
Málaga	21	15,56	1.520	3,17	11.042	4,46
Sevilla	26	17,81	166	0,38	5.845	2,09
Interpr.	23	46,00	3.910	95,69	52.262	77,70
Total	210	24,76	41.214	17,45	341.607	22,24

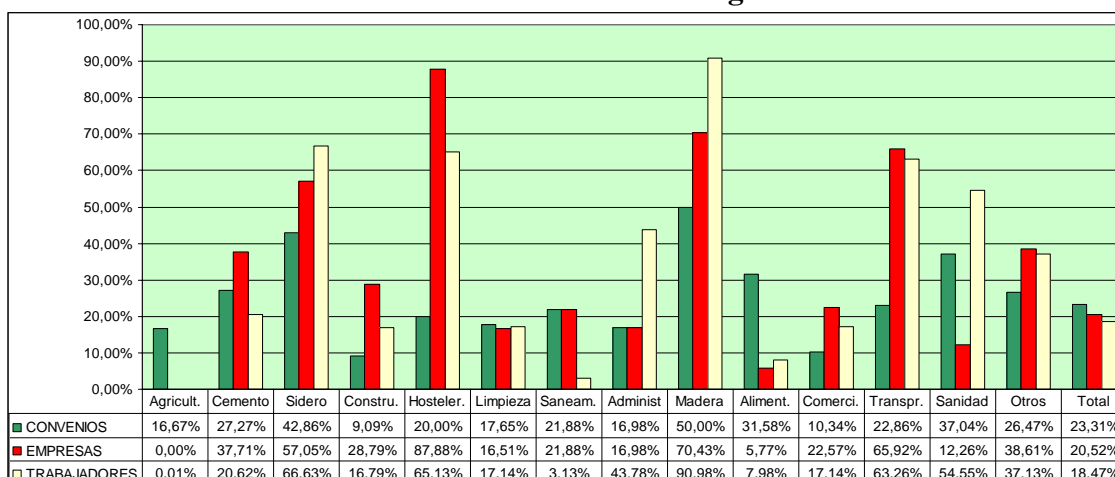
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 45.- SERCLA; discrepancias paritarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



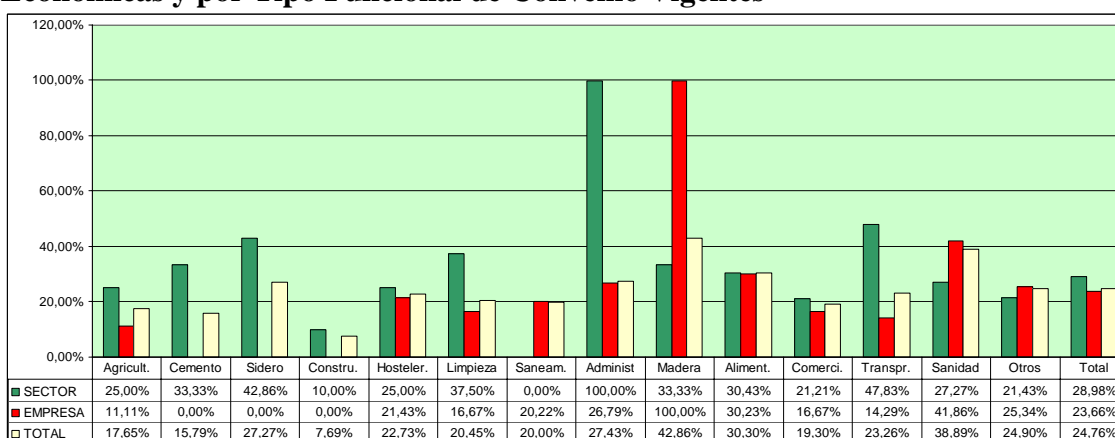
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 46.- SERCLA; discrepancias paritarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



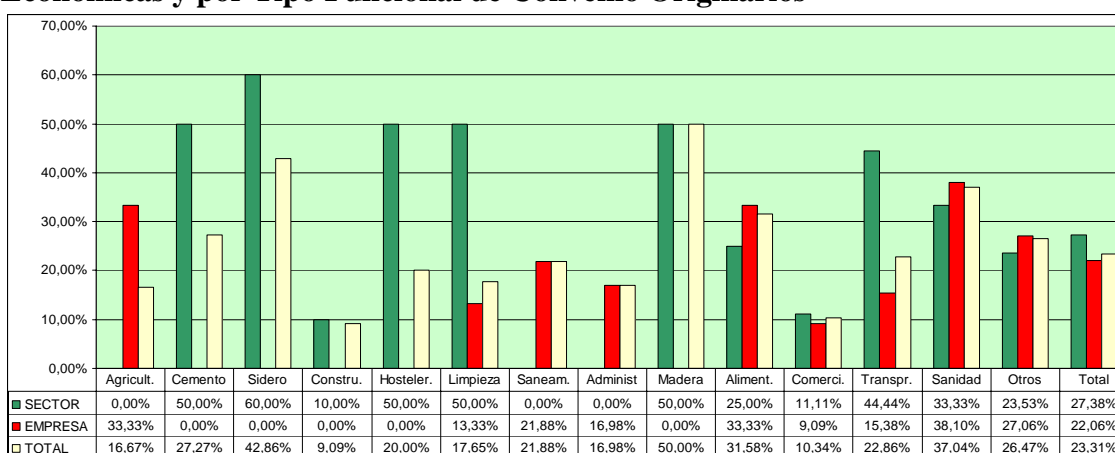
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 47.- SERCLA; discrepancias paritarias. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 48.- SERCLA; discrepancias paritarias. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.- COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

Las partes tienen plena autonomía para fijar las competencias y atribuciones que debe ejercer la comisión paritaria, siendo una de las competencias más revelantes las facultades de interpretación que se atribuyen las comisiones paritarias; respecto a esta cuestión la doctrina jurisprudencia ha señalado que las competencias que tienen atribuidas tienen como límite el ejercicio individual de las acciones de los trabajadores; es decir, que como ha señalado la STC 14.11.1991 y STS 27.3.1996, si se atribuyen facultades interpretativas, éstas no podrán impedir que se presente una demanda judicial contra la interpretación que realicen de las cuestiones que sean objeto de algún tipo de polémica, dado que <<los trabajadores tienen derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo>>, la interpretación anterior, resulta lógica, por otra parte, si atendemos al contenido del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores que establece al respecto que: <<con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente>>.

Aunque el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores dentro del contenido mínimo del convenio solo exige la determinación del procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria es evidente el interés que despierta en éstas la determinación de las funciones que pueden ejercitar, así se demuestra cuando observamos que el 96.11% de los pactos vigentes y 94.66% de los originarios detallan las funciones que han de desempeñar los integrantes de las comisiones paritarias; este altísimo porcentaje repercute en el número de empresas y trabajadores afectados, que en los convenios colectivos vigentes alcanza a 235.569 empresas (99.74%) y 1.527.989 trabajadores (99,48%) y en los originarios a 115.923 empresas (99,74%) y 852.219 trabajadores (99,54%).

Tabla 36.- Funciones. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	171	97,16	234.925	99,75	1.415.773	99,62
Empresa	644	95,83	644	95,83	112.216	97,77
TOTAL	815	96,11	235.569	99,74	1.527.989	99,48

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 37.- Funciones. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	82	97,62	115.668	99,75	816.093	99,67
Empresa	255	93,75	255	93,75	36126	96,55
TOTAL	337	94,66	115.923	99,74	852.219	99,54

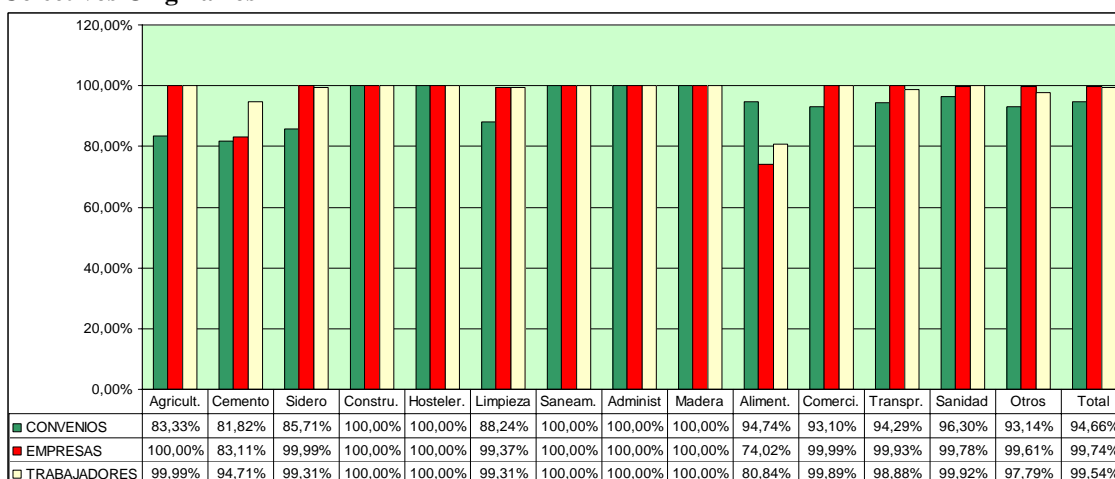
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 54.- Funciones. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 55.- Funciones. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El ámbito competencial de la comisión paritaria es bastante variado, atribuyéndose otra serie de facultades que a efectos estadísticos se han agrupado bajo el apartado de otras competencias las cuales, si las comparamos con las cifras referidas a las funciones, nos permite observar que son disposiciones residuales, en las que apenas 155 convenios colectivos vigentes, sobre un total de 848 (el 18.28% de los convenios en vigor) atribuyen a las comisiones paritarias funciones de estudio sobre otras materias, siendo significativa la tendencia de los convenios de sector a superar en 10 puntos el porcentaje asignado a los convenios de empresa, 26.14% frente a un 16.22%.

Tabla 381.- Estudio Sobre Otras Materias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	26,14	56.859	24,14	479.841	33,76
Empresa	109	16,22	109	16,22	15.994	13,94
TOTAL	155	18,28	56.968	24,12	495.835	32,28

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Cifras muy similares a los convenios vigentes se extraen del análisis de los convenios originarios, en concreto recogen estas disposiciones el 20.51% de los nuevos convenios negociados durante el año 2008, los cuales resultan aplicables para 24.705 empresas (21.26%) y 293.204 trabajadores (34.25%), como puede observarse en el siguiente cuadro estadístico.

Tabla 39.- Estudio Sobre Otras Materias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	26,19	24.654	21,26	285.349	34,85
Empresa	51	18,75	51	18,75	7855	20,99
TOTAL	73	20,51	24.705	21,26	293.204	34,25

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.1. Facultades de resolución de conflictos

La atribución de competencias en materia de resolución de conflictos por parte de las comisiones paritarias es objeto del interés de algo más de la mitad de los convenios en vigor, en concreto, de manera genérica regulan la intervención de los conflictos el 56.60% de los pactos en vigor y el 59,27% de los originarios; siendo la incidencia en cuanto a porcentajes de empresas, el 80.72% y el 86.80%, respectivamente; y en cuanto a porcentajes de trabajadores, el 77.94% y el 78.79%.

Tabla40.- Intervención en conflictos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	115	65,34	190.282	80,79	1.119.177	78,75
Empresa	365	54,32	365	54,32	77.989	67,95
TOTAL	480	56,60	190.647	80,72	1.197.166	77,94

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

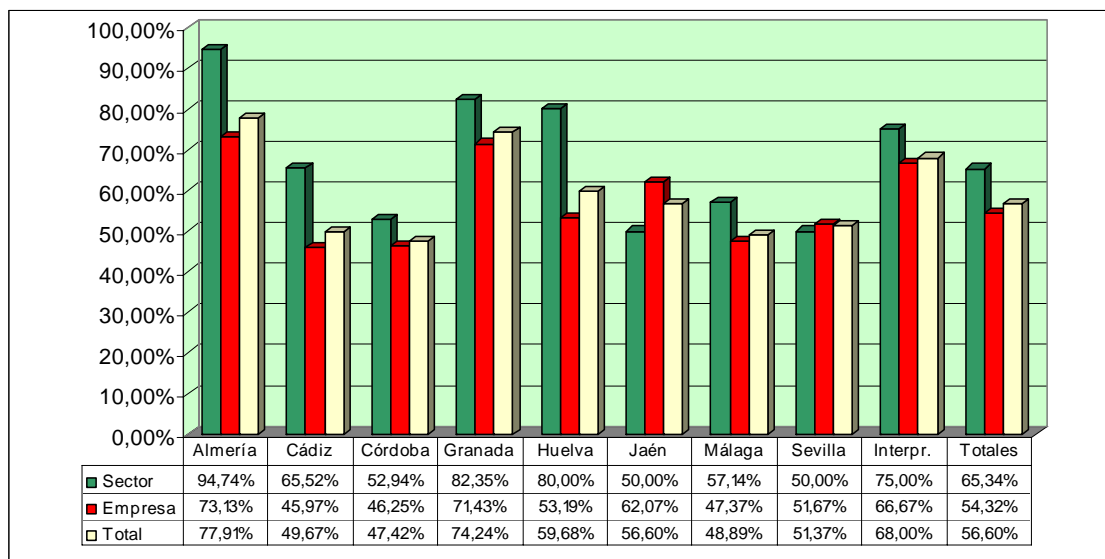
Tabla 41.- Intervención en conflictos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	59	70,24	100.504	86,68	653.277	79,79
Empresa	152	55,88	152	55,88	21320	56,98
TOTAL	211	59,27	100.656	86,60	674.597	78,79

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Cuando nos centramos en la observación por tipo funcional y ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes, observamos que la mayor tendencia de los convenios de sector a regular esta cuestión frente a los de empresa en todos los sectores provinciales, excepto en las provincias de Jaén -50% convenios de sector y 62.07% de empresa- y de Sevilla -50% sector y 51.67% empresa-; concentrándose las cifras más significativas en la provincia de Almería -94.74% convenios de sector, 73.13% de empresa, lo que representa un total del 77.91% en éste ámbito territorial-, seguida por los convenios de ámbito Interprovincial -75% convenios de sector y 66.67% de empresa, lo que supone un total de 68%-.

Gráfico 56.- Intervención en conflictos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Lo habitual es que los firmantes, a efectos de solventar los conflictos, se remitan a los procedimientos contenidos en el SERCLA. Un total de 227 convenios vigentes, lo que representa el 26.77% de los analizados se remiten en términos generales al SERCLA para solventar los conflictos colectivos.

Tabla 42.- Remisión Sercla. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	83	47,16	116.173	49,33	752.896	52,98
Empresa	144	21,43	144	21,43	42.179	36,75
TOTAL	227	26,77	116.317	49,25	795.075	51,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Un porcentaje ligeramente superior del 28,93% de los convenios originarios regula la misma remisión, siendo la diferencia entre los convenios de sector y los de empresa de 29 puntos aproximadamente, lo que refleja la mayor confianza de las unidades negociadoras de los convenios de sector en las facultades del SERCLA como mecanismo suficientemente acreditado para resolver los conflictos colectivos que se deriven de la aplicación e interpretación de las cláusulas convencionales. Un 36,22% de las empresas y el 50,43% de los trabajadores, resultan amparados por la remisión convencional a un organismo situado al margen de las facultades de la propia comisión negociadora.

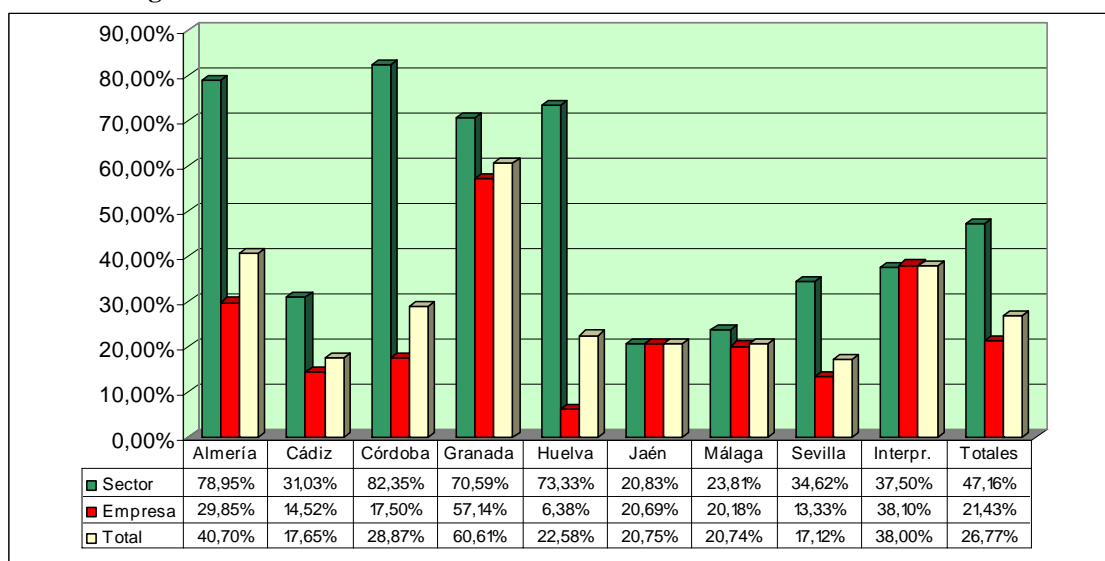
Tabla 3.- Remisión Sercla. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	51,19	42.034	36,25	426.356	52,07
Empresa	60	22,06	60	22,06	5396	14,42
TOTAL	103	28,93	42.094	36,22	431.752	50,43

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En lo que se refiere la distribución por tipo funcional y ámbito geográfico en los convenios vigentes, destaca la provincia de Córdoba con un 82,35% de los convenios de sector como la más activa en la remisión de los conflictos al Sercla, siendo seguida por la provincia de Almería, con un 78,95% de convenios de sector. Por el contrario, en el ámbito de los convenios de empresa, las puntas máximas se centralizan en los convenios Interprovinciales (38,10%) y en la provincia de Granada (57,14%).

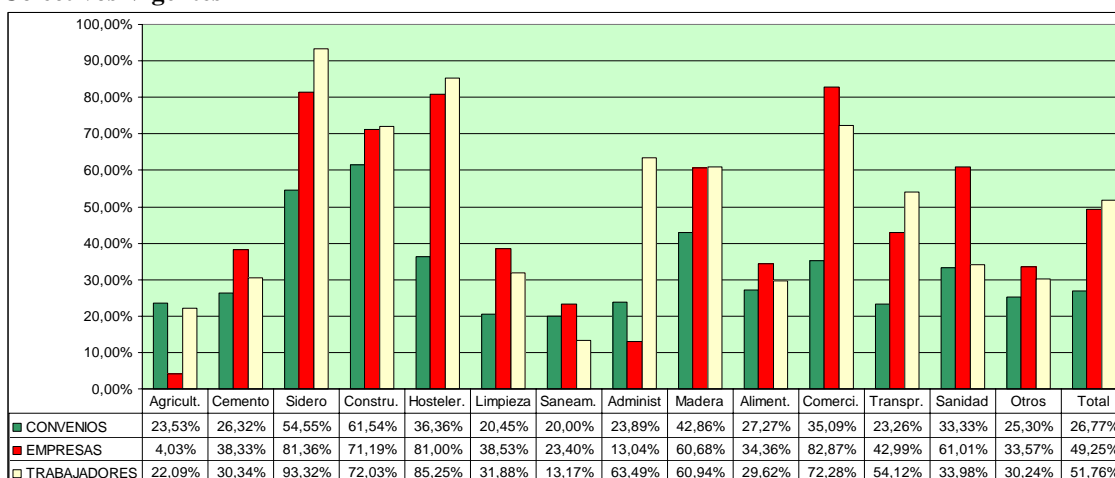
Gráfico 57. - Remisión Sercla. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

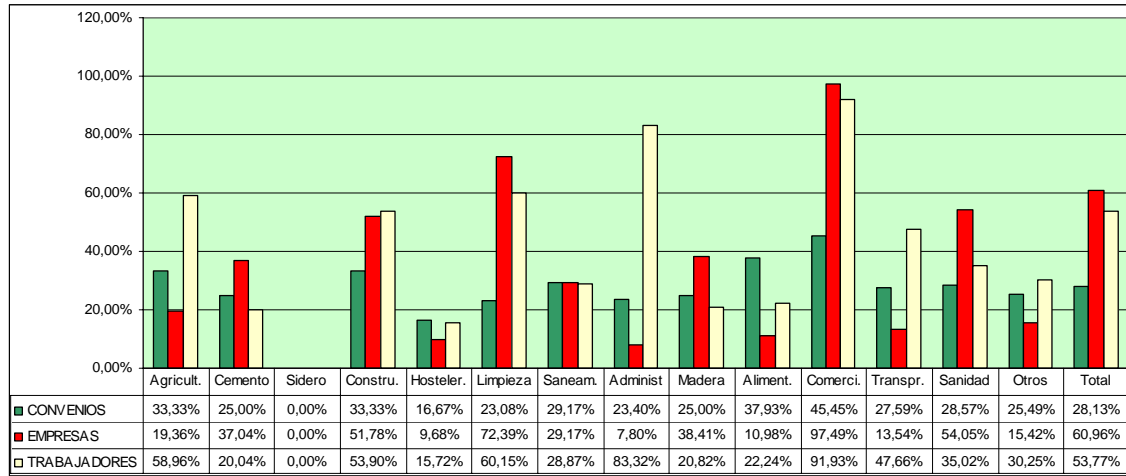
La afectación por sectores económicos manifiesta que los convenios vigentes en los ámbitos de la industria de la Siderometalúrgica (54.55%), de la Construcción (61.54%) y de la Madera (42.86%), son los que asumen los porcentajes máximo en esta materia; no ocurre lo mismo en cuanto al tope máximo de empresas a las que le resulta aplicable, poseyendo los topes máximos el sector del Comercio con un 82.87% del total en su sector y la Siderometalurgia, con un 81.36%. El mismo análisis para los convenios colectivos originarios resalta la especial situación de la actividad de la Siderometalúrgica –0% convenios, 0% empresas y 0% trabajadores- y de la Hostelería – 16.67% convenios, 9.68% empresas y 15.72% trabajadores-. En cuanto los topes medios, para los convenios originarios alcanzan el 28.13%, para las empresas el 60.96% y para los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación el 53.77%.

Gráfico 58.- Remisión Sercla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 59. - Remisión Sercla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

7-. COMISIONES MONOGRÁFICAS Y SUBCOMISIONES

Junto a las comisiones paritarias, los interlocutores sociales suelen instituir en sus acuerdos otros órganos, que son las llamadas comisiones monográficas –comisiones especializadas por razón de la materia- y las subcomisiones. En los últimos tiempos han cobrado especial importancia las comisiones en materia de prevención de riesgos laborales y las que pretenden racionalizar la vida laboral y la familiar, vinculadas estas últimas con el desarrollo de condiciones laborales que impidan la discriminación de género en el seno de las empresas.

Las subcomisiones, por su parte, se instituyen, principalmente, por razones de operatividad, ya que suponen la descentralización funcional y/o territorial de la correspondiente comisión, de la que dependen. Este último dato es elemento clave de su configuración. Mientras que las comisiones paritarias y monográficas poseen autonomía absoluta en el ejercicio de sus funciones; las subcomisiones necesitan obligatoriamente que sus acuerdos sean refrendados por la comisión de la que son un ente descentralizado.

CAPÍTULO III:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

En este capítulo se resumen los datos estadísticos de los 848 pactos vigentes y de los 356 originarios que comportan la base analítica de los convenios del año 2008 referidos a la organización del trabajo y las consecuencias derivadas del ejercicio del poder de dirección, por ello se analizará la titularidad empresarial del mismo y la compartición de éste con los representantes legales de los trabajadores. El incumplimiento de los deberes laborales por parte de los trabajadores dará entrada; por un lado, a la especificación de los porcentajes convencionales que regulan el régimen disciplinario y las infracciones laborales, entre las que destacan por el especial peso que están teniendo como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores las medidas reguladas para prevenir y penalizar dos tipos de acoso, el sexual y el moral. Por otro lado, estos datos también darán entrada para analizar la concreción del poder de vigilancia del empresario a través del control de horarios laborales y de la enfermedad de los trabajadores. Un tercer bloque de temas a tratar reside en la determinación de los sistemas de organización del trabajo en las empresas a través de las normas convencionales, incluyendo el análisis de la posible participación de los representantes de los trabajadores en esta cuestión, para finalizar con la subcontratación o externalización de cierta carga laboral de las empresas.

2.- DATOS GENERALES

Los datos indican que el establecimiento de reglas genéricas relacionadas con la organización del poder de dirección del empresario es objeto del interés por 747 convenios colectivos, lo que representa el 88.09% de los convenios vigentes; el poder de dirección es regulado con mayor intensidad en los convenios de empresa -90,03%- que en los del sector -80.68%-; siendo aplicables dichas cláusulas sobre un total de 169.522 empresas (71.77%) y 1.116.720 trabajadores (75.83%).

Tabla 1.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	142	80,68	168.917	71,72	1.055.115	74,24
Empresa	605	90,03	605	90,03	109.605	95,50
TOTAL	747	88,09	169.522	71,77	1.164.720	75,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

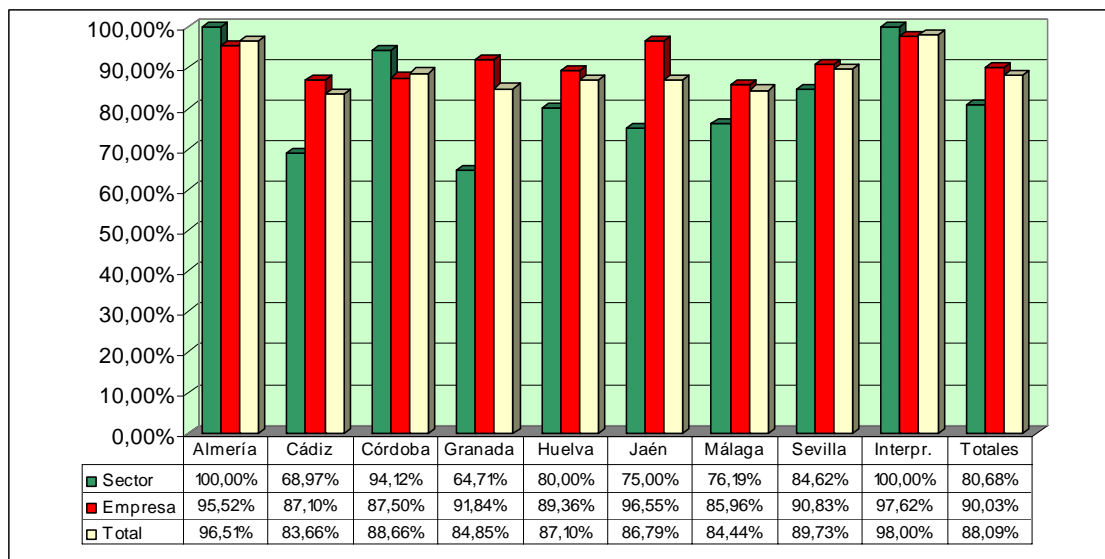
Cuando pasamos a la depuración de datos en los pactos originarios, observamos que aunque no existen serias diferencias en relación al porcentaje de los convenios colectivos vigentes, dado que los originarios se sitúan en el 87.36%, lo que supone una diferencia de 0,73 puntos, la diferencia tampoco es muy acusada en lo que se refiere a los porcentajes de empresas afectadas, que alcanza al 73.49% y de trabajadores, para los que se sitúa el porcentaje en un 79.94%.

Tabla 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	71	84,52	85.175	73,46	649.666	79,35
Empresa	240	88,24	240	88,24	34753	92,88
TOTAL	311	87,36	85.415	73,49	684.419	79,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

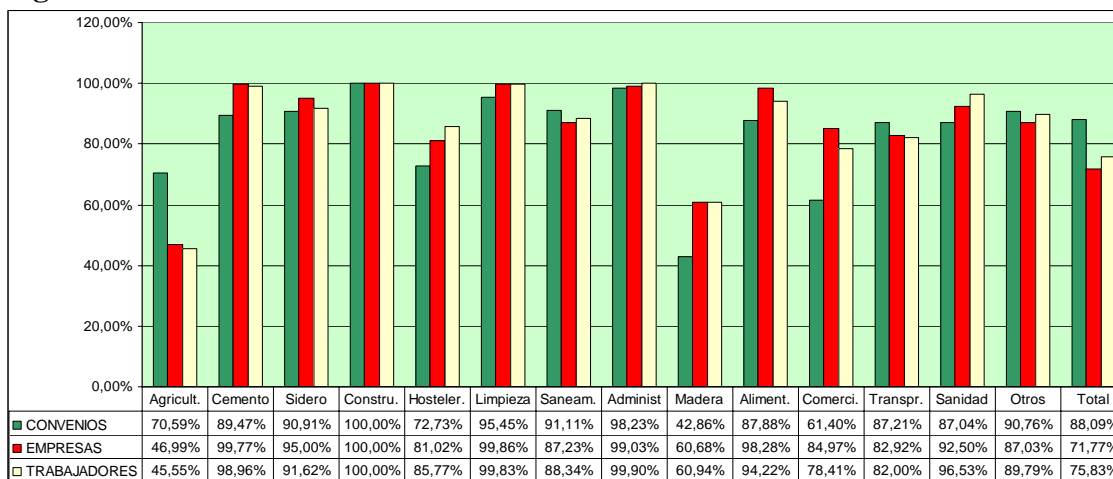
Gráfico 1.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN.
Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

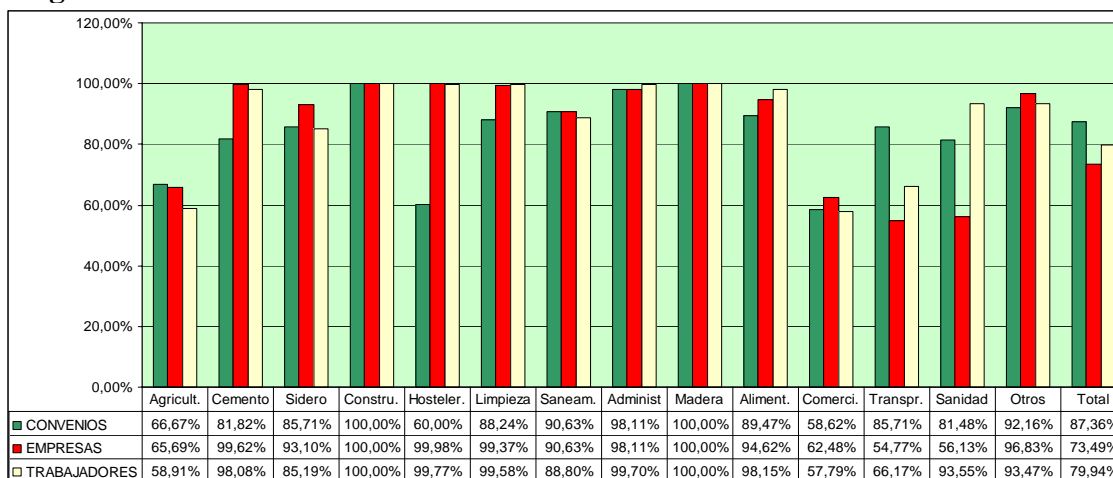
Si pasamos a un análisis por sectores económicos en los convenios vigentes, apreciamos cierta homogeneidad en casi todos los ámbitos, excepto en la industria de la Madera y en las actividades Comerciales. Los porcentajes totales se sitúan, en cuanto al porcentaje de convenios, empresas y trabajadores, en un 88.09%, un 71.77% y un 75.83%, respectivamente. En lo que se refiere a los convenios originarios, sirve idéntica observación referida a la uniformidad de los sectores, con las divergencias de los sectores de la Agricultura y del Comercio, los cuales rompen esa homogeneidad en cuanto al porcentaje de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Gráfico 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN.
Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

**Gráfico 3.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN.
Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios**



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.1.- Titularidad empresarial del poder de dirección

2.1.1.- Reconocimiento general

El artículo 20.1 del Estatuto de los trabajadores establece respecto al poder de dirección, que el *trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o la persona en la que este delegue*; continuando en su apartado segundo que en este contexto, el trabajador *debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres*. En consecuencia, desarrollando la remisión a la negociación colectiva que permite la regla citada, el 54.43% de los convenios colectivos vigentes instauran el reconocimiento general de la titularidad empresarial del poder de dirección, porcentaje que, sin embargo, solo cubre al 27.58% de los trabajadores; la causa de esto se encuentra en que tienden a regular esta disposición, prioritariamente, los convenios de empresa frente a los de sector lo que repercute en el volumen del personal afectado por la medida.

Tabla 4.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	33.404	14,18	337.182	23,72
Empresa	439	65,33	439	65,33	86.417	75,30
TOTAL	504	59,43	33.843	14,33	423.599	27,58

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Vista la titularidad empresarial desde el punto de vista de los convenios originarios, o recepcionados a lo largo del año 2008, se observa que tienen a regularse, prácticamente, con la misma diferencia que los convenios vigentes, siendo el porcentaje total del 57.87% -alrededor de 1.56 puntos más que los originarios-; poseyendo, sin embargo, menor porcentaje de empresas afectadas por estas disposiciones, que bajan hasta el 12,66%; cosa que no ocurre lo mismo con el volumen de los trabajadores afectados, los cuales se incrementan hasta el 24.06% del total.

Tabla 5.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	40,48	14.537	12,54	181.447	22,16
Empresa	172	63,24	172	63,24	24580	65,69
TOTAL	206	57,87	14.709	12,66	206.027	24,06

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

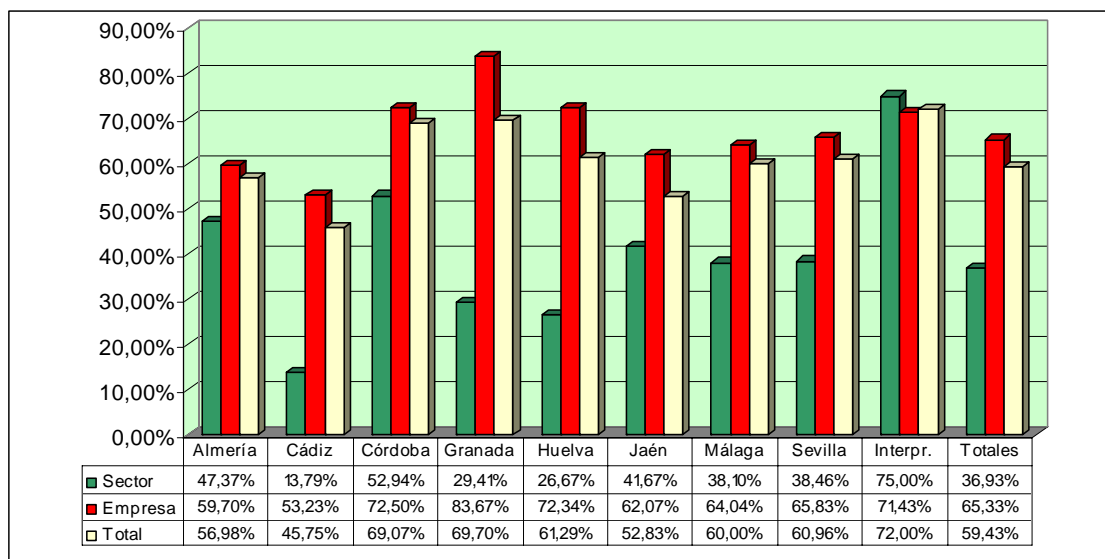
Desde la óptica del ámbito territorial se resalta que los datos porcentuales se sitúan en una horquilla que va desde el 45.75% (Cádiz) hasta el 72% (ámbito Interprovincial).

Tabla 6.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	49	56,98	1.915	26,42	42.571	38,28
Cádiz	70	45,75	670	3,35	11.871	7,55
Córdoba	67	69,07	3.927	10,25	68.653	35,46
Granada	46	69,70	4.004	22,43	58.861	39,50
Huelva	38	61,29	1.341	18,55	9.684	6,77
Jaén	28	52,83	3.065	6,18	15.561	8,34
Málaga	81	60,00	7.077	14,77	78.324	31,62
Sevilla	89	60,96	7.970	18,14	82.662	29,50
Interpr.	36	72,00	3.874	94,81	55.412	82,39
Total	504	59,43	33.843	14,33	423.599	27,58

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

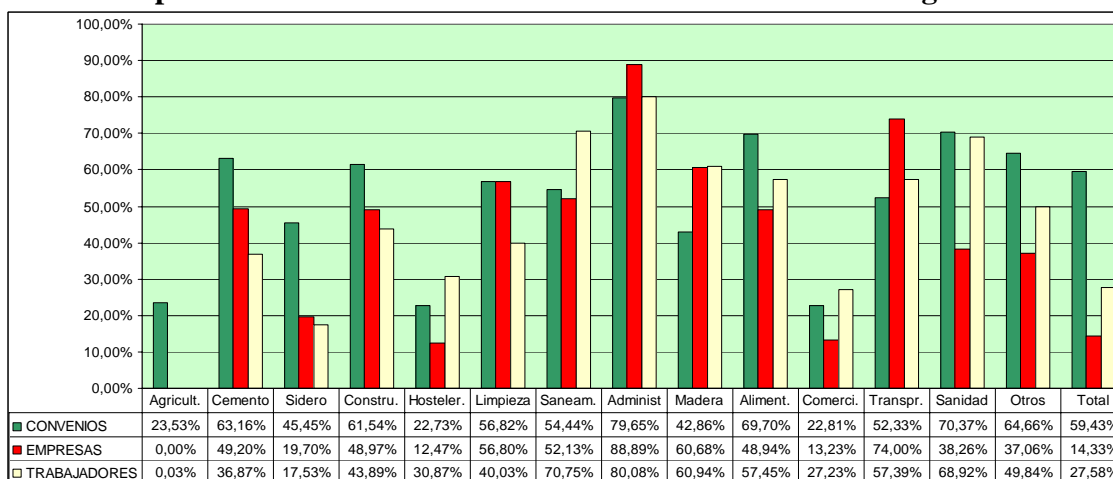
Gráfico 4.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



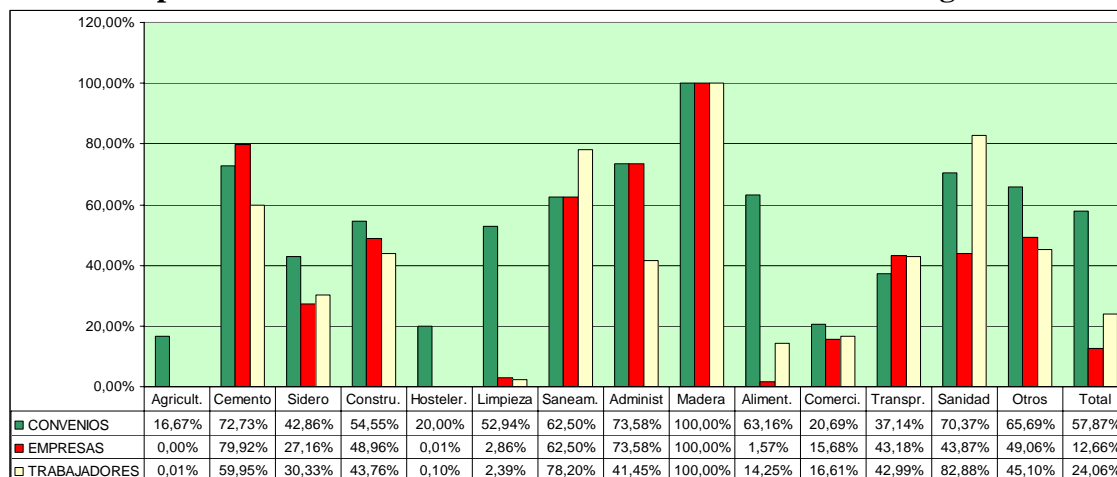
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores de actividad, si nos atenemos a los grupos que ofrecen los datos más significativos tanto en lo que se refiere a los porcentajes de convenios, empresas y trabajadores afectados, se tendrán que destacar las actividades de la Administración, el Saneamiento y de la Limpieza; aunque, debe de tenerse en cuenta que en lo que se refiere a los porcentajes de convenios los toques máximos los poseen las siguientes actividades: Administración (79.65%), Alimentación (69.70%) y la Sanidad (70.37%). Los sectores menos revelantes son la Hostelería, el Comercio y la Agricultura.

Gráfico 5.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 6.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.1.2.- Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores a través de su representantes, junto con el empresario, en la organización del trabajo se recoge en 189 de convenios vigentes, lo que representa un 22.29%, siendo más intensa la regulación en los de ámbito funcional de empresa que los de sector –24.55% frente a un 13.64%, respectivamente-, estando incluidas en su ámbito de aplicación 12.341 empresas (5.23%) y 168.558 trabajadores (10.97%).

Tabla 7.- Participación de los trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	12.176	5,17	118.889	8,37
Empresa	165	24,55	165	24,55	49.669	43,28
TOTAL	189	22,29	12.341	5,23	168.558	10,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En el ámbito de los convenios originarios los porcentajes, comparados con los convenios vigentes, son prácticamente parecidos, como se observa con en la tabla siguiente.

Tabla 8.- Participación de los trabajadores. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	10,71	3.063	2,64	28.976	3,54
Empresa	65	23,90	65	23,90	11280	30,15
TOTAL	74	20,79	3.128	2,69	40.256	4,70

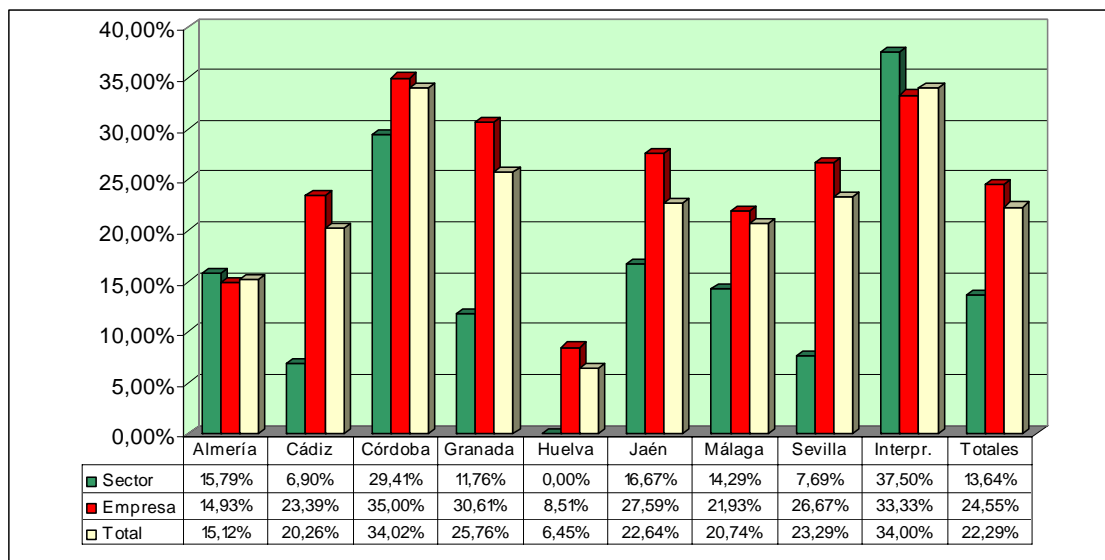
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Tabla 9.- Participación de los trabajadores. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	13	15,12	389	5,37	2.142	1,93
Cádiz	31	20,26	583	2,91	6.141	3,91
Córdoba	33	34,02	2.882	7,52	28.968	14,96
Granada	17	25,76	118	0,66	2.379	1,60
Huelva	4	6,45	4	0,06	352	0,25
Jaén	12	22,64	934	1,88	3.351	1,80
Málaga	28	20,74	6.625	13,83	67.382	27,20
Sevilla	34	23,29	538	1,22	15.414	5,50
Interpr.	17	34,00	268	6,56	42.429	63,08
Total	189	22,29	12.341	5,23	168.558	10,97

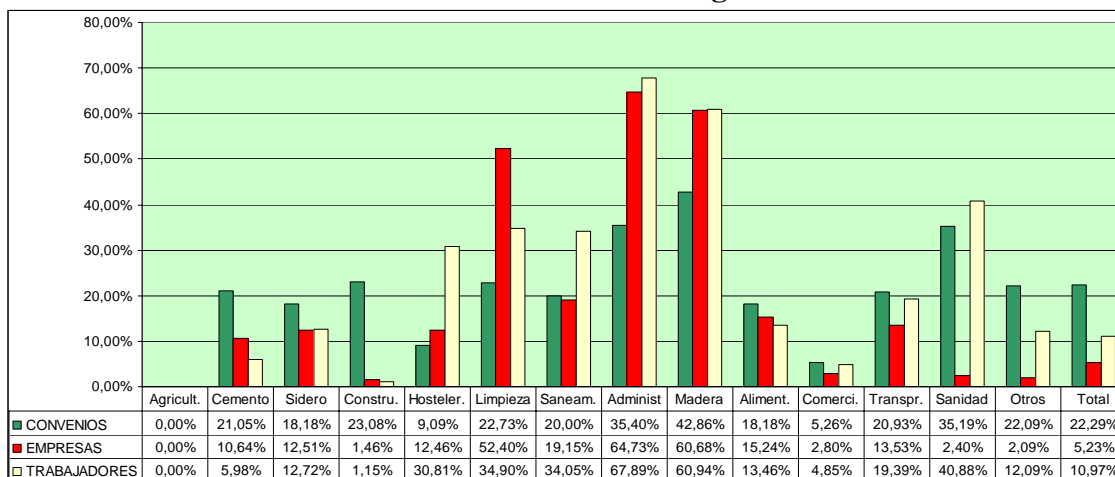
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Su distribución, distinguiendo entre la clasificación funcional y el ámbito territorial demuestra la incidencia de los convenios de empresa frente a los de sector, en algunos casos con una amplia diferencia, como se demuestra con los casos de Granada, Jaén, Cádiz.

Gráfico 7.- Participación de los trabajadores. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

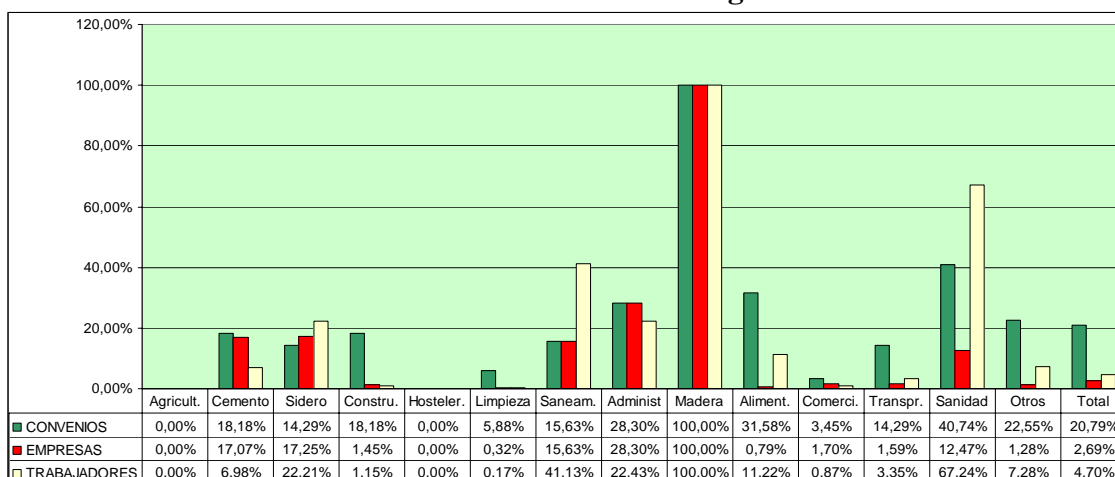
Gráfico 8.- Participación de los trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, en los convenios originarios es significativo el dato del 100 % en las actividades de la Madera.

Gráfico 9.- Participación de los trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.2.- Régimen disciplinario

2.2.1.- Datos generales

La regulación del régimen disciplinario es objeto del interés, en términos generales, en 603 convenios vigentes, representando el 71.11% del total, siendo aplicables a 120.312 empresas (50.94%) y 887.468 trabajadores (57,78%); la diferencia entre los convenios de sector (63.64%) y de empresa (73,07%) se sitúa en casi 9.43 puntos a favor de los de empresa.

Tabla 10.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	112	63,64	119.821	50,88	789.369	55,54
Empresa	491	73,07	491	73,07	98.099	85,47
TOTAL	603	71,11	120.312	50,94	887.468	57,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por su parte 253 convenios originarios regulan algún aspecto relacionado con el régimen disciplinario, representando dicha cantidad un 71.07% del total, bajo cuya cobertura se localizan 58.417 empresas (50.26%) y 528.044 trabajadores (61.67).

Tabla 11.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	65,48	58.219	50,21	498.354	60,87
Empresa	198	72,79	198	72,79	29690	79,35
TOTAL	253	71,07	58.417	50,26	528.044	61,67

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto al ámbito geográfico, este tipo de cláusula muestran una distribución relativamente homogénea, moviéndose en una horquilla situada entre el 60.61% de Granada y el 90 % de los convenios Interprovinciales.

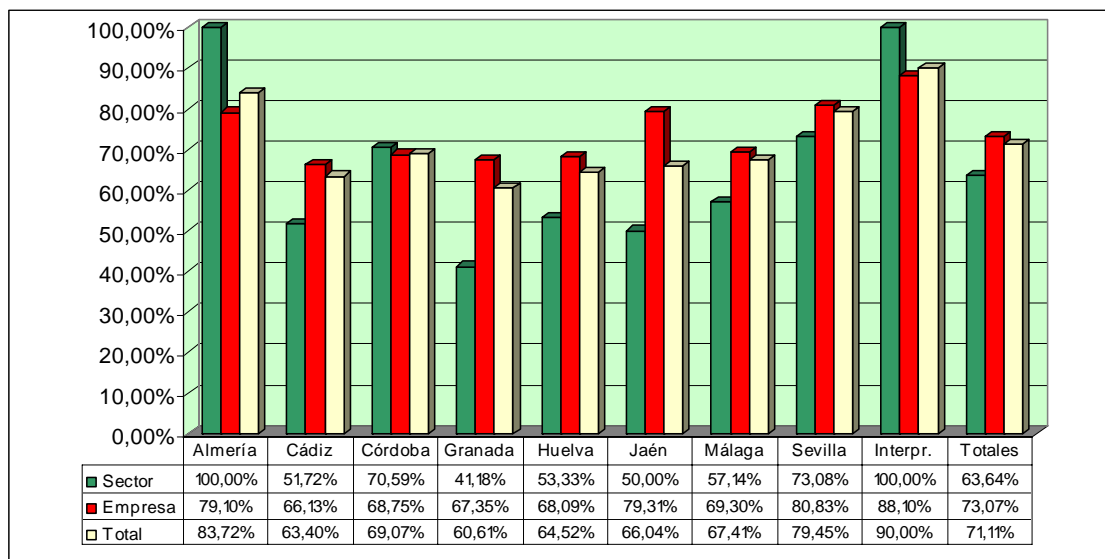
Tabla 12.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	72	83,72	7.233	99,81	109.987	98,89
Cádiz	97	63,40	3.606	18,02	37.841	24,06
Córdoba	67	69,07	4.210	10,99	71.721	37,05
Granada	40	60,61	4.590	25,71	66.166	44,40
Huelva	40	64,52	3.563	49,29	85.530	59,75
Jaén	35	66,04	40.655	81,96	143.071	76,68
Málaga	91	67,41	39.935	83,35	184.468	74,46
Sevilla	116	79,45	12.439	28,31	124.189	44,32
Interpr.	45	90,00	4.081	99,88	64.495	95,89
Total	603	71,11	120.312	50,94	887.468	57,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

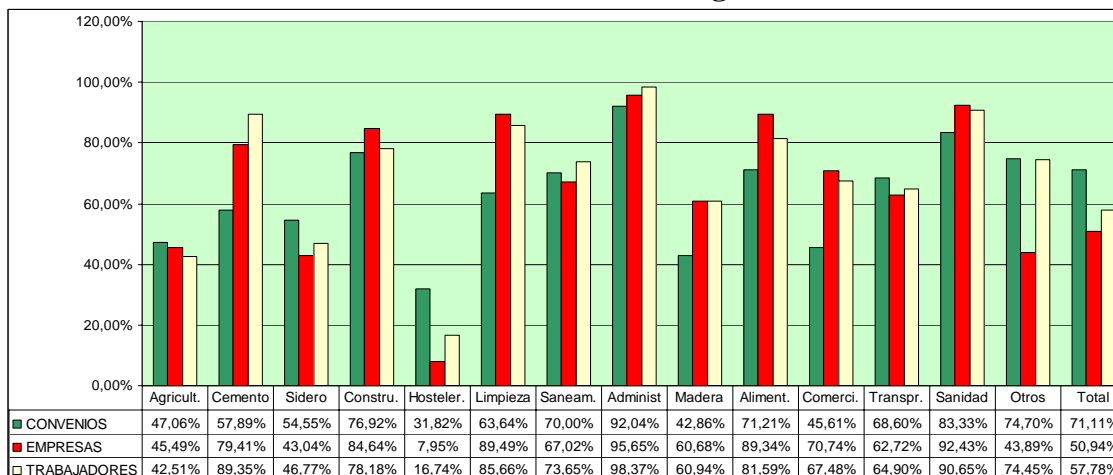
El examen de las estadísticas derivadas de la distribución funcional y ámbito geográfico refleja diversidad de conclusiones, dado que en algunas provincias predominan los de sector y en otras los de empresa; destacando en cuanto topes máximos la posición de los Convenios Interprovinciales -100% convenios de sector y 88.10% de empresa- y la de la provincia de Almería -100% convenios sector, 79.10% de empresa-.

Gráfica 12.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfica 13.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 vcompresa)

2.2.2.- El acoso sexual como infracción laboral

Un total de 326 convenios colectivos determinan que es una infracción laboral sancionable el acoso sexual, lo que supone el 38.44% de los acuerdos andaluces vigentes, afectando a 63.343 empresas (27.67%) y a 520.956 trabajadores (33.92%), prioritariamente se regulan en los convenios de sector (39,77%) frente a los convenios de empresa (38,10%).

Tabla 13.- Acoso sexual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	70	39,77	65.087	27,64	453.852	31,93
Empresa	256	38,10	256	38,10	67.104	58,47
TOTAL	326	38,44	65.343	27,67	520.956	33,92

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 14.- Acoso sexual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	42,86	48.746	42,04	283.176	34,59
Empresa	100	36,76	100	36,76	13414	35,85
TOTAL	136	38,20	48.846	42,03	296.590	34,64

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, estas disposiciones se recogen en 136 acuerdos sobre un total de 356, lo que representa un 31,20%, siendo sensiblemente inferior a los convenios vigentes el porcentaje de empresas y de trabajadores afectados; sin embargo, en este caso no existe variación sustancial entre los convenios de sector y de empresa.

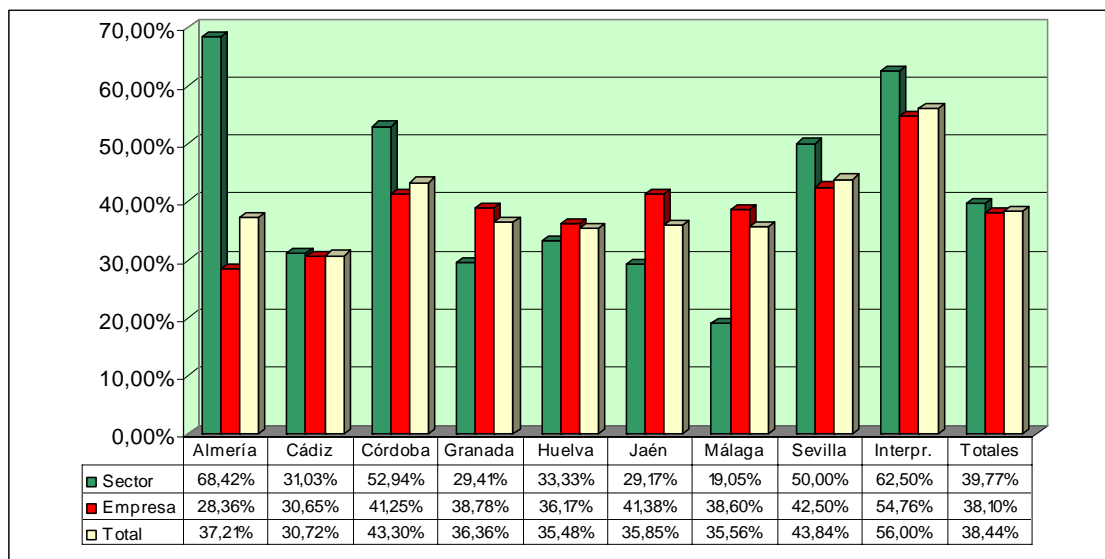
Por análisis del ámbito geográfico, centrado en los acuerdos vigentes, la media en cuanto convenios se sitúa en un 38,44%, estableciéndose los porcentajes en una horquilla que va desde el 30,72% en la provincia de Cádiz, hasta el 56% para los Interprovinciales; sin embargo, este alto porcentaje aglutina una de las cifras más bajas en cuanto a empresas afectadas, siendo de 508 sobre el total del territorio. Las provincias que poseen mayor porcentaje de empresas afectadas son Almería (85,80%) y Jaén (77,78%).

Tabla 16.- Acoso sexual. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	32	37,21	6.218	85,80	85.520	76,89
Cádiz	47	30,72	2.826	14,12	24.899	15,83
Córdoba	42	43,30	3.653	9,54	64.281	33,20
Granada	24	36,36	1.523	8,53	16.516	11,08
Huelva	22	35,48	3.183	44,03	82.191	57,42
Jaén	19	35,85	38.583	77,78	122.084	65,43
Málaga	48	35,56	649	1,35	13.235	5,34
Sevilla	64	43,84	8.200	18,66	67.089	23,95
Interpr.	28	56,00	508	12,43	45.141	67,12
Total	326	38,44	65.343	27,67	520.956	33,92

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

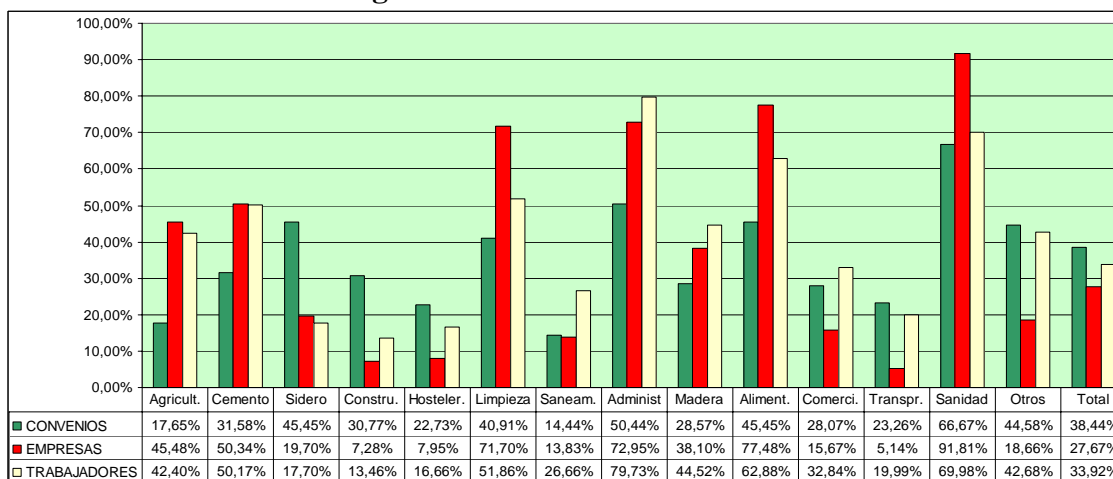
Gráfico 17.- Acoso sexual. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas, es la actividad Sanitaria (66,67%) el sector donde adquiere mayor incidencia este tipo de cláusulas, siendo igualmente importantes el interés que estas disposiciones encuentran en los ámbitos económicos de la Administración, la Alimentación, la Limpieza y la siderometalurgia.

Gráfico 18.- Acoso sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.3.- Acoso moral.

La regulación del acoso moral, aunque se abre paso en las unidades negociadora, tiene unos porcentajes relativamente bajos; en el año 2008 sobre un total de 848 convenios vigentes se regula el acoso moral en 145 de ellos, que representa un 17,10%; lo que prueba la necesidad de que las unidades negociadoras den un impulso a este tipo de infracciones laborales, especialmente por la necesidad de garantizar la salud de los trabajadores y por la relevancia que este tipo de comportamiento tiene en la psicología de los trabajadores que, en muchos casos, llega a incapacitarlos por vida para el ejercicio de su actividad profesional.

Tabla 17.- Acoso moral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	12,50	9.103	3,87	101.898	7,17
Empresa	123	18,30	123	18,30	46.489	40,51
TOTAL	145	17,10	9.226	3,91	148.387	9,66

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Un interés ligeramente superior muestran los convenios originarios por regular el acoso moral, recogándose en el 19,66% de los mismos, afectando dicha regulación a 5.618 empresas (4,83% del total) y encontrándose amparados bajo esta protección 41.266 trabajadores (9,63%).

Tabla 18.- Acoso moral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	17,86	5.563	4,80	74.999	9,16
Empresa	55	20,22	55	20,22	7417	19,82
TOTAL	70	19,66	5.618	4,83	82.416	9,63

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por provincias sobresalen por su frecuencia Málaga (20,74%) y Jaen (20,75%) aunque por encima de todas ellas se encuentran los convenios Interprovinciales con un 34,00%, aplicándose sobre el 55,59% de los trabajadores, cifra muy significativa si nos atenemos al hecho de que media subjetiva se sitúa en un 9,66%.

Tabla 19.- Acoso moral. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

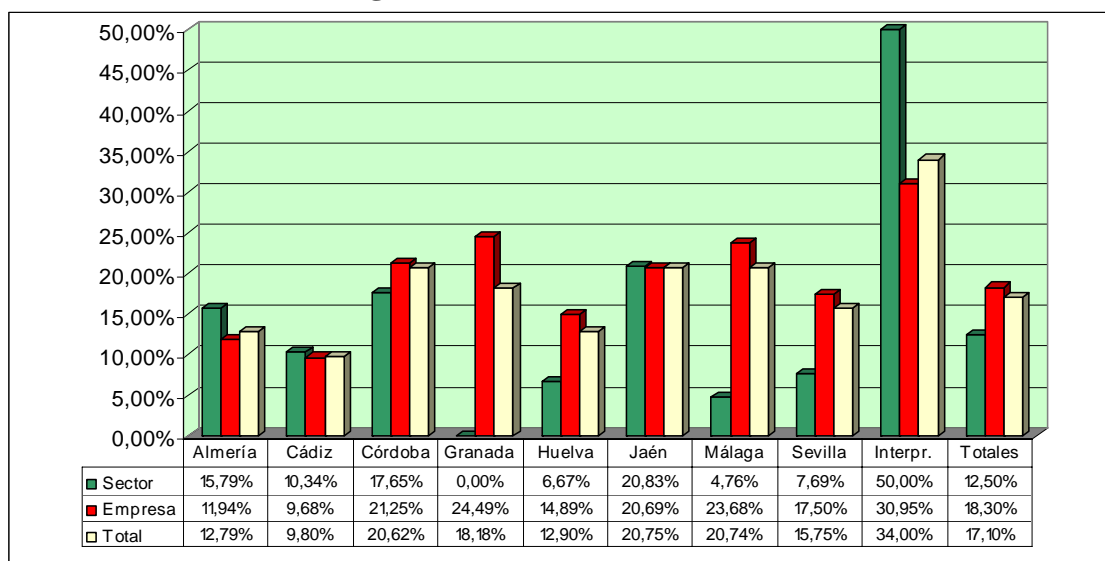
Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	11	12,79	1.857	25,62	6.838	6,15
Cádiz	15	9,80	272	1,36	7.759	4,93
Córdoba	20	20,62	1.025	2,68	38.981	20,14
Granada	12	18,18	12	0,07	1.166	0,78
Huelva	8	12,90	17	0,24	609	0,43
Jaén	11	20,75	4.028	8,12	37.026	19,85
Málaga	28	20,74	57	0,12	5.937	2,40

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Sevilla	23	15,75	1.610	3,66	12.679	4,53
Interpr.	17	34,00	348	8,52	37.392	55,59
Total	145	17,10	9.226	3,91	148.387	9,66

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La novedad de la regulación del acoso moral en la negociación colectiva se manifiesta, básicamente, por la existencia de varias actividades económicas donde no tiene incidencia la penalización laboral de las conductas de acoso, es el caso de la Agricultura y el Cemento; en todo caso los porcentajes más significativos se sitúan en cuanto convenios, empresas y trabajadores en la Administración.

Gráfico 22.- Acoso moral. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.4.- Procedimiento sancionador

La actividad de las unidades negociadoras de los convenios no se detiene, en muchos casos, en establecer la tipología de infracciones laborales y en clasificar sus conductas en función de mayor o menor gravedad, sino que en ocasiones se extiende a regular el mecanismo a través del cual se podrá sancionar a los trabajadores que cometen las infracciones, el no cumplimiento de estas formalidades por parte de las empresas puede determinar, en ocasiones, la nulidad de la sanción adoptada. En concreto, 356 convenios vigentes, sobre el total de 848, establecen las peculiaridades del procedimiento sancionador, siendo aplicables en 20.959 empresas (8,87%) y para sancionar a un total de 251.445 trabajadores (16,37%). Son los 298 convenios de empresa lo que optan por concretar los requisitos formales del proceso sancionador frente a los 58 de sector.

Tabla 22.- Procedimiento Sancionador. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	32,95	20.661	8,77	202.978	14,28
Empresa	298	44,35	298	44,35	48.467	42,23
TOTAL	356	41,98	20.959	8,87	251.445	16,37

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los convenios originarios tienden a regular el procedimiento sancionador con un porcentaje ligeramente superior al de los vigentes, aunque quedan muy por debajo de éstos en cuanto a empresas y trabajadores afectados.

Tabla 23.- Procedimiento Sancionador. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	32,14	2.947	2,54	67.727	8,27
Empresa	110	40,44	110	40,44	16296	43,55
TOTAL	137	38,48	3.057	2,63	84.023	9,81

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

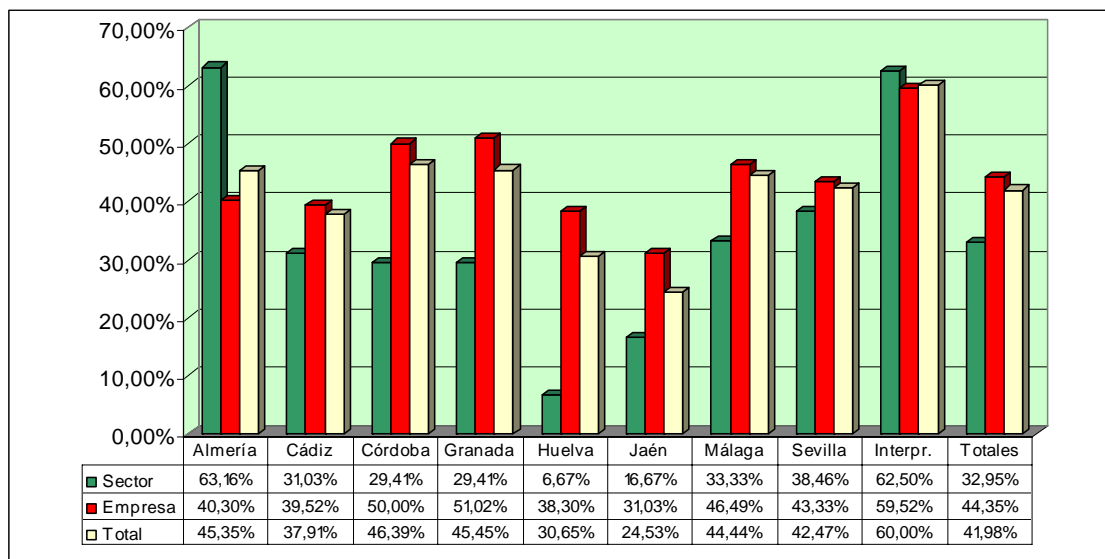
Si nos detenemos ahora en el análisis por ámbitos geográficos, se observa que la mayor frecuencia de este tipo de cláusulas se aprecia en los convenios Interprovinciales (60,00%) y los aplicables en la provincia de Córdoba (46,39%) y Sevilla (42,47).

Tabla 24.- Procedimiento Sancionador. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	39	45,35	4.658	64,27	62.064	55,80
Cádiz	58	37,91	1.160	5,80	16.619	10,57
Córdoba	45	46,39	1.135	2,96	19.557	10,10
Granada	30	45,45	1.112	6,23	10.486	7,04
Huelva	19	30,65	69	0,95	1.915	1,34
Jaén	13	24,53	1.523	3,07	18.045	9,67
Málaga	60	44,44	2.121	4,43	36.970	14,92
Sevilla	62	42,47	5.462	12,43	56.717	20,24
Interpr.	30	60,00	3.719	91,02	29.072	43,22
Total	356	41,98	20.959	8,87	251.445	16,37

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

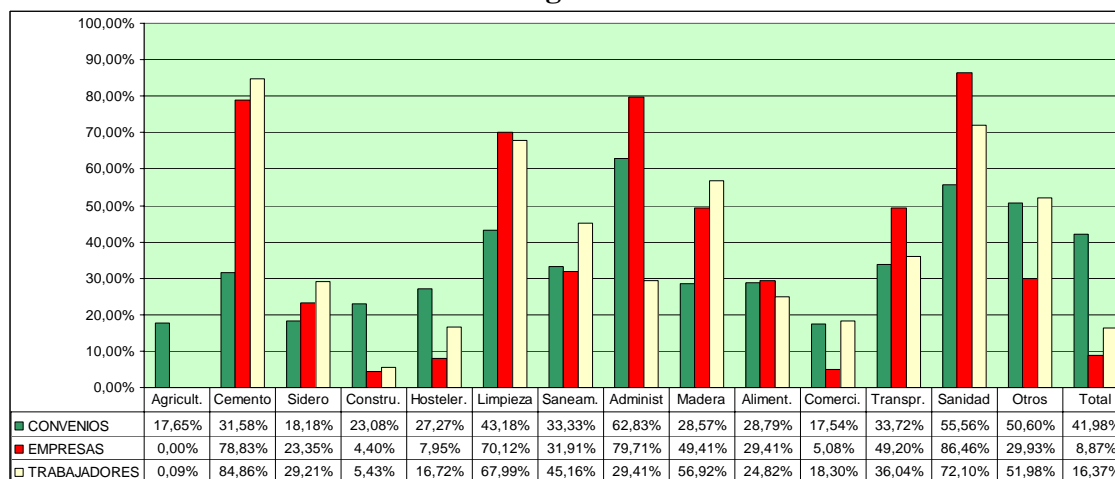
Gráfico 27.- Procedimiento Sancionador. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La agrupación por actividades económicas, en el ámbito de los convenios vigentes, muestra el interés mayoritario del sector de la Administración por regular el procedimiento sancionador frente al resto de los grupos, si excluimos el sector indeterminado agrupado bajo el rótulo “Otros” por su imprecisión económica, apreciamos que tras la Administración, destacan los sectores de la Sanidad (55,56%), y la Limpieza (43,18%).

Gráfico 28.- Procedimiento Sancionador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.3.- Poder de control

2.3.1.- Datos generales.

El poder de control del empresario aparece regulado en 281 convenios colectivos –el 37,05% del total-, afectando a 94.490 empresas y 402.344 trabajadores. Se observa

la preferencia de los acuerdos de empresa frente a los de sector -18,18% contra un 37,05%- a regular de forma genérica las formulas que concretan el poder de control y de vigilancia por parte del empresario.

Tabla 27.- Poder de control y vigilancia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	94.241	40,01	335.386	23,60
Empresa	249	37,05	249	37,05	66.958	58,34
TOTAL	281	33,14	94.490	40,01	402.344	26,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Un total de 108 convenios originarios regulan estas mismas cláusulas, lo que supone que afectan al 30,34% del total, siendo aplicables estas disposiciones a 50.651 empresas (43,58%) y 234.193 trabajadores (27,35%).

Tabla 28.- Poder de control y vigilancia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	15,48	50.556	43,60	215.935	26,37
Empresa	95	34,93	95	34,93	18258	48,79
TOTAL	108	30,34	50.651	43,58	234.193	27,35

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito geográfico lo relevante, a diferencia del resto de las estadísticas relacionadas con los aspectos sancionables, es la homogeneidad de los porcentajes de los convenios en todos los ámbitos territoriales.

Tabla 29.- Poder de control y vigilancia. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

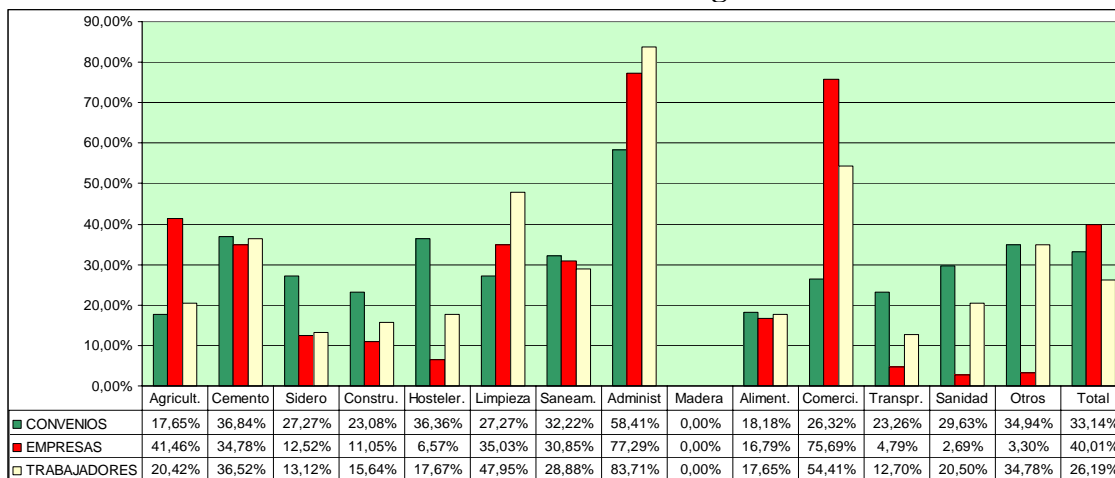
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	34	39,53	1.896	26,16	20.634	18,55
Cádiz	58	37,91	3.182	15,90	52.726	33,53
Córdoba	33	34,02	9.434	24,63	33.282	17,19
Granada	16	24,24	75	0,42	1.837	1,23
Huelva	24	38,71	1.512	20,92	18.961	13,25
Jaén	8	15,09	37.436	75,47	118.747	63,65
Málaga	41	30,37	35.380	73,85	84.760	34,21
Sevilla	45	30,82	5.459	12,42	32.502	11,60
Interpr.	22	44,00	116	2,84	38.895	57,83
Total	281	33,14	94.490	40,01	402.344	26,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Atendiendo a las actividades económicas dentro de los convenios vigentes se observan los topes más elevados en cuanto al porcentaje de convenios de los sectores de Administración (58,41%), la industria del Saneamiento (32,22%) y del Cemento (36,84%). Por su parte, para los convenios originarios, se desprende una mayor

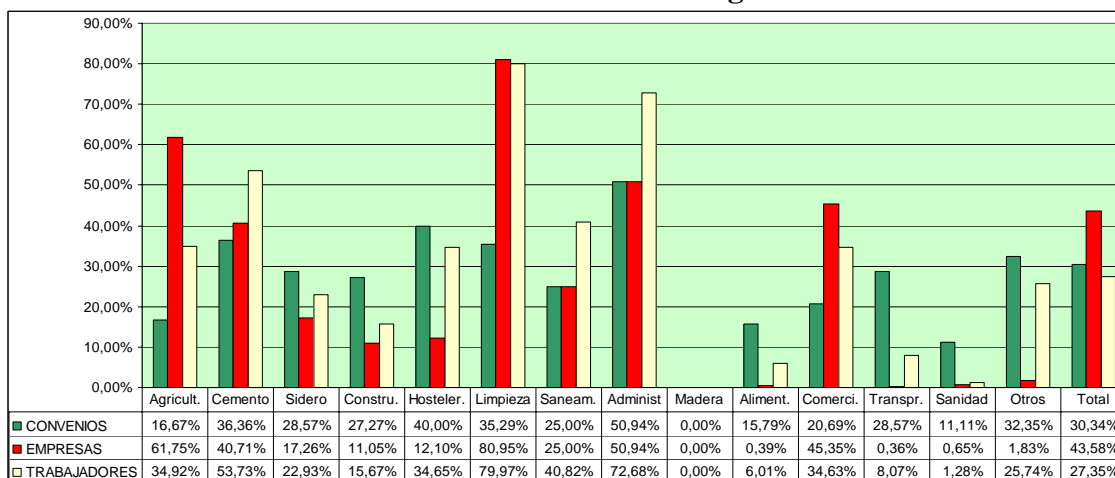
disparidad de criterios, concentrándose la regulación en muy pocas actividades, no teniendo ninguna repercusión la determinación del poder de control y vigilancia empresarial en los sectores de la Construcción y de la Madera.

Gráfico 33.- Poder de control y vigilancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 34.- Poder de control y vigilancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.3.2.- Control de horarios

Uno de los aspectos que más suelen interesar a los empresarios es el establecimiento de mecanismos que controlen el tiempo de permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo; sin embargo, por el escaso número de convenios vigentes -96 sobre un total de 848- y originarios -29 sobre un total de 356- que concretan cómo o por quién ha de realizarse el control se deduce la importancia de la costumbre empresarial en las reglas de control de horarios; lo que si se desprende de

manera clara de las estadísticas es el mayor interés por parte de los convenios de empresa frente a los de sector para determinar los medios de control de horarios.

Tabla 30.- Control de horarios. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	6.161	2,62	38.862	2,73
Empresa	89	13,24	89	13,24	13.942	12,15
TOTAL	96	11,32	6.250	2,65	52.804	3,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 31.- Control de horarios. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	29	10,66	29	10,66	7847	20,97
TOTAL	29	8,15	29	0,02	7.847	0,92

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

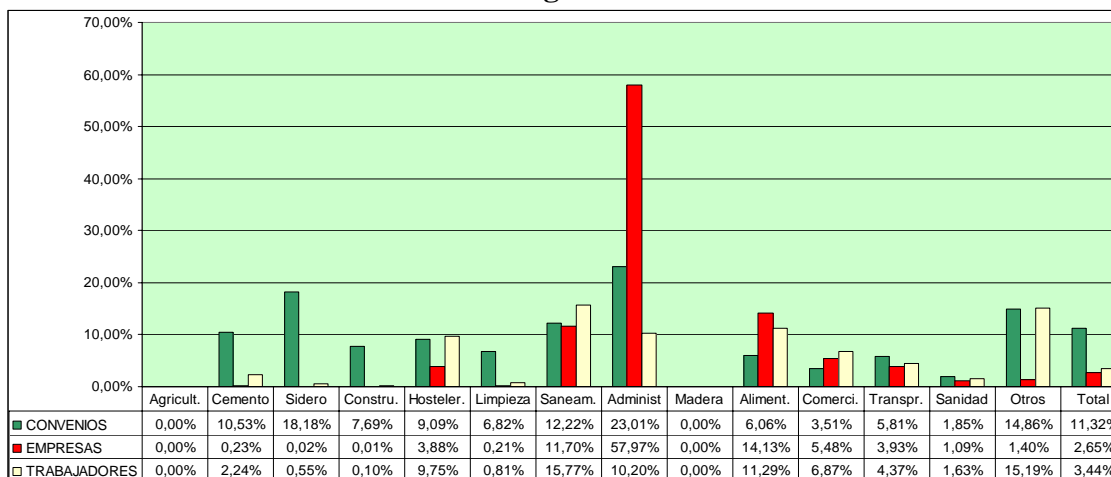
Por ámbito geográfico, los convenios se mueve por una horquilla situada entre el 5,66% de Jaen y el 16,28 % de Almería.

Tabla 32.- Control de horarios. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	14	16,28	14	0,19	791	0,71
Cádiz	18	11,76	18	0,09	3.255	2,07
Córdoba	12	12,37	915	2,39	7.962	4,11
Granada	4	6,06	4	0,02	222	0,15
Huelva	5	8,06	5	0,07	507	0,35
Jaén	3	5,66	1.432	2,89	16.255	8,71
Málaga	16	11,85	16	0,03	3.620	1,46
Sevilla	18	12,33	3.746	8,53	17.432	6,22
Interpr.	6	12,00	100	2,45	2.760	4,10
Total	96	11,32	6.250	2,65	52.804	3,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por grupos económicos en los convenios vigentes lo significativo es la concentración de las estadísticas en el ámbito de la Administración y Sidero y la ausencia de datos en las industrias de la Agricultura y de la Madera.

Gráfico 38. - Control de horarios. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.3.3.- Control de enfermedad.

La concreción de los mecanismos para controlar la enfermedad de los trabajadores es objeto de interés en 133 pactos vigentes, teniendo mayor incidencia este tipo de control en los aplicables en el sector de la empresa -18,60%- que en los del sector -4,55%-. Estas cláusulas afectan en total a 4.069 empresas y a 68.513 trabajadores. Si comparamos los convenios vigentes con los originarios no apreciamos variaciones sustanciales, al tener unas estadísticas muy similares en todos los apartados.

Tabla 33.- Control de enfermedad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	3.944	1,67	52.509	3,69
Empresa	125	18,60	125	18,60	16.004	13,94
TOTAL	133	15,68	4.069	1,72	68.513	4,46

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 34.- Control de enfermedad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	4,76	3.740	3,23	50.400	6,16
Empresa	45	16,54	45	16,54	5970	15,95
TOTAL	49	13,76	3.785	3,26	56.370	6,58

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito geográfico en los convenios vigentes destaca la peculiaridad de la provincia de Málaga, cuyo escaso porcentaje de convenios que tienen referencias en el control de la enfermedad influye para que la media se sitúe en el 15,68%, afectando este porcentaje a 4.069 empresas -1,72%- y 68.513 trabajadores -4,46%-.

Tabla 35.- Control de enfermedad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	22	25,58	22	0,30	718	0,65
Cádiz	30	19,61	2.876	14,37	41.561	26,43
Córdoba	14	14,43	14	0,04	1.585	0,82
Granada	8	12,12	8	0,04	595	0,40
Huelva	14	22,58	1.003	13,87	13.036	9,11
Jaén	6	11,32	6	0,01	1.017	0,55
Málaga	13	9,63	75	0,16	2.771	1,12
Sevilla	20	13,70	59	0,13	3.615	1,29
Interpr.	6	12,00	6	0,15	3.615	5,37
Total	133	15,68	4.069	1,72	68.513	4,46

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si clasificamos los resultados por actividades, prácticamente se observan las mismas pautas que para el control de horarios, la relevancia de sectores del Saneamiento y la Administración para regular este tema.

2.4.- Sistemas de organización del trabajo

2.4.1.- Datos generales

Al margen de las disposiciones estatutarias, un 15,80% de los convenios estatutarios introducen pautas para concretar los sistemas de organización de trabajo que rigen para estructurar el funcionamiento de las empresas, sin que existan variaciones significativas entre los convenios de sector y los de empresa. Estas disposiciones son aplicables a 15.085 empresas y 201.102 trabajadores.

Tabla 36.- Sistemas de organización del trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	14.977	6,36	182.327	12,83
Empresa	108	16,07	108	16,07	18.775	16,36
TOTAL	134	15,80	15.085	6,39	201.102	13,09

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 37.- Sistemas de organización del trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	15,48	7.287	6,28	113.014	13,80
Empresa	39	14,34	39	14,34	6699	17,90
TOTAL	52	14,61	7.326	6,30	119.713	13,98

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

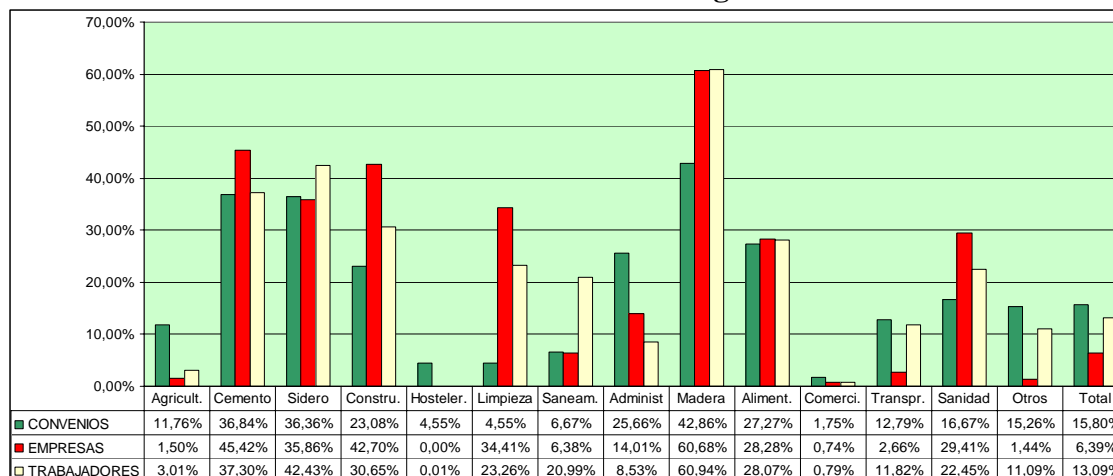
Por ámbito geográfico para los convenios originarios se aprecia que por encima de la media total de convenios establecida en un 15,81% se sitúan las provincias de Almería (29,07%), Jaén (24,53%), así como los Interprovinciales con el 18,00%

Tabla 38.- Sistemas de organización del trabajo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	25	29,07	760	10,49	17.474	15,71
Cádiz	11	7,19	2.307	11,53	20.625	13,12
Córdoba	14	14,43	2.301	6,01	21.065	10,88
Granada	8	12,12	3.914	21,92	55.379	37,17
Huelva	9	14,52	208	2,88	3.427	2,39
Jaén	13	24,53	912	1,84	7.824	4,19
Málaga	22	16,30	101	0,21	5.780	2,33
Sevilla	23	15,75	4.524	10,30	63.538	22,68
Interpr.	9	18,00	58	1,42	5.990	8,91
Total	134	15,80	15.085	6,39	201.102	13,09

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores de actividad, destaca la frecuencia de esta regulación en los convenios de Siderometalúrgica (36,36%) y de las industrias del Cemento(36,84%) y de la Madera(42,86%). Destacan por la falta de referencia a este tipo de cláusulas los sectores del Comercio, de la Hostelería y Limpieza.

Gráfico 48.- Sistemas de organización del trabajo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.4.2.- Participación de los trabajadores

Los sistemas de organización de trabajo son una competencia exclusiva de los empresarios, sin embargo, en ocasiones éstos ven de manera favorable –aunque de manera muy minoritaria- la participación de los trabajadores en su regulación-. En concreto se reconoce en 64 convenios vigentes -7,55% del total- y en 29 pactos originarios -8,15%-; en ambos casos resalta el mayor interés de las unidades negociadoras de los convenios de sector a introducir estas cláusulas frente a las de los convenios de empresa. El porcentaje de empresas y trabajadores más alto se manifiesta en los convenios de sector.

Tabla 39.- Participación Trabajadores en Organización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,09	9.038	3,84	88.929	6,26
Empresa	48	7,14	48	7,14	7.398	6,45
TOTAL	64	7,55	9.086	3,85	96.327	6,27

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 40.- Participación Trabajadores en Organización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	7,14	2.895	2,50	39.430	4,82
Empresa	23	8,46	23	8,46	3771	10,08
TOTAL	29	8,15	2.918	2,51	43.201	5,05

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Dentro del ámbito geográfico hay que resaltar que los porcentajes más altos en cuanto a los convenios vigentes aplicables en sus respectivos ámbitos se sitúan en Almería con un 15,12% y la provincia de Málaga en un 12,59%. Caso a reseñar es, igualmente, el de la provincia de Sevilla que aunque tiene uno de los porcentajes más bajos en cuanto convenios -3,42%- , acumula los topes máximos en materia de empresas implicadas en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en la organización (4.506) y de trabajadores beneficiados por la medida (60.395).

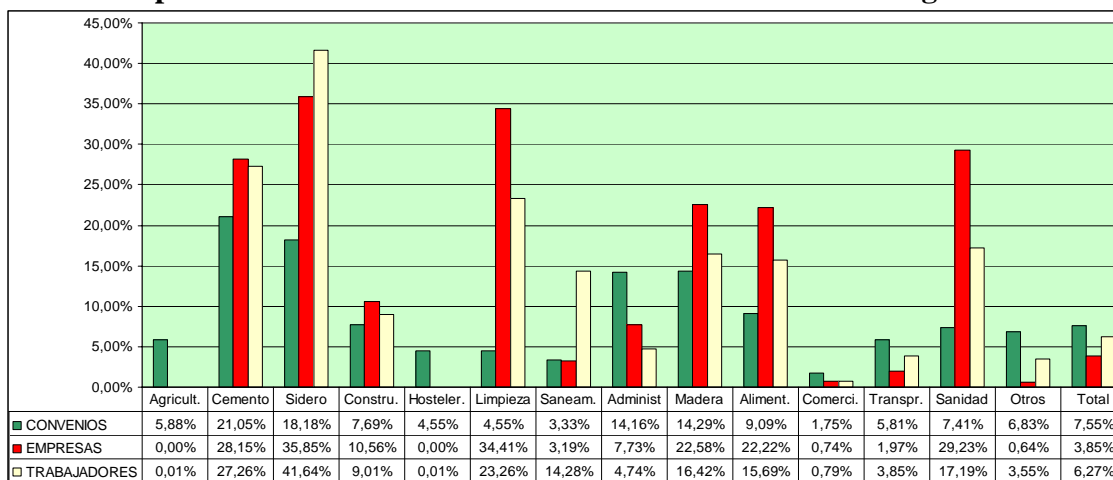
Tabla 41.- Participación Trabajadores en Organización. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográf.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	13	15,12	62	0,86	1.745	1,57
Cádiz	5	3,27	1.002	5,01	5.007	3,18
Córdoba	8	8,25	1.507	3,93	9.401	4,86
Granada	4	6,06	803	4,50	5.614	3,77
Huelva	5	8,06	204	2,82	2.538	1,77
Jaén	6	11,32	905	1,82	7.059	3,78
Málaga	17	12,59	96	0,20	4.338	1,75
Sevilla	5	3,42	4.506	10,25	60.395	21,56
Interpr.	1	2,00	1	0,02	230	0,34
Total	64	7,55	9.086	3,85	96.327	6,27

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores económicos en los convenios colectivos vigentes, cuatro de ellos: el Cemento, la Siderometalúrgica, la Madera, centralizan la mayoría de los datos; por el contrario, tienen una escasa regulación en este tema la Agricultura, la Hostelería y el Comercio.

Gráfico 53.- Participación Trabajadores en Organización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.5.- Subcontratación y externalización

En términos genéricos son residuales las referencias a temas relacionados con la subcontratación y externalización de la actividad de las empresas dentro de las unidades negociadoras, en concreto solo 15 de los 848 convenios vigentes en el año 2008 hacen referencia a esta cuestión; siendo prioritaria su regulación en los acuerdos de sector - 5,68%- frente a los de empresa -2,23%-, es esta primacía de los primeros la que influye para que ese reducido porcentaje total de convenios incida sobre el 18,76% de los trabajadores.

Tabla 42.- Subcontratación y externalización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	10.407	4,42	286.770	20,18
Empresa	15	2,23	15	2,23	1.422	1,24
TOTAL	25	2,95	10.422	4,41	288.192	18,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, las cifras son parecidas, repitiéndose las pautas en cuanto la preferencia de los convenios de sector a introducir estas disposiciones frente a los de empresa lo que repercute, como se ha dicho, en el total de trabajadores afectados.

Tabla 43.- Subcontratación y externalización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	9,52	10.160	8,76	281.290	34,36
Empresa	7	2,57	7	2,57	899	2,40
TOTAL	15	4,21	10.167	8,75	282.189	32,96

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito geográfico lo que destaca en primer lugar es la ausencia de regulación de este tipo de reglas en los convenios de ámbito Interprovincial; excluyendo las cifras resultantes son muy homogéneas, al ir desde el 0,74% de la provincia de Málaga al 9,43% de Jaen.

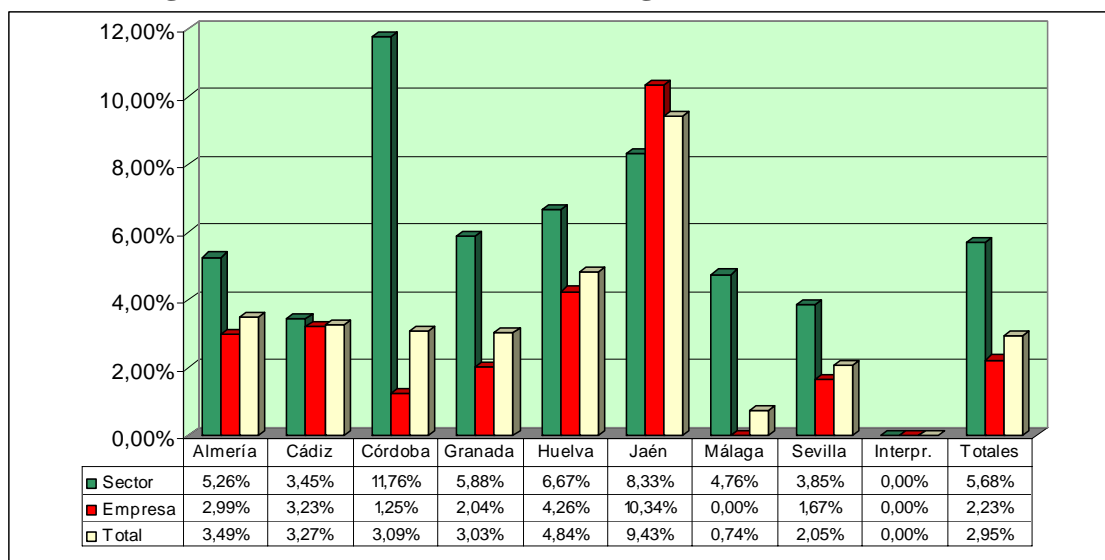
Tabla 44.- Subcontratación y externalización. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	3	3,49	352	4,86	14.119	12,69
Cádiz	5	3,27	804	4,02	30.948	19,68
Córdoba	3	3,09	698	1,82	38.014	19,64
Granada	2	3,03	3.001	16,81	48.080	32,27
Huelva	3	4,84	802	11,09	32.123	22,44
Jaén	5	9,43	1.453	2,93	18.767	10,06
Málaga	1	0,74	2.210	4,61	79.990	32,29
Sevilla	3	2,05	1.102	2,51	26.151	9,33
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	25	2,95	10.422	4,41	288.192	18,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si realizamos la clasificación por tipo funcional y ámbito geográfico lo que se aprecia de manera evidente es el predominio de los convenios de sector frente a los de empresa en todos los ámbitos territoriales. Acumulan los porcentajes más altos en cuanto a los convenios de sector las provincias de Córdoba (11,76%), y Jaén (8,33%); por su parte, los convenios porcentajes más altos en cuanto a los convenios de empresa se sitúan en las provincias de Jaen (10,34%) y Huelva (4,26%).

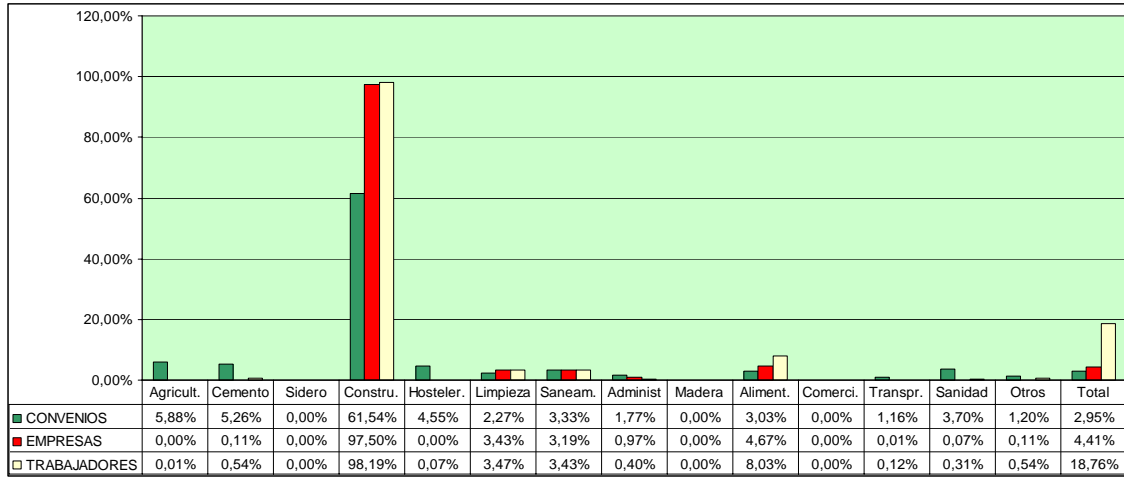
Gráfico 57.- Subcontratación y externalización. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

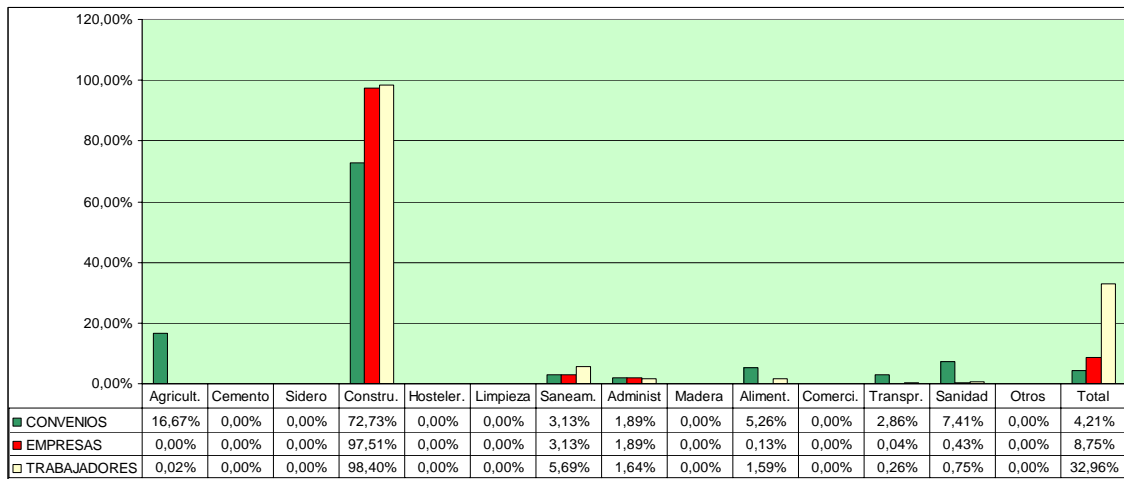
Por último, de la observación de los ámbitos económicos se aprecia que es un tema que interesa a la Construcción casi en exclusiva, tanto en los convenios originarios como en los vigentes como puede verse en los 2 últimos gráficos de este capítulo.

Gráfico 58.- Subcontratación y externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 59.- Subcontratación y externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPÍTULO IV:

DERECHOS FUNDAMENTALES

1.- DATOS GENERALES

El reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, que gozan de un estricto sistema de protección, ha actuado de manera dinámica a lo largo del tiempo en todos los ámbitos económicos, políticos y jurídicos; igualmente en el ámbito laboral como se demuestra por la reforma operada en los arts. 4 y 17 del Estatuto, por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre que modificó aspectos significativos de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a la prohibición de discriminación- El aspecto negativo a este asunto está en la constante necesidad que tienen los poderes públicos de perfilar su protección en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, como se demuestra por el hecho de que en el ejercicio 2007 entraron en vigor dos importantes normas: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, las cuales han introducido modificaciones sustanciales en las normas laborales.

La autonomía colectiva tiende, fundamentalmente, a recordar de manera efectiva la vulneración de los derechos fundamentales o a establecer las sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores en supuestos de incumplimiento, siendo menores los convenios que optan por establecer protocolos de conducta o establecer acciones formativas al efecto de sensibilizar en el entorno de la empresa a los trabajadores para que eviten y denuncien este tipo de comportamientos. En todo caso, si hablamos de los derechos fundamentales en general es positivo, como se observan en las estadísticas, el interés de las unidades negociadora por establecer criterios para complementar las normas básicas de protección, así se realiza en 721 convenios colectivos sobre el total de 848 convenios vigentes aplicados durante el año 2008, cantidad que supone un 85,02% del total, integrándose dentro de su ámbito de aplicación 229.167 empresas y 1.496.655 trabajadores, cantidades cercanas al 100% de los trabajadores afectados. La misma línea se repite en los convenios colectivos originarios, donde sobre un total de 356 convenios, 305 de ellos –el 85,67%- regulan de manera genérica algún aspecto relacionado con los derechos fundamentales, beneficiándose de estas medidas 113.828 empresas y 833.138 trabajadores.

Tabla 1. - Derechos Fundamentales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	89,20	228.603	97,07	1.390.748	97,86
Empresa	564	83,93	564	83,93	105.907	92,28
TOTAL	721	85,02	229.167	97,03	1.496.655	97,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2. - Derechos Fundamentales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	77	91,67	113.600	97,97	800.815	97,81
Empresa	228	83,82	228	83,82	32323	86,38
TOTAL	305	85,67	113.828	97,94	833.138	97,31

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución geográfica en los convenios vigentes observamos que los porcentajes van desde 77,27 % de la provincia de Granada al 88,68% de la provincia de Jaén, siendo los convenios de ámbito territorial Interprovincial los que acumulan un 88 %, situándose la media total en un 85,02 %. Respecto al ámbito subjetivo todas las provincias superan el 90% de los trabajadores afectados por los convenios.

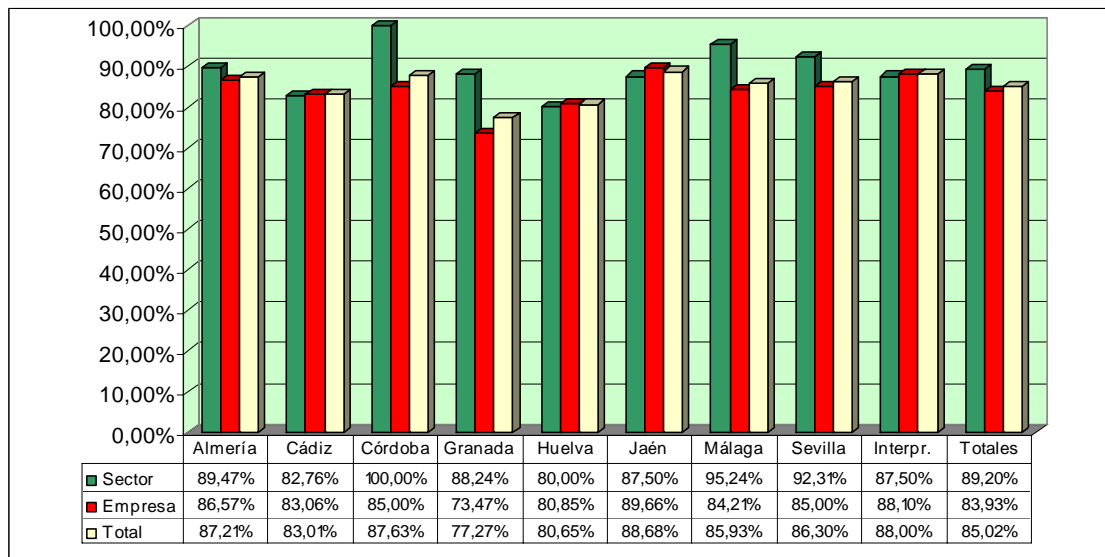
Tabla 1.- Derechos Fundamentales. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	75	87,21	7.057	97,38	110.351	99,22
Cádiz	127	83,01	19.829	99,07	154.726	98,39
Córdoba	85	87,63	38.288	99,97	193.176	99,78
Granada	51	77,27	17.315	96,98	145.305	97,51
Huelva	50	80,65	6.105	84,45	129.394	90,39
Jaén	47	88,68	48.998	98,78	181.511	97,29
Málaga	116	85,93	47.772	99,71	245.611	99,14
Sevilla	126	86,30	43.222	98,37	277.484	99,04
Interpr.	44	88,00	581	14,22	59.097	87,86
Total	721	85,02	229.167	97,03	1.496.655	97,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por clasificación funcional, lo destacable es el predominio de los convenios de sector sobre los de empresa, en términos globales, situándose la media total de sector en un 89,20% y la de empresa en un 83,93%.

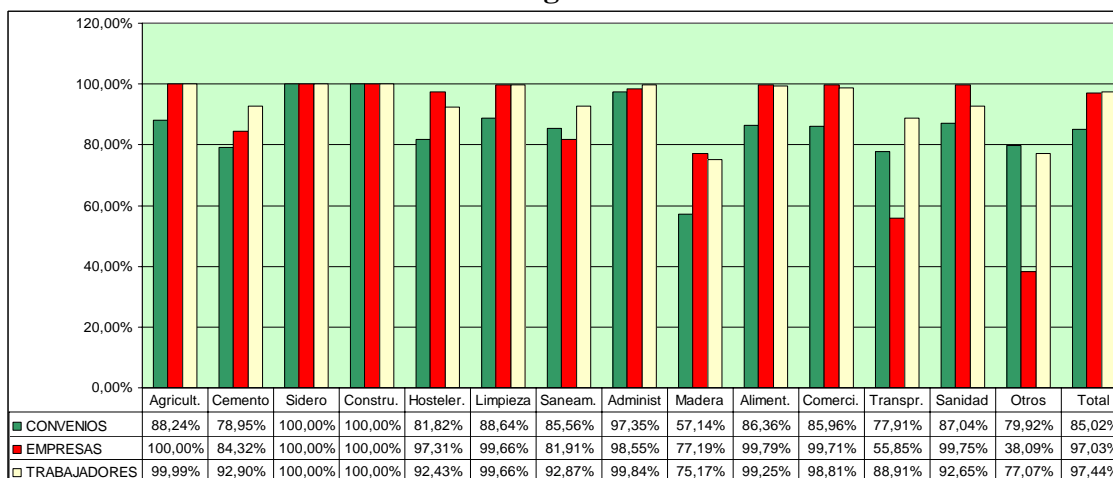
Gráfico 1.- Derechos Fundamentales. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Una desagregación de los datos por actividades económicas, permite afirmar que la mayor afectación de trabajadores y empresas se localiza en Agricultura, Sidero, Construcción, Limpieza, Administración y Comercio. La homogeneidad de los porcentajes se altera por los sectores económicos de la industria del Cemento y de la Madera, fundamentalmente, a tenor de los escasos porcentajes que aglutinan en cuanto a los convenios, empresas y trabajadores afectados, si los comparamos con el resto de las actividades.

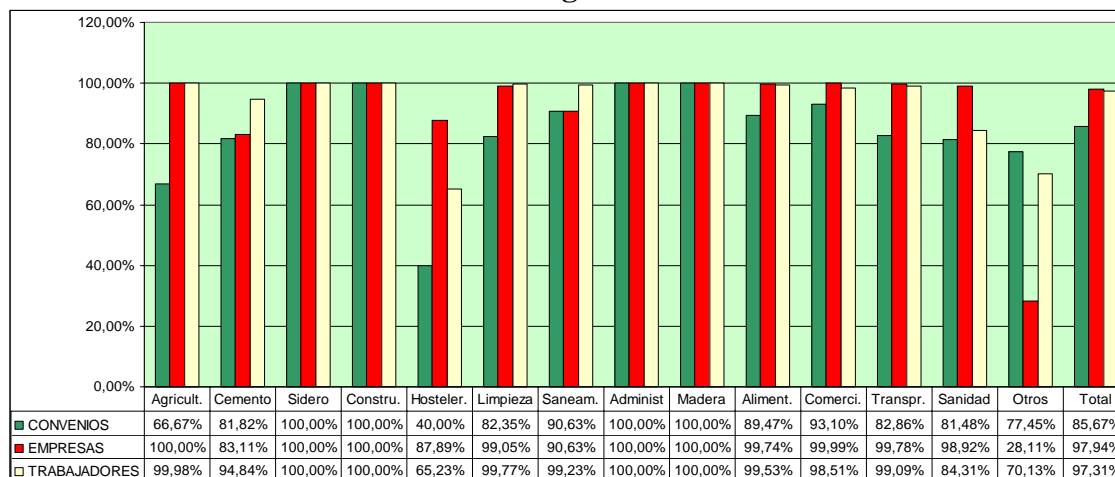
Gráfico2.- Derechos Fundamentales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios pactados durante el año 2008, se observa una importante evolución en los sectores de Saneamiento y, sobre todo, de Madera, y de Transportes, observándose un retroceso en los sectores de Hostelería, y Sanidad, si bien los totales reflejan cifras análogas.

Gráfico 3.- Derechos Fundamentales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

La consecución de la igualdad real, a través de la equiparación material, presenta sin lugar a dudas en el ámbito de la relación laboral una de las manifestaciones que pudieran calificarse como primarias u originarias. En este punto se presenta cuantitativamente toda clase de cláusulas convencionales que propugnen medidas como la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la retribución, en la promoción profesional e, incluso, a la hora de fijar criterios de selección en los proceso de extinción de la relación. Asimismo se integran regulaciones muy significativas como las que facilitan el reintegro al puesto de trabajo, tras una situación de excedencia por ejemplo, el mantenimiento de la relación; u otras, en las que no es la búsqueda pasiva de la igualdad lo que se pretende, sino de forma activa y decidida a través de la fijación de cuotas. Es decir, removiendo obstáculos para la consecución efectiva y pronta en lo posible de la verdadera manifestación del derecho de igualdad.

Sobre un total de 848 convenios vigentes, 224 (26,42 %) recogen disposiciones tendentes a reafirmar el principio de igualdad de sexo, manifestándose mayor sensibilidad a esta cuestión por parte de las unidades negociadoras de sector frente a las de empresa, abarcando las primeras al 38,64% de los convenios -86.935 empresas y 587.513 trabajadores- y las segundas al 23,21% -156 empresas y 52.555 trabajadores-.

Tabla 2 - Principio de igualdad por razón de sexo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	68	38,64	86.935	36,91	587.513	41,34
Empresa	156	23,21	156	23,21	52.555	45,79
TOTAL	224	26,42	87.091	36,87	640.068	41,67

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si analizamos los convenios originarios, observamos un aumento del porcentaje total de convenios, que sube hasta el 29,49%, y un significativo incremento del porcentaje de empresas comprendidas en el ámbito sectorial, que alcanza el 52,95%, frente al 36,91% de los convenios colectivos vigentes.

Tabla 3 - Principio de igualdad por razón de sexo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	44,05	61.402	52,95	363.555	44,40
Empresa	68	25,00	68	25,00	12556	33,56
TOTAL	105	29,49	61.470	52,89	376.111	43,93

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Analizando las cláusulas referidas a la igualdad por razón de sexo por ámbito geográfico, observamos que la provincia de Málaga presenta los porcentajes reguladores inferiores -18,52 % de los convenios vigentes-, situándose la media en el 26,42% y ofreciendo los valores máximos los convenios de ámbito interprovincial (42%), los de Jaén (37,74%), Cádiz (29,41%), y Granada (27,27%).

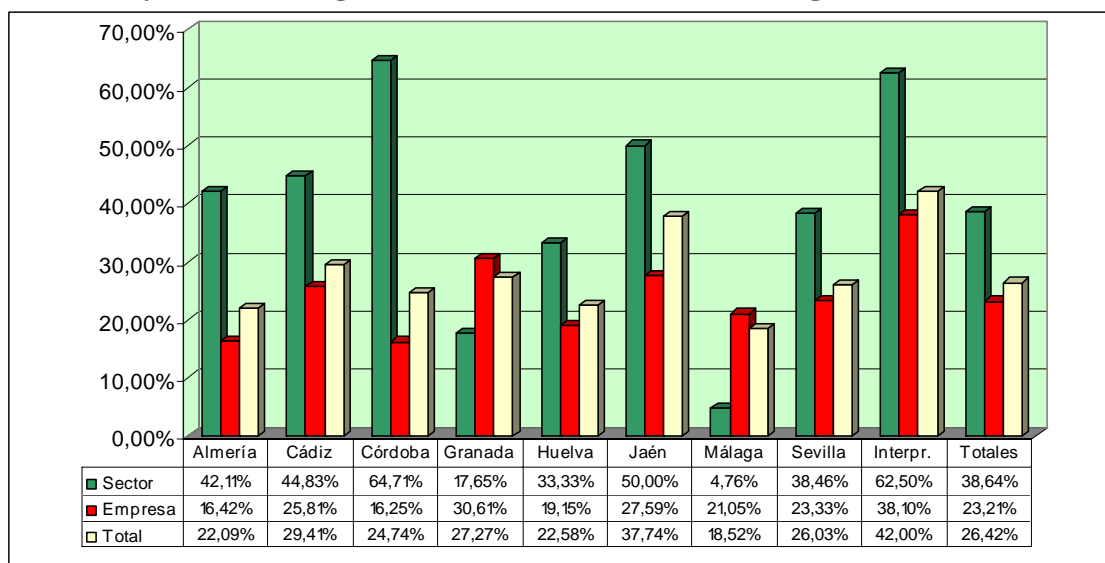
Tabla 4 Principio de igualdad por razón de sexo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	19	22,09	3.700	51,06	58.287	52,41
Cádiz	45	29,41	17.257	86,22	105.122	66,85
Córdoba	24	24,74	10.498	27,41	77.111	39,83
Granada	18	27,27	1.466	8,21	12.057	8,09
Huelva	14	22,58	3.414	47,23	81.867	57,19
Jaén	20	37,74	42.999	86,68	143.825	77,09
Málaga	25	18,52	274	0,57	19.988	8,07
Sevilla	38	26,03	7.113	16,19	98.084	35,01
Interpr.	21	42,00	370	9,06	43.727	65,01
Total	224	26,42	87.091	36,87	640.068	41,67

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Distribuidos por ámbitos funcional y provincial, lo significativo es el predominio de los convenios de sector en todos los apartados –salvo en los de las provincias de Granada y Málaga-, siendo significativos los casos de Córdoba, donde los convenios sectorial casi cuadruplican los de ámbito empresarial, y de Málaga, donde, por el contrario, el número de convenios de empresa casi quintuplica el de los sectoriales. La media total de los convenios vigentes se sitúa en un 26,42 %, más de tres puntos por encima de los vigentes en 2007, de los cuales 38,64% se corresponden con convenios de sector y un 23,21 % con convenios de empresa.

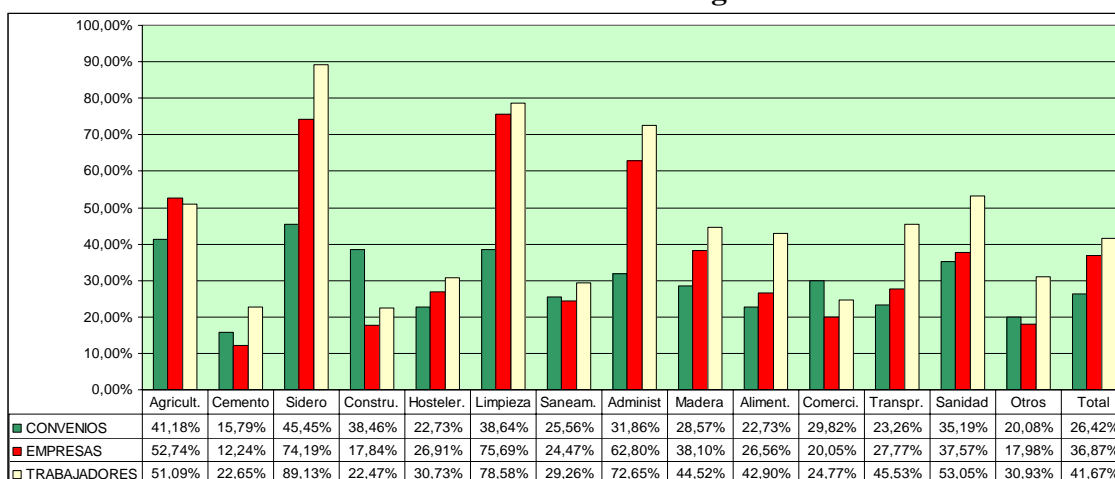
Gráfico 4.- Principio de igualdad por razón de sexo. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por el tipo de actividad económica destacan de manera significativa el sector de Sidero con el 45,45% de los convenios, 74,19% de las empresas y un 89,13% de los trabajadores; seguido por el sector de Limpieza con 38,64% de los convenios, que abarcan al 75,69% de las empresas y al 78,58% de los trabajadores; situándose los topes medios totales en un 26,42 % de los convenios -36,87% de las empresas y 41,67% de los trabajadores-.

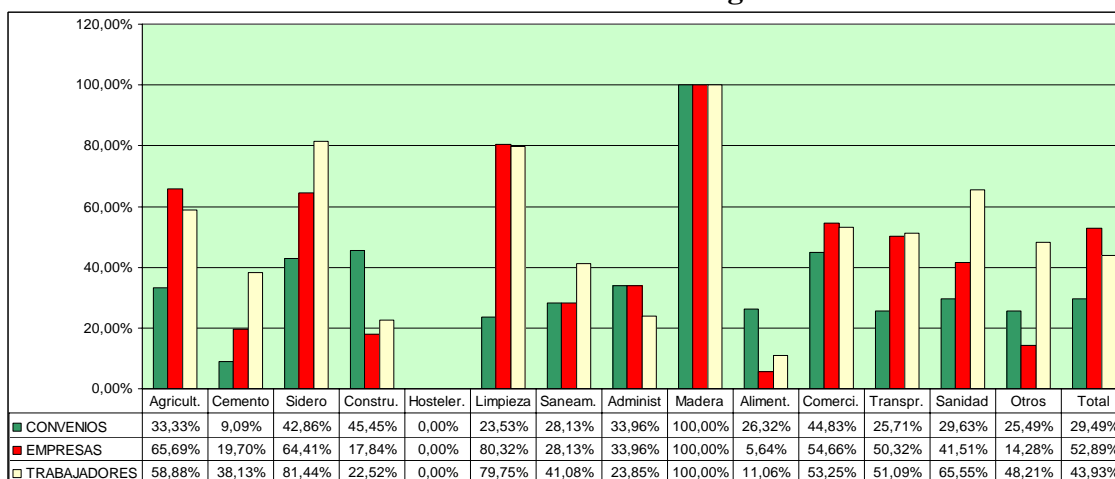
Gráfico 5.- Principio de igualdad por razón de sexo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si realizamos el mismo análisis referido a los convenios colectivos se observa un incremento de 3 puntos respecto del porcentaje de convenios originarios, destacando sobremanera el sector de la Madera, resultando que el 100% de los convenios de este sector incluye algún tipo de igualdad referida al sexo, vigentes el sector de la Agricultura con un porcentaje del 66,67%, siendo seguido por los sectores de Construcción, Comercio y Sidero. Por abajo, son significativos los casos de la industria del Cemento y de la Hostelería.

Gráfico 6.- Principio de igualdad por razón de sexo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.- REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN

La presencia de reglas referidas a la prohibición se manifiesta, en más del 30% de los convenios vigentes, siendo el interés ligeramente superior en los convenios de sector (36,36%) frente a los de empresa (29,02%); afectando, respectivamente, al 36,06% y 29,02% de las empresas afectadas y al 33,19% y 54,83% de los trabajadores.

Tabla 5 - Reglas de no discriminación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	36,36	84.932	36,06	471.742	33,19
Empresa	195	29,02	195	29,02	62.926	54,83
TOTAL	259	30,54	85.127	36,04	534.668	34,81

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En los convenios originarios existe una ligera disminución en el porcentaje de convenios, aunque su repercusión incide negativamente en mayor manera en los porcentajes de empresas y de trabajadores, que caen poco menos de quince puntos respecto del total de pactos vigentes.

Tabla 6 - Reglas de no discriminación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	24.770	21,36	161.679	19,75
Empresa	72	26,47	72	26,47	15940	42,60
TOTAL	98	27,53	24.842	21,37	177.619	20,75

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El reparto territorial de los pactos y acuerdos manifiesta la preferencia de los convenios Interprovinciales (50%) para recoger este tipo de disposiciones, siendo seguidos por los porcentajes de las provincias de Jaén (39,62%) y Sevilla (36,30%). La cifras más bajas se sitúan en la provincia de Huelva –con un 16,13% de convenios, 22,04 % de empresas y un 6,95% de trabajadores- y Granada -21,21%, 35,90% y 17,12%, respectivamente-.

Tabla 7.- Reglas de no discriminación. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

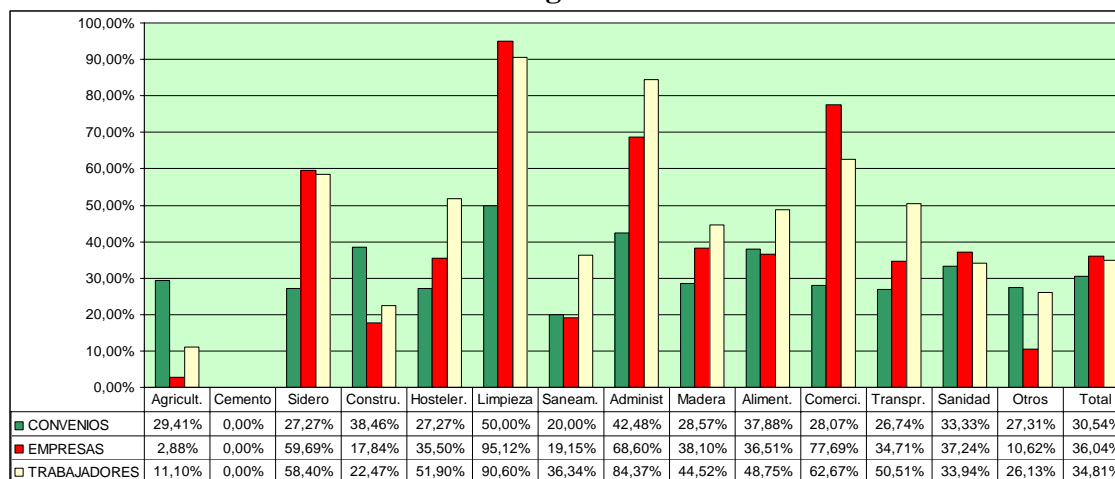
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	25	29,07	6.221	85,84	86.462	77,74
Cádiz	46	30,07	10.872	54,32	60.610	38,54
Córdoba	31	31,96	9.484	24,76	73.100	37,76
Granada	14	21,21	6.410	35,90	25.507	17,12
Huelva	10	16,13	1.593	22,04	9.951	6,95
Jaén	21	39,62	5.066	10,21	25.205	13,51

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Málaga	34	25,19	39.954	83,39	129.212	52,16
Sevilla	53	36,30	5.210	11,86	82.507	29,45
Interpr.	25	50,00	317	7,76	42.114	62,61
Total	259	30,54	85.127	36,04	534.668	34,81

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Agrupados los convenios según el tipo de actividad económica al que se refiere su regulación, es el ámbito de la Limpieza -50% de convenios vigentes, 95,12% de empresas y 90,60% de trabajadores- el que sigue ofreciendo porcentajes más significativos, siendo seguido en cuanto al porcentaje de convenios por las actividades de Administración (42,48%) y de Construcción (38,46 %), sector éste con un fuerte incremento, ya que el año pasado no incluía ningún convenio. La menor concentración de convenios se sitúa en las actividades del Cemento (0%) y de Saneamiento, sectores fuertemente masculinizados.

Gráfico 7.- Reglas de no discriminación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.- LIBERTAD SINDICAL

La protección sindical, a diferencia de la cuestión relacionada con el género, si encuentra mayor amplitud negociadora como derecho fundamental, entre otras razones por la vinculación que tienen los representantes sindicales con la negociación de los convenios colectivos. Los convenios colectivos vigentes recogen aspectos relacionados con la libertad sindical en un 69,69 % de los analizados, con un ligero predominio, como viene siendo la pauta en los derechos fundamentales, de los convenios de sector (73,86 %) frente a los convenios de empresa (68,60), afectando en total al 74,68% de las empresas y al 80,39% de los trabajadores. Esta pauta es respetada por los convenios originarios, los cuales tienen unos porcentajes muy similares, salvo el relativo al

número de empresas implicadas, que es inferior en 15 puntos respecto del correspondiente en los pactos vigentes.

Tabla 8 - Libertad Sindical. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	130	73,86	175.920	74,70	1.141.208	80,30
Empresa	461	68,60	461	68,60	93.586	81,54
TOTAL	591	69,69	176.381	74,68	1.234.794	80,39

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 9 - Libertad Sindical. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	72,62	69.946	60,32	648.106	79,16
Empresa	186	68,38	186	68,38	27071	72,35
TOTAL	247	69,38	70.132	60,34	675.177	78,86

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El análisis por ámbitos territoriales demuestra una cierta homogeneidad negociadora, al situarse todas las cifras en una horquilla que va desde el 60,38% -Jaén- al 76,74% -Almería-, moviéndose por tanto los diferentes porcentajes sobre un parámetro de 16,36 puntos de diferencia como máximo. Respecto al porcentaje de trabajadores afectados lo significativo es el caso de la provincia de Jaén que con apenas un 28,46% de los trabajadores rebaja considerablemente la media total, que sin embargo, se sitúa en un 80,39%.

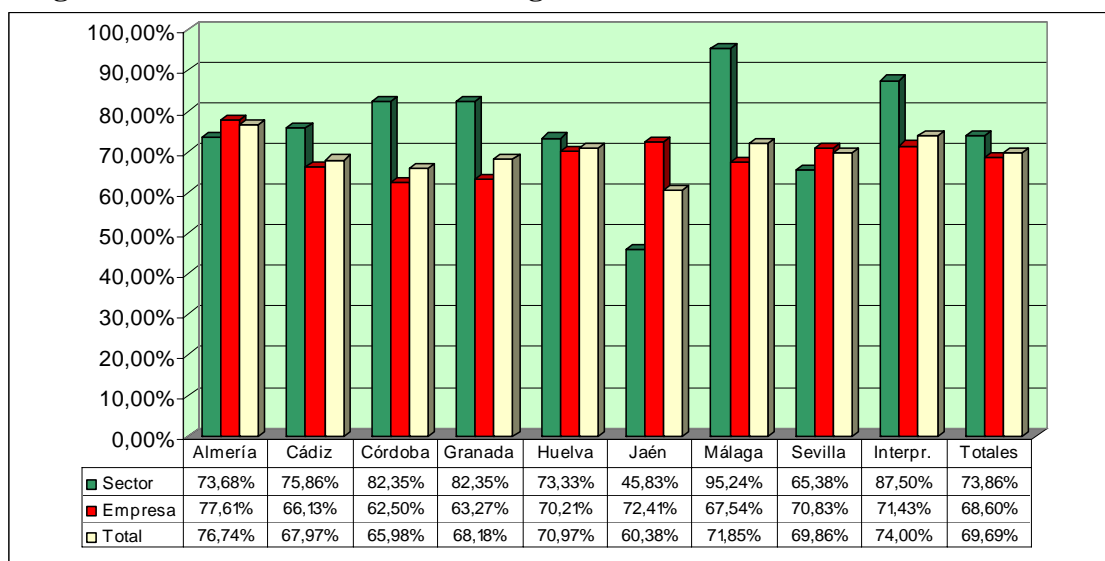
Tabla 10.- Libertad Sindical. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	66	76,74	5.736	79,15	68.849	61,90
Cádiz	104	67,97	14.308	71,48	113.493	72,17
Córdoba	64	65,98	38.048	99,34	188.818	97,53
Granada	45	68,18	16.840	94,32	138.023	92,63
Huelva	44	70,97	6.090	84,24	129.027	90,14
Jaén	32	60,38	7.826	15,78	53.103	28,46
Málaga	97	71,85	47.753	99,67	244.340	98,63
Sevilla	102	69,86	39.206	89,23	243.643	86,96
Interpr.	37	74,00	574	14,05	55.498	82,51
Total	591	69,69	176.381	74,68	1.234.794	80,39

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

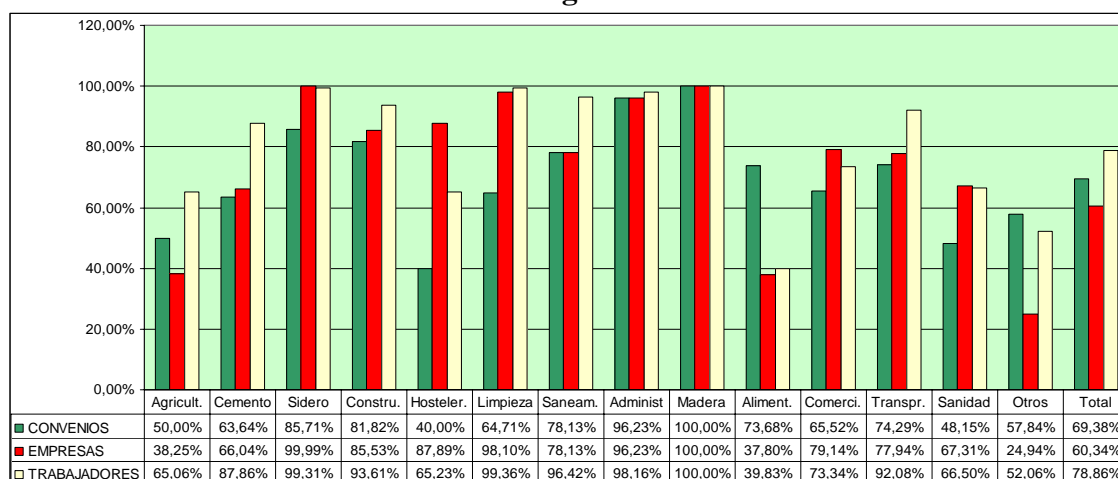
Si atendemos al binomio distribución funcional-ámbito geográfico observamos como existe una prevalencia hacia los convenios de sector, que alcanza sus porcentajes más altos en las provincias de Málaga (95,24%), Córdoba y Granada (ambas con 82,35%), siendo del 87,50% en los convenios interprovinciales. Por contra, el porcentaje más bajo se da en la provincia de Jaén (45,83%). A nivel de convenios de empresa los topes máximos se sitúan en la provincia de Almería (77,61%) y en la de Jaén (72,41%), existiendo en esta provincia una gran diferencia entre los porcentajes de de los convenios sectoriales y de empresa, cercana a los treinta puntos. La media del total de convenios es del 69,69%, siendo los correspondientes a los pactos de sector y de empresa, 73,86% y 68,60%, respectivamente, cifras muy similares a las del pasado año.

Gráfico 8.- Libertad Sindical. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los pactos y acuerdos colectivos, por actividades económicas, en lo que se refiere a la regulación de aspectos relacionados con el derecho fundamental a la libertad sindical manifiestan cierta homogeneidad, siendo lo más significativo que el sector de la Madera los regule en un 100% en cuanto al porcentaje de convenios y de empresas y trabajadores afectados, y que queden afectadas el 99,99% de las empresas y el 99,391 de los trabajadores del sector Siderometalúrgico. Destacable es la evolución del sector de la Agricultura, ya que el pasado año tenía los porcentajes más reducidos, ofreciendo el 50% en cuanto a convenios, el 0,05% en cuanto a empresas afectadas y el 0,70% de los trabajadores, arrojando este año, respectivamente, el 50%, el 38,25% y el 65,06%.

Gráfico 9.- - Libertad Sindical. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.- DERECHOS INESPECÍFICOS

Por derechos inespecíficos entendemos al conjunto de derechos fundamentales que aun no siendo singulares u originarios –exclusivos- de las relaciones laborales, no dejan de estar también presentes en la vida cotidiana de los centros de trabajo, incluso con una significación autónoma o instrumental para el correcto ejercicio de otros derechos (intimidad, libertad de expresión...). Son derechos sobre los que se viene pidiendo una modulación, al efecto de diferenciarlos en su contenido y dimensión respecto de que presentan en las relaciones civiles estándar, y que justifica incluso en ocasiones hasta una legislación laboral específica (vgr. redactores y editores, o personal docente).

También se incluye en este apartado, en cuanto que manifestación última de la dignidad humana y particularmente del derecho a la integridad física y moral, además de la igualdad, la existencia de regulaciones específicas sobre figuras más novedosas como el acoso moral y el acoso sexual, lo que incrementa y también explica las cifras generales que se presentan.

Sobre la totalidad de 848 convenios colectivos analizados durante el pasado año, en 423 se recoge algún tipo de protección o modulación de los derechos inespecíficos, tendiendo tanto los convenios de sector como los de empresa a regularlos en términos similares. Estas disposiciones se aplican en el 50,44% de las empresas, abarcando dentro de un ámbito de aplicación al 48,77% de los trabajadores.

Tabla 11 - - Derechos Inespecíficos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	92	52,27	118.795	50,44	668.160	47,01
Empresa	331	49,26	331	49,26	81.000	70,58
TOTAL	423	49,88	119.126	50,44	749.160	48,77

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los perfiles detectados en los convenios vigentes se hallan ligeramente por debajo de los de los originarios en cuanto a convenios y empresas, habida cuenta de que éstos superan a aquéllos en unos tres puntos, tendencia que se invierte en el caso de trabajadores, en la que la diferencia aproximada de tres puntos juega a favor de los convenios vigentes.

Tabla 12 - - Derechos Inespecíficos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	57,14	62.548	53,94	366.149	44,72
Empresa	140	51,47	140	51,47	21338	57,03
TOTAL	188	52,81	62.688	53,94	387.487	45,26

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La distribución provincial de los pactos o acuerdos vigentes refleja las diferencias a nivel territorial, destacando -al margen de los convenios Interprovinciales (64%)- que provincias como Córdoba (55,67%) y Sevilla (55,48%) sean las que aglutinen las puntas más altas en cuanto referencias convencionales a derechos inespecíficos. El porcentaje más alto en cuanto a las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación se da en la provincia de Almería (92,81%), siendo en este apartado donde existen las diferencias más significativas entre provincias, dado que Cádiz solo aglutina un porcentaje de un 15,06% en cuanto empresas. El límite más alto en cuanto a trabajadores se sitúa en la provincia de Jaén y el menor, al igual que en el caso anterior, en la provincia de Cádiz. La media total se sitúa en un 49,88% de convenios, un 50,44% de empresas y un 48,77% de trabajadores.

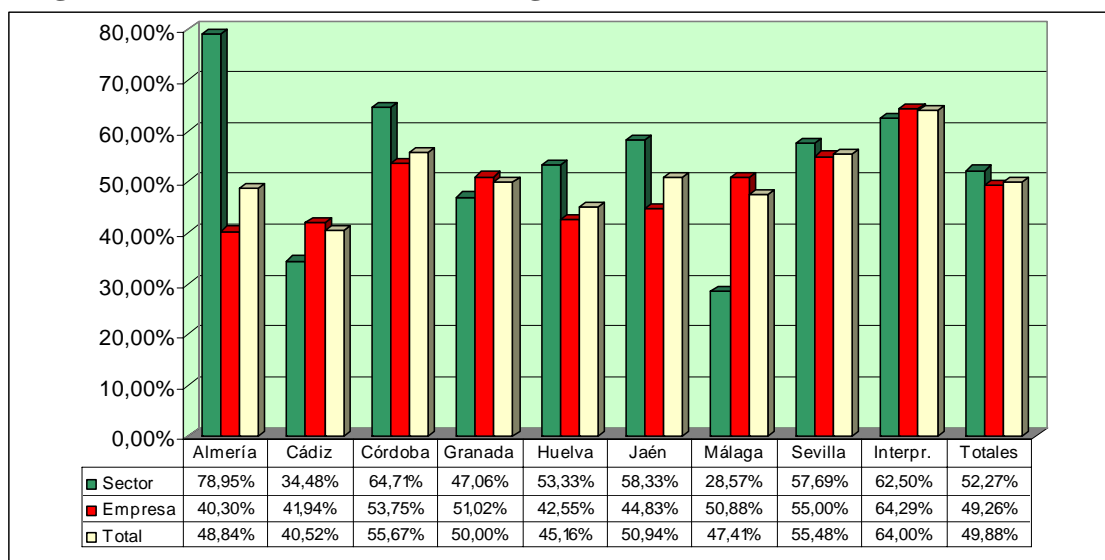
Tabla 13.- Derechos Inespecíficos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	42	48,84	6.726	92,81	101.833	91,56
Cádiz	62	40,52	3.015	15,06	30.849	19,62
Córdoba	54	55,67	10.972	28,65	81.312	42,00
Granada	33	50,00	3.456	19,36	64.239	43,11
Huelva	28	45,16	4.026	55,69	89.827	62,75
Jaén	27	50,94	43.468	87,63	147.541	79,08
Málaga	64	47,41	35.913	74,96	90.271	36,44
Sevilla	81	55,48	11.038	25,12	93.882	33,51
Interpr.	32	64,00	512	12,53	49.406	73,46
Total	423	49,88	119.126	50,44	749.160	48,77

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La clasificación ámbito funcional manifiesta una ligera preeminencia de los convenios de sector frente a los de empresa para regular este tipo de contenidos, como puede observarse en el gráfico siguiente.

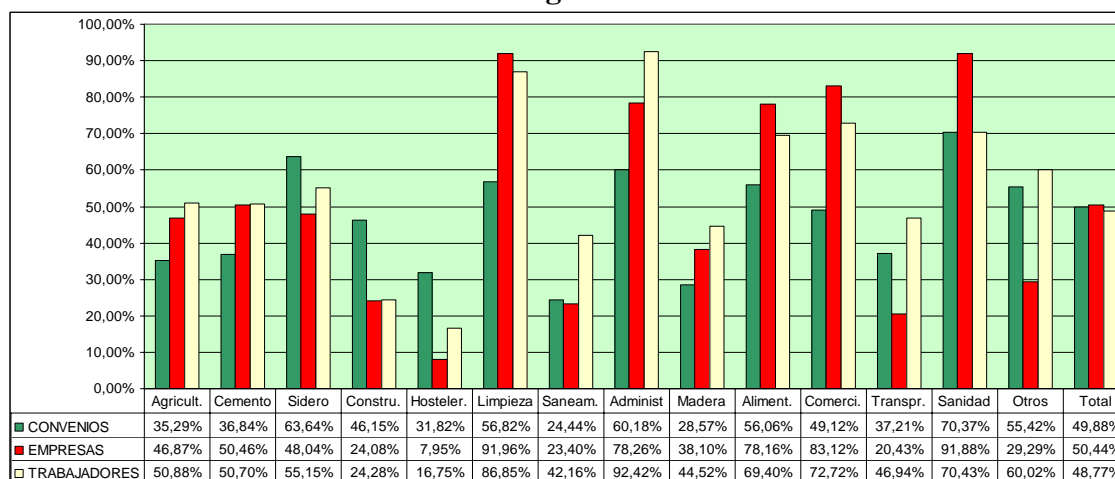
Gráfico 10.- Derechos Inespecíficos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Agrupados por sectores productivos destacan los de Limpieza, Administración y Sanidad, que presentan los mayores porcentajes globales, arrojando el de Sanidad los mejores resultados en cuanto a empresas y convenios, y los de Administración y Limpieza en cuanto a trabajadores. En la posición más desfavorable se halla el sector de Hostelería, en el que un 31,82% de los convenios apenas representan el 7,95% de las empresas y un 16,75% de los trabajadores afectados.

Gráfico 11.- - Derechos Inespecíficos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.1.- Acoso Moral y Acoso Sexual en el trabajo

En el capítulo anterior veíamos los convenios colectivos que regulan el acoso sexual y moral en el ámbito de las infracciones laborales. En el presente capítulo abordamos la regulación del acoso moral no sólo como conducta sancionable. En lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, 166 convenios que representan un 19,58% del total (tres puntos más que el pasado año) regulan de alguna manera el acoso moral, siendo aplicables estas disposiciones en 17.528 empresas, casi el doble que la anterior anualidad, lo cual representa un 7,42% de las mismas, de las que pueden beneficiarse 222.514 trabajadores (14,49%) frente a los 139.562 trabajadores (9,26%) del año anterior. La tendencia alcista se refleja asimismo tras el análisis de los convenios colectivos originarios, regulándose este tema en 78 pactos colectivos –el 21,91% del total-, los cuales se aplican en 8.489 empresas (7,3%) y benefician a 89.205 trabajadores (10,42%).

Tabla 14 - Acoso moral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	17.394	7,39	172.366	12,13
Empresa	134	19,94	134	19,94	50.148	43,69
TOTAL	166	19,58	17.528	7,42	222.514	14,49

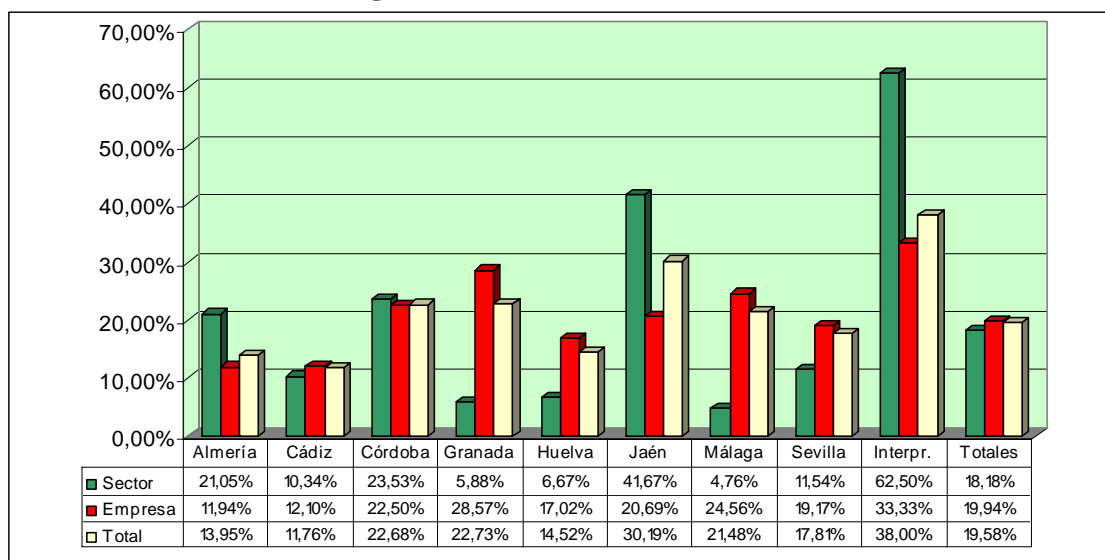
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 15 - Acoso moral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	22,62	8.430	7,27	81.364	9,94
Empresa	59	21,69	59	21,69	7841	20,96
TOTAL	78	21,91	8.489	7,30	89.205	10,42

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución funcional lo significativo es, ante todo, la tendencia de los convenios Interprovinciales a concentrar su regulación frente a zonas territoriales localizadas dentro del ámbito provincial, entre las que destaca Jaén.

Gráfico 12.- - Acoso moral. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El reconocimiento del acoso sexual durante un periodo mayor de tiempo que el acoso moral repercute en las cifras resultantes para este primer tipo de acoso que aumentan significativamente respecto al segundo. En lo que se refiere a los pactos vigentes durante el pasado año, se observa que 344 acuerdos, que representan un 40,57% del total, contienen disposiciones relativas a la protección del acoso sexual, lo que supone que se aplican en 105.116 empresas (44,51%) y protegen o sancionan, según se tenga la figura de acosado o acosador, a 634.114 trabajadores -41,28%- (520.278 trabajadores -34,52%- el pasado año).

Tabla 16 - Acoso Sexual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	44,89	104.851	44,52	564.607	39,73
Empresa	265	39,43	265	39,43	69.507	60,56
TOTAL	344	40,57	105.116	44,51	634.114	41,28

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si el comparativo lo realizamos con respecto a los convenios originarios, los datos son semejantes, con la salvedad del porcentaje de trabajadores afectados en convenios de empresa, que unos 24 puntos.

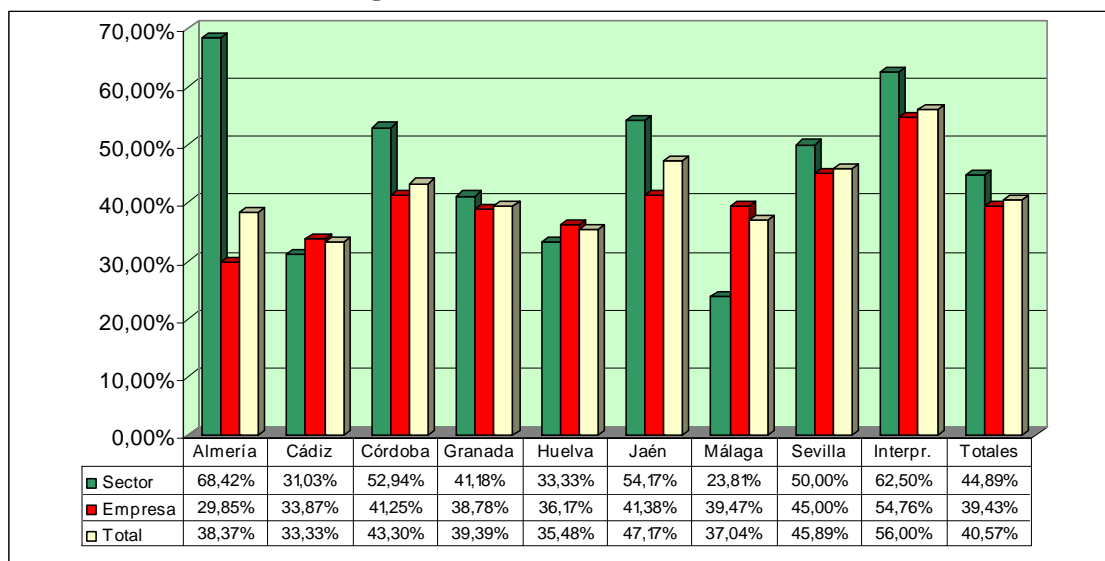
Tabla 17 - Acoso Sexual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	48,81	52.126	44,95	290.564	35,49
Empresa	104	38,24	104	38,24	13698	36,61
TOTAL	145	40,73	52.230	44,94	304.262	35,54

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Para la determinación de la media estadística tiene mayor empuje el volumen conjunto de los datos de los pactos Interprovinciales, dado que los convenios de este grupo territorial alcanzan al 62,50%, dentro de este porcentaje se sitúa el 54,76% de las empresas de este sector, y el 56% de los trabajadores; por el contrario, las provincias que manifiestan menos interés para regular disposiciones relativas a la protección de los trabajadores frente al acoso sexual son Cádiz, con un 33,33% de pactos colectivos, y Huelva, con un 35,48%, aunque no se hallan demasiado alejadas de la media, cifrada en el 40,57%.

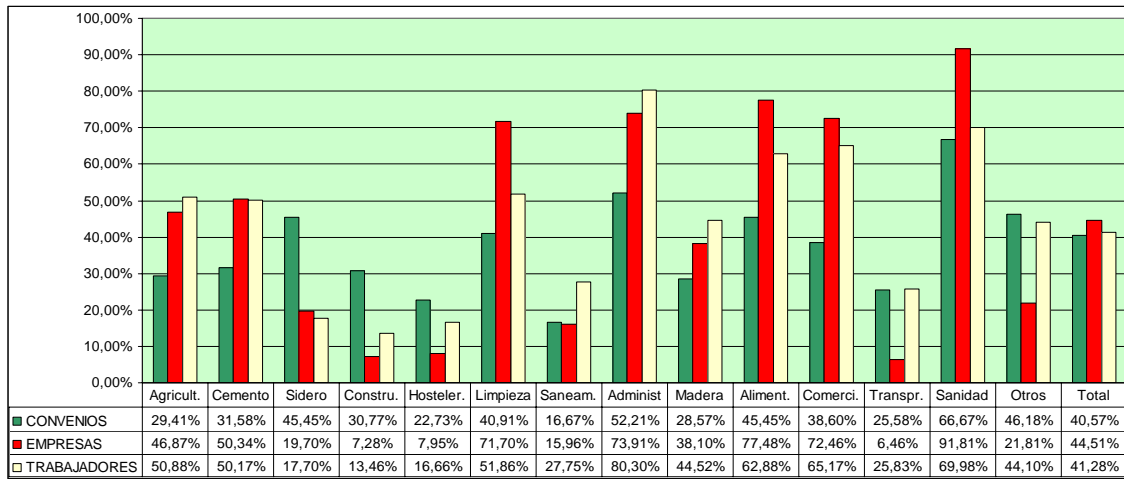
Gráfico 13.- Acoso Sexual. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces, por porcentajes, atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, manifiesta el interés del sector de la Sanidad por regular este tipo de disposiciones, afectando al 91,81% de empresas, siendo seguido por el sector de la Alimentación, con un 77,48% y de la Administración con un 73,91%. El acoso sexual resalta, por abajo, en los sectores de la Construcción y de la Hostelería, al afectar al 7,28% y 7,95% de las empresas, y al 13,46% y 16,66% de los trabajadores, respectivamente, porcentajes muy alejados de los medios, que son del 44,51 y del 41,28%, no siendo fácil de entender estos resultados sobre todo en el ámbito de la hostelería, dada la relevante presencia femenina, por lo que parecería lógico pensar que serían más necesarias las medidas de protección que en otros sectores menos feminizados.

Gráfico 14.- Acoso Sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

CAPÍTULO V:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.- DATOS GENERALES

En este apartado del informe-memoria se van a agrupar pronunciamientos ciertamente heterogéneos, por lo que resulta del todo necesario comenzar por describir su contenido analítico a fin de evitar tanto confusiones sobre el alcance de los datos, como para poner de manifiesto la posibilidad de localizar consultas más específicas en otras secciones que se pueden considerar como complementarias de ésta. Cabe destacar así que aunque el título refiera genéricamente la selección y contratación de trabajadores, su contenido no se limita tan sólo a lo que es el momento de ingreso o entrada en la empresa en sentido estricto. Esta última voz –ingreso--, resulta mucho más específica que el conjunto, pues se va incluir no sólo el grupo de reglas negociales que delimiten de alguna forma la potestad empresarial respecto de la adjudicación concreta de un puesto de trabajo, sino también las reglas sobre el inicio de la relación ya constituida, como son todas las relativas al periodo de prueba.

Todo ello va a significar la inclusión, a su vez, de las normas sobre procedimientos de selección y valoración de candidatos, normas que de alguna forma objetivizan el proceso en el sentido de limitar la libertad empresarial, normalmente con la participación de los representantes de los trabajadores, y a veces adoptando la forma de bolsa de trabajo, que es lo más habitual entre los convenios de la Administración pública, pero también con otros medios que pueden resultar análogos. Las reglas sobre cobertura de vacantes, entendiendo como tales las estructurales o de carácter indefinido -no tanto para la contratación temporal-, es otro modo generalizado de regulación convencional. En esta categoría se incluyen también cláusulas que condicionan la potestad empresarial de origen, las que den preferencia a la cobertura interna, e incluso las que impongan cuotas de mínimo para trabajadores discapacitados o por razón de género. La forma del contrato, las posibilidades de acceso a una empresa de trabajo temporal o el amplio campo que representa para la autonomía colectiva la regulación de mínimos, será el tercer y último gran bloque a analizar.

Si se examinan los datos generales sobre selección y contratación, puede verse que más de las tres cuartas partes del total de los convenios tanto vigentes como

originarios contienen cláusulas sobre los procedimientos de entrada en la empresa e inicio del trabajo.

Si lo que se examina es la frecuencia de tales cláusulas en los convenios de sector y de empresa, hay que decir que, aunque los números son similares, el porcentaje mayor se presenta en los convenios de empresa, con más de un 77% de presencia de tales cláusulas.

Por último, el porcentaje de trabajadores y empresas afectadas es superior en los convenios originarios en relación con los vigentes.

Tabla 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	131	74,43	213.437	90,63	1.287.088	90,56
Empresa	519	77,23	519	77,23	104.262	90,84
TOTAL	650	76,65	213.956	90,59	1.391.350	90,58

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2 - SELECCIÓN Y CONTRATACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	107.244	92,49	770.862	94,15
Empresa	210	77,21	210	77,21	33376	89,20
TOTAL	274	76,97	107.454	92,45	804.238	93,93

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbitos geográficos, el mayor porcentaje se presenta en el ámbito interprovincial (84%) y en la provincia de Almería (81,40%). Dicho porcentaje es superior al de la media en este campo, que se sitúa en el 76,65%. Sin embargo, los porcentajes anteriores aumentan si lo que se examina es la afectación personal de tales cláusulas, ya que están presentes en el 90,59% en cuanto a las empresas y al 90,58% en cuanto a los trabajadores afectados.

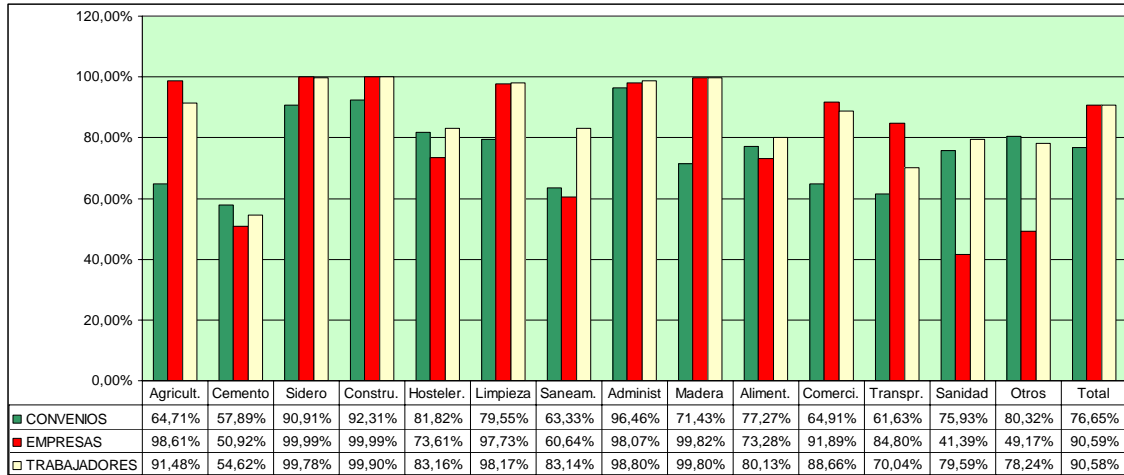
Tabla 2.- SELECCIÓN Y CONTRATACION. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	70	81,40	6.958	96,01	103.561	93,11
Cádiz	115	75,16	18.667	93,26	147.132	93,56
Córdoba	71	73,20	38.233	99,83	191.975	99,16
Granada	53	80,30	15.254	85,43	96.155	64,53
Huelva	43	69,35	5.949	82,29	127.023	88,74
Jaén	40	75,47	46.162	93,06	173.993	93,26
Málaga	101	74,81	47.313	98,75	242.829	98,02
Sevilla	115	78,77	31.540	71,78	245.554	87,64
Interpr.	42	84,00	3.880	94,96	63.128	93,86
Total	650	76,65	213.956	90,59	1.391.350	90,58

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

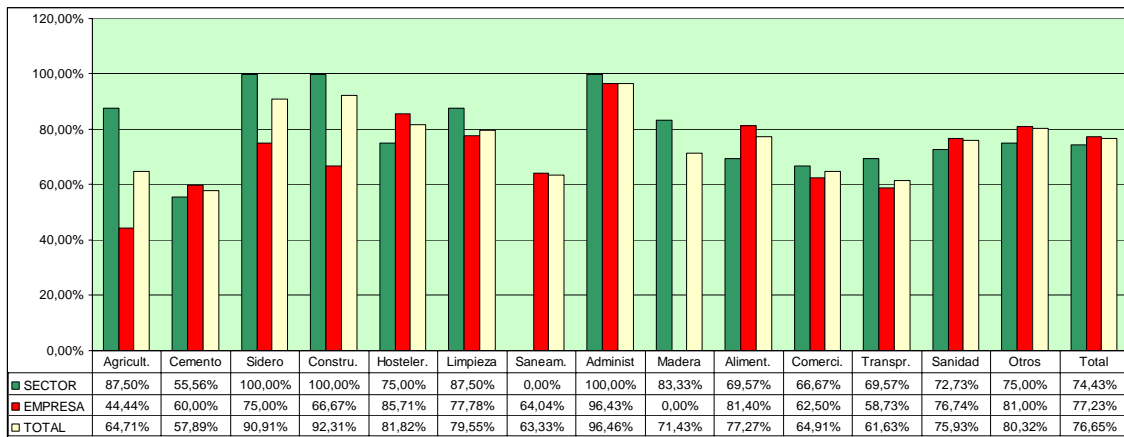
Si se analiza el porcentaje de presencia de tales cláusulas por actividades económicas, los convenios vigentes muestran mayoritariamente cláusulas de este tipo en los sectores de Administración Pública y de Construcción, ambos por encima del 90%. Por el contrario, es menor la presencia de las mismas en el sector del Cemento (57,89%).

Gráfico 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 2.- SELECCIÓN Y CONTRATACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Funcionalmente, la presencia de dichas cláusulas es algo mayor en los convenios de empresa (77,23%) que en los de sector (74,43%), dándose porcentajes plenos en los sectores de Siderometalurgia, Construcción y Administración Pública.

2.- PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN

En este apartado, hay que tener en cuenta, que, como punto de partida, el empresario goza de una libertad casi absoluta en la forma de seleccionar y contratar al personal que vaya a prestar servicios para él, con los límites genéricos relativos al respeto a los derechos fundamentales. Esto, sin embargo, hay que matizarlo cuando nos refiramos a la Administración Pública como empresario, dado que entonces, a las limitaciones anteriores hay que añadir la publicidad, el mérito y la capacidad, límites insoslayables cuando se trata de articular procesos de selección y contratación por parte de la Administración.

Partiendo, pues, de la premisa anterior, hay que decir que más de la mitad de los convenios vigentes (55,54%) regulan dichos procedimientos de selección y valoración de los trabajadores. La presencia es mayor en el ámbito empresarial que en el sectorial (58,18% frente al 45,45%), y también es mayor la afectación de los trabajadores que el de las empresas (66,01% frente al 46,74%), siendo estos últimos porcentajes ligeramente mayores si se examinan los convenios originarios regulados durante 2008.

Tabla 3.- Procedimiento de selección y valoración. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	45,45	110.011	46,71	922.052	64,88
Empresa	391	58,18	391	58,18	91.777	79,97
TOTAL	471	55,54	110.402	46,74	1.013.829	66,01

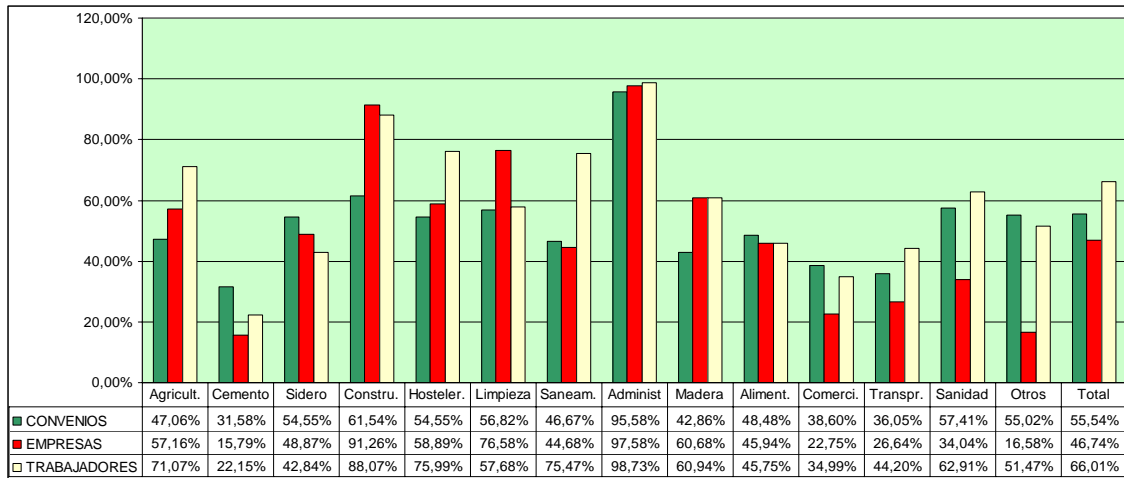
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 5 - Procedimiento de selección y valoración. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	42,86	58.716	50,64	561.028	68,52
Empresa	161	59,19	161	59,19	26746	71,48
TOTAL	197	55,34	58.877	50,66	587.774	68,65

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

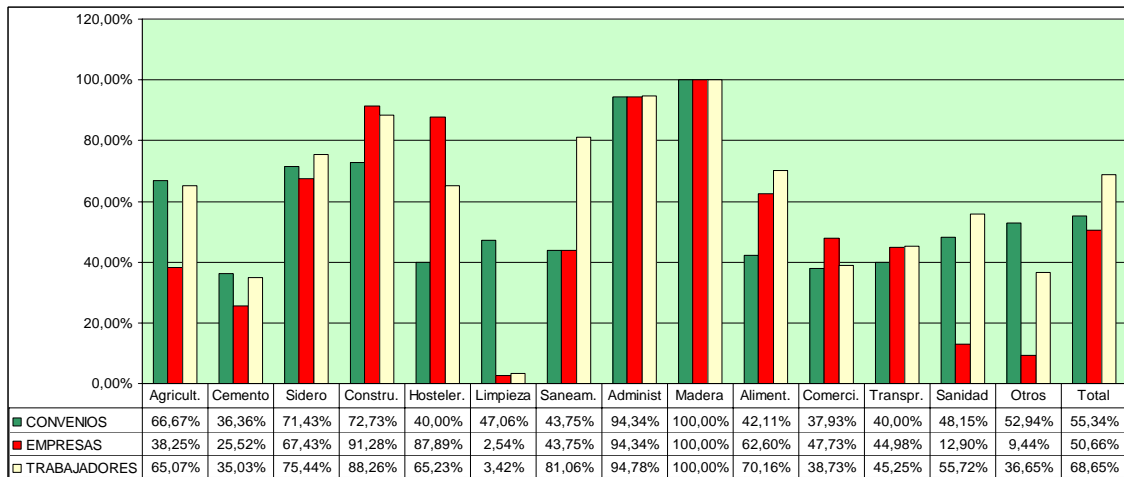
Gráfico 3.- Procedimiento de selección y valoración. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El examen de la presencia de dichas cláusulas en la negociación colectiva de 2008 muestra que es sobre todo el sector de Administración Pública donde se manifiestan dichas cláusulas, con un porcentaje superior al 90%, tanto en convenios, como en empresas como en trabajadores, mientras que el sector del Cemento muestra porcentajes de empresas y de trabajadores de solo el 15,79 y del 22,15%, respectivamente. Dichos porcentajes difieren si examinamos los convenios originarios firmados durante este año. Así, vemos que es el sector de la Madera el que muestra los porcentajes de afectación mayores (100%), seguido del de la Administración Pública, por encima del 94%, siendo también el sector de Limpieza el que presenta los resultados más pobres, al afectar al 2,54% de empresas y al 3,42% de trabajadores.

Gráfico 4.- Procedimiento de selección y valoración. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.1.- Libertad empresarial y condicionamiento de la potestad de contratación

Sobre los contenidos concretos de la regulación que presentan los convenios colectivos, hay que decir que puede resultar también diversa. Así, es también normal encontrar en los convenios cláusulas sobre la necesaria valoración de determinadas pruebas selectivas o también la participación de los representantes de los trabajadores en las comisiones de seguimiento o valoración.

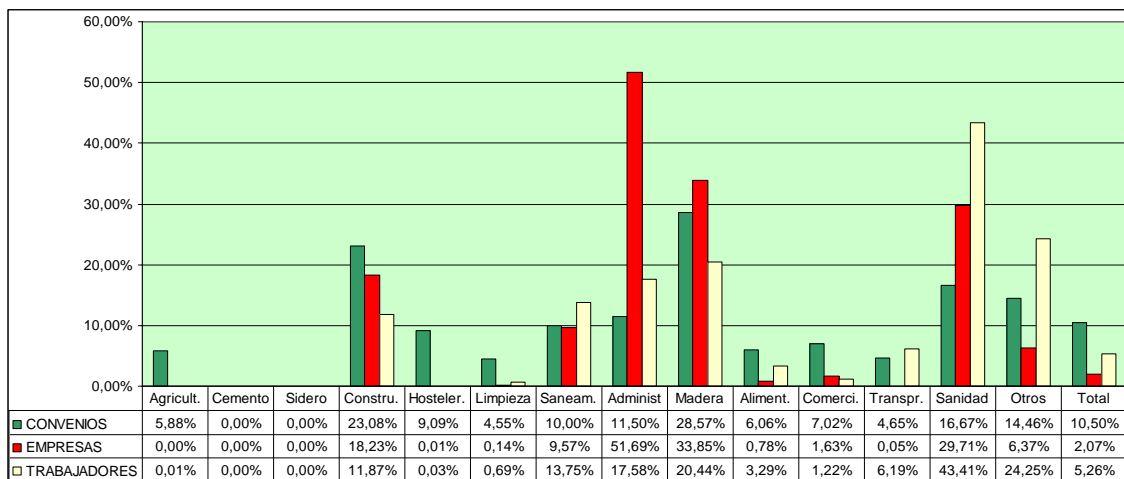
En ese sentido, y referido al total de los convenios vigentes en Andalucía, algo más de la décima parte del total contienen estas cláusulas, siendo mayor la presencia en el ámbito empresarial que en el sectorial. La afectación personal es escasa, y casi se triplica la que se refiere a los trabajadores individualmente considerados (5,26%) respecto de las empresas (2,07%).

Tabla 6 - Condicionada. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	4.816	2,04	55.805	3,93
Empresa	77	11,46	77	11,46	25.014	21,79
TOTAL	89	10,50	4.893	2,07	80.819	5,26

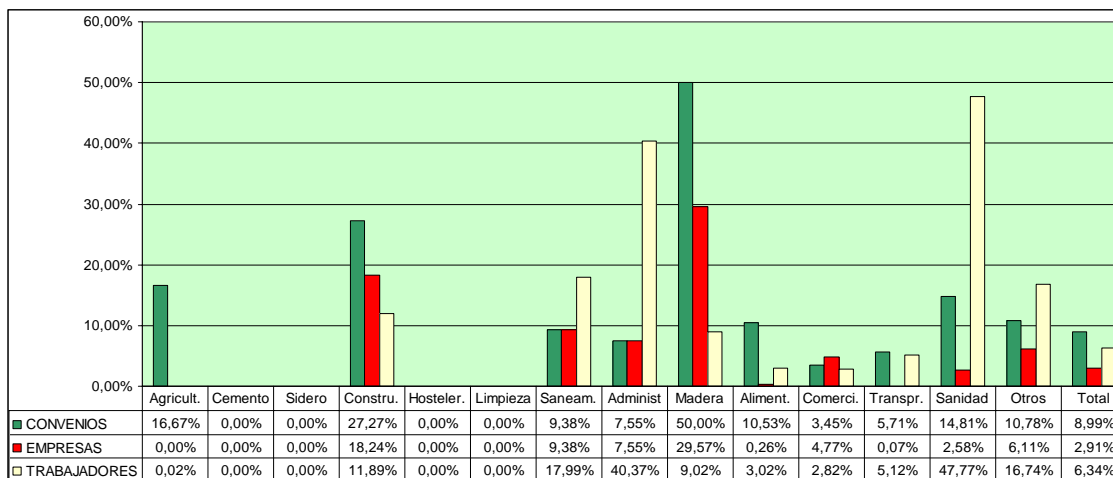
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 5 - Condicionada. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 6 - Condicionada. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.2.- Cobertura interna y reglas de preferencia

En relación con los procesos de selección y contratación, es necesario examinar la incidencia que en los mismos puede llegar a tener el vínculo preexistente entre el trabajador y la empresa. Es decir, llegados a este punto se hace preciso estudiar qué repercusión tienen en los procesos de selección y contratación la vinculación previa entre trabajador y empresario.

En relación con lo anterior, hay que destacar el criterio de la preferencia, que se manifiesta de varias formas, por ejemplo, en el caso de las normas sobre preferencia de los trabajadores temporales, las reglas sobre contratación de trabajadores discapacitados o alguna preferencia por razón de género, si bien, en estos dos últimos supuestos es claro que el criterio definitorio anterior no resulta el más adecuado, de ahí que se traten también de manera individualizada en otro apartado del informe.

Por otra parte, entre esa panoplia de fórmulas de condicionamiento, hay que destacar también el papel de los representantes sindicales. Dicha presencia se manifiesta en el 15,33% de los convenios. Esta presencia es mayoritaria en los convenios de empresa (18,15%) respecto de los de sector (4,55%), siendo la presencia mínima en lo que respecta a la afectación personal, tanto de empresas (0,57%) como de trabajadores (4,48%). La presencia de este tipo de cláusulas es algo mayor en los convenios originarios de 2008 (16,01%).

Tabla 7.- Participación organizaciones sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	1.222	0,52	22.811	1,61
Empresa	122	18,15	122	18,15	45.996	40,08
TOTAL	130	15,33	1.344	0,57	68.807	4,48

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8 - Participación organizaciones sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,38	49	0,04	7.227	0,88
Empresa	55	20,22	55	20,22	7417	19,82
TOTAL	57	16,01	104	0,09	14.644	1,71

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En otras ocasiones, los convenios colectivos andaluces prevén la obligación de cubrir las vacantes que se vayan produciendo en la empresa con el personal de la compañía. Es la denominada cobertura interna, que se prevé concretamente en un 36,91% del total de convenios vigentes, siendo considerablemente mayor el número cuantitativo a nivel de empresa (254) que de sector (59), aunque el porcentaje final sea equilibrado (33,52% de los sectoriales y 37,80% de los de ámbito empresarial). El citado porcentaje total es algo superior en los convenios firmados en el año 2008.

Tabla 9.- Cobertura Interna. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	59	33,52	79.812	33,89	671.307	47,23
Empresa	254	37,80	254	37,80	70.966	61,83
TOTAL	313	36,91	80.066	33,90	742.273	48,33

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

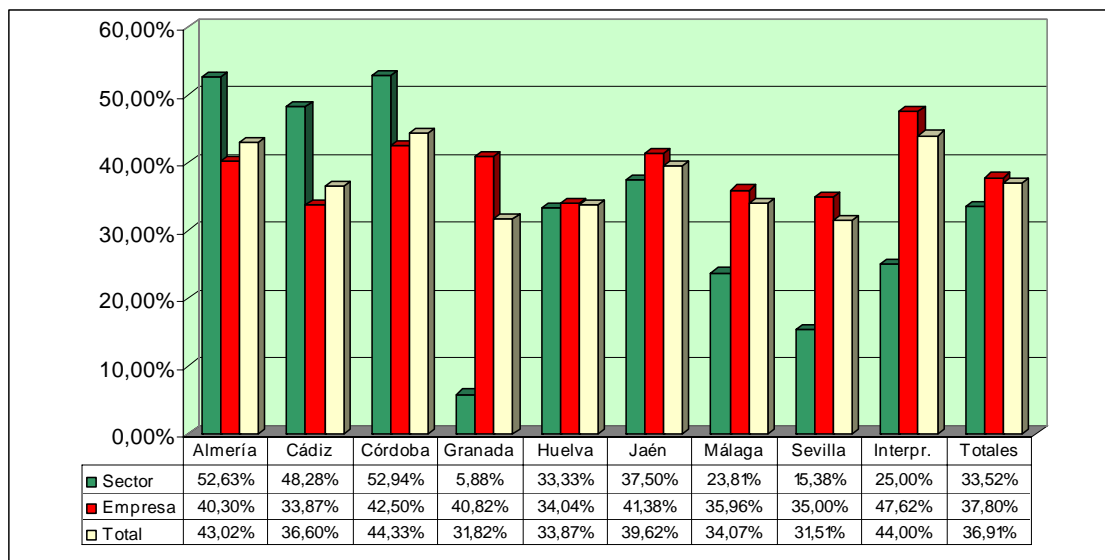
Tabla 10.- Cobertura Interna. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	33.119	28,56	336.554	41,10
Empresa	116	42,65	116	42,65	22576	60,33
TOTAL	142	39,89	33.235	28,59	359.130	41,95

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En el siguiente gráfico se observa que la mayor presencia de estas cláusulas que condicionan la libertad empresarial a través de la preferencia por la cobertura interna se da entre los convenios de ámbito sectorial de las provincias de Córdoba y Almería, más de diecinueve puntos por encima de la media (33,52%), mientras que su pequeño porcentaje en Granada (5,88%) provocan el efecto inverso.

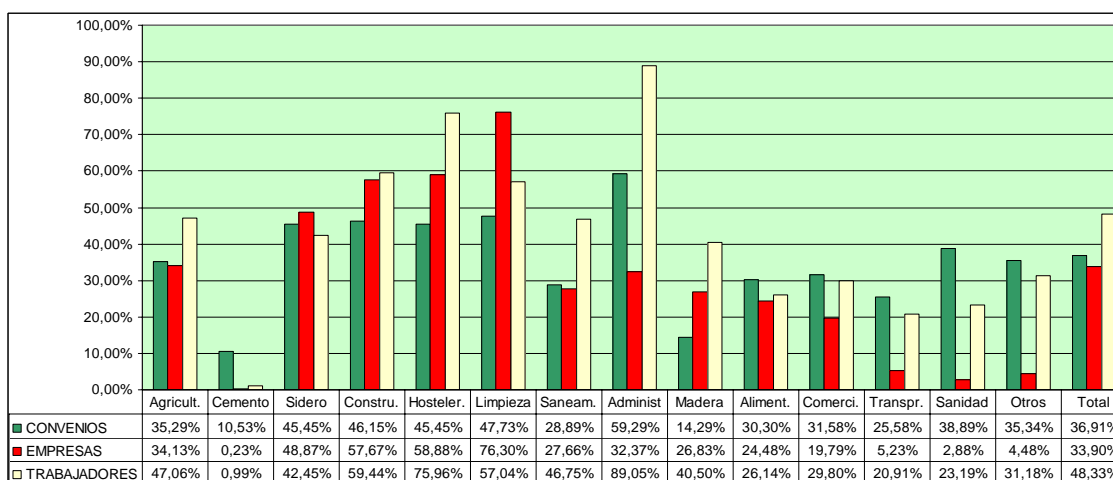
Gráfico 7.- Cobertura Interna. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La afectación personal de los convenios, medidos en porcentajes, si atendemos a la actividad económica desarrollada, muestra al igual que en los casos anteriores, grandes oscilaciones. Con una muy escasa presencia o trascendencia en Cemento, Transporte y Sanidad, todos por debajo del 25%. Los mayores índices se dan en Administración, Hostelería y Construcción, por encima del 59% y hasta el 89%.

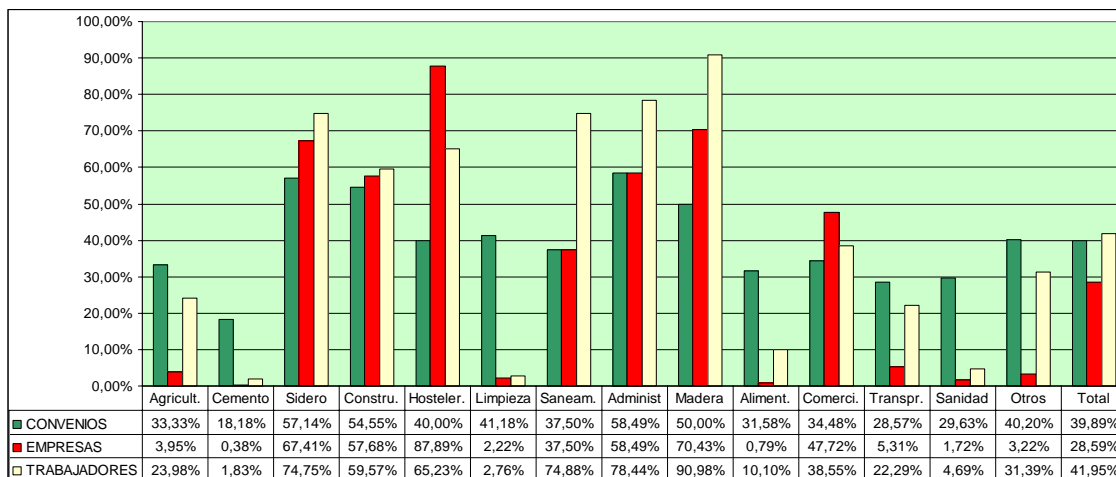
Gráfico 8.- Cobertura Interna. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se miden sólo convenios originarios, el porcentaje más alto de presencia de estas cláusulas se da en el sector Siderometalúrgico, manteniéndose elevado el de la Administración Pública. Por el contrario, en el sector del Cemento es en el que menor implantación tiene este tipo de cláusulas.

Gráfico 9.- Cobertura Interna. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.3.- Trabajadores temporales

Especial interés cuando se habla de reglas y cláusulas sobre preferencias en la contratación revisten las referidas al tratamiento de las reglas sobre temporalidad, discapacidad y acceso al empleo. Al respecto hay que decir que, a pesar de la previsión explícita de la preferencia por la conversión de los trabajadores temporales en fijos o indefinidos, sólo un 10,26% del total de convenios vigentes se pronuncian de manera expresa, un 14,20% de los de sector y un 9,23% a nivel de empresa. El porcentaje de población asalariada que se beneficia de estas reglas sí mejora sensiblemente hasta un 23,45% del total de trabajadores.

Tabla 11.- Trabajadores Temporales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	14,20	42.585	18,08	347.028	24,42
Empresa	62	9,23	62	9,23	13.209	11,51
TOTAL	87	10,26	42.647	18,06	360.237	23,45

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

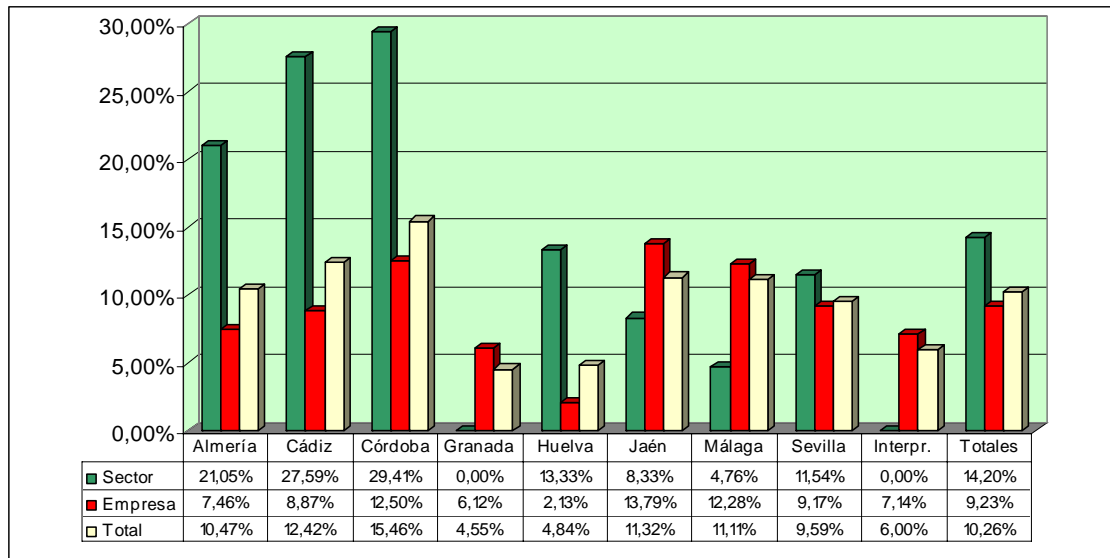
Tabla 12.- Trabajadores Temporales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	9,52	19.112	16,48	137.208	16,76
Empresa	25	9,19	25	9,19	3998	10,68
TOTAL	33	9,27	19.137	16,47	141.206	16,49

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En los convenios suscritos este año disminuyen ligeramente el porcentaje de presencia de estas cláusulas (9,27%), y también el relativo a empresas y, sobre todo, el de trabajadores .

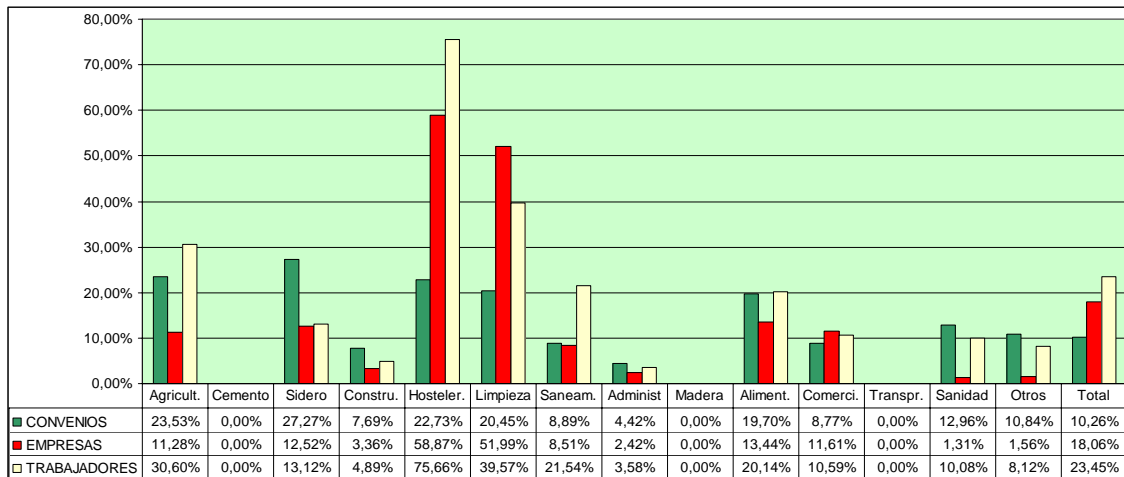
Gráfico 10.- Trabajadores Temporales. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La localización, teniendo en cuenta ahora el sector productivo o actividad económica en la que se encuadran las distintas empresas a las que se dirige el convenio, muestra una presencia casi en exclusiva de estas cláusulas de preferencia de los trabajadores temporales a la hora de decidir la cobertura de plazas, en los ámbitos de la Agricultura, Siderometalurgia, Hostelería y Limpieza, con porcentajes superiores al 20%.

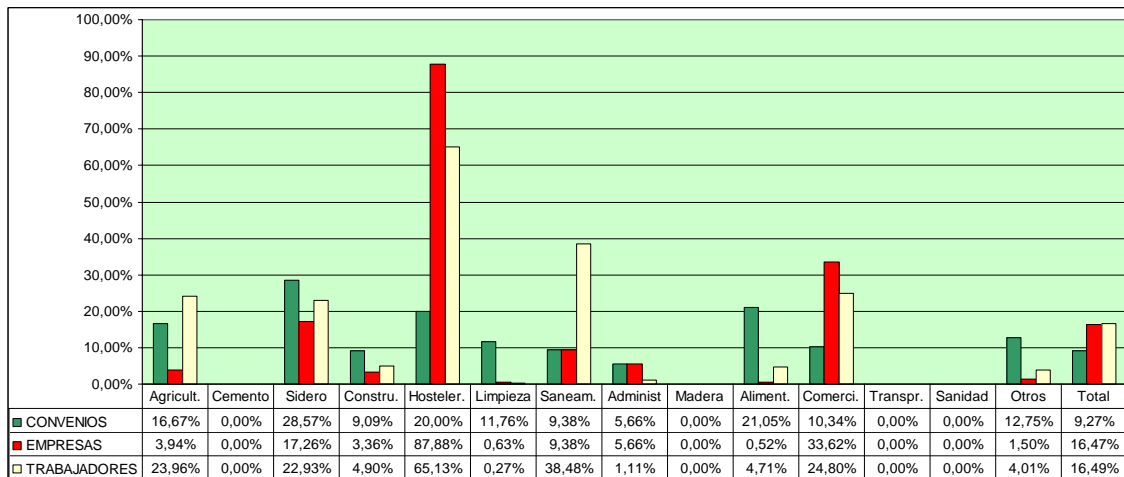
Gráfico 11.- Trabajadores Temporales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, ha de destacarse los datos referentes a los sectores de Alimentación, Siderometalurgia y Hostelería, tal como denota el gráfico.

Gráfico 12.- Trabajadores Temporales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.4.- Trabajadores discapacitados

La presencia de este tipo de cláusulas en los convenios andaluces vigentes no es demasiado alta, teniendo en cuenta la previsión legal de una reserva de plazas para personas con discapacidad (quizá precisamente sea esa la razón de la parquedad con la que los convenios andaluces lo regulan). En este sentido, sólo un 13,44% de los convenios contienen cláusulas reguladoras de dicha preferencia, porcentaje ligeramente superior al de los convenios originarios (12,08%). De los datos globales, hay que decir que la presencia es mayor en los convenios de sector que en los de empresa, siendo bastante mayor la afectación de trabajadores (31,15%) que el de las empresas (20,74%).

Tabla 13.- Discapacitados. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	48.897	20,76	433.589	30,51
Empresa	80	11,90	80	11,90	44.910	39,13
TOTAL	114	13,44	48.977	20,74	478.499	31,15

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 14 - Discapacitados. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	19,05	11.529	9,94	181.031	22,11
Empresa	27	9,93	27	9,93	10526	28,13
TOTAL	43	12,08	11.556	9,94	191.557	22,37

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

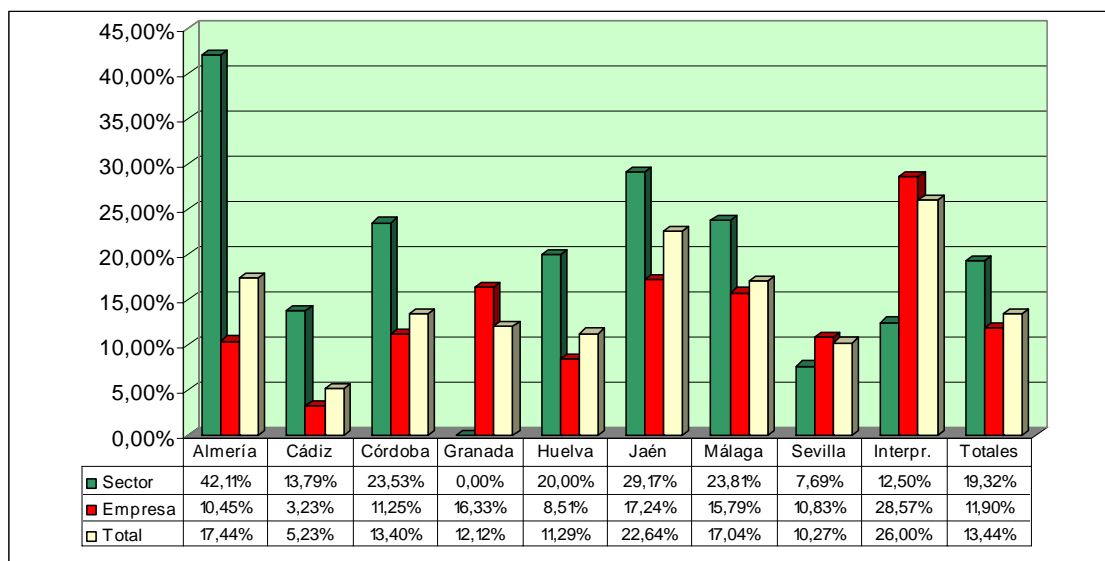
El análisis provincial permite concluir que son los convenios interprovinciales y los de la provincia de Jaén los que contienen la mayor presencia de este tipo de cláusulas (26% y 22,64%), resultando por el contrario que Cádiz (5,23%), se halla, muy por debajo de la media (13,44%).

Tabla 15.- Discapacitados. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	15	17,44	4.537	62,61	84.053	75,57
Cádiz	8	5,23	8.908	44,50	56.855	36,15
Córdoba	13	13,40	20.515	53,56	89.282	46,12
Granada	8	12,12	8	0,04	1.247	0,84
Huelva	7	11,29	694	9,60	6.589	4,60
Jaén	12	22,64	6.069	12,23	38.351	20,56
Málaga	23	17,04	7.041	14,70	138.836	56,04
Sevilla	15	10,27	1.143	2,60	30.206	10,78
Interpr.	13	26,00	62	1,52	33.080	49,18
Total	114	13,44	48.977	20,74	478.499	31,15

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

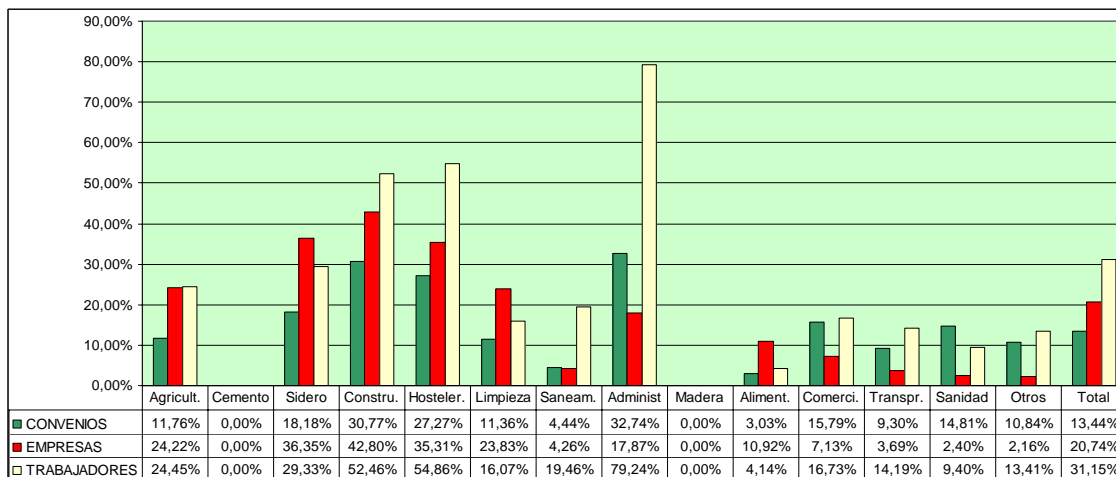
Gráfico 13.- Discapitados. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los anteriores datos sobre afectación de trabajadores por provincias, se explican mejor con el gráfico precedente, en el se observa que los convenios de sector de Almería y Jaén consiguen una muy alta incidencia, al contrario de lo que sucede con los de las provincias de Granada y Sevilla, reproduciéndose así la situación existente en 2007.

Gráfico 14.- Discapitados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

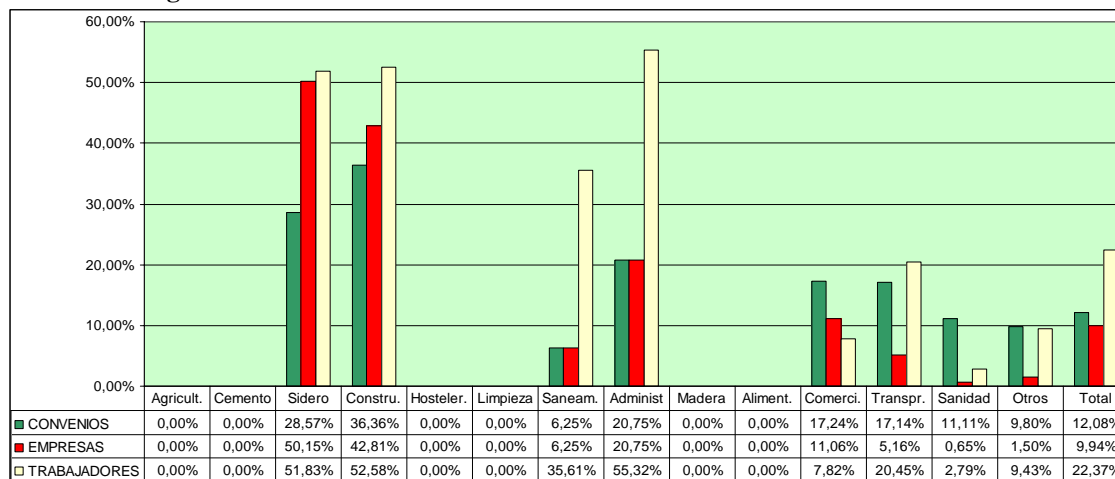


Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La distribución por actividades económicas muestra varios datos interesantes. En primer lugar, la alta afectación de tales cláusulas en el ámbito de la Administración y de la Construcción (superiores al 30%), muy por encima de la media (13,44%). En segundo lugar, son numerosos los sectores en los que la presencia de dichas cláusulas está muy por debajo de la media, como puedan ser los de Cemento, Saneamiento y Transporte, siendo nula la presencia en el sector de la Madera. Por último, es llamativa la

repercusión que tienen las citadas cláusulas en lo que respecta al número de trabajadores afectados, en particular, en los sectores de Administración, Construcción y Hostelería, con porcentajes superiores al 50%.

Gráfico 15.- Discapitados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Entre los textos suscritos en 2008, es significativa la presencia nula en Agricultura, Cemento, Hostelería, Limpieza, Madera y Alimentación, mientras que Siderometalurgia, Construcción y Administración superan con creces la media.

3.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La normalización de este sector tras la equiparación salarial establecida *ex lege* y la aplicación de buena parte de las normas convencionales de la empresa usuaria por remisión del Convenio estatal de ETT, ha justificado un descenso en el rechazo por parte de la representación sindical hacia la utilización de este tipo de empresas. Resulta incluso llamativo así que este tipo de cláusulas resulte más frecuente, porcentualmente, en los convenios de sector que en los de empresa.

En cualquier caso, y refiriéndonos a los datos generales, puede afirmarse que un total de 93 convenios vigentes abordan la participación de las Empresas de Trabajo Temporal. Del total de convenios de sector, un 19,89% incluyen este tipo de cláusulas, mientras que 58 convenios de empresa -el 8,63%- introduce este tipo de regulación.

Tabla 16.- Utilización de ETT. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	19,89	68.164	28,94	407.050	28,64
Empresa	58	8,63	58	8,63	12.262	10,68
TOTAL	93	10,97	68.222	28,88	419.312	27,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por lo que respecta a los convenios originarios, la presencia de estas cláusulas es análoga y sigue siendo favorable a los convenios de sector respecto de los de empresa.

Tabla 17.- Utilización de ETT. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	13.552	11,69	211.620	25,85
Empresa	21	7,72	21	7,72	2199	5,88
TOTAL	38	10,67	13.573	11,68	213.819	24,97

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El análisis geográfico de tales cláusulas muestra cierta homogeneidad, casi todas en torno a la media, salvo en las provincias de Granada, Jaén y Sevilla, donde la presencia es bastante menor, con un 4,55%, un 6,45%, un 7,55% y un 8,22% respectivamente. Por otra parte, resalta la escasa afectación personal y empresarial en Huelva, con un 0,51% y un 0,06%, respectivamente.

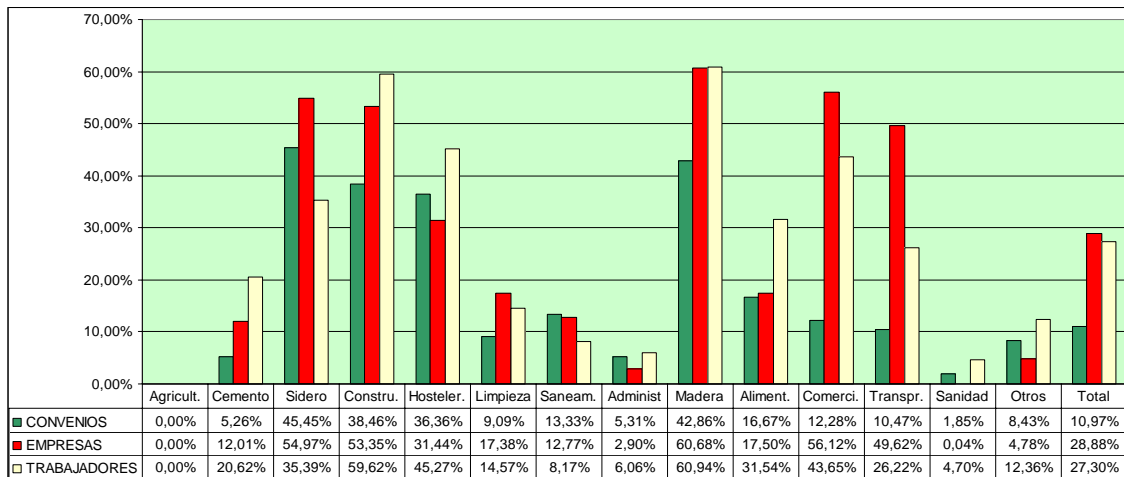
Tabla 18.- Utilización de ETT. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	9	10,47	3.779	52,15	46.334	41,66
Cádiz	23	15,03	7.798	38,96	34.761	22,10
Córdoba	12	12,37	1.461	3,81	47.344	24,46
Granada	3	4,55	85	0,48	902	0,61
Huelva	4	6,45	4	0,06	735	0,51
Jaén	4	7,55	5.904	11,90	41.900	22,46
Málaga	18	13,33	44.067	91,98	196.875	79,47
Sevilla	12	8,22	1.568	3,57	40.221	14,36
Interpr.	8	16,00	3.556	87,03	10.240	15,22
Total	93	10,97	68.222	28,88	419.312	27,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La frecuencia e impacto de la regularización de las empresas de trabajo temporal en los distintos sectores productivos se produce mayormente –por el número de empresas afectadas– en los sectores de Sidermetalurgia, Construcción, Madera, Comercio y Transporte.

Gráfico 16.- Utilización de ETT. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.- PERIODO DE PRUEBA

Establece el art. 14 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que *en defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores*. Es decir, se instaura una clara relación dispositiva entre Ley y Convenio Colectivo, sin ninguna elección expresa de una unidad adecuada o preferente, que convierte en realmente decisiva la regulación convencional en esta materia. No obstante lo anterior, hay que decir también que del total de convenios colectivos agrupables se van a destacar sólo aquellos pronunciamientos más relevantes, pues se ha de partir del dato de que un número importante de los mismos no llegan a alterar el régimen jurídico dispuesto por el legislador.

En esa selección, su establecimiento con carácter voluntario, no impuesto en todo caso --normalmente regido por la regulación estatutaria— y su duración, serán las cuestiones principales.

Así, un 4,72% del total de los convenios vigentes recogen cláusulas de este tipo, mucho más en los convenios sectoriales que en los de empresa. Cifra algo inferior a la resultante en 2007 –un 5,63%–.

Tabla 19.- Periodo de prueba voluntario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	10,80	22.570	9,58	188.610	13,27
Empresa	21	3,13	21	3,13	1.867	1,63
TOTAL	40	4,72	22.591	9,56	190.477	12,40

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

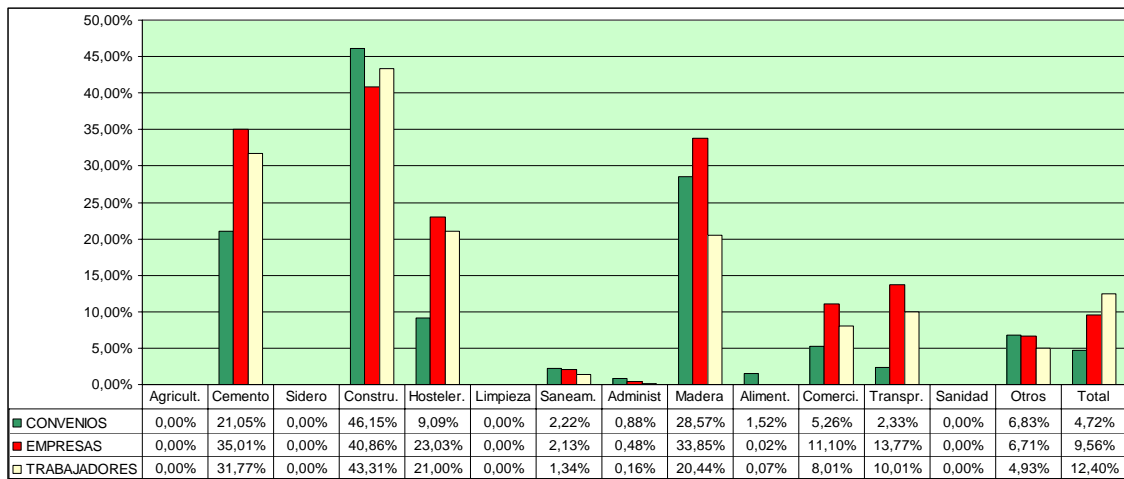
Tabla 20.- Periodo de prueba voluntario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	16,67	13.059	11,26	149.660	18,28
Empresa	7	2,57	7	2,57	441	1,18
TOTAL	21	5,90	13.066	11,24	150.101	17,53

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Desagregados los datos por actividades económicas, destaca por encima de todos el sector de la Construcción (46,15%), seguido muy de lejos por Madera (28,57%) y Cemento (21,05%). Por el contrario, es nula o casi nula la presencia en Agricultura, Sidero, Limpieza, Sanidad y Administración.

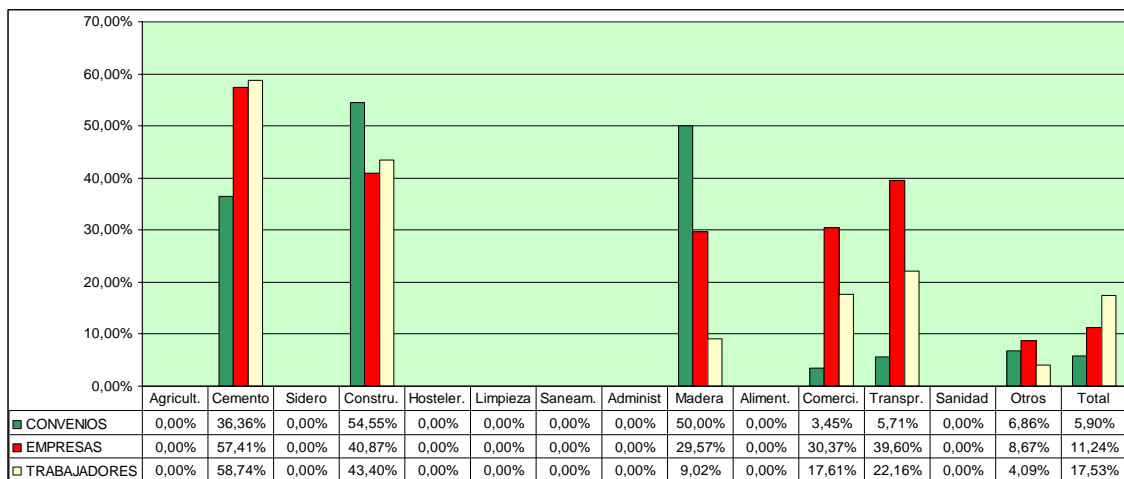
Gráfico 17.- Periodo de prueba Voluntario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Datos que se mantienen también en la misma línea entre los convenios más recientes, aunque en este caso el número de sectores donde la presencia de tales cláusulas es nula crece notablemente.

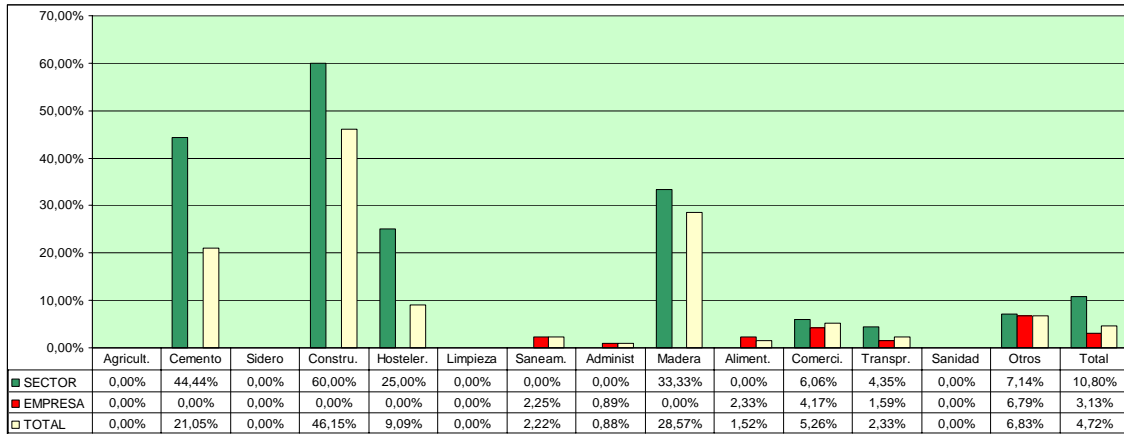
Gráfico 18.- Periodo de prueba Voluntario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por otro lado, la desagregación de los porcentajes de afectación entre los diversos ámbitos funcionales muestran las mayores proporciones de convenios de sector en el caso de la Construcción, y la corroboración del mismo componente entre los sectores de Cemento, de Hostelería y Madera.

Gráfico 19.- Periodo de prueba Voluntario. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, algunos convenios colectivos introducen un plazo distinto (mayor) del establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al período de prueba. Sin embargo, son muy pocos los convenios que hacen esto, en concreto, el 1,89% del total de los vigentes y el 1,69% de los originarios. En ambos casos es superior el porcentaje de convenios de sector que incluye tal previsión.

Tabla 21.- Distinta ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	39.850	16,92	154.484	10,87
Empresa	10	1,49	10	1,49	3.097	2,70
TOTAL	16	1,89	39.860	16,88	157.581	10,26

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 22 - Distinta ET. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	4,76	39.339	33,93	151.284	18,48
Empresa	2	0,74	2	0,74	2107	5,63
TOTAL	6	1,69	39.341	33,85	153.391	17,92

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto al reparto geográfico, la mayor presencia de dichas cláusulas se dan en Granada (6,06%) y Jaén (5,66%), siendo la media del 1,89%, como ya se ha

indicado. La afectación es mayor en cuanto al número de empresas (16,88%) que al de los trabajadores individualmente considerados (10,26%).

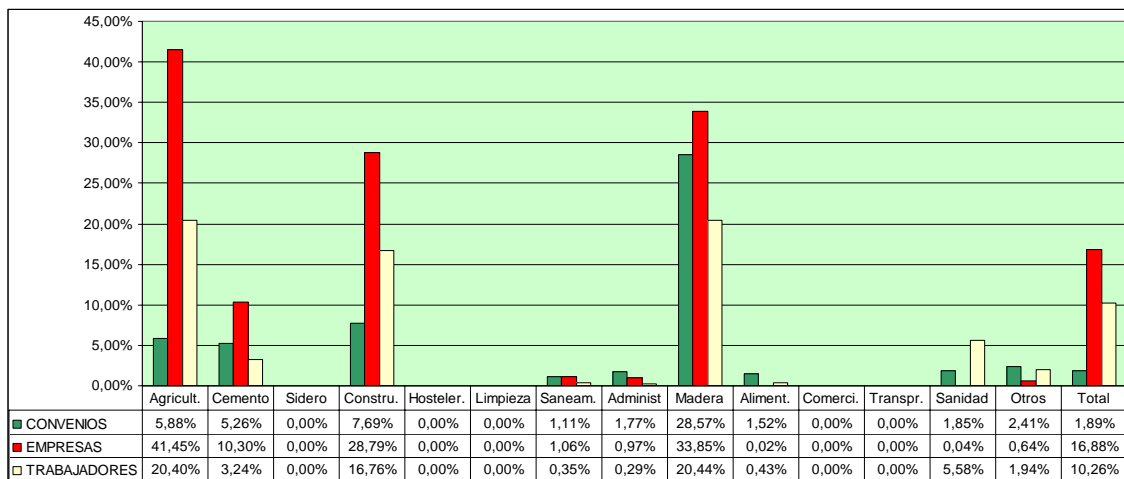
Tabla 23.- Distinta ET. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	3	3,49	340	4,69	1.324	1,19
Cádiz	1	0,65	499	2,49	3.000	1,91
Córdoba	1	1,03	1	0,00	132	0,07
Granada	4	6,06	3.003	16,82	48.244	32,38
Huelva	1	1,61	1	0,01	57	0,04
Jaén	3	5,66	36.002	72,58	102.349	54,86
Málaga	1	0,74	12	0,03	200	0,08
Sevilla	1	0,68	1	0,00	225	0,08
Interpr.	1	2,00	1	0,02	2.050	3,05
Total	16	1,89	39.860	16,88	157.581	10,26

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Significativa resulta en esta localización de las disposiciones convencionales que vienen a ejercer su facultad de disposición de las reglas estatutarias, la desagregación por actividades económicas. En ese sentido, destacan los casos de Madera, Agricultura y Construcción en cuanto a frecuencia de convenios, no apreciándose cláusulas en Sidero, Hostelería, Limpieza, Comercio y Transportes.

Gráfico 20.- Distinta ET. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, hay que tener en cuenta un parámetro que resulta de gran importancia cualitativa, que no es otro que el dato referido a la posibilidad de modular la duración del periodo de prueba según la dimensión de la plantilla en las empresas, opción que únicamente se da en un convenio colectivo de empresa.

CAPÍTULO VI:

MODALIDADES CONTRACTUALES

1.- INTRODUCCIÓN

De conformidad con el esquema --ya tradicional-- en esta colección de informes, corresponde ahora analizar el tratamiento que la negociación colectiva dispensa al régimen propio de las modalidades de contratación laboral que, como se sabe, es uno de los indicios --si no el principal-- del empleo de calidad o de la calidad en el empleo. En ese sentido siempre es de utilidad indicar que, tras el estudio de los datos generales, se procederá a abordar, en primer lugar, las modalidades formativas (art. 11 ET); en segundo lugar, el grueso por así decirlo, tendrá por objeto el tratamiento de los denominados contratos temporales estructurales o con causa específica (art. 15 ET), principalmente los de obra o servicio, eventual o por circunstancias de la producción e interinidad; concluyendo, finalmente, con el análisis de otras modalidades --no necesariamente temporales-- entre las que resulta necesario destacar el contrato a tiempo parcial, el fijo discontinuo y el de relevo.

En la selección de esos ítems tiene mucho que ver el amplio y decisivo papel que la Ley, prácticamente en todas sus últimas reformas, ha ido delegando en favor de la negociación colectiva. Y es que no puede obviarse que los convenios están llamados a jugar un papel fundamental en la determinación de aspectos tan esenciales como: la concreción de la obra o servicio determinado, la delimitación de los trabajos para los que se puede realizar el contrato en prácticas, la fijación de la duración máxima de los contratos eventuales, la delimitación del número máximo de trabajadores en otras modalidades, etc. Es más, es tal la trascendencia que se reserva en este campo que los sucesivos ANC no han dudado en otorgarle un tratamiento específico, en el caso del ANC-2007 (prorrogado para 2008 --BOE de 14 de enero de 2008), el Capítulo V se dedica al empleo, la flexibilidad interna y la cualificación profesional. En general, y en el marco de un documento de eficacia meramente obligacional, que viene, sobre todo, a manifestar puntos en común y a fijar orientaciones para la negociación colectiva de nivel inferior, el ANC parte de una clara apuesta por la estabilidad en el empleo. De acuerdo con el mismo “los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades

b) El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos.

d) El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes, considerando que la incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

e) La desaparición del contrato de inserción, cuya utilización estaba reservada a la gestión de programas públicos de empleo por parte de las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro.

f) El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales, teniendo en cuenta que ambas modalidades están bonificadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social proporcionalmente al volumen de jornada contratado.

g) La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.

2.- DATOS GENERALES

A lo largo del año 2008, el 68% de los convenios vigentes han abordado con mayor o menor detenimiento esta cuestión, siendo mucho más frecuente esta cuestión en los convenios de sector -el 89,20%- que en los de empresa - el 62,50%-. Estos datos se traducen en una muy alta afectación personal, tanto por lo que se refiere a las empresas (99,01%) como a los trabajadores -el 97,57%- del total.

Tabla 1.- Modalidades Contractuales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	89,20	233.432	99,12	1.407.122	99,01
Empresa	420	62,50	420	62,50	91.514	79,74
TOTAL	577	68,04	233.852	99,01	1.498.636	97,57

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Porcentajes similares se obtienen si el análisis se centra en los convenios originarios –los recepcionados administrativamente este año— a nivel de sector, aumentando en tres puntos el porcentaje a nivel de empresa. Destaca, sin duda la importante afectación entre empresarios y trabajadores, cercana en ambos casos al 100%.

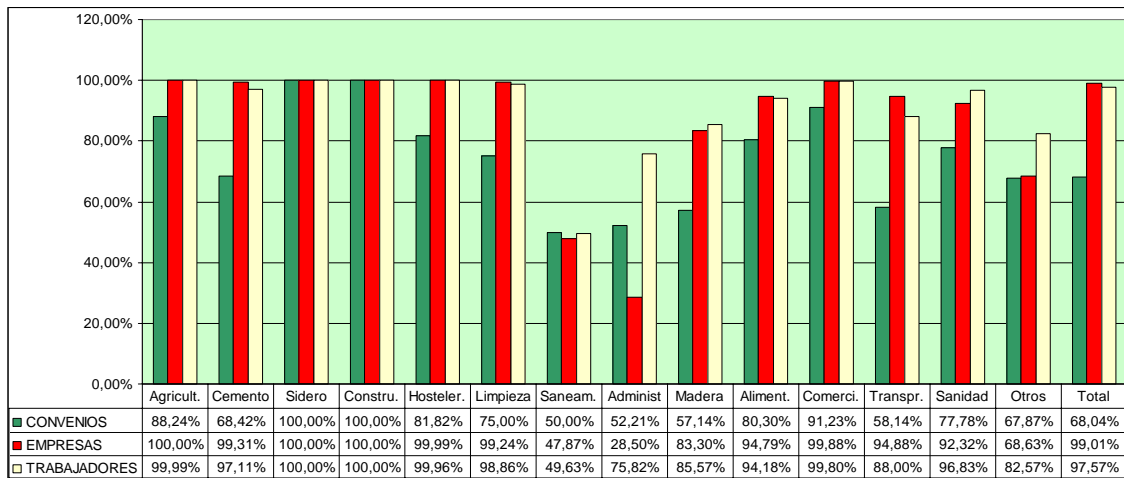
Tabla 2.-Modalidades Contractuales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	76	90,48	114.927	99,11	814.487	99,48
Empresa	177	65,07	177	65,07	24639	65,85
TOTAL	253	71,07	115.104	99,03	839.126	98,01

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

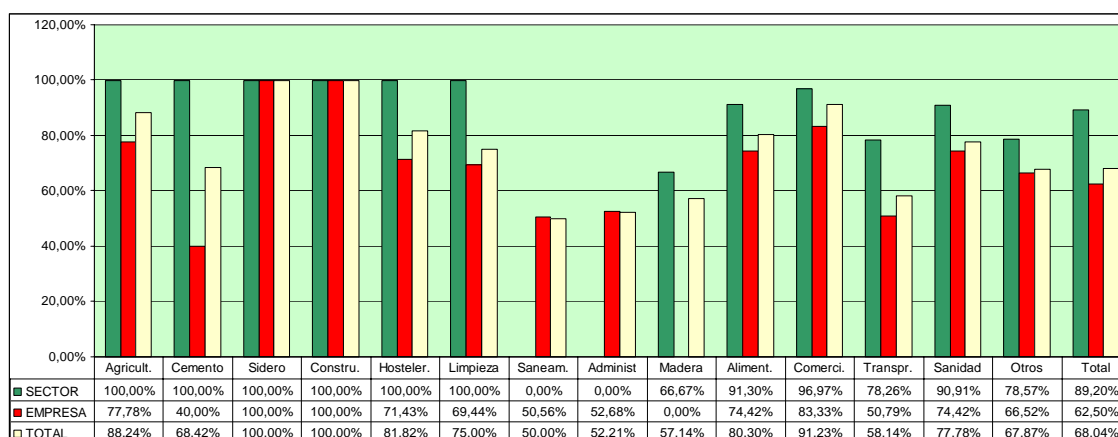
El análisis por sectores económicos muestra que son Agricultura, Sidero, Construcción, Hostelería, Alimentación y Comercio los ámbitos que sobrepasan un 80% de afectación, aunque la media esté situada en el 68%. Esta media sube enormemente si lo que se estudia es la afectación personal, ya que la presencia de la empresa es del 99,01% y la de las personas del 97,57%.

Gráfico 1.- Modalidades Contractuales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Más del 89% de los convenios de sector de bastantes de estas ramas de actividad abordan esta cuestión como se aprecia en el gráfico siguiente, en el que se muestra el porcentaje de convenios por tipo funcional y sector de actividad que regulan la cuestión de las modalidades contractuales, debiendo destacarse en el extremo opuesto la Administración, con un 0%, habida cuenta la inexistencia de convenios de sector en este ámbito.

Gráfico 2.- Modalidades Contractuales. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.- MODALIDADES FORMATIVAS

Menciones al contrato para la formación (a veces, aún aprendices) y/o al contrato en prácticas, se localizan en el 27,36% del total, siendo, como suele ser habitual en este campo, bastante más frecuentes en los convenios de sector –49,43%– que en los de empresa –21,58% del total de este tipo vigentes en nuestra Comunidad-. Estos convenios afectaron a más de 127.000 empresas y a más 771.000 trabajadores.

Tabla 3.- Modalidades Formativas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	87	49,43	127.317	54,06	747.238	52,58
Empresa	145	21,58	145	21,58	24.212	21,10
TOTAL	232	27,36	127.462	53,97	771.450	50,23

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Porcentajes similares se obtienen si la referencia son sólo los convenios originarios, siendo especialmente significativo el aumento porcentual de empresa y trabajadores cubiertos por los convenios originarios de sector frente a los vigentes.

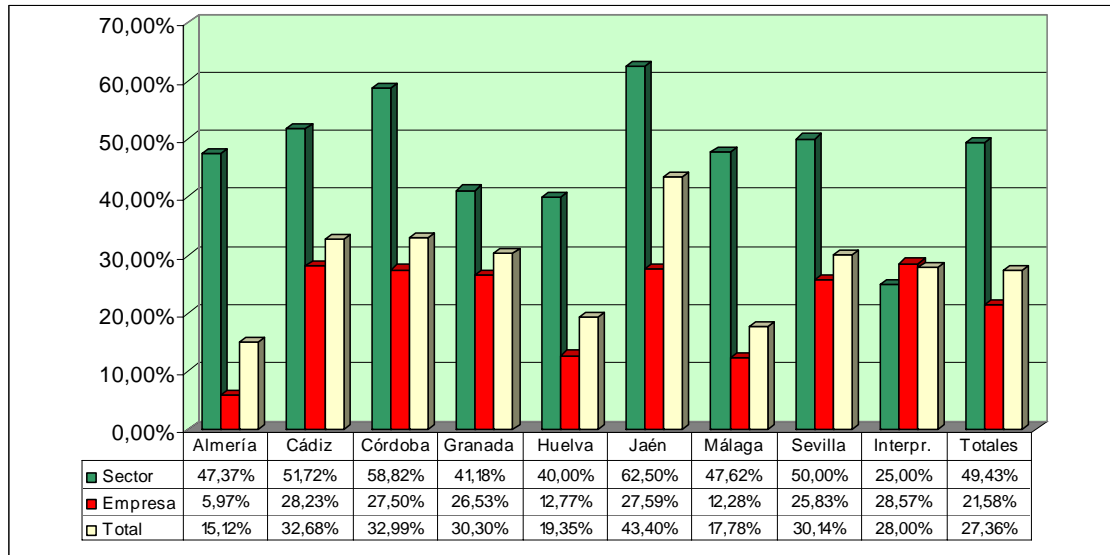
Tabla 4.- Modalidades Formativas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	61,90	48.519	41,84	466.261	56,95
Empresa	56	20,59	56	20,59	7288	19,48
TOTAL	108	30,34	48.575	41,79	473.549	55,31

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Efectivamente tal y como se aprecia en el gráfico siguiente es bastante mayor el tratamiento que de esta modalidad se hace en los convenios de sector que en los de empresa.

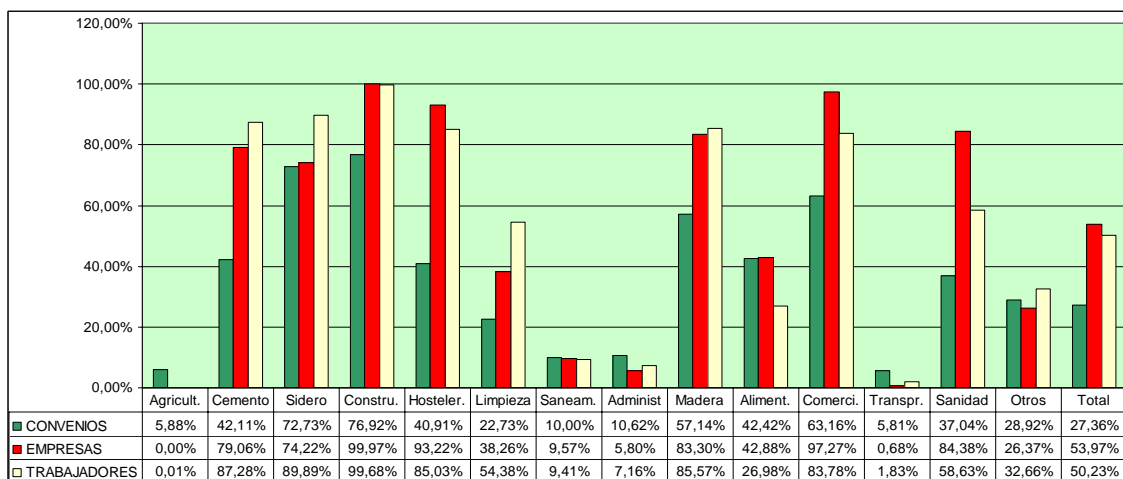
Gráfico 3.- Modalidades Formativas. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, y desde la perspectiva que ofrece el tratamiento de esta materia por sectores de actividad, un rápido repaso del siguiente gráfico demuestra como frente a la tradicional ignorancia de esta modalidad en sectores como la agricultura –0 convenios de empresa—, en otros casos, sobre todo en los sectores del Cemento, Sidero, Construcción, Hostelería, Madera, Alimentación, Comercio y Sanidad, la afectación sube bastante por encima de la media, situada en este caso en el 27,36%.

Gráfico 4.- Modalidades Formativas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.1.- El contrato en prácticas

3.1.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

El contrato en prácticas es regulado por el 18,51% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad, lo que representa afectar a 81.731 empresas –el 34,60%-- y a más de 327.000 trabajadores –el 21,30% del total cubiertos por la negociación colectiva andaluza-. Al igual que ocurre genéricamente en esta materia, el tratamiento de esta cuestión es porcentualmente más frecuente en los convenios de sector –el 28,41% del total— que en los de empresa –el 15,92%--.

Tabla 5.- PRÁCTICAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	28,41	81.624	34,66	308.831	21,73
Empresa	107	15,92	107	15,92	18.318	15,96
TOTAL	157	18,51	81.731	34,60	327.149	21,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 6.- - PRÁCTICAS. Datos Generales. Convenios Originarios

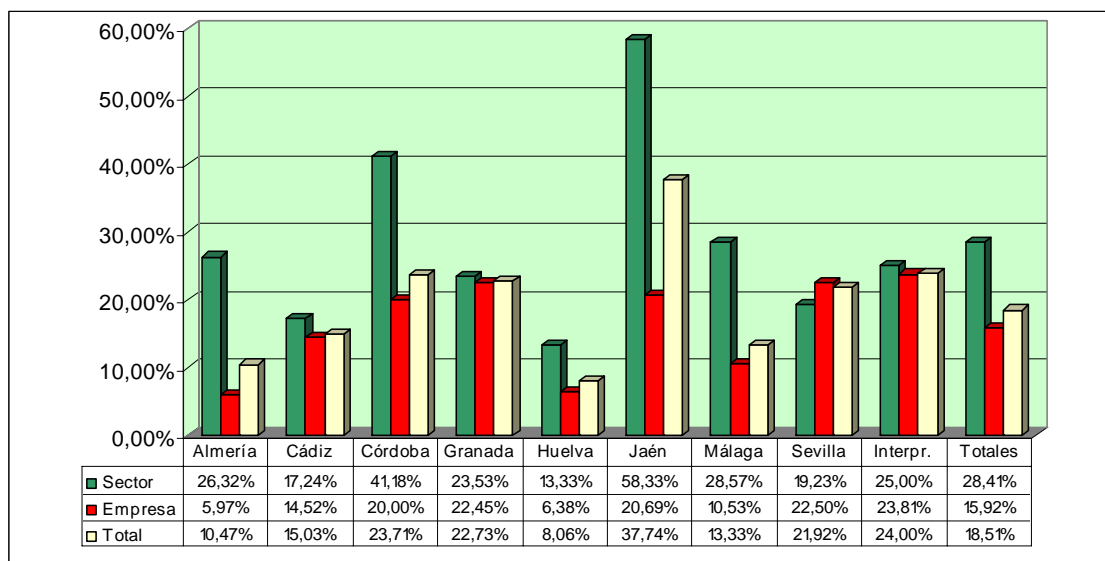
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	36,90	20.025	17,27	87.869	10,73
Empresa	38	13,97	38	13,97	3658	9,78
TOTAL	69	19,38	20.063	17,26	91.527	10,69

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La detección de los datos referidos a los convenios originarios que abordan esta cuestión, arroja unos porcentajes totales algo superiores, a diferencia de lo ocurrido durante el año 2007, presentando un 19,38% de afectación en el total de convenios.

En general, el porcentaje de tratamiento suele ser más alto en los convenios de sector –aunque no ocurre así en los de Sevilla --, siendo especialmente frecuentes en los convenios de este tipo de Jaén y Córdoba.

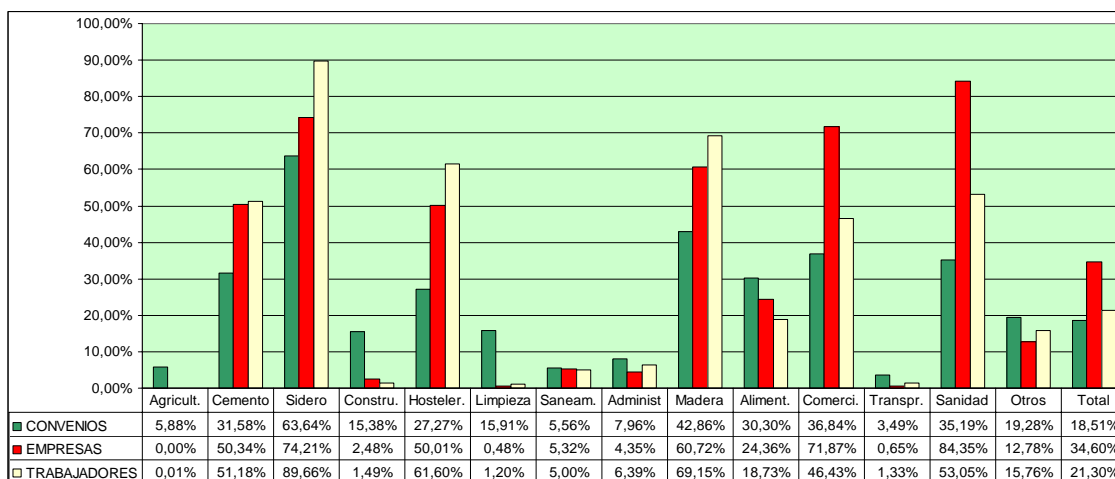
Gráfico 5.- PRÁCTICAS. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Una última desagregación de estos mismos datos por sectores de actividad se aprecia, obviamente, junto a la baja presencia de esta regulación en sectores como la Agricultura, el Saneamiento y el Transporte, la fuerte presencia de esta normativa en sectores como la Madera, Sanidad, Siderometalúrgica, Hostelería y Comercio.

Gráfico 6.- PRÁCTICAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.1.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación: la retribución

Uno de los aspectos más importantes y especialmente abordados en la regulación convencional del contrato en prácticas es, sin duda, el relativo a su retribución. Este tema aparece en el 12,97% de los convenios vigentes en Andalucía, lo que supone un

ligero ascenso de dicha regulación respecto del ejercicio 2007, afectando a un mayor número de trabajadores (282.982) y de empresas (77.562), siendo nuevamente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa.

Por otro lado, puede también afirmarse, que se aprecia un incremento en la ratio de los convenios originarios frente a los vigentes.

Tabla 7.- RETRIBUCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	77.493	32,90	274.526	19,32
Empresa	69	10,27	69	10,27	8.456	7,37
TOTAL	110	12,97	77.562	32,84	282.982	18,42

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

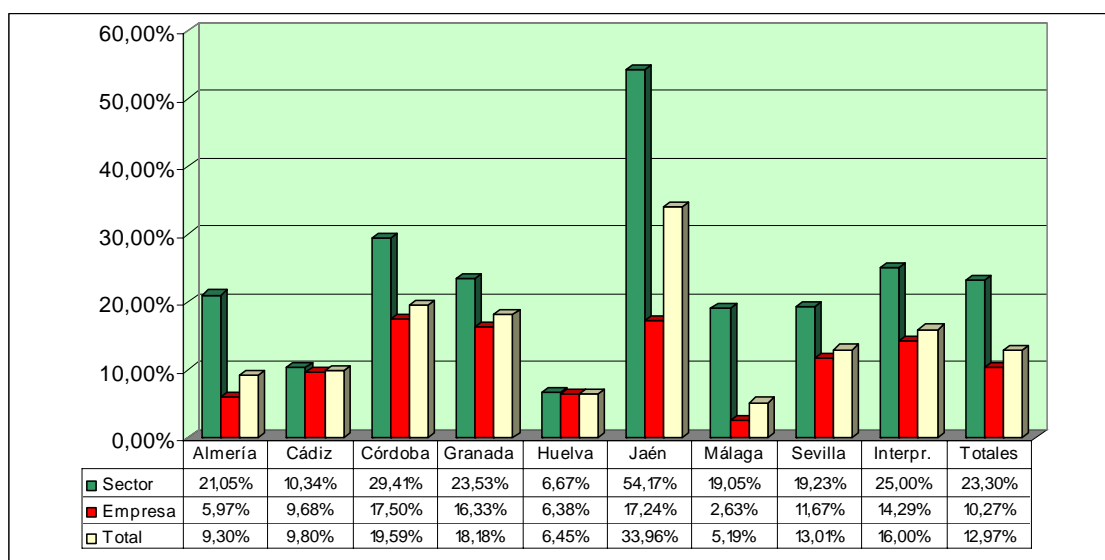
Tabla 8 - RETRIBUCION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	17.784	15,34	74.209	9,06
Empresa	30	11,03	30	11,03	3002	8,02
TOTAL	56	15,73	17.814	15,33	77.211	9,02

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En general, el porcentaje de tratamiento suele ser más alto en los convenios de sector, siendo especialmente frecuentes en los convenios de este tipo de Jaén y Córdoba.

Gráfico 7 - RETRIBUCION. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

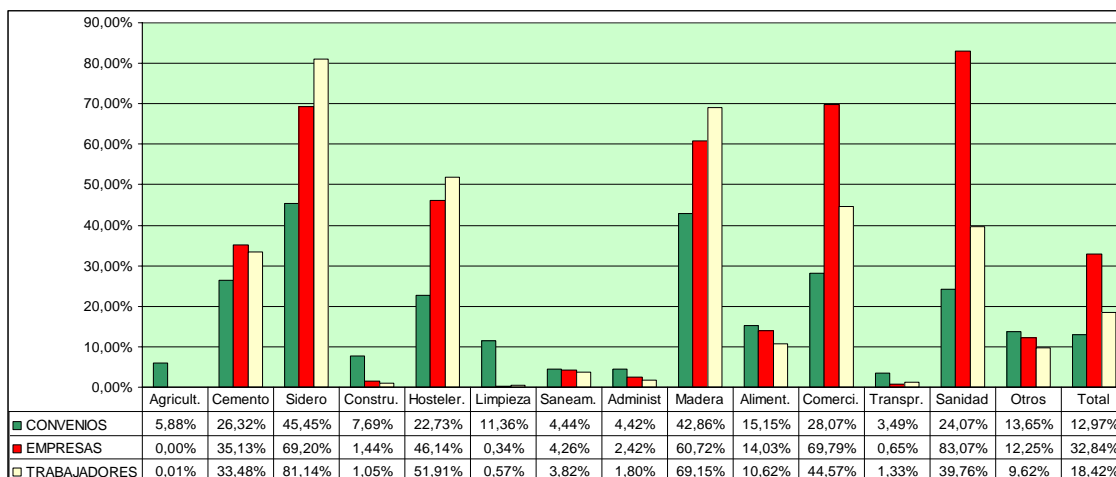


Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Finalmente, y si centramos nuestra atención en el tratamiento de esta materia por sectores de actividad, un rápido repaso del siguiente gráfico demuestra como frente a la

tradicional ignorancia de esta modalidad en sectores como la construcción, en otros casos, sobre todo en, Madera, Hostelería, Siderometalúrgica, Comercio o Sanidad estas modalidades sí son reguladas.

Gráfico 8- RETRIBUCION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.2.- Contrato para la Formación

3.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

La segunda modalidad contractual con causa formativa, el contrato para la formación, aparece regulado en el 22,88% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad Autónoma, presentando un porcentaje algo superior al del ejercicio 2007 (22,50%), afectando a más de 125.000 empresas y 756.000 trabajadores, lo que supone el 53,30% del total de las primeras cubierto por la negociación andaluza y del 49,28% de los segundos.

Tabla 9.- DE FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	81	46,02	125.765	53,40	740.296	52,09
Empresa	113	16,82	113	16,82	16.673	14,53
TOTAL	194	22,88	125.878	53,30	756.969	49,28

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Una comparación entre los convenios originarios y los revisados nos demuestra relevantes diferencias en el porcentaje de afectación de empresas y de trabajadores.

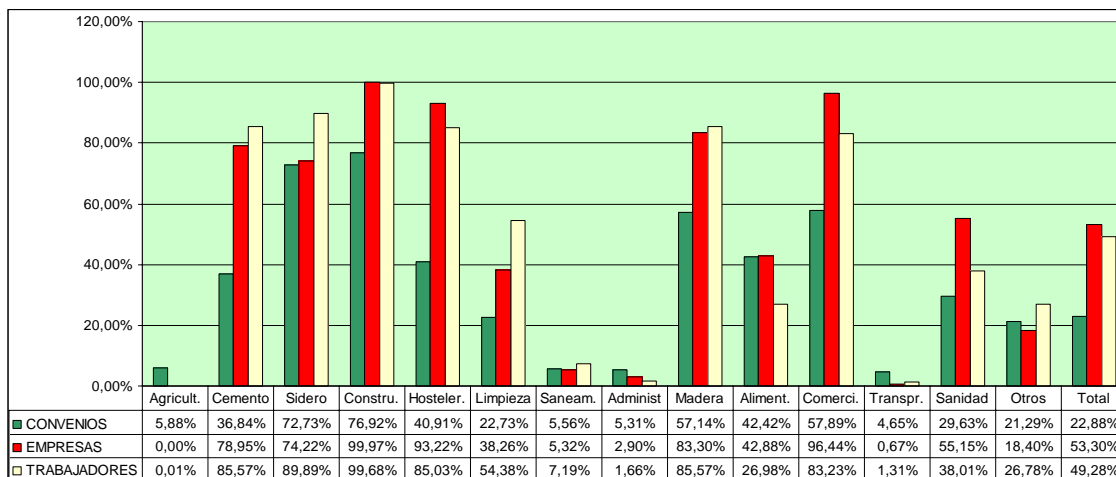
Tabla 10. DE FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	58,33	48.147	41,52	465.314	56,83
Empresa	45	16,54	45	16,54	6471	17,29
TOTAL	94	26,40	48.192	41,46	471.785	55,10

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Finalmente, y por sectores de actividad, se aprecia de nuevo, como no podía ser menos, la práctica inexistencia de referencias en el sector agrícola, aunque también los sectores de Saneamiento, Administración y Transporte presentan índices muy bajos. En cambio, el tratamiento es especialmente frecuente en otros sectores como Comercio, Construcción, Alimentación y Sidero, todos por encima del 40%.

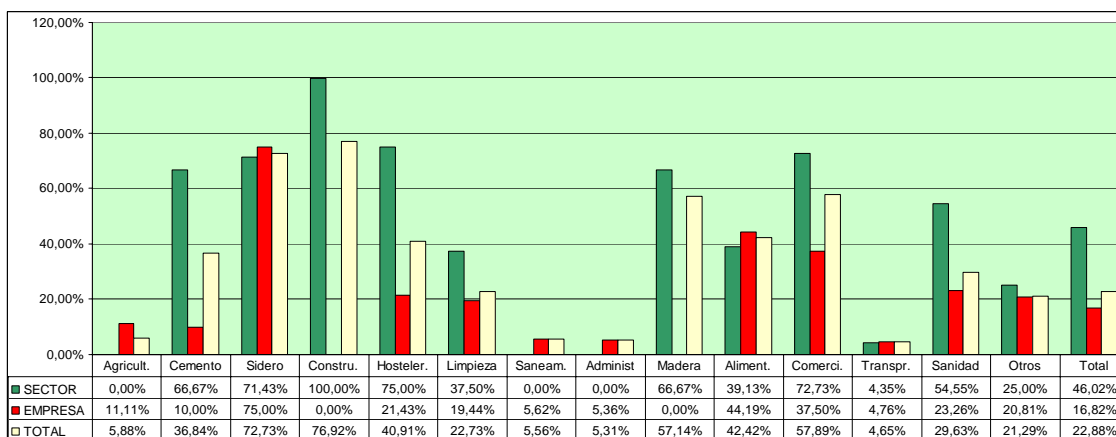
Gráfico 9.- DE FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

No obstante, y a diferencia de lo que acontecía en relación con el contrato en prácticas, el contrato para la formación es especialmente tratado en el sector de la Construcción –100%- especialmente en totalidad de los convenios de sector-, mientras que, eso sí, es ciertamente relegado en los convenios de empresa de este campo de la actividad así como de la Madera.

Gráfico 10.- DE FORMACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

Si en el contrato en prácticas la retribución es por así decirlo el punto en el que se espera la mayor intervención negocial, en el caso del contrato para la formación son varios los aspectos materiales que despiertan interés. El primero de ellos es el de la determinación del número máximo de puestos de trabajo que pueden cubrirse con este tipo de contratos. Aun de forma escasa –un 3,07%-- permite un grado de afectación de 9.328 empresas y 150.972 trabajadores, lo que supone el 3,95 del total de las primeras cubiertas por la negociación andaluza y del 9,83 de los segundos.

Tabla 11.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	9.312	3,95	147.350	10,37
Empresa	16	2,38	16	2,38	3.622	3,16
TOTAL	26	3,07	9.328	3,95	150.972	9,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

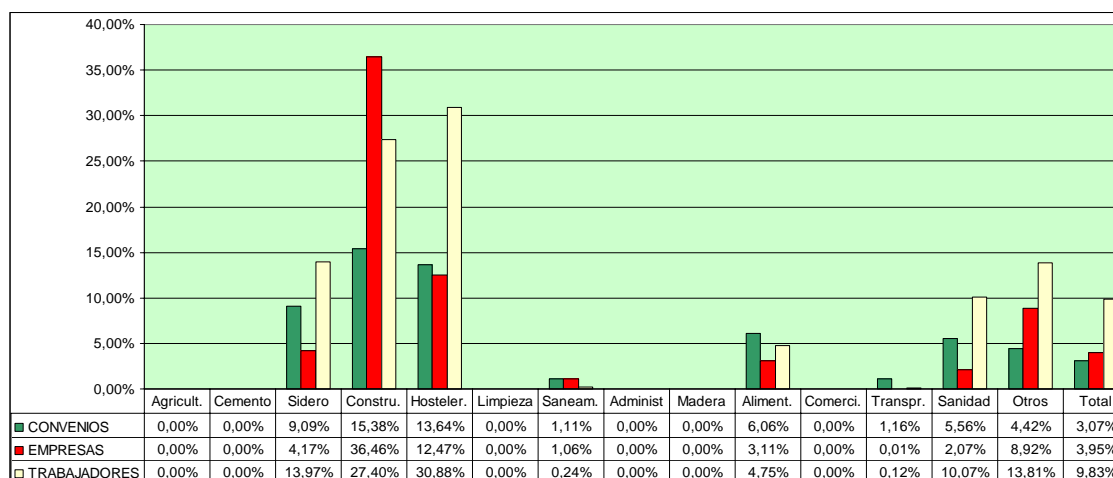
Una comparación entre los convenios originarios y los revisados muestra un mínimo ascenso porcentual en los convenios originarios, compatible con el incremento porcentual de trabajadores.

Tabla 12.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	5,95	4.070	3,51	85.200	10,41
Empresa	8	2,94	8	2,94	2409	6,44
TOTAL	13	3,65	4.078	3,51	87.609	10,23

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Parece oportuno destacar por último, en relación con este tema, que este tipo de cláusulas se concentran (aunque mínimamente) en determinados sectores como la Alimentación, la Sidero, Sanidad, la Construcción, pero, especialmente, en la Hostelería, donde su importancia personal y empresarial es incluso notoria.

Gráfico 11.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Una segunda cuestión igualmente relevante en relación al contenido material de los convenios en lo que hace al contrato para la formación es la de la identificación o no de los concretos puestos de trabajo que pueden ser objeto de esta modalidad contractual, lo que ocurre, únicamente en un 3,30% de los convenios vigentes (2,59% en 2006), la inmensa mayoría de sector.

Tabla 13. - DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,23	56.874	24,15	401.802	28,27
Empresa	10	1,49	10	1,49	1.038	0,90
TOTAL	28	3,30	56.884	24,08	402.840	26,23

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La comparación entre los convenios originarios y los revisados nos demuestra un leve ascenso en los convenios originarios, con un descenso notable de las empresas afectadas, debido a esa presencia más significativa a nivel de sector.

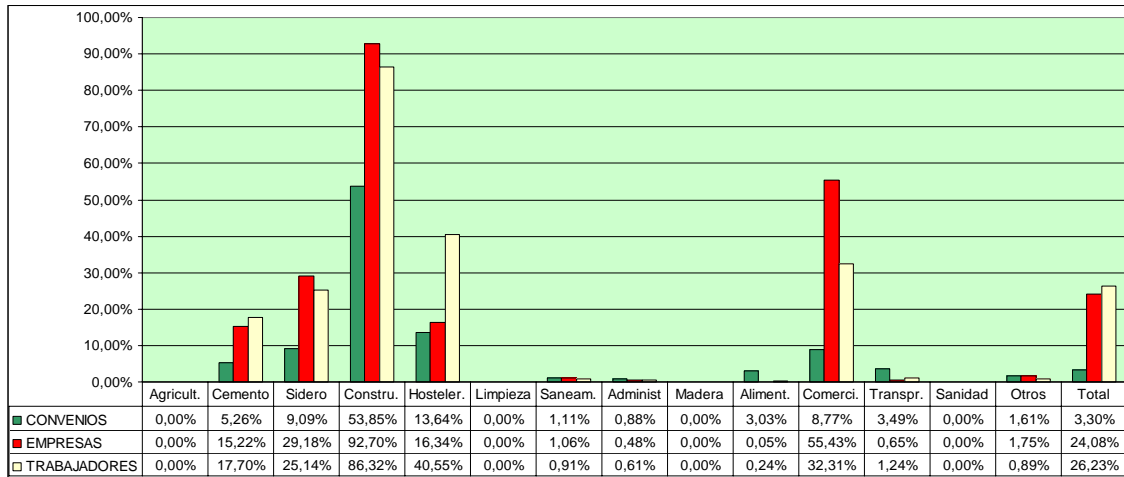
Tabla 14.- DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	14,29	14.300	12,33	271.522	33,16
Empresa	5	1,84	5	1,84	322	0,86
TOTAL	17	4,78	14.305	12,31	271.844	31,75

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, lo que sí parece derivarse claramente de los datos es que esta concreción se produce, básicamente, en cuatro sectores de actividad: en la Construcción, en Siderometalúrgica, Hostelería y en Comercio; unos sectores éstos en donde la fuerte sectorialización de esta regulación da como resultado una importantísima afectación personal de tales cláusulas.

Gráfico 12.- DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En relación con el plan formativo, éste aparece recogido tan sólo en el 0,94% de los convenios colectivos vigentes, siendo nuevamente más frecuente entre los convenios de sector que en los de empresa, datos análogos a los del año anterior.

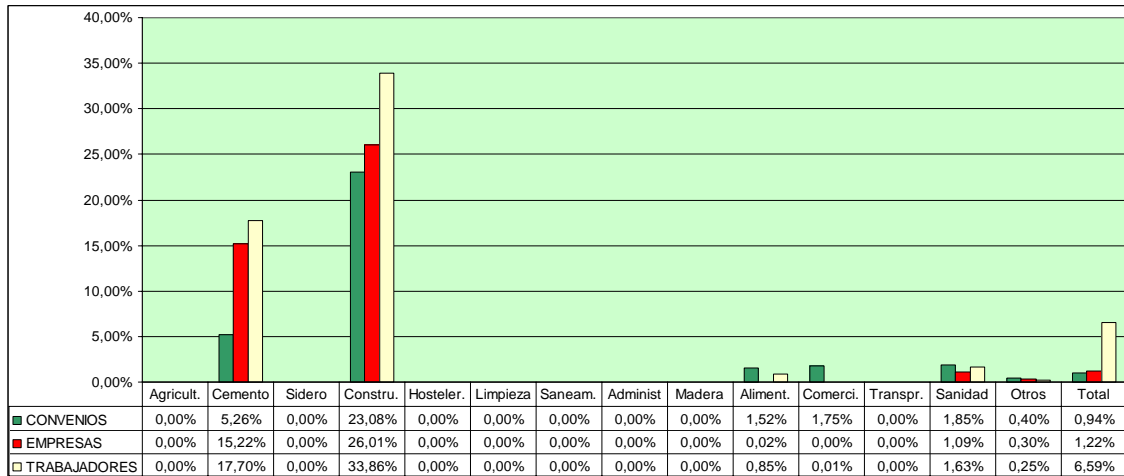
Tabla 15.- Plan Formativo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	2.881	1,22	100.700	7,09
Empresa	2	0,30	2	0,30	456	0,40
TOTAL	8	0,94	2.883	1,22	101.156	6,59

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cualquier caso, la desagregación de estos datos parece mostrar, nuevamente, que sólo tres sectores prestan atención a este tema, en mayor medida los convenios Construcción y Cemento, y, en menor medida, Alimentación y Sanidad.

Gráfico 15.- Plan Formativo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Más frecuentes se muestran, en cambio, en esta regulación convencional las cláusulas relativas a la retribución. Éstas aparecen en el 14,62% de los convenios vigentes, afectando a más de 94.600 empresas y a más de 634.000 de trabajadores, lo que supone, en definitiva, cerca del 41,33% de la población asalariada cubierta por la negociación colectiva andaluza.

Tabla 16.- RETRIBUCION EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	36,36	94.614	40,17	625.532	44,01
Empresa	60	8,93	60	8,93	9.335	8,13
TOTAL	124	14,62	94.674	40,08	634.867	41,33

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 17.- RETRIBUCION EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

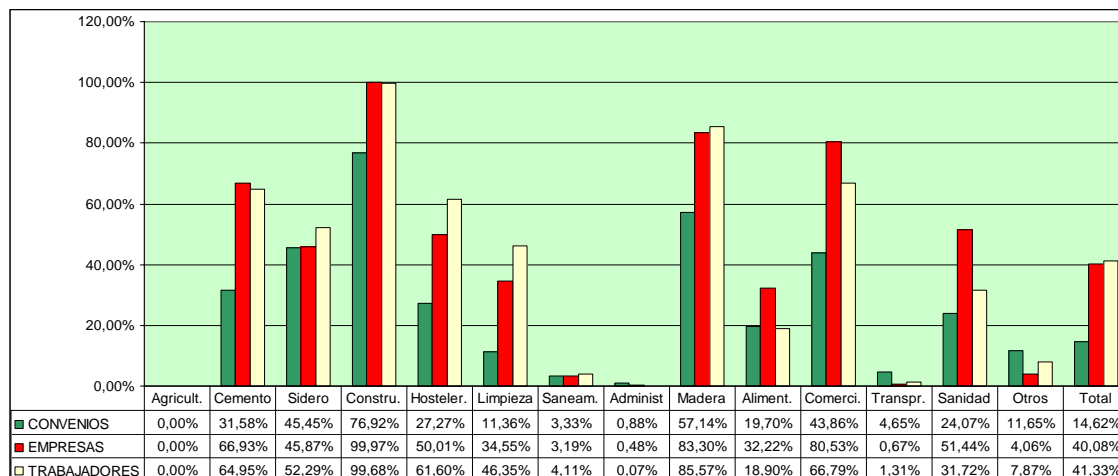
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	45,24	34.178	29,48	406.450	49,64
Empresa	26	9,56	26	9,56	5064	13,53
TOTAL	64	17,98	34.204	29,43	411.514	48,06

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por sectores de actividad destacan los convenios vigentes en los CNAE de Madera, Construcción, Comercio, Cemento, Siderometalúrgica, Hostelería, Limpieza y Sanidad, así como la falta de regulación en sectores como la Administración y Transporte, donde es prácticamente imperceptible.

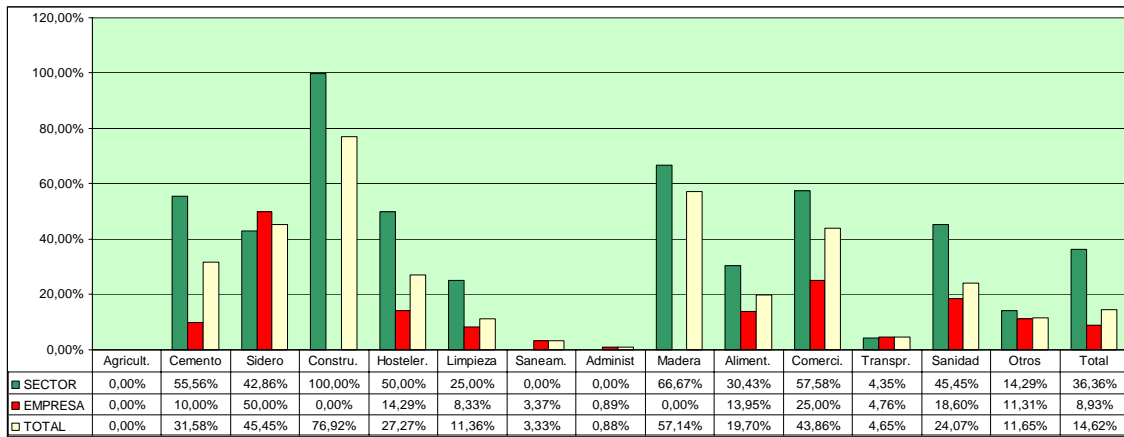
De la combinación del dato perteneciente a la actividad económica y al tipo de convenio, se desprende cómo, en general, la regulación se realiza en mayor medida en los convenios de sector, destacando los de Construcción, Cemento, Comercio Madera y Hostelería, tal como se puede observar en los gráficos siguientes

Gráfico 13.-RETRIBUCION EN FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 14.- RETRIBUCION EN FORMACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

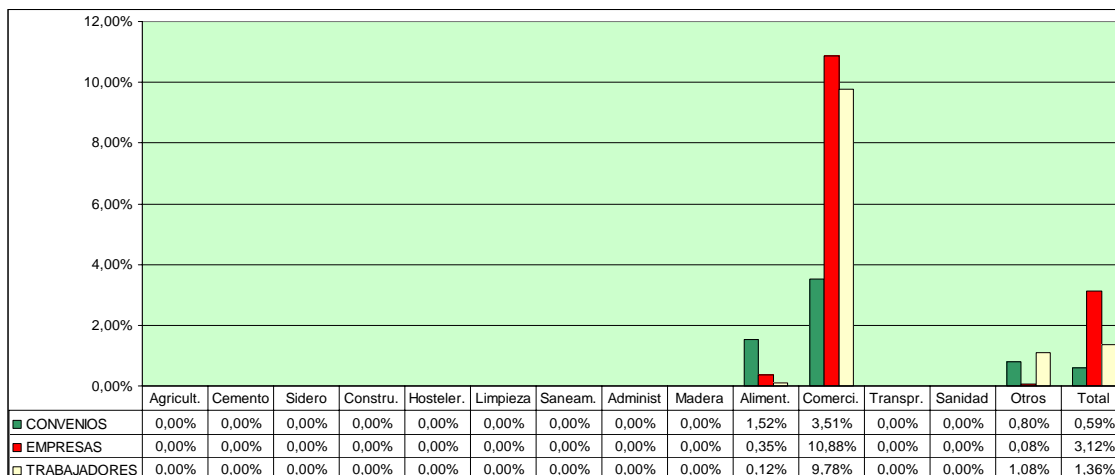
Una última mención es la que se refiere a las reglas sobre preferencia en el empleo que, no obstante, son ciertamente escasas para esta modalidad. Esta preferencia sólo aparece contemplada en el 0,59% de los convenios colectivos, con amplia mayoría porcentual de los sectoriales sobre los de empresa.

Tabla 18. Preferencia de acceso al empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	7.370	3,13	20.438	1,44
Empresa	2	0,30	2	0,30	477	0,42
TOTAL	5	0,59	7.372	3,12	20.915	1,36

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por otro lado y en cuanto a lo que se refiere a actividades económicas son los sectores de Alimentación, Comercio y Otros, los únicos que recogen estas cláusulas, que son inexistentes en el resto de sectores como se aprecia claramente en el siguiente gráfico.

Gráfico 15.- Preferencia de acceso al empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.- CONTRATOS ESTRUCTURALES

4.1.- Datos generales

Dentro de la contratación temporal o de duración temporal determinada el mayor interés cualitativo y cuantitativo, desde todo punto de vista, corresponde indudablemente a la denominada contratación causal o estructural. Así lo reflejan los datos generales de los que se deduce que éstas aparecen recogidas, o al menos mencionadas, en la mitad de los convenios colectivos vigentes durante el año 2008, afectando a más de 211.000 empresas –el 89,49% de las cubiertas por nuestra negociación— y a 1.384.000 trabajadores, aproximadamente el 90% del total. Este tipo de cláusulas, como suele ser habitual, sigue siendo más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, y es que el 83,52% de los primeros regula esta cuestión, frente al 44,64% de los de ámbito funcional inferior.

Tabla 20.- - Contratos estructurales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	147	83,52	211.072	89,62	1.311.924	92,31
Empresa	300	44,64	300	44,64	72.744	63,38
TOTAL	447	52,71	211.372	89,49	1.384.668	90,15

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

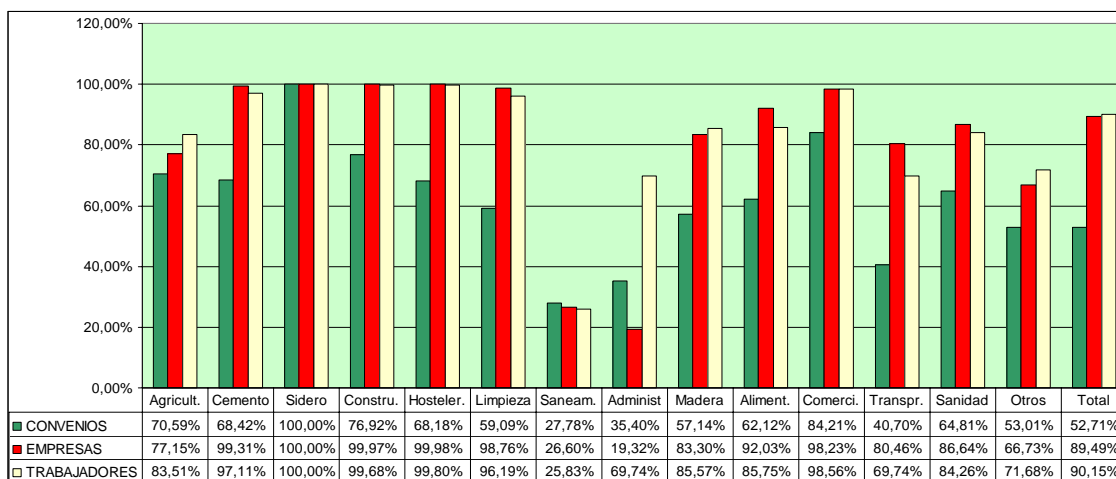
La comparación de los datos de los convenios originarios o recepcionados este año, con el total de los vigentes, permite apreciar un ligero incremento en el interés por esta cuestión en la negociación colectiva andaluza. Si el comparativo se realiza con los datos del año 2007, se aprecia también un incremento de su regulación.

Tabla 21.- - Contratos estructurales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	86,90	112.691	97,19	807.854	98,67
Empresa	120	44,12	120	44,12	18193	48,62
TOTAL	193	54,21	112.811	97,06	826.047	96,48

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por su parte, y en el seno del epígrafe correspondiente a la actividad económica, llama la atención la alta frecuencia de este tipo de cláusulas en los sectores de Agricultura, Sidero, Cemento, Construcción y Comercio, que superan el 70%, así como su notable presencia en los convenios de empresa de todas las provincias andaluzas.

Gráfico 17.- Contratos estructurales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Dato éste último que permite augurar que seguramente por ello son estos sectores en los que más alta es la afectación personal, tanto de empresarios como de trabajadores, llegando a valores que rozan el 100%.

4.2.- Contrato de obra o servicio

4.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

El primero de los contratos denominados estructurales, tanto en el orden de prelación establecido por el legislador estatutario (art. 15.1 ET), como por el número, es el contrato de obra o servicio determinado, que aparece regulado en el 23,23% de los convenios vigentes. Su afección subjetiva, más de 77.600 empresas y 630.000 trabajadores.

Tabla 22.- OBRAS O SERVICIOS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	77.517	32,91	606.154	42,65
Empresa	132	19,64	132	19,64	24.250	21,13
TOTAL	197	23,23	77.649	32,88	630.404	41,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a su distribución funcional, ha de partirse de que esta regulación es más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, al igual que ocurre en los convenios originarios.

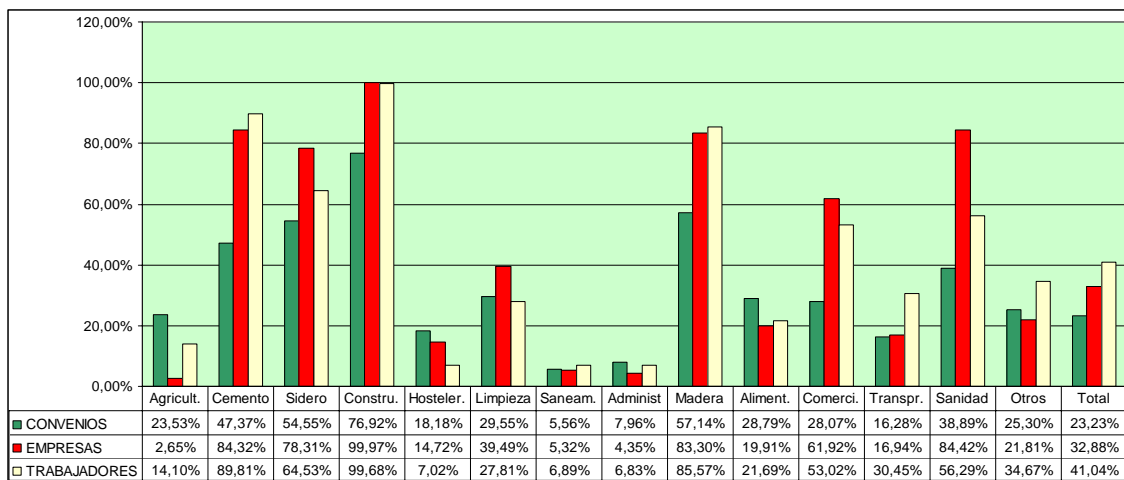
Tabla 23.- OBRAS O SERVICIOS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	42,86	25.115	21,66	427.371	52,20
Empresa	43	15,81	43	15,81	6612	17,67
TOTAL	79	22,19	25.158	21,65	433.983	50,69

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La extrapolación de los mismos a efectos de identificar los sectores de actividad en los que resultarán finalmente de aplicación estas cláusulas permite seguir apreciando la ya clásica trascendencia en Siderometalúrgica, Construcción, Madera, Cemento, Comercio o Sanidad, frente al escaso interés en otros sectores como el Saneamiento o la Administración.

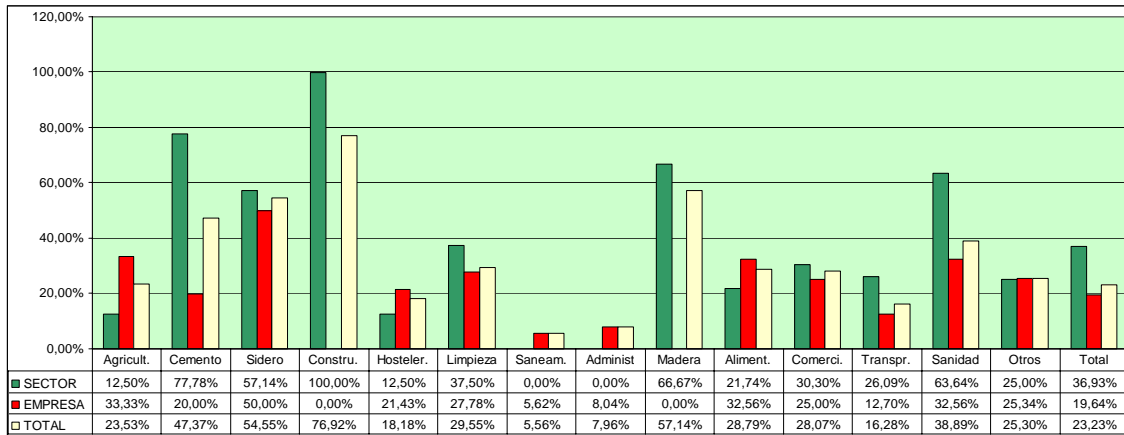
Gráfico 18.- OBRAS O SERVICIOS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

De otra parte, también se aprecia que la trascendencia personal y empresarial de estos convenios está ligada directamente a la importancia de su recepción en los convenios de sector, destacando en este aspecto los de Construcción, Madera, Cemento, Siderometalúrgica y Sanidad.

Gráfico 19.- OBRAS O SERVICIOS. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

A efectos de poder identificar algunas de las cláusulas más frecuentes o que mayor interés suscitan en la regulación de esta modalidad, lo primero que quizás convendría destacar es que sólo el 10,61% de los convenios colectivos vigentes y el 9,27 de los originarios identifican de forma más o menos amplia el objeto de esta posible modalidad contractual.

Tabla 24.- IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	48.331	20,52	186.728	13,14
Empresa	56	8,33	56	8,33	9.908	8,63
TOTAL	90	10,61	48.387	20,49	196.636	12,80

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 25.- IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Datos Generales. Convenios Originarios

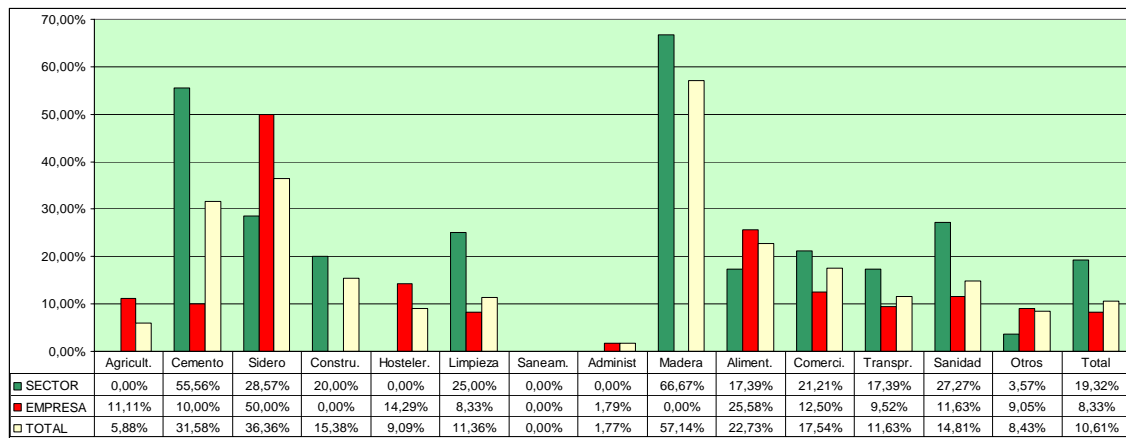
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	4.921	4,24	48.407	5,91
Empresa	16	5,88	16	5,88	2493	6,66
TOTAL	33	9,27	4.937	4,25	50.900	5,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito funcional, resulta cierto que este tipo de cláusulas es bastante más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, y, en comparación con los convenios originarios, es mayor su asiduidad en los convenios recepcionados este año que en el conjunto de los vigentes.

Si la referencia es ahora el ámbito funcional o sector económico, los datos reflejan igualmente este tipo de cláusulas son más frecuentes en los sectores de la Madera, Siderometalurgia, Derivados del Cemento, Alimentación, Transporte, Comercio y Limpieza.

Gráfico 20 - IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

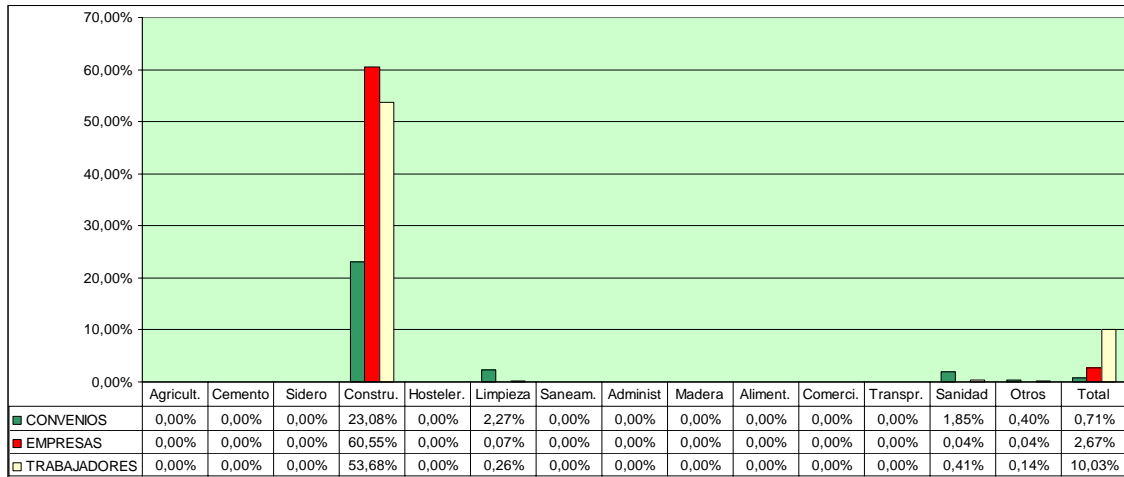
Un elemento funcional clave en la estructura de estos contratos es su ligazón a modo de concausa con la existencia de una contratación mercantil autónoma de obra o servicios con una tercera empresa. En ese sentido, del total de convenios computables tan sólo los hace el 0,71%, con una afectación personal irrisoria. Por sectores de actividad, es el sector de Construcción donde se dan con mayor énfasis tales estipulaciones.

Tabla 26.- Permite ligado a contrata o subcontrata. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	6.310	2,68	153.790	10,82
Empresa	3	0,45	3	0,45	323	0,28
TOTAL	6	0,71	6.313	2,67	154.113	10,03

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 21.- Permite ligado a contrata o subcontrata. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.3.- Contrato eventual

4.3.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

El segundo de los tipos o, mejor, modalidades contractuales de duración temporal es el denominado contrato eventual, y que se justifica tanto por un aumento en el volumen de producción como por la acumulación de tareas. Su presencia en el global de convenios, acorde con su trascendencia en el sistema de relaciones laborales es alta. Así, aparece regulado en el 42,45% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad, afectando a más de 190.000 empresas y 1.177.000 trabajadores; esto es, más del 80% y del 76%, respectivamente, del total de empresas y asalariados cubiertos por la negociación colectiva andaluza.

Tabla 27.- EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	136	77,27	190.032	80,69	1.141.184	80,30
Empresa	224	33,33	224	33,33	36.685	31,96
TOTAL	360	42,45	190.256	80,55	1.177.869	76,68

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La regulación de esta modalidad es nuevamente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, del mismo modo que la comparación entre convenios originarios y vigentes permite constatar un análogo interés de nuestros negociadores por este tema, no apreciándose sustanciales diferencias en la regulación de este tipo contractual durante el año 2008 frente al 2007.

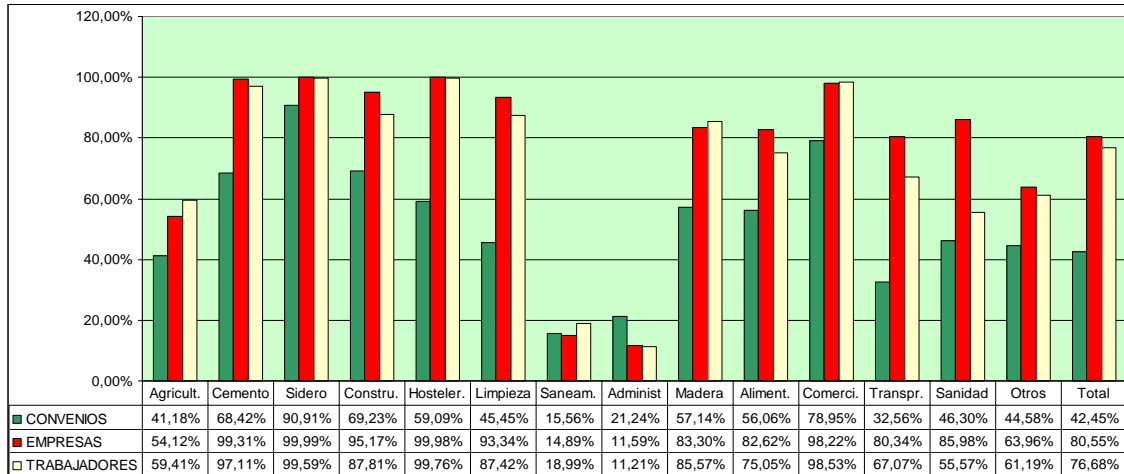
Tabla 28.- EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	67	79,76	91.914	79,27	641.293	78,32
Empresa	87	31,99	87	31,99	13230	35,36
TOTAL	154	43,26	92.001	79,16	654.523	76,45

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Su localización entre los diversos sectores de la actividad económica, resulta especialmente frecuente entre los convenios de Siderometalurgia, Comercio y Construcción. No obstante, y si nos atenemos al impacto personal y empresarial que este tipo de cláusulas tiene entre los diversos sectores, se aprecia una notable importancia en actividades tradicionales como Cemento, Siderometalúrgica, Construcción y Comercio, todas ellas por encima del 60%.

Gráfico 22.- EVENTUAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.3.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

En cuanto al análisis de algunos de los aspectos concretos de su regulación, utilizando la amplia habilitación del art. 15 ET, parece claro que éste ha de comenzar por las cuestiones referidas a la duración máxima de esta modalidad. De hecho, así ocurre en el 31,60% de los convenios vigentes, afectando a 138.351 empresas y a 824.127 trabajadores. Una regulación netamente basculada al nivel sectorial--como no podía ser menos dada la específica llamada del art. 15 ET tan sólo a los convenios sectoriales--, haciendo mucho más frecuente su presencia en estos últimos acuerdos que en los de empresa. Asimismo, la frecuencia es similar en los convenios originarios -- 34,83%-- respecto de los guarismos globales.

Tabla 29.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	124	70,45	138.207	58,68	802.752	56,48
Empresa	144	21,43	144	21,43	21.375	18,62
TOTAL	268	31,60	138.351	58,58	824.127	53,65

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

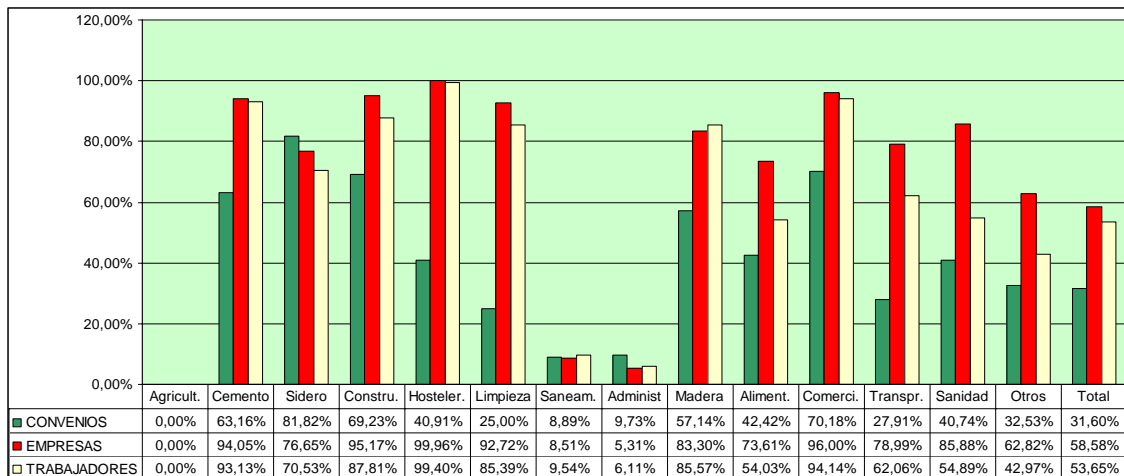
Tabla 30.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	77,38	53.614	46,24	469.293	57,32
Empresa	59	21,69	59	21,69	7261	19,41
TOTAL	124	34,83	53.673	46,18	476.554	55,66

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La desagregación de los datos por sectores de actividad se aprecia una especial importancia en los sectores del Cemento, Siderometalúrgica, Construcción, Hostelería, Limpieza, Alimentación, Sanidad y Comercio, todos por encima del 39%, si bien llama la atención la importancia personal de estos convenios en Hostelería, Limpieza, Cemento, Siderometalúrgica, Construcción y Comercio.

Gráfico 23.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La fijación del arco temporal de referencia, en cuanto que segundo límite establecido legalmente para la determinación del término máximo de duración de estos contratos, puede afirmarse que el porcentaje de convenios que lo regulan está en torno al tercio del total (30,19%), siendo mucho mayor el porcentaje de convenios de sector que los empresariales, afectando conjuntamente a 137.536 empresas y a más de 813.000 trabajadores. Tendencia, además, que se aprecia algo más intensa en el caso de los convenios originarios –33,15%-- que en los convenios vigentes.

Tabla 31 - Periodo referencia (días). Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	122	69,32	137.402	58,34	792.874	55,79
Empresa	134	19,94	134	19,94	20.341	17,72
TOTAL	256	30,19	137.536	58,23	813.215	52,94

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

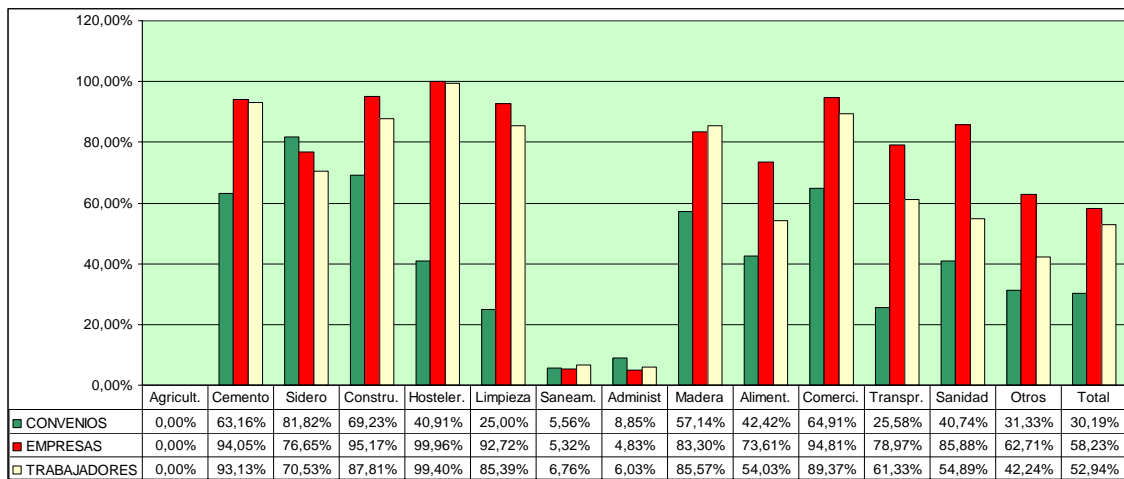
Tabla 32.- Periodo referencia (días). Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	53.259	45,93	463.915	56,66
Empresa	54	19,85	54	19,85	6637	17,74
TOTAL	118	33,15	53.313	45,87	470.552	54,96

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a su concreta identificación entre los diferentes sectores de actividad, destacan nuevamente por la frecuencia de su regulación: Cemento, Siderometalúrgica, Construcción, Hostelería, Limpieza, Comercio, Sanidad y Alimentación, todos ellos por encima del 39%.

Gráfico 24.- Periodo referencia (días). Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

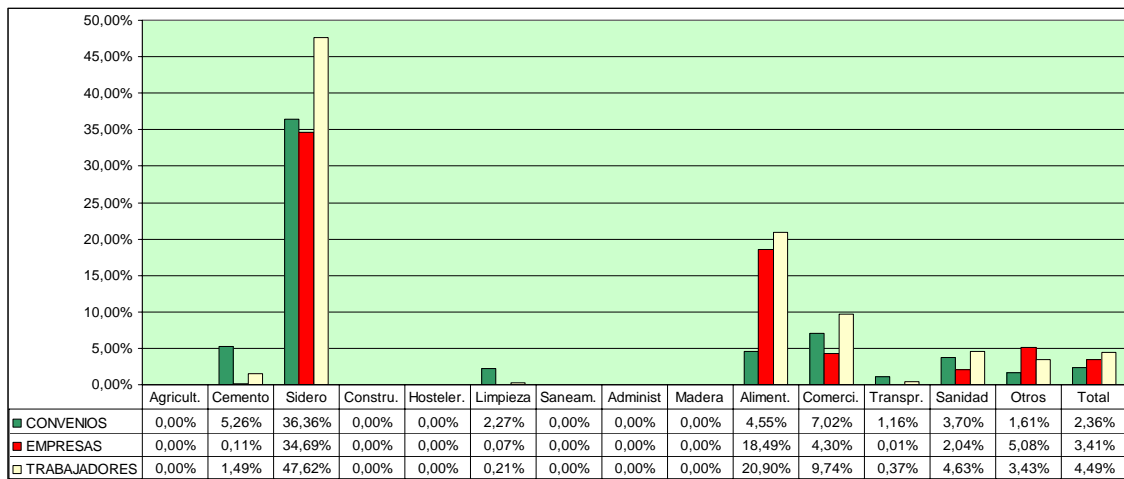
Una última mención merecen otras cláusulas, con independencia de que resulten menos habituales, como las que fijan un número máximo de trabajadores eventuales según la plantilla. De los datos obrantes en este Consejo se deduce que esto tan sólo se produce en el 2,36% del total de convenios, siendo preponderante el ámbito sectorial sobre el empresarial, destacando sobremanera los sectores Siderometalúrgico y de Alimentación en cuanto al número de empresas y de trabajadores afectados.

Tabla 33.- Máximo según plantilla. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	8.038	3,41	67.016	4,72
Empresa	8	1,19	8	1,19	1.938	1,69
TOTAL	20	2,36	8.046	3,41	68.954	4,49

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 25.- Máximo según plantilla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.4.- Contrato de interinidad

La tercera modalidad contractual de duración temporal determinada y que responde a ese arquetipo de lo estructural, no coyuntural, es el denominado contrato de interinidad o sustitución, que aparece regulado en el 18,75% del total de convenios vigentes, manteniéndose así respecto de los convenios de 2007 (18,34%). En este caso, hay que resaltar, la frecuencia de dichas cláusulas es superior en los convenios de sector que en los de empresa, pero no así en los vigentes frente a los originarios.

Tabla 34.- INTERINIDAD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	45	25,57	46.741	19,85	413.592	29,10
Empresa	114	16,96	114	16,96	44.128	38,45
TOTAL	159	18,75	46.855	19,84	457.720	29,80

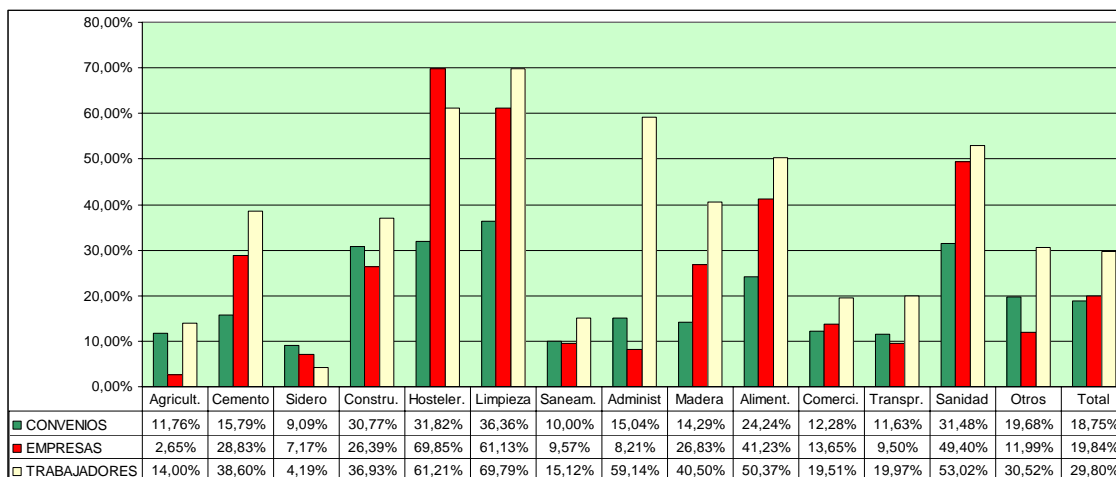
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 35. - INTERINIDAD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	15.176	13,09	240.773	29,41
Empresa	51	18,75	51	18,75	8014	21,42
TOTAL	71	19,94	15.227	13,10	248.787	29,06

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, y en cuanto a su distribución o nivel de presencia en los convenios, agrupados ahora por sector o tipo de actividad económica, los datos reflejan que este tipo de cláusulas suelen aparecer más frecuentemente en los convenios de Hostelería y Limpieza. Por el contrario, llama la atención la escasa regulación en sectores tan llamativos por la tradicional atención que muestran a otras modalidades como Sidero o Agricultura.

Gráfico 26.- INTERINIDAD. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cambio, los resultados son bien distintos si nos centramos en su impacto personal. Desde esta nueva perspectiva se aprecia con claridad la importancia de esta cláusula no sólo en los dos sectores ya comentados de Hostelería y Limpieza, sino también en otros como Alimentación, Cemento y Administración.

5.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

5.1.- Contrato de fomento de la contratación indefinida

Esta modalidad contractual, caracterizada como se sabe por el abaratamiento de los costes de la indemnización en determinados supuestos de despido, aparece regulado en el 8,61% de los convenios colectivos vigentes, en la línea, por tanto, del año anterior, aunque algo menor (8,55% en 2006 y 8,88% en 2007), afectando a 50.396 empresas y

371.052 trabajadores. Este tipo de regulación es porcentualmente mucho más frecuente en los convenios de sector que en los empresa –24,43% frente al 4,46%--. Si se compara el porcentaje que representa este tipo de convenios entre las revisiones y los acuerdos originarios o recepcionados este año se aprecia una clara continuidad si bien en estos últimos con un mayor impacto personal. En los convenios originarios, se observa un ligero incremento de la presencia de estas estipulaciones, también con una mayor presencia de las mismas en el ámbito sectorial que en el empresarial, aunque con una mayor distancia entre ambas.

Tabla 36.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	24,43	50.366	21,39	367.669	25,87
Empresa	30	4,46	30	4,46	3.383	2,95
TOTAL	73	8,61	50.396	21,34	371.052	24,16

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

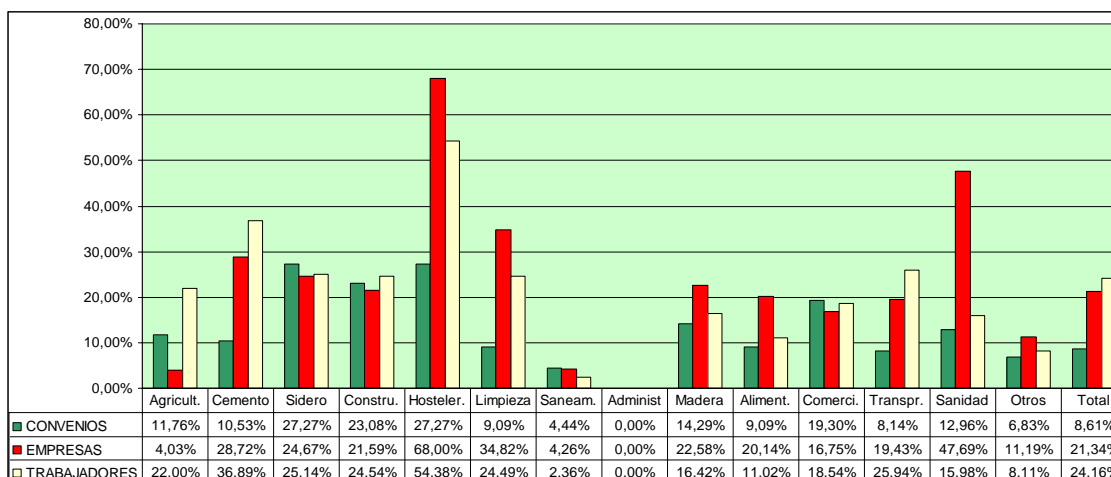
Tabla 37.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	20.038	17,28	209.941	25,64
Empresa	11	4,04	11	4,04	971	2,60
TOTAL	31	8,71	20.049	17,25	210.912	24,63

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por sectores de actividad, la mayor frecuencia en su regulación convencional se da en Sidero y Hostelería, destacando la importancia personal en el caso de Cemento y Hostelería.

Gráfico 27.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.2.- Contrato a tiempo parcial

5.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

Los datos generales referidos al contrato a tiempo parcial indican que éste aparece regulado en el 17,92% de los convenios, algo superior al ejercicio anterior (15,54%). Se trata de una regulación que afecta a casi 86.000 empresas y más de 355.000 trabajadores, siendo porcentualmente más frecuente entre los convenios de sector que en los de empresa. La comparación entre convenios originarios y revisados parece mostrar una gran similitud en este extremo.

Tabla 38.- A TIEMPO PARCIAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	25,00	85.852	36,45	334.569	23,54
Empresa	108	16,07	108	16,07	20.794	18,12
TOTAL	152	17,92	85.960	36,39	355.363	23,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

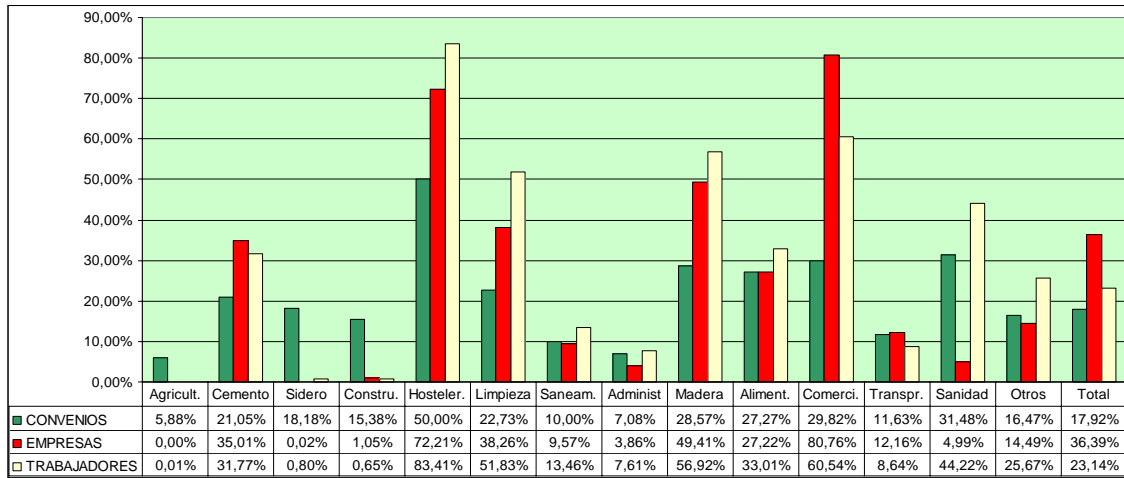
Tabla 39.- A TIEMPO PARCIAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	27,38	25.172	21,71	122.421	14,95
Empresa	36	13,24	36	13,24	3801	10,16
TOTAL	59	16,57	25.208	21,69	126.222	14,74

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En el ámbito de su distribución entre los distintos sectores o tipos de actividad económica destaca la frecuencia con la que se aborda esta cuestión, como no podía ser menos, en el tejido negocial propio de la Hostelería, seguido a una mayor distancia de Alimentación, Madera y Sanidad. Sin embargo, si nos detenemos a analizar la trascendencia personal y empresarial de tales estipulaciones, se aprecia con facilidad el relevante impacto de las mismas sobre la población asalariada y los empresarios cubiertos por los convenios colectivos andaluces de Limpieza, destacando el número de trabajadores en los convenios de Hostelería y de Comercio, ambos en superiores al 70%.

Gráfico 28.- A TIEMPO PARCIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

Un 7,90% del total de convenios colectivos vigentes en nuestra comunidad incluyen una definición conceptual de esta modalidad. Ello se traduce en una población afecta de más de 70.000 empresas y casi 233.000 trabajadores, siendo porcentualmente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. Por su parte, es también visible que la comparación entre convenios originarios y revisados parece mostrar un leve aumento en el porcentaje de convenios.

Tabla 40.- Definición. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	11,93	69.969	29,71	225.475	15,86
Empresa	46	6,85	46	6,85	7.464	6,50
TOTAL	67	7,90	70.015	29,64	232.939	15,17

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 41.- Definición. Datos Generales. Convenios Originarios

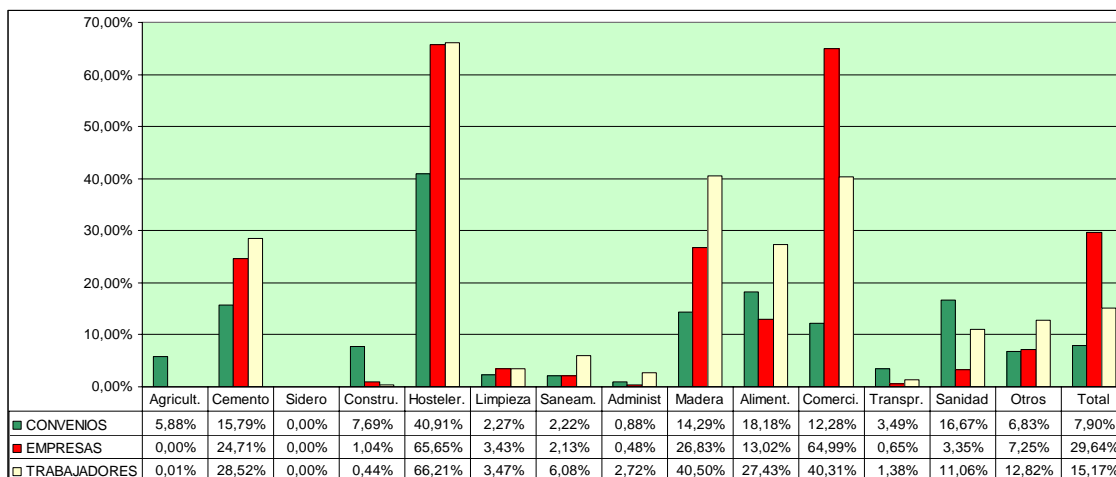
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	15,48	17.317	14,93	66.605	8,13
Empresa	16	5,88	16	5,88	1787	4,78
TOTAL	29	8,15	17.333	14,91	68.392	7,99

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, y junto a la carencia de cualquier regulación en los convenios de las actividades de Agricultura, Siderometalúrgica y Construcción, cosa que también sucedía en el anterior ejercicio, destacar la frecuencia con la que se aborda esta cuestión, como no podía ser menos, en el tejido negocial propio de la Hostelería.

De hecho, si se analiza la trascendencia personal y empresarial de las mismas se aprecia con facilidad el amplio impacto sobre la población salariada y los empresarios cubiertos por los convenios colectivos andaluces de la Hostelería, el Cemento, la Madera y, sobre todo, del Comercio.

Gráfico 29.- Definición. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

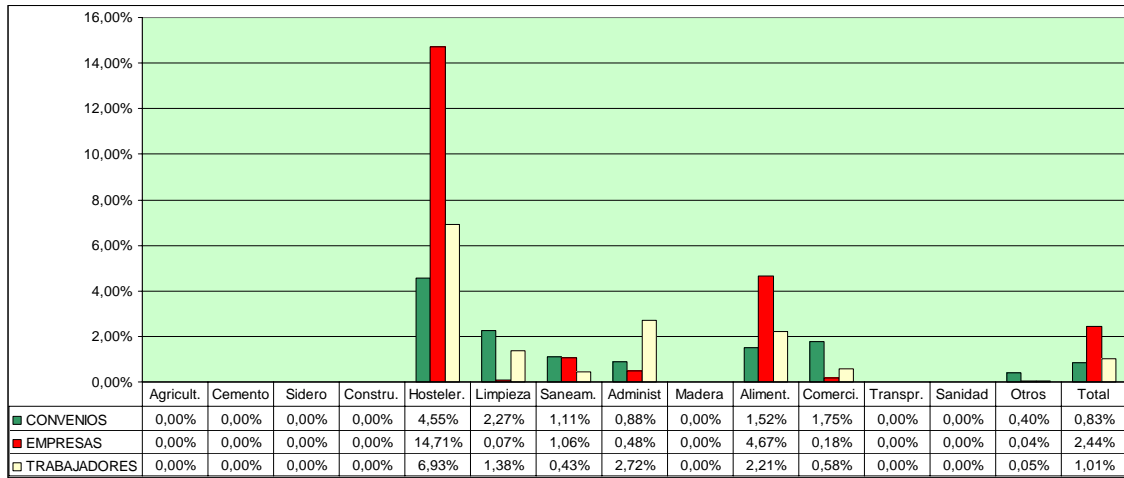
Menos numerosos son los convenios que recogen expresamente el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores con dedicación reducida o a tiempo parcial. Este tipo de cláusulas tan sólo aparecen en el 0,83% de los convenios, destacando el sector de Hostelería.

Tabla 43.-- Recepción del principio de igualdad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	5.748	2,44	13.610	0,96
Empresa	4	0,60	4	0,60	1.856	1,62
TOTAL	7	0,83	5.752	2,44	15.466	1,01

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 30.- Recepción del principio de igualdad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por lo que se refiere a los derechos de información, sólo aparecen recogidos en el 0,83% del total de convenios, con una mayor incidencia en los de sector, y con una afectación personal casi nula.

Tabla 44.- Derechos de información. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,14	7.030	2,98	15.600	1,10
Empresa	5	0,74	5	0,74	307	0,27
TOTAL	7	0,83	7.035	2,98	15.907	1,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

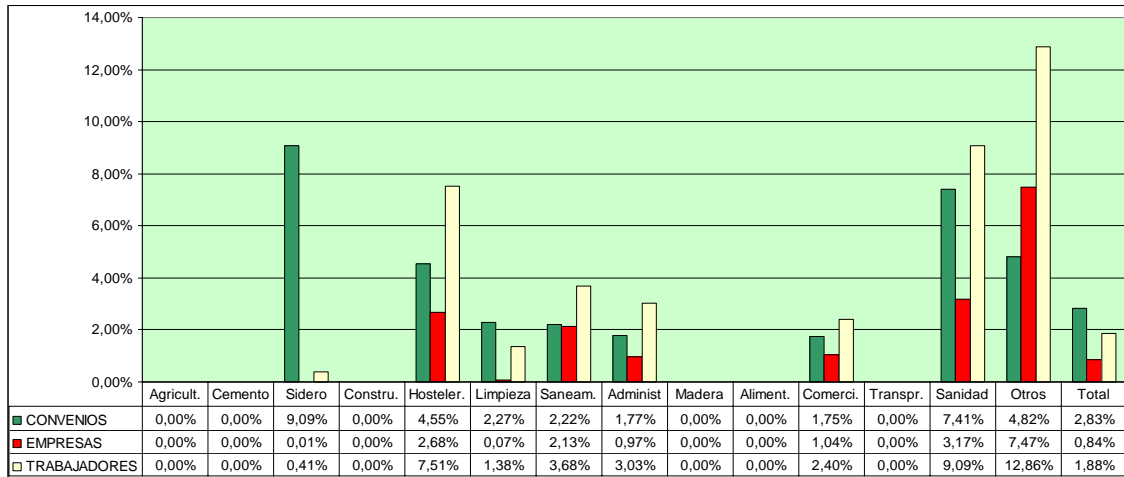
Algo mayor, aunque pequeña, es la presencia de las reglas que favorecen la transformación o el tránsito de una a otra modalidad. Concretamente, el 2,83% de los convenios vigentes regulan o establecen reglas al respecto, destacando en los sectores de Sidero, Sanidad y Otros.

Tabla 45.- Regula transformación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	1.962	0,83	24.200	1,70
Empresa	18	2,68	18	2,68	4.654	4,06
TOTAL	24	2,83	1.980	0,84	28.854	1,88

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 31.- Regula transformación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Un apéndice material básico en esta modalidad contractual, el de las horas complementarias, aparece regulado en el 5,90% de los convenios vigentes, afectando a 12.016 empresas y más de 73.000 trabajadores. Es éste un tema que parece preocupar menos a los convenios de empresa que a los de sector a nivel de porcentajes, aunque no se hallen muy distantes.

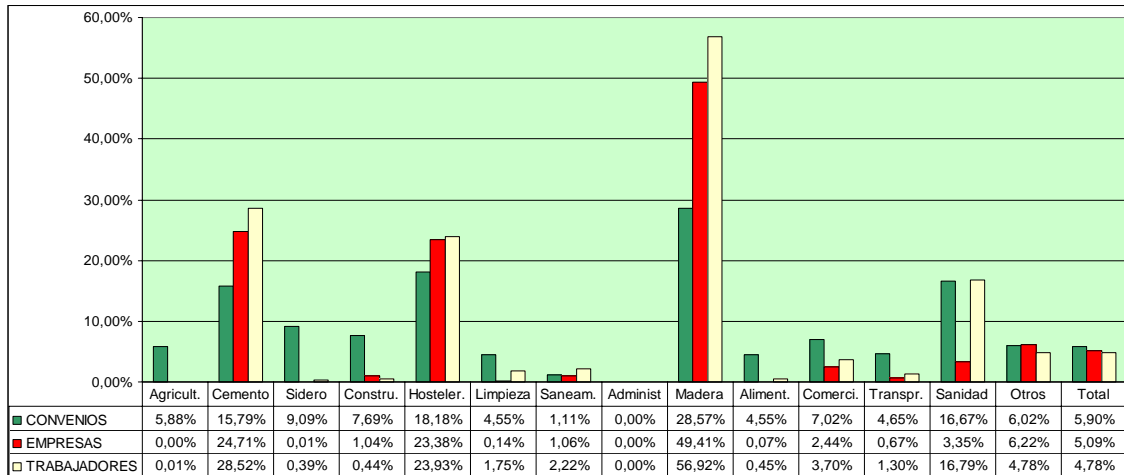
Tabla 46.- Horas Complementarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	11.981	5,09	66.475	4,68
Empresa	35	5,21	35	5,21	6.949	6,05
TOTAL	50	5,90	12.016	5,09	73.424	4,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores de actividad llama la atención su más frecuente regulación y/o su impacto personal en los sectores de Cemento, Hostelería, Madera y Sanidad.

Gráfico 32.- Horas Complementarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.3.- Fijos discontinuos

Los datos relativos a esta singular modalidad de contratación laboral muestran que aparece recogida en el 12,38% del total de los textos vigentes, afectando a más de 84.600 empresas y a 570.000 trabajadores. Se trata de una regulación porcentualmente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. Por su parte, la presencia de estas estipulaciones en los convenios firmados en este año presenta unas cifras algo superiores a las de los convenios vigentes.

Tabla 47.- FIJO DISCONTINUO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	84.625	35,93	556.490	39,16
Empresa	68	10,12	68	10,12	14.329	12,48
TOTAL	105	12,38	84.693	35,86	570.819	37,16

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

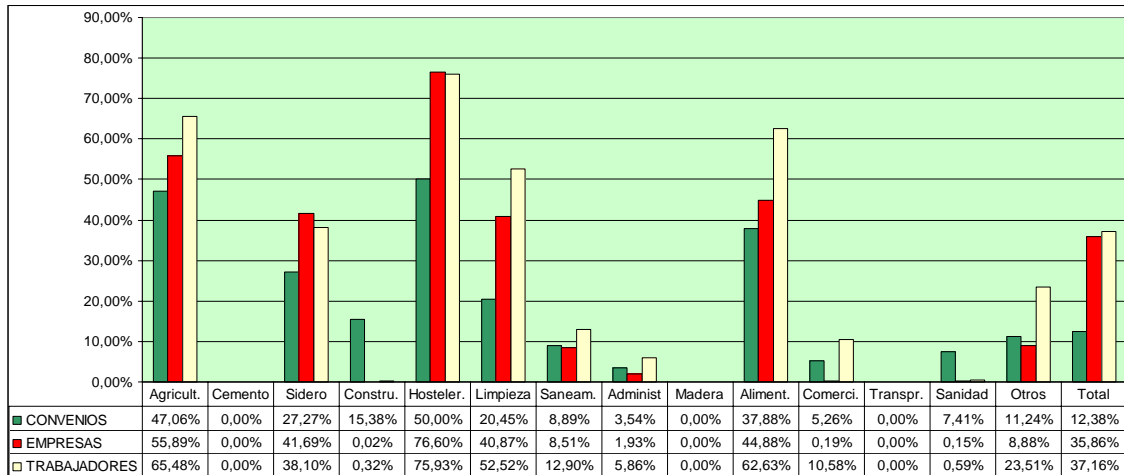
Tabla 48.- FIJO DISCONTINUO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	13,10	26.645	22,98	183.486	22,41
Empresa	29	10,66	29	10,66	3354	8,96
TOTAL	40	11,24	26.674	22,95	186.840	21,82

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La concentración según el ámbito económico o tipo de actividad desarrollada en las empresas resulta mayor en sectores como Hostelería y Agricultura. Con independencia, aunque en menor medida, de la alta frecuencia que se da también en la regulación dentro del sector de la Alimentación.

Gráfico 33.- FIJO DISCONTINUO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La garantía que representa el procedimiento para el llamamiento en este tipo de contratos, aparece recogido en el 7,90% del total, afectando a casi 77.500 empresas y 467.000 trabajadores.

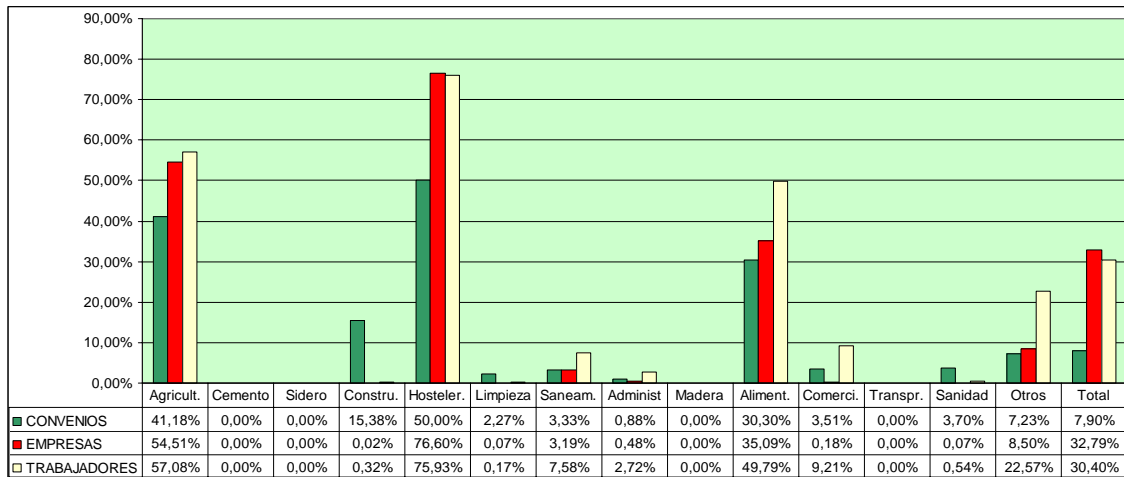
Tabla 49.- LLAMAMIENTO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	77.414	32,87	455.704	32,06
Empresa	41	6,10	41	6,10	11.253	9,80
TOTAL	67	7,90	77.455	32,79	466.957	30,40

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los sectores económicos más afectados son Hostelería, Agricultura y Alimentación. Quedan fuera de cualquier tipo de regulación Cemento, Siderometalúrgica y Madera. El resto de actividades económicas presentan tratamientos de escasa relevancia.

Gráfico 34.- LLAMAMIENTO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.4.- Contrato de relevo

Con una frecuencia del 34,55%, aparece regulado el contrato de relevo. Esto es, en 293 de los 887 convenios colectivos vigentes. Es una modalidad contractual que suele normarse de manera más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. No obstante, la diferencia entre convenios originarios y revisados parece mostrar un ligero mayor interés de nuestros interlocutores sociales por esta modalidad.

Tabla 50.- Contrato de relevo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	86	48,86	138.476	58,80	622.739	43,82
Empresa	207	30,80	207	30,80	62.191	54,19
TOTAL	293	34,55	138.683	58,72	684.930	44,59

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 51.- Contrato de relevo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	52,38	76.103	65,63	364.320	44,50
Empresa	91	33,46	91	33,46	14245	38,07
TOTAL	135	37,92	76.194	65,56	378.565	44,22

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPÍTULO VII:

CLÁUSULAS DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

La materia dedicada al empleo ha sido una constante en el ámbito de la negociación colectiva andaluza, con una amplia repercusión desde el punto de vista del número de cláusulas dedicadas a este tema. En este sentido, ha sido tradicional encontrar en los convenios andaluces cláusulas de fomento de empleo, cláusulas de creación de empleo, comisiones de empleo, garantías de empleo (tanto individuales, como colectivas), etc.

Pero, más allá de lo anterior, la negociación colectiva no cesa en su empeño y trata de introducir nuevos contenidos cuando se trata de abordar un tema tan importante como el empleo. Así, además del habitual tema del empleo y su creación, también han pasado a cobrar relevancia otros, como por ejemplo la calidad en el empleo.

En efecto, con independencia de la constante preocupación por el desempleo, tanto del Gobierno andaluz como de los negociadores también apuestan por incrementar el empleo de calidad, es decir, abandonando la inveterada precariedad en el empleo que ha venido produciéndose desde hace algunas décadas. Esto ha quedado reflejado en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de los últimos años, que han tenido en la creación en el empleo y en la estabilidad del mismo unos de sus ejes centrales.

Más allá de todo lo anterior, fruto de la preocupación por este tema ha sido el Libro Blanco para la Calidad en el Empleo, con el que se persigue una apuesta decidida por el empleo de calidad frente a la precariedad, y donde se incluyen medidas para fomentar la seguridad laboral. Esto supondrá, por lo que respecta a la negociación colectiva, una profundización en los contenidos y prácticas negociales tendentes a introducir cláusulas que garanticen un empleo de más calidad.

2.- DATOS GENERALES

Los datos generales relativos al empleo en nuestra Comunidad Autónoma van a presentar cifras importantes desde el punto de vista numérico. Así, el 78,77% de los convenios vigentes introducen cláusulas de empleo. Esta cifra es mayor en el ámbito sectorial que en el empresarial, lo que se traduce en una amplia afectación personal de este tipo de cláusulas (por encima del 81%).

Tabla 1.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	158	89,77	192.074	81,55	1.158.263	81,50
Empresa	510	75,89	510	75,89	102.562	89,36
TOTAL	668	78,77	192.584	81,54	1.260.825	82,09

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios suscritos de forma originaria en el periodo de 2008, los porcentajes que se obtienen son muy similares, aunque en este caso la repercusión desde el punto de vista personal es algo menor. Estos datos, como decimos, confirman la trascendencia que este tipo de regulación alcanza en los convenios colectivos andaluces.

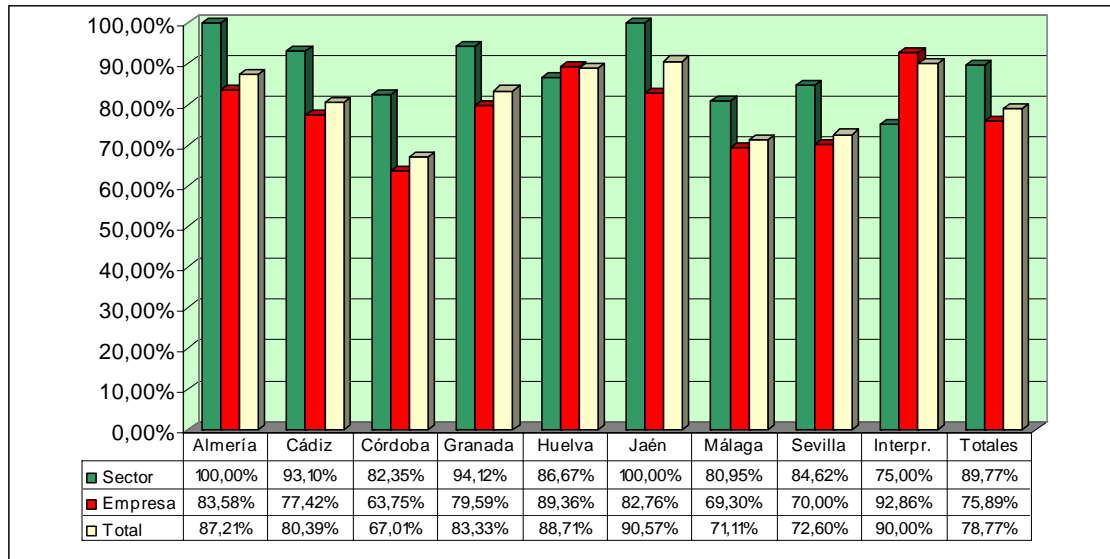
Tabla 2.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	74	88,10	94.283	81,31	651.245	79,54
Empresa	205	75,37	205	75,37	33186	88,69
TOTAL	279	78,37	94.488	81,30	684.431	79,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El examen conjunto de los ámbitos funcional y territorial, proyecta el dato de que en todas las provincias existe una mayor repercusión en los convenios sectoriales que en los empresariales, fenómeno que se refleja netamente en los convenios de Almería y Jaén, donde el 100% de los convenios de sector incluyen esta modalidad de cláusulas. Resaltar también la importante presencia de tales cláusulas en el ámbito sectorial, a diferencia del ámbito empresarial, donde resulta algo menor.

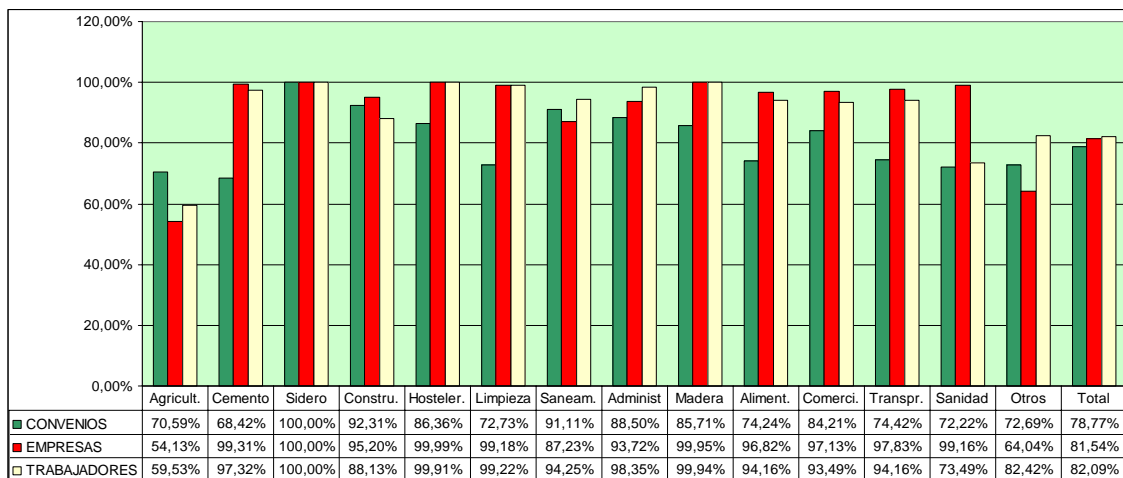
Gráfico 1.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a la presencia de las cláusulas de empleo en las distintas actividades económicas, puede apreciarse que es muy alta la incidencia en todas ellas (por encima del 70%, salvo en Cemento). Incluso, en el sector Siderometalúrgico se recoge en el 100% de los convenios, y el de 92,31% de los de Construcción, produciéndose igualmente en este sector una afectación del 95,20% de las empresas y del 88,13% de los trabajadores; con porcentajes algo menores, aunque también muy significativos, han de destacarse asimismo los sectores de Saneamiento, con el 91,11% de convenios, y los de Hostelería, Limpieza y Madera, con un grado de afectación superior al 99% en cuanto al número de trabajadores, parámetro que es mayor al 90% en 10 de los 14 sectores analizados.

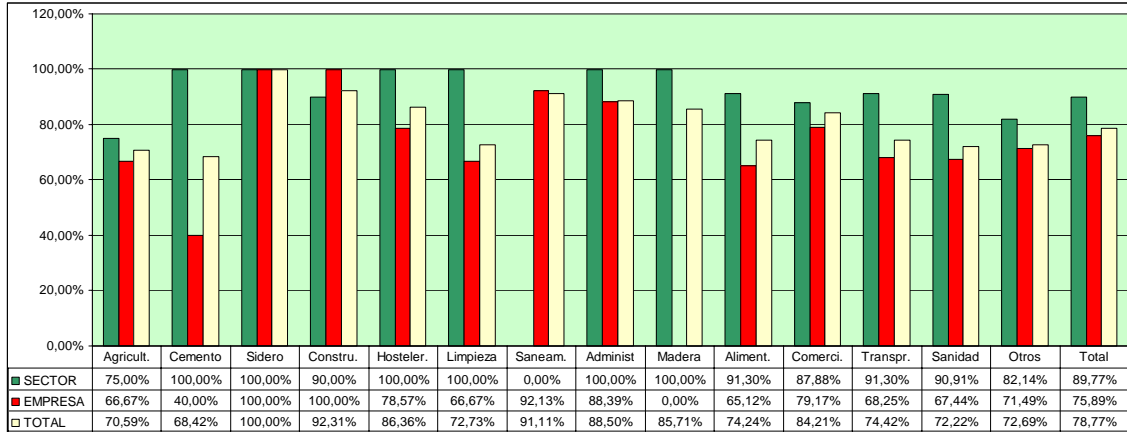
Gráfico 2.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El examen del clausulado general de los convenios por actividades económicas y por tipo funcional muestra un mayor número de estas cláusulas en el ámbito sectorial que en el empresarial, dándose una altísima presencia en todos los sectores de actividad.

Gráfico 3.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenios Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3. FOMENTO DEL EMPLEO

Es también frecuente en los convenios andaluces encontrar cláusulas de fomento del empleo, máxime teniendo en cuenta que las normas legales nacionales incorporan cláusulas de este tipo también con más asiduidad. Así, cabe mencionar a este respecto el nuevo programa de fomento del empleo surgido con la reforma laboral de 2006. En definitiva, lo que se pretende con estas estipulaciones es el incremento del volumen del empleo existente.

A esta idea responde el 61,56% de los acuerdos que contienen estipulaciones de esta naturaleza, apreciándose una mayor presencia de las mismas en el ámbito sectorial (81,25%) que en el empresarial (56,40%), lo que se traduce en una importante afectación personal, algo menor al 80%, tanto para los trabajadores como para las empresas.

Tabla 3.- Fomento Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	143	81,25	188.398	79,99	1.110.029	78,10
Empresa	379	56,40	379	56,40	87.960	76,64
TOTAL	522	61,56	188.777	79,93	1.197.989	77,99

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por su parte, los convenios suscritos en el presente año abordan esta cuestión de manera similar, ya que se encuentra recogida en el 61,24% de estos acuerdos. La totalidad de estos datos, en relación con los del pasado ejercicio, suponen un estancamiento de la presencia de tales cláusulas.

Por ámbito geográfico, hay que destacar a Jaén, Almería y Huelva, Jaén, con un porcentaje de afectación personal superior al 98%, más de veinte puntos por encima de la media. Por la parte de abajo, destaca Córdoba, con apenas un 38% de presencia de estas cláusulas. Por otro lado, es de resaltar que en la mayoría de las provincias andaluzas existe una afectación personal, individual y colectiva, muy superior al de proporción de convenios que contienen dichas cláusulas, circunstancia que no concurre únicamente en los casos de Córdoba y Sevilla.

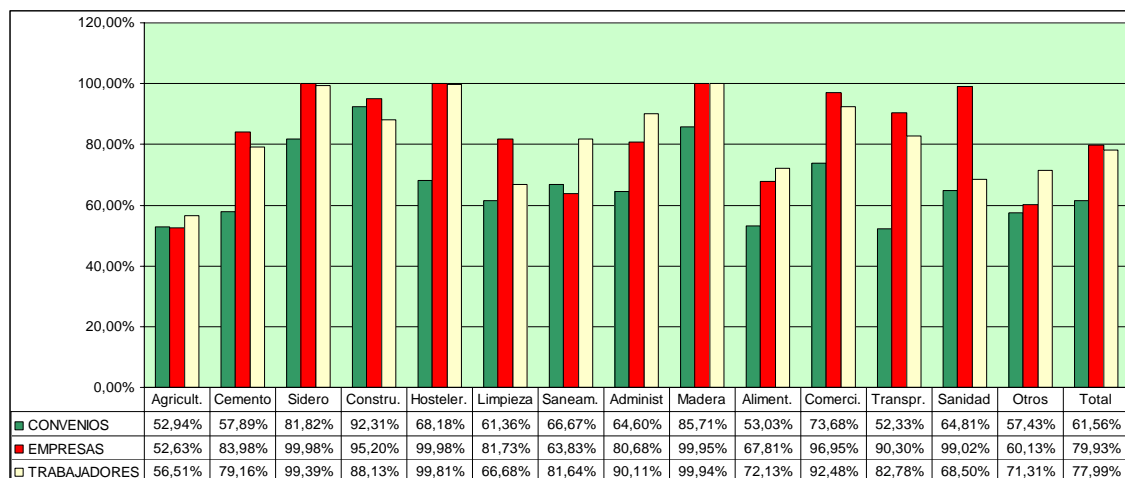
Tabla 4.- Fomento Empleo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	57	66,28	7.218	99,60	109.965	98,87
Cádiz	94	61,44	18.213	90,99	137.360	87,35
Córdoba	49	50,52	17.876	46,67	74.033	38,24
Granada	40	60,61	17.356	97,21	139.507	93,62
Huelva	43	69,35	7.064	97,72	140.933	98,45
Jaén	42	79,25	49.204	99,19	184.509	98,89
Málaga	76	56,30	45.053	94,04	210.617	85,01
Sevilla	83	56,85	22.815	51,92	145.929	52,08
Interpr.	38	76,00	3.978	97,36	55.136	81,98
Total	522	61,56	188.777	79,93	1.197.989	77,99

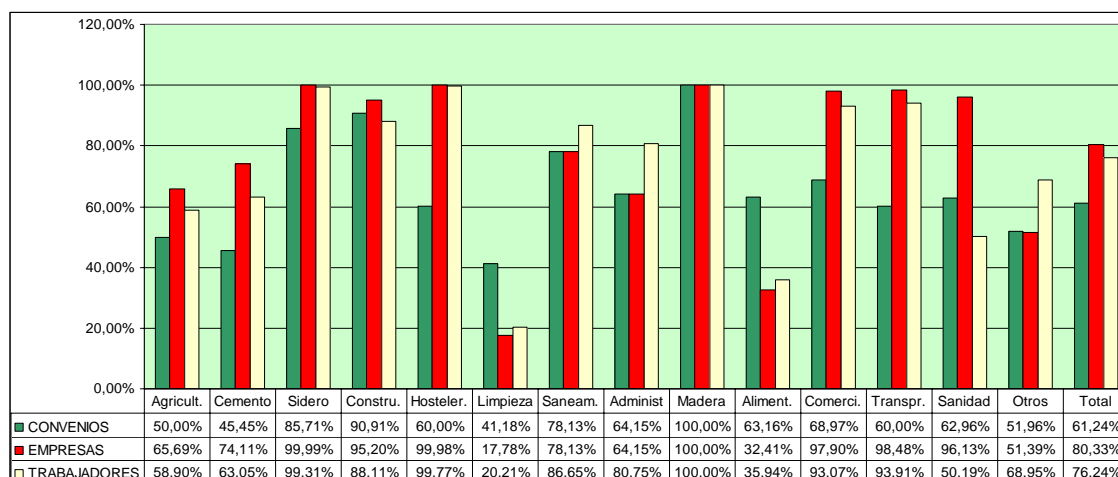
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis de la presencia de estas estipulaciones por actividades económicas revela comportamientos desiguales según el sector analizado. La mayor presencia aparece en el sector de Construcción, que supera el 92%, seguido del sector de la Madera y del Siderometalúrgico, con el 85,71 y el 81,82%, respectivamente, siendo el más bajo el sector de Transportes con un 52,33%. Los convenios suscritos en 2008 ofrecen unas cifras parejas a la del total del convenios vigentes.

Gráfico 4.- Fomento Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 5.- Fomento Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.1. Creación de Empleo

Como se aprecia en el cuadro, el global de los convenios que recogen estas cláusulas representa el 56,13%, lo que representa un mantenimiento de las cifras alcanzadas en el año 2007, aunque con un ligera disminución de dos puntos. Desde el punto de vista funcional, son los convenios sectoriales los que acogen las cláusulas relativas el empleo en mayor medida (75%), con una presencia mucho menor en el ámbito empresarial (51,19%).

Tabla 5.- CREACION DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	132	75,00	182.079	77,31	1.049.791	73,87
Empresa	344	51,19	344	51,19	80.067	69,76
TOTAL	476	56,13	182.423	77,24	1.129.858	73,56

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por su parte, en los convenios firmados este año, dichas estipulaciones se presentan en porcentajes parecidos, aunque menores, a los vigentes, en concreto, en un 55,06% (71,43% convenios de sector y 50% convenios de empresa), lo que pone de manifiesto la tendencia mantenida de la incorporación de medidas de creación de empleo en nuestra negociación colectiva.

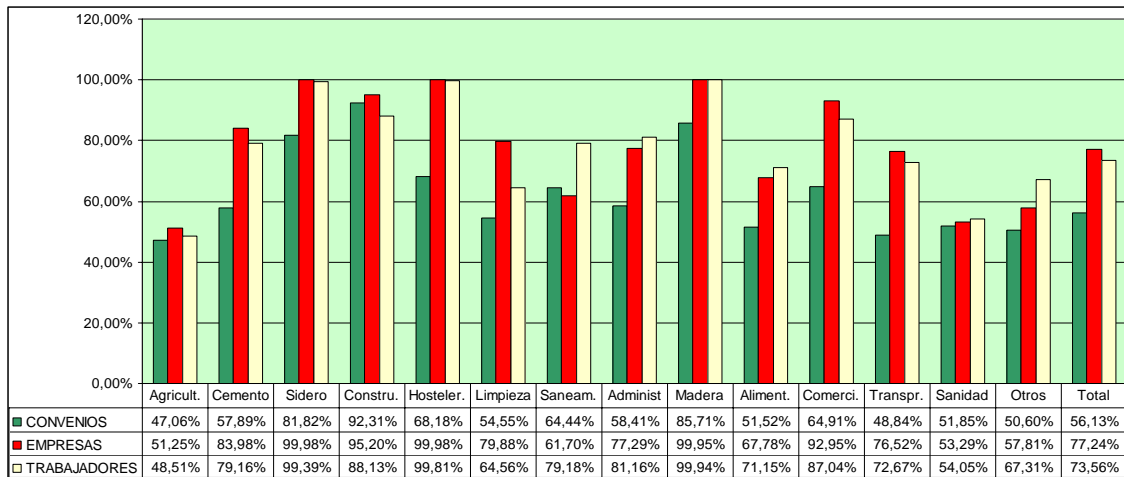
Tabla 6.- CREACION DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	71,43	90.480	78,03	615.932	75,23
Empresa	136	50,00	136	50,00	22661	60,56
TOTAL	196	55,06	90.616	77,96	638.593	74,59

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

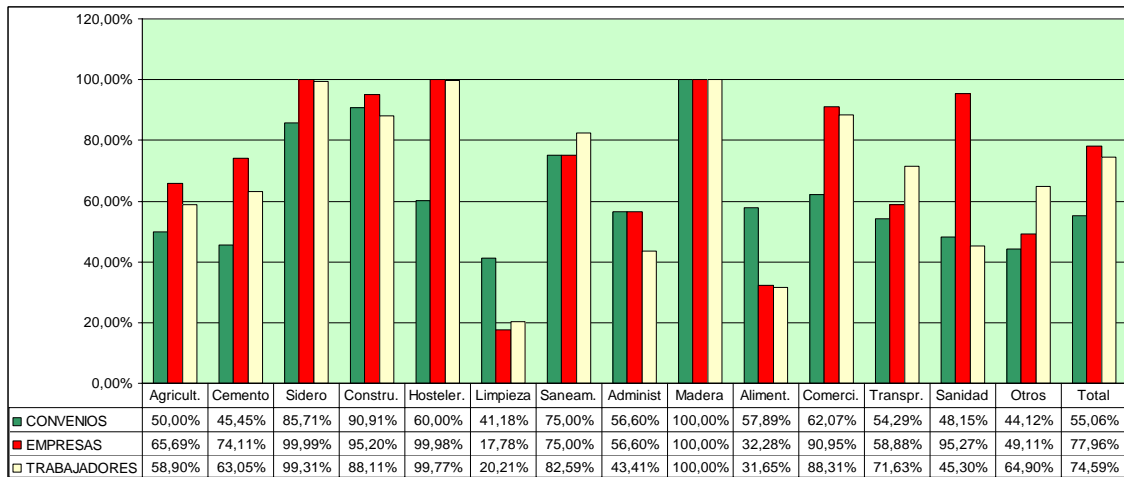
Desde la perspectiva de los sectores de actividad económica, se aprecia que la media en convenios se sitúa en el 56,13%, destacando Construcción (92,31%), Madera (85,71%) y Siderometalurgia (81,22%). Entre los originarios, se mantienen los altos niveles en los mismos sectores, y también un similar nivel general de presencia de estas cláusulas (55,06%).

Gráfico 6.- CREACION DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 7.- CREACION DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Los convenios andaluces también incluyen compromisos relativos a la creación de empleo neto, aunque con porcentajes que resultan irrisorios. En este sentido, los porcentajes de afectación de estas cláusulas sólo alcanzan el 1,18% de los convenios vigentes, siendo mayor la afectación en los convenios de empresa que en los de sector. También es mínimo el porcentaje en los convenios originarios, lo que supone, en comparación con los resultados de 2007, que no se ha avanzado en esta materia.

Tabla 7.- CREACION DE EMPLEO NETO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	3.000	1,27	48.000	3,38
Empresa	9	1,34	9	1,34	2.909	2,53
TOTAL	10	1,18	3.009	1,27	50.909	3,31

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8.- CREACION DE EMPLEO NETO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	3.000	2,59	48.000	5,86
Empresa	5	1,84	5	1,84	568	1,52
TOTAL	6	1,69	3.005	2,59	48.568	5,67

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Un conjunto de herramientas, algo heterogéneo, que busca también la promoción del empleo, son aquellas tendentes al control o, en su caso, eliminación de las horas extraordinarias. Las estadísticas relativas a los convenios vigentes muestran que el porcentaje relativo a tales cláusulas está en torno al 18% del total de dichos convenios, cifra que representa un retroceso respecto de los resultados de 2007.

Tabla 8.- ELIMINACION HORAS EXTRAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	24,43	84.454	35,86	546.227	38,43
Empresa	109	16,22	109	16,22	40.457	35,25
TOTAL	152	17,92	84.563	35,80	586.684	38,20

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los convenios firmados en 2008 muestran un porcentaje inferior al de los vigentes, al recogerse en el 14,89% de estos convenios. Hay que resaltar que los porcentajes de afectación personal, tanto en los convenios vigentes, como originarios, son muy superiores a los porcentajes totales.

Tabla 9.- ELIMINACION HORAS EXTRAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	58.104	50,11	344.065	42,02
Empresa	36	13,24	36	13,24	7238	19,34
TOTAL	53	14,89	58.140	50,02	351.303	41,03

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La jubilación anticipada suele aparecer también en la negociación colectiva andaluza como medida de fomento de empleo. Dichas estipulaciones aparece recogida en el 49,41% de los acuerdos vigentes, siendo mucho mayor la presencia sectorial que la empresarial. Estas cifras representan un mantenimiento de los resultados respecto del año anterior.

Tabla 10.- JUBILACION ANTICIPADA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	122	69,32	171.375	72,77	911.521	64,14
Empresa	297	44,20	297	44,20	75.245	65,56
TOTAL	419	49,41	171.672	72,68	986.766	64,24

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Examinando sólo los convenios originarios, se obtiene un resultado similar, llegando a alcanzar el 49,72%. También son más numerosos los convenios sectoriales que los empresariales. La mayor repercusión de los convenios sectoriales se refleja en el porcentaje personal de afectación que se fija en los convenios vigentes en el 72,68% para las empresas y el 64,24% para los trabajadores.

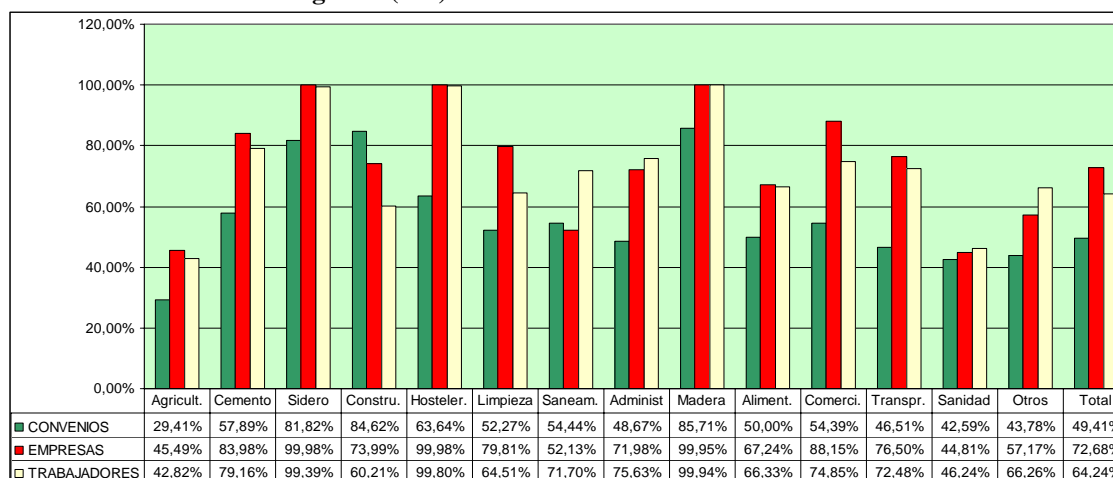
Tabla 12 - JUBILACION ANTICIPADA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	64,29	84.842	73,17	510.212	62,31
Empresa	123	45,22	123	45,22	21247	56,78
TOTAL	177	49,72	84.965	73,10	531.459	62,07

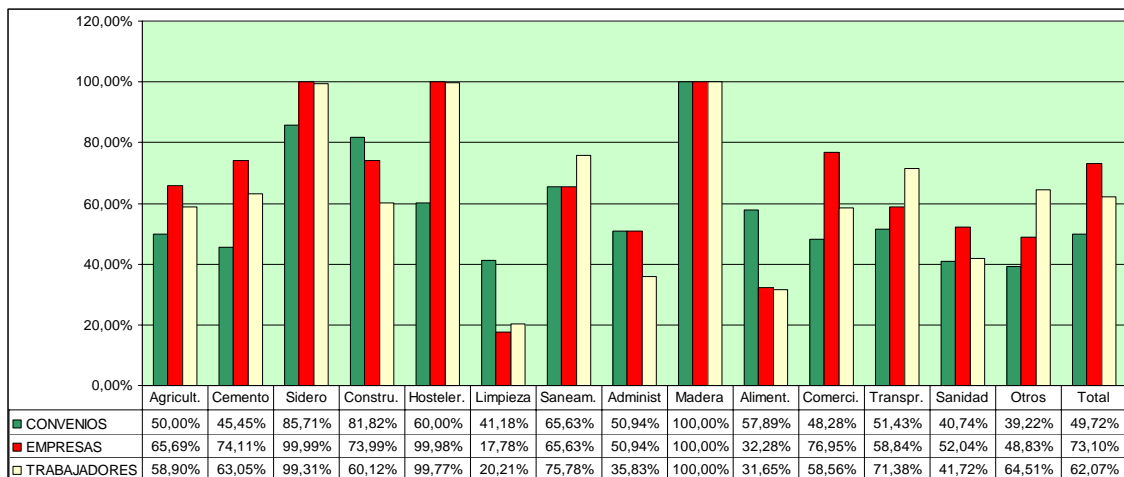
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La afectación subjetiva de estas cláusulas en función de los sectores de la actividad económica que las recogen, presenta una distribución algo irregular. Los de más alta repercusión son, en lo referente a los convenios vigentes, los de Construcción, Madera y Sidero, Entre los convenios originarios destaca por encima de todos el sector de la Madera, con una presencia plena de tales estipulaciones.

Gráfico 8.- JUBILACION ANTICIPADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes (887)



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 9- JUBILACION ANTICIPADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Una mención específica se ha de hacer a los convenios colectivos que incluyen una regulación del contrato de sustitución. Así se encuentra en el 24,41% de los casos, siendo más numerosos en el ámbito sectorial que en el empresarial. Esta cifra representa un ligero decremento respecto del resultado obtenido en el año anterior.

Tabla 13.- SUSTITUCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	72	40,91	100.462	42,66	416.046	29,27
Empresa	135	20,09	135	20,09	43.621	38,01
TOTAL	207	24,41	100.597	42,59	459.667	29,93

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, se obtiene un resultado prácticamente similar, aunque menor, con un 21,63%. Aquí también la mayor incidencia también se presenta en el ámbito sectorial, con más de diez puntos porcentuales de diferencia.

Tabla 14.- SUSTITUCION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	29,76	26.809	23,12	137.849	16,84
Empresa	52	19,12	52	19,12	8942	23,90
TOTAL	77	21,63	26.861	23,11	146.791	17,14

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Del mismo modo se localizan también cláusulas de empleo a través de formulas como la jubilación parcial con contrato de relevo, que representan el 34,43% del total, cifra que representa un incremento de cuatro puntos respecto de la que se obtuvo en el ejercicio 2007, y de siete puntos respecto de la de 2006. Esta cifra mantiene la tendencia hacia una mayor repercusión en el ámbito sectorial que en el empresarial.

Tabla 15.- RELEVO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	85	48,30	138.126	58,65	621.739	43,75
Empresa	207	30,80	207	30,80	62.191	54,19
TOTAL	292	34,43	138.333	58,57	683.930	44,53

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En lo referente a los acuerdos originarios, el promedio global se sitúa por encima de los vigentes.

Tabla 16.- RELEVO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	51,19	75.753	65,33	363.320	44,37
Empresa	91	33,46	91	33,46	14245	38,07
TOTAL	134	37,64	75.844	65,26	377.565	44,10

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.2. Pactos contra el Pluriempleo

Además de los instrumentos que ya se han mencionado de fomento del empleo, hay que incluir también a los instrumentos prohibitivos o limitativos de las situaciones de pluriempleo.

En relación con dicho instrumento, hay que analizar la incidencia en la negociación colectiva andaluza de tales estipulaciones. A este respecto, hay que decir que la repercusión de tales estipulaciones en los convenios colectivos andaluces es muy minoritaria (3,30%), con una afectación principalmente sectorial, y casi nula en el ámbito empresarial. En cuanto a la relación de tales datos con los de los pasados ejercicios, hay que decir que los mismos han experimentado un ligero descenso (3,94% en 2007 y 4,46% en 2006), aunque poco significativo.

Tabla 17.- PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	53.075	22,54	146.571	10,31
Empresa	8	1,19	8	1,19	2.343	2,04
TOTAL	28	3,30	53.083	22,47	148.914	9,70

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Entre los convenios suscritos en el año 2008, el promedio es del 1,69 (frente al 4,28% en 2007 y al 5,20% de 2006), el 4,76% para los convenios sectoriales y el 0,745% para los de empresa.

Tabla 18.- PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	4,76	2.648	2,28	15.598	1,91
Empresa	2	0,74	2	0,74	228	0,61
TOTAL	6	1,69	2.650	2,28	15.826	1,85

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La constitución de órganos *ad hoc*, con competencias en la creación o conservación del empleo es una práctica también poco habitual en la negociación colectiva andaluza, pese a que esta medida se encuentra recogida de forma reiterada entre los compromisos que se asumen en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. En concreto, contienen estas estipulaciones un total del 1,53% de los convenios vigentes, cifra similar a la de 2007 (1,13%).

Tabla 19.- COMISIONES DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,14	370	0,16	7.600	0,53
Empresa	11	1,64	11	1,64	1.816	1,58
TOTAL	13	1,53	381	0,16	9.416	0,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 20.- COMISIONES DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	50	0,04	3.000	0,37
Empresa	5	1,84	5	1,84	642	1,72
TOTAL	6	1,69	55	0,05	3.642	0,43

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4. GARANTIAS DE EMPLEO

Por cláusulas de garantía de empleo se va a entender todo compromiso tendente a preservar los niveles medios de empleo existentes; esto es, tienen por finalidad el mantenimiento de los volúmenes de empleo en el respectivo ámbito de aplicación durante el periodo de tiempo comprendido desde la suscripción del pacto colectivo hasta la finalización de su vigencia. Estos mecanismos articulan diversas medidas tendentes a evitar la destrucción de puestos de trabajo, lo que implica que promueven la conservación de las tasas de ocupación efectiva en los distintos ámbitos de actuación de los acuerdos.

Sustantivamente estas cláusulas tienen un objetivo complejo, ya que se bifurcan en una doble vertiente, individual y colectiva. En relación con la primera, se trata de garantizar el mantenimiento de la vinculación del trabajador en la empresa, para, de esta forma, garantizar la estabilidad interna de las plantillas. Por lo que hace a la segunda, pueden considerarse incluidas en este apartado aquellas cláusulas que tienden a conservar el volumen de empleo de la plantilla de forma colectiva.

Este tipo de cláusulas se contienen en el 54,83% de los convenios colectivos, lo que representa una disminución en comparación con la cifra obtenida en 2007 (57,32%). Funcionalmente su tratamiento es similar en los ámbitos sectorial y empresarial. Los convenios suscritos este año recogen estas cláusulas en la misma proporción, prácticamente, que los convenios vigentes.

Tabla 21.- Garantías Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	100	56,82	117.168	49,75	745.496	52,45
Empresa	365	54,32	365	54,32	79.733	69,47
TOTAL	465	54,83	117.533	49,76	825.229	53,73

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

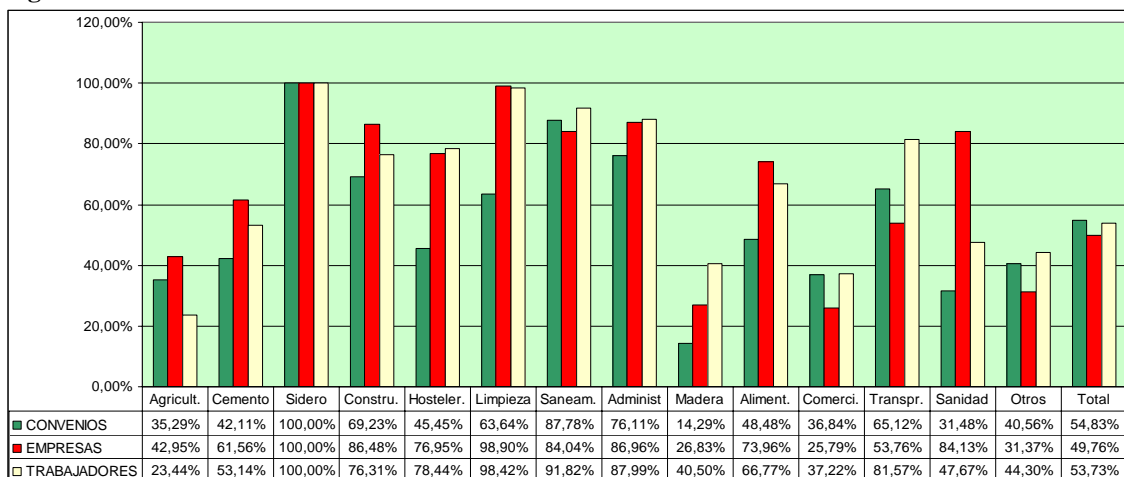
Tabla 22.- Garantías Empleo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	52,38	77.657	66,97	478.618	58,46
Empresa	146	53,68	146	53,68	22753	60,81
TOTAL	190	53,37	77.803	66,94	501.371	58,56

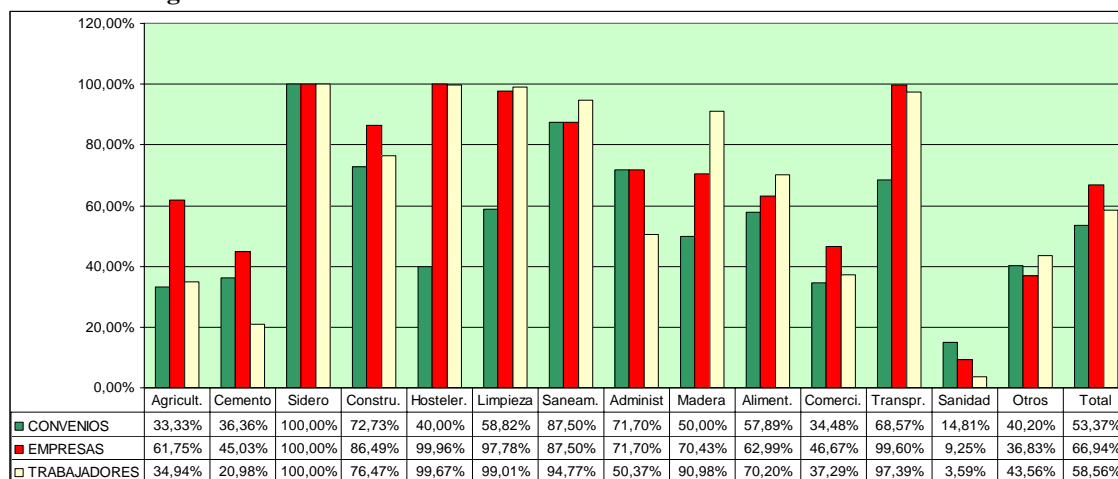
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Es importante la repercusión de esta cláusula en los diversos sectores de la actividad económica, especialmente en algunos de ellos con un importante campo de afectación personal como son Siderometalúrgico (100%) y Saneamiento (87,78%). Los índices inferiores corresponden a Madera (14,29%). En los convenios colectivos originarios los porcentajes más elevados vuelven a corresponder a Siderometalúrgica con el 100% y Saneamientos (87,5%), correspondiendo el nivel más bajo a Sanidad, con un 18,1% de tales cláusulas.

Gráfico 10.- Garantías Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 11- Garantías Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.1- Garantías colectivas

Bajo este epígrafe se incluyen el conjunto de cláusulas que tienen como finalidad preservar el volumen de puestos de trabajo resultante de los respectivos ámbitos convencionales de forma genérica. Tomando como referencia el total de los convenios colectivos, el 15,80% de los convenios contienen este tipo de cláusulas, lo que supone un ligero descenso respecto de los años 2007 y 2006 (con el 18,02 y el 19,58%, respectivamente), existiendo una igualdad en cuanto a la presencia en los convenios sectoriales y de empresa. En lo referente a los convenios suscritos en el vigente año, esta cláusula se recoge en el 14,89 (16,82% en 2007).

Tabla 23.- CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	15,34	27.104	11,51	138.723	9,76
Empresa	107	15,92	107	15,92	20.579	17,93
TOTAL	134	15,80	27.211	11,52	159.302	10,37

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

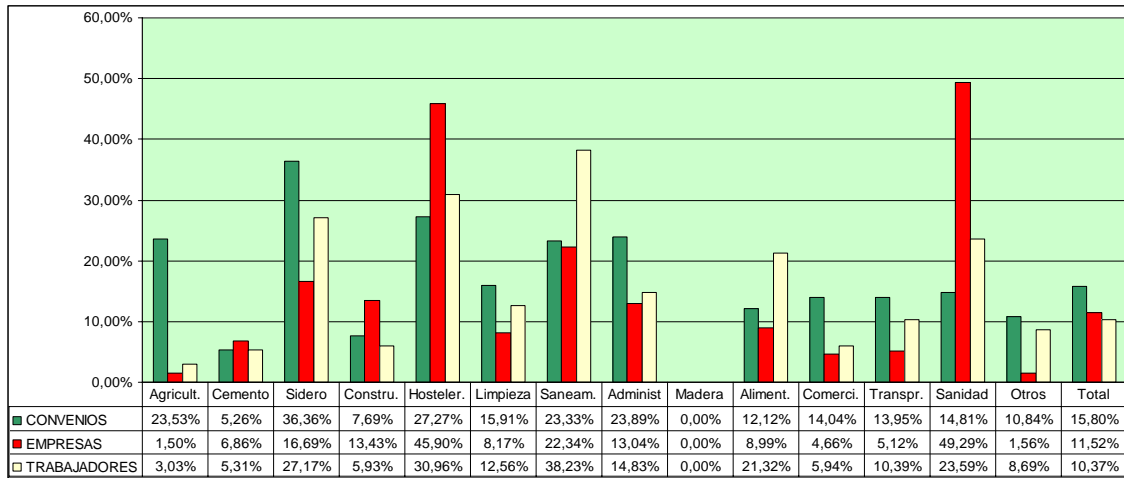
Tabla 24 - CONSERVACION DE PLANTILLAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	13,10	13.579	11,71	75.300	9,20
Empresa	42	15,44	42	15,44	5457	14,58
TOTAL	53	14,89	13.621	11,72	80.757	9,43

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

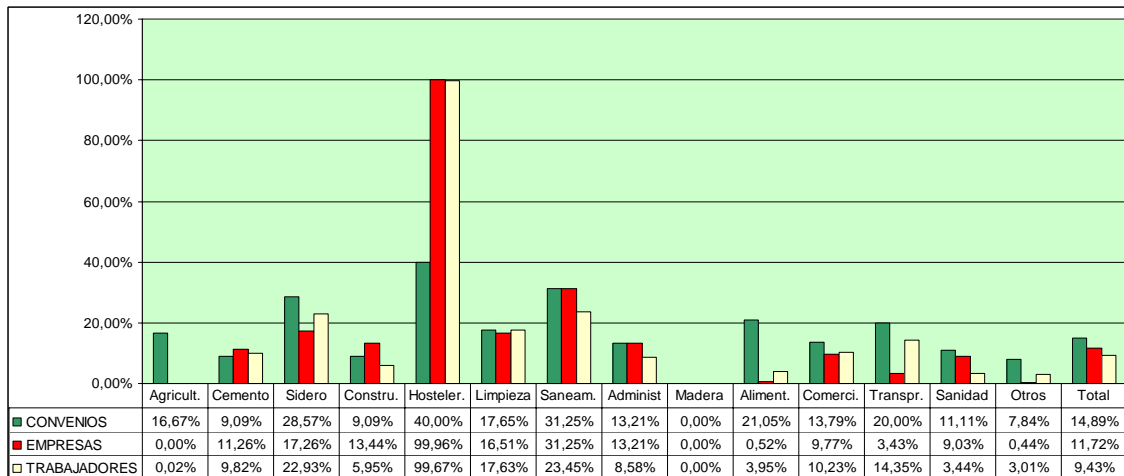
Por actividades económicas, presentan tales estipulaciones en mayor medida el sector de Siderometalurgia (36,36%), muy por encima de la media (15,80%). En el polo opuesto, se encuentra Madera (con un 0%)

Gráfico 12.- CONSERVACION DE PLANTILLAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 13.- CONSERVACION DE PLANTILLAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Hay también otros instrumentos en la negociación colectiva que tienen como finalidad la conservación de la dimensión de las plantillas, a través de la cobertura de las vacantes que se produzcan en la empresa. Los convenios que contienen este tipo de cláusulas son muy escasos (6,25%)(7,88%), con porcentajes similares en los convenios de sector y de empresa. El porcentaje anterior desciende ligeramente en los convenios firmados en este año hasta el 4,49%. La comparación con los convenios vigentes firmados en el año 2007 refleja una disminución de más de punto y medio (7,88% en 2007).

Tabla 25.- COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	3.730	1,58	28.650	2,02
Empresa	41	6,10	41	6,10	6.163	5,37
TOTAL	53	6,25	3.771	1,60	34.813	2,27

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 26 - COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	3,57	950	0,82	6.450	0,79
Empresa	13	4,78	13	4,78	1830	4,89
TOTAL	16	4,49	963	0,83	8.280	0,97

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Además de todos los instrumentos anteriores, hay que referirse también a aquellas estipulaciones que tienden al mantenimiento de la dimensión mínima de la plantilla. Dicha obligación comporta que dicha dimensión no se aminorará a lo largo de la vigencia del acuerdo.

Son también minoritarios los convenios que presentan este tipo de cláusulas (4,13%), manteniéndose el porcentaje del año anterior (4,08%). Funcionalmente, los promedios superiores se obtienen en el ámbito sectorial (6,25% frente al 3,57% de los de empresa). Con respecto a los convenios originarios, únicamente el 3,65% de los mismos introducen estas medidas, manteniéndose la tendencia con respecto al ámbito sectorial (5,95%), y en los empresariales (2,94%).

Tabla 27.- PLANTILLA MINIMA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	11.855	5,03	76.248	5,36
Empresa	24	3,57	24	3,57	5.758	5,02
TOTAL	35	4,13	11.879	5,03	82.006	5,34

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

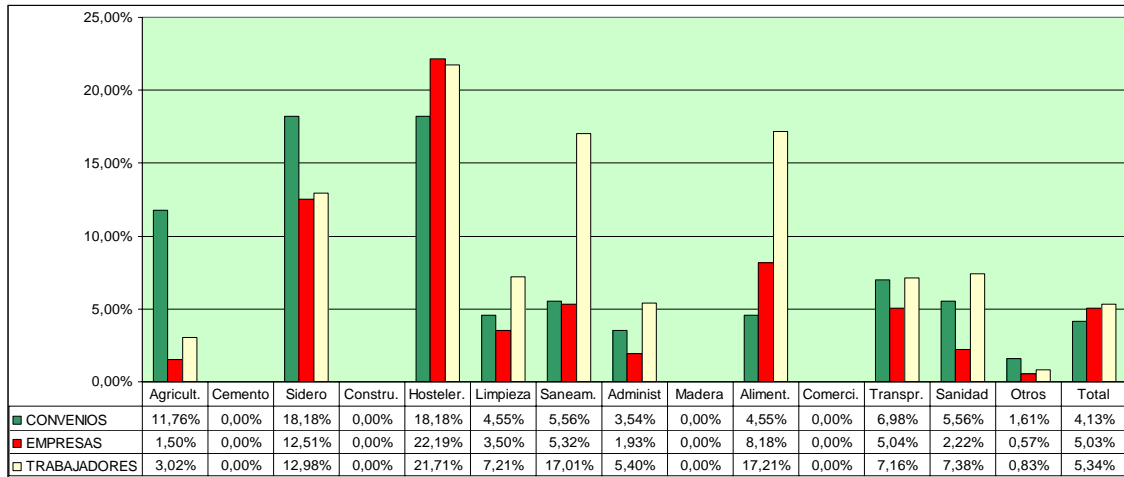
Tabla 28.- PLANTILLA MINIMA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	5,95	9.829	8,48	48.450	5,92
Empresa	8	2,94	8	2,94	1116	2,98
TOTAL	13	3,65	9.837	8,46	49.566	5,79

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

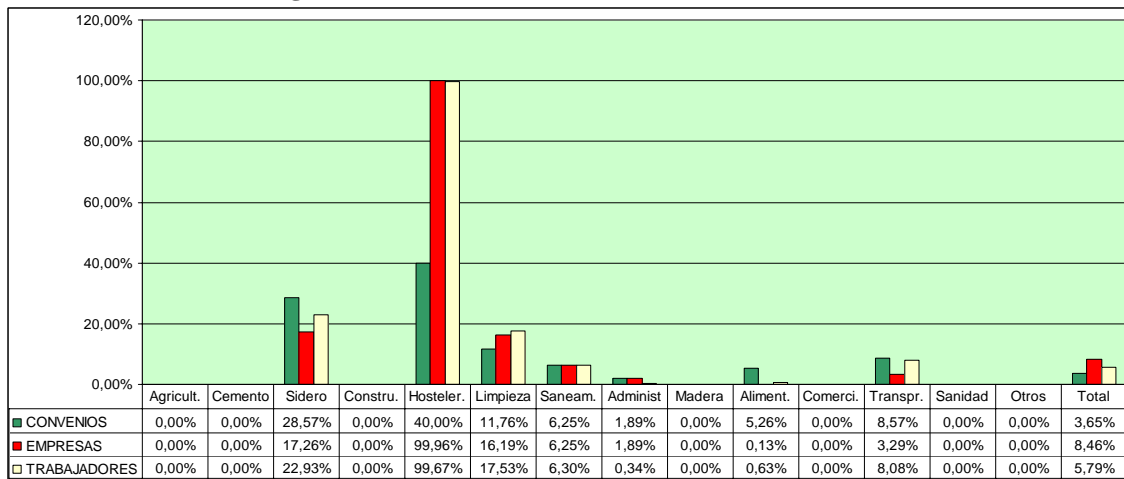
Si se tiene en cuenta el índice de afectación por actividades económicas, son los sectores de Siderometalurgia y Hostelería, ambos con un 18,18%, los que presentan mayores índices, mientras que en los sectores de la Madera, Construcción y Derivados del Cemento la presencia de estas cláusulas es nula (0%). En los convenios originarios solo tienen una presencia mayor al 20% los de los sectores de Hostelería y Siderometalurgia.

Gráfico 14.- PLANTILLA MINIMA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 15.- PLANTILLA MINIMA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Otras medidas existentes en la negociación colectiva, y que tienden a evitar la destrucción del empleo, están relacionadas con la subsistencia de las plantillas en los supuestos de cambio de titularidad empresarial. Nos referimos a los supuestos de subrogación empresarial.

La subrogación se contiene en el 18,51% del total de los convenios, siendo el porcentaje algo superior en el ámbito sectorial (21,59%) que en el empresarial (17,71%), por lo que esta materia sigue presentándose en números análogos a los de 2007 (19,26%). De los datos que se reflejan en el cuadro siguiente se desprende que incluyen estas estipulaciones en 119 convenios de empresa, siendo esta una cuestión que puede considerarse en algún punto problemática. Hay que tener en cuenta que en el ámbito empresarial este fenómeno es completamente distinto al que presenta en sede sectorial, ya que el marco competencial que abarcan los convenios de esta índole, a la hora de establecer compromisos, puede exceder del establecimiento de un proceso subrogatorio vinculante para un tercero ajeno al negocio jurídico, causante del acuerdo

que origina el convenio colectivo, que tiene, en estos supuestos, un estricto carácter bipartito entre un empresario individualmente considerado y los representantes de una específica plantilla de trabajadores, teniendo que circunscribirse, en un principio, las obligaciones de hacer a estas dos partes, sin que pueda extenderse a terceros indeterminados, ajenos al originario negocio jurídico.

En cuanto al ámbito personal, la presencia de estas cláusulas afecta al 20,43% de las empresas y al 25,13% de los trabajadores en los convenios colectivos vigentes, porcentajes similares a los que ofrecen los convenios colectivos originarios.

Tabla 29.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	21,59	48.142	20,44	374.853	26,38
Empresa	119	17,71	119	17,71	11.180	9,74
TOTAL	157	18,51	48.261	20,43	386.033	25,13

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

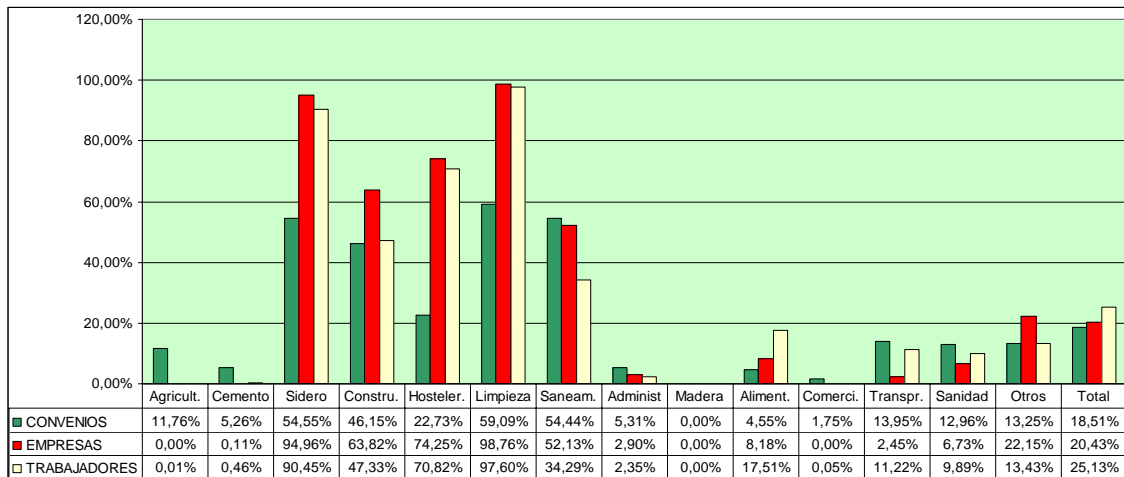
Tabla 30.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	22.897	19,75	215.034	26,26
Empresa	42	15,44	42	15,44	3947	10,55
TOTAL	59	16,57	22.939	19,74	218.981	25,58

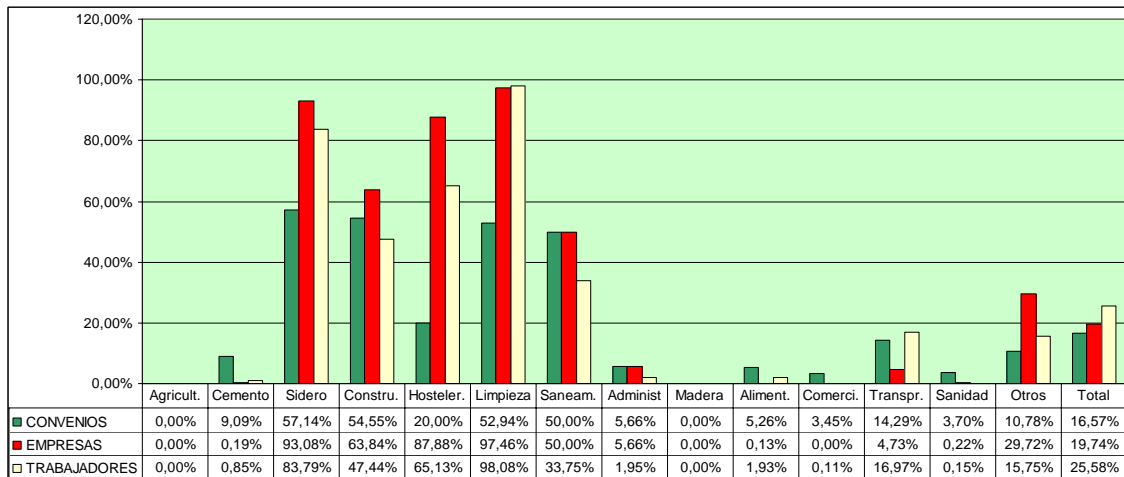
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por lo que respecta a la presencia de estas cláusulas por sectores de actividad económica, la norma más usual es la presencia de las mismas fundamentalmente en aquellos sectores en los que por sus peculiares condiciones, realizan sus actividades bajo la modalidad de “prestación de servicios de contratas y subcontratas”, como consecuencia del régimen de concesión administrativa en que se prestan ciertos servicios públicos. El sector que, tradicionalmente, opta en mayor medida por este tipo de regulación es el de Limpieza, dado que parte importante de la actividad del mismo se realiza en régimen de contratación administrativa.

Examinando en su conjunto los convenios colectivos vigentes es, efectivamente, el de Limpieza al que corresponde un índice más elevado con el 59,09% de los casos, seguido de cerca por las actividades de Siderometalurgia y Saneamiento; por el contrario, en Madera no se localiza ningún convenio con este tipo de cláusula. En los convenios originarios, sin embargo, por delante del sector de Limpieza se sitúan Siderometalurgia (57,14%) y Construcción (54,55%). En los convenios originarios carecen de clausulado al respecto los sectores de Agricultura y Madera.

Gráfico 16.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 17.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2. - Garantías Individuales.

En este bloque de cláusulas dedicadas a garantizar el empleo se analizan aquellas estipulaciones que se dirigen a garantizar la conservación del puesto de trabajo a nivel individual cuando, por circunstancias sobrevenidas, resulta afectada la aptitud profesional del trabajador, aun quedando limitada incluso en relación con la que tenía reconocida contractualmente. Son fundamentalmente dos las modalidades a través de las que se articula el tratamiento de estas garantías individuales: las cláusulas sobre retirada del carné de conducir y las relativas a los casos de incapacidad sobrevenida.

En lo que se refiere a la retirada del carné de conducir, resulta recogida en 20,40% de los convenios vigentes, casi tres puntos por debajo de la que se obtuvo en 2007. Porcentualmente, son los convenios de sector los que adoptan estas estipulaciones con mayor frecuencia, con el 22,73%. Los convenios originarios receptionan estas cláusulas en similar medida (20,51%), repercutiendo casi igual en el ámbito sectorial (20,24%) que en el empresarial (20,59%).

Tabla 31.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	22,73	11.511	4,89	79.347	5,58
Empresa	133	19,79	133	19,79	22.729	19,80
TOTAL	173	20,40	11.644	4,93	102.076	6,65

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 32.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	5.870	5,06	41.344	5,05
Empresa	56	20,59	56	20,59	10985	29,36
TOTAL	73	20,51	5.926	5,10	52.329	6,11

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En materia de fomento del empleo en su vertiente de conservación de la relación laboral, los convenios colectivos suelen contener también previsiones tendentes a que no se produzca la extinción del vínculo contractual en los supuestos en los que los trabajadores sufran una alteración de su estado físico o de su salud por enfermedad o accidente, ya sea con carácter temporal o cuando las secuelas sean definitivas; también se contempla en ocasiones que la disminución de la capacidad física sea consecuencia de la edad del trabajador. La repercusión de esta materia en la negociación colectiva andaluza está en el 27,71% 28,49% de los convenios colectivos, de los cuales son más numerosos los empresariales con el 29,91%, que los sectoriales (19,32%). La cifra obtenida para 2008 representa una disminución de unos 0,8 puntos respecto de 2007.

Los convenios firmados este año, por su parte, tampoco han representado una subida significativa respecto de la mencionada anteriormente, con un porcentaje del 28,37%.

Tabla 33.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	66.072	28,05	450.617	31,71
Empresa	201	29,91	201	29,91	63.423	55,26
TOTAL	235	27,71	66.273	28,06	514.040	33,47

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 34.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	21,43	55.315	47,70	341.363	41,69
Empresa	83	30,51	83	30,51	17128	45,77
TOTAL	101	28,37	55.398	47,66	358.491	41,87

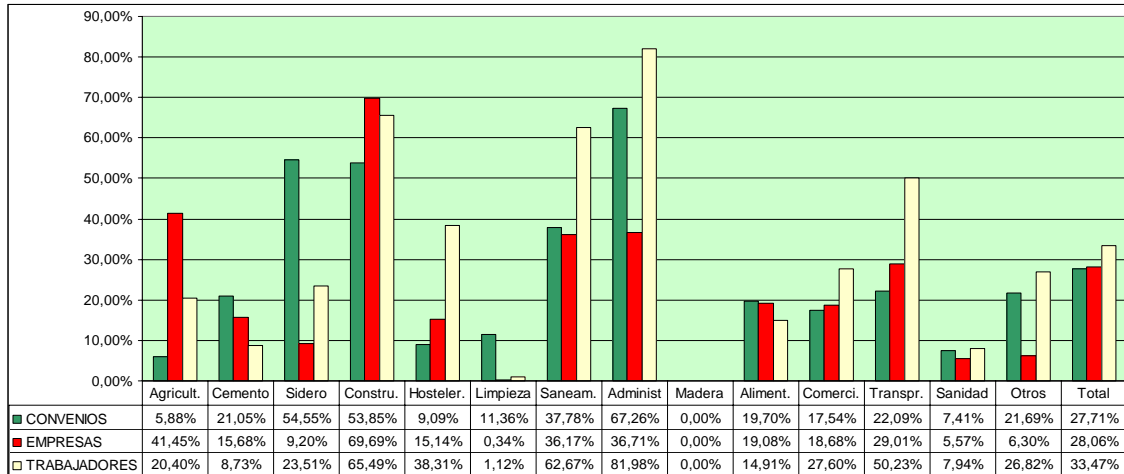
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a la afectación por las actividades económicas, son Administraciones Públicas (67,26%), Siderometalurgia (54,55%) y Construcción (53,85%) las que

destacan por encima del resto. Es significativo que el sector de la Madera presente un índice nulo de estas cláusulas.

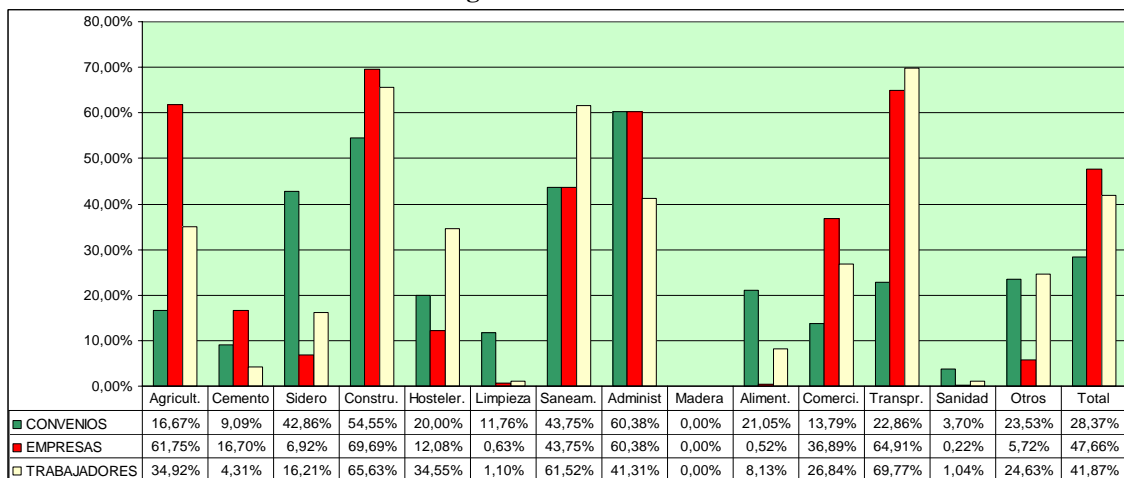
En los convenios originarios, se une a los sectores destacados el de Saneamiento.

Gráfico 18.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 19.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.- CALIDAD DEL EMPLEO.

Bajo esta denominación se agrupan aquellas cláusulas que abordan la problemática del empleo desde una perspectiva no sólo cuantitativa, sino también cualitativa, en cuanto van dirigidas no ya a la creación expresa o al mantenimiento del empleo, sino a la promoción de medidas que garanticen una determinada proporción de trabajadores vinculados por relaciones laborales fijas o indefinidas, así como al aumento progresivo de dicha proporción, evitando la precarización de las plantillas laborales a través del control y disminución de la ratio de la contratación temporal. Estas cláusulas se dan en el 23,11% 19,82% de los convenios, lo cual representa un aumento

considerable respecto del ejercicio anterior (19,82, eso es más de 3 puntos porcentuales) y del de 2006 (en unos seis puntos), siendo mucho mayor su presencia en el ámbito sectorial (32,95%) que en el empresarial (20,54%).

En el ámbito de los convenios originarios, el porcentaje de convenios que incorporan estas cláusulas es del 26,97%, lo que representa también una subida importante de los convenios originarios que incorporan estas cláusulas respecto de los originarios del año 2007 (22,63%).

Tabla 35.- Calidad Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	32,95	138.324	58,73	570.244	40,12
Empresa	138	20,54	138	20,54	52.310	45,58
TOTAL	196	23,11	138.462	58,62	622.554	40,53

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

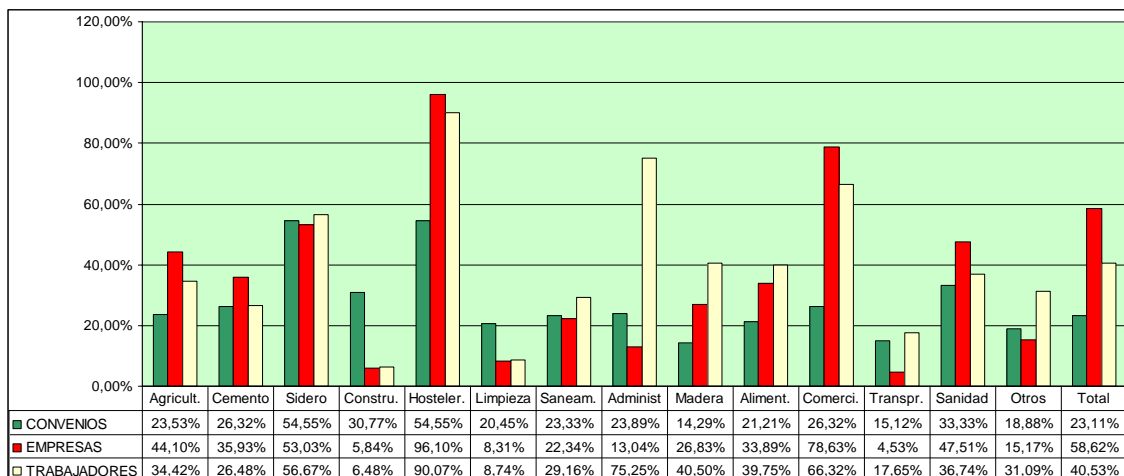
Tabla 36.- Calidad Empleo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	38,10	70.403	60,72	328.449	40,11
Empresa	64	23,53	64	23,53	13546	36,20
TOTAL	96	26,97	70.467	60,63	341.995	39,94

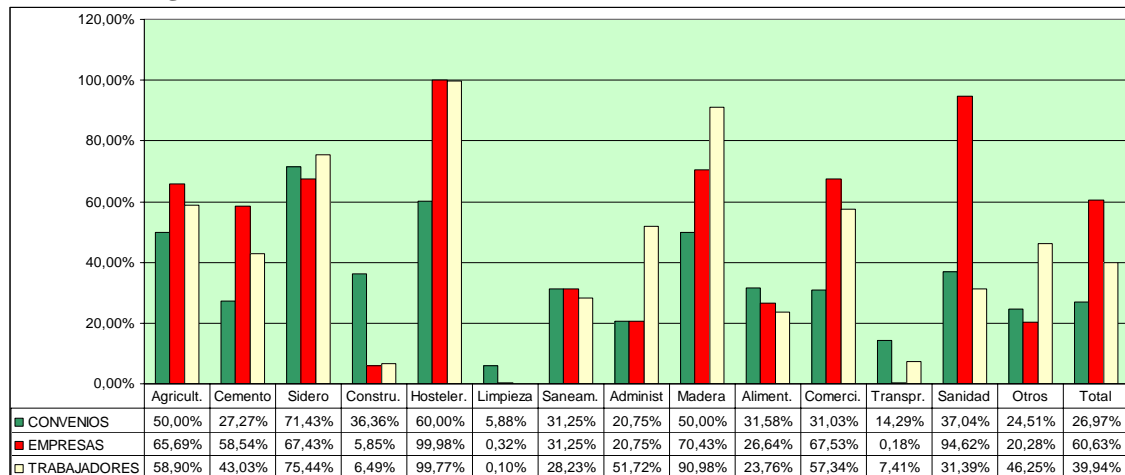
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas, el mayor porcentaje se sitúa en Hostelería y Siderometalurgia, ambas con el 50%, mientras que la presencia mas baja, se encuentra en los sectores de la Madera y del Transporte. En cuanto a los convenios originarios, nuevamente Siderometalurgia y Hostelería se hallan por encima del resto.

Gráfico 20- Calidad Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 21.- Calidad Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

No obstante todo lo anterior, la regla habitual y que se utiliza en mayor medida para promover la estabilidad en el empleo es el establecimiento de cláusulas que contengan medidas para la reconversión del trabajo temporal en fijo, bien por medio de compromisos de que a lo largo de la vigencia del acuerdo un cierto número de contratos temporales adquieran la condición de indefinidos, o bien por medio de establecer unos porcentajes de la plantilla que de forma obligatoria tienen que tener tal consideración.

El porcentaje de convenios que se refieren a este tema es del 15,09% 11,94%, lo que representa un incremento de más de un 3% respecto del ejercicio 2007, y de más de un 6% respecto de 2006. En los convenios originarios, el porcentaje total es algo mayor, alcanzando el 17,98%, aumentando ligeramente la diferencia que existe entre los sectoriales y los empresariales, siempre a favor de estos últimos. El campo de afectación personal de estas cláusulas resulta así elevado, situándose en el 46,30% de las empresas y 28,78% de los trabajadores.

Tabla 35.- Conversión Temporal a Fijo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	19,89	109.272	46,40	400.162	28,16
Empresa	93	13,84	93	13,84	41.969	36,57
TOTAL	128	15,09	109.365	46,30	442.131	28,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 36 - Conversión Temporal a Fijo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	25,00	63.472	54,74	293.287	35,82
Empresa	43	15,81	43	15,81	7930	21,19
TOTAL	64	17,98	63.515	54,65	301.217	35,18

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPÍTULO VIII:

CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

APARTADO 1. - LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La presencia de un sistema de clasificación profesional en todo tipo de empresa pone de manifiesto el carácter esencial que este elemento representa no sólo para la organización de las propias unidades productivas, sino para la misma funcionalidad de la relación laboral.

La clasificación profesional, no sólo hace referencia al conjunto de categorías y/o grupos profesionales en los que se estructura la empresa, en los que han de quedar encuadrados cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en ella, sino que constituye una pieza clave para determinar el régimen jurídico de la relación laboral, determinando cual debe ser la prestación exigible al trabajador en función sus aptitudes y cualificación profesional. Asimismo, permite concretar el contenido de la prestación laboral, determinando cuestiones básicas de la relación laboral (condiciones de trabajo, retribución, promoción interna y ascensos ...).

Es importante destacar el papel básico que la Ley reserva en esta materia a la autonomía colectiva de las partes, al establecer que el sistema de clasificación del personal, se establecerá mediante la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales, y cuyos criterios de definición se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22 ET).

Así pues, el convenio colectivo, se convierte en el instrumento más eficaz para desarrollar el sistema de clasificación que resulte más adecuado al sector y sistema de

producción que sea de aplicación en cada caso, integrando las necesidades e intereses de los diversos sectores, procesos productivos y empresas. Conviene recordar también, que desde los primeros Acuerdos Interconfederales, incluido el vigente, existe una clara apuesta por el ámbito sectorial de negociación, como unidad natural de regulación, en tanto que mayor garantía de homogeneidad de los contenidos y, sobre todo, por su papel referencial.

1.2. DATOS ESTADÍSTICOS

1.2.1.- DATOS GENERALES:

Tabla 1.- Clasificación; Movilidad Funcional y Geográfica; Modificación Sustancial. .
Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	169	96,02	233.153	99,00	1.371.629	96,51
Empresa	657	97,77	657	97,77	114.376	99,66
TOTAL	826	97,41	233.810	98,99	1.486.005	96,75

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2.- Clasificación; Movilidad Funcional y Geográfica; Modificación Sustancial.
Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	83	98,81	115.438	99,55	817.749	99,88
Empresa	264	97,06	264	97,06	37223	99,48
TOTAL	347	97,47	115.702	99,55	854.972	99,86

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Estos datos ponen de manifiesto que la regulación de la clasificación profesional en los convenios andaluces es muy alta, cercana al cien por cien, afectando igualmente al 100% de los trabajadores andaluces afectados por los convenios colectivos vigentes.

No obstante lo anterior, es importante señalar que, aunque hay cierta homogeneidad en cuanto al tratamiento que a este tema se le da en el articulado de los convenios, ya sea como un capítulo independiente, dentro de otro capítulo mayor y/o como un anexo al texto del convenio colectivo, existe cierta disparidad cuando se analiza la terminología utilizada en cada uno de los convenios, a la hora de realizar la clasificación profesional de los trabajadores (grupos, subgrupos, categorías, niveles, tareas, funciones...), lo que, en ocasiones puede inducir a confusión.

1.2.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DATOS GENERALES:

Tabla 3.- Clasificación profesional. Datos Generales.

Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	162	92,05	192.027	81,53	1.254.167	88,25
Empresa	611	90,92	611	90,92	110.316	96,12
TOTAL	773	91,16	192.638	81,56	1.364.483	88,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 4.- Clasificación profesional. Datos Generales.

Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	94,05	78.701	67,87	707.719	86,44
Empresa	244	89,71	244	89,71	35292	94,32
TOTAL	323	90,73	78.945	67,92	743.011	86,78

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El 91,16% del total de los convenios colectivos vigentes incluyen una amplia regulación específica de la clasificación profesional, siendo algo mayor el porcentaje correspondiente a los convenios de sector respecto de los convenios de empresa.

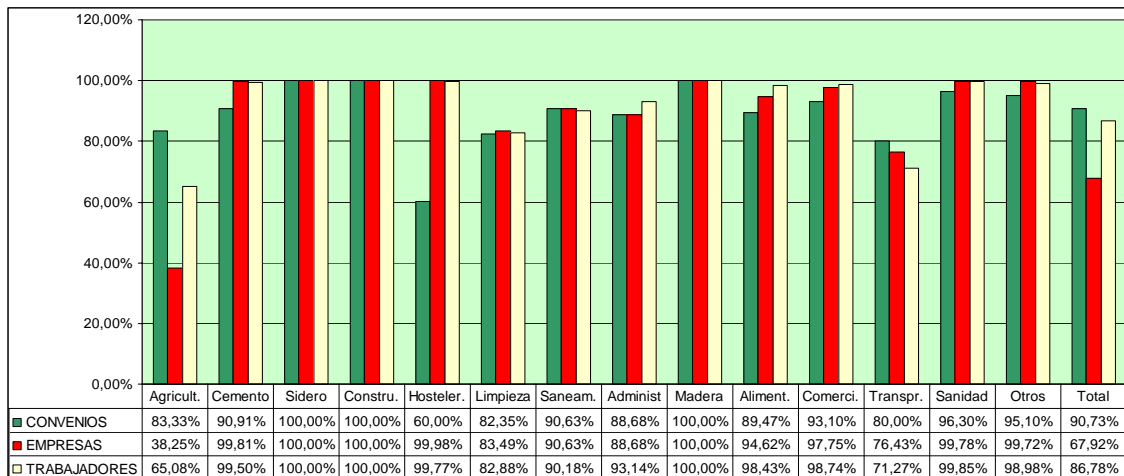
1.2.3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

Grafico 1.- Clasificación profesional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas. Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 2.- Clasificación profesional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas. Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si analizamos los convenios por actividades económicas, vemos que los convenios vigentes que contienen estas cláusulas, en sectores como, la Sanidad, la Alimentación, la Construcción, el cemento, la siderometalurgia o el comercio, se encuentran por encima de la media (91,16%), mientras que otros como la madera, se encuentran bastante por debajo de la media, si bien en términos generales se observa un incremento respecto al año anterior.

Por otro lado, si analizamos los datos relativos a los convenios firmados durante el año 2.008, se puede observar un incremento de la media respecto de los convenios vigentes, (90,73%), que incluso alcanza el 100% en algunos sectores como Sidero, la construcción o la madera.

1.2.4.- LISTADOS EJEMPLIFICATIVOS

Respecto de la forma en la que los convenios colectivos recogen los distintos grupos, niveles o categorías, hay que decir que algo más de la mitad de los convenios colectivos vigentes (66,13%), establecen un listado ejemplificativo de los mismos. Además , si analizamos los datos vemos que es mayor el número de convenios de sector (60,23%) que recoge este tipo de cláusulas, respecto de los convenios de empresa (55,06%).

Por otro lado, respecto de los convenios firmados en el año 2.008, el porcentaje alcanza el 45,79 %, siendo mayor el reparto de dichas cláusulas entre los convenios de sector (50,00%) que en los de empresa (44,49%).

Tabla 5.- Listado ejemplificativo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	106	60,23	116.247	49,36	687.261	48,36
Empresa	370	55,06	370	55,06	77.014	67,10
TOTAL	476	56,13	116.617	49,37	764.275	49,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 6.- Listado ejemplificativo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	42	50,00	30.509	26,31	313.164	38,25
Empresa	121	44,49	121	44,49	14546	38,87
TOTAL	163	45,79	30.630	26,35	327.710	38,28

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

1.2.5.- REFERENCIA A LAS ORDENANZAS LABORALES

Por último, es necesario seguir insistiendo en el control de determinadas cláusulas de los convenios colectivos que aún hacen referencia a las extintas ordenanzas laborales. Aunque suponen un porcentaje muy pequeño del total de convenios vigentes, un 0,71%, aún existen convenios que las recogen, aunque la tendencia es a la desaparición de las mismas.

No obstante, conviene resaltar que, al ser los convenios de sector los que en mayor número recogen este tipo de cláusulas, el número de empresas y trabajadores afectados por las mismas es aún relativamente alto (1.112 empresas y 32.233 trabajadores).

Tabla 7.- Ordenanza Laboral. Datos Generales.

Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	1.109	0,47	31.834	2,24
Empresa	3	0,45	3	0,45	399	0,35
TOTAL	6	0,71	1.112	0,47	32.233	2,10

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8.- Ordenanza Laboral. Datos Generales.

Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,38	1.049	0,90	31.234	3,81
Empresa	2	0,74	2	0,74	208	0,56
TOTAL	4	1,12	1.051	0,90	31.442	3,67

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

APARTADO 2.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL

2.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La movilidad funcional puede ser definida como la posibilidad que tiene el empresario de hacer determinados cambios en el contenido de la prestación que realiza el trabajador, asignándole tareas que no corresponden al grupo o categoría profesional que tienen reconocido o al puesto que ocupa.

La movilidad funcional podrá actuar de forma horizontal (dentro de un mismo grupo profesional o categoría equivalente), o vertical, ya sea descendente o ascendente,

según suponga la realización de funciones pertenecientes a categorías inferiores o superiores, respectivamente.

El art. 39 del Estatuto de los Trabajadores establece que la movilidad funcional dentro de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por pertenencia al grupo profesional.

Igualmente, dicho artículo establece que la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalente, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, y en todo caso, deberá efectuarse siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso, mantendrá su retribución. Además, establece como garantía para el trabajador, que, no podrán invocarse las causas de despido objetivo consistentes en la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación del trabajador cuando una u otra se deban precisamente al cambio de funciones decidido por el empresario.

2.2. DATOS ESTADÍSTICOS

El análisis de la negociación colectiva andaluza permite anticipar que la movilidad funcional recibe un tratamiento algo diverso, por cuanto que en unos convenios su regulación se hace en el capítulo de la clasificación profesional y en relación con ella, y en otros, en cambio, se hace de forma separada.

Si analizamos el total de los convenios vigentes, vemos como un 72,64% de ellos, incluyen estas estipulaciones, siendo más frecuentes en los convenios de empresa que en los de sector.

Por otro lado, si analizamos los convenios colectivos que regulan esta materia, en función de sus actividad económica, vemos resultados muy dispares según los distintos sectores económicos, destacando el sector de Administración Pública con un alto porcentaje, que alcanza el 94,69%, mientras que otros como el de la Madera, apenas llega al 42,86%, lo que lo sitúa muy por debajo de la media (72,64%).

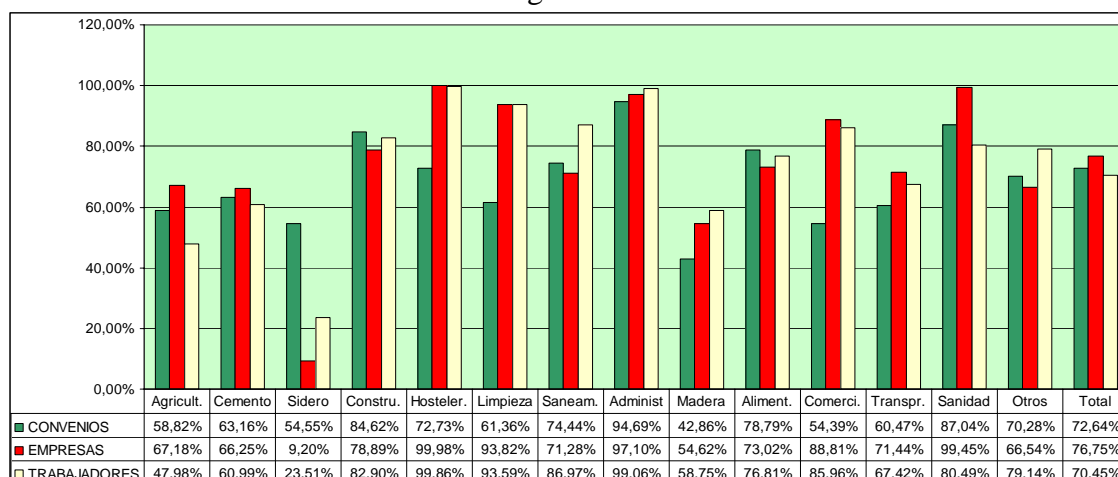
Tabla 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL. Datos Generales.

Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	116	65,91	180.785	76,76	976.443	68,70
Empresa	500	74,40	500	74,40	105.678	92,08
TOTAL	616	72,64	181.285	76,75	1.082.121	70,45

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 3.- Movilidad Funcional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Algunos textos convencionales regulan variantes específicas de la movilidad funcional:

2.2.1.- MOVILIDAD POR MUTUO ACUERDO:

Únicamente un 2,59% de los convenios vigentes, regulan la movilidad por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo resaltar que este porcentaje corresponde casi exclusivamente a los convenios de empresa, ya que se trata de un tema que aparece regulado un convenio de sector.

Tabla 10.- Movilidad por mutuo acuerdo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	3.000	1,27	48.000	3,38
Empresa	21	3,13	21	3,13	2.845	2,48
TOTAL	22	2,59	3.021	1,28	50.845	3,31

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.2.- MOVILIDAD A SOLICITUD DEL INTERESADO:

La movilidad que tiene lugar a solicitud del interesado, se recoge en un porcentaje algo mayor de convenios respecto del anterior caso (7,08%), si bien esta modalidad de movilidad la encontramos tanto en convenios de empresa (7,89%), como en los de sector (3,98%).

Tabla 11.- Solicitud del interesado. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	1.605	0,68	32.484	2,29
Empresa	53	7,89	53	7,89	36.362	31,68
TOTAL	60	7,08	1.658	0,70	68.846	4,48

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.3.- MOVILIDAD POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS:

La regulación de este tipo de movilidad funcional es prácticamente nula en los convenios colectivos vigentes, apenas alcanza un 0,83%, algo superior, pero en la línea de años anteriores (0,79%). Estos datos permiten deducir que apenas se utiliza, probablemente porque cuando, se producen los motivos disciplinarios que pudieran dar lugar a dicha movilidad funcional, en la mayor parte de los casos se opta por el despido.

Tabla 12.- Movilidad funcional por motivos disciplinarios.
Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	7	1,04	7	1,04	685	0,60
TOTAL	7	0,83	7	0,00	685	0,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.4.- MOVILIDAD POR RIESGO DE EMBARAZO :

Esta movilidad por riesgo durante el embarazo prevista en la normativa en materia de prevención de riesgos, se recoge en un 32,43% de los convenios colectivos andaluces, con porcentaje muy similar en los ámbitos sectorial (34,09%) y empresarial (31,99%).

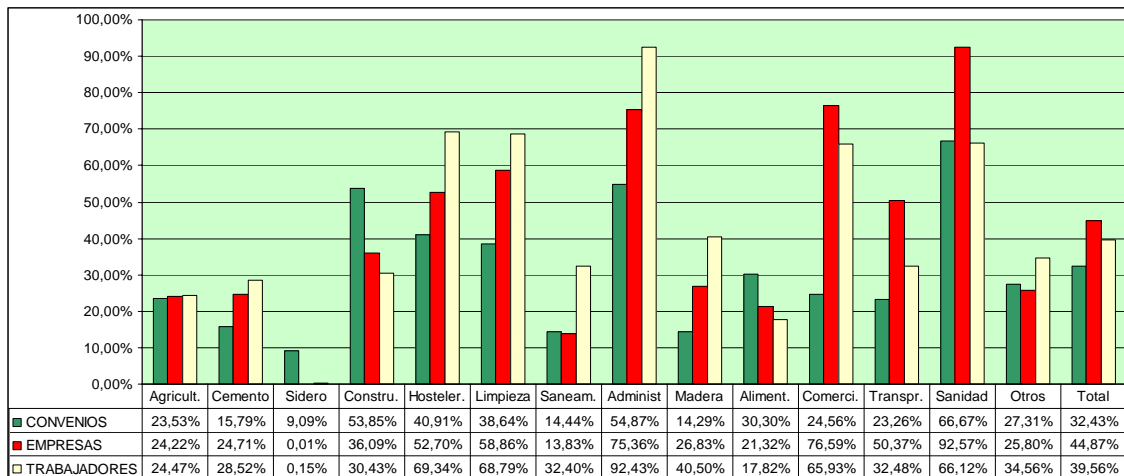
Tabla 13.- Movilidad por riesgo de embarazo. Datos Generales.
Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	34,09	105.770	44,91	535.398	37,67
Empresa	215	31,99	215	31,99	72.224	62,93
TOTAL	275	32,43	105.985	44,87	607.622	39,56

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis por actividades económicas determina el mayor tratamiento de esta materia dentro del sector sanitario, Administración Pública y construcción, mientras que en algunos sectores como en Siderometalurgia o madera, la inclusión de este tipo de cláusulas es muy reducida.

Grafico 4.- Movilidad por riesgo de embarazo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.5.- POLIVALENCIA FUNCIONAL :

Con especial significación para el poder de movilidad funcional o ius variando del empresario, es necesario analizar la polivalencia funcional, esto es, la posibilidad de que por acuerdo entre el empresario y el trabajador se acuerde la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, en cuyo caso, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, aquellas que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo (art. 22.5 E.T.).

Esta figura, que permite la realización por parte de un mismo trabajador de distintas funciones, resulta beneficiosa para la organización, en tanto que permite hacer frente a las distintas demandas de flexibilidad interna dentro de la empresa. no ha calado todavía en la negociación colectiva andaluza, puesto que tan sólo está presente en el 10,61% de los casos.

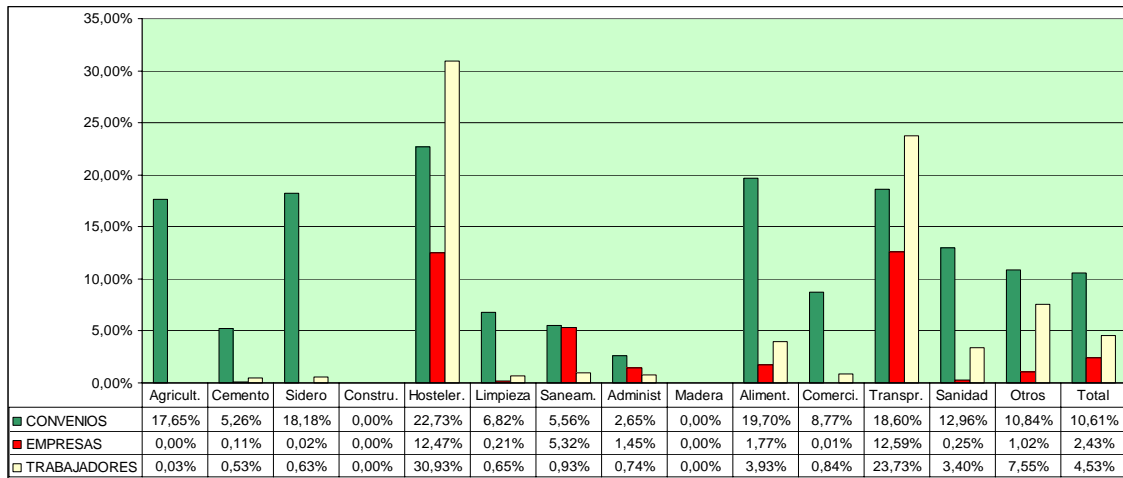
Tabla 14.- Polivalencia Funcional. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	5.656	2,40	57.882	4,07
Empresa	82	12,20	82	12,20	11.735	10,22
TOTAL	90	10,61	5.738	2,43	69.617	4,53

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si analizamos la Polivalencia Funcional por sectores de actividad, se observa que los porcentajes superiores en cuanto al número de convenios que regulan esta materia corresponden a los sectores de Hostelería, Alimentación, Transportes, Sidero, Agricultura y Sanidad, que representan un porcentaje superior a la media.

Grafico 5.- Polivalencia Funcional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En todo caso, entre los Convenios que tratan esta materia específica pueden diferenciarse dos grupos. De una parte aquéllos que se acercan más al concepto de polivalencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores, entendida como la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles; y por otra parte, aquellos convenios que prevén la llamada “cláusula de saturación”, es decir, cláusulas que contemplan la obligación del trabajador de desarrollar tareas diferentes a las habituales al objeto de agotar totalmente su jornada de trabajo o supuestos en los que el trabajador está obligado a desempeñar cualquier tipo de trabajo, tales como los de emergencia.

Del total de los convenios vigentes, incorporan una cláusula de saturación de tareas sólo el 1,42%, lo que significa un pequeño descenso en la presencia de los mismos respecto del año anterior, donde el 1,58% de los convenios vigentes recogía estas estipulaciones. Es mayor la presencia de las mismas en el ámbito sectorial que en el empresarial, aunque dicha presencia sigue siendo mínima.

Tabla 15.- Cláusula de saturación de tareas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	732	0,31	14.670	1,03
Empresa	8	1,19	8	1,19	1.273	1,11
TOTAL	12	1,42	740	0,31	15.943	1,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.6.- MOVILIDAD ASCENDENTE: TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

La movilidad funcional ascendente, existe cuando un trabajador debe realizar funciones superiores a las del grupo o a las de las categorías equivalentes. Este tipo de movilidad, se encuentra condicionada por la legislación a la concurrencia de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención (art. 39 E.T.). Además la norma establece que si se realizasen funciones

superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

No obstante, conviene señalar que, aunque lo habitual es que los convenios colectivos que regulan esta materia, se limiten a reproducir el E.T., algunos convenios, fijan plazos distintos a los previstos legalmente, ya que el precitado art. 39 permite que mediante la negociación colectiva puedan fijarse períodos distintos a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

Este tipo de movilidad funcional ascendente se recoge en los textos de convenios mayoritariamente de forma diferenciada respecto a la movilidad funcional entre grupos profesionales.

Así durante el año 2.008, un 46,58% de los convenios colectivos vigentes la regulan, siendo mayor este porcentaje en el ámbito empresarial que en el sectorial. Respecto del año anterior, se ha producido un pequeño descenso, ya que en el año 2007, un 47,41 % de convenios regulaban esta materia.

Tabla 16.- Trabajo Superior Categoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	35,23	72.837	30,93	583.969	41,09
Empresa	333	49,55	333	49,55	79.855	69,58
TOTAL	395	46,58	73.170	30,98	663.824	43,22

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto de los convenios colectivos que prevén plazos distintos a los previstos en el ET, éstos suponen un 8,84% de los convenios vigentes, siendo mayor su repercusión en el ámbito sectorial que en el empresarial.

Tabla 17.- Plazo distinto ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,23	37.610	15,97	187.105	13,17
Empresa	57	8,48	57	8,48	15.439	13,45
TOTAL	75	8,84	37.667	15,95	202.544	13,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2.7- MOVILIDAD DESCENDENTE: TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

La movilidad funcional descendente, existe cuando a un trabajador se le asignan funciones correspondientes a grupos o categoría de menor rango o nivel. Este tipo de movilidad, se encuentra condicionada por la legislación no sólo a la concurrencia de razones técnicas u organizativa, sino que además se exige que la encomienda de dichas funciones esté justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva (art. 39 E.T.). En estos casos, la Ley prevee por un lado, una garantía retributiva ya que establece que el trabajador mantendrá la retribución de origen. Por

otro lado, establece que el empresario deberá comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

Este tipo de movilidad funcional descendente se recoge en un 32,90% de los convenios colectivos vigentes, siendo algo mayor este porcentaje en el ámbito empresarial que en el sectorial. Respecto del año anterior, se ha producido un pequeño incremento, ya que en el año 2007, un 32,32% de convenios regulaban esta materia.

Tabla 18.- Trabajo Inferior categoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	29,55	72.889	30,95	515.658	36,28
Empresa	227	33,78	227	33,78	65.287	56,89
TOTAL	279	32,90	73.116	30,96	580.945	37,82

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Dentro del sistema de clasificación profesional, los ascensos se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 24 ET).

Asimismo, el trabajador, en función del trabajo desarrollado, tendrá derecho a una promoción económica, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (art. 25 E. T.).

3.2. DATOS ESTADÍSTICOS

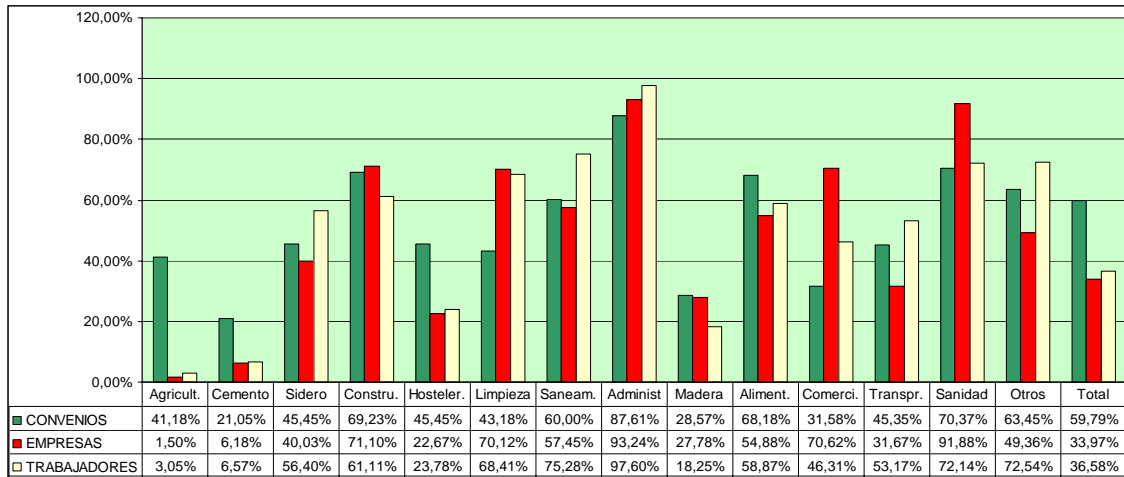
Los datos generales señalan que del total de convenios vigentes que contemplan el derecho a la promoción suponen un 59,79%, siendo prácticamente el doble el porcentaje obtenido en el ámbito empresarial (63,84%) que en el ámbito sectorial (44,32%). Por tanto, hay que decir que el porcentaje global de convenios afectados por esta cláusula ha supuesto una clara continuidad con los que se dieron en el año 2007.

Tabla 19.- Promoción. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	78	44,32	79.793	33,88	467.318	32,88
Empresa	429	63,84	429	63,84	94.537	82,37
TOTAL	507	59,79	80.222	33,97	561.855	36,58

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 6.-Promoción. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En función de las distintas actividades económicas, destaca por encima del resto el correspondiente a la Administración Pública (87,61%), muy por encima de la media (59,79%). Por el contrario, sectores como el de Derivados del Cemento o Madera, se encuentran muy por debajo de la media.

3.2.1. PROMOCIÓN INTERNA:

Un total de 34,43% de los convenios colectivos vigentes, regulan la promoción interna con carácter preferente frente a la contratación externa, siendo importante señalar que, el porcentaje de convenios de empresa que lo regulan (38,99%) es bastante superior al de los convenios de sector (17,05%), por lo que en términos generales, la afectación del número de trabajadores afectados es escasa; no obstante los datos del año 2.008, presentan una clara continuidad respecto de las obtenidas en el año 2007.

Tabla 20.- Preferencia promoción interna sobre contratación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	17,05	13.412	5,69	172.871	12,16
Empresa	262	38,99	262	38,99	45.797	39,90
TOTAL	292	34,43	13.674	5,79	218.668	14,24

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por otro lado, los convenios que incluyen porcentajes reservados para la promoción interna, suponen el 4,01% de la totalidad de ellos, y afectan a un total de 34 empresas y 6.335 trabajadores. Es de destacar que este porcentaje global, corresponde exclusivamente a convenios de empresa.

Tabla 21.- Porcentaje reservado para promoción interna. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	34	5,06	34	5,06	6.335	5,52
TOTAL	34	4,01	34	0,01	6.335	0,41

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.2.2. CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA :

Los sistemas de promoción y ascenso empleados habitualmente utilizan diversos criterios:

A).- ANTIGÜEDAD :

El criterio de la antigüedad es un sistema de ascenso automático, se produce por el mero transcurso de un periodo de tiempo determinado, considerando la antigüedad de los trabajadores en la empresa, normalmente en puestos de categorías inferiores. Este criterio aparece contemplado en el 7,31% de los convenios, siendo mayor su reflejo en los convenios de sector que en los de empresa, en clara continuidad respecto del año 2007.

Tabla 22.- Antigüedad para Promoción. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,23	48.206	20,47	131.473	9,25
Empresa	44	6,55	44	6,55	7.859	6,85
TOTAL	62	7,31	48.250	20,43	139.332	9,07

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

B) .- PRUEBAS OBJETIVAS:

Por otro lado, un porcentaje mucho más alto de convenios colectivos, recoge la realización de unas pruebas objetivas de aptitud para la promoción, este sistema se contempla en un 34,55% de los convenios vigentes, siendo mucho mayor el porcentaje correspondiente a los convenios de empresa (39,14%), respecto de los de ámbito sectorial (17, 05%).

Tabla 23.- Pruebas objetivas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	17,05	56.825	24,13	275.256	19,37
Empresa	263	39,14	263	39,14	72.052	62,78
TOTAL	293	34,55	57.088	24,17	347.308	22,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

C).- LIBRE DESIGNACIÓN :

Otro criterio utilizado para determinar el sistema de ascenso es la libre designación por parte del empresario, que suele limitarse a puestos de mando y confianza. El 15,80% de los convenios colectivos vigentes, recogen esta posibilidad de promoción, siendo mayoritario el porcentaje en los convenios de empresa (16,82%) frente a los de sector (11,93%).

Tabla 24.- Libre Designación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	11,93	17.265	7,33	145.691	10,25
Empresa	113	16,82	113	16,82	24.758	21,57
TOTAL	134	15,80	17.378	7,36	170.449	11,10

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, con relación a este tema, es importante destacar que sólo un porcentaje muy pequeño de convenios (6,25%), recogen expresamente una prohibición de discriminación en la promoción, lo que supone un repercusión muy escasa en el ámbito personal. Dichas cifras tan bajas pueden deberse al entendimiento generalizado por parte de los negociadores de que dicha prohibición está tan clara y contundentemente delimitada en la ley, por lo que no es preciso hacerla valer también en los convenios.

Tabla 25.- No discriminación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	4.648	1,97	63.582	4,47
Empresa	42	6,25	42	6,25	5.190	4,52
TOTAL	53	6,25	4.690	1,99	68.772	4,48

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El lugar de prestación de servicios es una condición de trabajo fundamental para el trabajador, ya que condiciona su lugar de residencia y afecta directamente a su situación personal, familiar y social. El traslado de trabajadores que no hayan sido específicamente contratados para prestar sus servicios en empresas con centros móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que suponga un cambio de residencia, ya sea para atender necesidades empresariales de carácter indefinido (Traslado), ya sea de tipo coyuntural o limitadas temporalmente (Desplazamientos), requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial (art. 40.1 E.T.).

La movilidad geográfica del trabajador, se contempla en un 27,59% de los convenios vigentes, siendo muy similar la afectación en función del ámbito sectorial (30,68%) o de empresarial (26,79%).

Tabla 26.- Movilidad Geográfica. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	42.976	18,25	471.890	33,20
Empresa	180	26,79	180	26,79	59.890	52,18
TOTAL	234	27,59	43.156	18,27	531.780	34,62

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Podemos analizar tres tipos de movilidad geográfica, ya sea a instancia del empresario (traslados o desplazamientos), la prevista como sanción disciplinaria y la que se produce a iniciativa del trabajador (ya sea por ascensos, reagrupación familiar violencia de género), siendo la permuta una variante de esta modalidad que consiste en el cambio de destino entre dos o más trabajadores, de distinto centro de trabajo, dentro de la misma empresa.

El conjunto de convenios vigentes que tratan la movilidad geográfica prestan mayor atención a los traslados y desplazamientos que al régimen de las permutas. Con frecuencia aquellos convenios que tratan de alguna forma los traslados también se refieren conjuntamente a los desplazamientos. Por lo general, la negociación colectiva no ofrece una definición de desplazamiento limitándose a regular su régimen económico.

Solamente, un 4,13% del total de convenios vigentes, se refieren al traslado de centro, siendo algo mayor la referencia en los convenios sectoriales (5,68%) que en los empresariales (3,72%). En ambos casos, el porcentaje de empresas y trabajadores afectados es muy escaso.

Tabla 27.- Traslados de centro. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	8.417	3,57	93.779	6,60
Empresa	25	3,72	25	3,72	5.397	4,70
TOTAL	35	4,13	8.442	3,57	99.176	6,46

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto de los desplazamientos, únicamente en el 12,38% de los convenios vigentes, regula esta materia, con un porcentaje mayor en el ámbito sectorial (19,32%) que en el de empresa (10,57%).

Tabla 28.- Desplazamientos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	26.891	11,42	277.551	19,53
Empresa	71	10,57	71	10,57	13.577	11,83
TOTAL	105	12,38	26.962	11,42	291.128	18,95

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a la ya precitada permuta, sólo un 4,95% de los convenios la regulan, la mayor parte de ellos de ámbito empresarial, que tienen una afectación mínima en cuanto al ámbito personal.

Tabla 29.- Permuta. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	479	0,20	5.894	0,41
Empresa	38	5,65	38	5,65	35.881	31,26
TOTAL	42	4,95	517	0,22	41.775	2,72

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La movilidad geográfica podrá ser de carácter individual o colectivo, según afecte a uno o varios trabajadores, estableciéndose en la norma, los requisitos y procedimiento obligatorio en cada caso. No obstante, el porcentaje de convenios que regula esta materia en función del número de trabajadores afectados por la movilidad es mínimo, sólo el 1,42% de los mismos regulan esta materia.

Tabla 30.- Distinción Colectivo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	2,84	583	0,25	5.624	0,40
Empresa	7	1,04	7	1,04	23.648	20,60
TOTAL	12	1,42	590	0,25	29.272	1,91

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Igualmente, el precitado art.40 establece la obligación de comunicar estos traslados a los representantes legales de los trabajadores. Este derecho de información de los representantes de los trabajadores, se recoge en el 6,37% de los convenios vigentes, lo que implica una continuidad respecto del año 2007 (5,18%).

Tabla 31.- Derecho información representantes. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	6.015	2,55	54.890	3,86
Empresa	41	6,10	41	6,10	32.432	28,26
TOTAL	54	6,37	6.056	2,56	87.322	5,69

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El art. 41 del E. T. Establece que la Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede acordar modificaciones en las condiciones sustanciales de trabajo, conforme al procedimiento que se regula. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales, las que afecten entre otras, a materias como jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración sistema de trabajo y rendimiento o funciones que excedan de los límites que establece el art. 39.

Al igual que ocurría con la manifestación más genuina de la movilidad geográfica, cabe decir ahora que son escasas en la negociación colectiva las referencias a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debido probablemente a los pocos resquicios que la legislación deja a favor de la autonomía colectiva, como ocurre en el caso de establecimiento de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consulta.

De ahí que es habitual que los textos de Convenios acuerden la remisión al procedimiento legal o que se limiten a reproducirlo sin introducir apenas variaciones. Así, un 6,60% de los convenios vigentes contemplan la remisión a la normativa legal, con un porcentaje algo mayor en el ámbito sectorial (7,39%) que en el empresarial (6,40%). Dichas cifras suponen, un pequeño incremento respecto del año 2007 (5,42%).

Tabla 32.- Remisión a la normativa Legal. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	5.883	2,50	63.623	4,48
Empresa	43	6,40	43	6,40	30.665	26,72
TOTAL	56	6,60	5.926	2,51	94.288	6,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Igualmente que con la a movilidad geográfica, la modificación de las condiciones de trabajo podrá afectar a uno o a varios trabajadores, si bien, únicamente en un 1,89% de los textos vigentes se contiene una referencia a la modificación sustancial que resulte de carácter colectivo, prácticamente todos suscritos a nivel de empresa (2,23%), y con una afectación subjetiva de 12.574 trabajadores.

Tabla 33.- Modificación colectiva. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	500	0,21	10.000	0,70
Empresa	15	2,23	15	2,23	2.574	2,24
TOTAL	16	1,89	515	0,22	12.574	0,82

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

CAPÍTULO IX: TIEMPO DE TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

Se entiende por “jornada“ el tiempo que, computado en días, semanas o años, dedica el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.

La regulación legal de la jornada se concreta en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores que centraliza las referencias a la jornada, junto con el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y el Real Decreto 2001/1983, que regulan las jornadas especiales de trabajo.

La normativa regula aspectos tales como la duración máxima de la jornada, horas extraordinarias, descansos, festivos, permisos y vacaciones anuales, si bien hay que señalar que son continuas las remisiones que se hacen a la negociación colectiva en materias como determinación de la jornada de trabajo; duración irregular e incremento de la misma, siempre dentro del respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente, descanso mínimo entre jornadas, o la determinación del periodo de descanso en las jornadas de más de 6 horas como de trabajo efectivo o no.

Así pues, dentro de los márgenes legales, la regulación concreta del tiempo de trabajo queda encomendada a la autonomía de las partes, a través del contrato de trabajo y de la negociación colectiva, y en todo caso, nada impide que a través de la negociación colectiva puedan regularse además de las materias ya mencionadas, otros aspectos que no vengán prohibidos de manera expresa, y en todo caso, como mejora de las condiciones mínimas establecidas en la normativa que resulte aplicable en cada caso concreto.

Como consecuencia de lo anterior, señalar que el 100% de los convenios colectivos vigentes durante el año 2008, hacen uso extensivo de las competencias que le atribuye la normativa, y recogen algún tipo de disposición relacionada con el tiempo de trabajo, afectando a los porcentajes de empresas y trabajadores que se reflejan en las tablas siguientes:

Tabla 1.- Tiempo de Trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	176	100,00	235.515	100,00	1.421.214	100,00
Empresa	672	100,00	672	100,00	114.770	100,00
TOTAL	848	100,00	236.187	100,00	1.535.984	100,00

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2.- Tiempo de Trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	272	100,00	272	100,00	37418	100,00
TOTAL	356	100,00	116.227	100,00	856.190	100,00

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.- REDUCCIÓN DE JORNADA:

Repartir el trabajo existente entre la mayor cantidad posible de trabajadores, contribuyendo a potenciar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, es uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, no obstante, no han encontrado excesivo eco por parte de las unidades negociadoras de los convenios, si observamos que apenas el 7,55 % de los convenios vigentes y el 5,62% de los originarios se inclinan por la reducción de horas de trabajo con respecto al año anterior.

Tabla 3.- REDUCCION AÑO ANTERIOR. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	3.202	1,36	55.430	3,90
Empresa	49	7,29	49	7,29	7.167	6,24
TOTAL	64	7,55	3.251	1,38	62.597	4,08

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 4.- Reducción año anterior. Datos Generales. Convenios Originarios

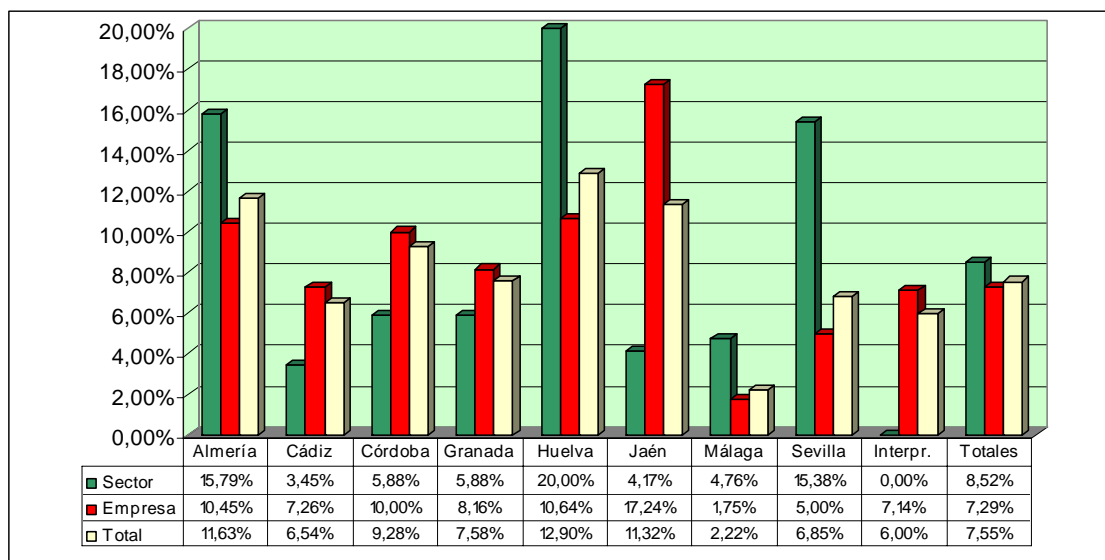
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	4,76	294	0,25	4.240	0,52
Empresa	16	5,88	16	5,88	1049	2,80
TOTAL	20	5,62	310	0,27	5.289	0,62

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución funcional y el ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes, los convenios de sector tienen preferencia por establecer la reducción del número de

horas trabajadas con respecto al año anterior en las provincias de Almería, Huelva y Sevilla. En algunos casos los convenios de sector duplican el porcentaje de los convenios de empresa, es el caso, por ejemplo de la provincia de Sevilla con un 15,38 % de los convenios de sector que contienen disposiciones de reducción del tiempo de trabajo frente al 5% de los convenios de empresa.

Grafico 1.- Reducción año anterior. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

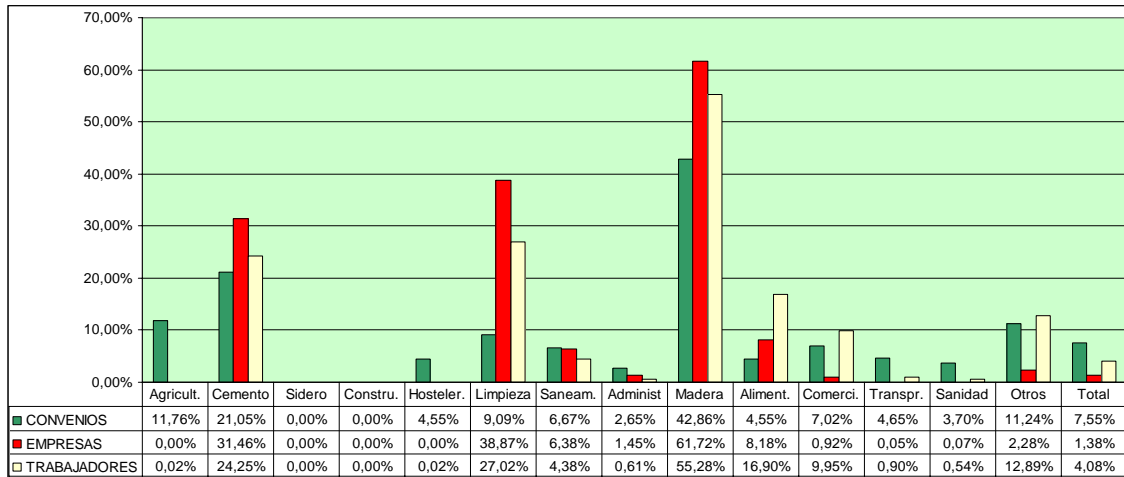


Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Son significativas las dos actividades económicas sobre las que se centraliza la regulación de las reducciones del tiempo de trabajo, muy por encima de la media general (7,55%), son las actividades de madera (42,86% de los convenios), y la industria del cemento (21,05% de los convenios).

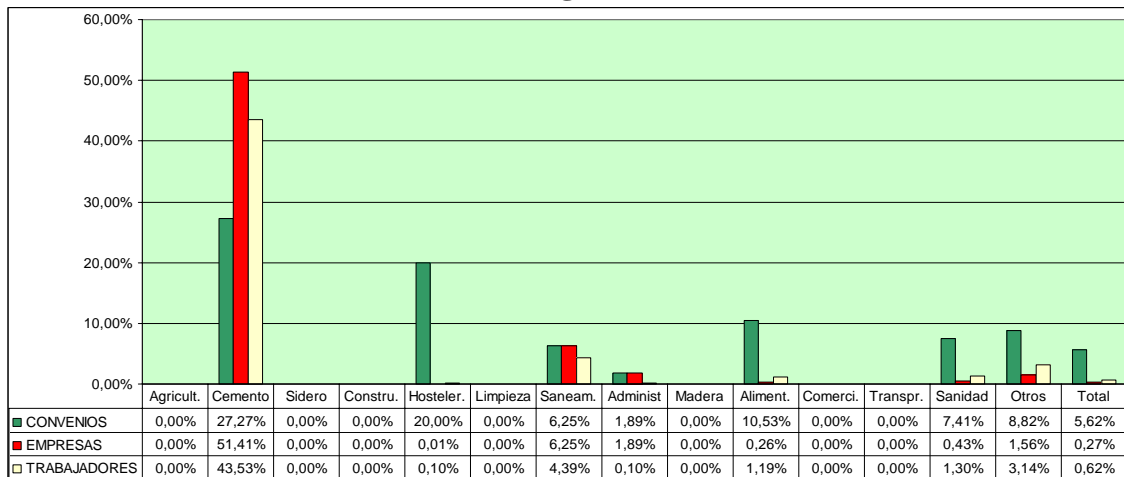
Estas cifras son muy similares si analizamos los convenios colectivos originarios. En éstos, la media se sitúa en el 5,62%, destacando igualmente el sector de la industria del cemento (27,27% de los convenios).

Grafico 2.- Reducción año anterior. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 3.-Reducción año anterior. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Analizando los datos desde una perspectiva bianual, comparando el año 2008 con el anterior, podemos destacar que las provincias en las que las reducciones de la jornada respecto al año anterior han sido más significativas, han sido Almería, Córdoba y Sevilla.

Por otro lado, el promedio anual de jornada real correspondiente a este año se ha situado en 1705,18 horas, lo que supone una reducción con respecto al año anterior; respecto de la jornada semanal este porcentaje pasa del 37,92 horas a 37,73 y en la anual de 1707,24 correspondientes al año 2006 a 1702,29 horas correspondiente al año 2007.

Tabla 5.- Jornada Promedio: Evolución bianual (Convenios Colectivos vigentes)

Ámbito geográfico	Jornada Real		Jornada Semanal		Jornada Anual	
	Año anterior	Año actual	Año anterior	Año actual	Año anterior	Año actual
Almería	1692,29	1695,46	37,76	37,71	1692,96	1713,34
Cádiz	1709,17	1709,48	37,61	37,74	1707,66	1707,43
Córdoba	1698,02	1714,41	37,91	38,27	1661,28	1675,10
Granada	1743,53	1730,95	38,57	38,39	1731,96	1722,58
Huelva	1710,31	1713,59	37,52	37,70	1755,73	1737,81
Jaén	1718,61	1722,71	38,12	38,00	1726,93	1732,55
Málaga	1705,05	1724,99	37,76	38,13	1707,50	1735,13
Sevilla	1698,21	1700,44	37,44	37,53	1703,31	1698,33
Interprovincial.	1667,89	1692,56	36,57	37,26	1660,43	1696,10
Totales	1705,35	1711,62	37,72	37,86	1702,54	1709,97

Base de datos (1): 848 convenios vigentes año actual

Base de datos (2): 887 convenios vigentes año actual

Si desglosamos el análisis diferenciando los convenios de sector y los de empresa, vemos que, el promedio total de 1781,77 horas en el ámbito sectorial y de 1687,55 en el ámbito empresarial.

Desde una perspectiva geográfica, vemos que la mayor carga de horas se concentra en las provincias de Almería (1798,73horas), Málaga (1797,10 horas), Huelva (1797,73 horas) y Sevilla (1785,60 horas), todas ellas por encima de la media (1781,77 horas).

Tabla 6.- Jornada anual/semanal unificada en cómputo anual: Promedio en convenios sector/empresa

Ámbito geográfico	SECTOR	EMPRESA
Almería	1.794,87	1.667,27
Cádiz	1.774,03	1.694,38
Córdoba	1.775,83	1.701,36
Granada	1.783,62	1.712,67
Huelva	1.790,63	1.689,01
Jaén	1.770,26	1.683,36
Málaga	1.798,19	1.711,51
Sevilla	1.786,15	1.681,87
Interprovincial	1.725,10	1.686,37
Totales	1.777,63	1.691,98

Base de datos: 848 convenios vigentes

Por otro lado, si comparamos el sector privado y el sector público en el ámbito de los convenios colectivos vigentes, observamos, si nos atenemos a los promedios totales, la significativa diferencia que existe entre las horas de la jornada real del sector público (1599,99 horas) y la del sector privado (1738,74 horas).

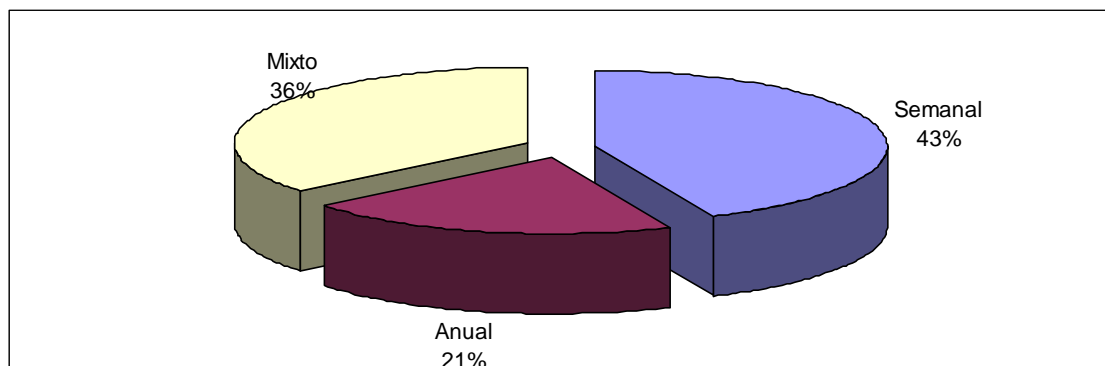
Tabla 7.- Jornada Real: Promedio (Convenios Colectivos de Empresa Privada)

Ámbito geográfico	Promedio
Almería	1.728,03
Cádiz	1.715,87
Córdoba	1.774,22
Granada	1.761,31
Huelva	1.734,86
Jaén	1.697,75
Málaga	1.753,51
Sevilla	1.747,24
Interprovincial	1.737,69
Totales	1.738,94

Tabla 8.- Jornada Real: Promedio (Convenios Colectivos de Empresa Pública)

Ámbito geográfico	Promedio
Almería	1.600,83
Cádiz	1.594,77
Córdoba	1.566,05
Granada	1.621,13
Huelva	1.591,19
Jaén	1.628,17
Málaga	1.630,74
Sevilla	1.572,91
Interprovincial	1.610,88
Totales	1.601,85

En cuanto al módulo de referencia tomado en los convenios colectivos vigentes, para determinar la jornada laboral, el más utilizado es el semanal, que aglutina el 45% de los convenios, seguido de un sistema mixto que supone el 33% del total de convenios.

Grafico 5.- Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes

2.1.- JORNADA SEMANAL

Las provincias que en computo semanal tienen menor porcentaje de horas trabajadas, del total de 887 convenios colectivos vigentes, son los correspondientes a ámbitos interprovinciales (36,89 horas), Jaén (37,33 horas) y Sevilla (37,35 horas), como puede comprobarse en el cuadro adjunto.

Tabla 9.- Jornada Semanal: Promedio Convenios originarios

Ambito geogr.	Promedio
Almería	37,75
Cádiz	37,72
Córdoba	38,34
Granada	38,40
Huelva	37,79
Jaén	38,59
Málaga	38,20
Sevilla	37,18
Interpr.	38,22
Totales	37,86

Base de datos: 356 convenios originarios (84 de sector, 272 de empresa)

2.2.- JORNADA ANUAL

En computo anual, por debajo de la media de 1711,71 horas se sitúan las provincias de Cádiz (1701,50), Córdoba (1.669,72 horas), y Sevilla (1682,44 horas) como puede comprobarse en el cuadro adjunto.

Tabla 10.- Jornada Anual: Promedio Convenios originarios

Ambito geogr.	Promedio
Almería	1723,38
Cádiz	1704,42
Córdoba	1679,26
Granada	1699,56
Huelva	1729,79
Jaén	1749,70
Málaga	1760,55
Sevilla	1695,18
Interpr.	1747,02
Totales	1717,54

Base de datos: 356 convenios originarios (84 de sector, 272 de empresa)

2.3.- TIPOLOGÍA DE LA JORNADA

La regulación de la jornada continua se sitúa, en términos totales, en el 49,21% de los convenios colectivos vigentes y en el 48,66% de los originarios, lo que supone

un leve incremento respecto al año anterior en el primer caso y un leve descenso respecto a los originarios.

Tabla 11.- Tipología Continuada. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	36,36	129.628	55,04	689.062	48,48
Empresa	349	51,93	349	51,93	66.757	58,17
TOTAL	413	48,70	129.977	55,03	755.819	49,21

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

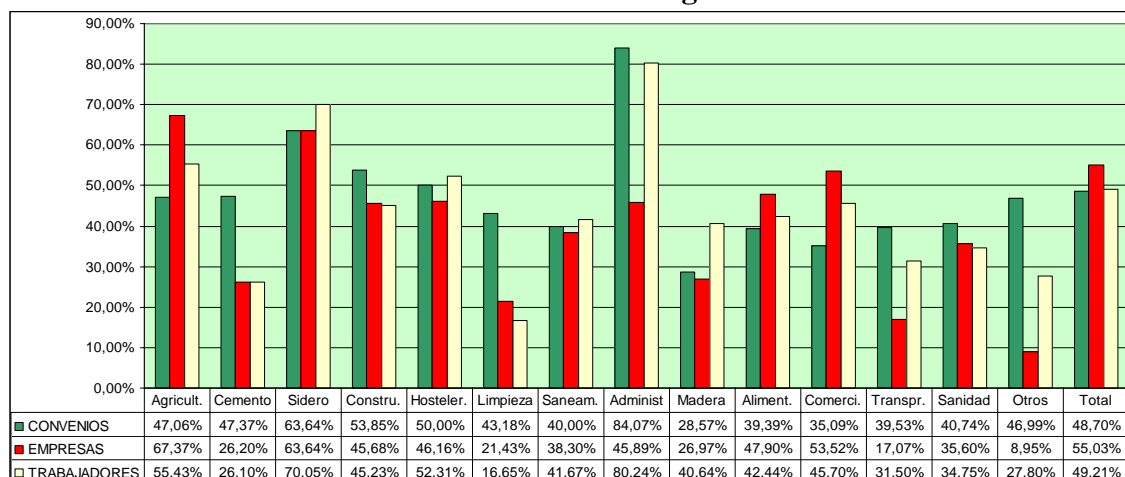
Tabla 12.- Tipología Continuada. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	34,52	67.423	58,15	398.726	48,70
Empresa	151	55,51	151	55,51	17925	47,90
TOTAL	180	50,56	67.574	58,14	416.651	48,66

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas en los convenios colectivos vigentes destaca la preferencia a regular la tipología continuada de las actividades relacionadas con la Administración, la Siderometalúrgica y la Agricultura, por el contrario es la industria de la Madera quien opta por regular la jornada de trabajo con otros módulos distintos a la jornada continuada, a tenor del escaso porcentaje de los convenios que dedican interés a regular esta cuestión.

Grafico 6.- Tipología Continuada. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 887 convenios vigentes

2.4.- JORNADAS ESPECIALES

Las características especiales de determinados sectores, actividades y trabajos, hacen necesaria una regulación específica de su jornada laboral, que permita la ampliación y reducción de la jornada y descansos dentro de los límites y en las condiciones legalmente establecidos (art. 34 E. T. y Real Decreto 1561/1995) y en la normativa específica de cada sector o actividad, así como en la negociación colectiva.

Algunos sectores en los que puede establecerse una ampliación de jornada, son entre otros, el campo, hostelería, comercio, guardas y vigilancia, transportes, trabajos en el mar, trabajos de puesta en marcha o cierre....

Por el contrario en otras actividades, en las que los trabajadores están expuestos a riesgos ambientales y/o realizan trabajos que pueden afectar a su resistencia física y salud (minas, cámaras frigoríficas, construcción), que determinan que pueda reducirse la jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, existen otras circunstancias que pueden dar lugar a una reducción de la jornada, como el tipo de contrato (relevo, prácticas, formación), circunstancias personales del trabajador (guarda legal, lactancia, parto prematuro, violencia de género),

Estas alteraciones a la jornada normal, detalladas de manera expresa en la normativa aplicable a cada sector o actividad, se recogen cada vez en más convenios colectivos, y en este sentido frente a los porcentajes del 54,95% de los convenios colectivos vigentes y en el 53,21% de los originarios del año pasado se ha pasado al 77% y el 85% respectivamente este año.

Tabla 13.- Jornadas especiales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	95	53,98	172.100	73,07	1.106.591	77,86
Empresa	359	53,42	359	53,42	77.634	67,64
TOTAL	454	53,54	172.459	73,02	1.184.225	77,10

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 14.- Jornadas especiales. Datos Generales. Convenios Originarios

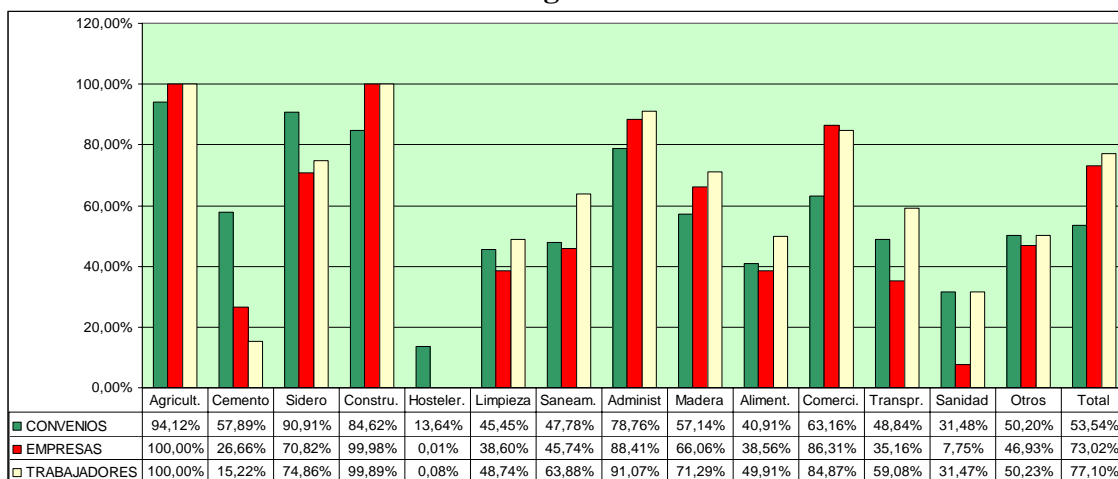
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	59,52	93.459	80,60	705.805	86,20
Empresa	144	52,94	144	52,94	22759	60,82
TOTAL	194	54,49	93.603	80,53	728.564	85,09

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La negociación de las jornadas especiales ofrece porcentajes significativos en todos los sectores, si bien destacan los sectores de la Construcción y la Agricultura, en los que el número de trabajadores y empresas afectadas, es muy elevado. Por el contrario, la regulación de esta materia en el sector de la hostelería, es muy reducida (13,64%).

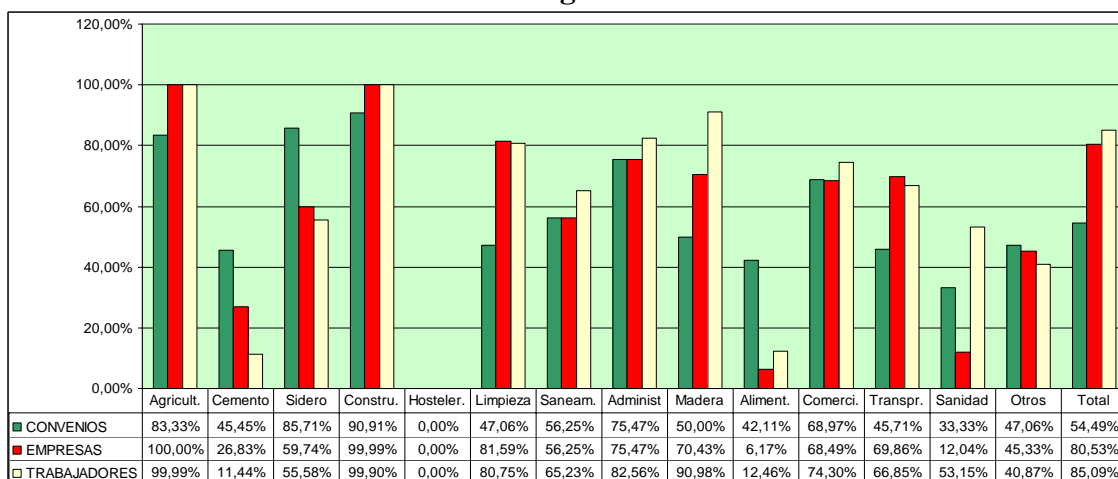
Estos porcentajes son algo más elevados en el caso de los convenios colectivos originarios. Igualmente, se observa, el escaso interés en el sector de la Hostelería por regular jornadas especiales, posiblemente debido a las especiales característica de un sector, con una enorme temporalidad y rotación de trabajadores.

Grafico 7.- Jornadas especiales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 8.- Jornadas especiales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.5- TIEMPO DE TRABAJO FLEXIBLE.

En relación a la distribución irregular de la jornada, observamos cierta homogeneidad en los convenios colectivos vigentes y los originarios, así el 21,34% de los convenios vigentes y el 20,51 % de los originarios, aluden al trabajo flexible, lo que se traduce en el 26,63% de las empresas y el 28,57% de los trabajadores afectados por los convenios vigentes y el 33,29 % y el 33,94 % respectivamente, de los afectados por los originarios.

Tabla 15.- Distribución Irregular. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	26,70	62.759	26,65	420.403	29,58
Empresa	134	19,94	134	19,94	18.422	16,05
TOTAL	181	21,34	62.893	26,63	438.825	28,57

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 16.- Distribución Irregular. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	29,76	38.641	33,32	284.786	34,78
Empresa	48	17,65	48	17,65	5807	15,52
TOTAL	73	20,51	38.689	33,29	290.593	33,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

No obstante, solamente el 8,25% de los convenios colectivos vigentes regula a quien corresponde la determinación de este tipo de jornada flexible y que cuando se regula, es una facultad exclusiva del empresario, siendo aún menor, el porcentaje de convenios que regulan la intervención de los representantes de los trabajadores, ya que sólo el 5,78% de los convenios vigentes contiene alguna disposición relacionada con esta intervención.

Tabla 17.- Facultad del empresario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	7.058	3,00	43.688	3,07
Empresa	57	8,48	57	8,48	7.625	6,64
TOTAL	70	8,25	7.115	3,01	51.313	3,34

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 18.- Intervención representantes de los trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,09	13.433	5,70	85.413	6,01
Empresa	33	4,91	33	4,91	3.002	2,62
TOTAL	49	5,78	13.466	5,70	88.415	5,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Aún es más reducido el porcentaje de convenios colectivos que tienden a establecer, en beneficio de los trabajadores, una “ bolsa de horas”, en concreto de los 848 convenios vigentes, solamente 25, que suponen el 2,95 del total, recogen en su articulado esta materia, porcentaje aún menor (1,69%) en los nuevos convenios.

Tabla 19.- Bolsa de horas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	15.494	6,58	63.180	4,45
Empresa	17	2,53	17	2,53	2.364	2,06
TOTAL	25	2,95	15.511	6,57	65.544	4,27

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 20.- Bolsa de horas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,38	2.360	2,04	9.700	1,18
Empresa	4	1,47	4	1,47	482	1,29
TOTAL	6	1,69	2.364	2,03	10.182	1,19

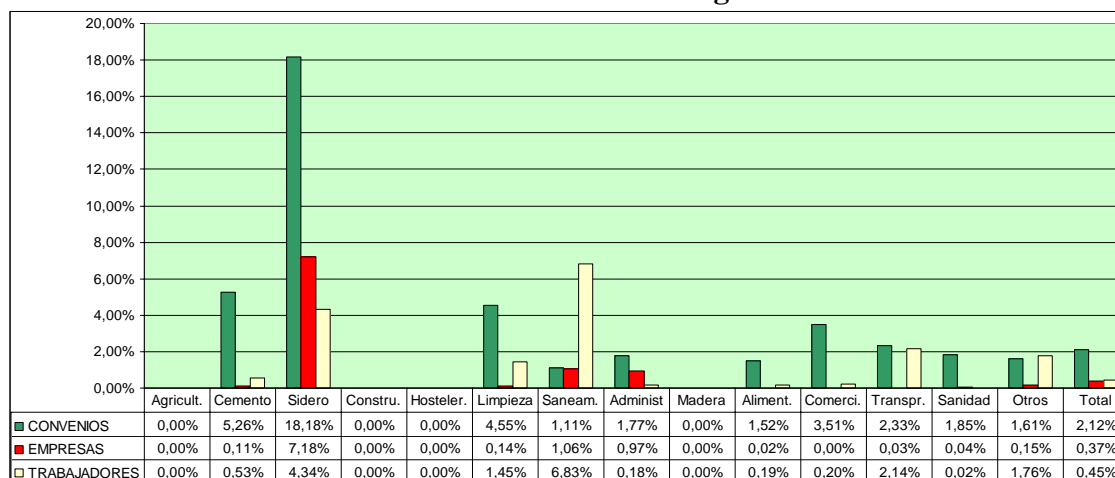
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por otro lado, respecto a la posibilidad de prolongar el tiempo de descanso mediante la acumulación de los festivos al mismo, apenas el 2,12% de los convenios vigentes recogen esta posibilidad en su articulado. Si analizamos este porcentaje por actividades económicas, se puede destacar que, frente a la mayoría de los sectores, en los que no hay ninguna regulación al respecto, destacan dos actividades que, aunque en un porcentaje no muy elevado si lo regulan, parece ser una práctica casi exclusiva de la Siderometalúrgica (18,18%), con lo que podríamos hablar de culturas de trabajo relacionadas con la acumulación en unos sectores concretos, no habiendo arraigado esta práctica fuera de las citadas ramas.

Tabla 21.- Acumulación de festivos y descansos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	860	0,37	3.000	0,21
Empresa	17	2,53	17	2,53	3.861	3,36
TOTAL	18	2,12	877	0,37	6.861	0,45

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Grafico 9.- Acumulación de festivos y descansos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.- HORAS EXTRAORDINARIAS

3.1.- INTRODUCCIÓN

Tendrán la consideración de “horas extraordinarias”, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida (art.35 E.T.) mediante negociación colectiva, contrato de trabajo y en todo caso la duración máxima legal.

Las unidades negociadoras de los convenios colectivos hacen uso extensivo de las facultades que les atribuye el p recitado art. 35 E.T, ya que un 83,49% de los convenios colectivos vigentes, regula en términos genéricos, algún aspecto relacionado con la realización, supresión, prohibición o retribución de las horas extraordinarias, lo que representan un 97,32% de las empresas y un 95,02% de los trabajadores. Estos porcentajes son muy similares, si analizamos los convenios colectivos originarios, ya que un 82% de ellos regulan esta materia , lo que supone un 95% de las empresas y un 92% de los trabajadores.

Tabla 22.- Horas Extraordinarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	158	89,77	229.300	97,36	1.353.927	95,27
Empresa	550	81,85	550	81,85	105.594	92,00
TOTAL	708	83,49	229.850	97,32	1.459.521	95,02

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

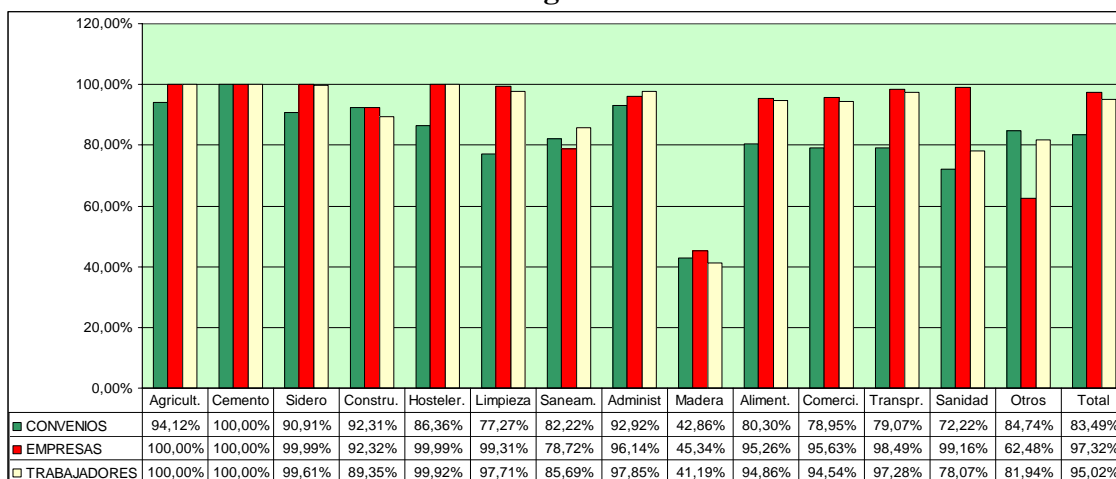
Tabla 23.- Horas Extraordinarias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	75	89,29	111.042	95,76	760.802	92,92
Empresa	217	79,78	217	79,78	32984	88,15
TOTAL	292	82,02	111.259	95,73	793.786	92,71

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas, vemos que hay 2 sectores , Cemento y Sidero, en los que el 100% de los convenios vigentes, regulan las horas extraordinarias, siendo este porcentaje muy alto en otros sectores como Administración, Agricultura o Construcción. Por el contrario, en sectores como el de la Madera, este porcentaje, esta muy debajo de la media, que se sitúa en un 83%, lo que supone un 97% de empresas afectadas y 95% de trabajadores afectados.

Grafico 10.- Horas Extraordinarias.. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.2.- DEFINICIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS:

Si nos atenemos a la definición de las horas extraordinarias, vemos que despierta un interés más reducido por parte de las distintas unidades negociadoras de los convenios colectivos, ya que solamente el 37% de los convenios vigentes y en el 39% de los originarios define este concepto, la razón pudiera ser que se sobreentiende su definición tanto por trabajadores como por empresarios, y por otro lado, la suficiente la definición del art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores para abarcar a todos los supuestos de indefinición convencional, acerca de lo que son las horas extraordinarias.

Tabla 24.- Definición. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	39,20	93.549	39,72	736.712	51,84
Empresa	246	36,61	246	36,61	59.624	51,95
TOTAL	315	37,15	93.795	39,71	796.336	51,85

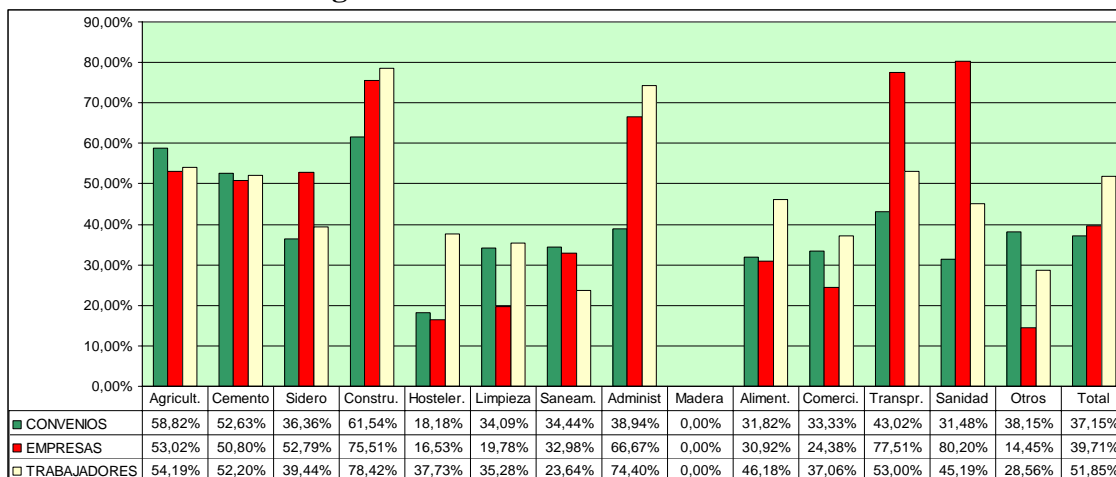
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 25.- Definición. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	46,43	47.502	40,97	434.265	53,04
Empresa	102	37,50	102	37,50	14584	38,98
TOTAL	141	39,61	47.604	40,96	448.849	52,42

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas, lo significativo, en un análisis centrado en los convenios colectivos vigentes, es la falta de homogeneidad de las ramas de la producción para concretar la definición de lo que se entiende por horas extraordinarias, situándose la media en un 37% de los convenios, que afecta a un 39% de las empresas y a un 51% de los trabajadores.

Grafico 11.- Definición. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.3.- COMPROMISO REDUCCIÓN Y SUPRESIÓN DE HORAS EXTRAS:

Es significativo que casi ¼ parte de los convenios colectivos vigentes y de los originarios se comprometan a reducir las horas extraordinarias, en consonancia con la política de lograr un mayor reparto de trabajo disponible en el mayor número de trabajadores. Las cifras entre ambos tipos de convenios son muy uniformes, dado que este compromiso se recoge en el 22% de los convenios vigentes, (que suponen el 15% de las empresas y el 23% de los trabajadores;), y en el 21% de los convenios colectivos originarios (que suponen el 15% de las empresas y el 20% de los trabajadores).

Tabla 26.- Compromiso de Reducirlas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	37.342	15,86	308.221	21,69
Empresa	152	22,62	152	22,62	47.217	41,14
TOTAL	189	22,29	37.494	15,87	355.438	23,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

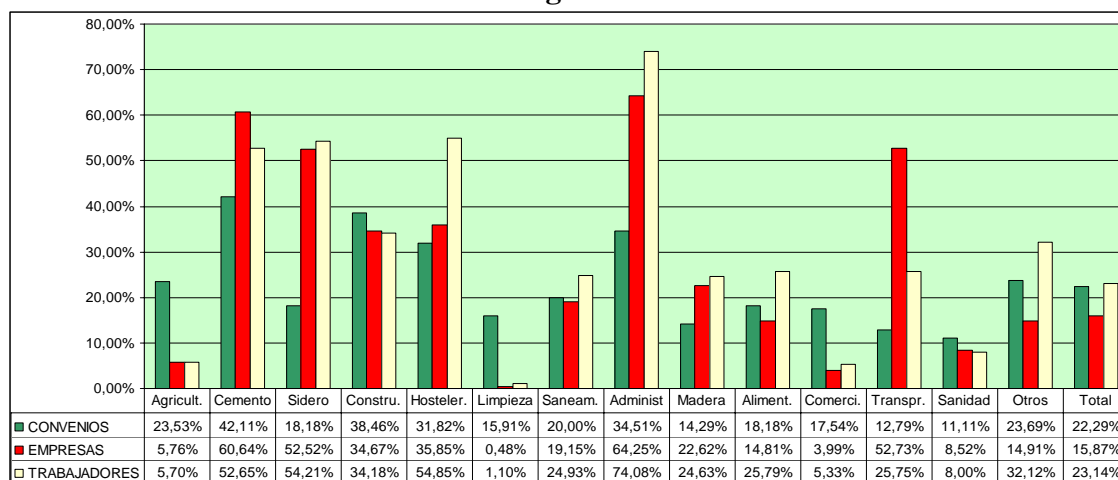
Tabla 27.- Compromiso de Reducirlas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	18.165	15,67	165.225	20,18
Empresa	57	20,96	57	20,96	7933	21,20
TOTAL	77	21,63	18.222	15,68	173.158	20,22

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

De un análisis por sectores económicos de los convenios colectivos vigentes, vemos que los sectores más comprometidos con la reducción de horas extras, son la Construcción (38%) y la Administración (34%) . Por el contrario, en sectores como la Sanidad (11%) o la Madera (14%), la regulación de esta materia es muy escasa.

Grafico 12.- Compromiso de Reducirlas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por otro lado, vemos como un porcentaje no muy significativo de convenios, se inclina por suprimir las horas extraordinarias habituales, (15% de los convenios vigentes y 16% de los convenios originarios), predominando en ambos tipos de convenios, en los de sector, frente a los de empresa menos inclinados, en general a establecer la supresión de la horas extraordinarias habituales, circunstancia que debe de relacionarse con la mayor cercanía de las unidades negociadoras de los convenios el tiempo de trabajo, necesidades productivas y realidad económica de cada empresa.

Tabla 28.- Supresión Habituales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	19,89	148.749	63,16	693.687	48,81
Empresa	93	13,84	93	13,84	12.340	10,75
TOTAL	128	15,09	148.842	63,02	706.027	45,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 29.- Supresión Habituales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	17,86	80.730	69,62	466.075	56,92
Empresa	45	16,54	45	16,54	6786	18,14
TOTAL	60	16,85	80.775	69,50	472.861	55,23

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.4.- PROHIBICIÓN GENERAL DE HORAS EXTRAS:

Un porcentaje muy reducido de convenios colectivos vigentes (5%), regula la prohibición general de realizar horas extras, destacando que el porcentaje de los convenios de sector que regulan esta materia (6%) es similar al de los convenios de empresa (4,9%). Esta uniformidad se ve también en el caso de los convenios originarios, donde un 5,9% de los convenios de sector y un 5,1% de los de empresa, se refieren a la prohibición general de realización de las horas extraordinarias.

Tabla 30.- Prohibición general. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	14.906	6,33	87.058	6,13
Empresa	33	4,91	33	4,91	2.481	2,16
TOTAL	44	5,19	14.939	6,33	89.539	5,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 31.- Prohibición general. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	5,95	7.691	6,63	28.051	3,43
Empresa	14	5,15	14	5,15	1027	2,74
TOTAL	19	5,34	7.705	6,63	29.078	3,40

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.- DESCANSOS

Se denomina “período de descanso” a aquel en el que el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral y no se encuentra a disposición del empresario, podemos hablar de descanso semanal, entre jornadas e incluso de pausas durante la jornada de trabajo. (art. 37 E. T).

El descanso semanal es objeto del interés en el 50% de los convenios vigentes analizados, (47% de los de sector y el 51% de los de empresa), lo que representa, el 53% de las empresas y el 52% de los trabajadores a las que afectan los 848 convenios colectivos vigentes.

Esta porcentajes se reduce un poco, si analizamos los convenios colectivos originarios, donde el 47% de los convenios regulan el descanso semanal.

Tabla 32.- Descanso semanal. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	83	47,16	127.151	53,99	728.746	51,28
Empresa	345	51,34	345	51,34	72.871	63,49
TOTAL	428	50,47	127.496	53,98	801.617	52,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 33.- Descanso semanal. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	41,67	41.888	36,12	355.940	43,47
Empresa	135	49,63	135	49,63	16923	45,23
TOTAL	170	47,75	42.023	36,16	372.863	43,55

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Territorialmente, el siguiente cuadro muestra los convenios colectivos vigentes que recogen aspectos relacionados con la regulación del descanso semanal.

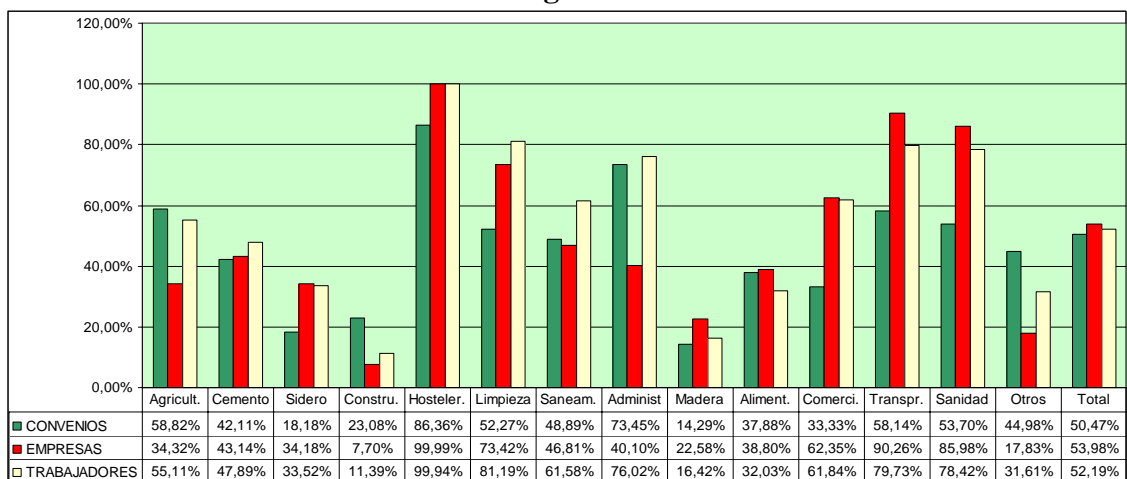
Tabla 34.- Descanso semanal. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	39	45,35	2.098	28,95	36.196	32,54
Cádiz	67	43,79	15.800	78,94	91.197	57,99
Córdoba	35	36,08	7.994	20,87	33.771	17,44
Granada	39	59,09	8.333	46,67	70.473	47,29
Huelva	43	69,35	7.072	97,83	139.550	97,49
Jaén	24	45,28	6.838	13,79	45.390	24,33
Málaga	70	51,85	42.633	88,99	150.707	60,83
Sevilla	82	56,16	32.945	74,98	185.073	66,06
Interpr.	29	58,00	3.783	92,58	49.260	73,24
Total	428	50,47	127.496	53,98	801.617	52,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas, vemos que el porcentaje más alto, con diferencia respecto del resto de las actividades, corresponde al sector de Hostelería (86% de los convenios, que afectan al 99,99% de empresas y al 99% de los trabajadores-, seguida en cuanto al porcentaje de convenios por la Administración (73%), Transportes (58,5%) o Limpieza (52%).

Por el contrario, es significativo que en un sector como el de la Madera, es nula la regulación de esta materia.

Grafico 13.- Descanso semanal. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5.- PERMISOS RETRIBUIDOS

La norma establece la posibilidad de que, el trabajador previo aviso y justificación, pueda ausentarse o faltar al trabajo, durante el tiempo y los motivos previstos en la ley, con derecho a remuneración. Las circunstancias y duración de los permisos, que se regulan en la norma (art. 37 E. T.), tienen el carácter de mínimos, por lo que mediante la negociación colectiva o a través de los contratos de trabajo, se podrán añadir otros motivos, exigir requisitos para su concesión y/o aumentar la duración de los mismos.

La gran mayoría de los convenios optan por hacer referencia a los permisos retribuidos en su articulado, en concreto el 96% de los convenios vigentes y el 98% de los originarios, lo que afecta prácticamente la totalidad de los trabajadores y de empresas.

Tabla 35.- Permisos Retribuidos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	171	97,16	226.415	96,14	1.403.699	98,77
Empresa	648	96,43	648	96,43	112.881	98,35
TOTAL	819	96,58	227.063	96,14	1.516.580	98,74

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 36.- Permisos Retribuidos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	266	97,79	266	97,79	37029	98,96
TOTAL	350	98,31	116.221	99,99	855.801	99,95

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Del total de los convenios vigentes que regulan los permisos retribuidos, el 85,02% mejoran la relación de permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ampliando los supuestos en los que se aplican.

Tabla 37.- Amplia supuestos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	151	85,80	215.388	91,45	1.343.027	94,50
Empresa	570	84,82	570	84,82	106.162	92,50
TOTAL	721	85,02	215.958	91,44	1.449.189	94,35

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Desde un punto de vista territorial, destacar que es la provincia de Huelva (98%), la que en mayor medida mejora los permisos retribuidos en sus convenios vigentes. Destacar que estas medidas afectan como media, a un total de 215.958 empresas y a 1.449.189 trabajadores en toda Andalucía.

Tabla 38.- Amplia supuestos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	78	90,70	6.712	92,62	103.862	93,38
Cádiz	122	79,74	11.595	57,93	124.732	79,32
Córdoba	79	81,44	36.756	95,97	183.640	94,86
Granada	60	90,91	17.766	99,50	147.843	99,22
Huelva	61	98,39	7.228	99,99	142.996	99,90
Jaén	48	90,57	49.568	99,93	186.180	99,79
Málaga	114	84,44	47.657	99,47	244.553	98,71
Sevilla	114	78,08	34.644	78,84	251.708	89,84
Interpr.	45	90,00	4.032	98,68	63.675	94,67
Total	721	85,02	215.958	91,44	1.449.189	94,35

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por otro lado, en cuanto a la duración de los permisos, esta es aumentada en el 75% de los convenios vigentes y en el 75% de los originarios, como se constata en las respectivas tablas de datos.

Tabla 39.- Amplia duración. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	136	77,27	210.865	89,53	1.300.263	91,49
Empresa	504	75,00	504	75,00	93.758	81,69
TOTAL	640	75,47	211.369	89,49	1.394.021	90,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 40.- Amplia duración. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	110.784	95,54	788.013	96,24
Empresa	204	75,00	204	75,00	30839	82,42
TOTAL	268	75,28	110.988	95,49	818.852	95,64

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6- VACACIONES

El derecho a unas vacaciones periódicas retribuidas aparece regulado en el art. 38 del Estatuto, en el que se establece que, en ningún caso su duración será inferior a 30 días

naturales, que no será sustituible por compensación económica, así como el derecho del trabajador a conocer las fechas de disfrute de las vacaciones que le corresponda, al menos 2 meses antes del comienzo de su disfrute.

Dicho artículo 38, se limita a especificar el derecho mínimo de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones, remitiéndose al acuerdo entre empresario y trabajador y en su caso, a la negociación colectiva. Así, es de destacar que prácticamente la totalidad de los convenios vigentes (99%) y el 100% de los originarios recogen las vicisitudes aplicables a las vacaciones.

Tabla 41.- Vacaciones anuales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	175	99,43	235.015	99,79	1.411.214	99,30
Empresa	666	99,11	666	99,11	114.057	99,38
TOTAL	841	99,17	235.681	99,79	1.525.271	99,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 42.- Vacaciones anuales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	272	100,00	272	100,00	37418	100,00
TOTAL	356	100,00	116.227	100,00	856.190	100,00

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.1.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES

No obstante, apenas el 39% regulan los aspectos retributivos de las vacaciones, siendo mayoritaria la tendencia en los convenios de sector (63%), frente a los de empresa (33%). En el caso de los convenios colectivos originarios las cifras son bastante similares, aunque algo inferiores, siendo el 36% de estos convenios los que recogen aspectos retributivos de las vacaciones, que afectan al 61% de las empresas y de los trabajadores.

Tabla 43.- Retribución. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	111	63,07	143.041	60,74	816.707	57,47
Empresa	224	33,33	224	33,33	33.942	29,57
TOTAL	335	39,50	143.265	60,66	850.649	55,38

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 44.- Retribución. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	59,52	71.517	61,68	518.257	63,30
Empresa	81	29,78	81	29,78	10929	29,21
TOTAL	131	36,80	71.598	61,60	529.186	61,81

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.2.- VACACIONES PRIMADAS FUERA DE LAS FECHAS PREFERENTES

La peculiaridad que presentan ciertos sectores en las que existen periodos punta de actividad intensivas en los que se incrementa el trabajo, hace que se tienda a primar a los trabajadores que opten por disfrutar sus vacaciones fuera de los periodos más solicitados. Así, es frecuente que, para evitar perjuicios económicos a su empresa, muchos empresarios opten por conceder un número mayor de días de vacaciones a aquellos trabajadores que opten por disfrutarlas fuera de las fechas que se consideran preferentes dentro de la actividad empresarial. Este tipo de cláusulas aparecen reguladas en el 19% de los convenios colectivos vigentes, porcentaje ligeramente superior al correspondiente a los convenios originarios, que es del 18%.

Tabla 45.- Vacaciones Primadas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	19.173	8,14	103.503	7,28
Empresa	153	22,77	153	22,77	46.815	40,79
TOTAL	166	19,58	19.326	8,18	150.318	9,79

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 46.- Vacaciones Primadas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	9,52	6.533	5,63	29.378	3,59
Empresa	59	21,69	59	21,69	6826	18,24
TOTAL	67	18,82	6.592	5,67	36.204	4,23

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.3.- INTERRUPCIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El derecho al descanso, en muchas ocasiones, se desvincula de los periodos de incapacidad laboral iniciados durante las vacaciones, con la finalidad de preservar el derecho del trabajador al disfrute total del periodo vacacional.

Es significativo que, aunque esta medida supone cierta repercusión económica para la empresa, dado que tendrá menos trabajadores durante más tiempo, al sumarse al periodo de incapacidad el periodo vacacional, un 27% de los convenios vigentes y un 28% de los originarios regulan esta materia.

Tabla 47.- Interrupción I.T.. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	76.163	32,34	352.388	24,79
Empresa	199	29,61	199	29,61	26.255	22,88
TOTAL	236	27,83	76.362	32,33	378.643	24,65

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

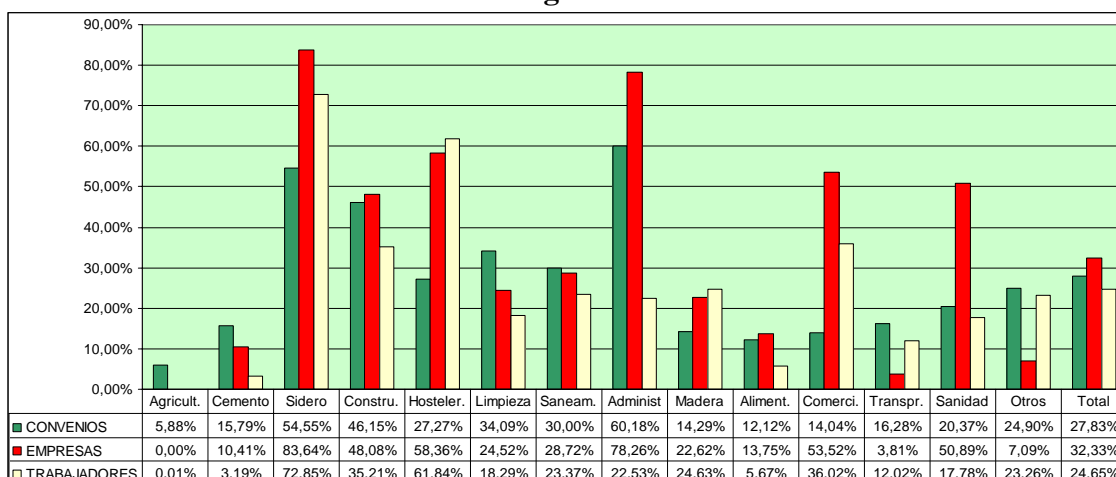
Tabla 48.- Interrupción I.T.. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	26,19	21.692	18,71	183.095	22,36
Empresa	79	29,04	79	29,04	9289	24,82
TOTAL	101	28,37	21.771	18,73	192.384	22,47

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si analizamos los datos referidos a los convenios vigentes por actividades económicas, observamos que es el sector de la Administración Pública el que regula con mayor intensidad este tipo de cláusulas, al recogerse en el 60% de los convenios, mientras que en sectores como la Agricultura (5%) los porcentajes están muy por debajo de la media (27%).

Sin embargo, es destacable, que a pesar de tener un porcentaje menor de convenios que regulan esta cuestión, el sector de la Hostelería tiene un mayor porcentaje de trabajadores que se benefician de esta medida (61%).

Grafico 14.- Interrupción I.T.. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

7.- CALENDARIO LABORAL

La evidente necesidad práctica de disponer de un calendario laboral en las empresas para ajustar la carga laboral al ámbito temporal es objeto de interés en un número bastante bajo de convenios, al parecer es suficiente garantía para las unidades negociadoras el contenido del artículo 36.4 de Estatuto que establece los fundamentos mínimos que garantizan su protección: el que sea expuesto en lugar público y sea elaborado por el empresario, aunque esta disposición no implica, en ningún caso, la exclusión de los representantes de los trabajadores en su elaboración.

En los convenios colectivos vigentes se hace referencia al calendario laboral en el 44% de los convenios, que afectan al 31% de las empresas y al 47% de los trabajadores.

Respecto de los convenios originarios, señalar que el porcentaje de convenios que regulan el Calendario Laboral es algo inferior, 43%, que afectan al 29% de las empresas, y a un 49% de trabajadores, como puede observarse en las tablas siguientes.

Tabla 49.- Calendario laboral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	44,89	74.864	31,79	663.570	46,69
Empresa	299	44,49	299	44,49	72.503	63,17
TOTAL	378	44,58	75.163	31,82	736.073	47,92

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 50.- Calendario laboral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	47,62	34.502	29,75	405.409	49,51
Empresa	114	41,91	114	41,91	17880	47,78
TOTAL	154	43,26	34.616	29,78	423.289	49,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN

1.- INTRODUCCIÓN

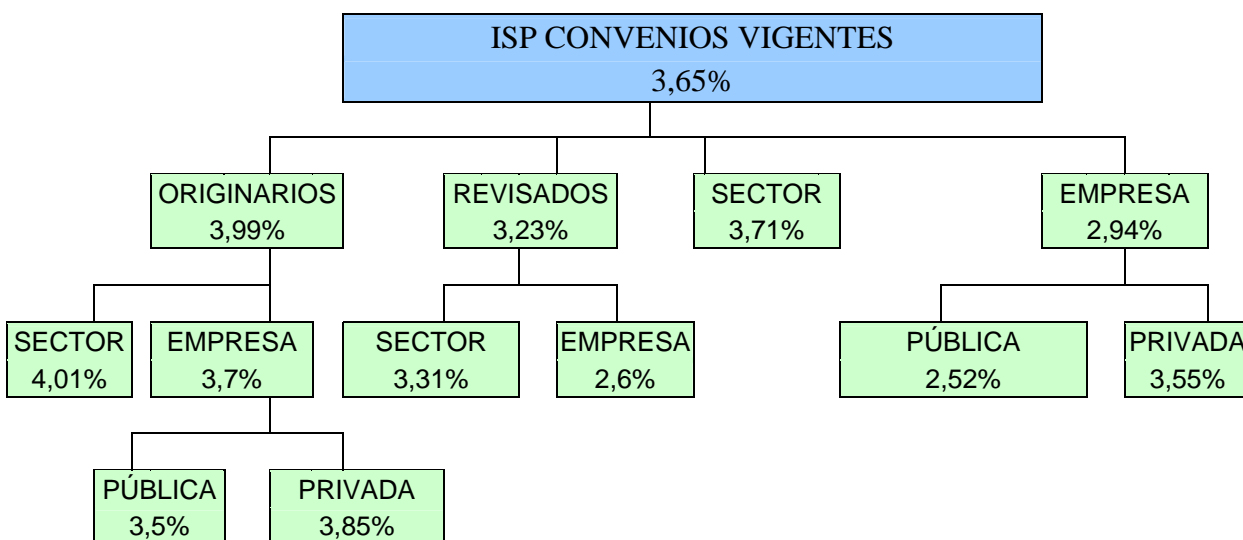
El artículo 35.1 de la Constitución, consagra, junto con el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles, el derecho a “*una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de su sexo*”; el desarrollo práctico de ese precepto se ha consagrado en su artículo 4.2.f) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a *La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida*, por otro lado, como es sabido, la prohibición de discriminación retributiva se reitera en el artículo 17.1 de esta última norma, que establece que serán “... *nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables... en materia de retribuciones, ... por circunstancias de sexo,...*”.

La complejidad e imperatividad de la percepción del salario por parte de los trabajadores tiene como consecuencia dos aspectos fundamentales en el Estatuto de los Trabajadores, el primero es que se regule de manera extensa aspectos relacionados con el salario en la Sección 4.^a del Capítulo II de la misma norma –artículos 26 al 33-, preceptos que establecen las disposiciones mínimas que pueden mejorar los convenios colectivos en cuanto a la percepción puntual del salario por parte de los trabajadores; el segundo aspecto, está en la circunstancia de que el trabajador puede romper, de manera voluntaria, la relación laboral que le une al empresario cuando se produzca “*La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado*” [artículo 50.1.b) del estatuto], teniendo en tal caso derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente [artículo 56.1.a) del Estatuto].

En lo que se refiere a los extremos regulados en la negociación colectiva respecto al salario durante el año 2008, los aspectos más significativos son los que se desarrollan a lo largo de este capítulo.

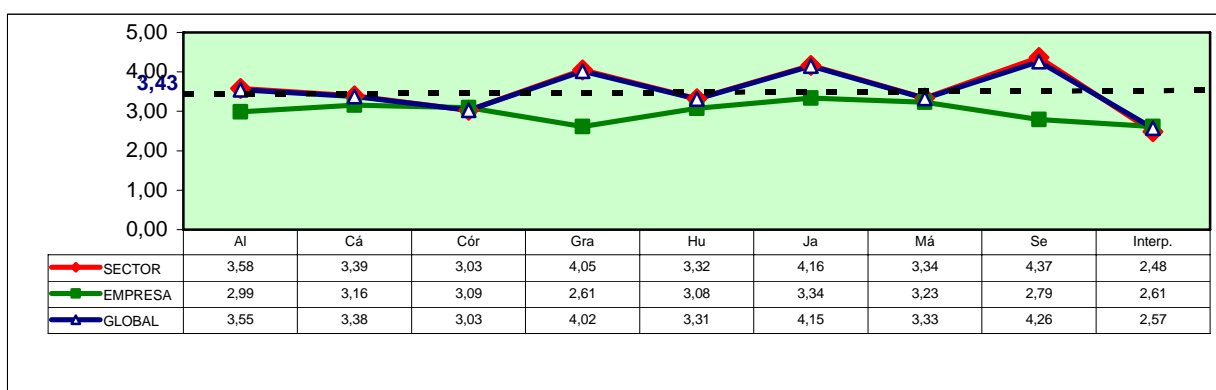
2.- DATOS GENERALES

El incremento salarial ponderado (I.S.P.) en computo total, durante el año 2008, se situó en 3,65%, siendo más alto en los convenios de sector (3,71%) que en los de empresa (2,94%). La razón de la diferencia anterior radica en la mayor cercanía de las unidades negociadoras de los convenios de empresa a la realidad económica de la empresa, frente a los de sector en los que la depuración de los datos económicos de las empresas afectadas por los mismos se debe de realizar en bloque, no teniéndose en cuenta las particularidades de cada una de las unidades de trabajo a las que le es aplicable, garantizándose la viabilidad empresarial de estas últimas mediante cláusulas de descuelgue salarial.



Si nos centramos en el análisis de la evolución de ISP por provincias se observa como se sitúan por encima de la media del 3,43% en los convenios de sector, las provincias de Almería, Granada, Jaén, y Sevilla; en lo que se refiere a los convenios de empresa, es evidente que todos los convenios de estos ámbitos territoriales se sitúan por debajo de la citada media.

Gráfico 1 ISP en convenios vigentes (según sector-empresa) a nivel provincial



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 de sector, 672 de empresa)

Si realizamos la comparación de porcentaje desde el año 2004, en lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, observamos que durante el año 2008 se continuó con la subida del ISP producido durante el año 2004. Estos datos confirman la fase de fuerte crecimiento

económico vivida en los últimos años que ha propiciado incrementos salariales superiores a los de otros años, esta impresión se confirma, igualmente, respecto a los convenios colectivos originarios.

Gráfico 2. Comparativa interanual I.S.P. convenios vigentes

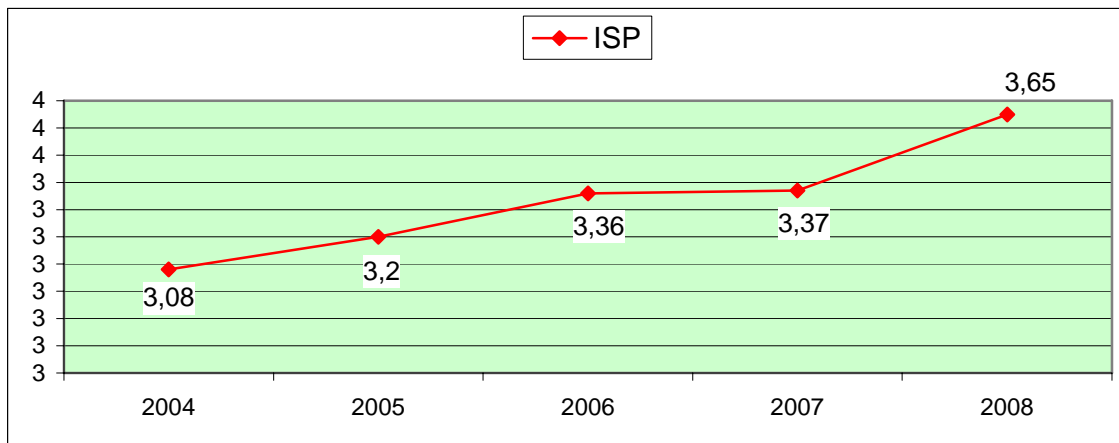
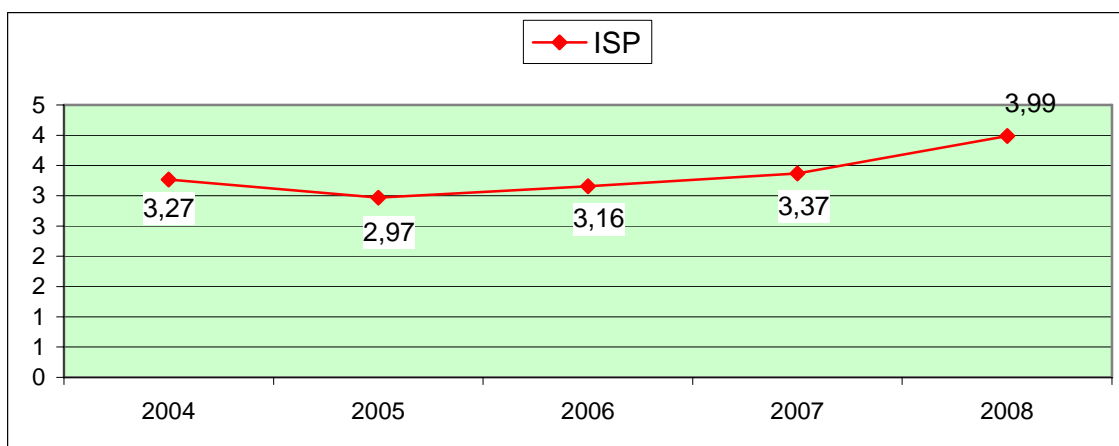
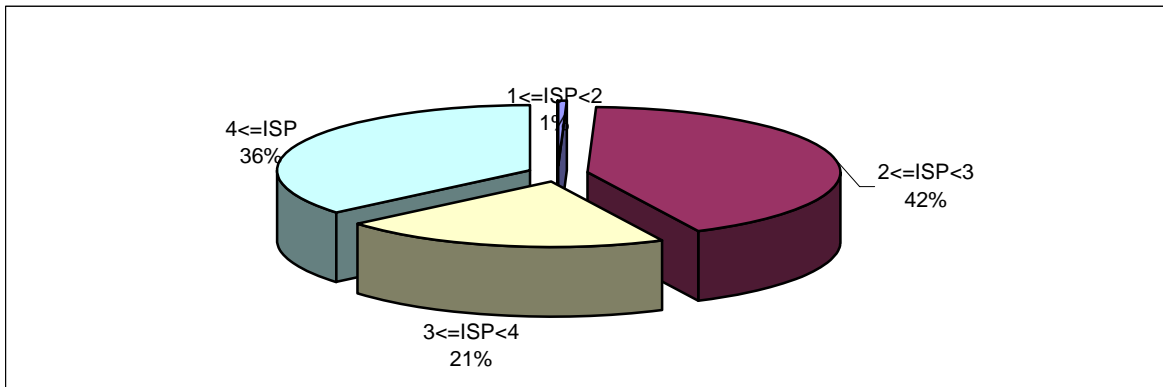


Gráfico 3. . Comparativa Interanual I.S.P. convenios originarios



Cuando pasamos al análisis de los convenios colectivos vigentes agrupados por tramos de I.P.S. observamos la incidencia mayoritaria de aquellos que se sitúan en un tramo de incremento comprendido entre el 2% y 3%, con el 42% del total de los convenios, seguidos por aquellos cuyo incremento se sitúa por encima del 4% (36% del total), ocupando la tercera posición los convenios que regulan un incremento entre el 3% y el 4%, que suponen un 21% del total.

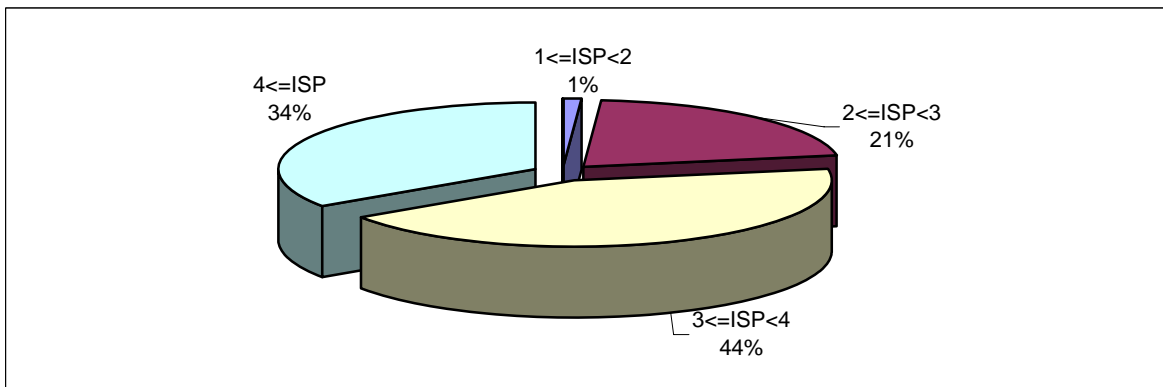
Gráfico 4.- Convenios colectivos vigentes agrupados por tramos de I.S.P.



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 de sector, 672 de empresa)

Si el objeto de interés se centra en el número de trabajadores incluidos en cada uno de estos tramos, se aprecia que benefician a mayor número de trabajadores los incrementos entre el 3% y el 4% (44%), seguidos por los incrementos del I.S.P. iguales o superiores al 4% (34%) y un 21% para los incrementos que se sitúan situados entre un 2% y un 3%

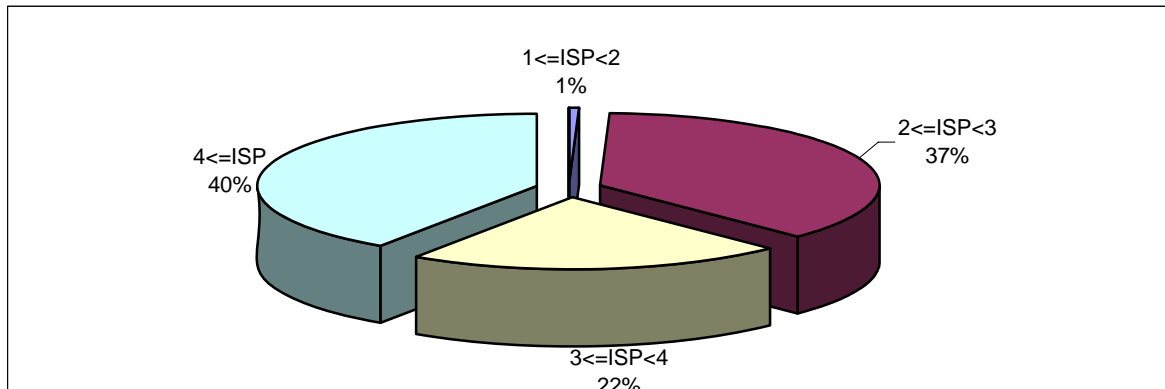
Gráfico 5.- Afectación personal de convenios colectivos vigentes por tramos de I.S.P.



Base de datos: 1.535.984 trabajadores afectados por los 848 convenios vigentes

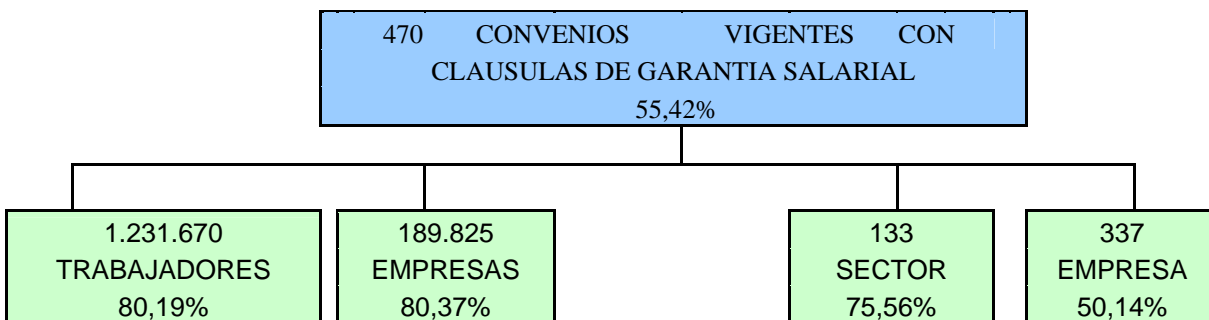
Al analizar los convenios colectivos originarios en relación con la distribución por tramos de los incrementos salariales, se observa que el tramo más relevante es el situado por encima del 4%, que representa el 40% del total de convenios colectivos originarios, seguido por el tramo comprendido entre el 2% y el 3% que representa el 37% del total.

Grafico 6.- Convenios colectivos originarios agrupados por tramos de I.S.P.

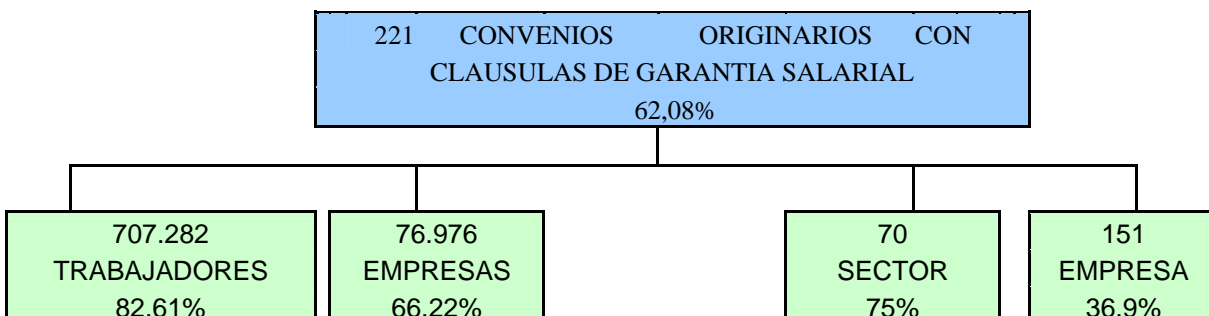


Base de datos: 356 convenios originarios año 2008

Las cláusulas de garantía salarial se regulan en el 55,42% de los convenios colectivos, quedando comprendidos dentro de ese porcentaje 1.231.670 trabajadores y 189.825 empresas. Mayoritariamente recogen las cláusulas de garantía salarial el 50,14% de las empresas frente a los convenios de sector, que abarcan a un 75,56% de los convenios negociados.

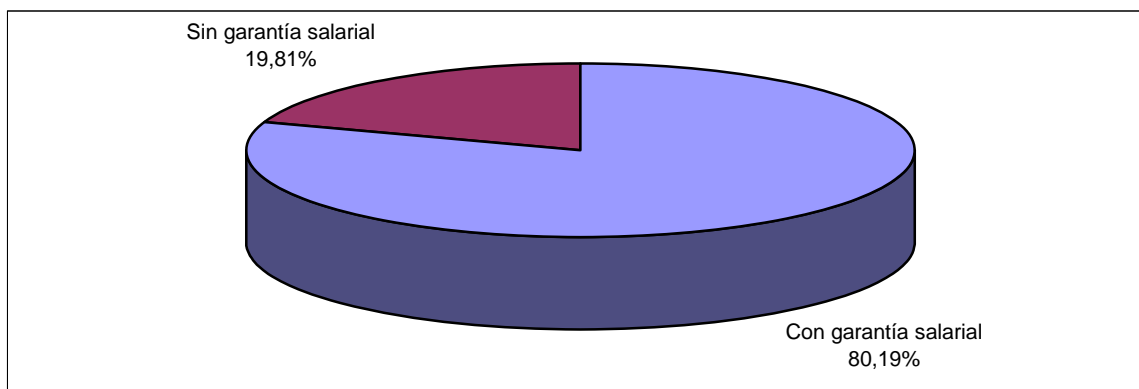


En cuanto a los convenios colectivos originarios, la cláusula de garantía salarial se recoge en el 62,08% de los mismos, un porcentaje superior en más de 6 puntos que los convenios vigentes, al igual que los convenios vigentes a la fecha de realización de este estudio, se regulan con mayor intensidad en los convenios de sector (75%) que en los de empresa (36,9%).



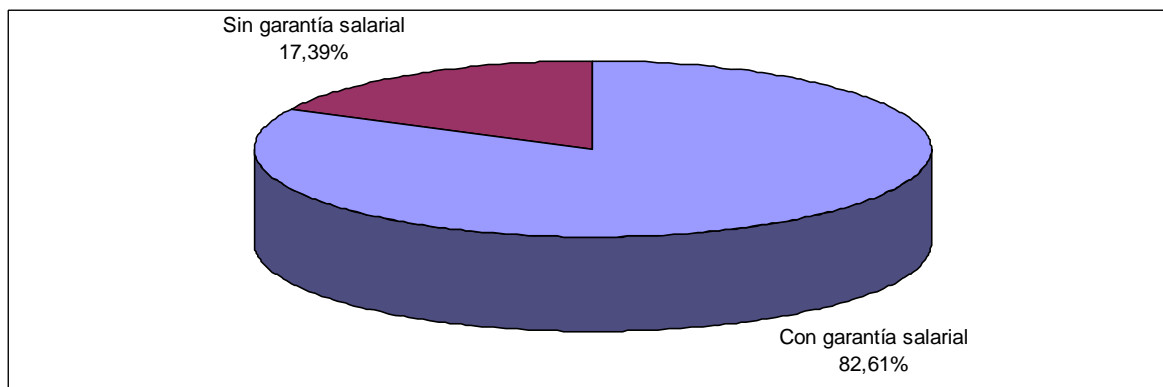
Si nos atenemos a la afectación personal de las cláusulas de garantía salarial, observamos que el 80,19% de los trabajadores de los convenios colectivos vigentes están protegidos por las citadas cláusulas, en los convenios colectivos originarios la protección alcanza a un porcentaje superior, dado que abarca al 82,61% de los trabajadores.

Gráfico 7. Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios colectivos vigentes



Base de datos: 1.535.984 trabajadores afectados por los 848 convenios vigentes

Gráfico 8. Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios originarios año 2008



Base de datos: 856.190 trabajadores afectados por los 356 convenios originarios año 2008

Recogen incrementos superiores al IPC el 11,20% de los convenios colectivos vigentes y el 10,67% de los originarios, esta aparente uniformidad entre uno u otro tipo de convenios colectivos no abarca al número de trabajadores afectados, dado que el número en los convenios vigentes es mucho más importante que en los originarios, siendo la cantidad resultante para los vigentes de 152.309 trabajadores (9,92) y para los originarios de 78.875 trabajadores (9,21%).

Tabla 1. Cifra superior al IPC. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	27.511	11,68	140.514	9,89
Empresa	69	10,27	69	10,27	11.795	10,28
TOTAL	95	11,20	27.580	11,68	152.309	9,92

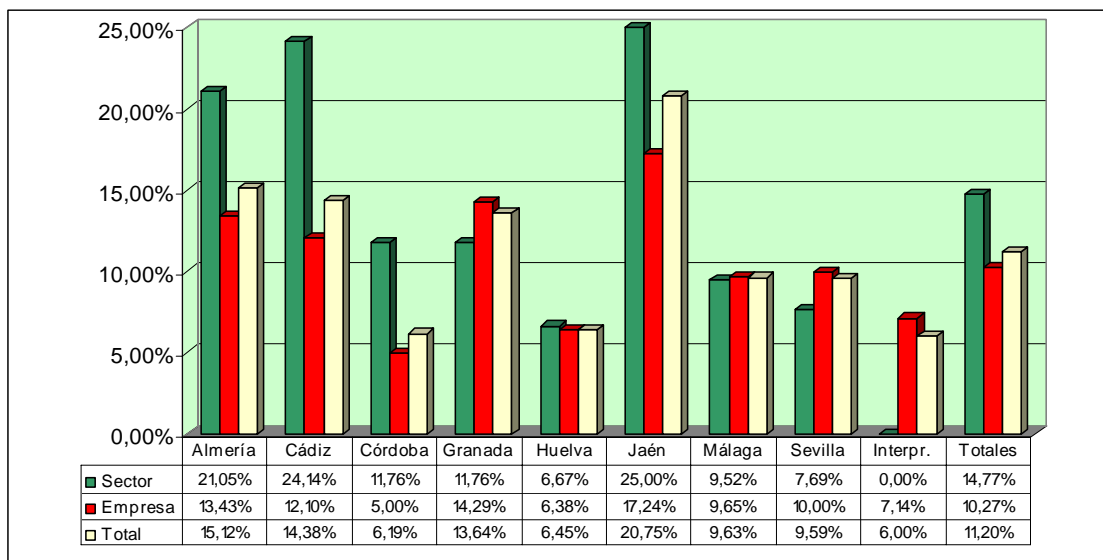
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 2. **Cifra superior al IPC. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	15,48	15.603	13,46	74.546	9,10
Empresa	25	9,19	25	9,19	4329	11,57
TOTAL	38	10,67	15.628	13,45	78.875	9,21

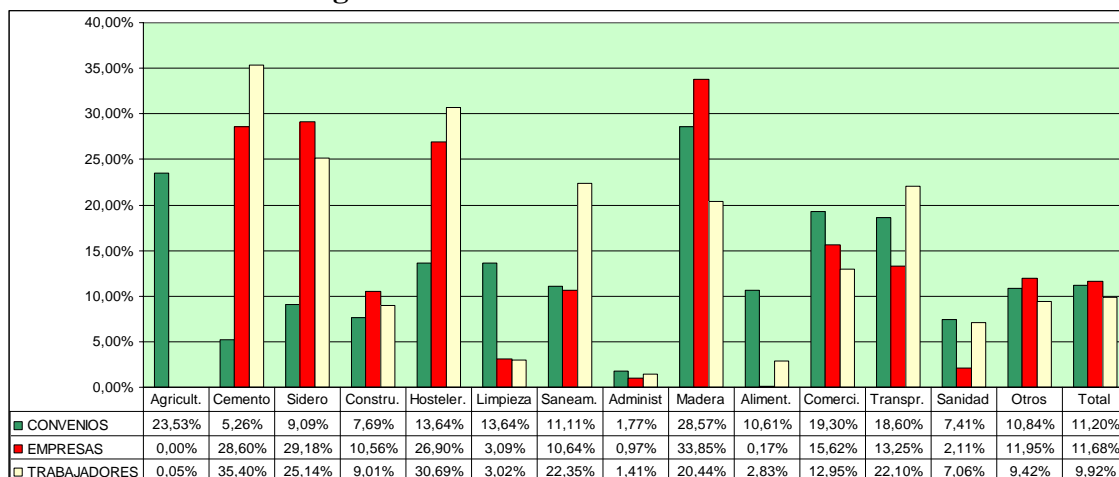
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por tipo funcional y ámbito geográfico, en lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, observamos que es la provincia de Jaén la que presenta las estadísticas más favorables al acumular –entre convenios de sector y de empresa- un total de 20,75%, especialmente por acumular el 25% de convenios de sector que reconocen esta cláusula. El porcentaje más bajo se localiza en los Interprovinciales, siendo en términos totales del 6%, cifra que se encuentra muy por debajo de la media del 11,2% por el hecho que no aparece ningún convenio de sector que regule cifras superiores al IPC anual .

Gráfico 9. - **Cifra superior al IPC. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**

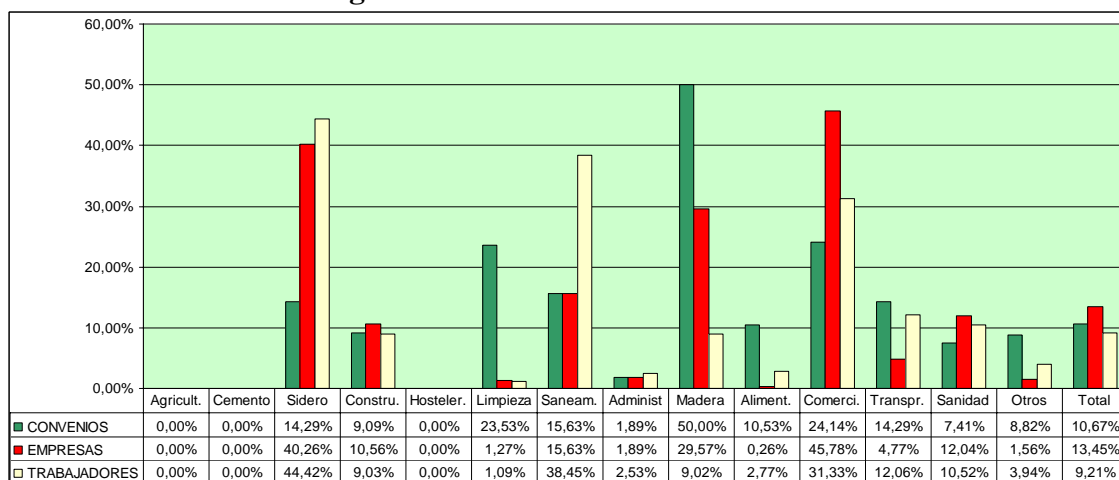
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas existe una gran disparidad de criterios, así por ejemplo, la de la Madera es la que acumula el mayor porcentaje de convenios que regulan incrementos salariales superiores al IPC, al representar el 28,57% de los convenios.

Gráfico 10. Cifra superior al IPC. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Para los convenios originarios lo más característico es la existencia de varias actividades económicas en las que no se recoge ningún incremento salarial por encima del IPC anual, es el caso de los sectores de la Construcción, el Cemento y la Hostelería.

Gráfico 11 Cifra superior al IPC. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.- SISTEMAS SALARIALES

La regulación de los sistemas salariales en los convenios colectivos admite, en nuestro Derecho, la aplicación de diversos sistemas, aunque preferiblemente se opta por establecer un sistema mixto, con la finalidad de ajustar las características del puesto de trabajo a la retribución que percibirá el trabajador por realizar dichas actividades dentro de los márgenes temporal negociados en dichas empresas.

3.1.- Salario por unidad de tiempo

Un altísimo porcentaje de los 848 convenios vigentes (el 92,92%), optan por regular las retribuciones salariales por unidad de tiempo, abarcando dicho porcentaje a casi el 100% de los trabajadores y empresas afectadas –el 98,38% y el 98,22%, respectivamente-. No existe gran variación de datos entre los derivados de los convenios vigentes y de los originarios, dado que en estos últimos se recoge en el 93,26% de los convenios, afectando a unos porcentajes prácticamente iguales de empresas (99,77%) y de trabajadores afectados (98,87%).

Tabla 3. - UNIDAD DE TIEMPO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	167	94,89	231.371	98,24	1.401.595	98,62
Empresa	621	92,41	621	92,41	109.493	95,40
TOTAL	788	92,92	231.992	98,22	1.511.088	98,38

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 4. UNIDAD DE TIEMPO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	95,24	115.702	99,78	810.815	99,03
Empresa	252	92,65	252	92,65	35712	95,44
TOTAL	332	93,26	115.954	99,77	846.527	98,87

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito geográfico, por encima de la media del 92,92% se sitúan los ámbitos provinciales de Almería, Granada, Huelva y Jaén; teniendo los porcentajes más bajos el resto de.

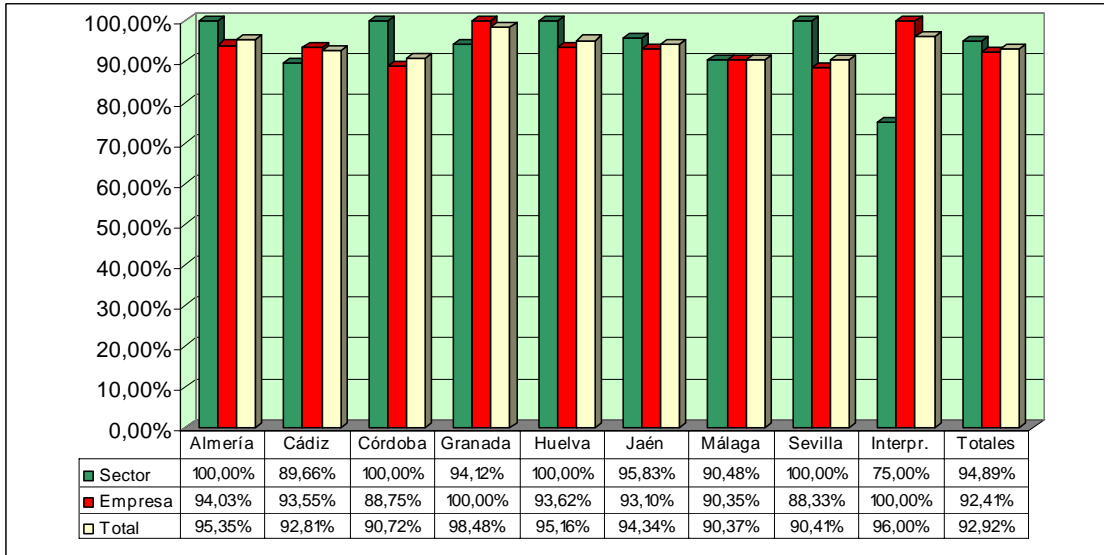
Tabla 5. - UNIDAD DE TIEMPO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	82	95,35	7.243	99,94	110.692	99,52
Cádiz	142	92,81	19.738	98,61	150.317	95,59
Córdoba	88	90,72	38.291	99,98	193.212	99,80
Granada	65	98,48	17.850	99,97	148.508	99,66
Huelva	59	95,16	7.226	99,96	142.895	99,82
Jaén	50	94,34	49.562	99,92	186.303	99,85
Málaga	122	90,37	47.579	99,31	245.313	99,02
Sevilla	132	90,41	43.926	99,97	277.566	99,07
Interpr.	48	96,00	577	14,12	56.282	83,68
Total	788	92,92	231.992	98,22	1.511.088	98,38

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis funcional y por ámbito geográfico de los datos expuestos es representativo de la uniformidad de cifras, siendo lo más relevante el hecho de que mayoritariamente predominan los convenios de sector rente a los de empresa.

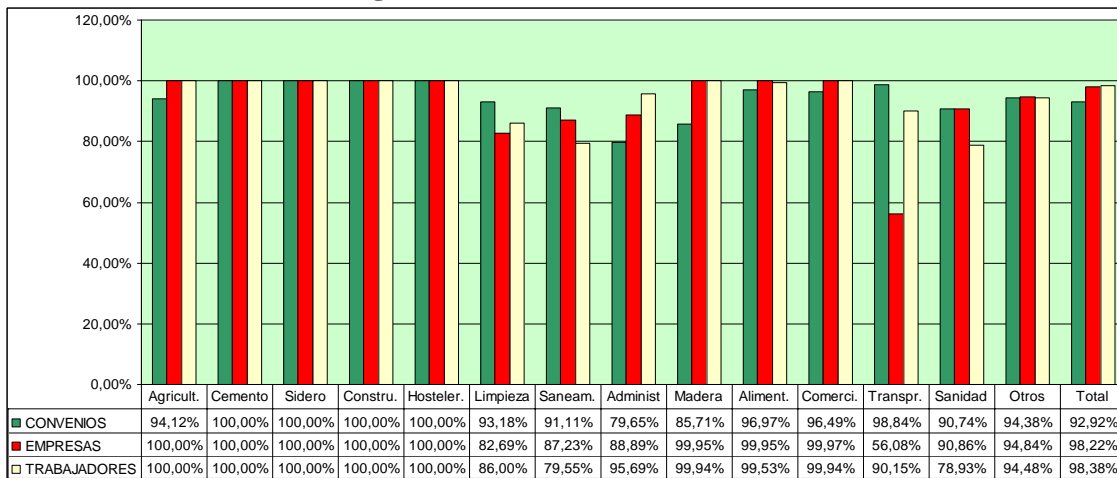
Gráfico 12 UNIDAD DE TIEMPO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas, destacan las actividades de la Construcción, la Siderometalúrgica, el Cemento y la Hostelería que alcanzan al 100% de los convenios; destacando los datos de la actividad de los Transportes, puesto que el 98,84% de los convenios solo representan el 56,08% de las empresas afectadas por los mismos, incrementándose otra vez el porcentaje en lo que se refiere a los trabajadores afectados que abarca al 90,15%.

Gráfico 13.- UNIDAD DE TIEMPO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En comparación con los convenios vigentes, en los originarios, existe número de actividades económicas que alcanzan el 100% de los convenios, empresas y trabajadores afectados, siendo las de la Siderometalúrgica, la Construcción, la Hostelería, la Madera y el Cemento.

Gráfico 14. UNIDAD DE TIEMPO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.1.1. Módulos de cálculo

El módulo salarial diario es regulado en 150 de los convenios sobre el total de los 848 analizados, lo que representa un 17,69% de los mismos; en cuanto a las empresas afectadas por el módulo diario, éstas son mayoritariamente de sector, con un 93.571 empresas (39,73%) y sólo 95 convenios de empresa (14,14%), estas cantidades se trasladan al número de trabajadores afectados, representando el 50,57% para los convenios de sector y solo un 11,30 % para los de empresa.

Tabla 6. - Diario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	31,25	93.571	39,73	718.774	50,57
Empresa	95	14,14	95	14,14	12.969	11,30
TOTAL	150	17,69	93.666	39,66	731.743	47,64

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

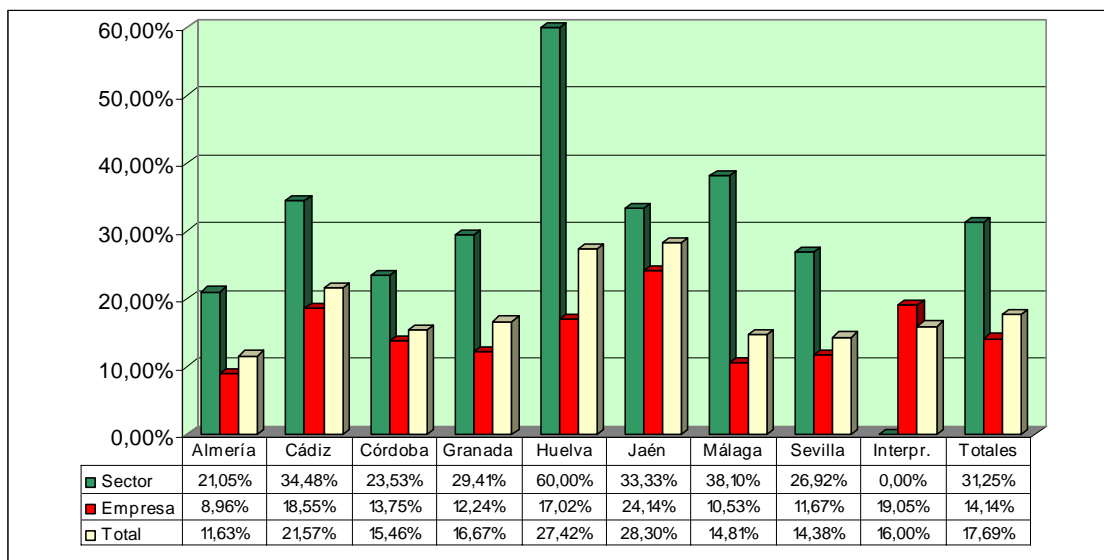
Tabla 7. Diario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	26,19	74.904	64,60	545.243	66,59
Empresa	41	15,07	41	15,07	6237	16,67
TOTAL	63	17,70	74.945	64,48	551.480	64,41

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a su distribución funcional hay que destacar que en todos los casos, excepto en los convenios interprovinciales, son mayoritarios los convenios de sector que presentan una horquilla que va desde el 21,05% de la provincia de Jaén al 60% de la provincia de Huelva. La media total viene representada por el 31,25% de los convenios de sector y el 14,14% de los de empresa.

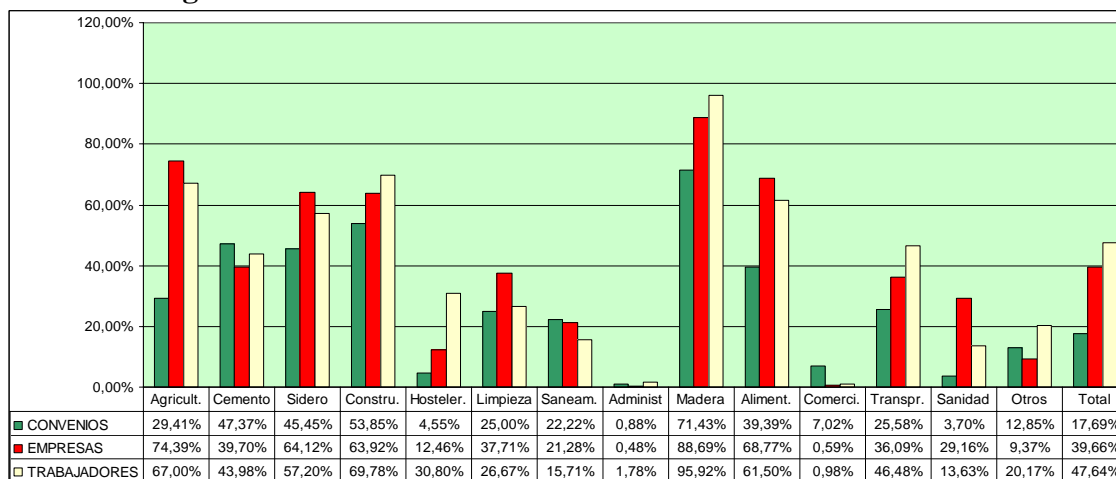
Gráfico 15. Diario. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas destaca la ausencia de porcentajes en el ámbito de la Administración pública, quien opta por un modulo salarial anual, preferiblemente. Las tres actividades que se orientan por el modulo salarial diario de manera más significativa son la industria de la Madera -71,43% de los convenios, 66,69% de las empresas y 95,92% de los trabajadores-, de la Alimentación -39,39% de los convenios, 68,77% de las empresas y 61,50% de los trabajadores.

Gráfico 16. Diario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Regulan la cuantía del salario acogiéndose a un módulo mensual el 76,06% de los convenios vigentes -76,15% de las empresas y 76,86% de los trabajadores- y el 74,44% de los originarios – 80,46% de las empresas y 81,65% de los trabajadores-.

Tabla 8. - Mensual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	147	83,52	179.350	76,15	1.091.254	76,78
Empresa	498	74,11	498	74,11	89.253	77,77
TOTAL	645	76,06	179.848	76,15	1.180.507	76,86

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

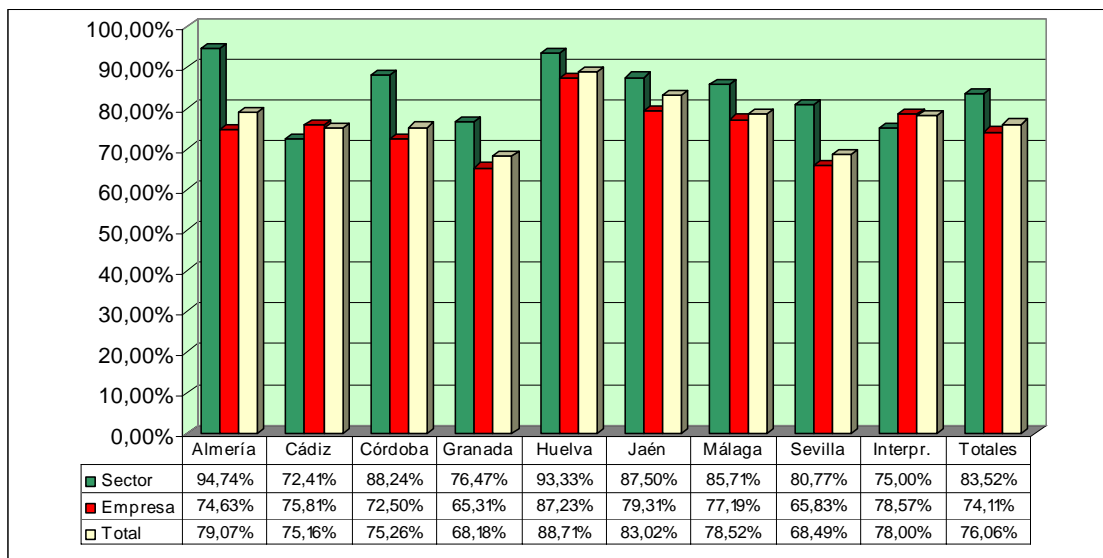
Tabla 9 Mensual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	70	83,33	93.326	80,48	670.881	81,94
Empresa	195	71,69	195	71,69	28223	75,43
TOTAL	265	74,44	93.521	80,46	699.104	81,65

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución funcional y por ámbito geográfico lo destacable es el predominio de los convenios de sector para regular un módulo mensual en casi todas las provincias, excepto en Cádiz -72,41% de sector y 75,81% de empresa-; situándose la puntas máximas en cuanto al porcentaje de convenios de sector en la provincia de Almería con el 94,74%. El total provincial más favorable corresponde a la provincia de Huelva, con un 88,71%.

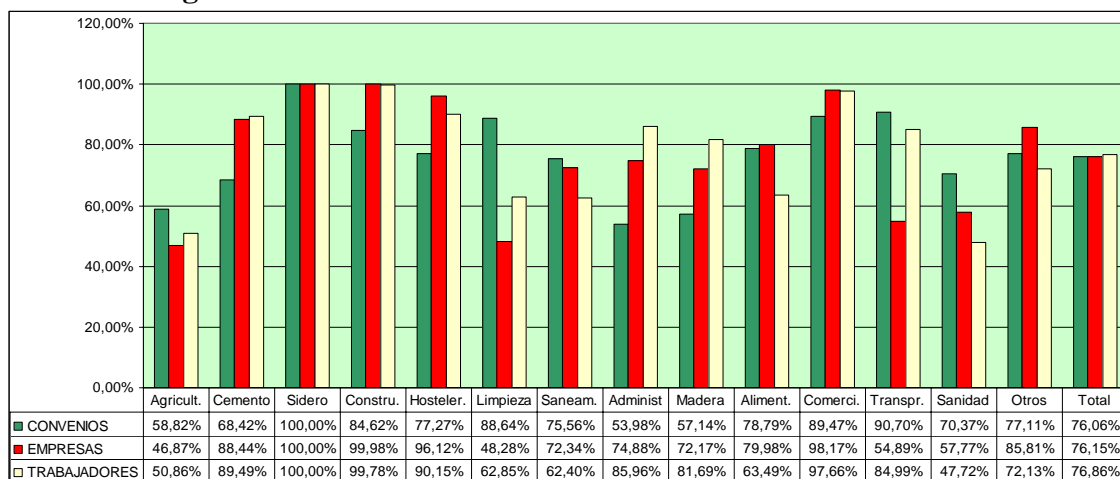
Gráfico 17. - Mensual. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por distribución entre los distintos sectores productivos, en razón al porcentaje de afectación que representan los convenios agrupados, el gráfico muestra como son los sectores de Sidero y del Comercio, donde radican los mayores porcentajes mensuales de regulación del salario de los trabajadores, siendo la actividad de la Administración la que tiende, entre todas las actividades, a recoger el modulo salarial con menor intensidad, aunque por su enorme volumen de contratación sobrepase a muchas actividades que tienen mayor porcentaje de convenios.

Gráfico 18. Mensual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La determinación del salario en bloque anual, se ha concretado en un total de 230 convenios vigentes -54.134 empresas afectadas que representan 319.435 trabajadores- y en 93 convenios originarios -7.861 empresas y 119.281 trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación-.

Tabla 10. - Anual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	53.937	22,90	264.002	18,58
Empresa	197	29,32	197	29,32	55.433	48,30
TOTAL	230	27,12	54.134	22,92	319.435	20,80

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 11. Anual. Datos Generales. Convenios Originarios

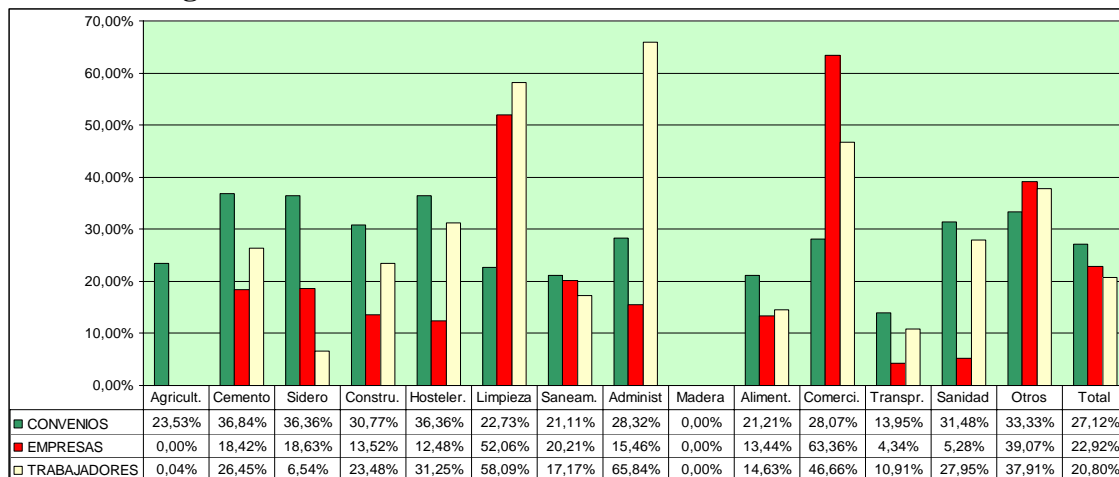
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	22,62	7.787	6,72	110.279	13,47
Empresa	74	27,21	74	27,21	9002	24,06
TOTAL	93	26,12	7.861	6,76	119.281	13,93

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Cuando pasamos al análisis por actividades económicas observamos la preponderancia que en cuanto al número de convenios en las actividades de las industrias Siderometalúrgicas (36,36%), Hostelería (36,36%) y Cemento (36,84%); por el contrario, las actividades que

concentran el menor número de convenios son la industrias de la Madera y los Transportes con el 13,95%.

Gráfico 19. Anual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Dentro de la negociación colectiva salarial destaca la fijación de la retribución por horas por el escaso número de convenios que recogen esta disposición, en total suponen 38 convenios del total del 848 de los vigentes que representan un 4,48% y 13 originarios, sobre un total de 356 convenios, lo que supone un 3,65% de los mismos; la homogeneidad de estos porcentajes no se traslada, por el contrario, en cuanto al número de empresas afectadas y el trabajadores, ofreciendo unos porcentajes más significativos los convenios originarios frente a los vigentes.

Tabla 12- Por horas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	14,20	38.388	16,30	298.603	21,01
Empresa	13	1,93	13	1,93	3.329	2,90
TOTAL	38	4,48	38.401	16,26	301.932	19,66

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 13. Por horas. Datos Generales. Convenios Originarios

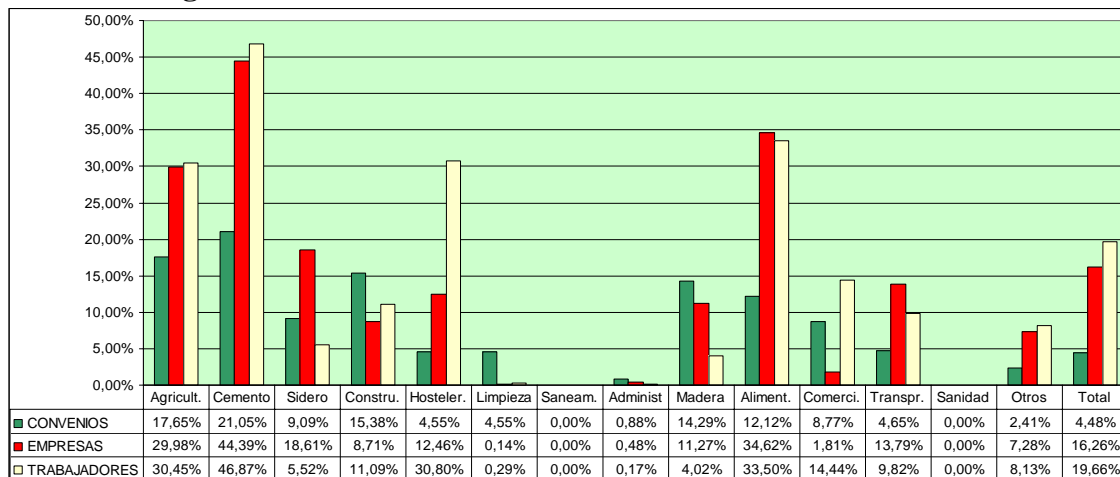
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	13,10	5.236	4,52	53.790	6,57
Empresa	2	0,74	2	0,74	2330	6,23
TOTAL	13	3,65	5.238	4,51	56.120	6,55

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Como resulta lógico, por sectores productivos el módulo por horas se concentran en las actividades que tradicionalmente, por las peculiaridades de la actividad económica que trabajan, optan por retribuir a sus trabajadores por horas en perjuicio otras formas de determinar el correspondiente salario, de ahí que destaque la actividad del Cemento. El 17,65% de los convenios de la Agricultura recogen este tipo de retribución, lo que supone que abarcan

el 29,98% y 30,45% de los trabajadores afectados. La significación de estas cifras adquiere su plena dimensión cuando las comparamos con los porcentajes totales de la suma de todas las actividades, que suponen un 4,48% de los convenios, 16,26% de las empresas y 19,66% de los trabajadores.

Gráfico 20. Por horas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.2.- Salario por unidad de obra

Esta modalidad salarial, al igual que la determinación del salario por horas, es minoritaria, siendo propia de actividades que se realizan en el domicilio del trabajador. El 3,77% de los convenios vigentes frente al 5,06% de los originarios han optado por este mecanismo para determinar el salario. Existe un gran contraste entre los porcentajes en cuanto a las empresas y trabajadores afectados entre convenios colectivos vigentes y originarios, dado que suponen para los primeros 20,72% y 40,58%, y para los segundos 25,43% y 42,97%, respectivamente.

Tabla 14. UNIDAD DE OBRA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	10,80	48.929	20,78	388.315	27,32
Empresa	13	1,93	13	1,93	2.262	1,97
TOTAL	32	3,77	48.942	20,72	390.577	25,43

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

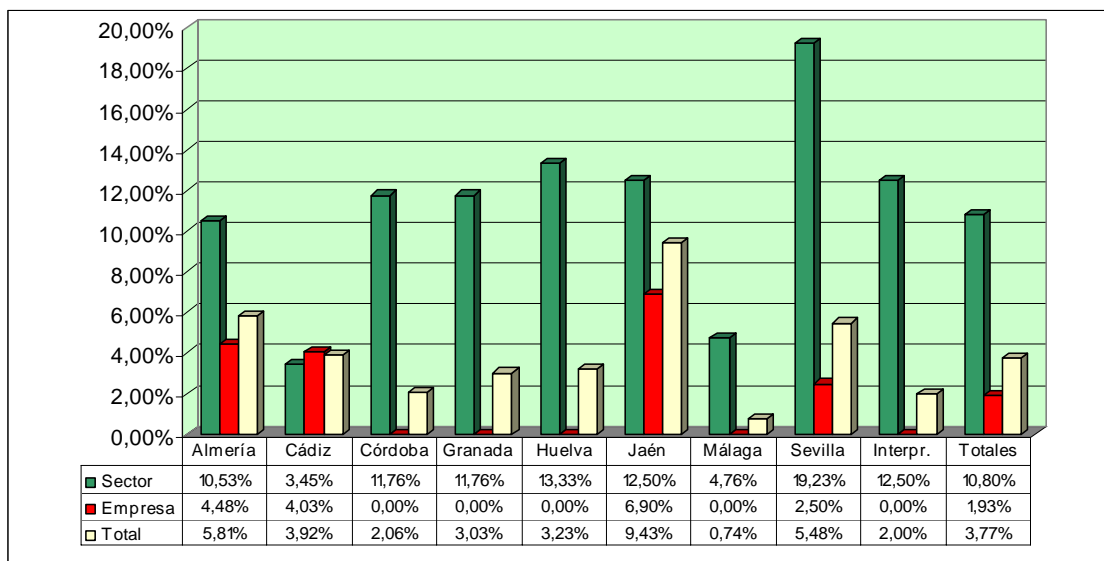
Tabla 15. UNIDAD DE OBRA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	15,48	47.156	40,67	366.775	44,80
Empresa	5	1,84	5	1,84	1152	3,08
TOTAL	18	5,06	47.161	40,58	367.927	42,97

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El predominio de los convenios de sector, cuando se analizan por tipo funcional es lo más significativo, destacando en cuanto al ámbito territorial la incidencia que este tipo de retribución tienen en los convenios de la provincia de Sevilla (19,23%); por el contrario, el porcentaje más bajo tanto en términos de convenios colectivos de sector (3,45%) como de empresa (4,03%) lo posee la provincia de Cádiz, aunque también tienen una representatividad nula los convenios de empresa de la provincia de Córdoba, Granada, Huelva, Málaga y los convenios Interprovinciales.

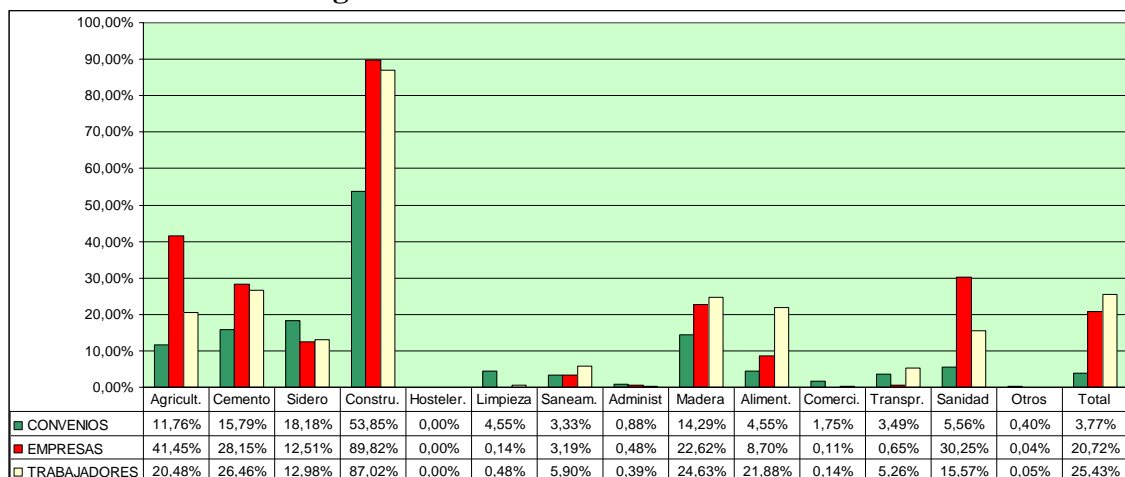
Gráfico 21. UNIDAD DE OBRA. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

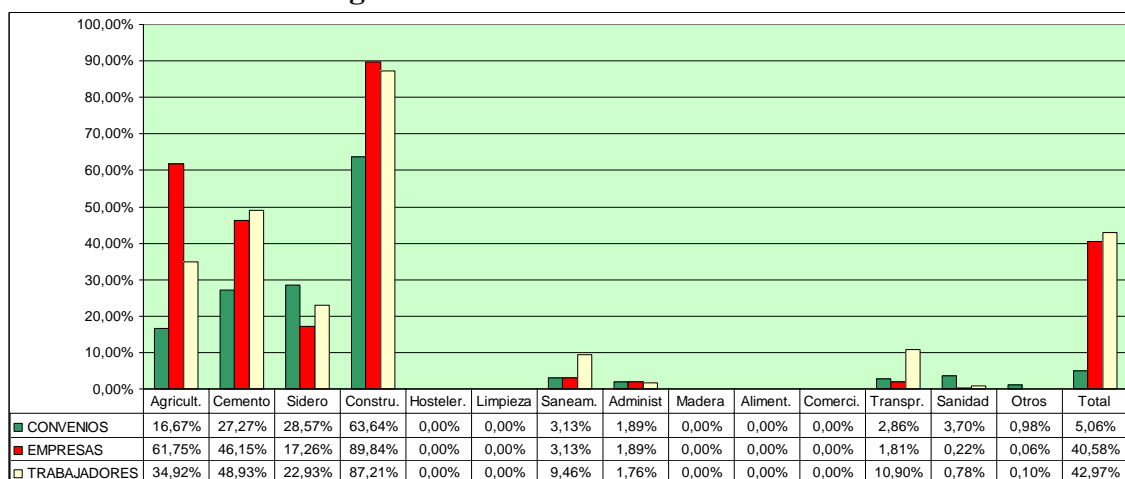
Por actividades económicas, los sectores que acaparan esta modalidad retributiva son: Construcción con un 53,85% y la Sidero con un 18,18%, no teniendo ninguna repercusión – como es lógico, dado que habitualmente no produce objetos que puedan retribuirse por su realización- la actividad de Hostelería.

Gráfico 22.- UNIDAD DE OBRA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 23. UNIDAD DE OBRA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.3. Salario en especie

Sustituir el salario en metálico por productos en especie de diverso tipo, dentro de los estrictos términos legales que establece el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores que impide que supere el 30% de las percepciones salariales del trabajador, se establece en un 10,97% de los convenios vigentes -16.758 empresas afectadas y 180.966 trabajadores- y el 6,46% de los originarios -2.452 empresas y 31.288 trabajadores- que en términos porcentuales son bastante similares.

Tabla 16. Salario en especie. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	11,93	16.686	7,08	170.592	12,00
Empresa	72	10,71	72	10,71	10.374	9,04
TOTAL	93	10,97	16.758	7,10	180.966	11,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 17. Salario en especie. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	8,33	2.436	2,10	30.140	3,68
Empresa	16	5,88	16	5,88	1148	3,07
TOTAL	23	6,46	2.452	2,11	31.288	3,65

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si lo analizamos desde la perspectiva del ámbito geográfico, observamos que solo superan la media en cuanto el porcentaje de convenios del 10,97%, las provincias de Cádiz (18,95%), Granada (15,15%), Jaén (11,32%) y Sevilla (13,01%); teniendo el porcentaje más bajo las provincias de Almería (4,65%) y Córdoba (6,19).

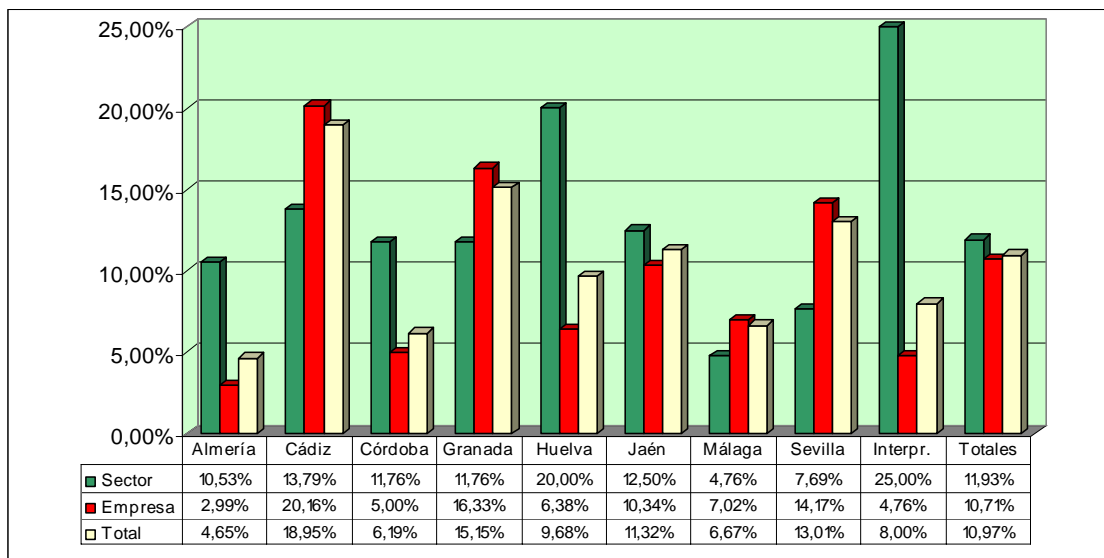
Tabla 18. Salario en especie. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	4	4,65	2.702	37,28	51.251	46,08
Cádiz	29	18,95	7.432	37,13	30.254	19,24
Córdoba	6	6,19	418	1,09	2.103	1,09
Granada	10	15,15	1.678	9,40	50.138	33,65
Huelva	6	9,68	1.194	16,52	15.147	10,58
Jaén	6	11,32	1.827	3,68	16.894	9,05
Málaga	9	6,67	438	0,91	2.146	0,87
Sevilla	19	13,01	867	1,97	6.637	2,37
Interpr.	4	8,00	202	4,94	6.396	9,51
Total	93	10,97	16.758	7,10	180.966	11,78

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Comparativamente por ámbito funcional y geográfico, observamos las provincias donde mayoritariamente destacan un mayor número de convenios de sector que recogen los salarios en especie –Almería, Huelva y Jaén - frente a las provincias donde destacan los de empresa.

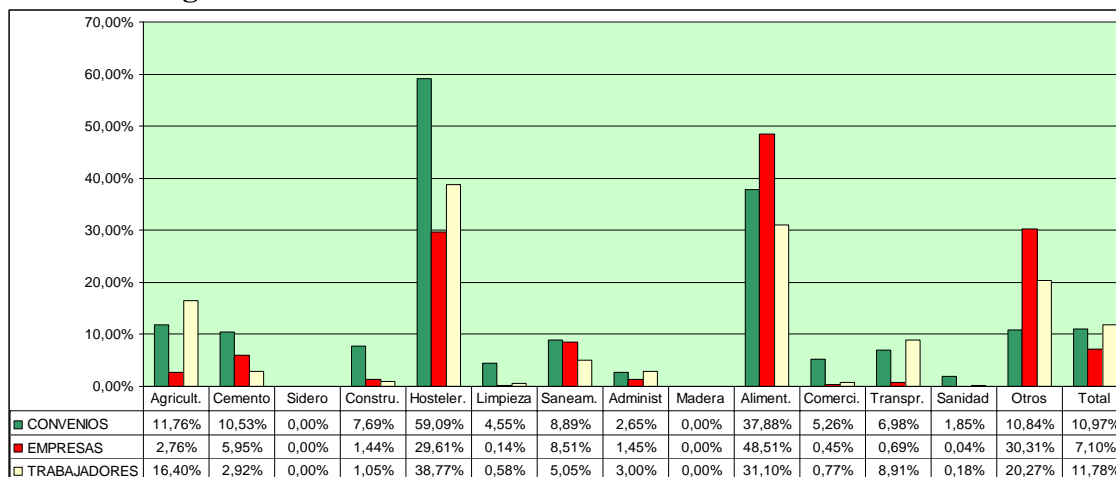
Salario en especie. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El resultado del análisis por sectores productivos manifiesta que los salarios en especie se concentran, en cuanto al porcentaje de convenios, en las actividades de Hostelería (59,09%), Alimentación (37,88%), Agricultura (11,76%); situándose el porcentaje total medio en un 10,97% de convenios.

Salario en especie. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.- ESTRUCTURA SALARIAL

Que la determinación de la estructura salarial a la negociación colectiva, tal como establece el art. 26.3 del Estatuto, es ejercitada de manera extensiva por las unidades negociadoras de aquellos se demuestra por el hecho que el 99,41% de los convenios vigentes –

afectando al 99,95% de las empresas y al 99,89 de los trabajadores- y el 100% de los originarios –afectando, por su parte, al 100% de las empresas y al 100% de los trabajadores- se ocupan de especificar la estructura salarial aplicable en cada uno de sus ámbitos de aplicación.

Tabla 19 Estructura Salarial. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	174	98,86	235.390	99,95	1.419.614	99,89
Empresa	669	99,55	669	99,55	114.699	99,94
TOTAL	843	99,41	236.059	99,95	1.534.313	99,89

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 20. - Estructura Salarial. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	272	100,00	272	100,00	37418	100,00
TOTAL	356	100,00	116.227	100,00	856.190	100,00

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.1.- Salario Base

El salario base se regula en el 82,90% de los convenios vigentes, porcentaje similar al de los originarios, situado en un 82,02%. La variación más significativa se sitúa en las diferencias existentes en cuanto a las empresas y los trabajadores afectados en ambos tipos de convenios entre convenios de sector y de empresa, como puede observarse en el gráfico siguiente.

Tabla 21. SALARIO BASE. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	136	77,27	168.617	71,60	1.108.164	77,97
Empresa	567	84,38	567	84,38	99.437	86,64
TOTAL	703	82,90	169.184	71,63	1.207.601	78,62

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

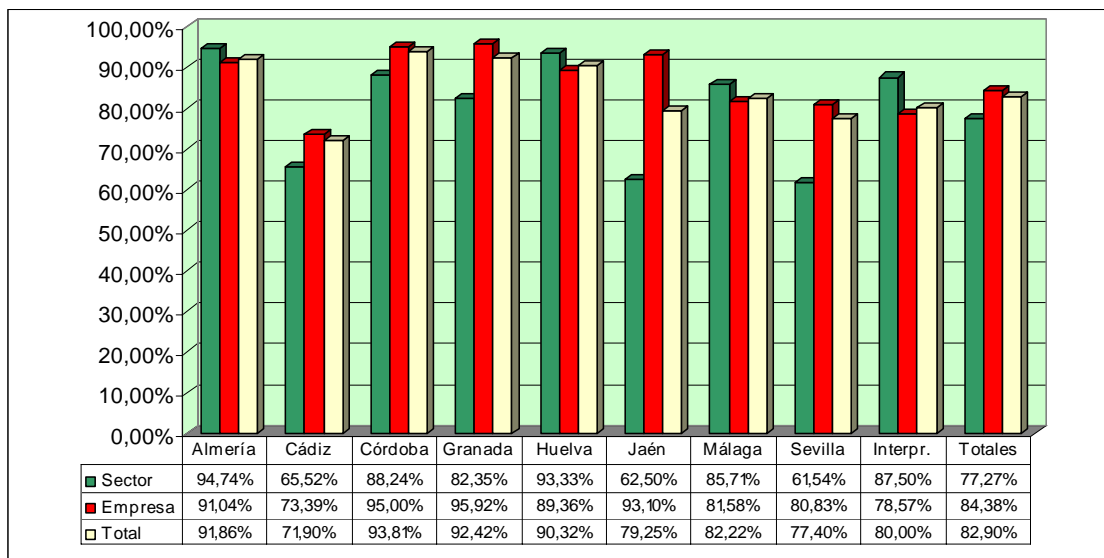
Tabla 22. SALARIO BASE. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	78,57	70.335	60,66	671.233	81,98
Empresa	226	83,09	226	83,09	32248	86,18
TOTAL	292	82,02	70.561	60,71	703.481	82,16

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por tipo funcional y ámbito de aplicación la media de la totalidad se sitúa, como puede observarse en el gráfico siguiente, en un 77,27%, siendo las provincias que superan este porcentaje Almería, Córdoba, Granada, Huelva y Málaga; además de los convenios interprovinciales, con un 87,50%.

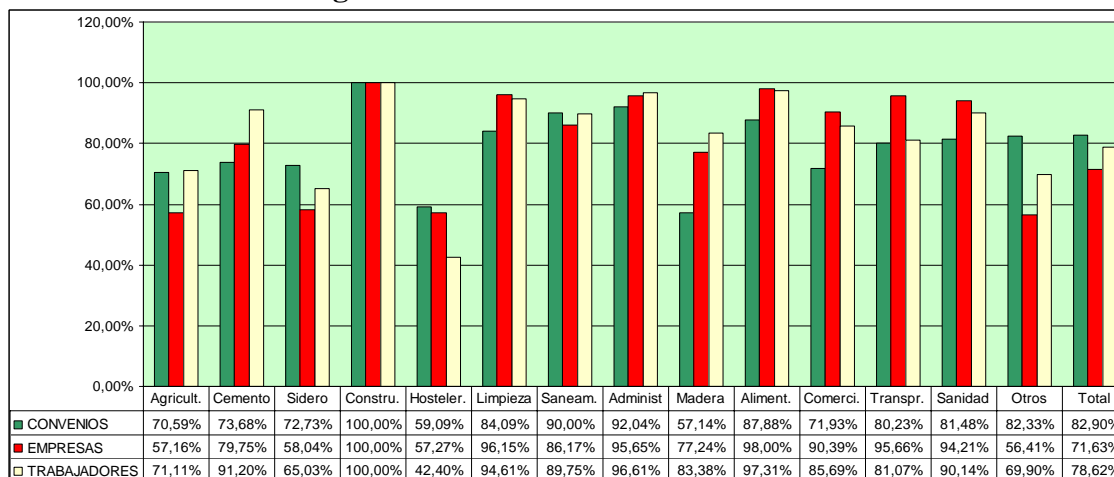
Gráfico 24. SALARIO BASE. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En el análisis por actividades económicas lo destacable es que el ámbito de la Construcción aglutina los topes máximos en número de convenios, empresas y trabajadores, alcanzando el 100% en los tres grupos, por porcentaje de convenios le sigue el sector de la Administración (92,04) y el de los Saneamientos (90%).

Gráfico 25. SALARIO BASE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si realizamos el mismo análisis respecto a los convenios colectivos originarios observamos mayor desequilibrio en todos los sectores, excepto en la Construcción y la Madera que alcanzan el 100%, con respecto a los convenios vigentes, al existir gran disparidad de criterios entre el resto de las actividades económicas.

Gráfico 26. SALARIO BASE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2.- Complementos salariales

4.2.1.- Complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador

Los complementos vinculados a las circunstancias personales de los trabajadores son objeto del interés de un total de 761 convenios colectivos vigentes, representando al 89,74% de los 848 convenios, teniendo incidencia sobre el 98,06% de las empresas y el 97,81% de los trabajadores. Cifras similares se deduce del análisis de los convenios colectivos originarios.

Tabla 23- PERSONALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	165	93,75	231.020	98,09	1.398.104	98,37
Empresa	596	88,69	596	88,69	104.305	90,88
TOTAL	761	89,74	231.616	98,06	1.502.409	97,81

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 24. - PERSONALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	94,05	113.503	97,89	809.140	98,82
Empresa	242	88,97	242	88,97	32932	88,01
TOTAL	321	90,17	113.745	97,86	842.072	98,35

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2.1.1.- *Pluses de Titulación e Idiomas:*

Son muy minoritarios los convenios colectivos que se interesan por mejorar la capacitación profesional de los trabajadores mediante el establecimiento de mayor salario a medida que se incrementen sus conocimientos, la razón es que el salario base suele estar estructurado teniendo en cuenta los títulos que precisa el trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, razón por la que no suele complementarse el sueldo con complementos adicionales. En cuanto al plus por titulación, es significativo que solo se establezca en el 4,72% de los convenios vigentes, porcentaje que apenas tiene relevancia para los trabajadores, dado que sólo afecta al 5,97% de los mismos, para los convenios colectivos originarios estas cifras son de 3,65% y el 9,53%, respectivamente lo que demuestra que se está produciendo un aumento. Esta falta de regulación extensiva determina que al propio trabajador no le compense destinar parte de su tiempo a formarse si no va a obtener una satisfacción inmediata a su esfuerzo.

Tabla 25. **TITULACION. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	3.558	1,51	89.381	6,29
Empresa	33	4,91	33	4,91	2.361	2,06
TOTAL	40	4,72	3.591	1,52	91.742	5,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

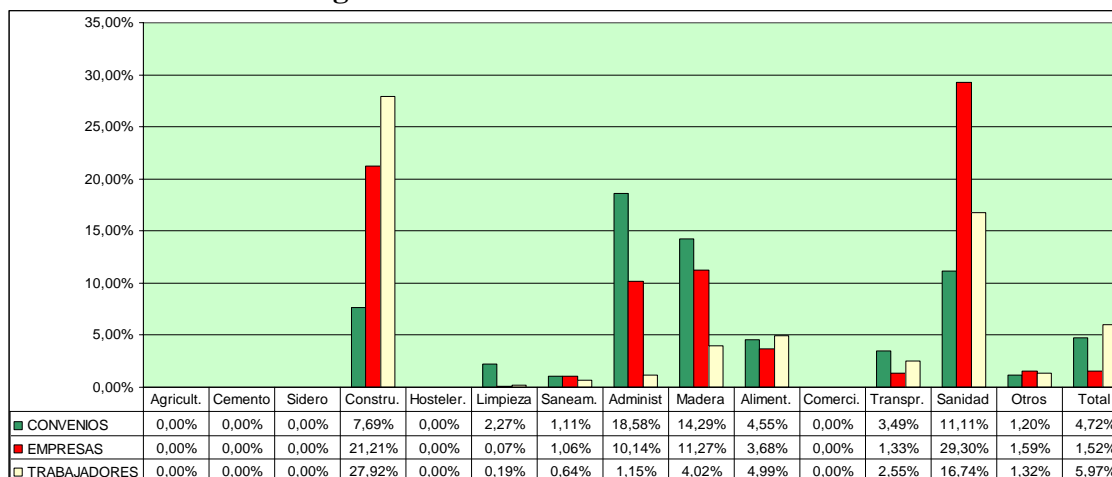
Tabla 26. **TITULACION. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	3,57	2.499	2,16	81.224	9,92
Empresa	10	3,68	10	3,68	388	1,04
TOTAL	13	3,65	2.509	2,16	81.612	9,53

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por sectores económicos se observan grandes diferencias si comparamos el plus de titulación con otras retribuciones salariales, al deducirse que parecen ser un tipo de complemento propio de algunas actividades económicas: Administración, Madera, y Sanidad, básicamente, junto con un grupo de actividades indeterminadas que representan el 1,20% de los convenios.

Gráfico 27. - TITULACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El plus de idiomas, por su parte, dobla las cifras del plus de titulación, lo que demuestra que mayor número de empresas lo consideran útil para la producción, podría pensarse, que, igualmente los idiomas se retribuyen más porque en la mayoría de los casos se adquieren por canales complementarios a los estudios básicos de los trabajadores. Los idiomas se establecen en el 3,66% de los convenios, principalmente en los de sector (5,11% frente al 3,27% de los de empresa).

Tabla 27. - IDIOMAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,11	45.779	19,44	97.859	6,89
Empresa	22	3,27	22	3,27	5.857	5,10
TOTAL	31	3,66	45.801	19,39	103.716	6,75

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Los datos referidos a los procesos negociadores originarios –solo 12 convenios sobre un total de 356 negociados a lo largo de 2008- da lugar a un porcentaje similar en cuanto a porcentaje de convenios afectados, que es del 3.37%.

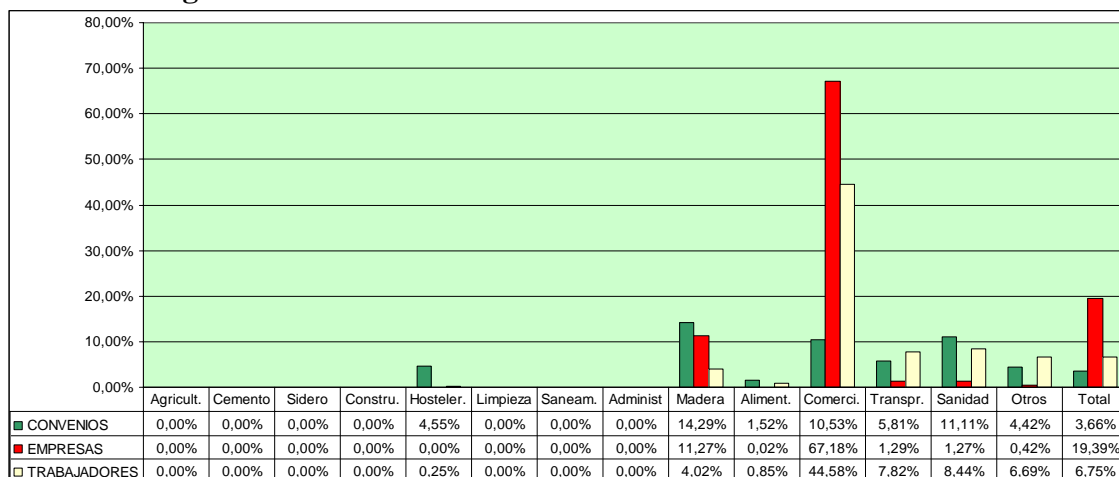
Tabla 28 - IDIOMAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	5,95	5.549	4,79	17.534	2,14
Empresa	7	2,57	7	2,57	2137	5,71
TOTAL	12	3,37	5.556	4,78	19.671	2,30

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si desagregamos el complemento de idiomas por actividades económicas, observamos su concentración en el Comercio, los Transportes y la Sanidad; siendo el sector del Comercio, a pesar de no ser el que posee el mayor porcentajes de convenios, el que beneficia al mayor porcentaje de trabajadores (67,18%).

Gráfico 28. - IDIOMAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.1.2.- Antigüedad: fijación, límites y supresión

El tiempo de permanencia en la empresa del trabajador se retribuye mediante un complemento que es recogido en el 83,25% (706 convenios vigentes), beneficiando a un porcentaje similar de trabajadores 87,98%; en los convenios originarios el porcentaje es ligeramente superior, dado que los 300 convenios que recogen cláusulas de antigüedad representan un 84,27%, afectando al 95,31 % de los trabajadores.

Tabla 29. ANTIGÜEDAD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	151	85,80	187.865	79,77	1.255.557	88,34
Empresa	555	82,59	555	82,59	95.833	83,50
TOTAL	706	83,25	188.420	79,78	1.351.390	87,98

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 30. ANTIGÜEDAD. Datos Generales. Convenios Originarios

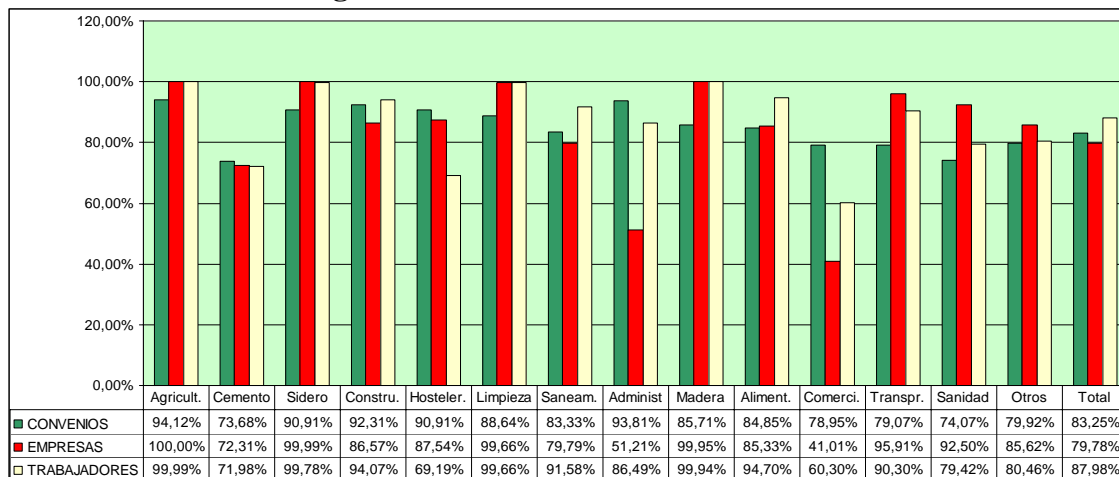
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	74	88,10	111.859	96,47	787.650	96,20
Empresa	226	83,09	226	83,09	28416	75,94
TOTAL	300	84,27	112.085	96,44	816.066	95,31

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas en los convenios colectivos vigentes, observamos que en casi todas, salvo en la Construcción y en el Comercio, los porcentajes en cuanto a empresas y trabajadores afectados suelen ser superiores a los porcentajes de los convenios aplicables en cada actividad; situándose la media en cuanto el número de convenios en el 83,25%, lo que

equivale que el 79,78% de las empresas están comprendidas en su ámbito de aplicación y el 87,98% de los trabajadores.

Gráfico 29. ANTIGÜEDAD. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El establecimiento de tope a los crecimientos salariales derivados de la antigüedad, con la finalidad de evitar diferencias salariales excesivas entre los trabajadores por razón del tiempo de permanencia en la empresa se establecen en un 29,72% de los convenios colectivos vigentes - 27,71% de las empresas y 30,41% de los trabajadores-; en cuanto a los convenios originarios, estos mejoran significativamente las cifras de los vigentes, dado que suponen un 30,90% de los convenios, 27,76% de las empresas y un 26,79% de los trabajadores.

Tabla 31. - Límite. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	75	42,61	65.262	27,71	450.379	31,69
Empresa	177	26,34	177	26,34	16.750	14,59
TOTAL	252	29,72	65.439	27,71	467.129	30,41

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

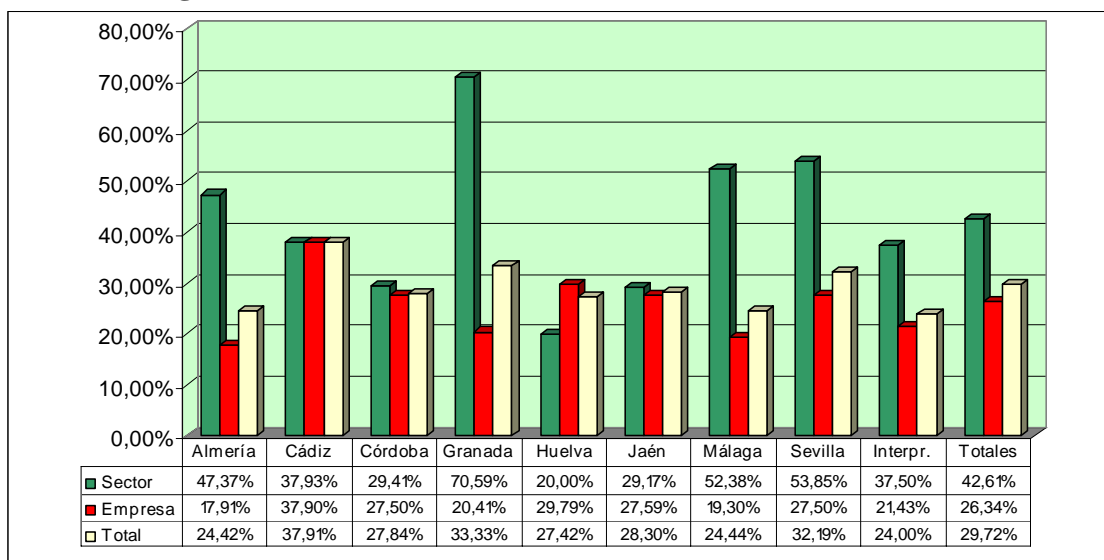
Tabla 32. Límite. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	40,48	32.192	27,76	221.716	27,08
Empresa	76	27,94	76	27,94	7668	20,49
TOTAL	110	30,90	32.268	27,76	229.384	26,79

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La afectación según el ámbito geográfico y tipo funcional permite observar que los convenios de sector de la provincia de Granada acaparan el tope máximo con un 70,59% de los convenios vigentes; en los convenios de empresa, el tope corresponde a la provincia de Cádiz con un 37,90%, situándose la media del sector en un 42,61% y de los convenios de empresa en un 26,34%.

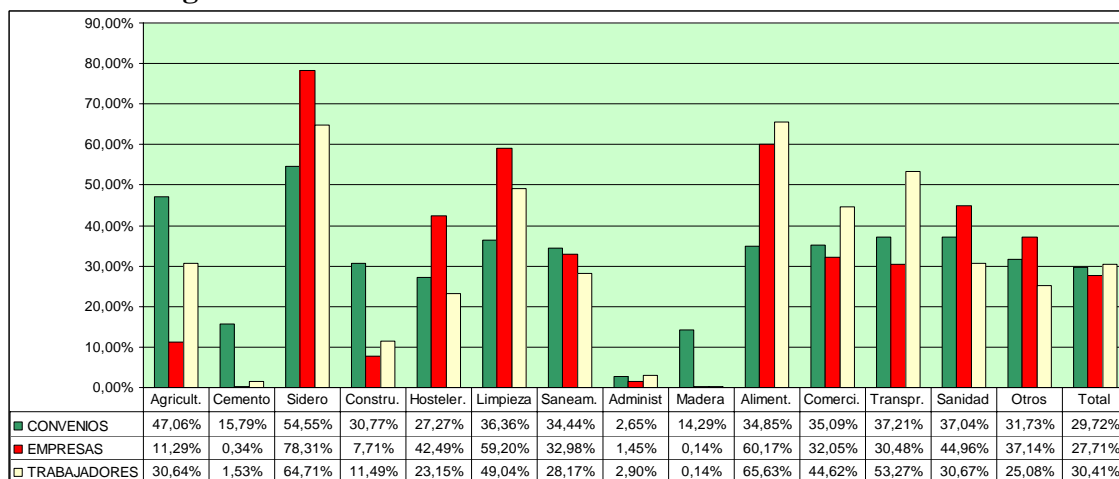
Gráfico 30. Límite. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas lo significativo es la disparidad de criterios en cada uno de los sectores recogidos en la estadística, destacando especialmente los casos la Madera, la Administración y el Cemento por la escasa relevancia que tienen en cuanto al porcentaje de empresas y trabajadores afectados por la limitación retributiva de la antigüedad.

Gráfico 31. Límite. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Muchos convenios optan por suprimir los complementos totales o parciales de antigüedad, salvando el posible perjuicio económico mediante complementos “ad personam” al efecto que los trabajadores afectados no pierdan poder adquisitivo de manera inmediata; es de esperar que conforme nos acerquemos a los porcentajes de paro que se vinculan con el pleno empleo los convenios colectivos opten por reducir la supresión de los complementos de antigüedad, dado que esta situación ocasionaría la competencia de unas empresas con otras para

quitarse unos trabajadores que no encontraran desempleados, por esta razón el incremento de las cláusulas de antigüedad evitará que los trabajadores dejen una empresa por otra. Al día de hoy las supresiones de los complementos de antigüedad son muy minoritarias, estando vigentes en 56 convenios (6,60%), lo que afecta a 177.312 trabajadores –el 11,54% del total-. Cifras muy similares se extraen del análisis de los convenios originarios.

Tabla 33. **Supresión. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	17,05	15.823	6,72	175.013	12,31
Empresa	26	3,87	26	3,87	2.299	2,00
TOTAL	56	6,60	15.849	6,71	177.312	11,54

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

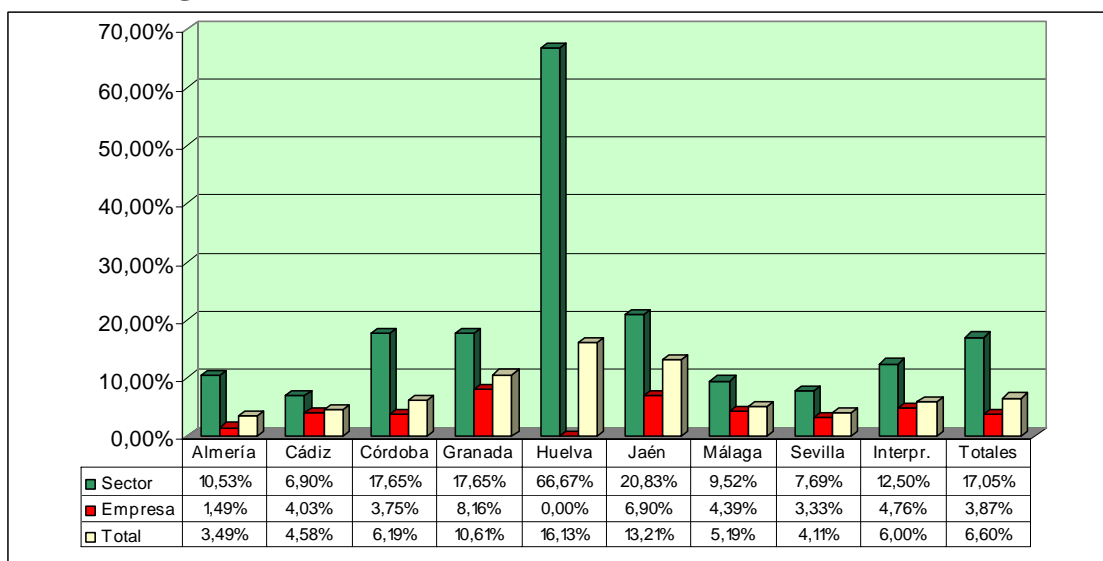
Tabla 34. **Supresión. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	21,43	9.788	8,44	140.571	17,17
Empresa	9	3,31	9	3,31	794	2,12
TOTAL	27	7,58	9.797	8,43	141.365	16,51

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por ámbito de aplicación territorial y ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes lo significativo es la estadística resultante de la provincia de provincia de Huelva (66,67%) y de los convenios de Jaén (20,83%) referida a los convenios de sector si la comparamos, por ejemplo, con el porcentaje más bajo en este mismo ámbito funcional que corresponde a la provincia de Cádiz, con un 6,90%, situándose la media total por sector en un 17,05%.

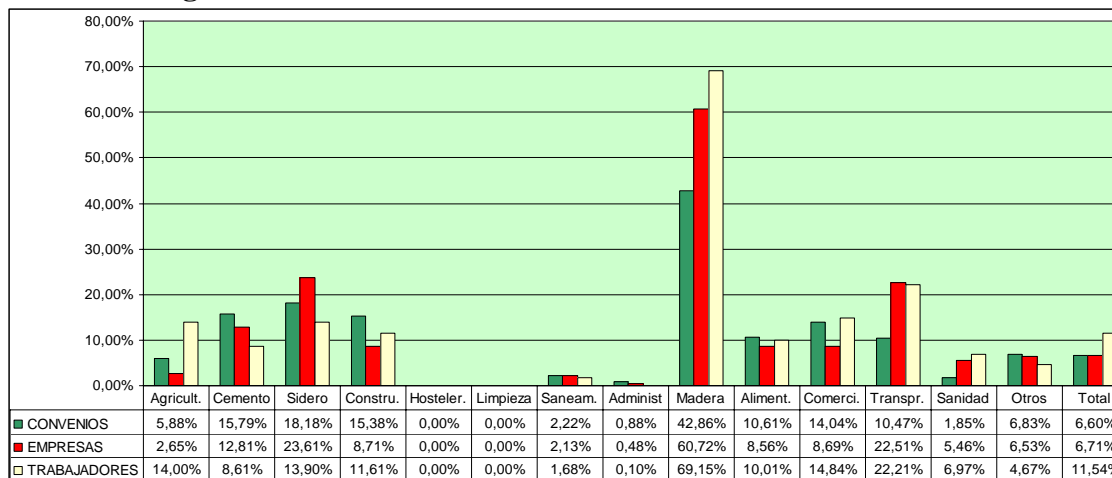
Gráfico 32. **Supresión. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades productivas, lo más significativo, en cuanto al Sidero (18,18%), la Construcción (15,38%), y el Cemento (15,79 %).

Gráfico 33. Supresión. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Como se comentó, en ocasiones, el complemento de antigüedad se sustituye por una cláusula “ad personam”, siendo una pauta más aceptada que la supresión de los complementos de antigüedad pero menos que la limitación al crecimiento de los desembolsos retributivos por esta causa, dado que, como se observa en las tablas siguientes, se recoge en el 18,40% de los convenios vigentes y en el 18,26% de los originarios.

Tabla 35. Conservación sólo como garantía ad personam. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	70	39,77	93.238	39,59	588.073	41,38
Empresa	86	12,80	86	12,80	10.367	9,03
TOTAL	156	18,40	93.324	39,51	598.440	38,96

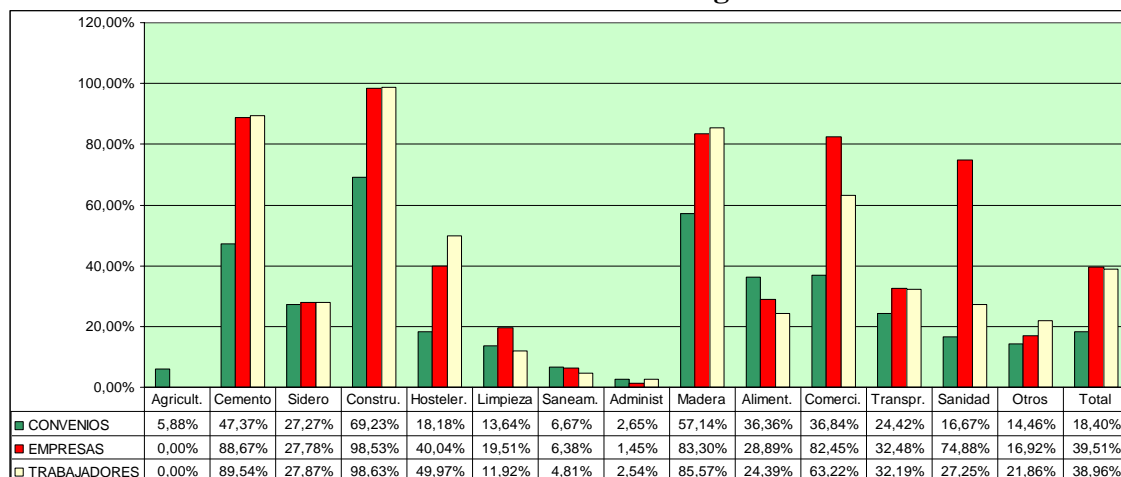
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 36. Conservación sólo como garantía ad personam. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	42,86	31.294	26,99	363.489	44,39
Empresa	29	10,66	29	10,66	2624	7,01
TOTAL	65	18,26	31.323	26,95	366.113	42,76

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas lo más relevante es la disparidad de criterios en cuanto su aplicación, situándose el tope mínimo en cuanto al porcentaje de convenios en las actividades de la Agricultura, la Administración y el Saneamiento (5%, 2% y 6%, respectivamente) y los máximos en las actividades de la Construcción (69%), la Madera (57%) y el Cemento (47%).

Gráfico 34. Conservación sólo como garantía ad personam. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.2.- Complementos en función del trabajo realizado

Los complementos por puesto o tipo de trabajo, a diferencia de los analizados anteriormente, tienen una gran repercusión en la negociación colectiva al retribuir de manera especial los puestos de trabajo más penosos y peligrosos, incentivando económicamente la dificultad o el desgaste que representan para los trabajadores la realización de actividades que son necesarias para la supervivencia de la empresa. Dentro de este grupo de complementos se encuentran, igualmente, aquellos que conllevan especiales dificultades de adaptación para los trabajadores por el horario en que se realiza la actividad laboral –nocturno o trabajo a turnos- o el lugar donde se realiza -plus de residencia en el lugar del trabajo-.

La fijación de módulos retributivos por puesto de trabajo es recogida en 740 convenios vigentes, beneficiando estas cláusulas al 95,05% de las empresas y al 95,91 de los trabajadores afectados. Respecto a los convenios originarios, 316 acuerdos sobre un total de 356 establecen en su articulado los complementos de puesto de trabajo, afectando a unos porcentajes de empresas y trabajadores: 109.028 empresas (93.81%) y 830.172 trabajadores (96,96%).

Tabla 37. Puesto o tipo de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	84,66	223.895	95,07	1.367.430	96,22
Empresa	591	87,95	591	87,95	105.744	92,14
TOTAL	740	87,26	224.486	95,05	1.473.174	95,91

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 38. Puesto o tipo de trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	82,14	108.781	93,81	794.314	97,01
Empresa	247	90,81	247	90,81	35858	95,83
TOTAL	316	88,76	109.028	93,81	830.172	96,96

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2.2.1.- Toxicidad-Penosidad-Peligrosidad

Las retribución por condiciones laborales nocivas, penosas o peligrosas para los trabajadores es reconocida de manera expresa en el 35,85% de los convenios vigentes y en el 35,11% de los originarios, siendo aplicable en 43,54% y 31,94% de las empresas; complemento salarial del que se benefician 812.930 trabajadores (52,93%) vinculados con un convenio vigente y 475.006 trabajadores (55,48%) a los que se les aplica un convenio originario.

Tabla 39. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	45,45	102.605	43,57	760.799	53,53
Empresa	224	33,33	224	33,33	52.131	45,42
TOTAL	304	35,85	102.829	43,54	812.930	52,93

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

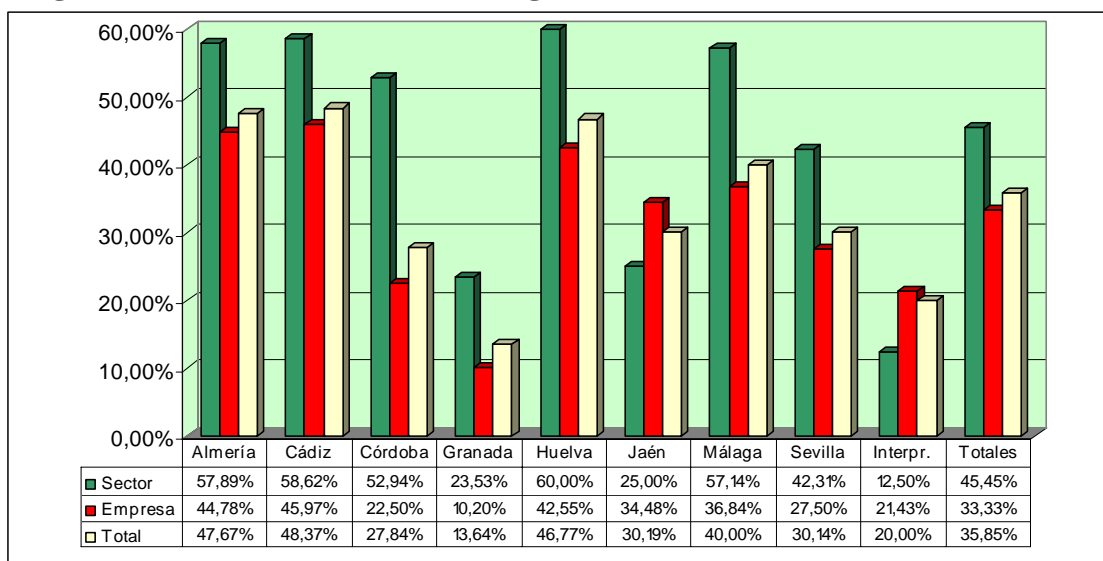
Tabla 40. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	47,62	37.038	31,94	464.252	56,70
Empresa	85	31,25	85	31,25	10754	28,74
TOTAL	125	35,11	37.123	31,94	475.006	55,48

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por tipo funcional y ámbito geográfico, las estadísticas demuestran la frecuencia generalizada de la regulación convencional de este tipo de complemento, excepto en los que geográficamente tienen una aplicación interprovincial, situándose los topes máximos en cuanto el porcentaje de convenios de sector en Cádiz (58,89%), Córdoba (52,94%), Huelva (60,00%) y Málaga (57,14%). El promedio de los convenios de sector se sitúa en un 45,45% y en los de empresa en un 33,85%.

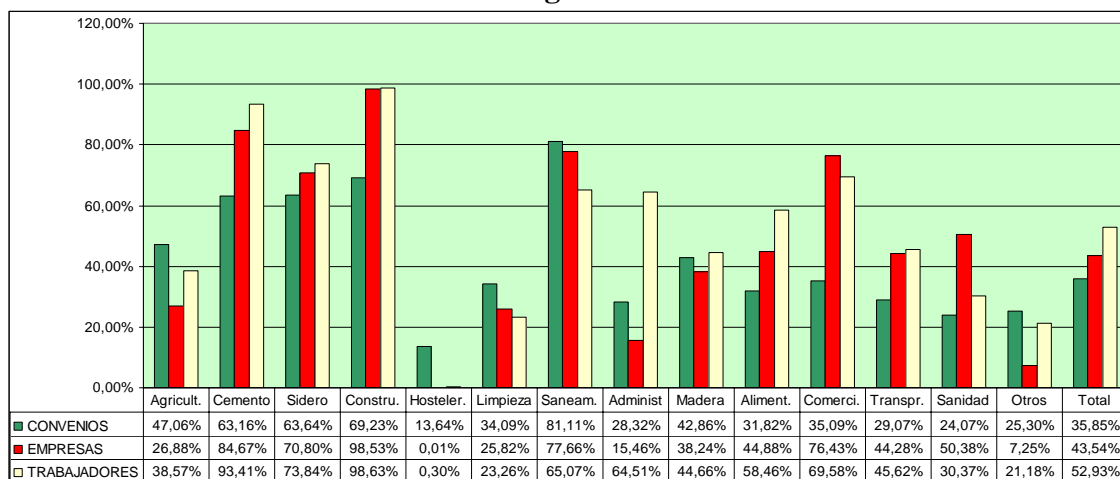
Gráfico 35. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Cuando los complementos relacionados con la peligrosidad del trabajo se organizan por actividades empresariales, llama la atención que el sector de la Construcción que en los últimos tiempos es el que ha destacado con mayor número de muertes y accidentes de trabajo aplique de manera generalizada este tipo de complementos, se recogen en el 69,23% de los convenios, porcentaje que es superado por la actividad de los Saneamientos, muy vinculada con la toxicidad de los productos que utiliza para realizar sus servicios (81,11%).

Gráfico 36. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.2.2.- Turnicidad y Nocturnidad

El plus de turnicidad tienen la finalidad de compensar los desgastes físicos y psicológicos que padecen los trabajadores sometidos a cambios en el horario de trabajo, especialmente cuando las actividades de la empresa son de tipo continuo y la realización de los trabajos debe de desempeñarse de manera rotatoria. En todo caso son bastante minoritarios los convenios vigentes que hacen referencia a este tipo de cláusulas, especialmente porque se solapan, en algunos casos, con los horarios nocturnos, pasando a regularse como un complemento de nocturno. El 18,40% de los convenios vigentes regulan los términos en los que ha de realizarse, dentro de la empresa, los trabajos a turno, comprendiendo este alto porcentaje a un número muy minoritario de empresas, dado que apenas representan el 4,94% del total, en consecuencia, esto repercute en los escasos 129.502 trabajadores afectados (8,43%).

Tabla 41. TURNO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	11.529	4,90	79.418	5,59
Empresa	141	20,98	141	20,98	50.084	43,64
TOTAL	156	18,40	11.670	4,94	129.502	8,43

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

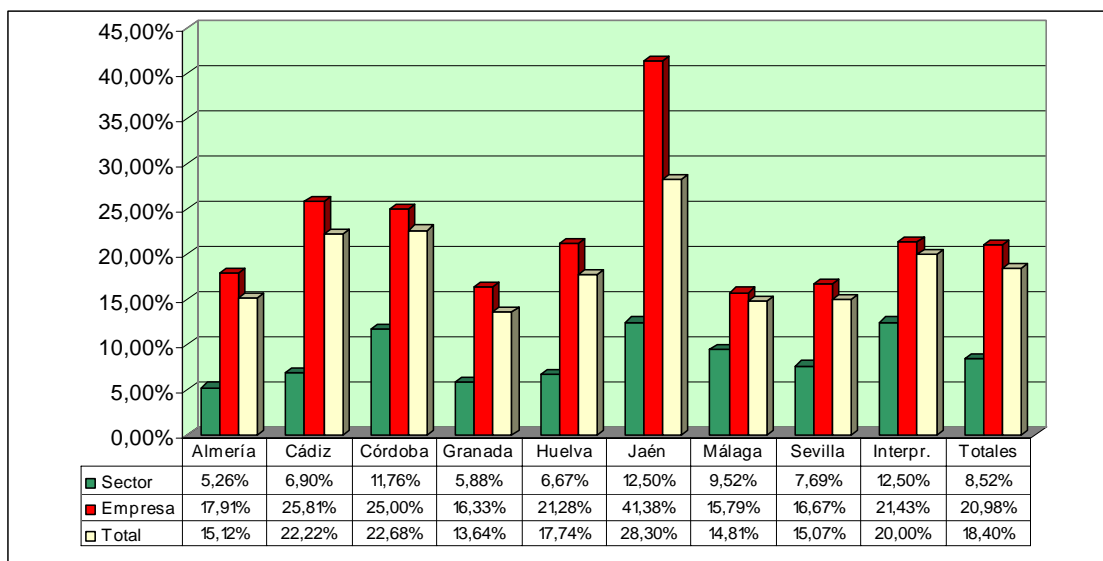
En los convenios originarios se refleja un porcentaje ligeramente superior al de los convenios vigentes, este complemento se contempla en 48 convenios originarios pactados durante el año 2008, equivalentes al 13,48%, regulándose en los convenios de empresa (6,53%) frente a los del sector (5,32%).

Tabla 42. **TURNO. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	8,33	7.548	6,51	36.494	4,46
Empresa	41	15,07	41	15,07	9083	24,27
TOTAL	48	13,48	7.589	6,53	45.577	5,32

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

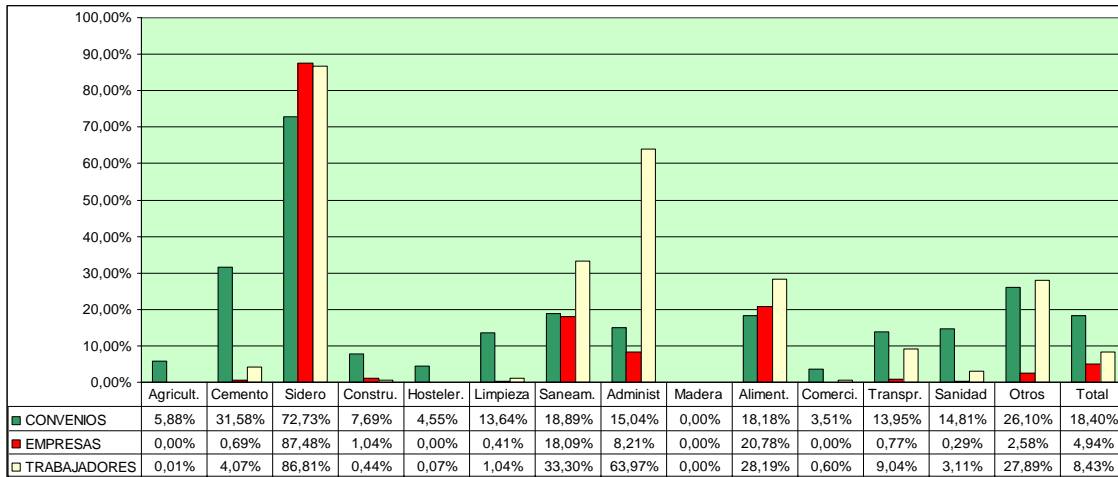
Por tipo funcional y ámbito geográfico, lo destacable es la representatividad de los convenios de empresa para regular en todos los ámbitos territoriales frente a los convenios de sector, lo que demuestra la dificultad para poder establecer los turnos de trabajo en ámbitos superiores a la empresa.

Gráfico 37. **TURNO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas, es destacable las cifras de la industria Siderometalúrgica - 71,43% de los convenios, 63,93% de las empresas y 77,03% de las empresas- si las comparamos, por ejemplo, con los promedios totales -19,50%, 4,36% y 8,28%, respectivamente-. Si bien resulta comprensible que determinadas actividades económicas como la Agricultura y la Construcción no regulen el trabajo a turnos, al depender mucho de los factores de luminosidad natural, lo que la obliga a establecer turnos intensivos de trabajo, resulta un tanto extraño que el sector de la Hostelería no tienda a aplicar los complementos de turnicidad para retribuir a sus trabajadores, quizá este factor guarde relación con su tendencia a firmar contratos parciales con los trabajadores, lo que permite mayor flexibilidad que los turnos de trabajo en la adaptación de los trabajadores al horario laboral de la actividad.

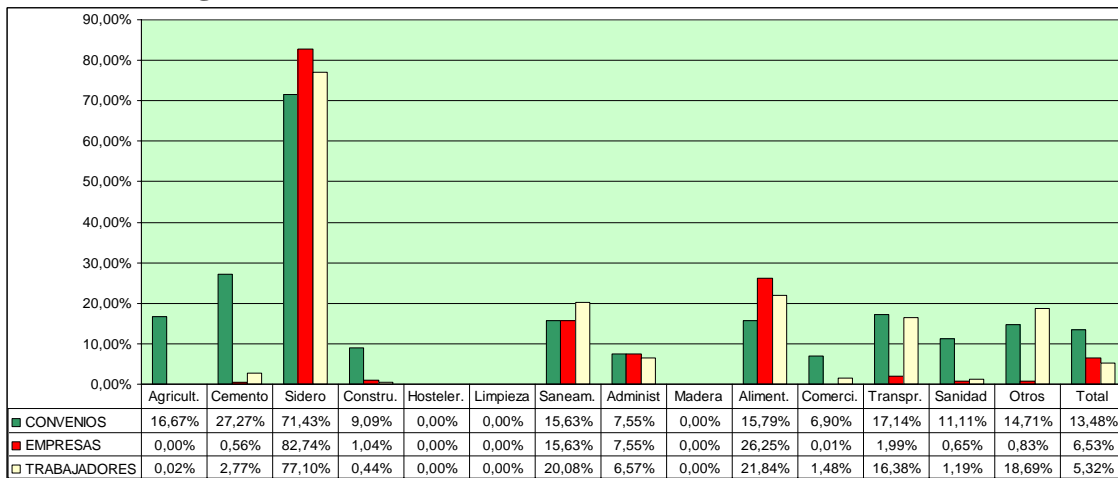
Gráfico 38. TURNO. TURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Observaciones similares a las realizadas para los convenios vigentes se deducen de la estadística de los convenios originarios, no existiendo, igualmente, ninguna repercusión de los turnos laborales en las actividades.

Gráfico 39. TURNO. TURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El plus de nocturnidad se ha regulado en el 60,50% de los convenios vigentes. Por ámbitos funcionales, el 68,75% de los convenios de sector regulan estas cláusulas y de empresa un porcentaje ligeramente inferior, el 58,33%. El número de trabajadores que beneficiados por este complemento es de 1.363.080 (88,74%). Siguen las mismas pautas anteriores los convenios originarios, dado que estos complementos se recogen en el 60,67% de los mismos, afectando a un 88,30% de los trabajadores.

Tabla 43. **NOCTURNO. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	121	68,75	213.208	90,53	1.280.088	90,07
Empresa	392	58,33	392	58,33	82.992	72,31
TOTAL	513	60,50	213.600	90,44	1.363.080	88,74

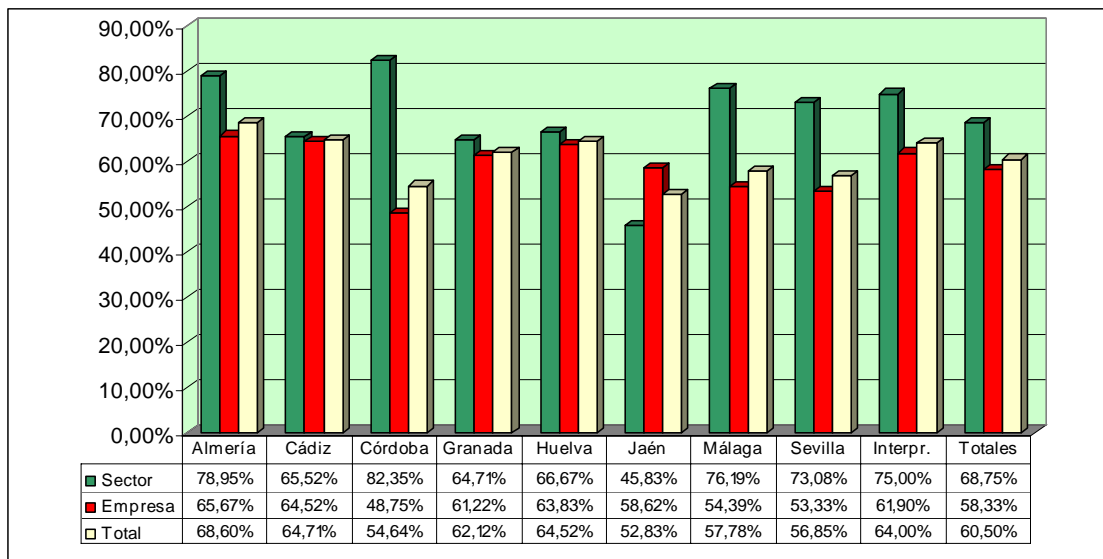
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 44. **NOCTURNO. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	61,90	103.776	89,50	732.793	89,50
Empresa	164	60,29	164	60,29	23250	62,14
TOTAL	216	60,67	103.940	89,43	756.043	88,30

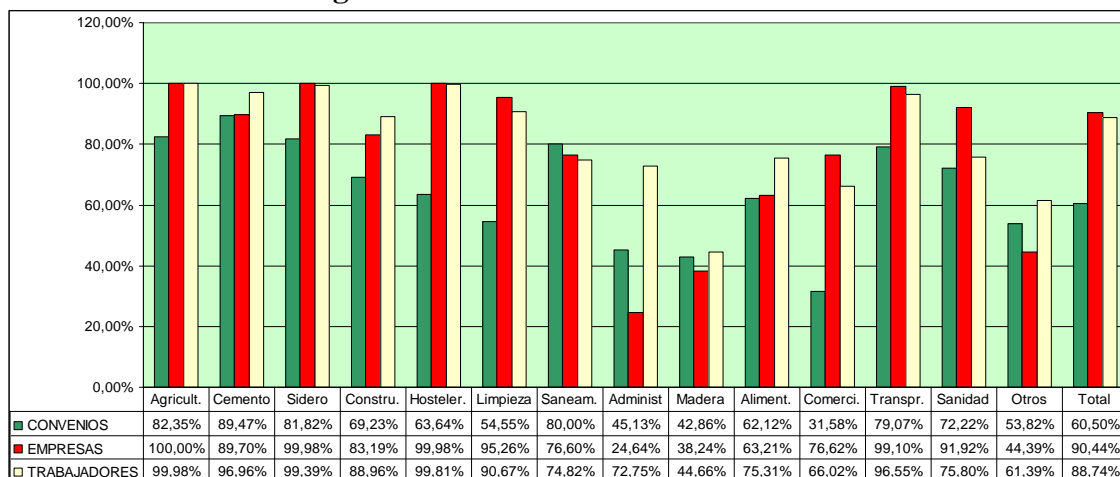
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La presencia del complemento de nocturnidad supera el 50% de los convenios en todas las provincias, salvo en Jaén, situándose las puntas medias de los convenios de sector en un 45,83% y de empresa en un 52,83%.

Gráfico 40. **NOCTURNO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El grado de afectación personal de los convenios, agrupados por actividad económica se caracteriza, en cuanto al porcentaje de convenios, por tener las cifras más altas las actividades de la Agricultura, Cemento, Sidero, Saneamiento, Transportes y Sanidad.

Gráfico 41. NOCTURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.2.3.- Trabajo en festivos

El plus de trabajo en días festivos aparece contemplado en el 38,33% de los acuerdos colectivos vigentes, siendo algo más frecuente su regulación entre los convenios de ámbito empresarial (44,52%) que en los acuerdos de sector (26,14%).

Tabla 45. Trabajo en festivos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	26,14	51.587	21,90	315.954	22,23
Empresa	279	41,52	279	41,52	70.722	61,62
TOTAL	325	38,33	51.866	21,96	386.676	25,17

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se toman como objeto de análisis los convenios colectivos originarios, se aprecia que el 38,20% tales pactos contienen menciones relativas a este concepto salarial, aplicable a 200.227 trabajadores, esto es, al 23,39% del total computable.

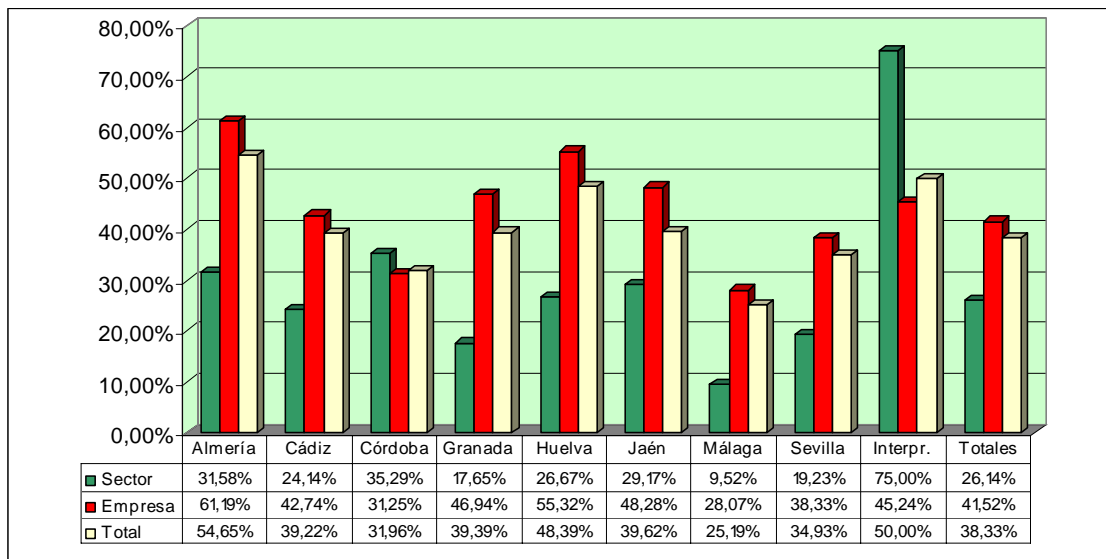
Tabla 46. Trabajo en festivos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	22,62	28.340	24,44	182.244	22,26
Empresa	117	43,01	117	43,01	17983	48,06
TOTAL	136	38,20	28.457	24,48	200.227	23,39

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución funcional y ámbito geográfico se reflejan las observaciones derivadas de las tablas anteriores, la superioridad de los convenios de empresa frente a los de sector, salvo en los convenios interprovinciales, si contraponemos los porcentajes de los convenios de empresa (45,24%) con los de sector (75%), situándose la media de este ámbito territorial en un 26,14%.

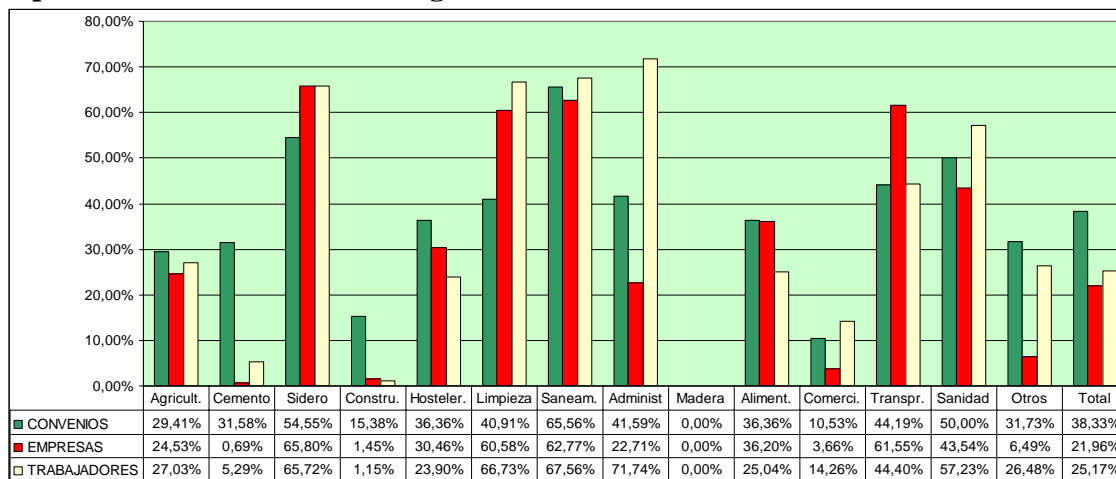
Gráfico 42. Trabajo en festivos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores productivos sobresalen la actividad de las industrias del Saneamiento (65,56% convenios), de la Sanidad (50% convenios) y de la Siderometalúrgica (54,55%), y la ausencia de cifras en los sectores de la Construcción y la Madera.

Gráfico 43. Trabajo en festivos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.3.- Complementos de cantidad y calidad del trabajo

Los complementos retributivos asociados a la cantidad o calidad de trabajo que es capaz de realizar el trabajador destacan por sus altos porcentajes frente a otro tipo de complementos, regulándose en el 80,07% de los convenios vigentes, siendo el porcentaje de empresas afectadas del 70,25% -165.931- y de trabajadores del 76,94% -1.181.767-. La tendencia observada es superior en los textos más recientes, donde se recoge en el 83,15% de los textos originarios, teniendo repercusión similar en el ámbito de sector y de empresa, afectando en este último ámbito a 688.783 trabajadores y a 68.189 empresas.

Tabla 47. **Cantidad y calidad. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	138	78,41	165.390	70,22	1.105.353	77,78
Empresa	541	80,51	541	80,51	76.414	66,58
TOTAL	679	80,07	165.931	70,25	1.181.767	76,94

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 48. **Cantidad y calidad. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	71	84,52	67.964	58,61	656.071	80,13
Empresa	225	82,72	225	82,72	32712	87,42
TOTAL	296	83,15	68.189	58,67	688.783	80,45

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2.3.1.- Asistencia y Puntualidad

El plus de asistencia se vincula con la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo, salvo excepciones referidas a ausencias justificadas, tales como bajas por contingencias profesionales o no profesionales, las vacaciones, las licencias, etc., aparece mencionado en el 29,25% de los convenios colectivos vigentes, siendo algo menos frecuente su regulación en los acuerdos de ámbito empresarial (28,57%) que en los de sector (31,82%). En cuanto a los convenios originarios, se contienen en el 31,74% de los mismos, lo que representa un porcentaje total de 43,15% trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Tabla 49. - **Asistencia. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	31,82	79.280	33,66	525.730	36,99
Empresa	192	28,57	192	28,57	31.002	27,01
TOTAL	248	29,25	79.472	33,65	556.732	36,25

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

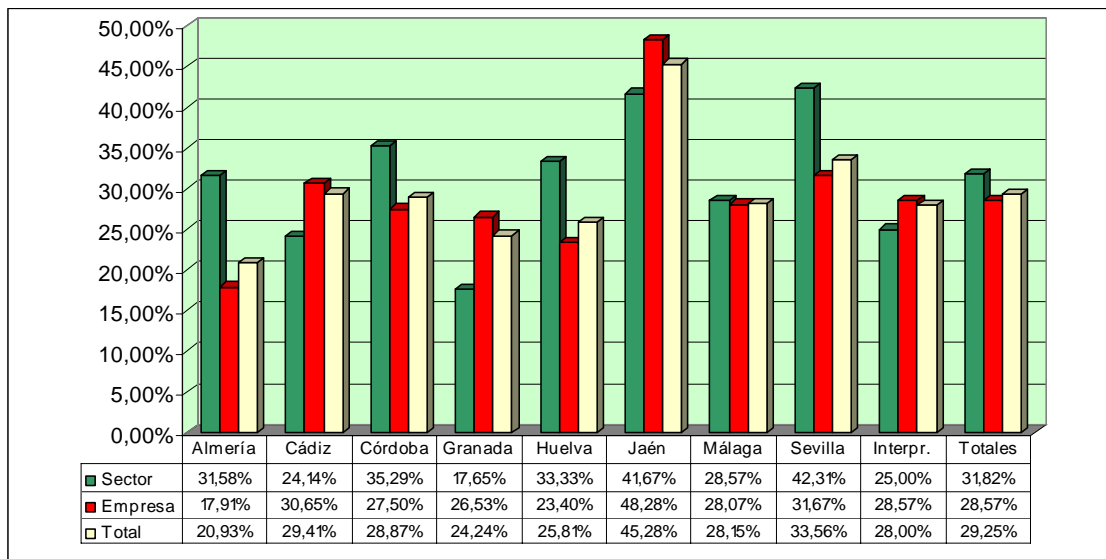
Tabla 50. **Asistencia. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	36,90	22.595	19,49	355.962	43,48
Empresa	82	30,15	82	30,15	13518	36,13
TOTAL	113	31,74	22.677	19,51	369.480	43,15

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

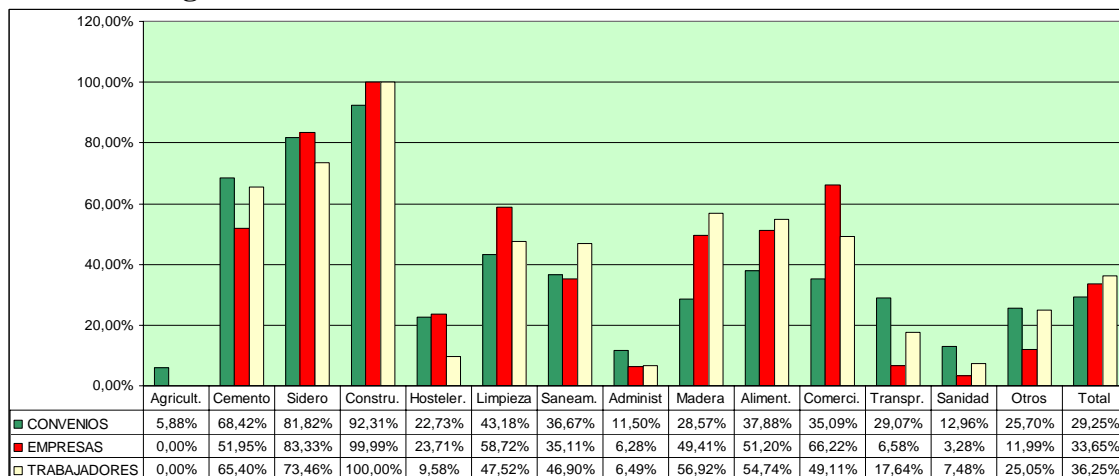
Su localización geográfica y sectorial, medida también por el tipo funcional del convenio, muestra un mayor impacto en provincias como Sevilla, Jaén y Huelva; así como en actividades del sector secundario –Sidero, Construcción y Cemento-, además de algunas de servicios – Madera, Limpieza, Comercio y Hostelería-.

Gráfico 44. Asistencia. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 45. Asistencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El complemento de puntualidad se manifiesta de manera simbólica, a tenor de la escasa relevancia que tienen en los convenios vigentes y en los originarios, mientras que en los primeros se manifiesta en 43 convenios (5,07%), en los segundos apenas suponen 13 (3,93%) convenios sobre un total de 356, siendo en ambos supuestos mayoritarios los pactados en el ámbito de empresa frente a los de sector.

Tabla 51. **Puntualidad. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	2,84	4.850	2,06	35.360	2,49
Empresa	38	5,65	38	5,65	5.198	4,53
TOTAL	43	5,07	4.888	2,07	40.558	2,64

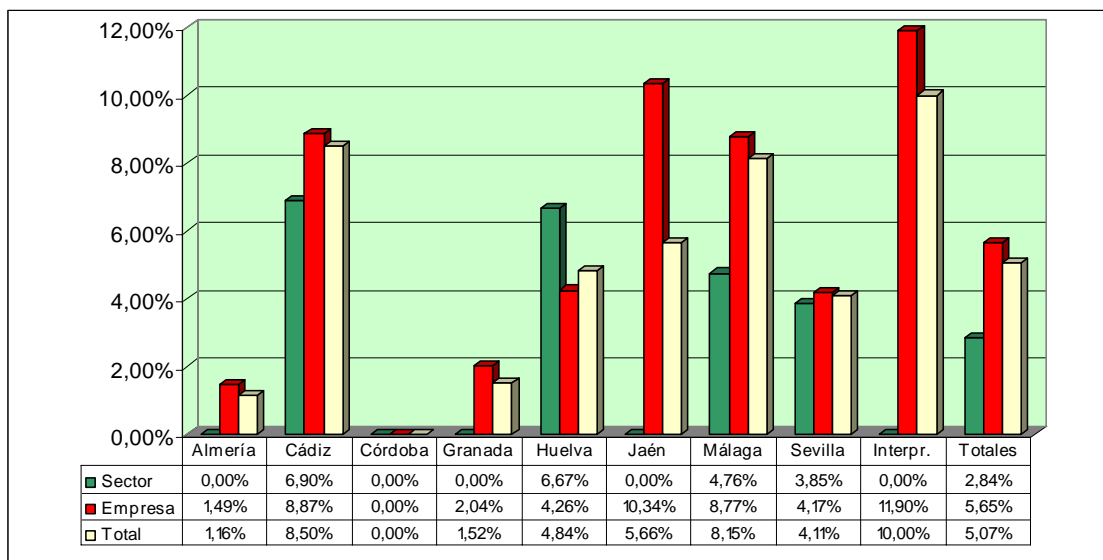
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 52. **Puntualidad. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,38	1.450	1,25	11.300	1,38
Empresa	12	4,41	12	4,41	1611	4,31
TOTAL	14	3,93	1.462	1,26	12.911	1,51

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

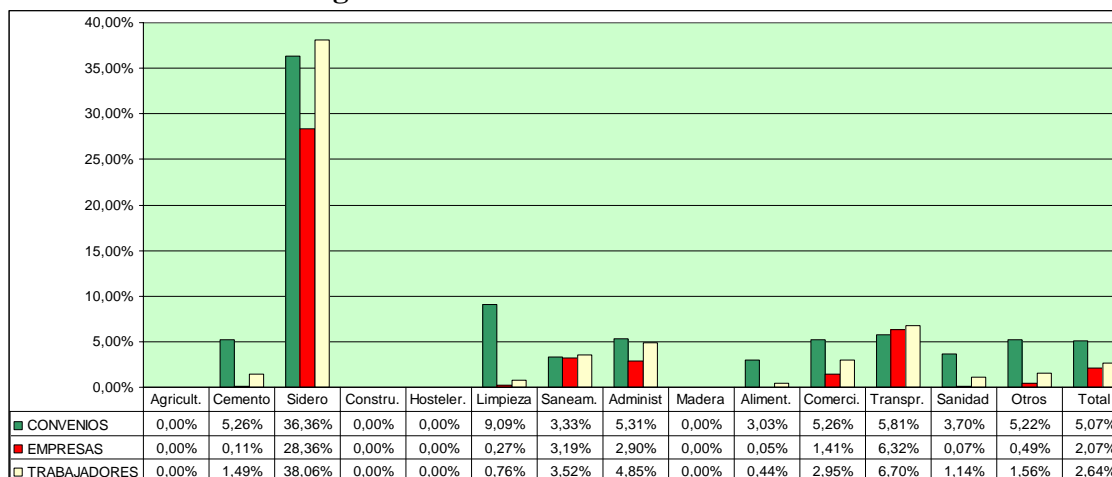
Dentro de la tipología funcional y geográfica, se observa disparidad de criterios teniendo más incidencia en algunas provincias los convenios de sector y en otras los de empresa. Los topes máximos en cuanto a los convenios de empresa se observan en las provincias en el ámbito Interprovincial (11,9%), en Jaén (5,66%) y en Cádiz (6,9%); en cuanto convenios de sector destacan las provincias de Cádiz (6,9%) y Huelva (6,67%).

Gráfico 46. **Puntualidad. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La actividad económica que concentra el plus de puntualidad es la industria Siderometalúrgica que aglutinó durante el año 2008 un total de 36,36% de convenios; es decir, el 28,36% de las empresas de la actividad y el 38,06% de los trabajadores. No se reflejan porcentajes en las actividades de la Agricultura, Hostelería y la Hostelería, en las que no parece existir la práctica de remunerar la puntualidad de los trabajadores.

Gráfico 47. Puntualidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.3.2.- Incentivos

Los incentivos son una fórmula retributiva que tiene por finalidad que el trabajador se implique en la actividad de la empresa mediante la consecución de una mayor calidad o cantidad de trabajo. Son un excelente mecanismo para primar a unos trabajadores frente sin incurrir en consideraciones de tipo discriminatorio, sin embargo, no llegan a $\frac{1}{4}$ los pactos que regulan este tipo de complementos. En concreto solo 137 de los convenios vigentes, lo que supone un 16,16% del total se ocupan de regular las primas o incentivos, afectando a un 6,65% de las empresas, y aplicándose al 13,67% de los trabajadores; en cuanto a los convenios originarios, el porcentaje de pactos que contienen este tipo de disposiciones llega al 16,57%, siendo aplicables en el 7,61% de las empresas, de las que resultan beneficiados un 20,34%.

Tabla 53. **Primas o incentivos. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	15.593	6,62	187.624	13,20
Empresa	113	16,82	113	16,82	22.330	19,46
TOTAL	137	16,16	15.706	6,65	209.954	13,67

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

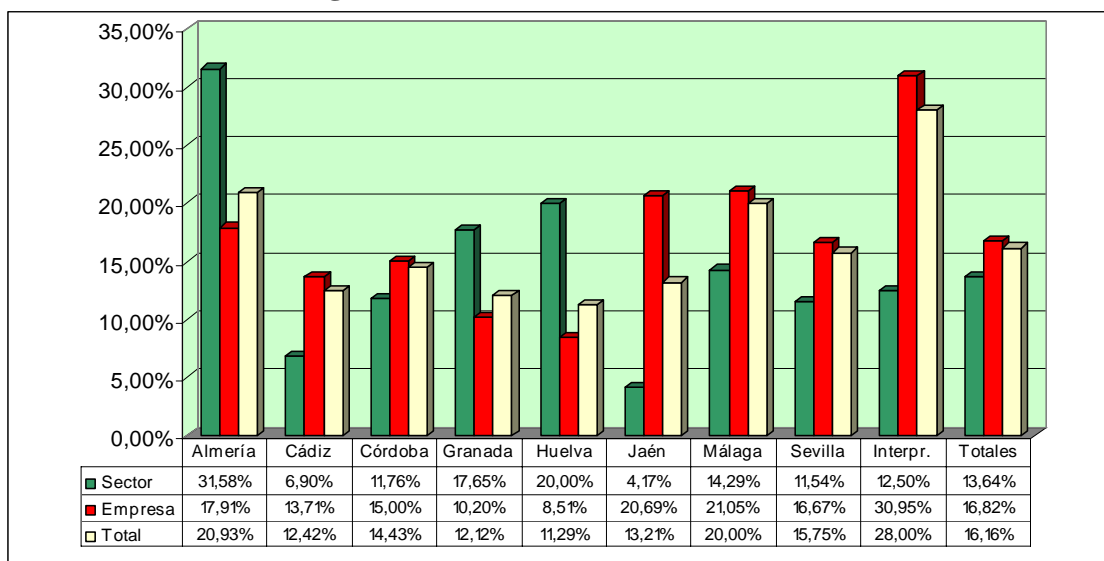
Tabla 54. **Primas o incentivos. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	16,67	8.802	7,59	166.764	20,37
Empresa	45	16,54	45	16,54	7423	19,84
TOTAL	59	16,57	8.847	7,61	174.187	20,34

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

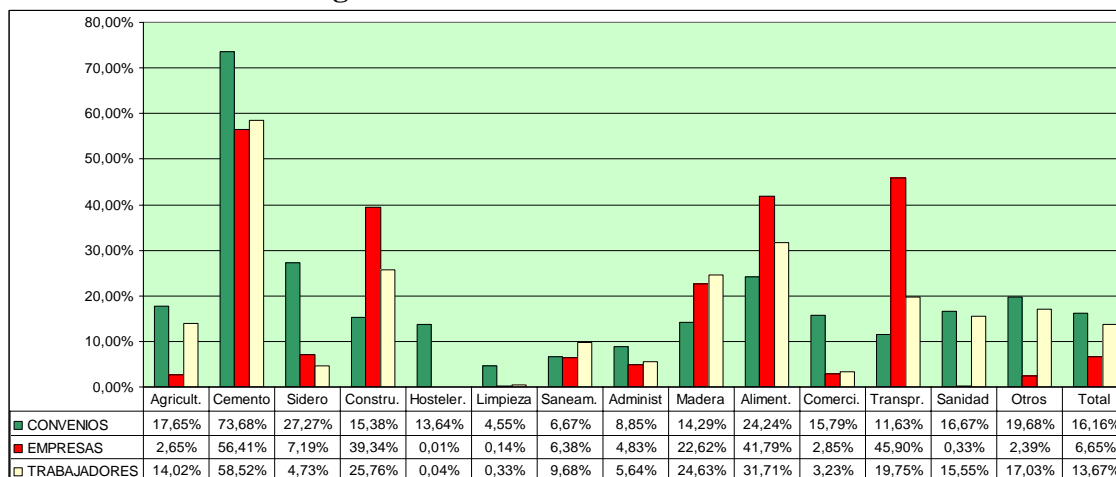
Con un impacto geográfico relativamente homogéneo si excluimos los convenios Interprovinciales, las puntas máximas en relación a convenios vigentes de sector se sitúan en Almería (29,41%) y Córdoba (25%) y las más bajas en Jaén (4,00%) y Sevilla (4,55%). Por actividades económicas, en cuanto al porcentaje de convenios se aprecia el predominio de las actividades de las industrias del Cemento (47,06%), la Siderometalúrgica y la Madera (ambas con un 28,57%) y la Construcción (27,27%); situándose la media total por actividades de los convenios vigentes en un 15,33%, estando comprendidas dentro de su ámbito de aplicación el 5,72% de las empresas y el 12,04% de los trabajadores.

Gráfico 48. Primas o incentivos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 49. Primas o incentivos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.3.3.- *Horas extraordinarias: recargo*

Las horas extraordinarias, si nos atenemos a lo establecido en el art. 35.1 del Estatuto, no pueden compensarse con una cuantía inferior al valor de la hora ordinaria. Aproximadamente la mitad del total de los convenios colectivos establecen el recargo de las horas realizadas por encima de la jornada ordinarias, en concreto el 50,45% de los convenios vigentes -150.807 empresas y 929.863 trabajadores- y el 49,54% de los originarios -68.211 empresas y 447.523 trabajadores-. A pesar de que los convenios originarios tienen un porcentaje 0,91 puntos inferior al de los convenios vigentes en cuanto a los convenios que recogen las horas extraordinarias, tienen porcentajes superiores en cuanto al número de empresas afectadas por su aplicación y de trabajadores beneficiados por el recargo, circunstancia que es bastante infrecuente, dado que en casi todas las estadísticas predominan las cifras de los convenios vigentes.

Tabla 55. **Recargo. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	96	54,55	149.125	63,32	906.850	63,81
Empresa	297	44,20	297	44,20	40.701	35,46
TOTAL	393	46,34	149.422	63,26	947.551	61,69

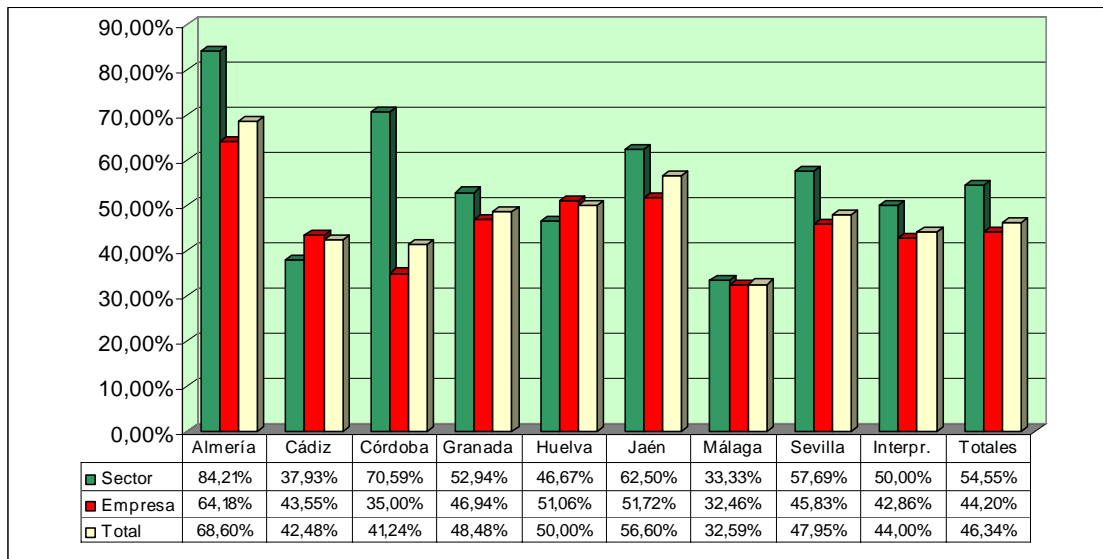
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 56. **Recargo. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	59,52	56.532	48,75	497.934	60,81
Empresa	112	41,18	112	41,18	19164	51,22
TOTAL	162	45,51	56.644	48,74	517.098	60,40

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Su localización geográfica y funcional, en lo que se refiere a los convenios vigentes, se generaliza en todas las demarcaciones territoriales, predominando los convenios de sector en Almería, Córdoba, Granada, Sevilla y en los convenios de ámbito Interprovincial; en resto de las provincias -Cádiz, Huelva, Jaén y Málaga- son más representativos los convenios de empresa.

Gráfico 50. Recargo. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.2.4.- Complementos salariales en función de la situación y resultados de la empresa:

La particularidad de este tipo de complementos es que, conforme a lo establecido en el artículo 26.1 ET, no poseen carácter consolidable, la razón a esta exclusión guarda relación con la existencia o no de beneficios y la consecución de determinados objetivos por parte de la empresa los cuales no se producen de manera permanente.

4.2.4.1.- Productividad

El complemento de productividad se regula, aproximadamente, en $\frac{1}{4}$ de la totalidad de los convenios, en concreto, en el 25,24% de los convenios vigentes, estando comprendidas en su ámbito de aplicación 31.350 empresas (13,27%) y 304.057 trabajadores (19,80%); en cuanto a los convenios originarios, estos recogen este complemento en el 21,91% de los mismos, siendo aplicables en 24.279 empresas (20,89%) que aglutinan un total de 222.755 trabajadores (26,02%). En todo caso lo reseñable es que los porcentajes que tienen ambos tipos de convenios en el ámbito funcional de sector son bastante simbólicos, lo que demuestra que es un complemento que tiene viabilidad analizando los beneficios y pérdidas de la empresa de manera inmediata y real cosa que no es posible determinar con tanta exactitud en un análisis económico de las empresas aglutinadas por sectores.

Tabla 57. **Resultado de Empresa. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	10,80	31.155	13,23	275.173	19,36
Empresa	195	29,02	195	29,02	28.884	25,17
TOTAL	214	25,24	31.350	13,27	304.057	19,80

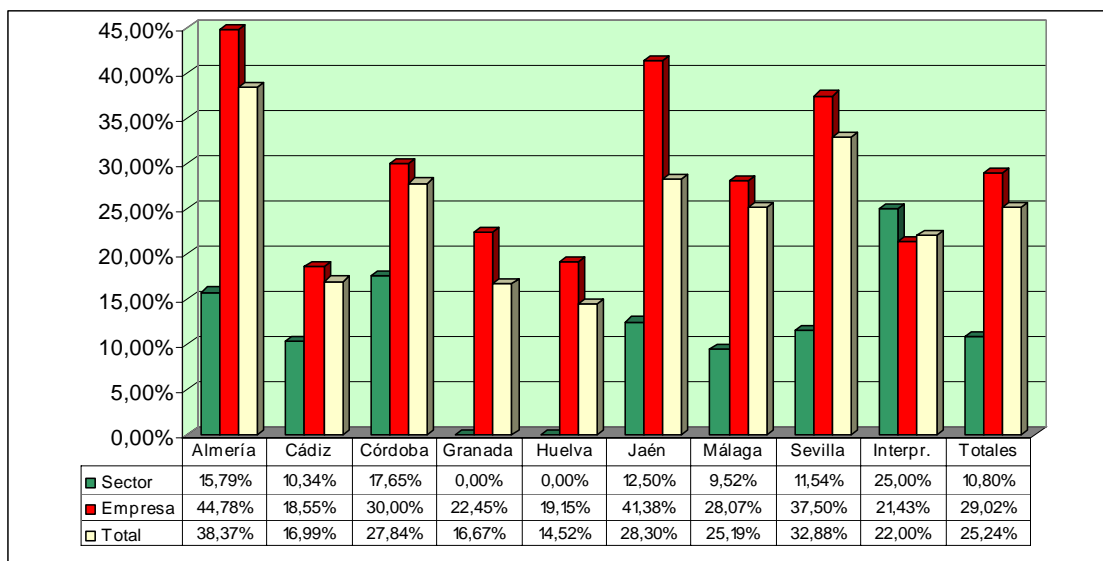
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 58. **Resultado de Empresa. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	10,71	24.207	20,88	212.779	25,99
Empresa	69	25,37	69	25,37	9976	26,66
TOTAL	78	21,91	24.276	20,89	222.755	26,02

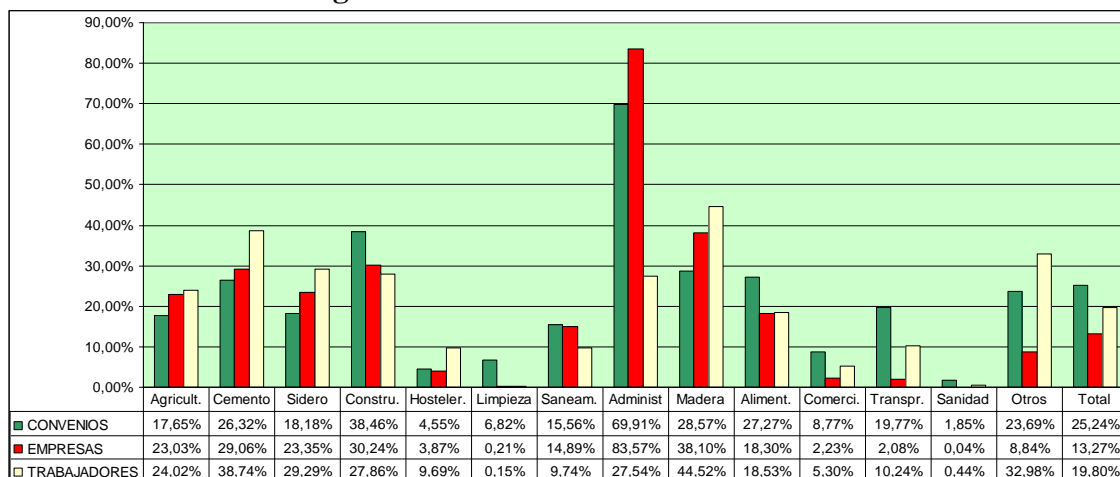
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La observación anterior del predominio de los convenios de empresa frente a los de sector se observa mejor en gráfico siguiente, siendo lo destacable los porcentajes que ocupan los convenios de empresa en las provincias de Almería (44,78%), Jaén (41,38%) y Sevilla (37,50%).

Gráfico 51. - **Resultado de Empresa. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**

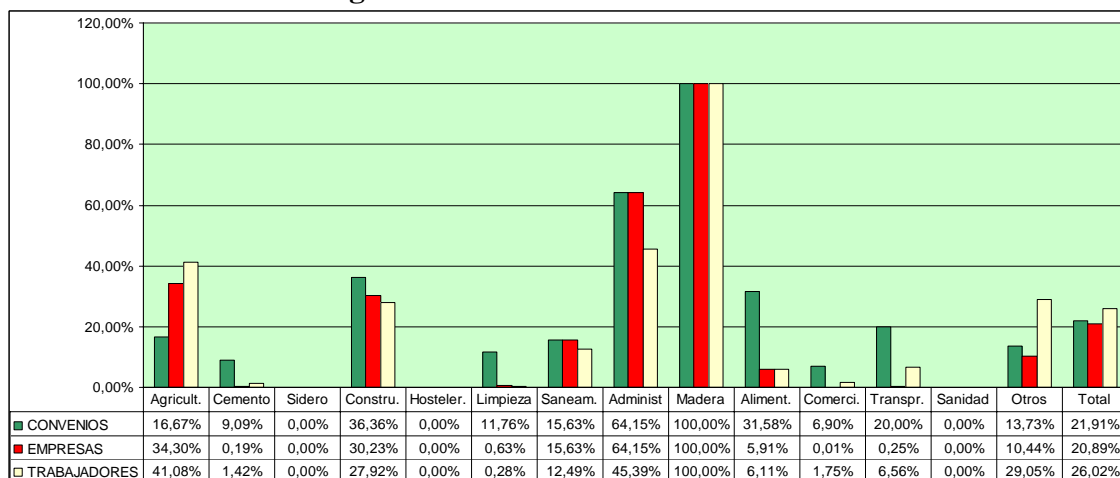
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas lo destacable es el predominio del sector económico de la Administración, donde las cláusulas vinculadas a los resultados empresariales abarcan el 69,91% de los convenios, el 83,57% de las empresas y el 27,54% de los trabajadores; situándose los promedios totales en un 25,24% de los convenios, el 13,27% de las empresas y el 19,80% de los trabajadores.

Gráfico 52. Resultado de Empresa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En los convenios colectivos originarios se repite la principal conclusión extraída para los convenios colectivos vigentes respecto a la Administración, destacando asimismo las industrias de la Madera y la Construcción.

Gráfico 53. Resultado de Empresa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2.5.- Pagas extraordinarias

El artículo art. 31 del Estatuto de los Trabajadores referido a las pagas extraordinarias deja gran liberalidad a las unidades negociadoras de los convenios, al limitarse a reconocer el derecho mínimo de los trabajadores a dos gratificaciones al año, una con ocasión de Navidad y otra *en el mes que se fije por convenio colectivo [...]. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones*, inclusive, se podrá acordar en convenio el prorrateo de tales gratificaciones extraordinarias a lo largo del año.

El 98,11% de los convenios colectivos vigentes y el 98,31% de los originarios regulan aspectos generales relacionados con la percepción de las pagas extraordinarias, abarcando en ambos casos a casi al 100% de los trabajadores afectados, como puede observarse en las tablas de datos.

Tabla 59. - Pagas Extras. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	174	98,86	235.390	99,95	1.419.614	99,89
Empresa	658	97,92	658	97,92	113.832	99,18
TOTAL	832	98,11	236.048	99,94	1.533.446	99,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 60. Pagas Extras. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	266	97,79	266	97,79	36836	98,44
TOTAL	350	98,31	116.221	99,99	855.608	99,93

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Es significativo que algo más de la mitad de los convenios colectivos regulen más de dos pagas extraordinarias, regulándose en el 55,78% de los convenios vigentes -79,60% de las empresas y 55,22% de los trabajadores- y en el 53,93% de los originarios -74,43% de las empresas y 47,26% de los trabajadores-; en todo caso, lo destacable es que a pesar del alto número de empresas que se someten a esta práctica, apenas poco más de la mitad de los trabajadores resultan beneficiados.

Tabla 61. Más de dos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	123	69,89	187.647	79,68	802.545	56,47
Empresa	350	52,08	350	52,08	45.574	39,71
TOTAL	473	55,78	187.997	79,60	848.119	55,22

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 62. Más de dos. Datos Generales. Convenios Originarios

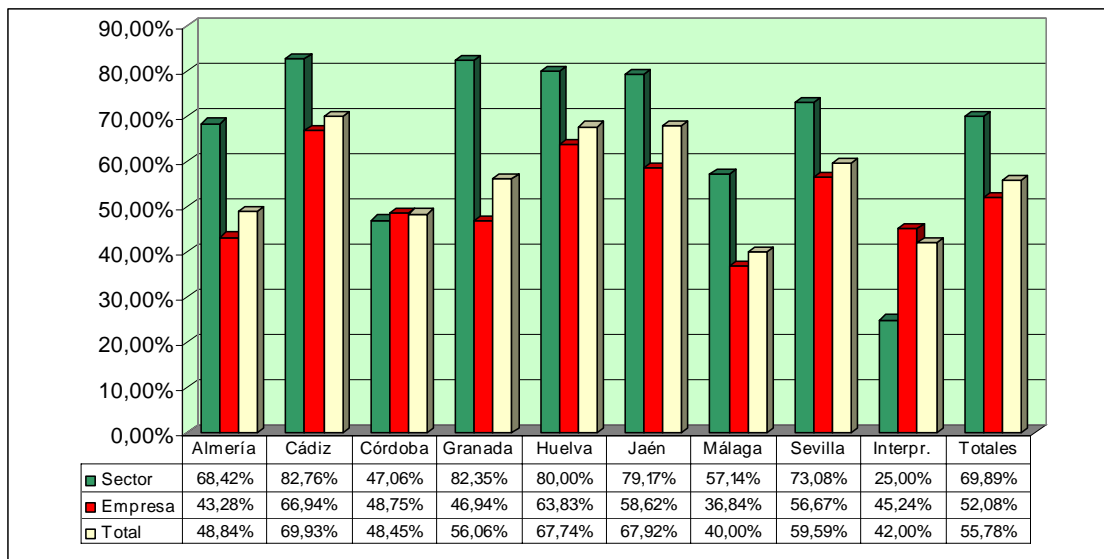
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	60,71	86.369	74,48	383.972	46,90
Empresa	141	51,84	141	51,84	20664	55,22
TOTAL	192	53,93	86.510	74,43	404.636	47,26

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si nos centramos en el ámbito geográfico al que extienden los efectos de dichas pagas extraordinarias, la conclusión que se extrae es que se sitúan por encima de la media total del 69,89%, las provincias de Cádiz (82,76%), Granada (82,35%), Huelva (80%), Jaén (79,17%) y

Sevilla (73,08%); correspondiéndole a los convenios de ámbito Interprovincial el porcentaje total más bajo (25%).

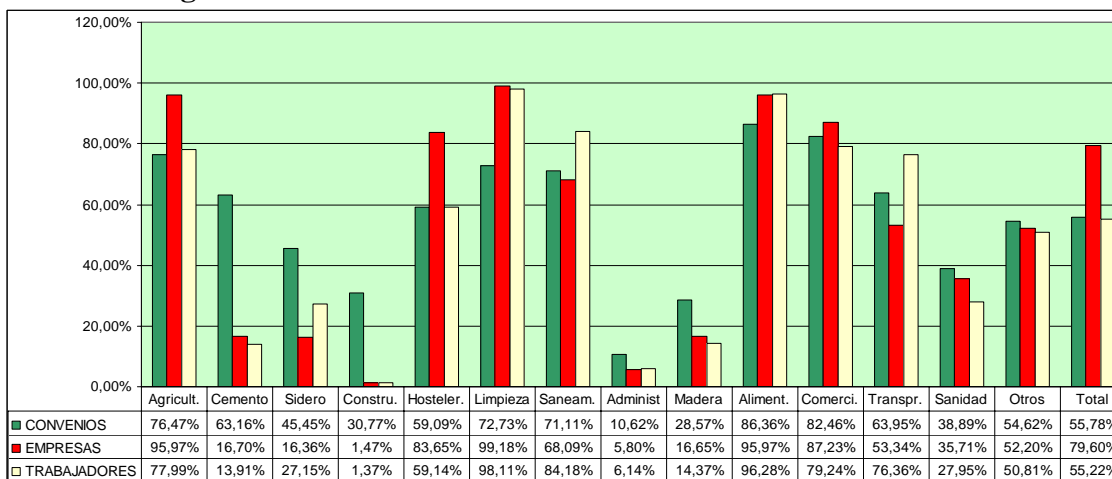
Gráfico 54. Más de dos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores productivos o actividades económicas los resultados más relevantes se concentran en las actividades de la Agricultura, Limpieza, Saneamientos, Alimentación y Comercio, con escasa presencia en la Administración, con el 10,62% de los convenios y el 5,80% de las empresas afectadas.

Gráfico 55. Más de dos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

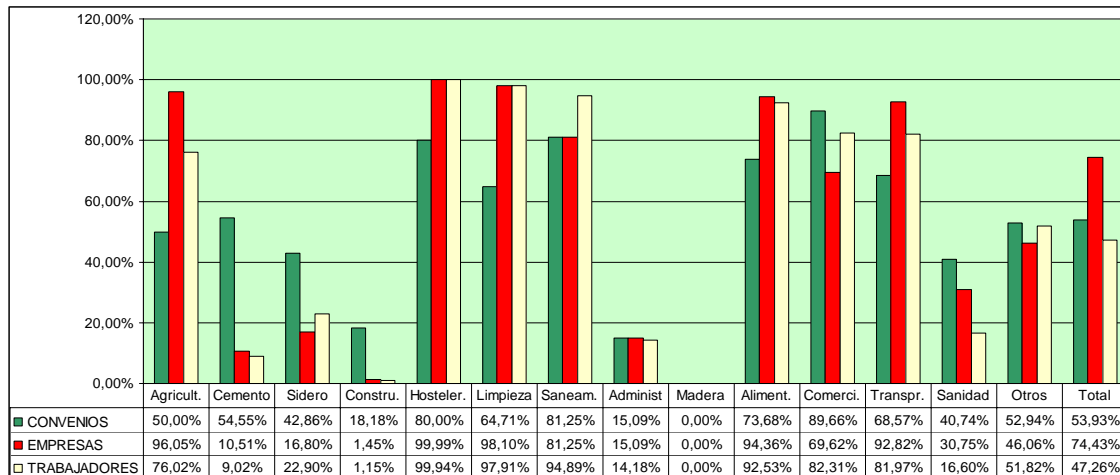


Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, por actividades económicas lo relevante es la repetición de patrones similares a los convenios vigentes para todos los frentes, excepto para la

industria de la Madera donde no aparece ningún convenio registrado durante el año 2008 en el que se reconozca a los trabajadores la percepción de más de 2 pagas al año.

Gráfico 56. Más de dos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.- OTRAS MATERIAS

5.1.- Percepciones extrasalariales

La regulación de las dietas, imprescindibles para la realización de muchas actividades que exigen traslado de los trabajadores fuera de su lugar de trabajo habitual, es objeto de interés en el 67,22% de los convenios vigentes analizados, abarcando a casi el 87,04% de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación; cifras muy similares, y con escasa variaciones, se desprenden de la estadística de los convenios colectivos originarios.

Tabla 63. Dietas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	132	75,00	193.226	82,04	1.247.951	87,81
Empresa	438	65,18	438	65,18	89.043	77,58
TOTAL	570	67,22	193.664	82,00	1.336.994	87,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

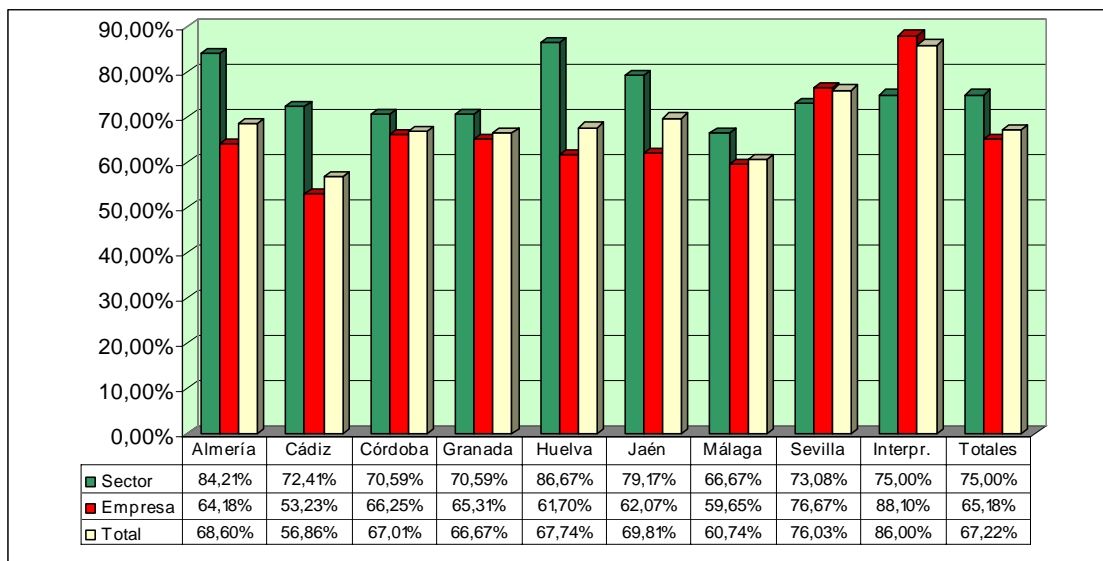
Tabla 64. Dietas. Datos Generales. Convenios Originarios

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	59	68,60	5.707	78,75	97.442	87,61
Cádiz	87	56,86	12.590	62,90	127.244	80,91
Córdoba	65	67,01	30.337	79,21	159.983	82,64
Granada	44	66,67	11.849	66,36	128.798	86,44
Huelva	42	67,74	6.071	83,98	127.440	89,03
Jaén	37	69,81	47.741	96,24	181.208	97,12
Málaga	82	60,74	46.729	97,53	223.310	90,14
Sevilla	111	76,03	32.109	73,07	232.404	82,95
Interpr.	43	86,00	531	13,00	59.165	87,97
Total	570	67,22	193.664	82,00	1.336.994	87,04

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El reparto entre los distintos ámbitos provinciales y por distribución funcional, es bastante homogéneo en cuanto a porcentajes, predominando los convenios de sector frente a los de empresa y en los de ámbito Interprovincial.

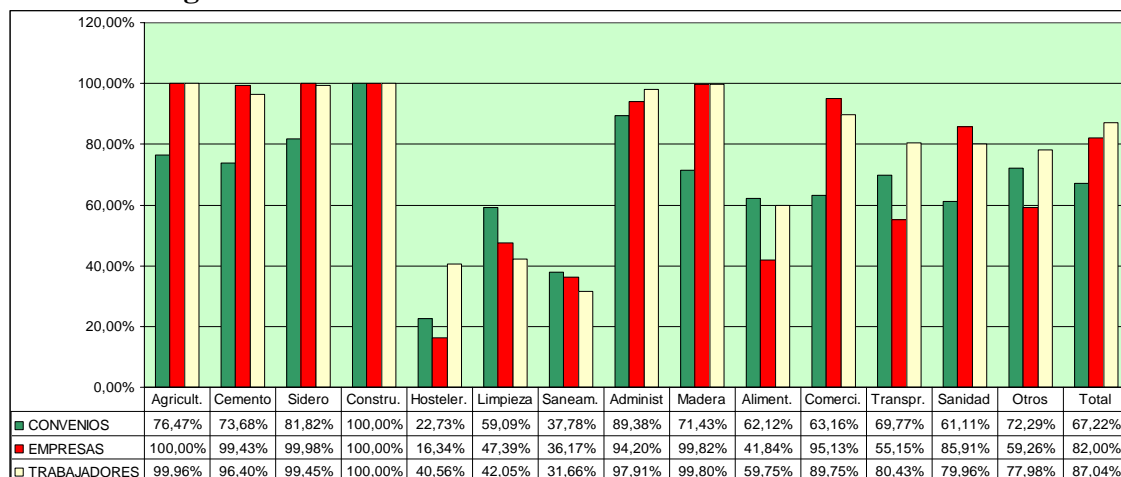
Gráfico 57. Dietas. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por lo que respecta a su distribución entre los distintos sectores productivos destacan la existencia de los sectores de la Agricultura, la industria Siderometalúrgica, la Construcción y la actividad de la Madera, prácticamente todas ellas con el 100% de las empresas y de los trabajadores afectados por los convenios colectivos aplicables en cada grupo. Las actividades empresariales que tienen a regular en menor medida las dietas son las correspondientes a los sectores de servicios, en concreto la Hostelería, la Limpieza y los Saneamientos.

Gráfico 58. Dietas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los gastos de vestuario, se regulan en el 71,23% de los convenios vigentes que comprende al 74,52% del total de los trabajadores, porcentajes parecidos se desprenden del estudio de los convenios colectivos originarios donde se regula en el 68,82% de los convenios, afectando al 80,06% del personal.

Tabla 65. Gastos de vestuario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	133	75,57	185.888	78,93	1.079.383	75,95
Empresa	471	70,09	471	70,09	65.301	56,90
TOTAL	604	71,23	186.359	78,90	1.144.684	74,52

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

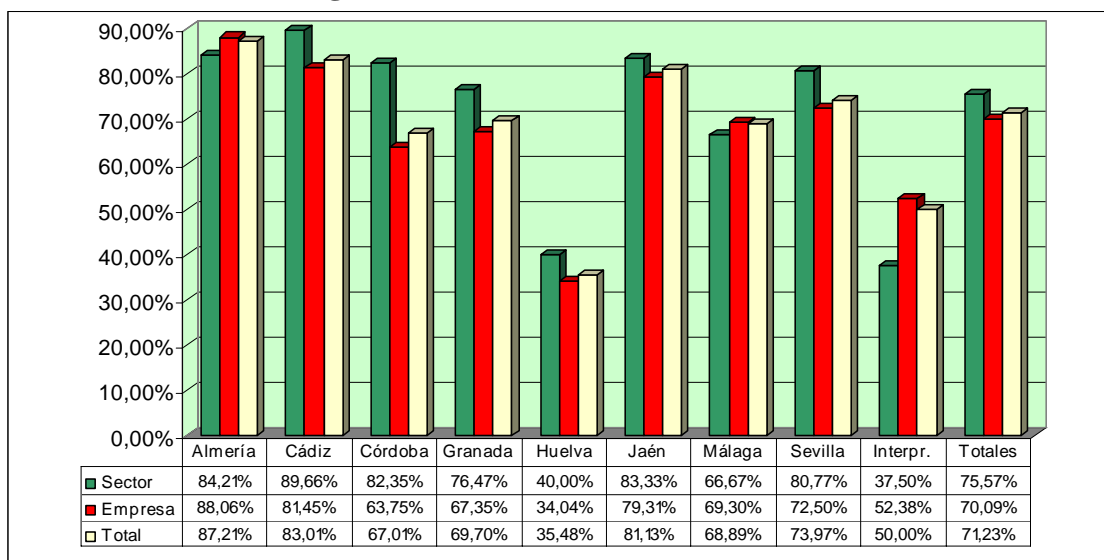
Tabla 66. Gastos de vestuario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	71,43	97.125	83,76	655.699	80,08
Empresa	185	68,01	185	68,01	29782	79,59
TOTAL	245	68,82	97.310	83,72	685.481	80,06

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por el ámbito geográfico, se extrae prácticamente una igualdad en casi todas las provincias y los convenios de empresa y de sector, salvo en Córdoba y en los convenios de ámbito Interprovincial.

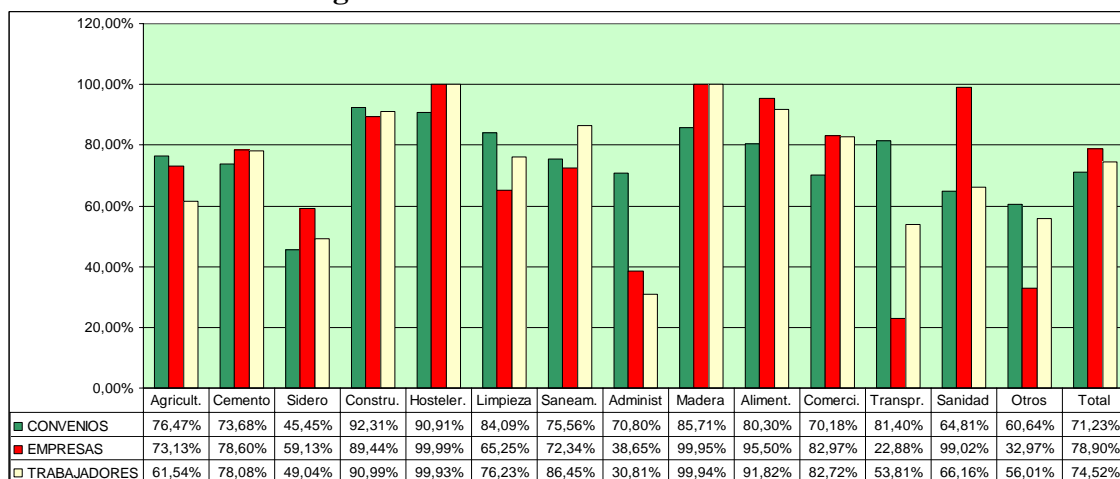
Gráfico 59. Gastos de vestuario. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En la desagregación por actividades económicas es de destacar las singularidades del sector de la industria de la Siderometalúrgica, donde los gastos de vestuario se recogen en el 71,23% de los convenios lo que supone el 78,90% del total de empresas y el 74,52% de los trabajadores; de la Administración, donde el alto número de convenios (70,80%) beneficia tan solo al 30,81% de los trabajadores, lo cual resulta comprensible dado que son escasos los trabajadores relacionados que requieren uniforme para realizar su trabajo

Gráfico 60. Gastos de vestuario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

6.- DESCUELGO SALARIAL

6.1.- Exigencia legal y constancia

Aplicando el art. 83.2 ET, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa tienen la obligación de regular el descuelgo salarial, concretando “*las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación*”, en línea con lo anterior resultan comprensible los porcentajes simbólicos de los convenios de empresa para regular los distintos factores del descuelgo salarial, al no existir la obligatoriedad por ley de que contengan este tipo de disposiciones.

En los convenios vigentes 146 pactos -que representan el 17,22% del total- regulan el descuelgo salarial en caso de que existan circunstancias justificadas en cada una de las empresas a las que se les aplica, afectando dicha disposición a más de la mitad de los trabajadores afectados por el convenio del sector, en concreto al 81,25%. Por su parte, respecto a los convenios originarios, 76 de ellos (21,35%) se refieren a esta condición salarial, afectando a 511.045 trabajadores (59,69%).

Tabla 67. **Cláusula de descuelgo. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	143	81,25	198.652	84,35	1.003.484	70,61
Empresa	3	0,45	3	0,45	135	0,12
TOTAL	146	17,22	198.655	84,11	1.003.619	65,34

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 68. **Cláusula de descuelgo. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	86,90	88.254	76,11	510.910	62,40
Empresa	3	1,10	3	1,10	135	0,36
TOTAL	76	21,35	88.257	75,94	511.045	59,69

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Lo habitual es que la inaplicabilidad de los aumentos salariales se establezca de manera total, sin embargo en ocasiones se opta por una inaplicabilidad parcial, en los convenios vigentes esta circunstancia apenas tienen incidencia en la estructura de la negociación colectiva, dado que solo 3 convenios, sobre un total de 848, han dispuesto la desvinculación parcial.

Tabla 69. **Alcance parcial. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	330	0,14	4.800	0,34
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	3	0,35	330	0,14	4.800	0,31

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Mayor interés presenta para las unidades negociadoras el hecho de que por acuerdo de empresa se opte aprobar la inaplicación de los incrementos salariales pactados en los convenios de sector, o por la representación de los trabajadores y de la empresa en los convenios de ámbito empresarial.

Tabla 70. Aprobación de inaplicación por acuerdo de empresa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	39.620	16,82	311.825	21,94
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	37	4,36	39.620	16,77	311.825	20,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 71. - Aprobación de inaplicación por acuerdo de empresa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	22,62	9.975	8,60	121.428	14,83
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	19	5,34	9.975	8,58	121.428	14,18

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La inaplicación de las condiciones retributivas puede asignarse, igualmente, a la Comisión Paritaria de convenio sectorial, así se prevé en 97 convenios vigentes, es decir, en un 11,44% del total, de manera similar, el 13,76% de los originarios dan la misma facultad a esta Comisión.

Tabla 72. Por comisión paritaria de convenio sectorial. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	97	55,11	147.274	62,53	624.432	43,94
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	97	11,44	147.274	62,35	624.432	40,65

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 73. - Por comisión paritaria de convenio sectorial. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	58,33	72.733	62,73	354.104	43,25
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	49	13,76	72.733	62,58	354.104	41,36

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Su distribución geográfica señala que son las provincias de Jaén (28,30%) y Granada (18,18%) las que tienden a regular con mayor intensidad este tipo de disposiciones.

Tabla 74. - Por comisión paritaria de convenio sectorial. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	5	5,81	1.380	19,04	10.045	9,03
Cádiz	16	10,46	9.645	48,19	45.455	28,90
Córdoba	8	8,25	15.613	40,77	54.340	28,07
Granada	12	18,18	8.121	45,48	42.384	28,44
Huelva	11	17,74	5.382	74,45	120.701	84,32
Jaén	15	28,30	42.158	84,99	129.346	69,33
Málaga	9	6,67	42.031	87,73	128.620	51,92
Sevilla	18	12,33	19.244	43,80	86.381	30,83
Interpr.	3	6,00	3.700	90,55	7.160	10,65
Total	97	11,44	147.274	62,35	624.432	40,65

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Prevén la implantación de procedimientos para solventar las discrepancias salariales, el 7,78% de los convenios vigentes y el 9,27% de los originarios, que como se comprueba con las estadísticas se centralizan en los convenios de sector.

Tabla 75. - Procedimiento de discrepancia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	108.401	46,03	523.963	36,87
Empresa	1	0,15	1	0,15	24	0,02
TOTAL	66	7,78	108.402	45,90	523.987	34,11

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 76. Procedimiento de discrepancia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	38,10	54.192	46,74	198.610	24,26
Empresa	1	0,37	1	0,37	24	0,06
TOTAL	33	9,27	54.193	46,63	198.634	23,20

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por distribución geográfica en los convenios vigentes lo destacable es el predominio de este tipo de cláusulas en Almería (20,93%) y Jaén (30,19%), mientras que en el resto de las provincias los datos se centralizan en un horquilla que va desde el 0% (Huelva) hasta el 7,22% (convenios de Córdoba).

Tabla 77. **Procedimiento de discrepancia. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes**

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	18	20,93	7.179	99,06	106.114	95,41
Cádiz	5	3,27	181	0,90	2.720	1,73
Córdoba	7	7,22	28.330	73,97	120.221	62,10
Granada	2	3,03	860	4,82	5.900	3,96
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	16	30,19	44.519	89,75	155.919	83,57
Málaga	6	4,44	6.391	13,34	63.034	25,44
Sevilla	9	6,16	17.352	39,49	63.579	22,69
Interpr.	3	6,00	3.590	87,86	6.500	9,66
Total	66	7,78	108.402	45,90	523.987	34,11

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El retorno automático al régimen general es una solución prevista en el 6,6% de los convenios vigentes, porcentaje que si nos atenemos solo a los convenios de sector sube al 30,68% afectando un 23,76% de los trabajadores dentro de este ámbito. En lo que se refiere a los convenios originarios, el 7,87% de los acuerdos -30,95% de los de sector y el 0,74% de los de empresa- recogen la circunstancia del retorno automático, afectando a un total de 54.088 empresas (46,54%) y a 189.108 trabajadores (22,09%).

Tabla 78. **Se prevé retorno automático al régimen general si . Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	75.262	31,96	337.694	23,76
Empresa	2	0,30	2	0,30	100	0,09
TOTAL	56	6,60	75.264	31,87	337.794	21,99

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 79. Se prevé retorno automático al régimen general si . Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	54.086	46,64	189.008	23,08
Empresa	2	0,74	2	0,74	100	0,27
TOTAL	28	7,87	54.088	46,54	189.108	22,09

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPITULO XI:

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

Como es sabido, el ordenamiento jurídico español establece la posibilidad de que el trabajador participe en la gestión de la empresa, de una manera indirecta, a través de las representaciones de los trabajadores, unitarias y sindicales. Es, como decimos, una participación indirecta, limitativa de la gestión directa y casi omnímoda del empresario, a través de los delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales, fundamentalmente.

Dicho bloque temático resulta también rico en contenidos materiales, pues abarca tanto las normas sobre la extensión y el ámbito de competencias de estos órganos, hasta las posibles normas sobre su funcionamiento y organización. En este sentido, no está demás recordar que el marco normativo central de los derechos de representación colectiva se localiza en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, en los que se incluye un tipo de regulación de carácter mínimo. Es decir, que admite fácilmente un desarrollo y mejora o potenciación, vía, precisamente, convenio colectivo. Al estudio de todo esto es a lo que se dedicará el presente capítulo.

2. DATOS GENERALES

Los datos generales muestran una apabullante presencia de tales cláusulas en los convenios colectivos andaluces, dado que casi el 90% de los mismos presenta una estipulación de este tipo. Hay que reseñar de hecho que el 87,97% de los convenios andaluces así lo hacen, siendo algo más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, repercutiendo todo ello en una enorme afectación personal.

Tabla 1.- **DERECHOS SINDICALES. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	156	88,64	228.138	96,87	1.394.481	98,12
Empresa	590	87,80	590	87,80	107.879	94,00
TOTAL	746	87,97	228.728	96,84	1.502.360	97,81

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

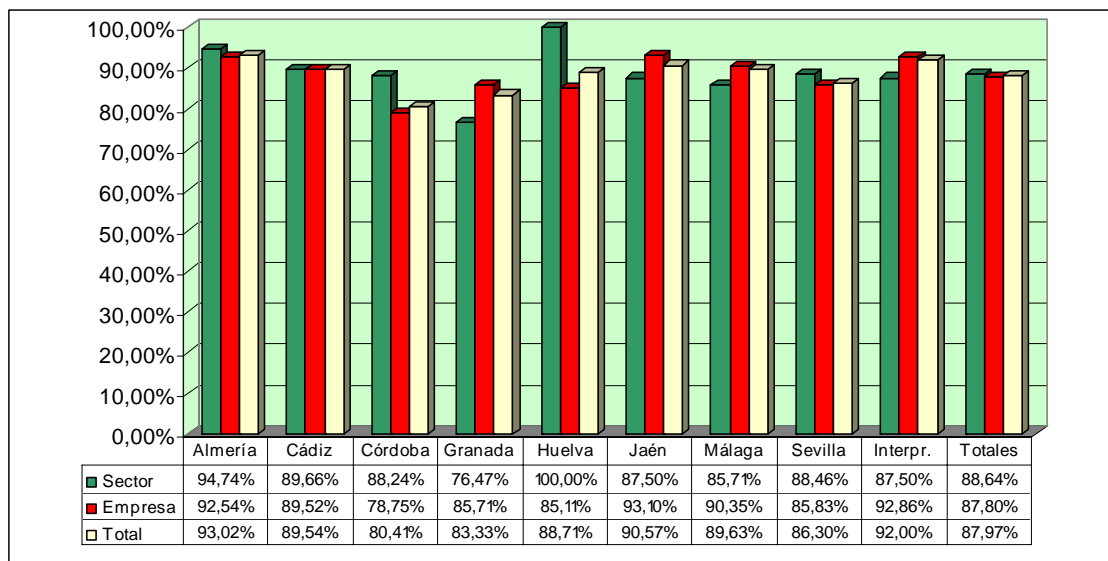
Respecto del análisis más específico que permite la referencia exclusiva a los convenios firmados en este año, cabe afirmar que el porcentaje se sitúa en un nivel muy parecido, aunque ligeramente superior, al de los convenios vigentes.

Tabla 2.- **DERECHOS SINDICALES. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	77	91,67	113.635	98,00	806.454	98,50
Empresa	235	86,40	235	86,40	32536	86,95
TOTAL	312	87,64	113.870	97,97	838.990	97,99

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 1.- **DERECHOS SINDICALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes**



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por ámbito funcional, vemos cómo estas cláusulas son más frecuentes, en su conjunto, en los convenios sectoriales que en los de empresa (aunque esta preponderancia no se da en todas las provincias consideradas individualmente). A pesar de ello, la *ratio* de trabajadores afectados es más alta que la de convenios.

Gráfico 2.- DERECHOS SINDICALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis de los convenios colectivos andaluces vigentes en función de las actividades económicas permite deducir una mayor preponderancia de tales cláusulas en el ámbito empresarial, y el reconocimiento de la presencia de las mismas, en un cien por cien de los casos, en los sectores de Sidero y Construcción. El menor índice, por el contrario, se da en el sector de la Madera, con algo menos del 60%.

Gráfico 3.- DERECHOS SINDICALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si lo que se analizan son los convenios originarios, se observa un mayor reconocimiento de este tipo de cláusulas, siendo más numerosos los sectores en los que se da una efectividad plena en el reconocimiento de las mismas (Cemento, Sidero, Construcción y Madera).

3. REPRESENTANTES SINDICALES: SECCIONES Y DELEGADOS

El estudio de las representaciones típicamente sindicales (secciones y delegados sindicales) en la negociación colectiva andaluza muestra que tales órganos están presentes en más de la mitad de los convenios vigentes, en concreto, en el 54,25% de los mismos, siendo mayor su presencia en los convenios empresariales, lo que representa una clara continuidad respecto del año 2007. Por lo que hace a los convenios originarios, el porcentaje es prácticamente similar, con una ligera ventaja de los convenios de empresa (55,15%) frente a los de sector (48,81%).

Tabla 3.- **Representantes sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	91	51,70	112.312	47,69	733.637	51,62
Empresa	369	54,91	369	54,91	87.242	76,01
TOTAL	460	54,25	112.681	47,71	820.879	53,44

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 4.- **Representantes sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	48,81	39.082	33,70	385.034	47,03
Empresa	150	55,15	150	55,15	24920	66,60
TOTAL	191	53,65	39.232	33,75	409.954	47,88

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La regulación de las secciones sindicales es relativamente frecuente (aunque algo menor respecto de su consideración global del examen total de las representaciones sindicales) en los convenios colectivos andaluces, hasta llegar al 41,98% del total. Su presencia es más frecuente en los convenios de empresa –43,30%-- que en los de sector –36,93%--. Al contemplar la relevancia de estas cláusulas en los convenios originarios, se observa también que su importancia cuantitativa es muy parecida a la registrada en el conjunto de convenios vigentes. Y la comparación de este año 2008 con el año anterior supone un ligero avance en esta materia.

Tabla 5.- **Secciones sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	99.247	42,14	483.773	34,04
Empresa	291	43,30	291	43,30	77.885	67,86
TOTAL	356	41,98	99.538	42,14	561.658	36,57

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

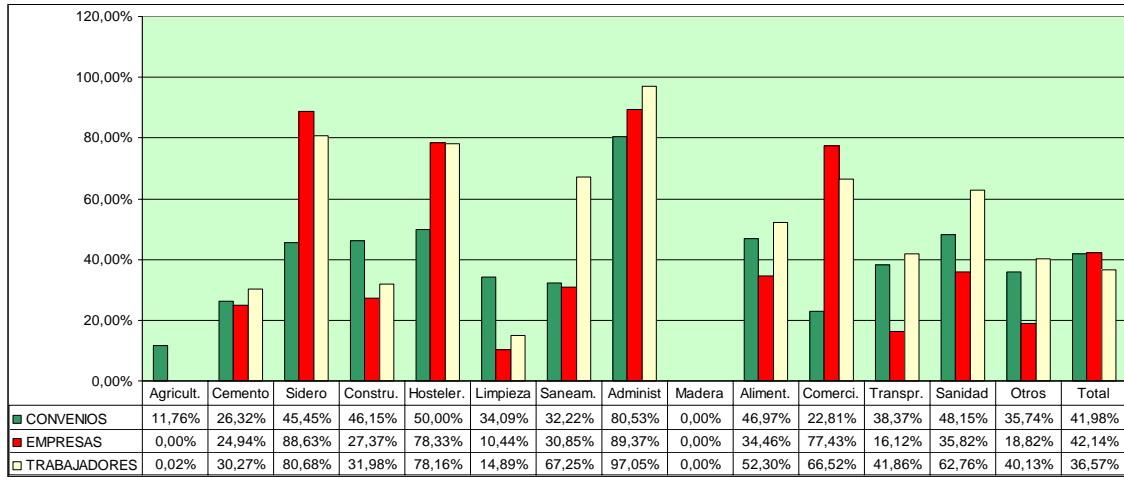
Tabla 6.- Secciones sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	36,90	32.043	27,63	215.410	26,31
Empresa	122	44,85	122	44,85	21808	58,28
TOTAL	153	42,98	32.165	27,67	237.218	27,71

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

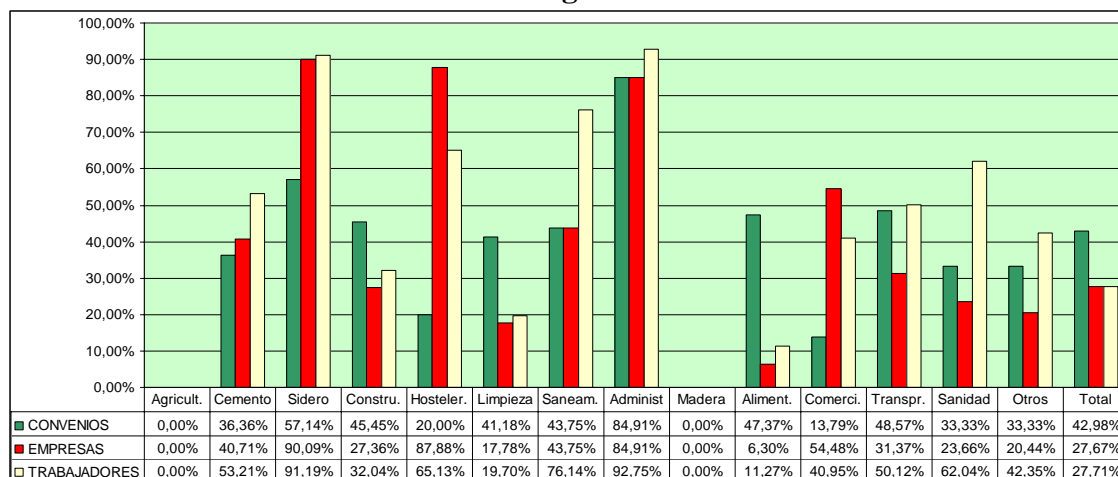
Por su parte y para poder analizar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se ha de partir de que el dato más elevado se localiza en Administraciones Públicas, muy por encima de la media, correspondiendo el más reducido a los convenios de Agricultura. En los convenios originarios, también la presencia mayor se da en el sector de Administraciones Públicas, con una presencia de tales cláusulas en el 80,53 % de los convenios, dándose el menor índice en Agricultura y Comercio.

Gráfico 4.- Secciones sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 5.- Secciones sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Los aspectos orgánicos de las secciones sindicales son abordados en el 11,32% de los convenios vigentes en Andalucía, siendo algo más común en los convenios de empresa que en los de sector. El porcentaje de presencia de tales cláusulas disminuye en los convenios originarios, manteniéndose en este caso la mayor presencia de las mismas a favor de los convenios de empresa (13,24% frente al 5,95%).

Tabla 7.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	7,95	21.376	9,08	123.189	8,67
Empresa	82	12,20	82	12,20	24.068	20,97
TOTAL	96	11,32	21.458	9,09	147.257	9,59

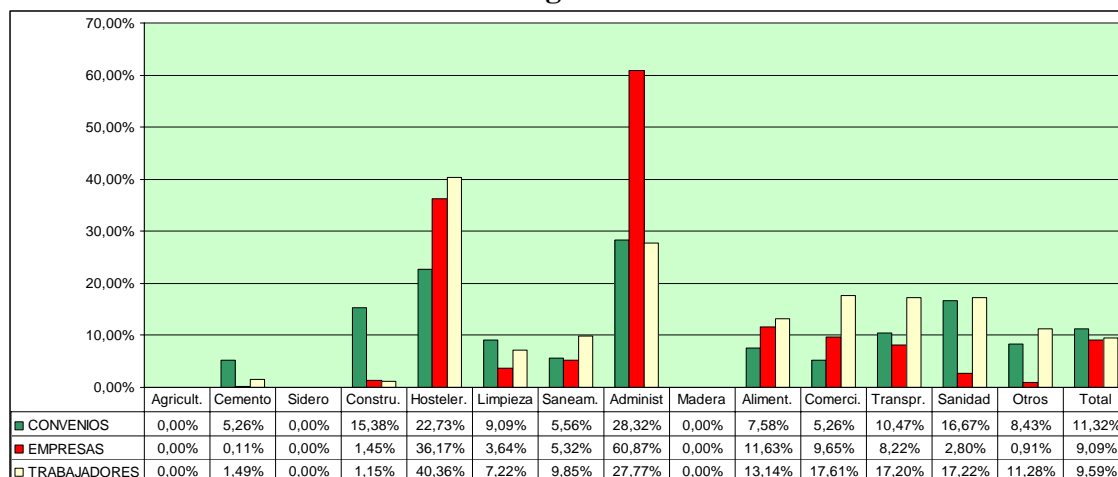
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	5,95	5.787	4,99	24.635	3,01
Empresa	36	13,24	36	13,24	9427	25,19
TOTAL	41	11,52	5.823	5,01	34.062	3,98

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, el análisis de los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, permite destacar que el guarismo más elevado corresponde al sector de Administraciones Públicas, con el 28,32%, y el más bajo en Cemento, con el 5,88%. Los porcentajes más altos de empresas y trabajadores afectados se registran en los convenios encuadrados en la actividad de Administración Pública.

Gráfico 6.- Aspectos orgánicos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Las referencias al ámbito competencial sobre el que han de desarrollar sus facultades estos órganos de representación son ciertamente reducidas. Del número del total de convenios andaluces que aborda la regulación de alguna de las competencias o prerrogativas de las secciones sindicales –9,79%–, hay que señalar que corresponden en menor medida a los convenios de sector que a los de empresa, lo cual hace pensar en una probable innecesariedad, dado el carácter imperativo y cuasi completo a estos efectos que pueda representar la regulación de carácter legal. En comparación con el año 2007, hay que decir que dicho porcentaje representa un ligero aumento.

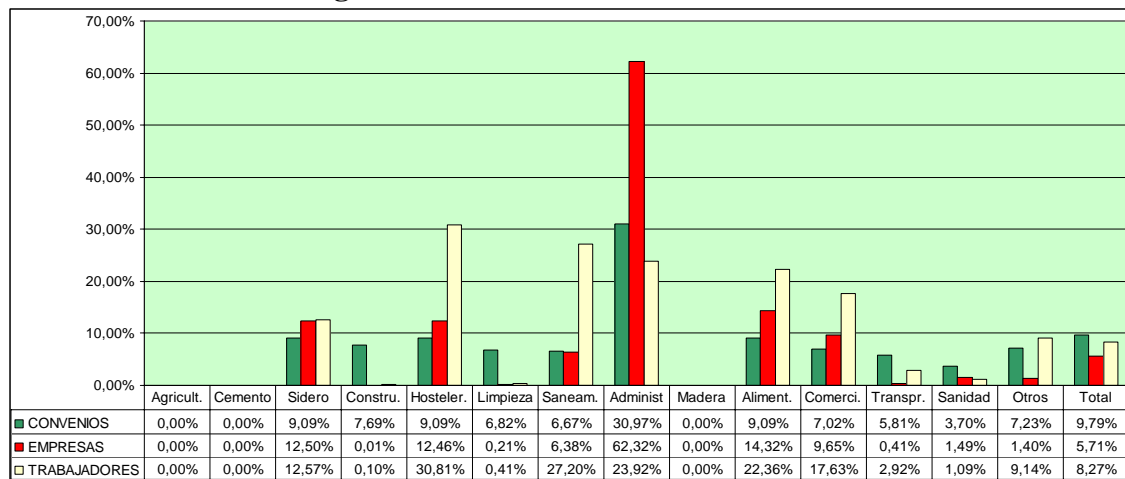
Tabla 10.- Competencias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	13.409	5,69	109.813	7,73
Empresa	70	10,42	70	10,42	17.260	15,04
TOTAL	83	9,79	13.479	5,71	127.073	8,27

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se atiende a las actividades económicas en las que se encuadran los diferentes convenios cuantificados, se pone de manifiesto que el índice más elevado se da en los de Administraciones Públicas (30,97%), dándose una presencia nula en Agricultura, Derivados del Cemento y Madera.

Gráfico 7.- Competencias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Resultan también minoritarios los convenios que contienen una regulación relativa a las garantías que corresponden a los miembros de las secciones sindicales, ya que este tipo de clausulado sólo está presente en el 8,96% del total de los convenios vigentes, lo que quizá sea debido en parte a la misma causa que la escasa regulación convencional de las competencias de los representantes. Dicho porcentaje aumenta levemente si se analizan los convenios originarios, donde se sitúan en el 10,67%. En comparación con el año 2007, dicho porcentaje representa un ligero aumento (8,87% en 2007).

Tabla 11.- GARANTIAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	7,95	17.193	7,30	125.906	8,86
Empresa	62	9,23	62	9,23	7.925	6,91
TOTAL	76	8,96	17.255	7,31	133.831	8,71

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 12.- GARANTIAS. Datos Generales. Convenios Originarios

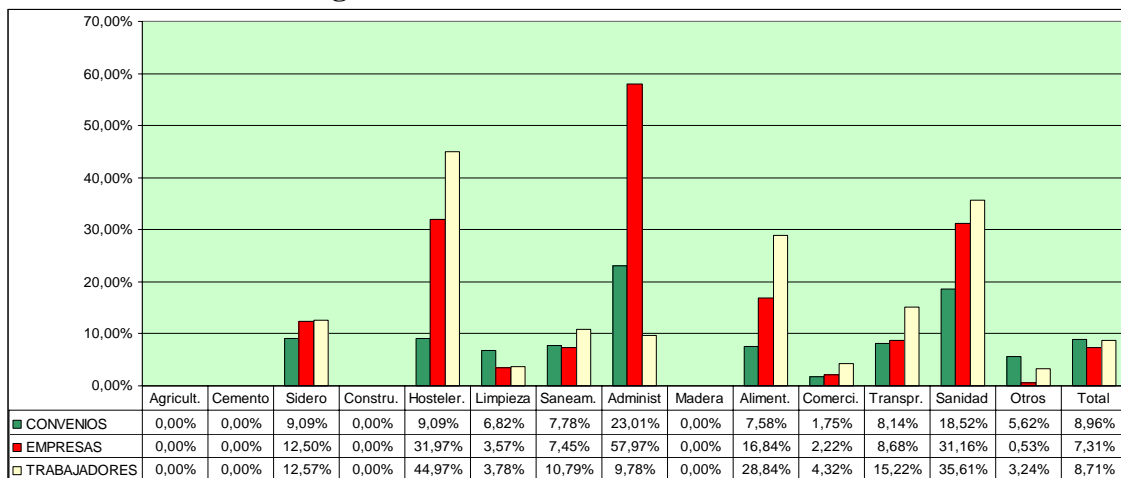
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	7,14	9.436	8,14	44.432	5,43
Empresa	32	11,76	32	11,76	3585	9,58
TOTAL	38	10,67	9.468	8,15	48.017	5,61

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se comprueba cómo los más elevados (aún siendo muy escasos) corresponden a los de Administraciones Públicas, y los que menos a Limpieza y Comercio. El porcentaje más alto de empresas afectadas se registra también en Administración Pública (57,97%),

siendo Hostelería el sector que destaca por encima del resto en cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, con un 44,97%.

Gráfico 8.- GARANTIAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3.1. Los Delegados Sindicales

Con un grado de frecuencia ligeramente inferior al correspondiente a las secciones, también pueden computarse los pronunciamientos convencionales referidos a los delegados sindicales. Este órgano aparece contemplado en algo más de una tercera parte de los convenios colectivos andaluces en vigor. El porcentaje se mantiene, e incluso aumenta ligeramente, cuando lo que se analizan son los convenios originarios, hasta situarse en el 35,96% del total.

Tabla 13.- Delegados sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	30,11	90.189	38,29	500.591	35,22
Empresa	246	36,61	246	36,61	74.058	64,53
TOTAL	299	35,26	90.435	38,29	574.649	37,41

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 14.- Delegados sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

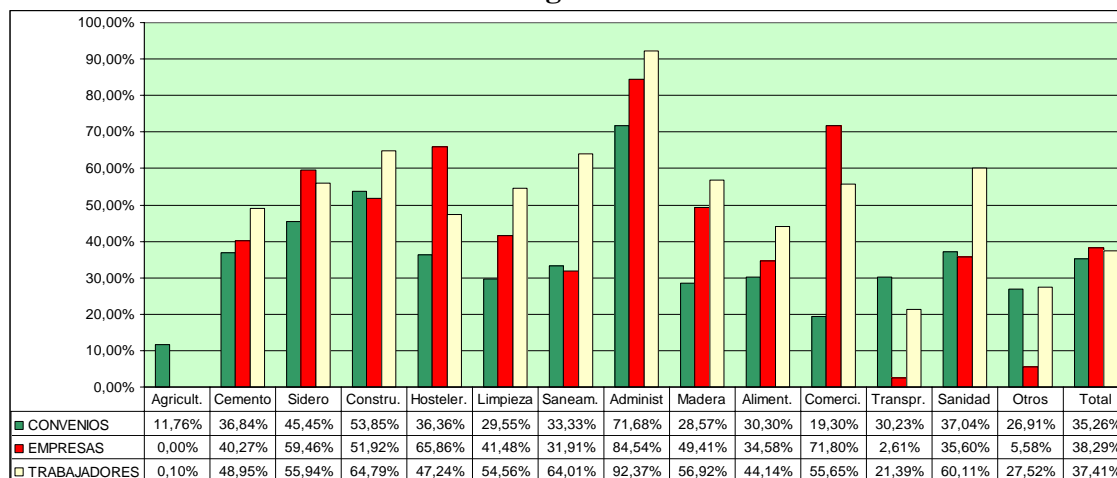
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	32,14	30.579	26,37	300.502	36,70
Empresa	101	37,13	101	37,13	19045	50,90
TOTAL	128	35,96	30.680	26,40	319.547	37,32

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El análisis de tales estipulaciones en función de las actividades económicas en los convenios vigentes muestra que los mayores porcentajes de presencia se dan en Administraciones Públicas (71,68%), lo que significa un aumento respecto de los

índices obtenidos en 2006 (64,34%). Los menores índices se dan en el sector de la Agricultura (11,%).

Gráfico 9.- Delegados sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Una vez que se han analizado los datos correspondientes al canal sindical de representación de los trabajadores en la empresa, hay que hacer lo propio con las representaciones unitarias.

Con carácter general, puede anticiparse que las menciones resultan más numerosas en virtud de su carácter necesario en empresas de más de 10 trabajadores y de la mayor tradición de estos órganos. De hecho, presentan una regulación al respecto algo más de las tres cuartas partes de los convenios colectivos vigentes en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, suponiendo dicha cifra un ligero retroceso respecto del 2007. Si se circunscribe el análisis a los convenios originarios, las cifras son prácticamente iguales.

Tabla 15.- **Comités y delegados. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	135	76,70	188.145	79,89	1.242.092	87,40
Empresa	526	78,27	526	78,27	100.550	87,61
TOTAL	661	77,95	188.671	79,88	1.342.642	87,41

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

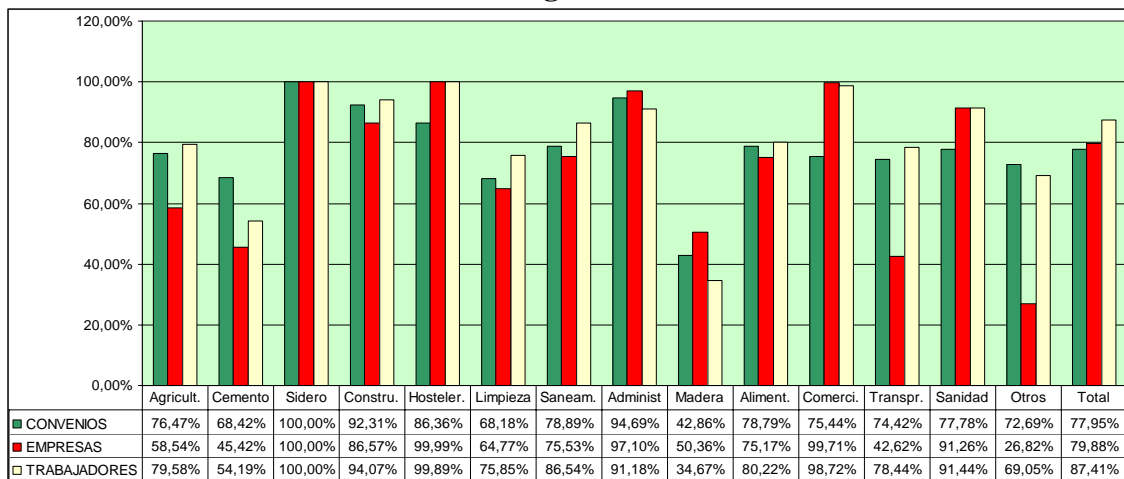
Tabla 16.- **Comités y delegados. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	75.019	64,70	675.939	82,56
Empresa	207	76,10	207	76,10	26632	71,17
TOTAL	271	76,12	75.226	64,72	702.571	82,06

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a la afectación por sectores de actividad económica, destaca sobre todas la Siderometalurgia, con un cien por cien. En el otro extremo, el más reducido de los porcentajes corresponde a los convenios de Madera. El porcentaje de empresas afectadas llega también al cien por cien en los convenios encuadrados en Sidero, siendo la actividad del Cemento la que ostenta el más bajo, muy por debajo de la media total. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destacan Sidero, Administraciones Públicas y Construcción, que contrastan con el notablemente más bajo de Madera y Cemento.

Gráfico 10.- Comités y delegados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.1. Aspectos Orgánicos

Partiendo del carácter imperativo de la normativa legal, entre otras razones por su vinculación con la medición de la representatividad sindical, se puede afirmar que no ha de sorprender que los convenios colectivos andaluces que abordan en su articulado los aspectos orgánicos de la representación unitaria resulten bastante escasos, apenas un 10,61%, prácticamente igual al resultado de 2007.

Tabla 17.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	12.601	5,35	71.281	5,02
Empresa	80	11,90	80	11,90	17.964	15,65
TOTAL	90	10,61	12.681	5,37	89.245	5,81

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 18.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	7,14	11.636	10,03	66.890	8,17
Empresa	31	11,40	31	11,40	6164	16,47
TOTAL	37	10,39	11.667	10,04	73.054	8,53

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.2. Competencias

Algo más frecuente va a resultar en la negociación colectiva andaluza la utilización de cláusulas que regulan las competencias de los órganos de representación unitaria, aumentando el porcentaje total en los convenios originarios. De hecho, si se analiza esta misma cuestión en relación con cada una de estas competencias, se observa de un modo muy evidente que las más frecuentes en el articulado de los convenios andaluces son las ligadas a los derechos de información, apareciendo a mucha distancia las relativas a los derechos de consulta y de vigilancia y control.

Tabla 19.- Competencias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	86.599	36,77	475.097	33,43
Empresa	327	48,66	327	48,66	51.858	45,18
TOTAL	392	46,23	86.926	36,80	526.955	34,31

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 20.- Competencias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	36,90	47.311	40,80	256.439	31,32
Empresa	132	48,53	132	48,53	16567	44,28
TOTAL	163	45,79	47.443	40,82	273.006	31,89

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Tabla 21.- Información. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	32,39	61.060	25,93	300.986	21,18
Empresa	302	44,94	302	44,94	48.299	42,08
TOTAL	359	42,33	61.362	25,98	349.285	22,74

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 22.- Vigilancia y control del cumplimiento de las normas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	27.838	11,82	163.047	11,47
Empresa	135	20,09	135	20,09	23.346	20,34
TOTAL	169	19,93	27.973	11,84	186.393	12,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 23.- Consultas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	17,61	36.197	15,37	184.760	13,00
Empresa	160	23,81	160	23,81	27.654	24,10
TOTAL	191	22,52	36.357	15,39	212.414	13,83

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Pese a que en ocasiones estas cláusulas se limitan a reiterar, remitir o recoger literalmente las correspondientes normas del ET, en otros casos, sin embargo, estos mismos derechos se ven incrementados más allá de lo establecido legalmente, aunque ello aparezca en un porcentaje muy poco significativo de los convenios andaluces, tanto en los convenios vigentes, como en los originarios.

Tabla 24.- Superiores al ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	14.378	6,10	41.041	2,89
Empresa	43	6,40	43	6,40	6.868	5,98
TOTAL	49	5,78	14.421	6,11	47.909	3,12

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 25.- Superiores al ET. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	3,57	14.239	12,28	38.601	4,71
Empresa	20	7,35	20	7,35	4309	11,52
TOTAL	23	6,46	14.259	12,27	42.910	5,01

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.3. Garantías

El conjunto de garantías que se atribuyen a los órganos de representación unitaria constituye el aspecto más frecuentemente abordado por nuestra negociación colectiva en relación con los mismos, en orden a facilitar su labor de participación y representación en la empresa. Cláusulas relativas a estas prerrogativas aparecen en algo más de un tercio de los convenios andaluces vigentes. Sin embargo, al considerar únicamente los convenios originarios, estas cláusulas aparecen con mayor frecuencia, llegando a alcanzar el 38,80% del total de los recepcionados. Tales porcentajes suponen una cifra casi idéntica a la conseguida en la negociación colectiva andaluza respecto de 2007 -38,84%-.

Tabla 26.- **Garantías ET. Datos Generales. Convenios Vigentes**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	32,95	83.748	35,56	426.708	30,02
Empresa	271	40,33	271	40,33	41.952	36,55
TOTAL	329	38,80	84.019	35,57	468.660	30,51

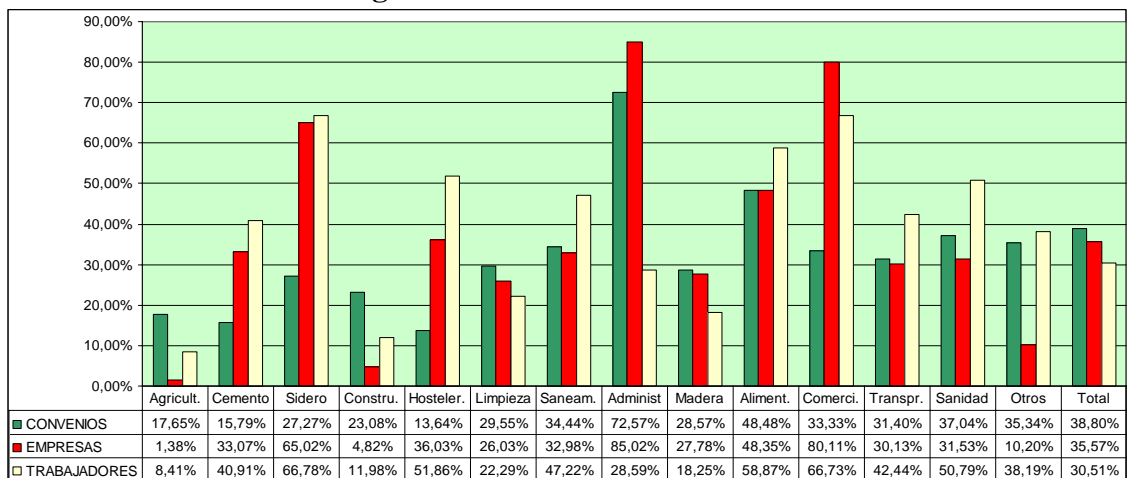
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 27.- **Garantías ET. Datos Generales. Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	29.746	25,65	156.679	19,14
Empresa	108	39,71	108	39,71	14438	38,59
TOTAL	134	37,64	29.854	25,69	171.117	19,99

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Los convenios encuadrados en la actividad de Administraciones Públicas (72,57%) son los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusulas, a diferencia del sector del Cemento, donde la presencia baja hasta el 15,79%.

Gráfico 11.- **Garantías ET. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes**

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4.4. Crédito Horario

Si se efectúa el análisis de las cláusulas relativas a los representantes unitarios de los trabajadores, resulta evidente que la más frecuente, con diferencia, es la del crédito horario (67,57%). Tales cláusulas se dan con mayor frecuencia en los convenios de empresa que en los sectoriales, y suponen una estabilización respecto de los porcentajes que se dieron en el año 2007.

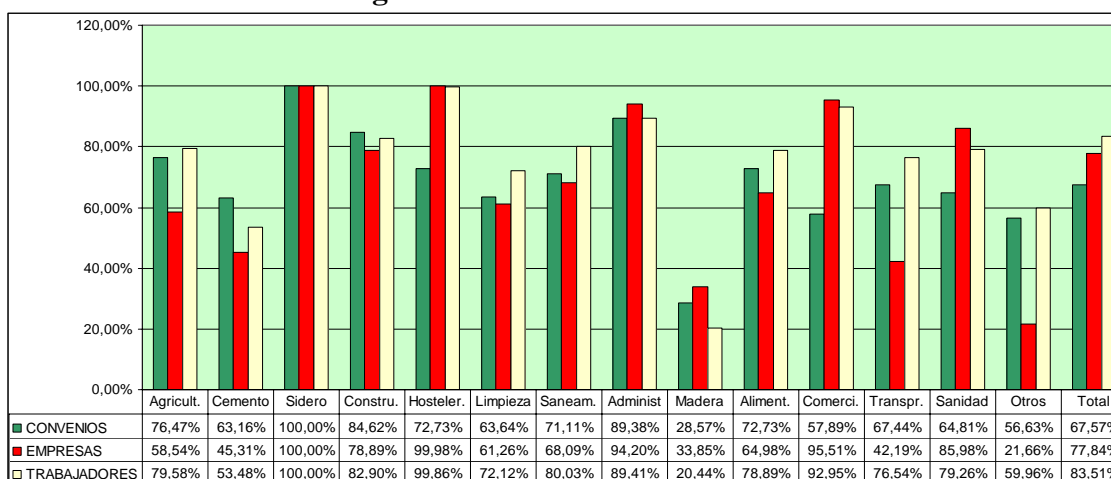
Tabla 28.- Crédito horario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	117	66,48	183.402	77,87	1.190.382	83,76
Empresa	456	67,86	456	67,86	92.376	80,49
TOTAL	573	67,57	183.858	77,84	1.282.758	83,51

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El examen de la presencia de tales estipulaciones en los diferentes sectores de la actividad económica, encontramos que los índices más elevados se dan en el sector de Siderometalurgia -100%-, correspondiendo los índices más reducidos a los sectores de Madera -28,57%-.

Gráfico 12.- Crédito horario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5. OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN

La negociación colectiva recoge también en ocasiones a otros órganos de participación y/o representación en la empresa o sector, además de la representación sindical recogida en la LOLS y a los órganos unitarios de creación directamente legal. En la inmensa mayoría de ocasiones se trata de órganos claramente unitarios, como el comité intercentros. Fundamentalmente se trata de órganos paritarios, siendo minoritarios los que responden a una lógica exclusivamente sindical. Tal circunstancia acontece en el 4,13% de los convenios vigentes en Andalucía, siendo escasa su repercusión en el ámbito personal.

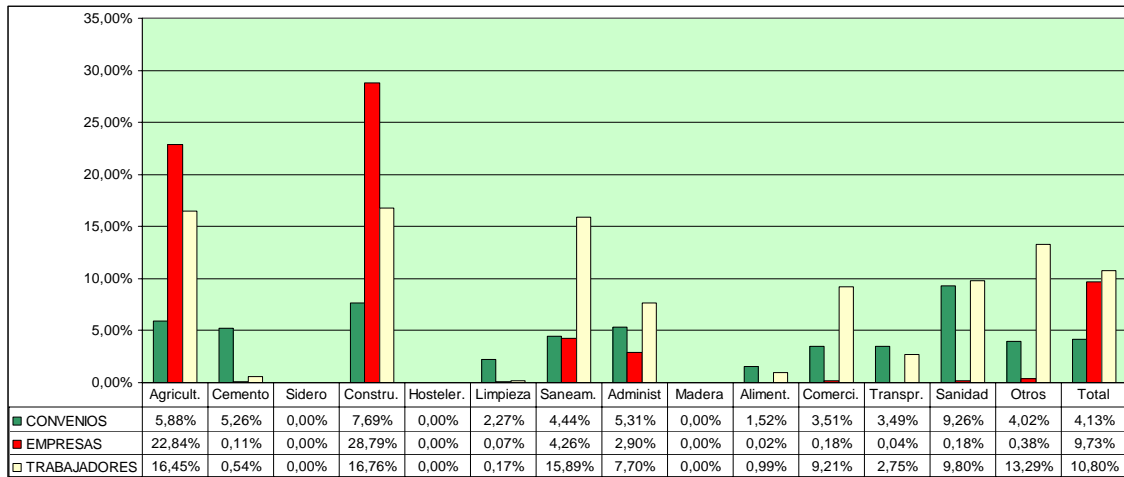
Tabla 29.- Otros órganos convencionales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	22.956	9,75	149.262	10,50
Empresa	32	4,76	32	4,76	16.676	14,53
TOTAL	35	4,13	22.988	9,73	165.938	10,80

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El estudio de las distintas actividades económicas en los que pueden encontrarse estas estipulaciones muestra que son los sectores de Sanidad y Construcción en los que se dan con más ahínco tales cláusulas. En contrapunto, hay que decir que son muchos los sectores en los que no se dan tales estipulaciones (Siderometalurgia, Hostelería y Madera).

Gráfico 13.- Otros órganos convencionales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

6. LA ASAMBLEA

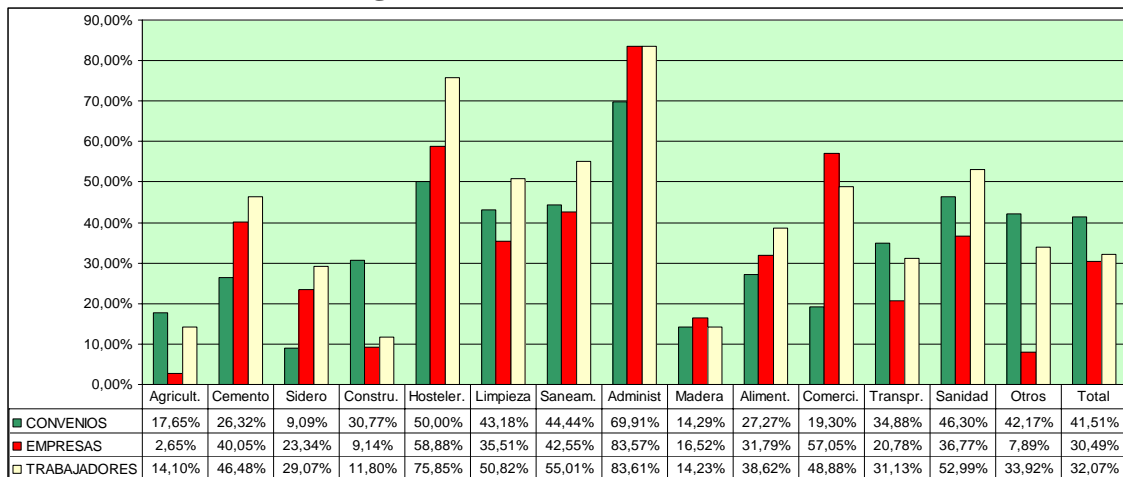
La asamblea de los trabajadores en la empresa aparece regulada en más del 40% de los convenios colectivos en vigor. Porcentualmente es ésta una cuestión que suele ser regulada con mucha mayor frecuencia en los convenios de empresa que en los de sector, siendo también superior el porcentaje de empresas y trabajadores afectados.

Tabla 30.- ASAMBLEA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	71.707	30,45	425.797	29,96
Empresa	301	44,79	301	44,79	66.754	58,16
TOTAL	352	41,51	72.008	30,49	492.551	32,07

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 14.- ASAMBLEA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por actividades económicas, son los convenios encuadrados en la Administración los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusula, con un 69,91%. Sin embargo, Madera es una actividad muy poco sensible a la regulación de tales cláusulas (14,29%), seguida de Sidero con 9,09%

Tabla 31.- Fuera de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	20,45	28.960	12,30	267.160	18,80
Empresa	165	24,55	165	24,55	46.073	40,14
TOTAL	201	23,70	29.125	12,33	313.233	20,39

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por último, la opción de asamblea fuera de horas de trabajo resulta contemplada en algo menos de la cuarta parte de los convenios colectivos vigentes, siendo superior dicha presencia en los convenios de empresa que en los de sector.

7. DERECHOS SINDICALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Finalmente, por lo que se refiere a convenios andaluces que regulan la posible utilización de las nuevas tecnologías de la infocomunicación para el ejercicio de los derechos sindicales, cabe decir que dicha presencia es irrisoria, es decir, en un 0,59% del total. Este dato aumenta levemente -0,60%- cuando se analizan los convenios de empresa suscritos en este año, quedando prácticamente igual a 2007.

Tabla 32.- Nuevas tecnologías. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	9	0,00	6.977	0,49
Empresa	4	0,60	4	0,60	2.222	1,94
TOTAL	5	0,59	13	0,01	9.199	0,60

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 33.- Nuevas tecnologías. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	9	0,01	6.977	0,85
Empresa	2	0,74	2	0,74	1.888	5,05
TOTAL	3	0,84	11	0,01	8.865	1,04

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPITULO XII:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

La prevención de riesgos laborales, o el desarrollo convencional que los sujetos negociadores hacen del derecho a la seguridad y salud laboral de los trabajadores en la empresa constituye el objeto material del presente capítulo. El marco normativo está constituido fundamentalmente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que se configura como la referencia legal por excelencia, una vez completado el proceso de implementación y transposición del rico acervo comunitario que se generó a propósito del Acta Única Europea.

Dejando al margen ahora los detalles de la regulación, sí cabe hacer una mención a la significación que presenta la Ley en cuanto que referencia mínima. En ese sentido, y tal como se señala en su exposición de motivos, por un lado se establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; de otra, se erige en el soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica, llegando incluso a precisar que sus disposiciones y las de sus normas reglamentarias de desarrollo “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos” (art. 2).

Habrán de ser, pues, comentadas y analizadas las referencias que los convenios andaluces contienen respecto a materias como la remisión a la normativa vigente, la regulación del sistema de evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, los planes de formación, la organización y determinación de los servicios de prevención, el carácter y amplitud de los reconocimientos sanitarios; y en particular, las posibles mejoras que se instauren en relación con los órganos de participación, sean de creación *ex novo*, sean los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud.

Por otro lado, y respecto de las recomendaciones efectuadas a través de las diferentes instancias de concertación, cabría destacar el llamamiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva sobre la necesidad de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. O la previsión en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, respecto de la voluntad de los firmantes de promover en los convenios colectivos cláusulas específicas que permitan reforzar la prevención de riesgos laborales, especialmente en los sectores de alto nivel de siniestralidad.

Por lo tanto, a partir de ahora analizaremos en qué medida la negociación colectiva andaluza ha recogido, de forma más o menos amplia, los distintos derechos y obligaciones que ya se prevén en la normativa mencionada, ampliando esa panoplia de derechos y si se han tomado medidas complementarias a las legales para llegar a conseguir una efectividad plena en lo relativo a esta materia, lo que significaría avanzar en uno de los campos más deficitarios, no sólo de la negociación colectiva, sino también de las propias relaciones laborales, puesto que los altos índices de siniestralidad laboral han hecho mucha mella en dicho sistema.

2. DATOS GENERALES

Con carácter general, la presencia de las cláusulas relativas a seguridad y salud en la negociación colectiva andaluza alcanza el 89,86% de los convenios vigentes. Apareciendo en proporciones similares tanto en los convenios de sector como en los de empresa. Esta regulación alcanza a casi el 99% de trabajadores y 96,12% de empresas cubiertas por convenios de ámbito andaluz.

Tabla 1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	158	89,77	232.378	98,67	1.405.459	98,89
Empresa	604	89,88	604	89,88	110.316	96,12
TOTAL	762	89,86	232.982	98,64	1.515.775	98,68

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

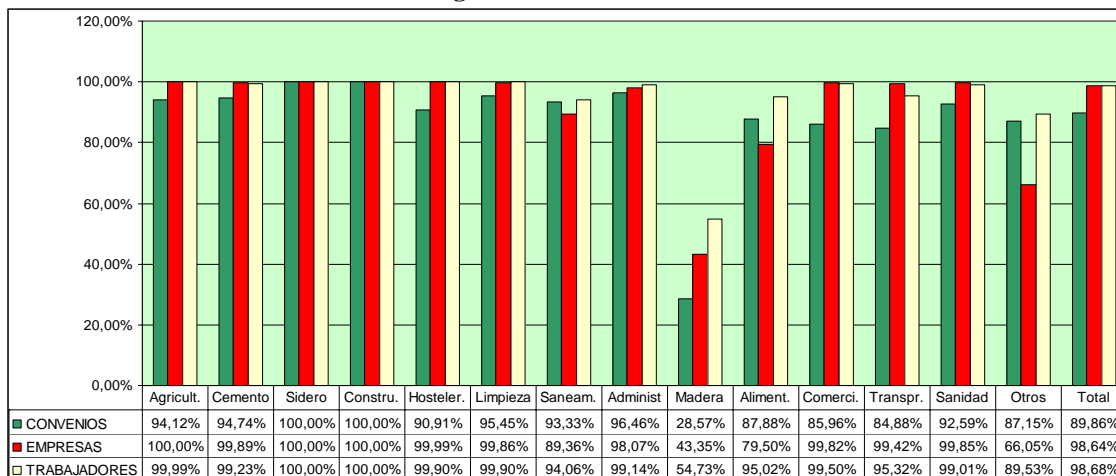
Si se circunscribe el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad 2008, se aprecia una presencia pareja de estas cláusulas tanto en el ámbito sectorial como empresarial, aunque sí es mayor la afectación personal en este caso.

Tabla 2.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	94,05	115.083	99,25	816.123	99,68
Empresa	244	89,71	244	89,71	35598	95,14
TOTAL	323	90,73	115.327	99,23	851.721	99,48

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

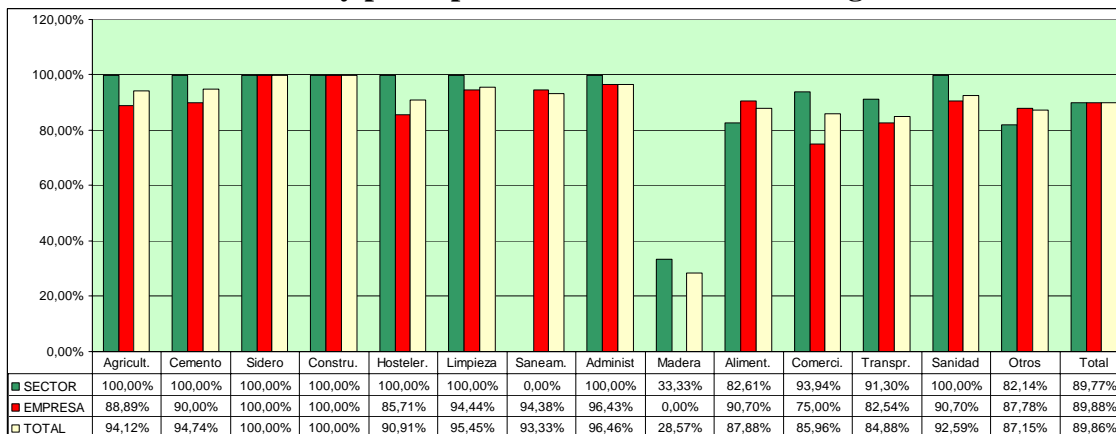
Gráfico 1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El examen de la presencia de estas estipulaciones en los convenios andaluces vigentes, atendiendo a las actividades económicas, se observa una media de presencia bastante alta en la mayoría de los sectores. Sólo el sector de la Madera rompe esa uniformidad, pues sólo aparecen cláusulas en el 28,57% de los casos. Igualmente, es muy alto el nivel de empresas y trabajadores afectados, siendo nuevamente el sector de la Madera quien destaca por abajo, al presentar índices en torno al cincuenta por ciento.

Gráfico 2.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El examen de la presencia de estas cláusulas en el articulado de los convenios andaluces teniendo en cuenta tanto las actividades económicas como el tipo funcional de convenio, pone de manifiesto cifras dispares. De una parte, resulta generalizada la mayor frecuencia de esta regulación en los convenios de sector frente a los de empresa, siendo excepciones a esta tendencia los convenios encuadrados en las actividades económicas de Madera, donde la presencia es nula. Por otro lado, resulta obligado hacer referencia a los convenios de sector que presentan un cien por cien de presencia de estas cláusulas, que son Agricultura, Cemento, Sidero, Construcción, Hostelería, Limpieza, Administración y Sanidad.

Tabla 3.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	93	52,84	119.406	50,70	684.032	48,13
Empresa	361	53,72	361	53,72	51.018	44,45
TOTAL	454	53,54	119.767	50,71	735.050	47,86

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

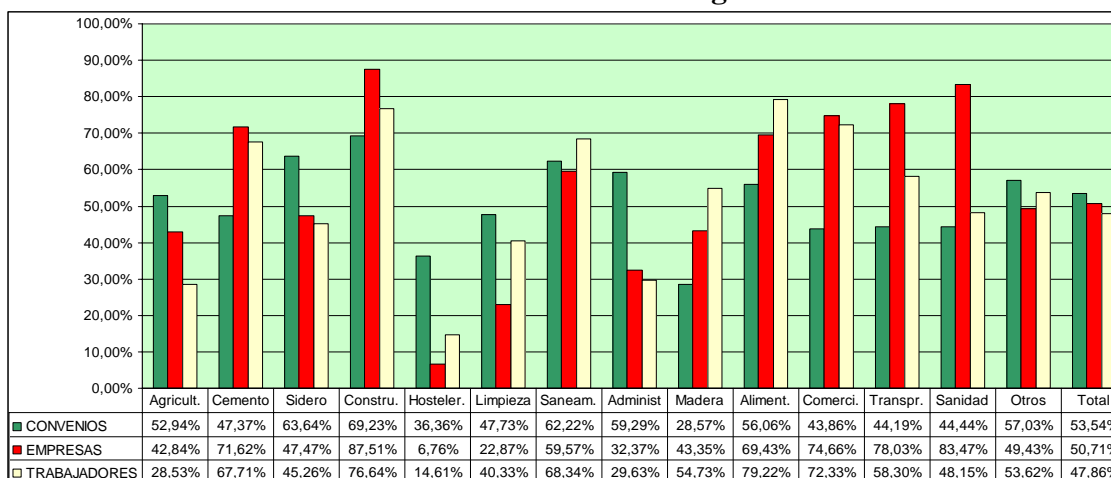
Por otro lado, va a ser bastante frecuente la remisión por parte de la negociación colectiva andaluza a la normativa de seguridad y salud. Ello sucede en el 47,86% de los convenios vigentes, siendo prácticamente idéntica su aparición en los convenios de sector y de empresa. No obstante, esta regulación alcanza a un mayor porcentaje tanto de empresas como de trabajadores en el ámbito sectorial frente a los correspondientes a los convenios de empresa.

Por su parte, al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2008, se aprecia globalmente una mayor presencia de estas cláusulas, lo que puede explicarse como la mayor toma de conciencia por los negociadores de ese papel crucial de la ley en materia de seguridad y salud.

Tabla 4.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	59,52	66.993	57,77	458.325	55,98
Empresa	152	55,88	152	55,88	25230	67,43
TOTAL	202	56,74	67.145	57,77	483.555	56,48

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 3.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en Construcción, correspondiendo el más reducido a los convenios de Comercio y Madera. Los porcentajes de empresas afectadas más altos se registran en Construcción, Transportes, Cemento y Comercio, siendo la actividad de Hostelería la que ostenta el más bajo. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el elevado de Alimentación, que contrasta con el notablemente más bajo de Hostelería.

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN TÉCNICO-PREVENTIVA. PLANES DE PREVENCIÓN

Por prevención se ha de entender el conjunto de actividades o medidas, individuales o colectivas, adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para su consecución, uno de los aspectos más innovadores de la Ley 31/1995 es quizás el enfoque de la prevención como planificación que forma parte del proyecto empresarial desde el momento mismo de su diseño, el cual ha de partir necesariamente de una evaluación inicial de los riesgos, a los efectos de poder evitarlos o, cuando menos, mitigarlos o minimizarlos.

En ese sentido se ha de señalar que la presencia de las cláusulas relativas a sistemas de evaluación en la negociación colectiva andaluza se aprecia en el 14,98% de los convenios vigentes durante el año 2008, lo que de entrada significa un aumento de la presencia de estas estipulaciones respecto del año 2007 (14,30%), apareciendo estas cláusulas en proporción superior en los convenios de sector frente a los de empresa. Esta regulación alcanza también mayor porcentaje de afectación en el ámbito empresarial que en el de sector, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores afectados.

Tabla 5.- Regulación del sistema de evaluación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	15,34	17.863	7,58	135.286	9,52
Empresa	100	14,88	100	14,88	21.505	18,74
TOTAL	127	14,98	17.963	7,61	156.791	10,21

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente en la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una cierta continuidad, dado que el porcentaje de presencia de tales cláusulas se aproxima, aunque es algo mayor, si bien con un mayor porcentaje de empresas en los convenios originarios.

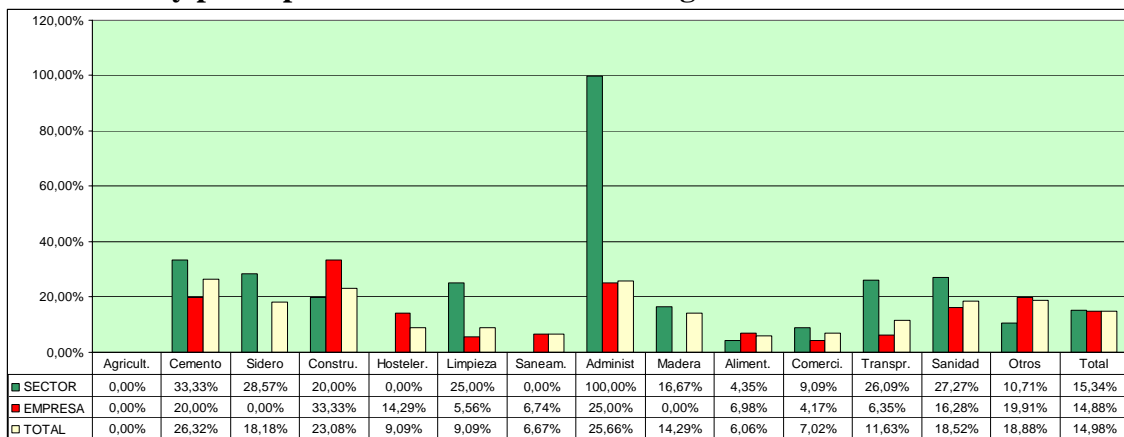
Tabla 6.- Regulación del sistema de evaluación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	19,05	10.968	9,46	76.432	9,33
Empresa	31	11,40	31	11,40	2907	7,77
TOTAL	47	13,20	10.999	9,46	79.339	9,27

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

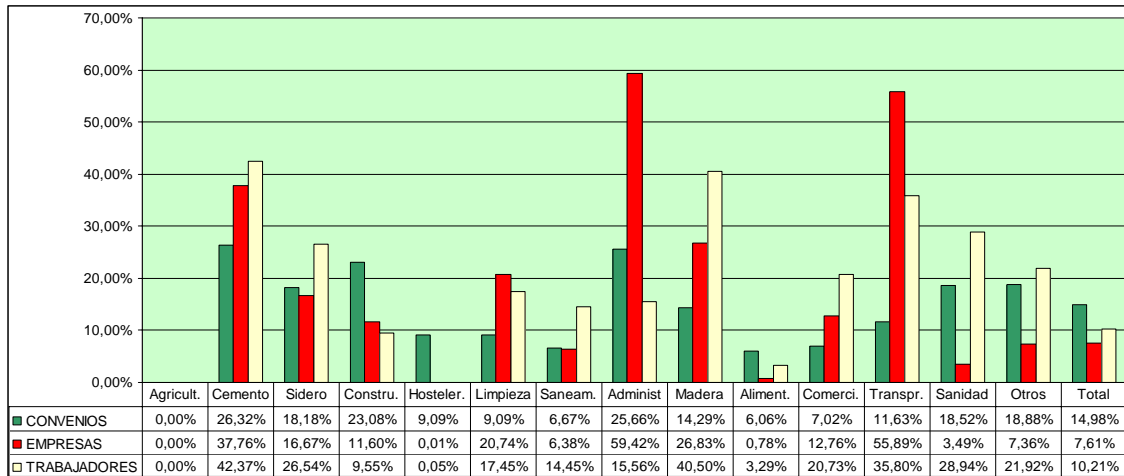
El análisis de la frecuencia de cláusulas relativas al sistema de evaluación en los convenios andaluces teniendo en cuenta tanto las actividades económicas como el tipo funcional de convenio, supone que en el ámbito sectorial la mayor presencia relativa corresponde a los convenios correspondientes a las actividades de Administración, seguido de lejos por Cemento y Sanidad, que tan sólo alcanzan el 33,33% y 27,27%. En lo que concierne a los convenios de empresa, la más elevada presencia relativa corresponde a los convenios correspondientes a las actividades de Construcción, Administración y Cemento.

Gráfico 5.- Regulación del sistema de evaluación. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces, atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa que el más elevado se localiza en la Administración Pública; que el porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Transporte; y en cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, siendo Cemento el que presenta un dato superior con el 42,37%.

Gráfico 6.- Regulación del sistema de evaluación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La presencia de las cláusulas relativas a planes de prevención en la negociación colectiva andaluza se aprecia en el 18,87% de los convenios vigentes durante el año 2008, en clara continuidad con las cifras de 2007, siendo más frecuentes en los convenios de empresa que en los de sector. Por su parte, si se circunscribe exclusivamente el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia un ligero aumento de estas cláusulas.

Tabla 7.- PLAN DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	34.535	14,66	259.501	18,26
Empresa	127	18,90	127	18,90	25.177	21,94
TOTAL	160	18,87	34.662	14,68	284.678	18,53

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8.- PLAN DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Originarios

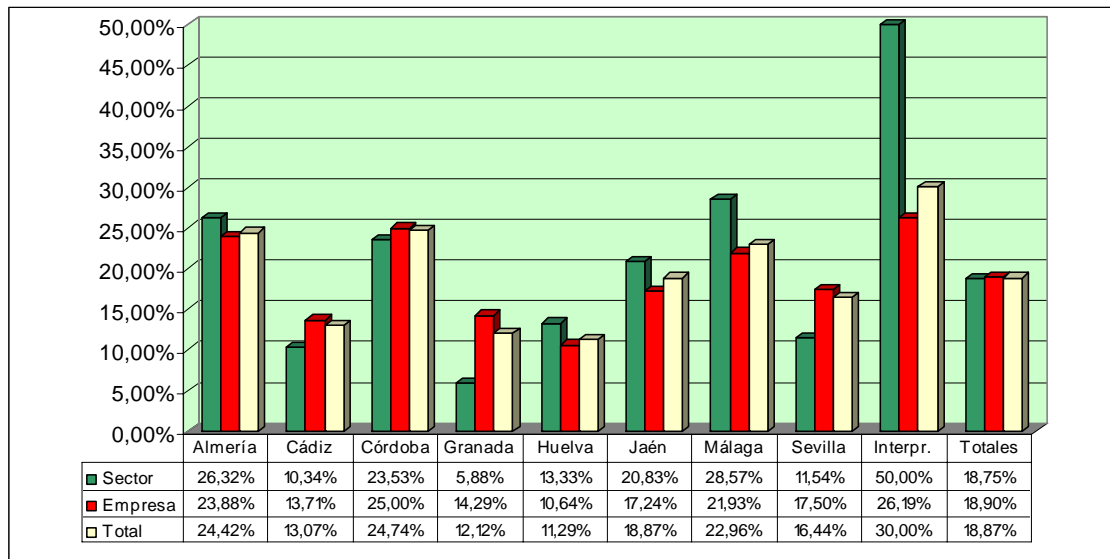
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	25,00	29.177	25,16	195.270	23,85
Empresa	50	18,38	50	18,38	5730	15,31
TOTAL	71	19,94	29.227	25,15	201.000	23,48

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La más amplia recepción de las cláusulas relativas a planes de prevención se observa en la provincia de Córdoba y Almería, registrándose la mayor incidencia en convenios sectoriales en los convenios Interprovinciales y en la provincia de Málaga. A

nivel de empresa la mayor afectación la encontramos en convenios Interprovinciales y Córdoba.

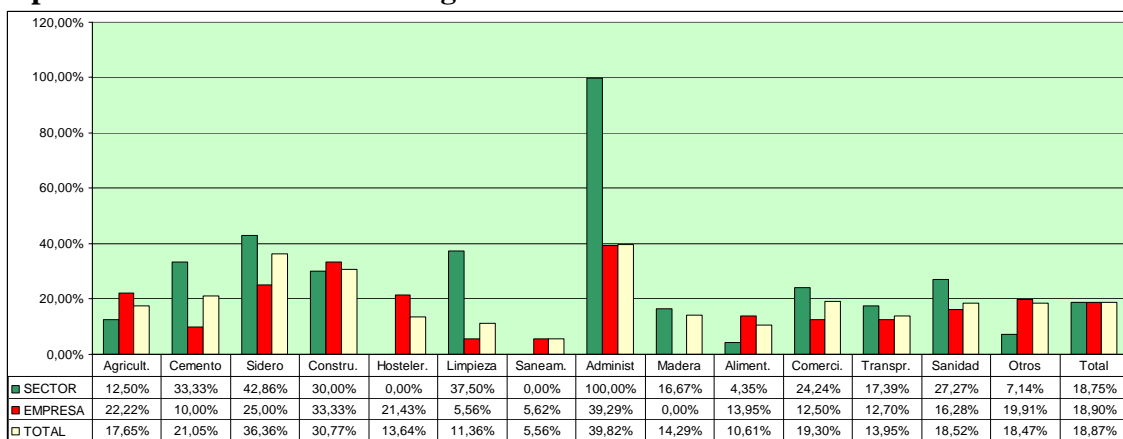
Gráfico 7.- PLAN DE PREVENCIÓN. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Del análisis de la frecuencia de cláusulas relativas a planes de prevención en los convenios andaluces considerando tanto las actividades económicas como el tipo funcional de convenio, lleva a la conclusión de que son los encuadrados en las actividades de Administración y Sidero los que destacan por encima de todos, seguidos por los de Construcción y Cemento. En el extremo opuesto se sitúan los convenios pertenecientes a Saneamientos, registrándose en los mismos la menor incidencia con una presencia nula de dichas cláusulas a nivel de sector.

Gráfico 8.- PLAN DE PREVENCIÓN. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenios Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4. PLAN DE FORMACIÓN

Una de las obligaciones específicas con las que se pretende concretar el deber genérico de protección y la propia planificación de la prevención en el modelo ordinario de gestión de las empresas es la relativa a la confección del Plan de Prevención. Con éste, el empresario ha de diseñar y cronificar desde los objetivos a conseguir, a los medios a emplear y, sobre todo, los diferentes resultados que se deben ir alcanzando.

Dentro de ese plan, sin duda, el referido al elemento formativo ha de ser crucial, pues junto con el derecho a la información constituye la base de toda acción integrativa. Resulta de interés por ello recordar las recomendaciones del ANC respecto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, a la que considera como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales, por lo que recomienda el citado Acuerdo incluir en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos, y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea, por riesgos y puestos de trabajo de cada sector; y con independencia de la formación acorde con los factores de riesgo de cada puesto de trabajo concreto en cada empresa individualmente considerada.

Tabla 9- Plan de Formación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	22,73	42.221	17,93	400.440	28,18
Empresa	185	27,53	185	27,53	56.743	49,44
TOTAL	225	26,53	42.406	17,95	457.183	29,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La presencia en la negociación colectiva andaluza de las cláusulas relativas a planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales, se aprecia en el 26,53% de los convenios vigentes durante el año 2008, lo que supone un incremento, siquiera mínimo, respecto del año anterior, apareciendo estas cláusulas en proporciones mayores en los convenios de empresa.

Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una paridad en la frecuencia de estas cláusulas respecto de los convenios vigentes, manteniéndose el mayor nivel de los convenios de sector.

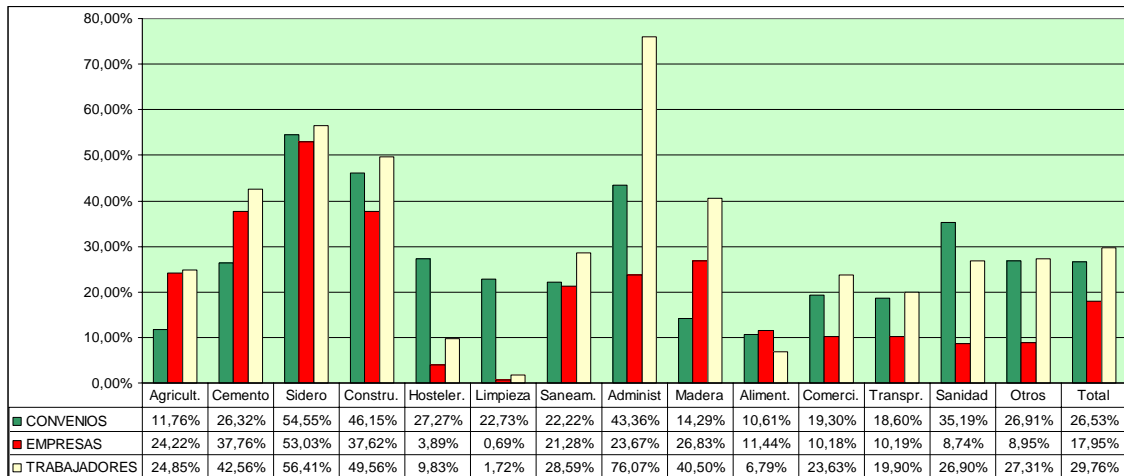
Tabla 10.- Plan de Formación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	30,95	14.921	12,87	205.883	25,15
Empresa	61	22,43	61	22,43	7776	20,78
TOTAL	87	24,44	14.982	12,89	213.659	24,95

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en Sidero, correspondiendo el más reducido a los convenios de Alimentación. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Sidero, siendo los convenios encuadrados en las actividades de Limpieza y Hostelería los que ostentan los más bajos. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de los convenios de Administración, seguido de Sidero.

Gráfico 9.- Plan de Formación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Para el cumplimiento del deber de prevención por parte del empresario, la Ley ofrece diversas posibilidades, desarrolladas en el Reglamento de los Servicios de Prevención: El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, puede designar a uno o varios trabajadores, crear un servicio de prevención en sentido estricto o concertar el servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Pues bien, del conjunto de convenios vigentes, se puede afirmar que incluye alguna cláusula relativa a la constitución o modalidad de servicios de prevención de un 12,15% de los mismos, lo que supone un ligero descenso respecto de los convenios del año 2007 (13,18%). Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se observa una ligera disminución de estas cláusulas, y, en consecuencia, también una menor afectación de esta regulación.

Tabla 11.- SERVICIO DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	11,93	14.300	6,07	113.080	7,96
Empresa	82	12,20	82	12,20	45.599	39,73
TOTAL	103	12,15	14.382	6,09	158.679	10,33

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

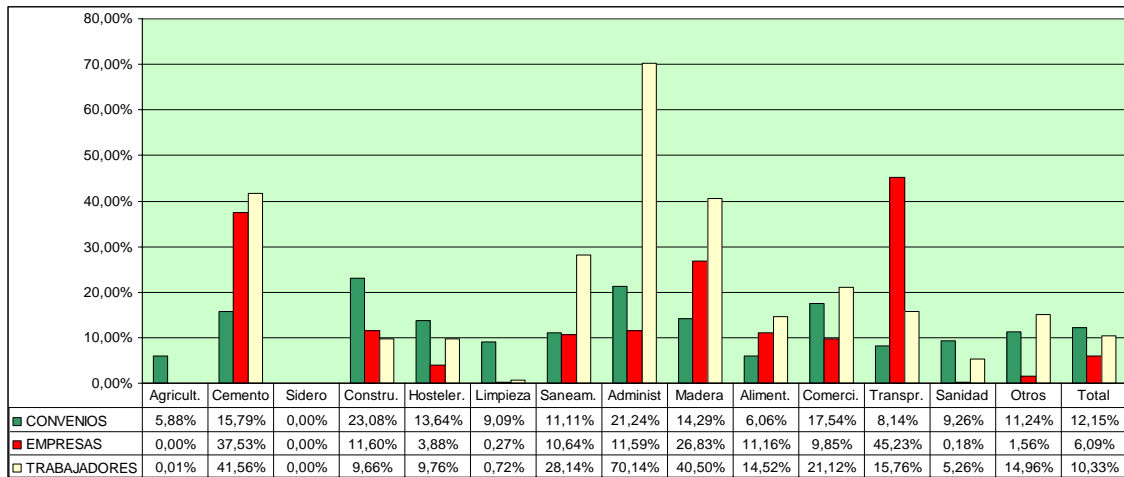
Tabla 12.- SERVICIO DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	16,67	6.686	5,77	58.125	7,10
Empresa	21	7,72	21	7,72	4938	13,20
TOTAL	35	9,83	6.707	5,77	63.063	7,37

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, indicar que los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, sitúan como el más elevado a Construcción, seguido de Administración, correspondiendo el más reducido a los convenios de Sidero y Alimentación, con una presencia nula el primero de estos. El porcentaje más alto de empresas afectadas se registra en los de Transportes y Cemento. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de Administración, ligeramente superior al 70%.

Gráfico 10.- SERVICIO DE PREVENCIÓN. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

6. VIGILANCIA DE LA SALUD

En el Acuerdo de Negociación Colectiva vigente, se recomienda también que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos médicos generales o inespecíficos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa.

Del total de los convenios vigentes, incluyen estos reconocimientos el 67,81%, con cifras prácticamente iguales, por tanto, que las que se dieron el pasado ejercicio, alcanzando mayor incidencia los convenios de sector frente a los de empresa. La tendencia entre los textos originarios de 2008, permite apreciar un ligero aumento en la afectación de los convenios de empresa.

Tabla 13.-RECONOCIMIENTO SANITARIO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	131	74,43	163.268	69,32	1.133.995	79,79
Empresa	444	66,07	444	66,07	92.878	80,93
TOTAL	575	67,81	163.712	69,31	1.226.873	79,88

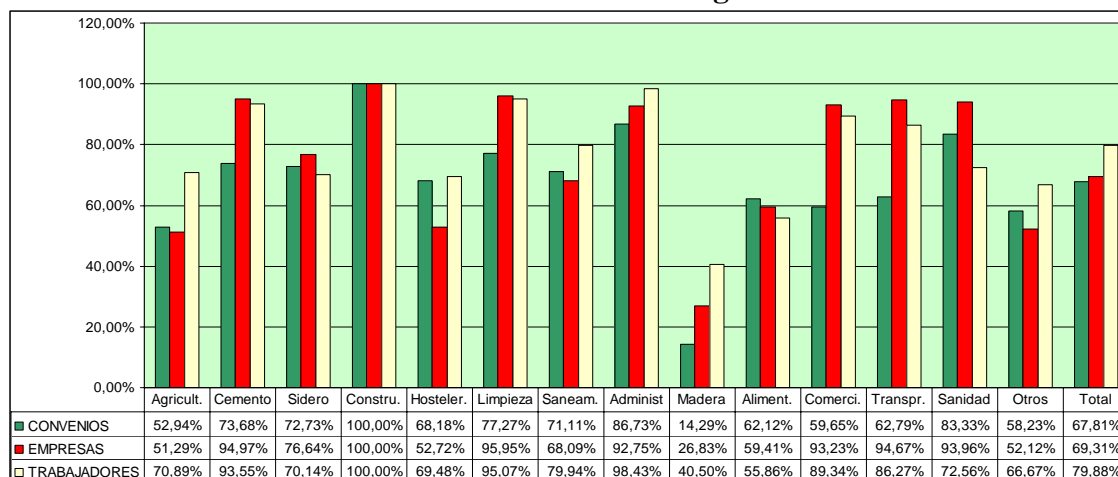
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 14.- RECONOCIMIENTO SANITARIO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	68	80,95	66.784	57,59	655.842	80,10
Empresa	181	66,54	181	66,54	27494	73,48
TOTAL	249	69,94	66.965	57,62	683.336	79,81

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En cuanto a los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observan los más elevados en Construcción, Administración y Sanidad, que contrasta con los niveles tan bajos que presentan los Convenios de la Madera. A nivel de empresa la mayor afectación la encontramos en Construcción, Comercio y Administración, repitiendo la Madera como el sector que presenta los niveles más bajos. En cuanto a trabajadores afectados destacan Construcción con el 100% y Administración, y entre los niveles más bajos vuelve a situarse Madera.

Gráfico 11.- RECONOCIMIENTO SANITARIO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por lo que se refiere a la inclusión de cláusulas especiales para grupos de riesgo, encontramos que los convenios vigentes presentan un porcentaje de tales estipulaciones prácticamente igual al ejercicio 2007 (12,95%) frente al 12,62% de 2008, porcentaje que tiene la misma incidencia en el ámbito empresarial, y con una repercusión personal bastante escasa (en torno a la cuarta parte del total) y repartida por igual entre trabajadores y empresas.

Tabla 15.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	17,61	47.800	20,30	488.303	34,36
Empresa	76	11,31	76	11,31	17.556	15,30
TOTAL	107	12,62	47.876	20,27	505.859	32,93

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se limita el periodo de referencia a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2008, se aprecia un leve ascenso de estas cláusulas en general.

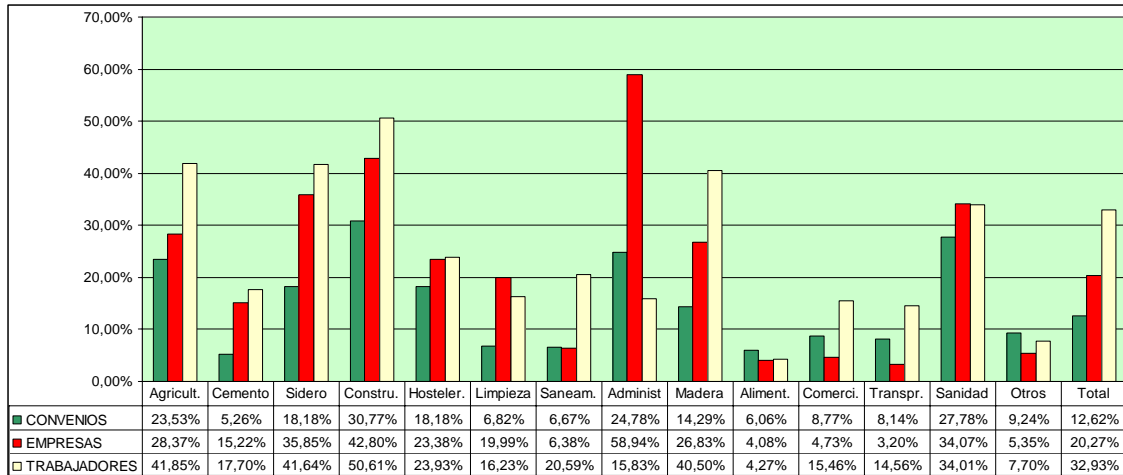
Tabla 16.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	18.029	15,55	266.247	32,52
Empresa	30	11,03	30	11,03	6099	16,30
TOTAL	47	13,20	18.059	15,54	272.346	31,81

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por actividades económicas, destaca la presencia de tales cláusulas en los convenios de Construcción y Administración. En cuanto a la afectación en las empresas, es el sector de Administración el que, con diferencia, se halla más afectado, y los que menos, Comercio, Alimentación y Transportes.

Gráfico 12.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

7. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD. OTROS ÓRGANOS

En materia de derechos de participación y representación es quizás donde con mayor naturalidad se desenvuelve la negociación colectiva, y ni mucho menos porque se trate del ámbito de la prevención de riesgos, sino que es predicable de cualquier otro bloque analítico. Si se apura, no obstante, algunos datos sí coadyuvan a esa conclusión. La primera es la ya varias veces repetida naturaleza imperativa y cuasi completa que presenta la Ley 31/1995 en muchas de sus facetas. La segunda, la ausencia de reconocimiento de un crédito adicional legal a los representantes de los trabajadores que asumen tareas específicas como Delegados de Prevención. De ahí que en la negociación colectiva puede acordarse que las competencias reconocidas representantes sean ejercidas por órganos especializados creados en el propio convenio. O que el ANC recuerde que en cualquier ámbito de la negociación colectiva --aunque se prefiera al sectorial--, se puede concretar el número de horas de formación de los delegados de prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Comenzando por analizar las cláusulas relativas a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud, puede decirse que se computa en esta categoría al 52,83 % de los convenios vigentes, lo que supone una disminución de dos puntos respecto del ejercicio anterior (54,73%). Dichas estipulaciones aparecen en proporciones mayores en los convenios de sector frente a los convenios de empresa, siendo importante su afectación personal, con un 80,56% de empresas y un 67,14% de trabajadores.

Tabla 17.- Representante de los Trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	91	51,70	194.781	82,70	1.053.796	74,15
Empresa	357	53,13	357	53,13	84.914	73,99
TOTAL	448	52,83	195.138	82,62	1.138.710	74,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

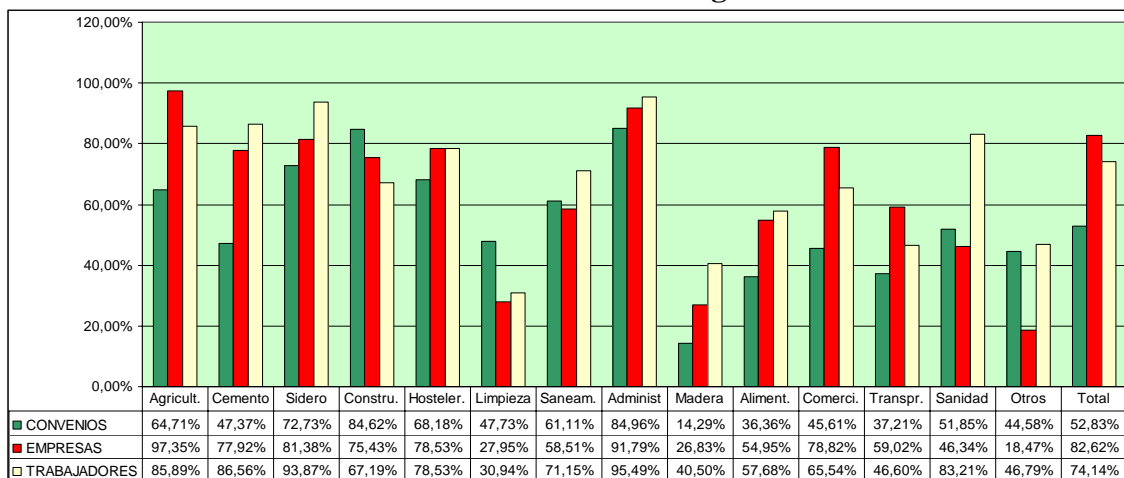
Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia ligero descenso de estas cláusulas en el total del cómputo (50,28%).

Tabla 18.- Representante de los Trabajadores. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	54,76	93.505	80,64	552.322	67,46
Empresa	133	48,90	133	48,90	22559	60,29
TOTAL	179	50,28	93.638	80,56	574.881	67,14

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en Administración y Construcción, correspondiendo el más reducido a los convenios de Madera. Los porcentajes más altos, tanto de empresas como de trabajadores afectados, se registran en los convenios de Agricultura y Administración, debiendo también tenerse en cuenta Sidero y Cemento en cuanto al número de trabajadores afectados.

Gráfico 13.- Representante de los Trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Un 34,08% del total de convenios vigentes se refiere de forma singular a los delegados de prevención, lo que supone un ligero avance respecto de 2007. En cuanto a los convenios recepcionados a lo largo de la anualidad 2008, decir también que, aunque se aprecia un cierto incremento en la presencia de estas cláusulas en el ámbito sectorial, en el ámbito empresarial sucede lo contrario.

Tabla 19.- Delegados de prevención. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	35,23	55.531	23,58	439.456	30,92
Empresa	227	33,78	227	33,78	59.205	51,59
TOTAL	289	34,08	55.758	23,61	498.661	32,47

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

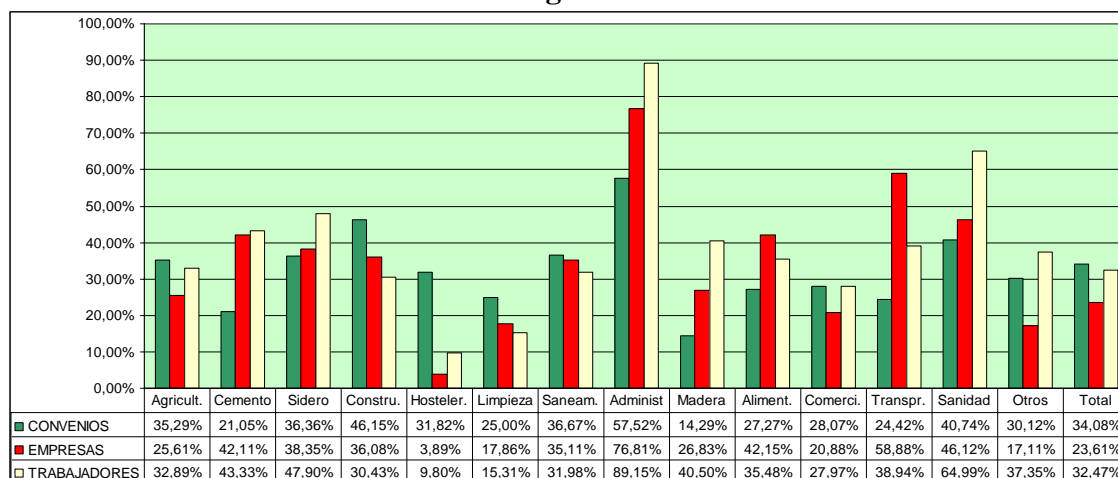
Tabla 20.- Delegados de prevención. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	39,29	23.085	19,91	184.122	22,49
Empresa	80	29,41	80	29,41	12330	32,95
TOTAL	113	31,74	23.165	19,93	196.452	22,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La presencia de estas cláusulas en las distintas actividades económicas resulta más relevante en la Administración que en ninguna otra, correspondiendo el nivel más reducido a Madera y Cemento. Si se examinan los porcentajes de empresas afectadas, los más altos se registran en Administración Pública, y los más bajos en Hostelería. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca asimismo el de Administración por encima de todos, que contrasta con los notablemente más bajos de Comercio y Hostelería.

Gráfico 14.- Delegados de prevención. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Las materias que con mayor frecuencia se tratan en la negociación son las reglas de elección y el crédito horario de los delegados de prevención. La ampliación del crédito horario de los delegados de prevención se contempla en el 10,50% del total de convenios vigentes, lo que supone un descenso inapreciable respecto al ejercicio anterior (10,70%), teniendo menor presencia relativa en los convenios de empresa que en los de sector. Entre los textos originarios se observa una mayor presencia de estas cláusulas en los convenios de sector que en los de empresa.

Tabla 21.- Crédito de horas adicional. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	13,07	28.934	12,29	199.772	14,06
Empresa	66	9,82	66	9,82	10.477	9,13
TOTAL	89	10,50	29.000	12,28	210.249	13,69

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

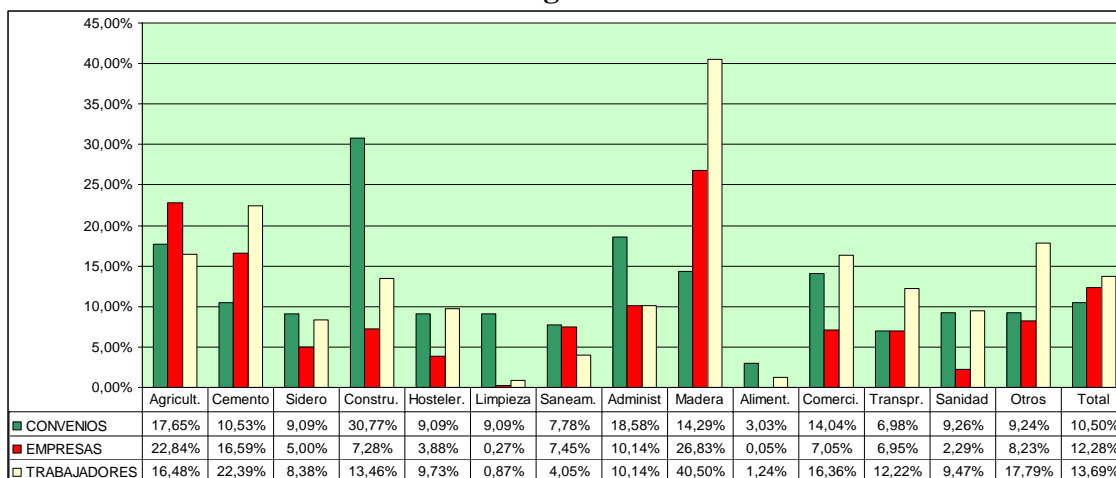
Tabla 22.- Crédito de horas adicional. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	16,67	5.936	5,12	70.680	8,63
Empresa	22	8,09	22	8,09	2648	7,08
TOTAL	36	10,11	5.958	5,13	73.328	8,56

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al considerar los índices de frecuencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observan los más elevados en Construcción, Administración y Agricultura. Sin embargo, los porcentajes más altos de trabajadores corresponden a los convenios de Madera y Agricultura. En cuanto a las empresas afectadas, los más altos porcentajes corresponden a los convenios de Madera, Cemento y Otros.

Gráfico 15.- Crédito de horas adicional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El otro órgano especializado en materia preventiva al que se refiere la Ley es el comité de seguridad y salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. En torno al 32,55% de los convenios vigentes en Andalucía se refieren a este órgano. Los convenios originarios, por su parte, presentan un ligero descenso en la frecuencia de estas cláusulas.

Tabla 23.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	25.608	10,87	281.809	19,83
Empresa	243	36,16	243	36,16	75.862	66,10
TOTAL	276	32,55	25.851	10,95	357.671	23,29

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

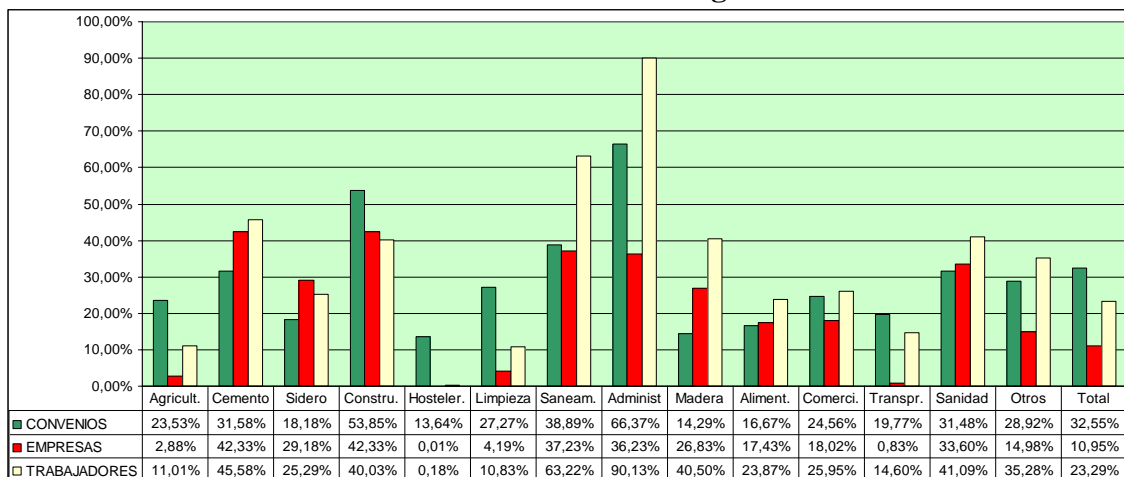
Tabla 24.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	19.374	16,71	179.855	21,97
Empresa	94	34,56	94	34,56	20025	53,52
TOTAL	114	32,02	19.468	16,75	199.880	23,35

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El peso de estas cláusulas según la actividad económica en la se encuadra la empresa, es también más elevado en Administración, muy por encima de la media y del resto, y más escasa entre los convenios de Hostelería. A nivel de empresa, destaca Construcción, presentando los más reducidos Hostelería, Transportes y Agricultura. A nivel de trabajadores, los índices más elevados se encuentran en Administración, y los más bajos en Hostelería y Agricultura.

Gráfico 16.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Otra materia a la que se refiere la negociación colectiva andaluza, es la de la creación de otros posibles órganos de representación en materia de seguridad y salud laboral. En este sentido cabe aludir a figuras como el delegado territorial de seguridad y salud laboral, el delegado para el sector o las comisiones paritarias de seguridad y salud, aunque con distintas denominaciones. Del total, un 8,14 % de los convenios vigentes contienen alguna cláusula relativa a la creación de otros órganos de representación, siendo una mención mucho más frecuente en los convenios de sector. En los convenios originarios, tales estipulaciones aparecen con una menor frecuencia todavía (7,58%), dándose también con mayor frecuencia en el ámbito sectorial que en el empresarial.

Tabla 25.- Otros órganos al amparo del artículo 35 LPRL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	143.611	60,98	625.145	43,99
Empresa	35	5,21	35	5,21	35.122	30,60
TOTAL	69	8,14	143.646	60,82	660.267	42,99

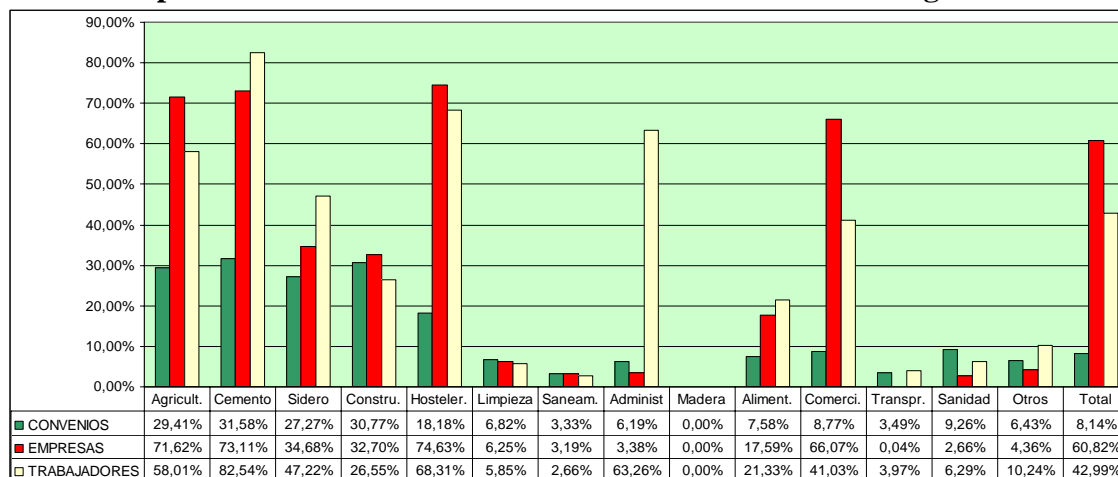
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 26.- Otros órganos al amparo del artículo 35 LPRL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	20,24	76.146	65,67	354.105	43,25
Empresa	10	3,68	10	3,68	4370	11,68
TOTAL	27	7,58	76.156	65,52	358.475	41,87

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observan los más elevados en Construcción, marcando los límites más bajos Madera. No obstante, el porcentaje más alto de empresas afectadas se registra en los convenios de Hostelería, siendo los menos elevados Madera. A nivel de afectación de trabajadores, los niveles más altos se sitúan en la Cemento y los más bajos en Madera.

Gráfico 17.- Otros órganos al amparo del artículo 35 LPRL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La presencia de las cláusulas relativas a comisiones paritarias de seguridad y salud concurre en el 6,72 % de los convenios vigentes, apareciendo en proporción mucho más elevada en los convenios de sector que en los de empresa. Dicho porcentaje se sitúa en la misma línea que la de los convenios del ejercicio 2007, sin avance ni retroceso significativo. La frecuencia de estas cláusulas se ve disminuida al considerar solo los convenios originarios, que se sitúan en el 6,18%.

Tabla 27.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	28	15,91	78.583	33,37	407.585	28,68
Empresa	29	4,32	29	4,32	30.410	26,50
TOTAL	57	6,72	78.612	33,28	437.995	28,52

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

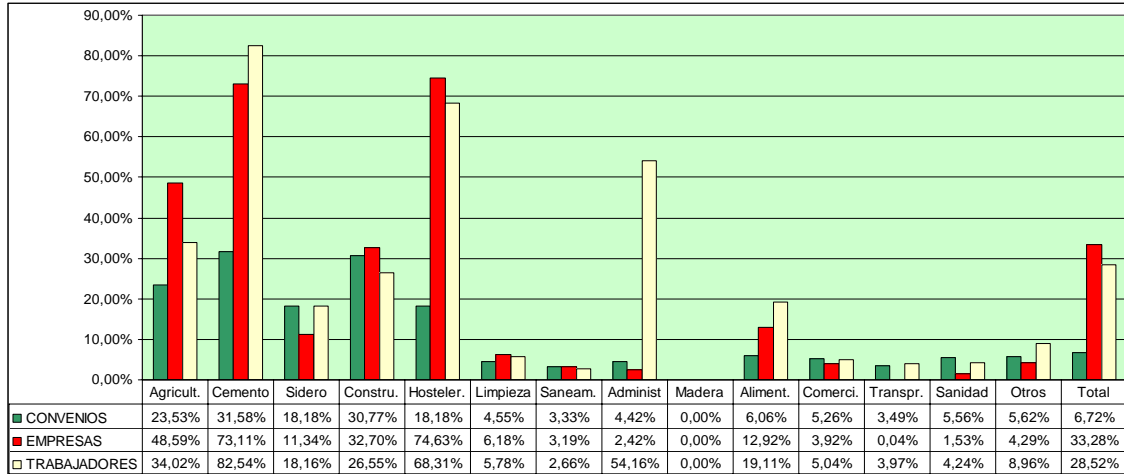
Tabla 28.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	17,86	49.146	42,38	219.105	26,76
Empresa	7	2,57	7	2,57	449	1,20
TOTAL	22	6,18	49.153	42,29	219.554	25,64

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al considerar los porcentajes de concurrencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, cabe destacar por su importancia los correspondientes a los convenios de Cemento. A nivel de empresa destacan Hostelería, Cemento y Agricultura, frente a Madera y Transporte, que ofrecen las cotas más bajas. En cuanto a trabajadores afectados los niveles más elevados los encontramos en Cemento y Hostelería, y los más bajos en Transportes y Madera.

Gráfico 18.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 29.- Delegados sectoriales y territoriales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	25.646	10,89	217.655	15,31
Empresa	2	0,30	2	0,30	264	0,23
TOTAL	12	1,42	25.648	10,86	217.919	14,19

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tan solo el 1,42% de los convenios vigentes en Andalucía contienen alguna cláusula relativa a los delegados sectoriales y territoriales, siendo mayoría los de sector frente a los de empresa.

CAPÍTULO XIII:

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. INTRODUCCIÓN. MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

El papel de la formación profesional --más allá de la tradicional clasificación que distingue entre reglada, continua y/o permanente-- alcanza hoy por hoy un valor en el ámbito de cualquier mercado de trabajo que hace que la doctrina científica comience incluso a elevarlo a la categoría de concausa del propio negocio contractual, junto con la característica prestación de servicios retribuida. Un derecho-deber de ambas partes de la relación laboral y también del entero sistema público encargado de ordenar los diversos flujos y la consecución del pleno empleo a través de las políticas denominadas activas.

El régimen jurídico de referencia, más allá de las menciones indirectas del Estatuto de los Trabajadores cabe focalizarlo en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Instrumento que, pretende, según su misma Exposición de Motivos, avanzar en la consecución de un nuevo modelo ajustado a la doctrina del Tribunal Constitucional, al Reglamento europeo de ayudas de Estado para la formación, y al nuevo marco establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Entre los principios generales que el citado Real Decreto recoge destaca tanto el protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo de este subsistema, como la importancia de los acuerdos que al respecto se alcancen en la negociación colectiva.

De ahí que en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se señale que la formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, en cuanto que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos. En este sentido, se dice que la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua y contribuir en el nivel que corresponda, empresa o sector, mediante el establecimiento de criterios respecto a las acciones formativas, en lo relativo a iniciativas y colectivos prioritarios, desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación, referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones.

Por todas razones, se tratará ahora de localizar, agrupar y comentar cuantas referencias se incluyan en los convenios andaluces respecto de materias como: la actividad formativa --tanto intrajornada como extrajornada--, las menciones a grupos preferentes, permisos de formación, órganos específicos de control, o la remisión a planes sectoriales.

2. DATOS GENERALES

Los datos generales correspondientes a la totalidad convenios colectivos vigentes determina que el 73,58% de los mismos (en línea con los datos del ejercicio anterior) contempla de uno u otro modo la formación profesional, teniendo más relevancia en el ámbito empresarial que en el sectorial. Estas cláusulas alcanzan un elevado índice de afectación personal, ya que extienden sus efectos al 95,96% de las empresas y al 92,35% de los trabajadores concernidos por convenios andaluces en vigor.

Tabla 1.- FORMACION PROFESIONAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	133	75,57	226.160	96,03	1.316.517	92,63
Empresa	491	73,07	491	73,07	101.915	88,80
TOTAL	624	73,58	226.651	95,96	1.418.432	92,35

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al restringir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia globalmente una menor presencia de estas cláusulas, circunstancia que se debe al descenso experimentado en los convenios de empresa, lo cual tiene su reflejo en la afectación de las mismas. Por otro lado si realizamos un comparativo con la anualidad anterior, se detecta una cierta continuidad en el tratamiento de esta materia en los convenios andaluces durante el año 2007.

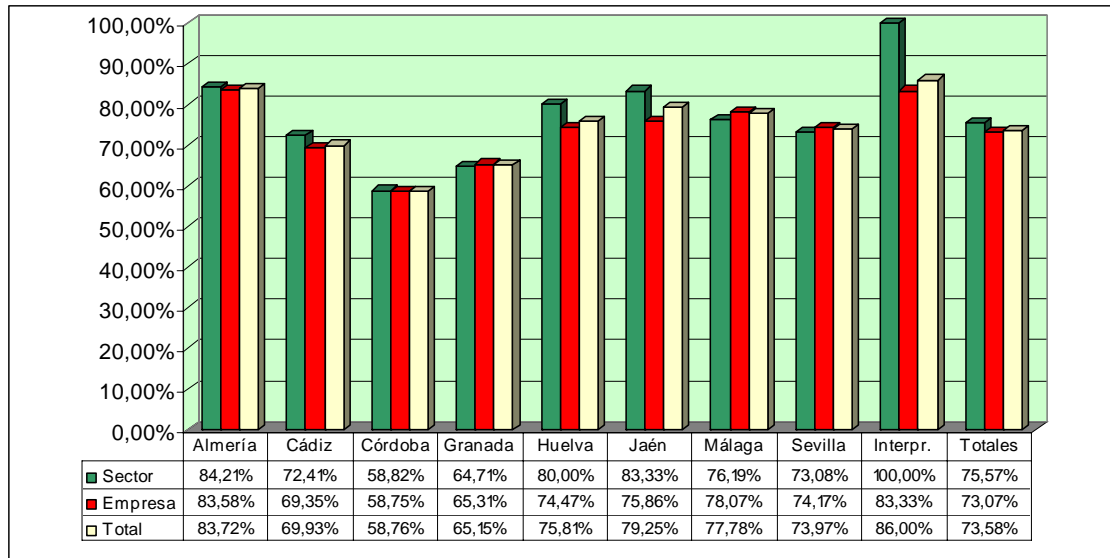
Tabla 2.- FORMACION PROFESIONAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	82,14	110.704	95,47	754.197	92,11
Empresa	191	70,22	191	70,22	31677	84,66
TOTAL	260	73,03	110.895	95,41	785.874	91,79

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El examen de la presencia de estas cláusulas en el articulado de los convenios andaluces teniendo en cuenta el tipo funcional de convenio, pone de manifiesto cifras dispares. Resulta obligado hacer referencia al 100% de convenios de sector con estas cláusulas en los convenios de carácter Interprovincial. Los convenios de empresa encuadrados en dicho ámbito son los que registran el porcentaje más elevado. Los convenios de sector que presentan el porcentaje menor se sitúan en la provincia de Córdoba y los de porcentaje menor a nivel de empresa vuelve a situarse en la misma provincia.

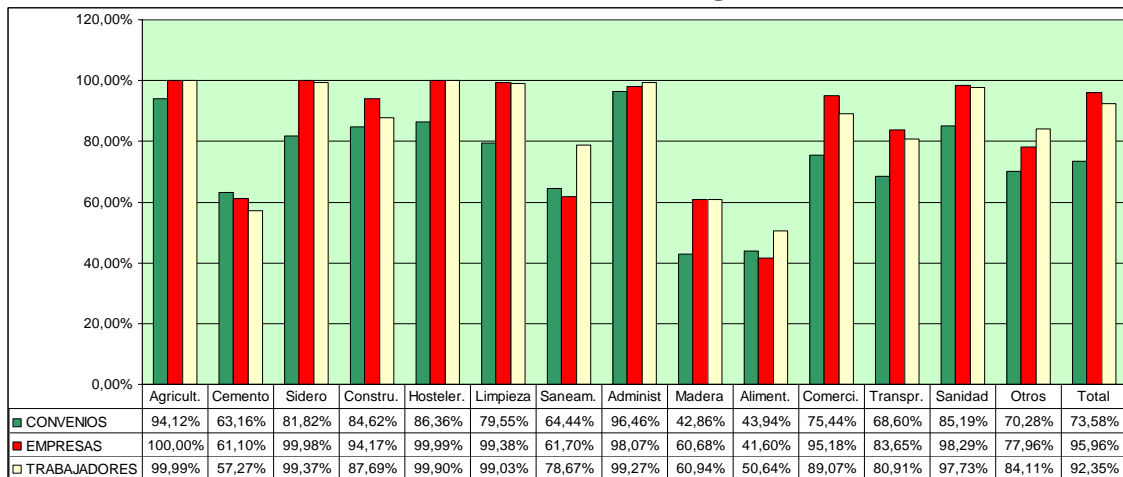
Gráfico 1.- FORMACION PROFESIONAL. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis de los convenios colectivos andaluces vigentes en función de las actividades económicas en que se encuadran denota el porcentaje más elevado en Agricultura, con una presencia plena, mientras que el menor índice se da en el sector de la Madera. En cuanto a las empresas afectadas, el mayor índice se da también en Agricultura y Sidero, y el menor en Madera. Por último, el porcentaje mayor de trabajadores afectados se da en Agricultura y el menor en Cemento.

Gráfico 2.- FORMACION PROFESIONAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3. ACTIVIDAD FORMATIVA

Hay que aludir también a otras cuestiones de no menor importancia cuando se estudia la formación profesional. Por ejemplo, es preciso estudiar si la negociación colectiva incorpora cláusulas relativas a la actividad formativa de los trabajadores. En efecto, los convenios vigentes incorporan menciones de ordenación de la actividad formativa de los trabajadores en el 51,65% de los convenios, apareciendo estas cláusulas con mayor frecuencia en los convenios de empresa que en los de sector. Estas cláusulas alcanzan un elevado índice de afectación personal, ya que extienden sus efectos al 77,89% de las empresas y al 66,64% de los trabajadores.

Tabla 3.- Actividad formativa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	41,48	183.597	77,96	933.949	65,71
Empresa	365	54,32	365	54,32	89.573	78,05
TOTAL	438	51,65	183.962	77,89	1.023.522	66,64

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los datos específicos de convenios originarios de 2008, hay que decir que se aprecia una mayor presencia de estas cláusulas, si bien porcentualmente es inferior el número de empresas y trabajadores afectados.

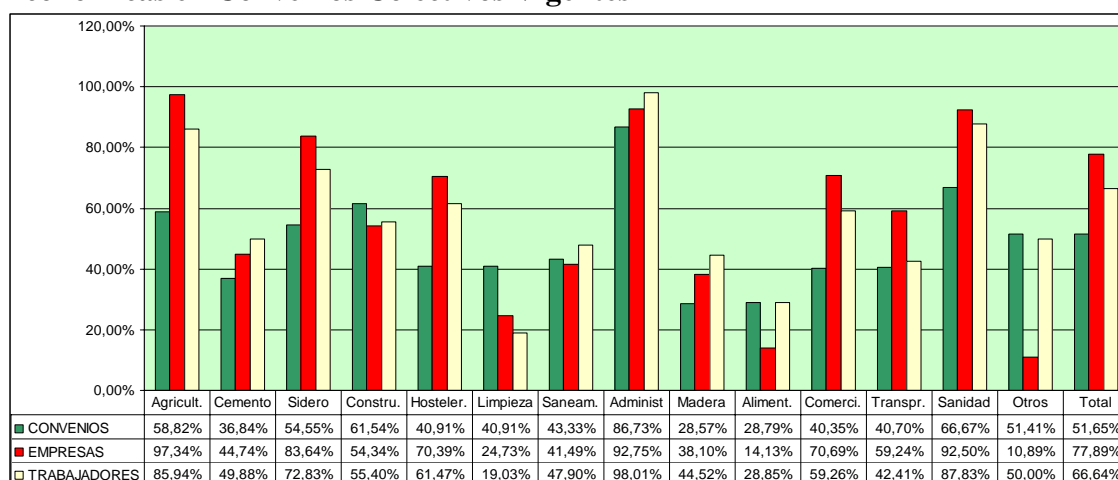
Tabla 4.- Actividad formativa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	42,86	87.753	75,68	490.312	59,88
Empresa	140	51,47	140	51,47	24895	66,53
TOTAL	176	49,44	87.893	75,62	515.207	60,17

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al considerar los porcentajes de frecuencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa los más elevados en los encuadrados en Agricultura, Administración y Madera, correspondiendo los índices más bajos a los convenios de Limpieza y Alimentación. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Agricultura, Transporte, Siderometalúrgica, Sanidad, Administración y Comercio, siendo la actividad de Limpieza y Cemento las que ostentan el más bajo. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de Agricultura y Administración, que contrastan con el muy reducido de Alimentación, Limpieza y Cemento.

Grafico 3.- Actividad formativa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

4. FORMACION DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las referencias a acciones formativas dentro de la jornada de trabajo aparecen en el 19,22% del total de convenios colectivos vigentes en Andalucía, teniendo menor relevancia en los convenios de ámbito sectorial que en los de empresa. En cuanto al grado de afectación a nivel de empresa se sitúa en el 20,20%, siendo el 15,41% el porcentaje de los trabajadores afectados por convenios andaluces en vigor.

Tabla 5.- INTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	47.578	20,20	204.489	14,39
Empresa	143	21,28	143	21,28	32.180	28,04
TOTAL	163	19,22	47.721	20,20	236.669	15,41

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El análisis de los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, denota una mayor presencia de estas cláusulas en los convenios de empresa, observándose también un ascenso en la afectación global de las mismas.

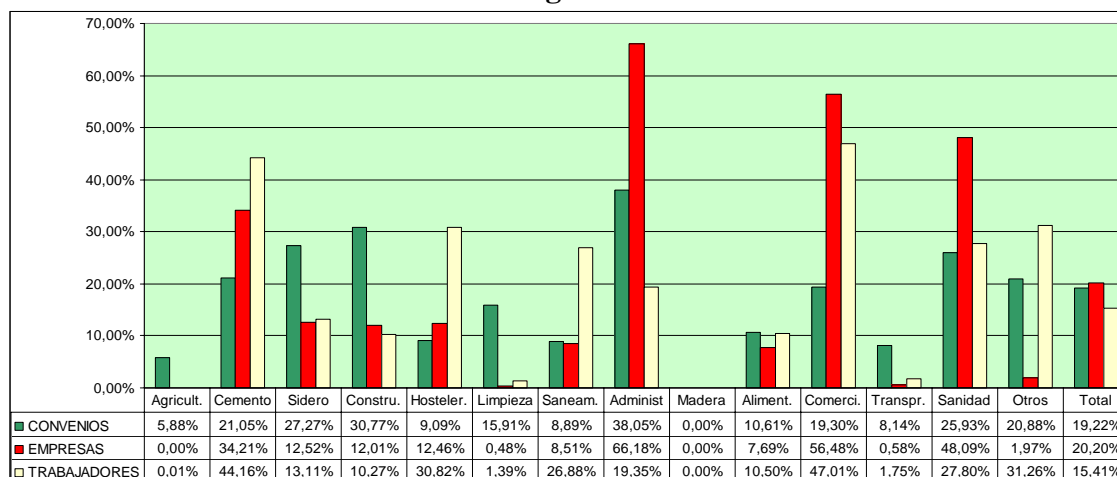
Tabla 6.- INTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	8,33	3.088	2,66	45.515	5,56
Empresa	49	18,01	49	18,01	9600	25,66
TOTAL	56	15,73	3.137	2,70	55.115	6,44

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si se examinan ahora los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en los pertenecientes a Administración y Sanidad. Por su parte, el porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en los convenios encuadrados en Administración, Comercio y Sanidad. En contraposición, esta regulación es baja en los convenios de Alimentación, Limpieza y Cemento. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el correspondiente a Cemento, Comercio y Hostelería.

Grafico 4.- INTRA JORNADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5. FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las cláusulas que hacen mención a acciones formativas fuera de la jornada de trabajo son más difíciles de encontrar en los textos de los convenios andaluces. Su presencia se reduce al 13,33% de los convenios colectivos vigentes, teniendo menor relevancia en los convenios de sector frente a los de empresa.

Tabla 7.- EXTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	45.188	19,19	167.169	11,76
Empresa	100	14,88	100	14,88	24.640	21,47
TOTAL	113	13,33	45.288	19,17	191.809	12,49

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

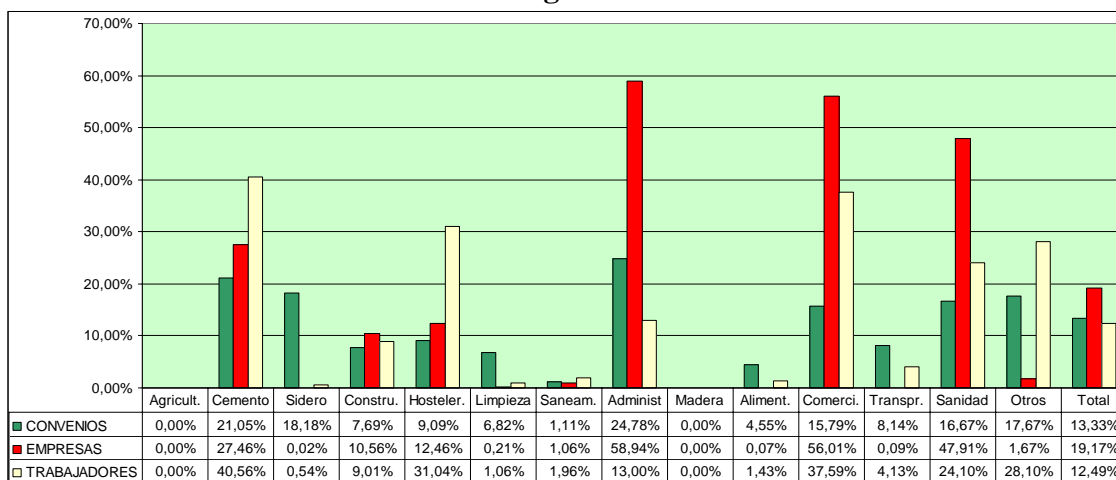
Si limitamos el análisis a los convenios recepcionados originariamente en este año, se aprecia en términos globales una similar presencia de estas cláusulas, con una ligera bajada.

Tabla 8.- EXTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	3,57	1.338	1,15	32.295	3,94
Empresa	37	13,60	37	13,60	8277	22,12
TOTAL	40	11,24	1.375	1,18	40.572	4,74

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al analizar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa como los pertenecientes a Cemento, Administración, Sanidad y Comercio, registran la mayor incidencia, siendo la incidencia inexistente en sectores como Saneamiento o la Madera, y casi inexistentes en Limpieza, Alimentación y Transportes.

Grafico 5.- EXTRA JORNADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

6. FORMACIÓN PARA GRUPOS PREFERENTES

En el articulado de los convenios colectivos andaluces también se encuentran ejemplos de cláusulas relativas a la formación de determinados colectivos, como puedan ser las mujeres, los discapacitados o los trabajadores con riesgo de perder su empleo, entre otros. Concretamente, este tipo de menciones se contabiliza en un 6,84% de los convenios vigentes durante el año 2008, apareciendo en proporciones más elevadas en los convenios de empresa frente a los de sector. No obstante, esta regulación alcanza a un reducido porcentaje tanto de empresas como de trabajadores en el conjunto de los inmersos en el proceso negocial andaluz.

Tabla 9.- Grupos preferentes. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	1.299	0,55	23.268	1,64
Empresa	48	7,14	48	7,14	33.592	29,27
TOTAL	58	6,84	1.347	0,57	56.860	3,70

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

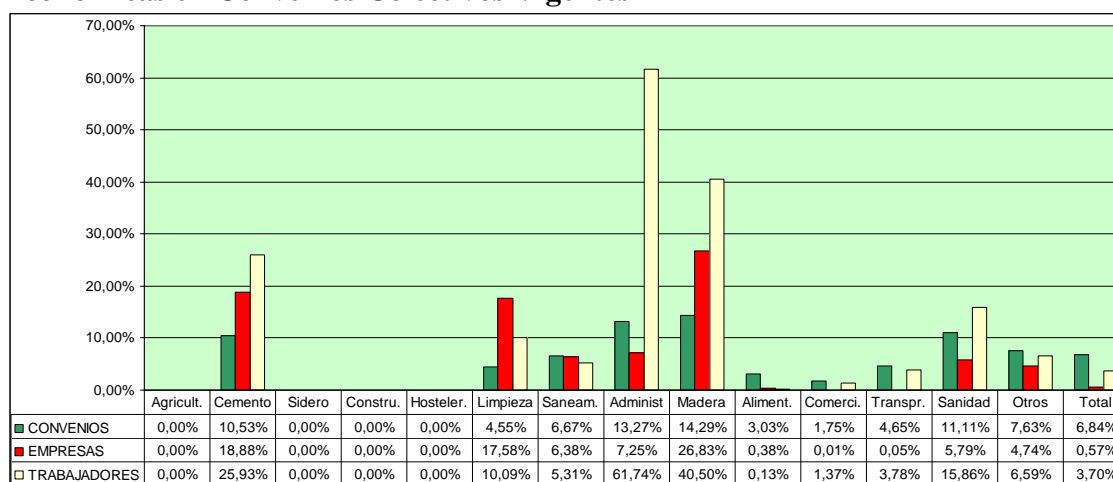
Si en el análisis de la negociación colectiva andaluza procedemos a la exclusión de los convenios revisados, quedándonos solo con los convenios originarios, vemos como el 7,58% de estos contiene alusiones a la formación de grupos preferentes. Por su parte si el comparativo se realiza respecto de la anterior anualidad 2007, se aprecia como la tónica durante el año 2008 se puede calificar como de leve ascenso.

Tabla 10.- Grupos preferentes. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	9,52	1.029	0,89	18.857	2,30
Empresa	19	6,99	19	6,99	4654	12,44
TOTAL	27	7,58	1.048	0,90	23.511	2,75

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa como la presencia relativa se registra en los convenios correspondientes casi exclusivamente a la administración, y en menor medida los convenio de la Madera.

Grafico 6.- Grupos preferentes. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

Los permisos para la formación, sin duda la mención más numerosa, aparecen en el 55,19% de los convenios vigentes en Andalucía, alcanzando menor relevancia cuantitativa entre los convenios de sector que en los de empresa.

Tabla 11.- Permisos de formación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	85	48,30	188.122	79,88	1.053.927	74,16
Empresa	383	56,99	383	56,99	81.743	71,22
TOTAL	468	55,19	188.505	79,81	1.135.670	73,94

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Entre los textos originarios de 2008 se aprecia, no obstante, una menor presencia de estas cláusulas, más incluso en los convenios de sector que en los de empresa, circunstancia que impide que la afectación de estas cláusulas experimente un crecimiento, manteniendo una cierta continuidad.

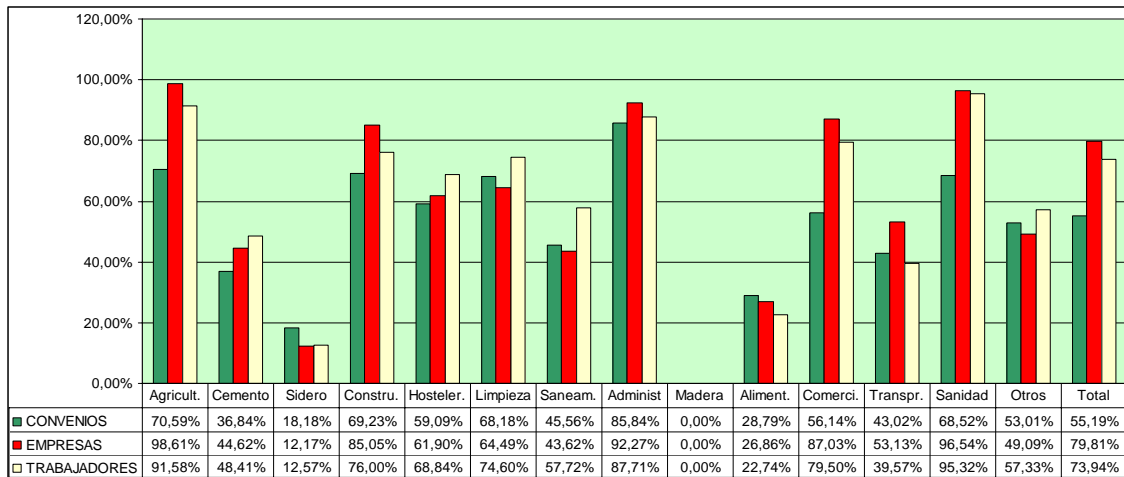
Tabla 12.- Permisos de formación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	51,19	90.629	78,16	640.840	78,27
Empresa	148	54,41	148	54,41	19280	51,53
TOTAL	191	53,65	90.777	78,10	660.120	77,10

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observan los más elevados en Administración. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Agricultura y Sanidad. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destacan, nuevamente, los correspondientes a Agricultura y Sanidad. Los porcentajes más bajos en cualquiera de las variables analizadas corresponden a la Madera.

Grafico 7.- Permisos de formación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

8. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL

En los convenios colectivos también suelen encontrarse alusiones a órganos específicos, fundamentalmente comisiones, a los que se atribuye funciones relativas a la formación, tales como las de vigilancia, control o seguimiento de las acciones formativas. Y ello, tanto en lo que afecta a la calidad de la docencia como a su efectividad. En cualquier caso, y desde la perspectiva su ámbito funcional, destacar que las cláusulas relativas a comisiones específicas de formación aparecen en mayor medida en los convenios de sector que en los de empresa.

Tabla 13.- Órganos específicos de control. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	26,14	119.178	50,60	584.179	41,10
Empresa	95	14,14	95	14,14	50.246	43,78
TOTAL	141	16,63	119.273	50,50	634.425	41,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al considerar únicamente en el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una mayor presencia de estas cláusulas en los convenios de sector y similar en los de empresa, observándose una menor afectación empresarial y personal de las mismas. Si el comparativo se establece con la anualidad anterior cabe apreciar una cierta continuidad en los datos.

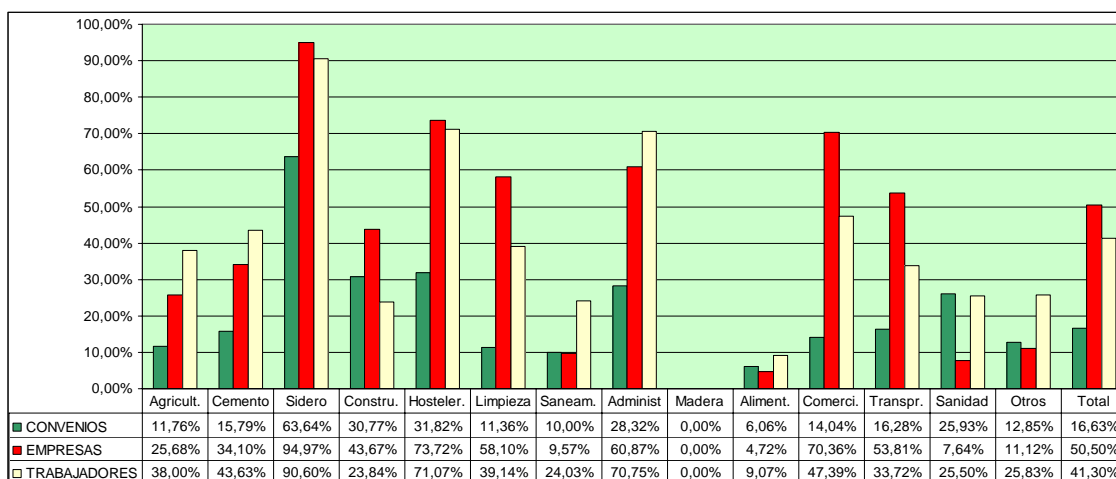
Tabla 14.- Órganos específicos de control. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	23,81	44.148	38,07	327.735	40,03
Empresa	33	12,13	33	12,13	8027	21,45
TOTAL	53	14,89	44.181	38,01	335.762	39,22

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Al observar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en los pertenecientes a Sidero. Por el contrario, no se localiza convenio alguno de la Industria de la Madera con regulación de este tipo.

Grafico 8.- Órganos específicos de control. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

CAPÍTULO XIV:

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

1. DATOS GENERALES

En este capítulo se van a agrupar aquellas menciones contenidas en la negociación colectiva que hagan referencia a prestaciones de naturaleza social o económica, y cuyo devengo se haga depender no ya del trabajado realizado –serían entonces de naturaleza salarial- sino de la concurrencia de determinadas circunstancias en la persona del trabajador o en su entorno familiar más directo. Este tipo de mejoras, que supera con creces el restrictivo concepto de mejoras voluntarias de Seguridad Social, incluye una panoplia amplia de modalidades, desde planes de pensiones y pólizas de seguro, normalmente de vida e invalidez, a ayudas y préstamos de todo tipo - por estudios, anticipo de nóminas, necesidades urgentes-, pasando, por supuesto, por el papel destacado que ocupan los derechos ligados a determinadas contingencias de Seguridad Social, como es el caso de la incapacidad temporal y también el premio de vinculación o extinción por jubilación.

Así agrupadas este tipo de manifestaciones, lo cierto es que los datos generales indican un altísimo nivel de repercusión tanto en el ámbito sectorial como de empresa (por encima del 98%), lo que conlleva, igualmente, una muy alta afectación personal que supera 1.533.000 trabajadores y las 236.000 empresas.

Tabla 1. - DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	174	98,86	235.390	99,95	1.419.614	99,89
Empresa	660	98,21	660	98,21	114.037	99,36
TOTAL	834	98,35	236.050	99,94	1.533.651	99,85

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto de la línea que marcan los convenios originarios de 2008, cabe afirmar que es prácticamente la misma, con una media por encima del 98% de los textos (100% entre los de sector y 97,79% a nivel de empresa), lo que revela una afectación similar respecto del total de los convenios suscritos en 2007, donde se llegó a la cifra del 99 %.

Tabla 2. - DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	100,00	115.955	100,00	818.772	100,00
Empresa	266	97,79	266	97,79	36924	98,68
TOTAL	350	98,31	116.221	99,99	855.696	99,94

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

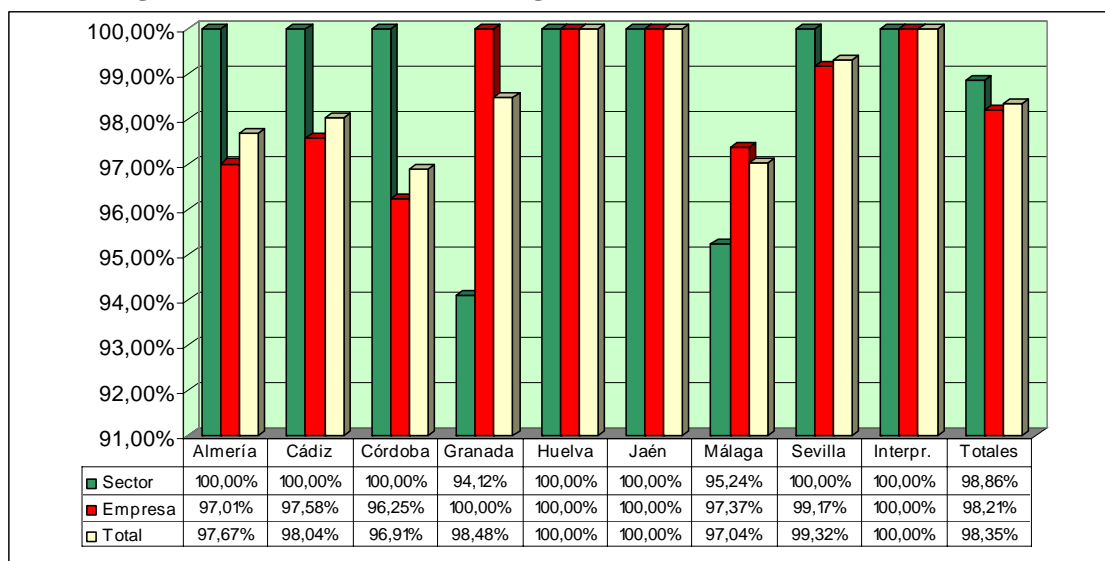
Respecto al desglose por ámbito geográfico se mantiene una media por encima del 99%, resaltando la totalidad de los convenios en las provincias de Huelva, Jaén y en los interprovinciales.

Tabla 3. - DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográf.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	84	97,67	7.245	99,97	111.025	99,82
Cádiz	150	98,04	20.013	99,99	157.000	99,84
Córdoba	94	96,91	38.297	99,99	193.516	99,96
Granada	65	98,48	17.850	99,97	148.508	99,66
Huelva	62	100,00	7.229	100,00	143.146	100,00
Jaén	53	100,00	49.604	100,00	186.575	100,00
Málaga	131	97,04	47.787	99,74	246.453	99,48
Sevilla	145	99,32	43.939	100,00	280.169	100,00
Interpr.	50	100,00	4.086	100,00	67.259	100,00
Total	834	98,35	236.050	99,94	1.533.651	99,85

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

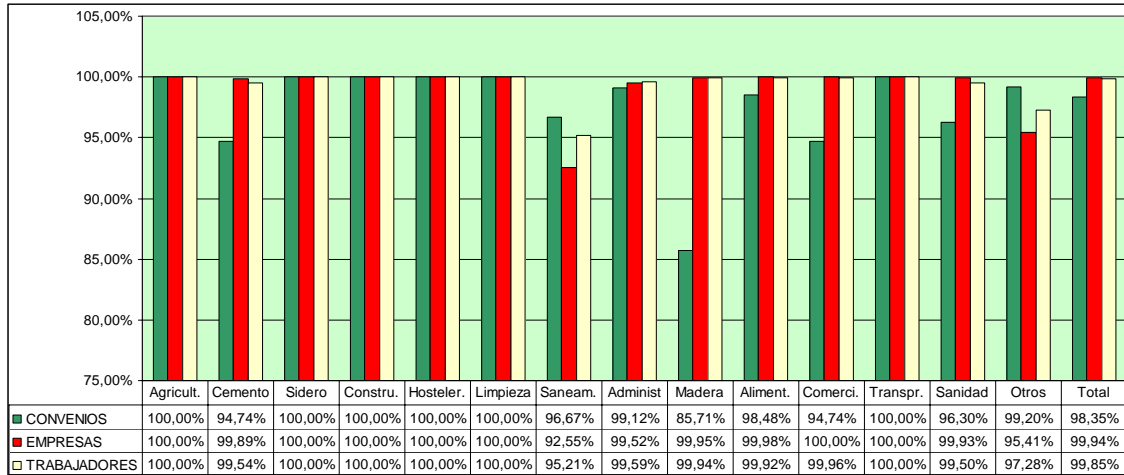
La desagregación por ámbitos funcionales muestra cómo es el nivel sectorial el que más aporta y explica la altísima afectación subjetiva, pues se roza el tope del 100% en muchas de las provincias. La media entre los convenios de empresa es igualmente alta, rondando el 97%, y ello pese a que en Córdoba decae ligeramente.

Gráfico 1. - DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los números que muestran las diferentes actividades económicas, y partiendo del carácter sectorial de los convenios que mayoritariamente se refieren a estas manifestaciones relativas a los beneficios sociales, el gráfico muestra la homogeneidad en la afectación de trabajadores y empresas, con la ligerísima excepción de Sanamiento en cuanto a porcentaje de empresas, que no en población afectada, por encima en todo caso del 90%.

Gráfico 2. - DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto a los convenios originarios, es de señalar que excepto en Saneamiento y Sanidad, el resto de actividades o están en el 100% de Convenios o en cifras cercanas, aunque en todo caso, superando el 95% en su totalidad.

2. PLANES DE PENSIONES

En cuanto a las instituciones o materias que componen este capítulo, el primer bloque seleccionados es el relativo a los planes de pensiones, a los que los convenios se refieren detalladamente en ocasiones, procedimentalizando su externalización en otras, o simplemente formalizando el compromiso de su constitución, en la mayoría.

Tabla 4. - PLAN DE PENSIONES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	2,84	385	0,16	9.484	0,67
Empresa	116	17,26	116	17,26	17.207	14,99
TOTAL	121	14,27	501	0,21	26.691	1,74

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Como se puede observar, no son muchos aun, los textos que recogen este sistema de previsión complementaria, pese a las ventajas fiscales que legislativamente se le asignan, pudiéndose catalogar como discreto en este sentido la existencia de un 14,27% de convenios vigentes con regulación específica sobre los mismos, en la línea, por tanto, de la regulación convencional de tales estipulaciones en 2007. Eso sí, con

mayor presencia entre los de nivel de empresa (17,26%), respecto de los de carácter sectorial (2,84%).

Tabla 5. - PLAN DE PENSIONES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	40	0,03	250	0,03
Empresa	45	16,54	45	16,54	5511	14,73
TOTAL	46	12,92	85	0,07	5.761	0,67

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Respecto de los datos que aportan los convenios más recientes, comentar que las cifras globales son muy parejas, siendo de señalar el aumento, a nivel global (12,92% del total) con la misma mayor presencia en el ámbito empresarial que sectorial, aunque la cifra a nivel sectorial (1,19%) todavía está lejos de la alcanzada a nivel empresarial.

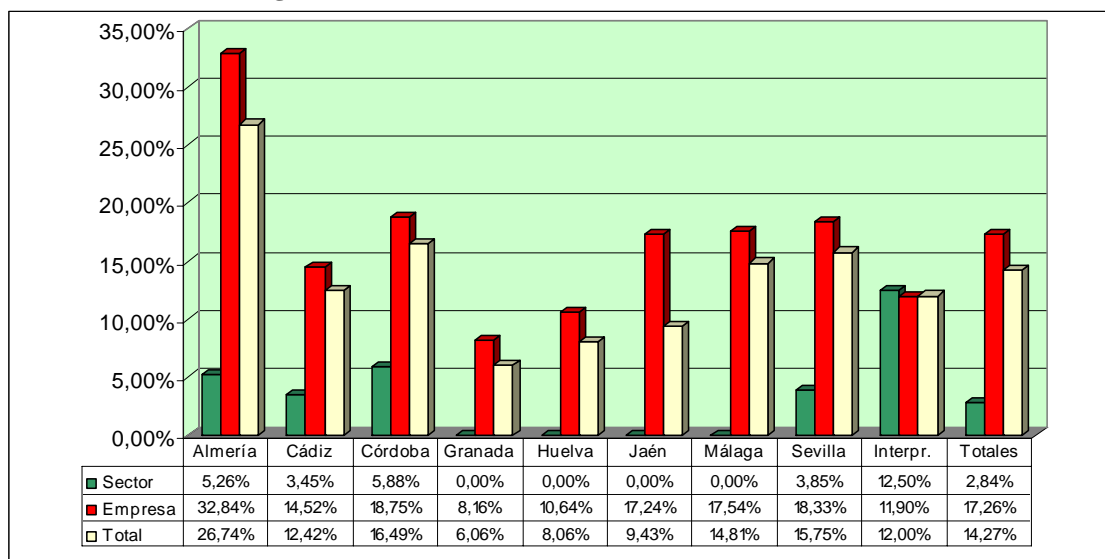
En la distribución por provincias, es de resaltar que la de Almería se encuentra mas de doce puntos por encima de la media (14,27%), mientras que en el otro extremo se encuentran las provincias de Granada, Huelva y Jaén que no alcanzan el 10%.

Tabla 6. - PLAN DE PENSIONES. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	23	26,74	62	0,86	1.740	1,56
Cádiz	19	12,42	48	0,24	3.013	1,92
Córdoba	16	16,49	212	0,55	6.642	3,43
Granada	4	6,06	4	0,02	991	0,67
Huelva	5	8,06	5	0,07	691	0,48
Jaén	5	9,43	5	0,01	386	0,21
Málaga	20	14,81	20	0,04	3.172	1,28
Sevilla	23	15,75	45	0,10	5.922	2,11
Interpr.	6	12,00	100	2,45	4.134	6,15
Total	121	14,27	501	0,21	26.691	1,74

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

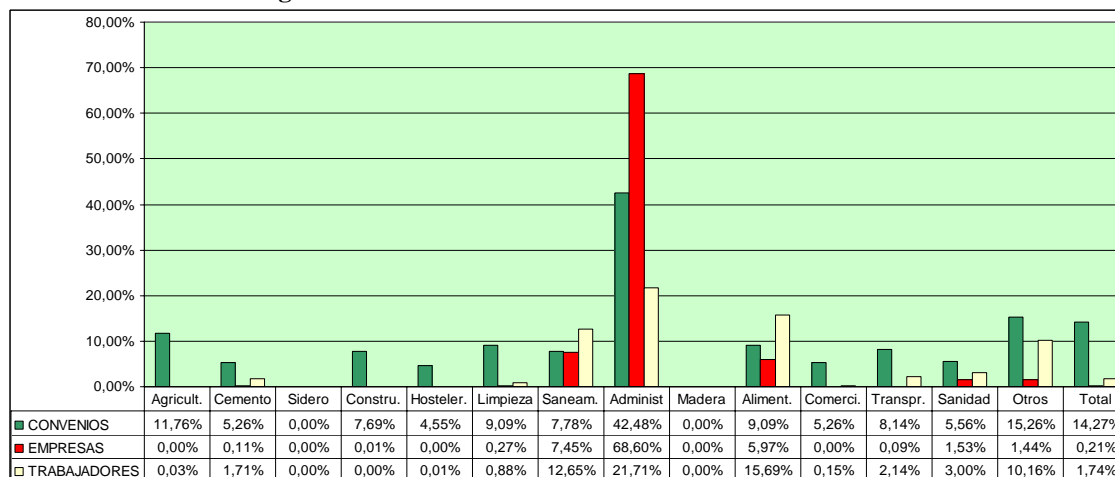
Gráfico 6. - PLAN DE PENSIONES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se agrupan los datos por actividad económica, también se presentan grandes diferencias entre los sectores productivos tal como se aprecia en los gráficos siguientes, pues junto al máximo que se alcanza en sectores como el de Administración, el resto está por debajo del 15%, por no mencionar vacíos totales como los de Sidero o Madera.

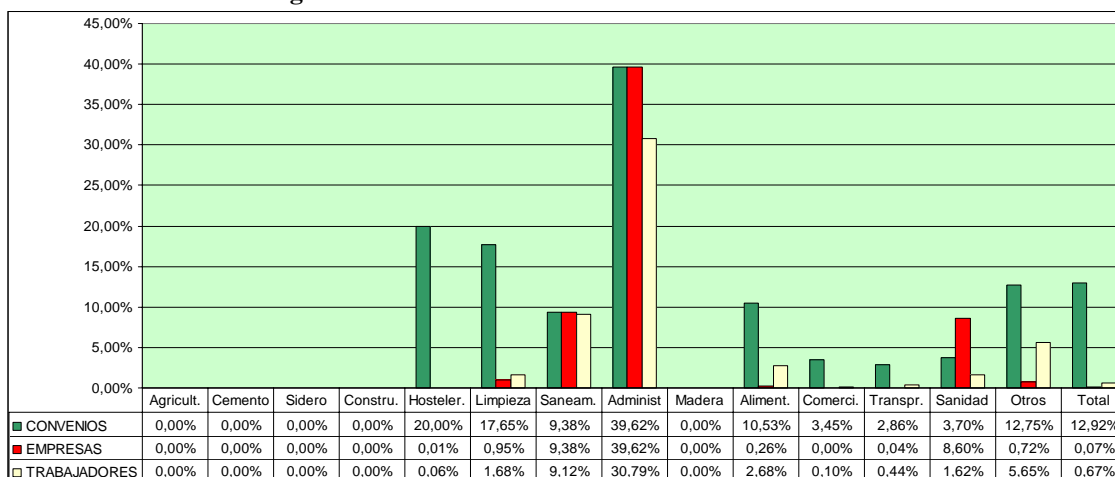
Gráfico 7. - PLAN DE PENSIONES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

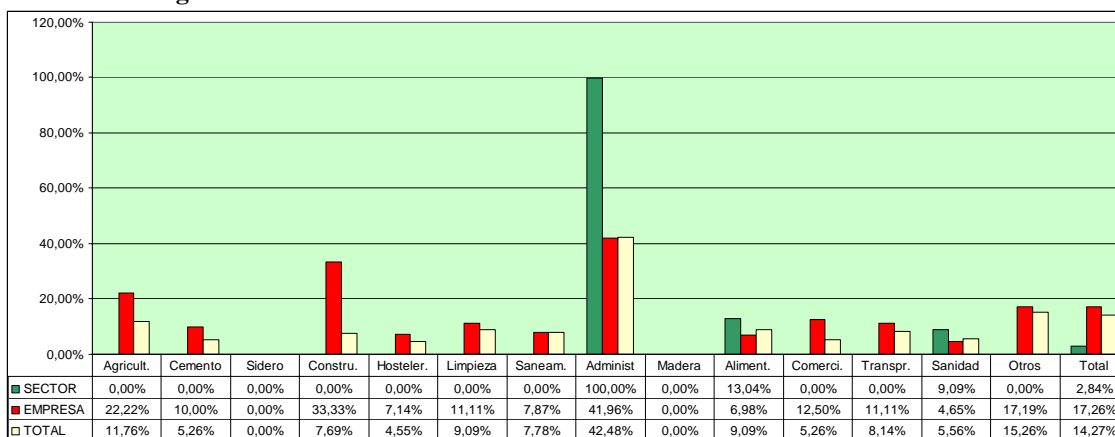
Entre los convenios originarios, es de reseñar la nula presencia en determinados sectores, como Sidero o Madera, nuevamente, a los que se añaden otros como Agricultura, Cemento y Construcción.

Gráfico 8. - PLAN DE PENSIONES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



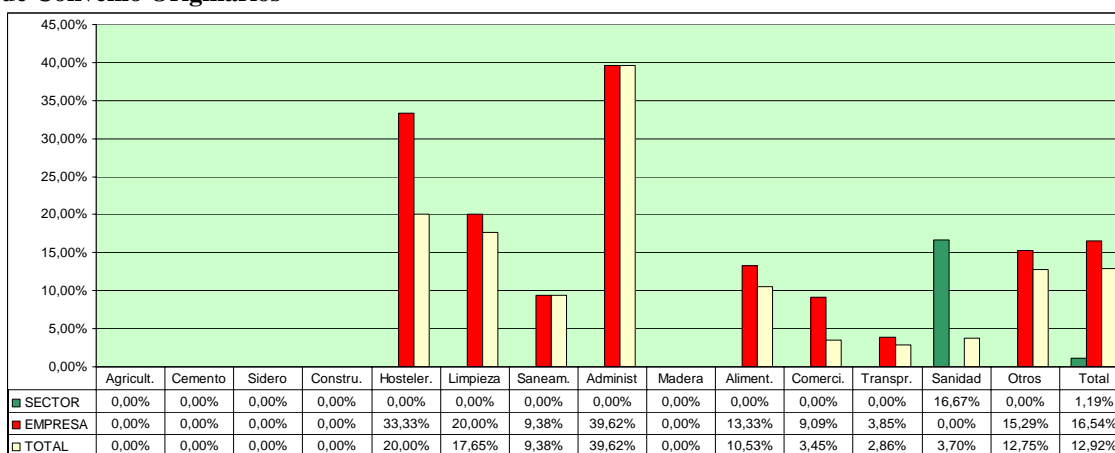
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 9. - PLAN DE PENSIONES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 10 - PLAN DE PENSIONES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Ahora bien, una cosa es prever la regulación en materia de planes de pensiones y otra, bien distinta, abordar aunque sea parcialmente su regulación. Ese caso sólo se

registra en el 7,90% de los convenios vigentes, cifra que supone un ligero aumento respecto del obtenido en 2007 (7,21%).

Tabla 7. - Regulación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	267	0,11	5.530	0,39
Empresa	64	9,52	64	9,52	9.334	8,13
TOTAL	67	7,90	331	0,14	14.864	0,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Frente a lo que ocurría con los datos generales, la tendencia entre los convenios originarios parece estancarse, al cuantificarse un 7,02% de los negociados en este periodo, lo que supone igualmente un leve retroceso respecto de los originarios del pasado ejercicio.

Tabla 8. - Regulación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	40	0,03	250	0,03
Empresa	24	8,82	24	8,82	2869	7,67
TOTAL	25	7,02	64	0,06	3.119	0,36

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Respecto de su distribución provincial, Almería, Córdoba y Sevilla se encuentran por encima de la media, mientras que el resto se colocan notoriamente por debajo.

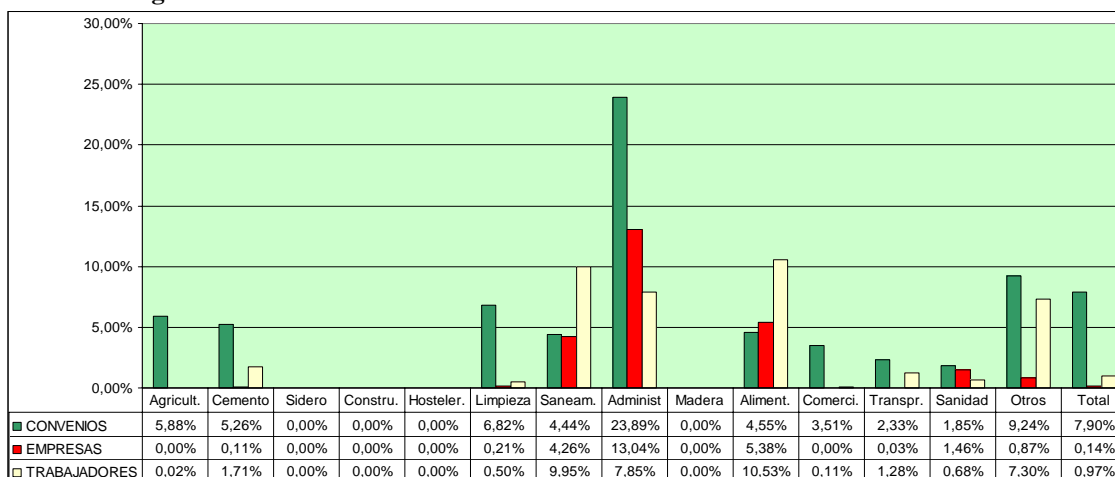
Tabla 9. - Regulación. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	14	16,28	53	0,73	888	0,80
Cádiz	13	8,50	42	0,21	2.610	1,66
Córdoba	10	10,31	206	0,54	5.844	3,02
Granada	1	1,52	1	0,01	100	0,07
Huelva	1	1,61	1	0,01	292	0,20
Jaén	1	1,89	1	0,00	190	0,10
Málaga	10	7,41	10	0,02	1.108	0,45
Sevilla	15	10,27	15	0,03	3.054	1,09
Interpr.	2	4,00	2	0,05	778	1,16
Total	67	7,90	331	0,14	14.864	0,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Su ubicación, se localiza, fundamentalmente en las actividades económicas dedicadas a la Administración Pública, siendo muchos los sectores donde no aparece dicha regulación (Sidero, Construcción, Hostelería, y Madera).

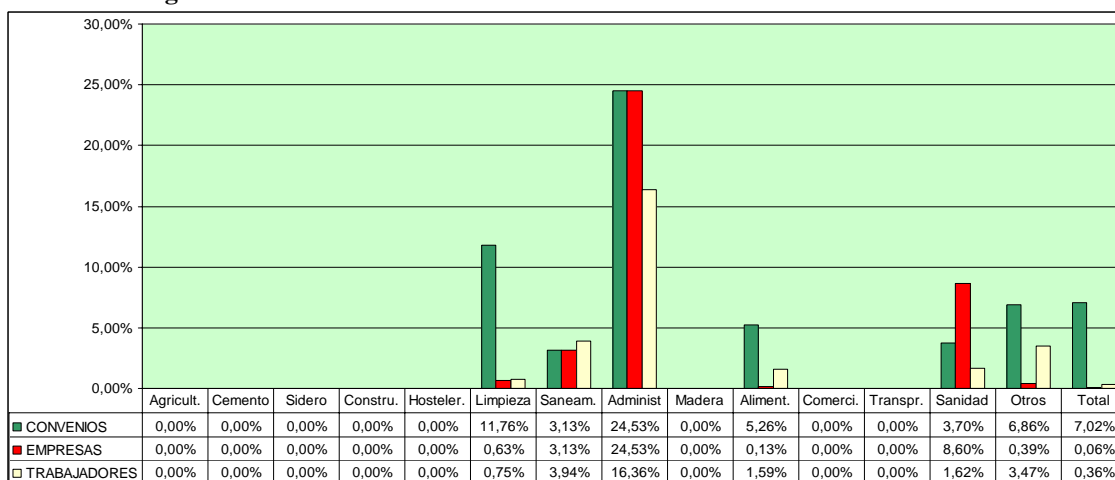
Gráfico 12. - Regulación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, se mantiene la nula regulación en determinados sectores, aumentando incluso a un número mayor de los mismos, destacando en el otro extremo, igualmente, Administración, seguida de lejos por Limpieza.

Gráfico 13. - Regulación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La externalización de algunas formas de previsión social complementaria, fundamentalmente premios de jubilación, también es objeto de regulación específica en el 4,01% del total de convenios vigentes, aumentando en los convenios originarios hasta un 4,49%.

Tabla 10. - Externalización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,14	70	0,03	1.550	0,11
Empresa	32	4,76	32	4,76	2.481	2,16
TOTAL	34	4,01	102	0,04	4.031	0,26

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

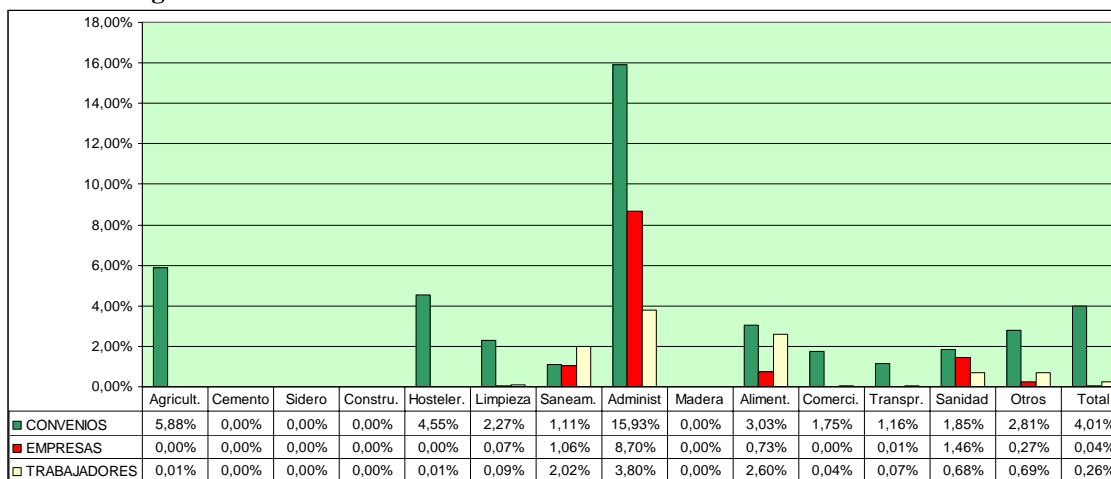
Tabla 11. - Externalización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,19	40	0,03	250	0,03
Empresa	15	5,51	15	5,51	1654	4,42
TOTAL	16	4,49	55	0,05	1.904	0,22

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Su localización, en los mismos sectores prácticamente que en los que hemos señalado como que abordan alguna regulación expresa sobre planes de pensiones. Es decir, convenios sectoriales de Administración, así como un número menor en Agricultura y Hostelería.

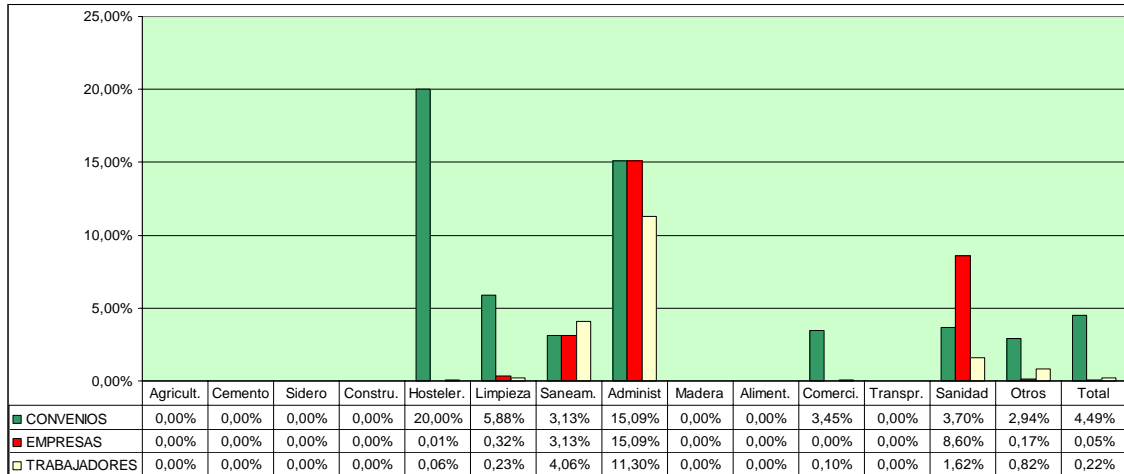
Gráfico 17. - Externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si observamos los convenios originarios, las cifras ofrecen las mismas pautas que en los convenios colectivos vigentes.

Gráfico 18. - Externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

3.- SEGUROS COLECTIVOS

El compromiso de concertar una póliza de seguros que garantice una indemnización complementaria en caso de siniestro de origen profesional, sobre todo, de cuyas resultas se produzca el fallecimiento o invalidez permanente del trabajador es quizás una de las mejoras sociales más extendidas en nuestra negociación colectiva. No en vano, el 80,31% del total está cubierta ante este tipo de contingencias.

Tabla 13. - POLIZAS DE SEGUROS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	135	76,70	166.216	70,58	1.076.693	75,76
Empresa	546	81,25	546	81,25	99.692	86,86
TOTAL	681	80,31	166.762	70,61	1.176.385	76,59

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Porcentaje que se mantiene entre los convenios más recientes alcanzando el 79,49% del total, entre otros motivos por la inclusión del 80,51% de los convenios empresariales suscritos hasta la fecha.

Tabla 14. - POLIZAS DE SEGUROS. Datos Generales. Convenios Originarios

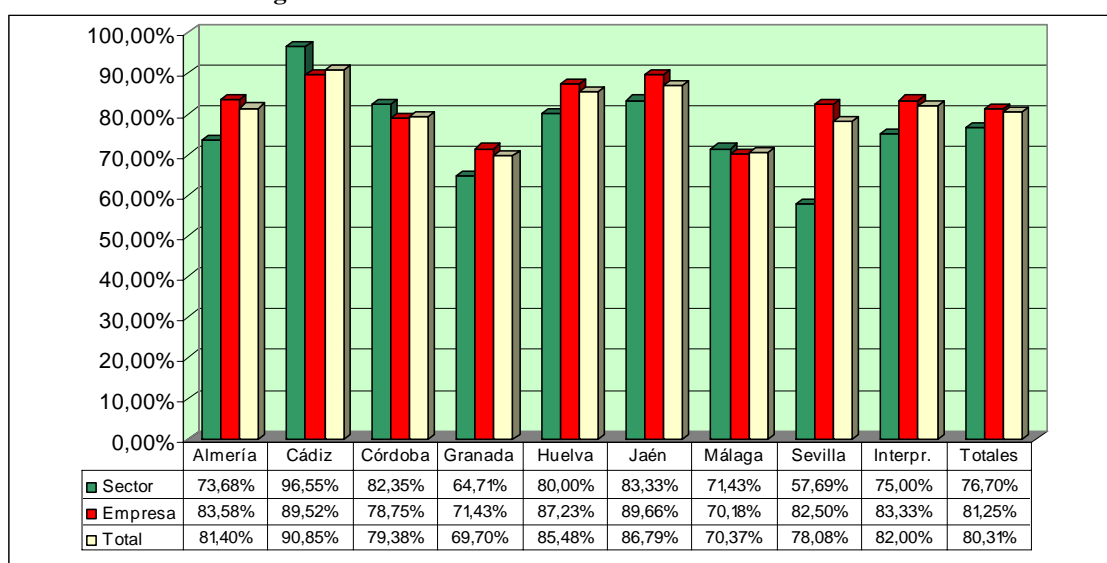
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	76.773	66,21	658.487	80,42
Empresa	219	80,51	219	80,51	30958	82,74
TOTAL	283	79,49	76.992	66,24	689.445	80,52

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En la distribución por provincias, destaca Cádiz que alcanza el 90,85%, mientras que sólo Granada se halla por debajo del 70%, si bien con un 69,70%

Su distribución funcional y territorial resulta bastante homogénea, con una afectación muy alta en todas las provincias, que presentan un mínimo en torno al 70%. También es muy relevante la presencia en el ámbito empresarial, con puntas por mínimos en los casos de los sectoriales de Granada, y máximos en los casos de Cádiz y Jaén.

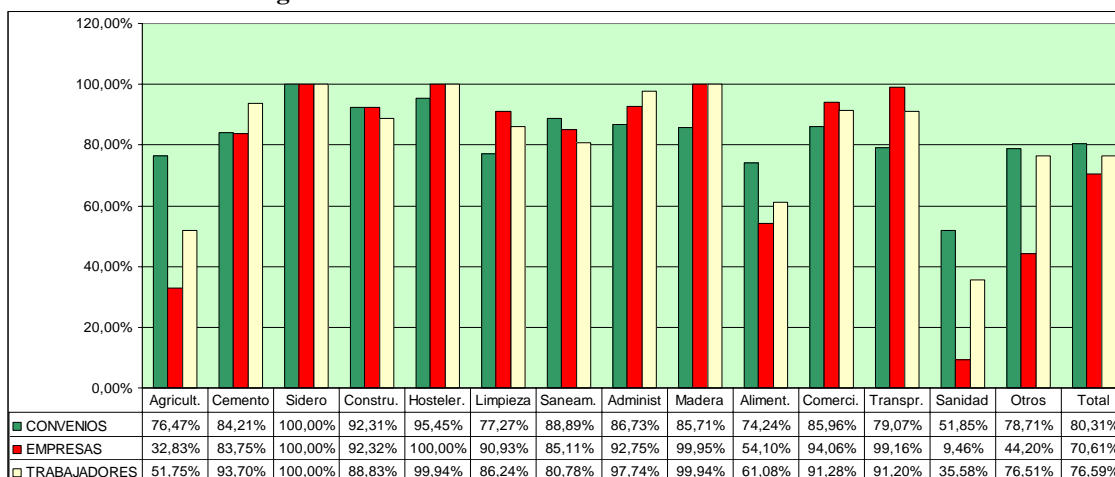
Gráfico 21. - POLIZAS DE SEGUROS. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Su ubicación concreta en los distintos epígrafes de actividades económicas, y partiendo de las medias totales ya descritas, muestra resultados óptimos en todas las magnitudes, siendo en Sidero del 100%, y muy elevados en Hostelería y Construcción, por encima del 90%. Algo por debajo de la media en cuanto a inclusión de esta garantía en forma de aseguramientos específicos, en Agricultura y Alimentación.

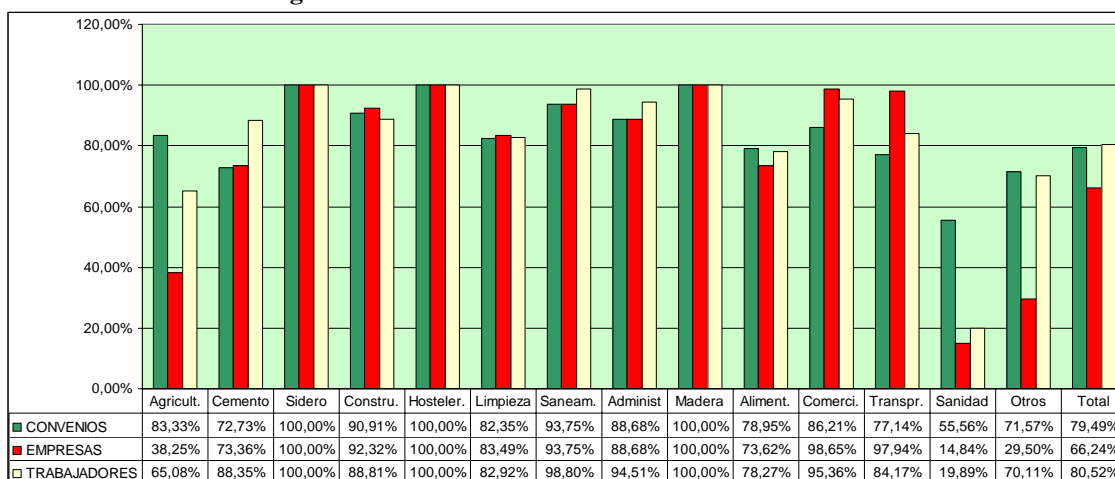
Gráfico 22. - POLIZAS DE SEGUROS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto de los convenios originarios, se repiten los resultados, manteniéndose la tendencia a la baja en el sector de Sanidad, llegando actividades al caso del 100%, como Sidero, Hostelería y Madera.

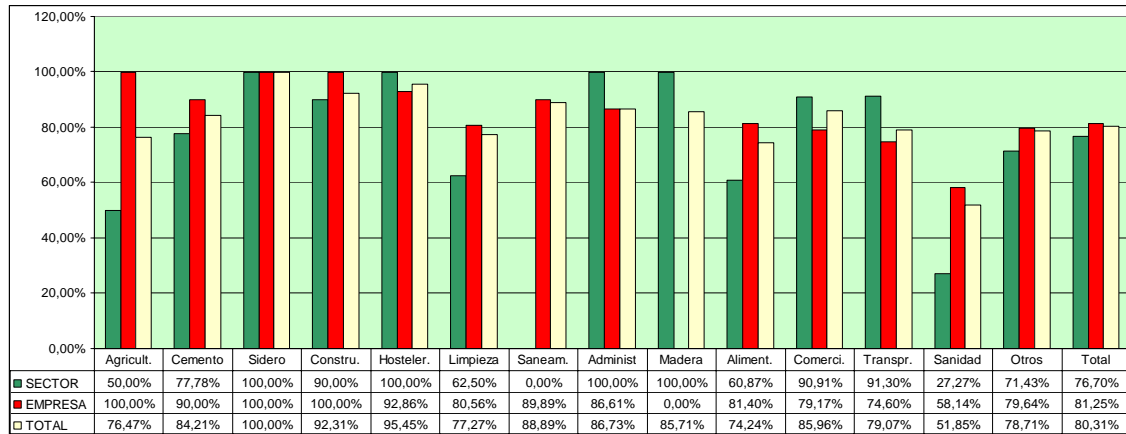
Gráfico 23. - POLIZAS DE SEGUROS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Para conocer la distribución de cómo se alcanzan esos grados de afectación personal o ámbito subjetivo de los convenios en los distintos sectores productivos, han de agruparse ahora los convenios según tipo sector o empresa. Los totales más altos, en este caso se alcanza en ámbitos potencialmente peligrosos como Sidero, Construcción, Hostelería y Madera. Por debajo de la media, convenios de sector de Sanidad.

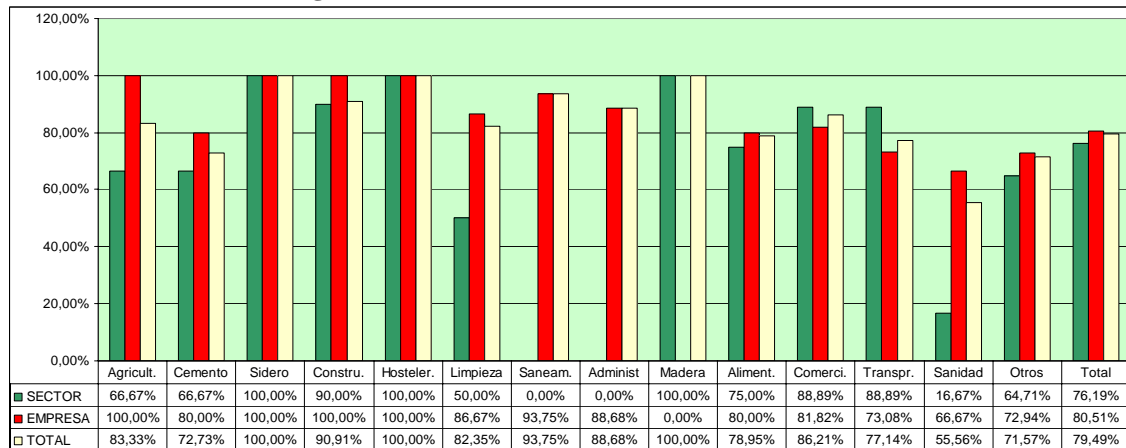
Gráfico 24. - POLIZAS DE SEGUROS. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En los convenios originarios, solamente sectores como Cemento y Sanidad no se encuentran por encima del 75% a que llegan el resto de actividades económicas.

Gráfico 25. - POLIZAS DE SEGUROS. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

4.- SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ

Dentro de este apartado, se observa que, tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial, alcanza unos altos niveles en los distintos convenios colectivos vigentes, no descendiendo en ningún caso del 70%.

Tabla 13.- Seguros colectivos de invalidez. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	130	73,86	160.058	67,96	1.053.361	74,12
Empresa	509	75,74	509	75,74	94.420	82,27
TOTAL	639	75,35	160.567	67,98	1.147.781	74,73

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En los convenios originarios se aprecia también ese alto nivel, llegando a un total del 74,72%, con un avance en el nivel sectorial, hasta un 76,19%.

Tabla 14. - Seguros colectivos de invalidez. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	76,19	76.773	66,21	658.487	80,42
Empresa	202	74,26	202	74,26	29572	79,03
TOTAL	266	74,72	76.975	66,23	688.059	80,36

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

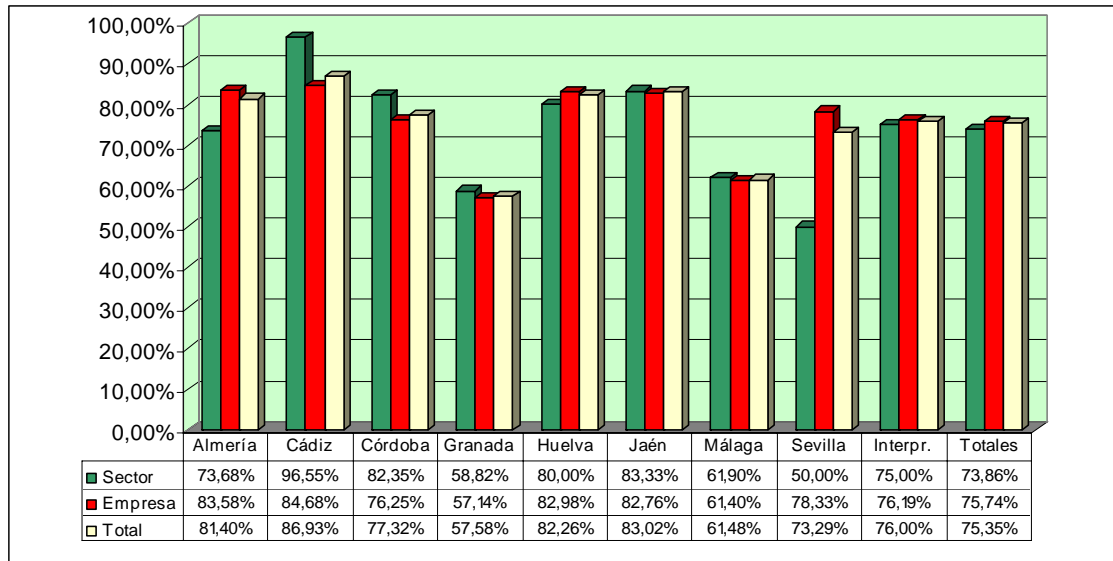
En cuanto a la distribución por provincias, se encuentran algo descolgadas Jaén, Córdoba y Granada, que no alcanzan el 60%, y destaca Almería que llega a un 97,09%.

Tabla 15. - Seguros colectivos de invalidez. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	70	81,40	6.780	93,56	107.983	97,09
Cádiz	133	86,93	18.697	93,41	140.742	89,50
Córdoba	75	77,32	18.220	47,57	107.617	55,59
Granada	38	57,58	9.823	55,02	83.010	55,71
Huelva	51	82,26	6.360	87,98	110.315	77,06
Jaén	44	83,02	13.119	26,45	81.785	43,83
Málaga	83	61,48	46.805	97,69	237.691	95,94
Sevilla	107	73,29	36.746	83,63	226.094	80,70
Interpr.	38	76,00	4.017	98,31	52.544	78,12
Total	639	75,35	160.567	67,98	1.147.781	74,73

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

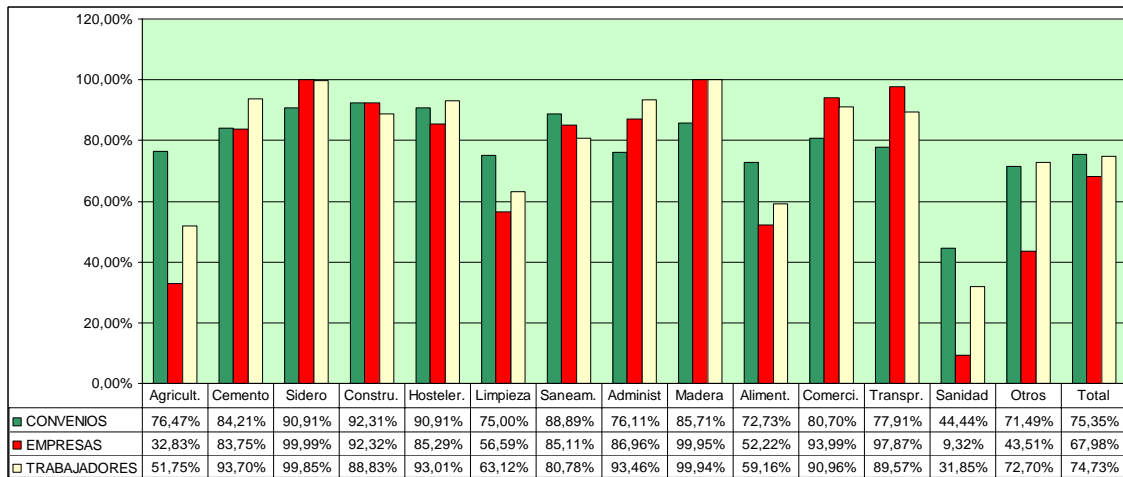
Gráfico 26. - Seguros colectivos de invalidez. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Respecto a la distribución por Actividades Económicas, es destacable la poca presencia en Sanidad, con un escaso 44,44%, siendo la nota dominante en sectores como Sidero, Construcción y Hostelería situarse por encima del 90%.

Gráfico 27. - Seguros colectivos de invalidez. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En los convenios originarios, frente a sectores que alcanzan o rozan el 100%, como Sidero, Construcción, Hostelería y Madera destaca la escasa presencia en Sanidad con tan sólo el 48,15%.

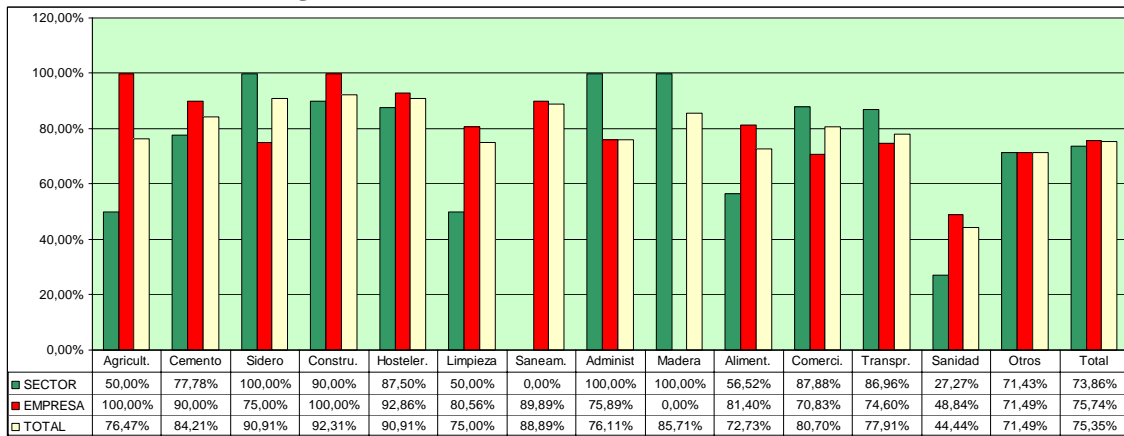
Gráfico 28. - Seguros colectivos de invalidez. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



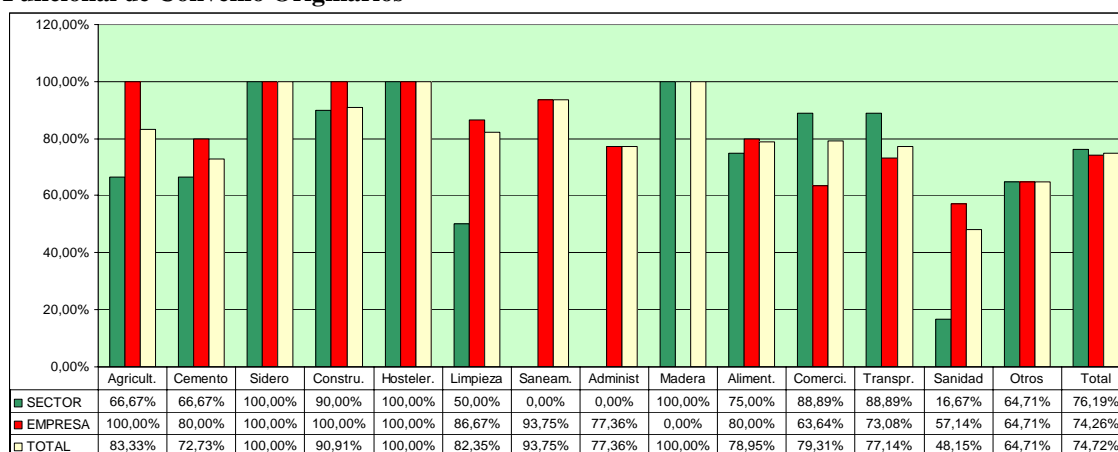
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En los siguientes gráficos, distribuidos por actividades económicas y tipo funcional, se observan que continúan las tendencias expuestas más arriba, en los distintos sectores, tanto en convenios vigentes como en los originarios de 2008.

Gráfico 29. - Seguros colectivos de invalidez. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 30 - Seguros colectivos de invalidez. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.- COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En primer lugar hay que señalar que, de acuerdo con los últimos datos de 2008, estos complementos están previstos en el 92,42% de los convenios originarios y en el 93,40% de los vigentes, lo que supone casi la consecución de algunos máximos, como es el caso de la población afecta por los convenios de sector, que roza el 99% del total.

En la distribución por provincias, se sigue observando esta tendencia, quizás con la única excepción de los interprovinciales, que son los únicos que no alcanza el 90%.

Tabla 16. - COMPLEMENTOS I.T. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	169	96,02	234.283	99,48	1.397.772	98,35
Empresa	623	92,71	623	92,71	84.024	73,21
TOTAL	792	93,40	234.906	99,46	1.481.796	96,47

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 17. - COMPLEMENTOS I.T. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	95,24	115.193	99,34	805.570	98,39
Empresa	249	91,54	249	91,54	32480	86,80
TOTAL	329	92,42	115.442	99,32	838.050	97,88

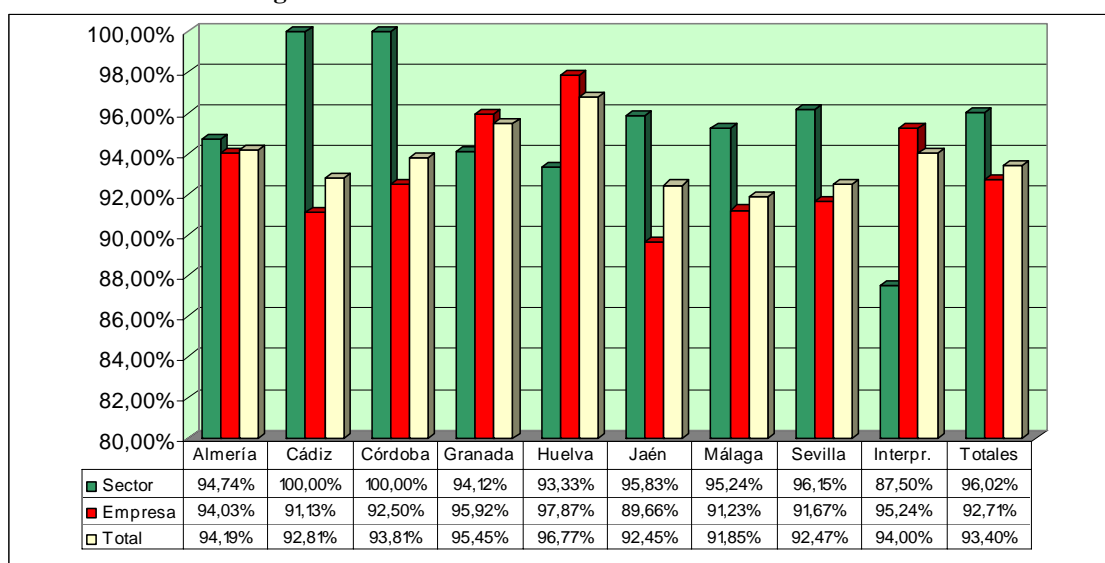
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Ahora bien, existe una gran disparidad en cuanto a los requisitos exigidos, tanto objetivos como subjetivos, para ser beneficiario de la diferencia económica que permita la equiparación salarial con los trabajadores que estén activos. Sobre todo, en función de si se trata de una contingencia común o profesional, por lo que será necesario especificar la diferenciación de su tratamiento. También resulta frecuente imponer al trabajador en situación de baja la obligación de aceptar otros reconocimientos, por medio de médicos designados por la empresa cuando ésta lo considere conveniente.

Caso de negarse a este reconocimiento, se pierde el derecho a percibir la diferencia entre la prestación legal correspondiente y el salario establecido en el convenio, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente.

Con estas cifras globales, la medición teniendo en cuenta la afectación por ámbito geográfico, lleva a la conclusión inexorable de que la generalización es prácticamente uniforme en todos los ámbitos, con porcentajes en todos los sectores y provincias por encima del 90%. Y lo mismo cabe decir de la distribución funcional, al no presentar singulares combinaciones. Lo mismo ocurre en el ámbito empresarial, también con una altísima afectación.

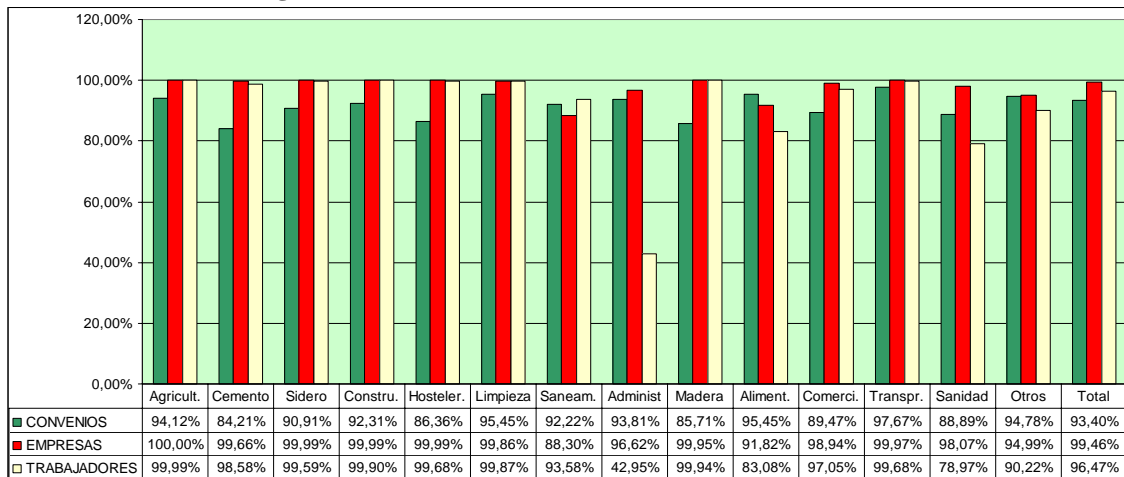
Gráfico 31. - COMPLEMENTOS I.T. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

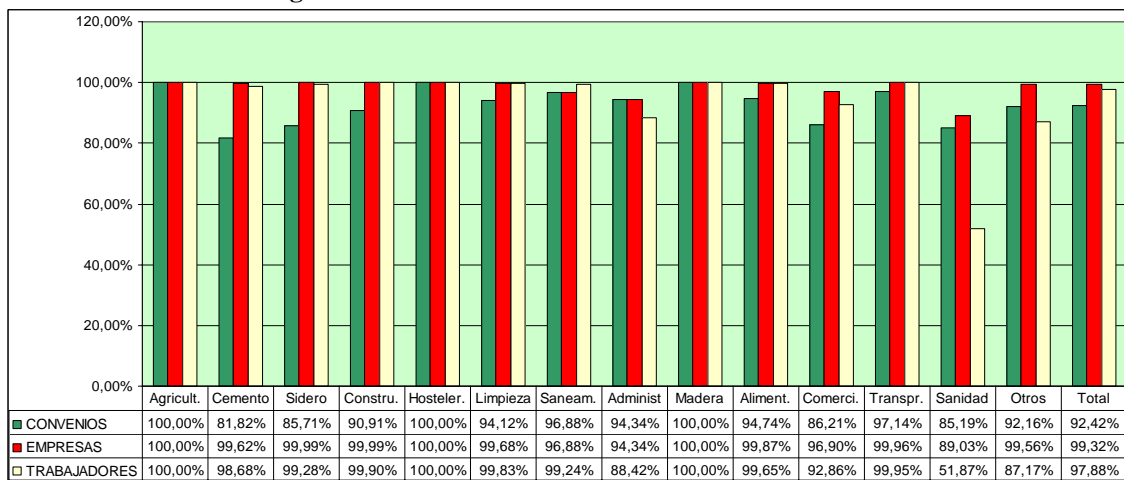
Idéntica conclusión se obtiene si se agrupan los convenios por sector productivo o actividad económica tal como señalan los cuadros que siguen, en los que se observa una cobertura prácticamente total.

Gráfico 32. - COMPLEMENTOS I.T. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



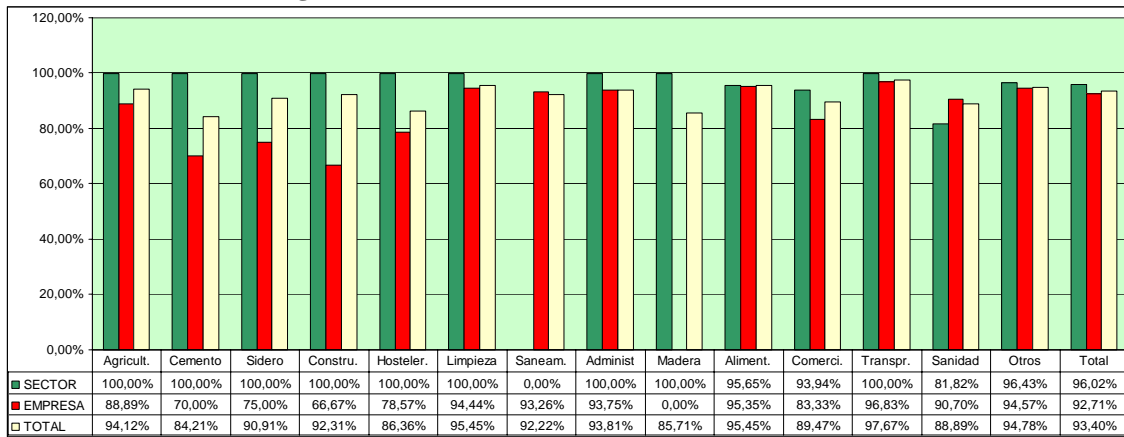
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 33. - COMPLEMENTOS I.T. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



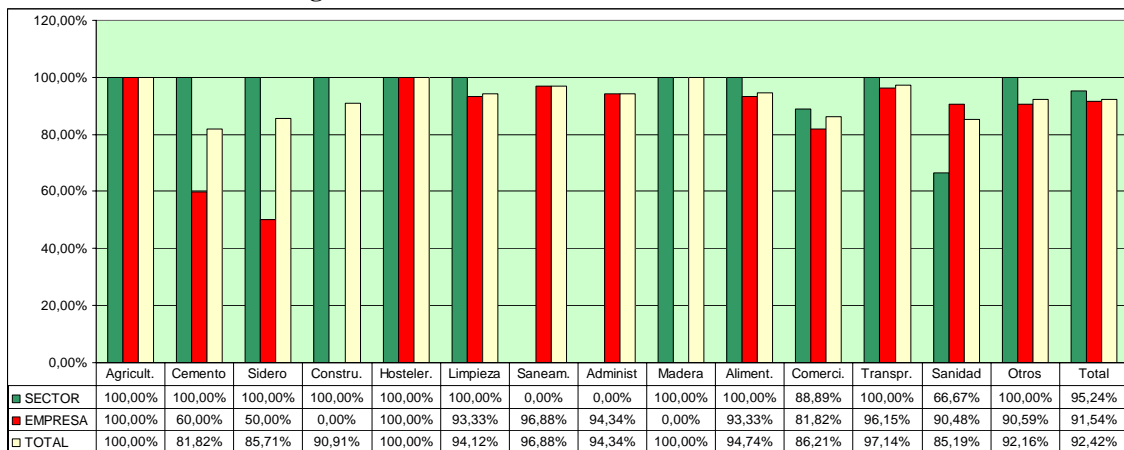
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 34. - COMPLEMENTOS I.T. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 35. - COMPLEMENTOS I.T. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.1. Complemento de IT por contingencias comunes

En los casos de enfermedad común, y en lo referente a la cobertura del complemento retributivo en caso de I.T., hay que partir de la base de que suele primar la imposición de condiciones para obtener este beneficio frente a aquellos casos en los que se cubre el total del salario real incondicionalmente.

Por lo general, las limitaciones, al igual que ocurre con las contingencias profesionales, suelen afectar bien a la cuantía total o parcial del complemento, o a la fecha del comienzo del devengo y tope máximo, incluso determinando el percibo de forma gradual. Algunos convenios limitan los días de percepción de este complemento en función de los períodos anteriores de I.T. en que haya estado el trabajador, contemplándolo de forma individualizada, o haciéndolo depender, a veces, de no tener que ser sustituido por otro empleado durante el período que esté en I.T. En otros

muchos casos, sin embargo, y como medida de lucha contra el absentismo se supedita a la consecución de algunos objetivos generales o colectivos.

De cualquier modo, y teniendo siempre en cuenta la aclaración anterior, hay que destacar que la mayoría de los convenios vigentes en el presente año en Andalucía, contemplan este complemento a la IT aunque se deba a una contingencia común.

Así, el 86,67% del total de los convenios vigentes regulan la materia, cifra que está por debajo ligeramente de la del pasado ejercicio (86,71%), siendo su incidencia algo mayor en los convenios de sector (89,20%) que en los de empresa (86,01%). La población afectada supera así el número de 1.450.000 trabajadores y más de 232.000 empresas.

Tabla 19. - CONTINGENCIAS COMUNES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	89,20	232.240	98,61	1.370.441	96,43
Empresa	578	86,01	578	86,01	80.508	70,15
TOTAL	735	86,67	232.818	98,57	1.450.949	94,46

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Porcentajes que permanecen entre los convenios más recientes, concretamente en el 84,55%, con una aportación del 88,10% de los convenios de sector que alcanza un alto porcentaje de los trabajadores y empresas regulados por los mismos, 96,12% y 98,33%, respectivamente.

Tabla 20. - CONTINGENCIAS COMUNES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	74	88,10	114.017	98,33	786.999	96,12
Empresa	227	83,46	227	83,46	30690	82,02
TOTAL	301	84,55	114.244	98,29	817.689	95,50

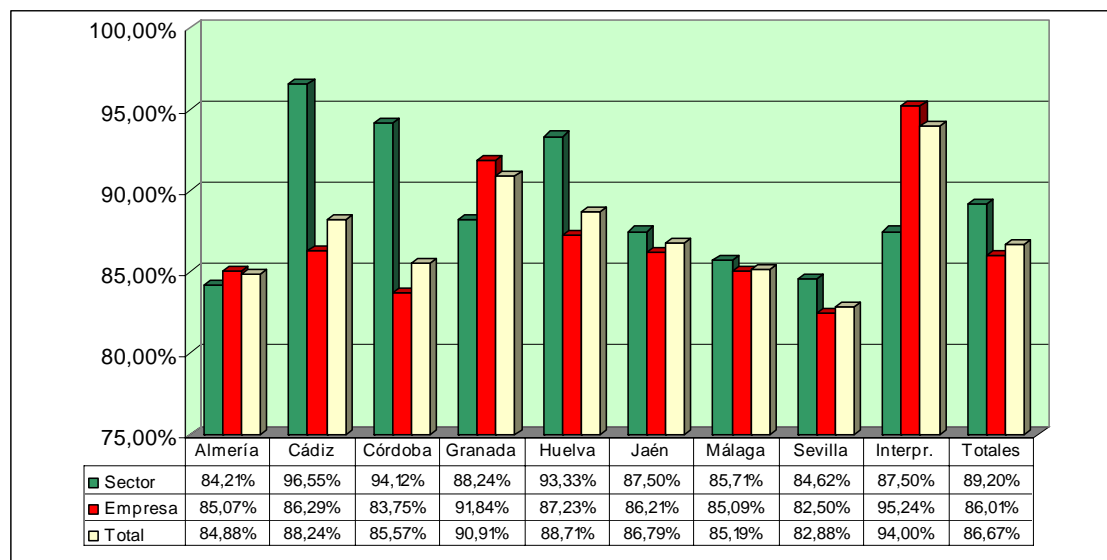
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Esta tendencia se observa igualmente en todas las provincias, según se desprende de las ilustraciones siguientes.

Tabla 21. - CONTINGENCIAS COMUNES. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	73	84,88	6.598	91,04	95.116	85,52
Cádiz	135	88,24	19.749	98,67	147.896	94,05
Córdoba	83	85,57	38.272	99,93	193.026	99,71
Granada	60	90,91	17.842	99,93	148.157	99,43
Huelva	55	88,71	6.868	95,01	137.273	95,90
Jaén	46	86,79	48.838	98,46	185.267	99,30
Málaga	115	85,19	47.590	99,33	242.747	97,98
Sevilla	121	82,88	42.986	97,83	264.485	94,40
Interpr.	47	94,00	4.075	99,73	36.982	54,98
Total	735	86,67	232.818	98,57	1.450.949	94,46

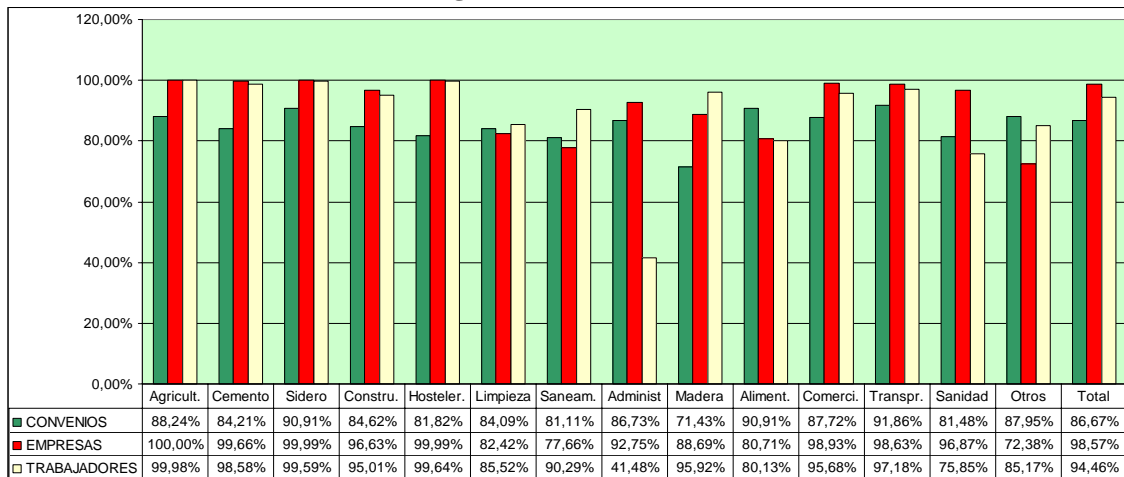
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 36. - CONTINGENCIAS COMUNES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Atendiendo al grado de concentración de estas mejoras en los distintos sectores productivos, además del impacto real que sobre empresas y trabajadores afectados tienen los convenios que la recogen, puede afirmarse que incluso refiriéndonos a contingencias comunes, prácticamente entre el 90 y el 100 por 100 de los trabajadores de Sidero, Alimentación y Transporte lo tienen asegurado.

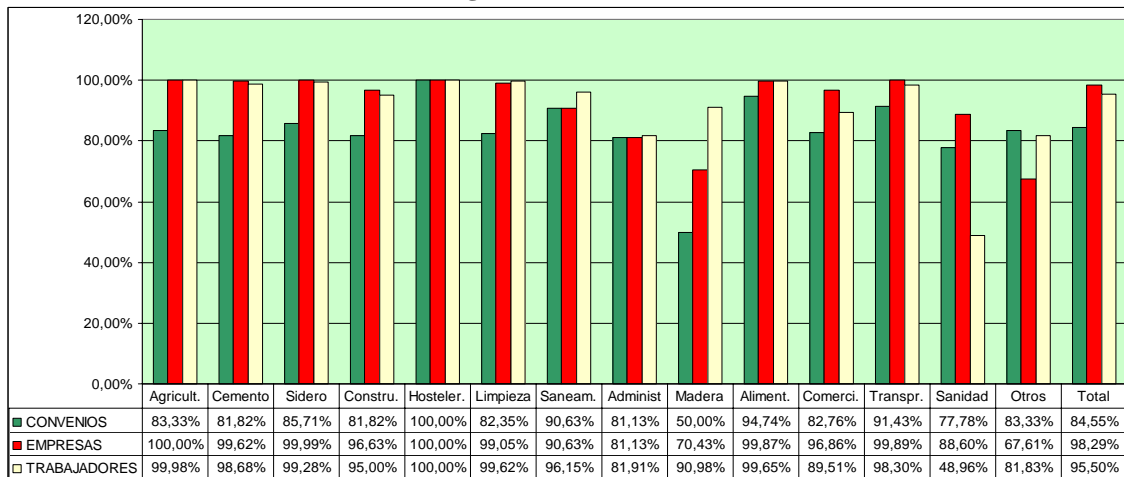
Gráfico 37. - CONTINGENCIAS COMUNES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

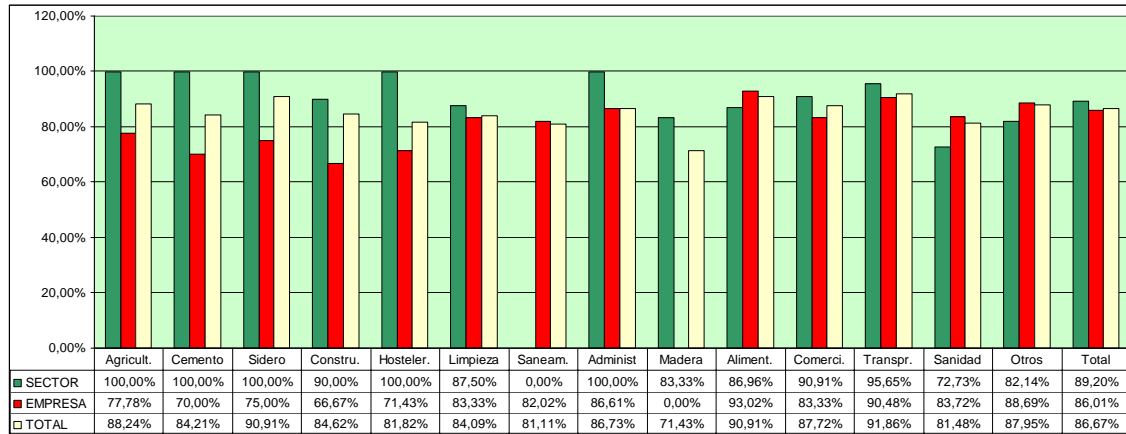
Por el contrario, si se atienden los contenidos de la negociación originaria de 2008, se observa que se alcanza un altísimo porcentaje de efectividad en la mayoría de los sectores, consecuencia de los nuevos compromisos computables.

Gráfico 38. - CONTINGENCIAS COMUNES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



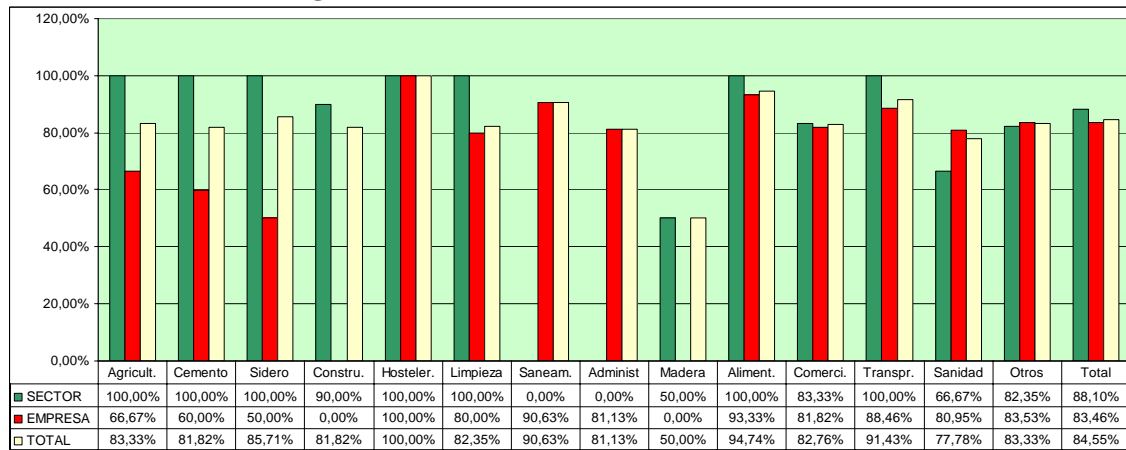
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 39. - CONTINGENCIAS COMUNES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 40. - CONTINGENCIAS COMUNES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

5.2. Complemento de IT por contingencias profesionales

Si antes se ha comprobado que la generalización de las mejoras por IT es muy amplia en general, incluso en el caso de contingencias comunes, no lo es menos cuando la razón de la incapacidad se debe a la existencia de un accidente de trabajo o el padecimiento de una enfermedad profesional. Entre otras razones, por la cercanía y mayor gravedad con que estas contingencias se viven en el seno de las empresas y del entero sistema profesional de cobertura social, pero también por el menor coste económico que representa, toda vez que la prestación pública para estos casos es de mayor cuantía económica y temporal, lo que se traduce en última instancia que no se condicione tanto su devengo como en el caso anterior.

Las cifras así lo confirman, el 88,68% de los convenios vigentes incluyen esta mejora, con porcentajes parejos entre los de ámbito sectorial, 90,34% y empresarial, 88,24%, lo que eleva el nivel de empresas y trabajadores afectados por encima del 97 y 91%, respectivamente. Tendencia que se mantiene entre los convenios originarios, para alcanzar un 85,39% de presencia global. Funcionalmente, resulta mayor la aportación del ámbito sectorial –91,67%- que el de empresa –83,46%-. Estas tendencias se observan también en el desglose geográfico por provincias.

Tabla 22. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	159	90,34	229.787	97,57	1.328.835	93,50
Empresa	593	88,24	593	88,24	78.042	68,00
TOTAL	752	88,68	230.380	97,54	1.406.877	91,59

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

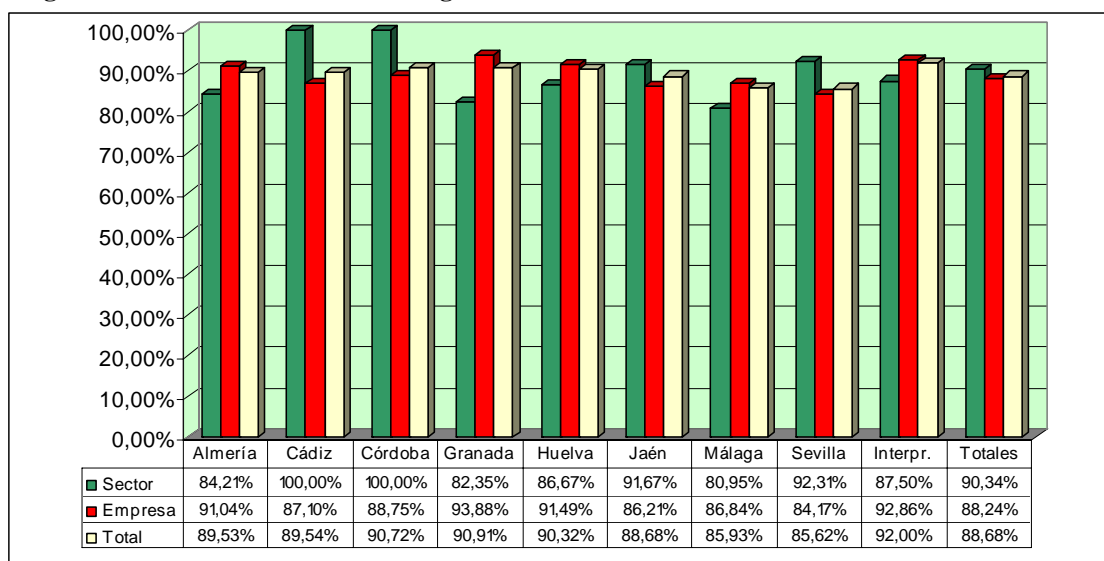
Tabla 23. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	77	91,67	113.649	98,01	792.470	96,79
Empresa	227	83,46	227	83,46	28843	77,08
TOTAL	304	85,39	113.876	97,98	821.313	95,93

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

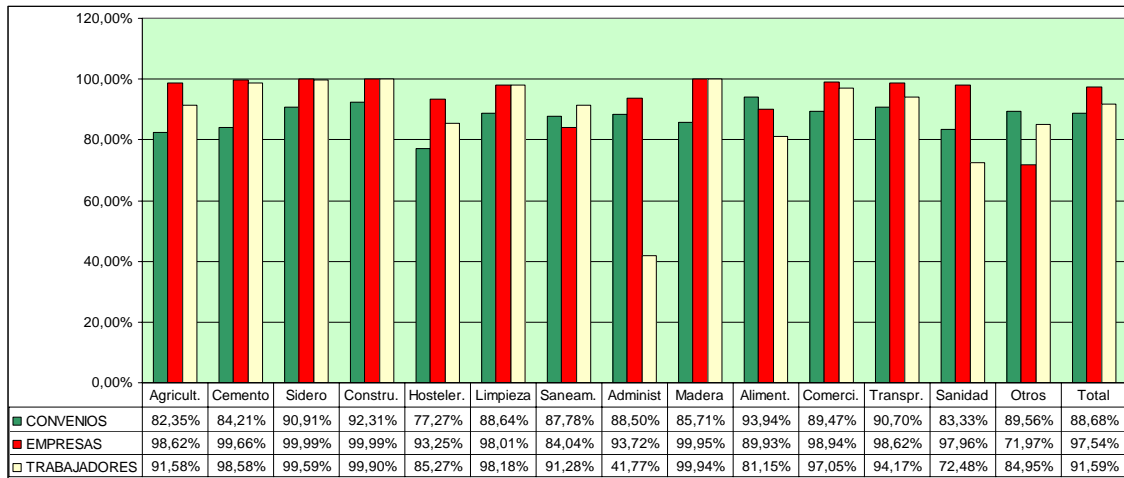
El análisis combinado funcional y geográfico demuestra la amplia repercusión sectorial de estas estipulaciones en todas las provincias, situándose por encima del 80% en todas ellas.

Gráfico 41. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

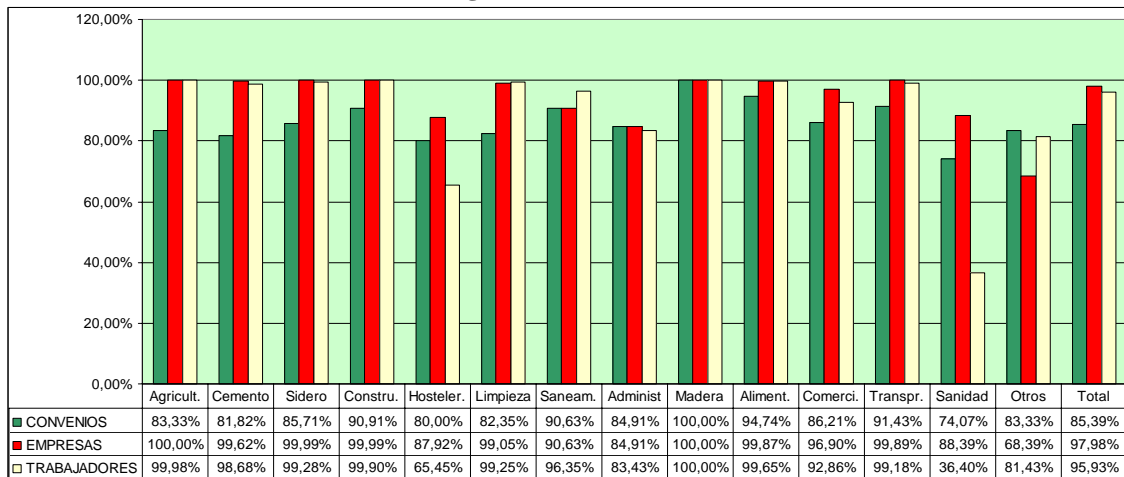
Gráfico 42. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



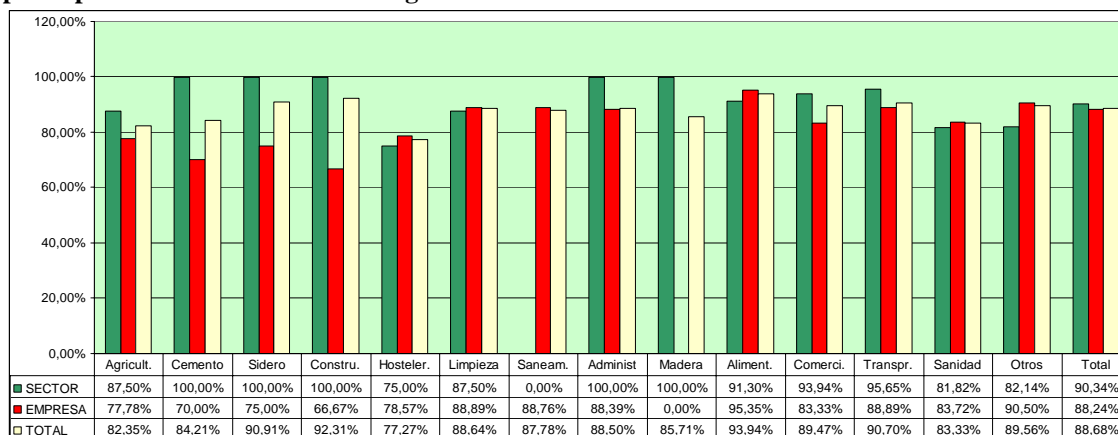
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Analizando, ahora, la repercusión de las cláusulas de mejora de prestaciones, según el sector productivo o actividad económica en que se encuadre la empresa o ámbito funcional del convenio, se deduce que los niveles máximos de afectación subjetiva se consiguen en sectores como Transportes, Saneamiento y Alimentación, en los que las primas por siniestralidad son precisamente más altas. En los convenios originarios, se da un porcentaje pleno de estas estipulaciones en el sector de la Madera.

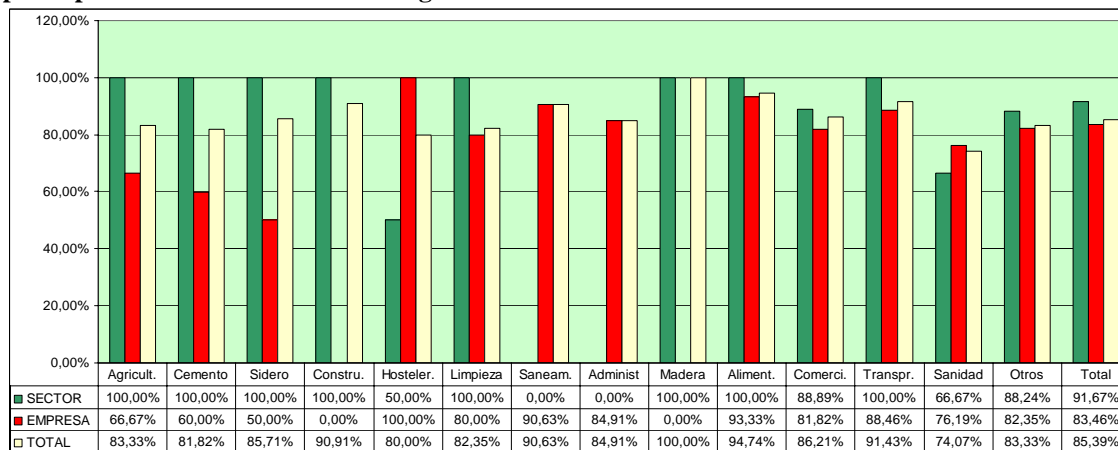
Gráfico 43. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 44. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 45. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

6.- OTRO TIPO DE AYUDAS POR RAZÓN PERSONAL O FAMILIAR

Los convenios colectivos andaluces suelen introducir también otros grupos de ayudas, dentro de los cuales las más comúnmente reguladas son las becas o ayudas para estudios, bien de los propios productores, bien de sus familiares, especialmente los hijos. Y junto a ellas también pueden encontrarse los préstamos, normalmente sin intereses o por debajo de los de mercado, los anticipos de nómina, las ayudas por colegio o guardería y, directamente, las ayudas por hijo, incluidas las más numerosas en presencia, como las dirigidas a aquellos que tienen bajo tutela menores con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Así, en cuantos a los totales de estos tipos de ayudas, se observa que alcanza un total de un 67,92% de los convenios vigentes, siguiendo la misma tendencia en los convenios originarios de 2008.

Tabla 25. - Total. Datos Generales. Convenios Vigentes

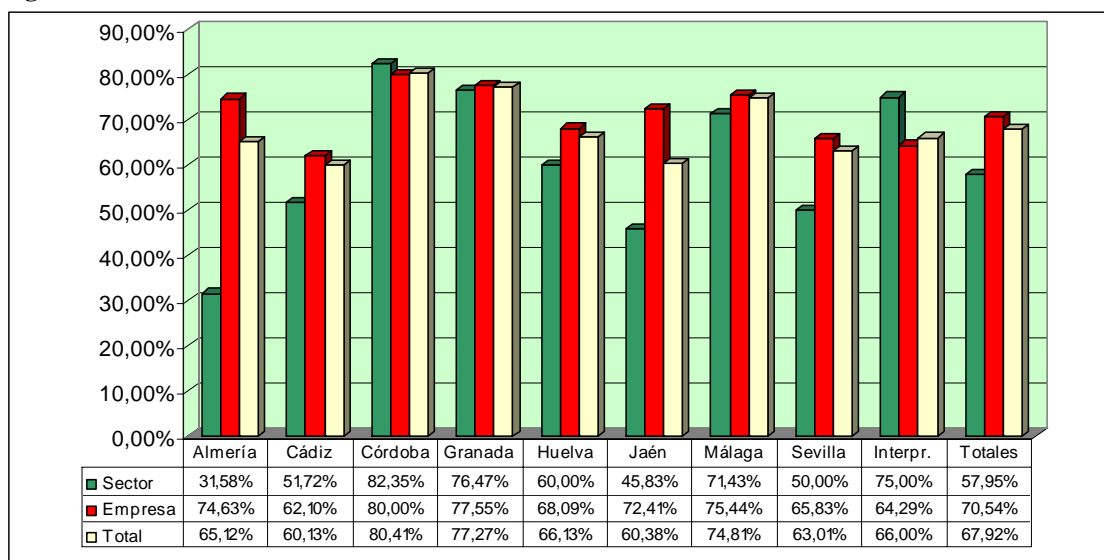
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	102	57,95	133.754	56,79	791.882	55,72
Empresa	474	70,54	474	70,54	62.245	54,23
TOTAL	576	67,92	134.228	56,83	854.127	55,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 26. - Total. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	61,90	57.911	49,94	499.909	61,06
Empresa	184	67,65	184	67,65	22674	60,60
TOTAL	236	66,29	58.095	49,98	522.583	61,04

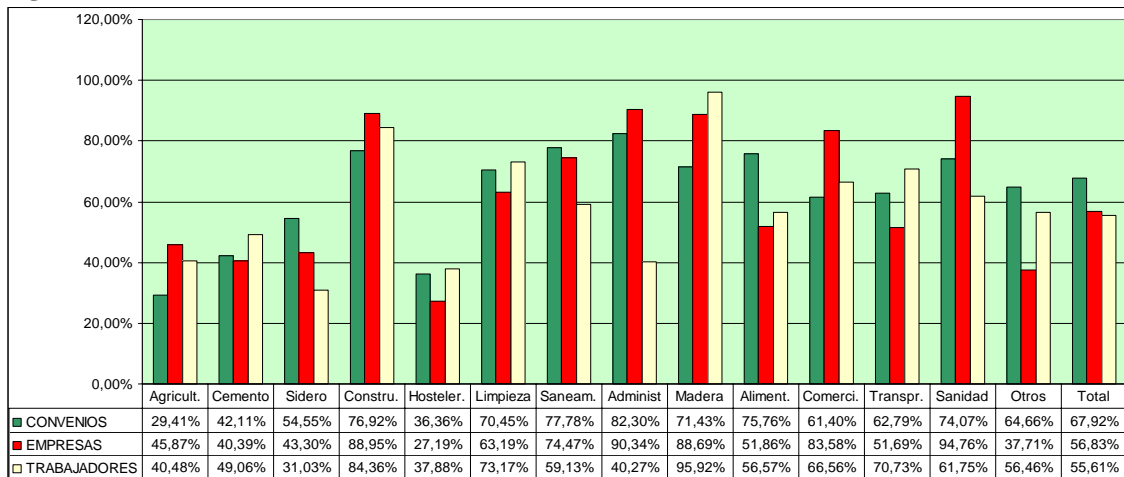
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 46. - Total. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

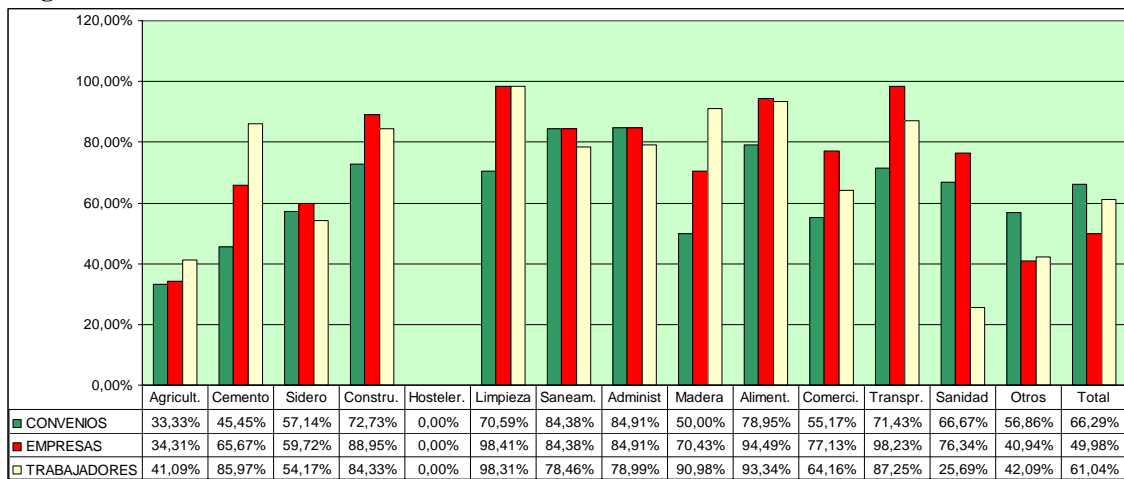
En la distribución por actividades económicas, es de resaltar sectores como Administración pública, donde alcanza el 82,30%, mientras que otros, como Agricultura, que con un escaso 29,41% se halla muy por debajo de la media. Esta tendencia se observa igualmente en los convenios originarios de 2008.

Gráfico 47. - Total. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

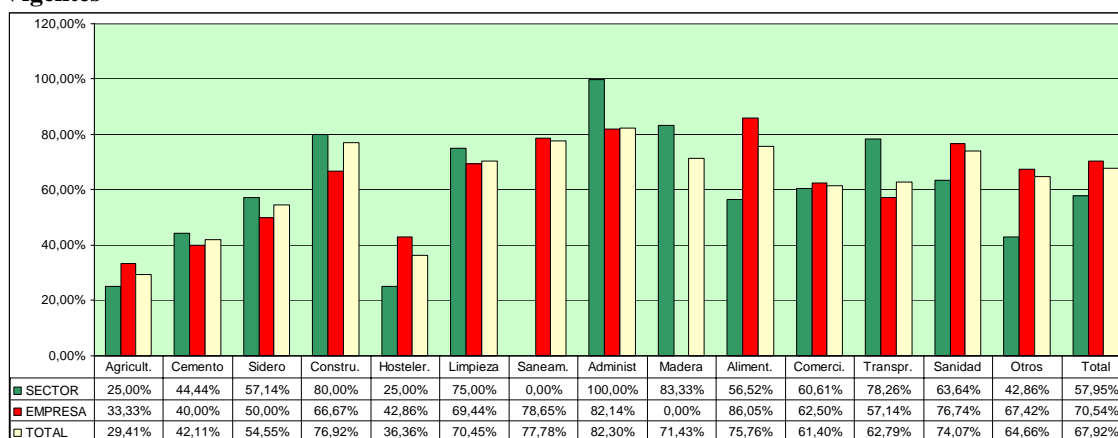


Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

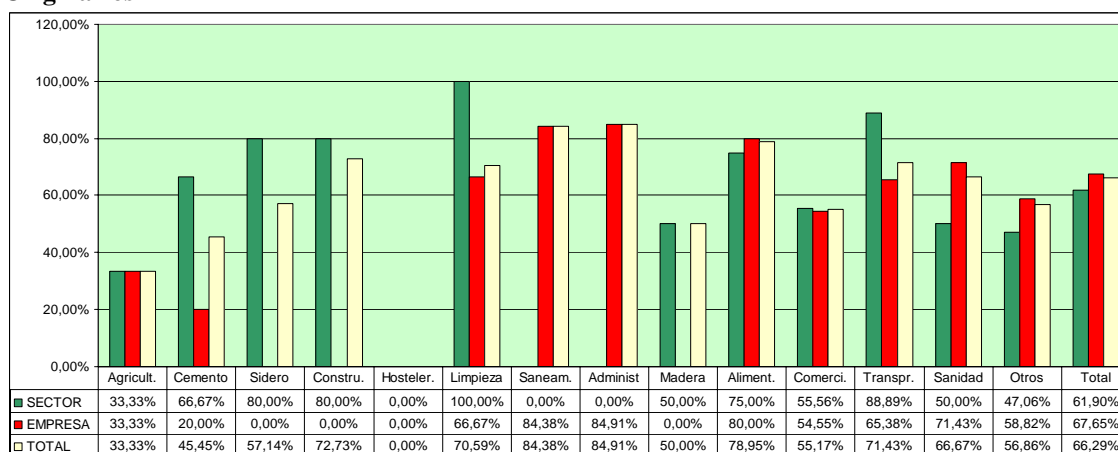
Gráfico 48. - Total. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 49. - Total. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 50. - Total. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

7.- DERECHOS LIGADOS A LA JUBILACIÓN O PERMANENCIA EN LA EMPRESA

La elíptica definición con que quiere definirse este último apartado no responde sino a la variedad de modalidades reguladoras que, con ocasión de la jubilación en sentido lato, se pueden encontrar en nuestra negociación colectiva. Así, hay que entender que dentro de este campo han de considerarse integradas tanto las cláusulas relativas al conocido como premio de jubilación, cantidad económica que se devenga por expirarse la relación laboral como consecuencia del ejercicio del derecho a la prestación económica del sistema -no los premios de vinculación o permanencia-, los estímulos a la jubilación, normalmente parcial o anticipada -respecto de la edad ordinaria- e, incluso, y esto es lo más novedoso tras la aprobación de la Ley 35/2002, la existencia de incentivos a la continuidad de la prestación tras el cumplimiento de la edad que permite acceder a la prestación. Es por ello que el número de convenios delimitados sea 396 del total de los vigentes, lo que supone un 46,70% de éstos, lo que supone un ligero descenso con respecto al ejercicio 2007. No obstante, y dada la

considerable presencia entre los convenios de sector, el índice de población afectada se sitúa también en el 43,09% de los trabajadores, es decir, más de 661.000, que prestan sus servicios en más de 116.000 empresas.

Tabla 31. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	82	46,59	115.887	49,21	598.451	42,11
Empresa	314	46,73	314	46,73	63.330	55,18
TOTAL	396	46,70	116.201	49,20	661.781	43,09

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

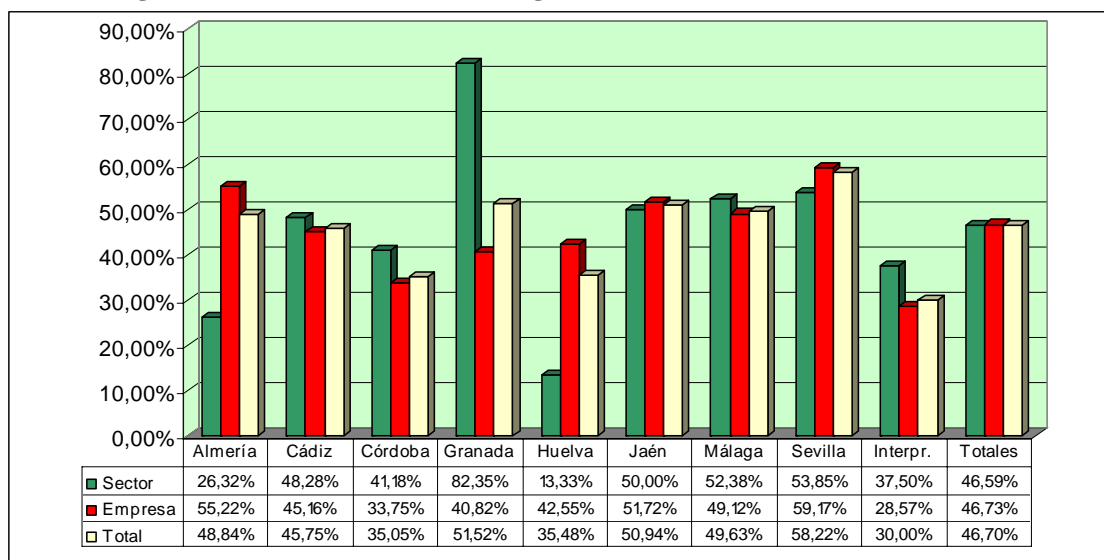
Datos que, conforme a la posibilidad de adaptar la regulación a las innovaciones normativas producidas, no cambian considerablemente si sólo se observa la negociación originaria. Concretamente, el porcentaje se sitúa en un 46,63% del total, con mayor participación de la negociación empresarial (48,53%) frente a la sectorial (40,48%).

Tabla 32 - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	40,48	50.464	43,52	296.920	36,26
Empresa	132	48,53	132	48,53	16617	44,41
TOTAL	166	46,63	50.596	43,53	313.537	36,62

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

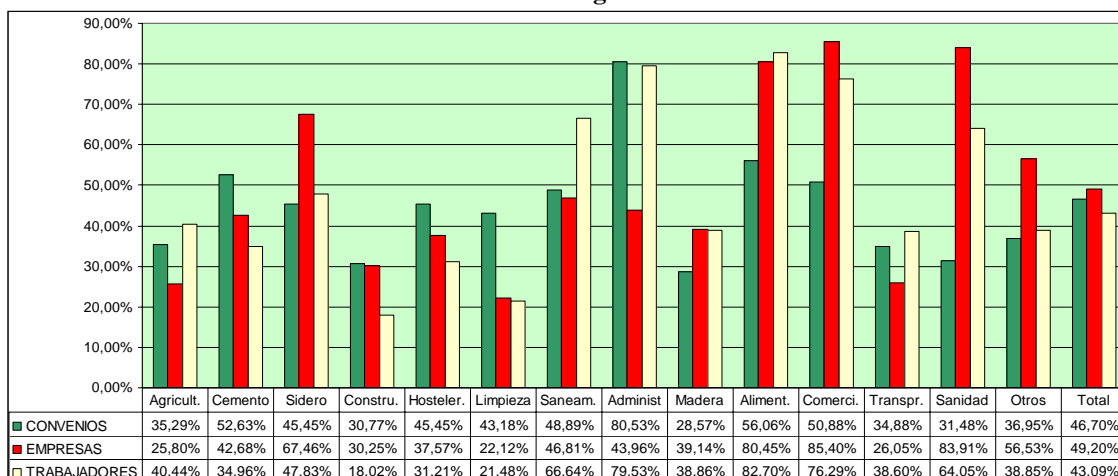
Gráfico 56. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

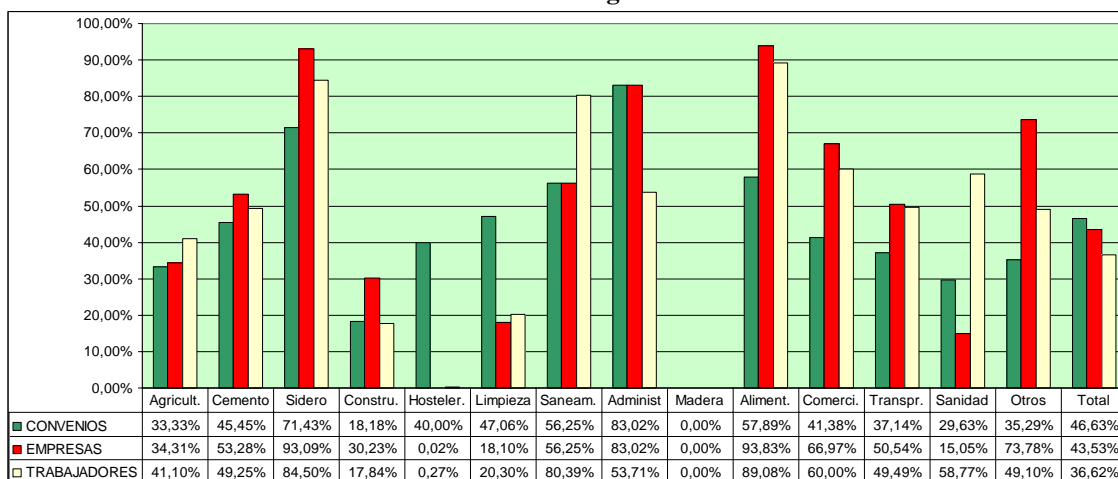
De igual forma, los índices de afectación son también muy diferentes por actividades económicas según se refieran al total de la negociación o a los convenios más recientes. En cualquier caso, hay que destacar entre los convenios más recientes, los relativos a Administraciones Públicas, que obtiene un porcentaje superior al 80% de presencia, tanto en los vigentes, como en los originarios. Por otro lado, hay que destacar también que, mientras que en los convenios vigentes, con más o menos presencia, hay estipulaciones de este tipo en todos los sectores de actividad, hay sectores como Madera y Sanidad que presentan estas cláusulas en los convenios originarios muy por debajo de la media.

Gráfico 57. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



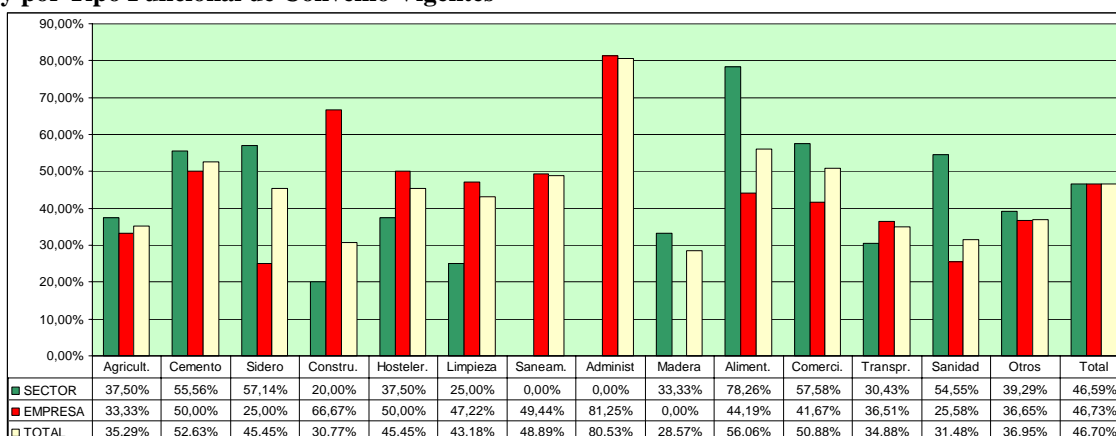
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 58. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



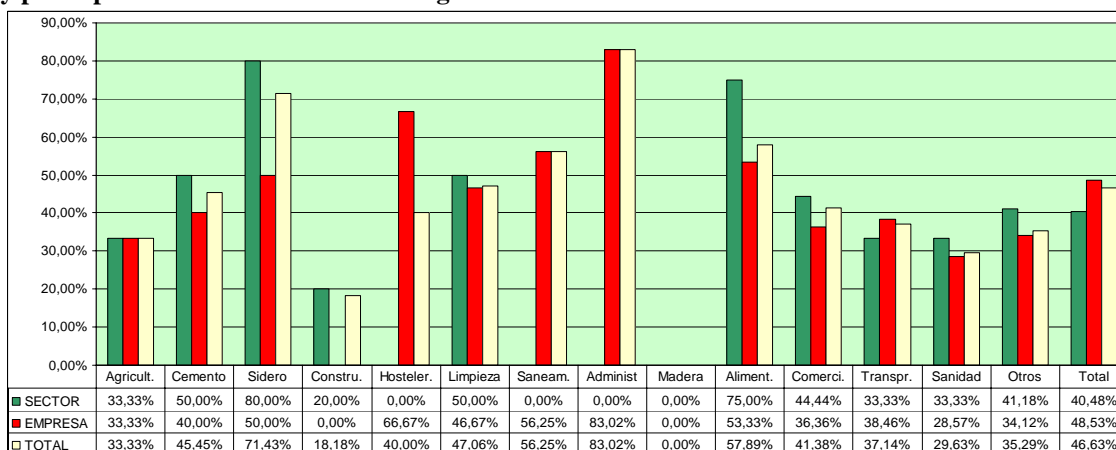
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 59. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 60. - Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Una medida mucho más concreta que sirve tanto para compensar la larga carrera o trayectoria en la empresa como incentivar la extinción de la relación llegada la edad de acceso a las prestaciones de jubilación, es el denominado premio de jubilación, que no pocas veces aparece ligado o mezclado con el de vinculación o permanencia.

Concretamente, esta clase de previsiones se localiza en el 31,13% del total de convenios colectivos vigentes, con una aportación similar tanto de convenios de sector como de empresa, lo que supone un número similar a los resultados obtenidos en 2007 (33,11%). El nivel de afectación no es sin embargo muy elevado, apenas un 29,69% por lo que respecta a los trabajadores, subiendo dicho porcentaje por lo que respecta a las empresas (42,81%).

Tabla 34. - PREMIO JUBILACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	100.897	42,84	426.298	30,00
Empresa	210	31,25	210	31,25	29.772	25,94
TOTAL	264	31,13	101.107	42,81	456.070	29,69

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

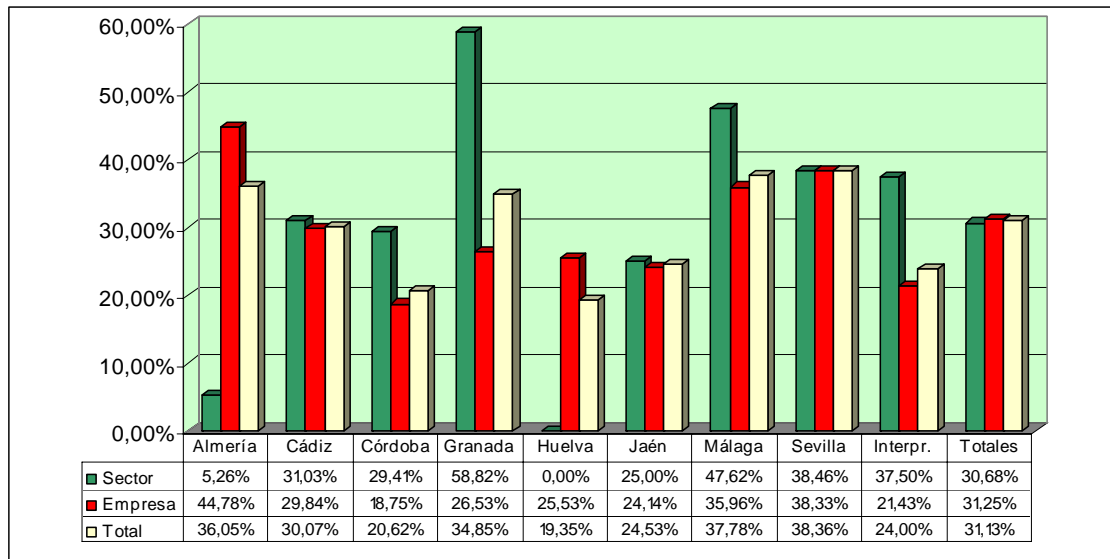
Los textos correspondientes al ejercicio que se cierra muestran la continuidad de la tendencia, situándose en todo caso en el 32,30% del total, en cuanto a textos, que no a grado de afectación que continúa en un bajo 29,93% de trabajadores.

Tabla 35. - PREMIO JUBILACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	27,38	42.372	36,54	214.457	26,19
Empresa	92	33,82	92	33,82	12916	34,52
TOTAL	115	32,30	42.464	36,54	227.373	26,56

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

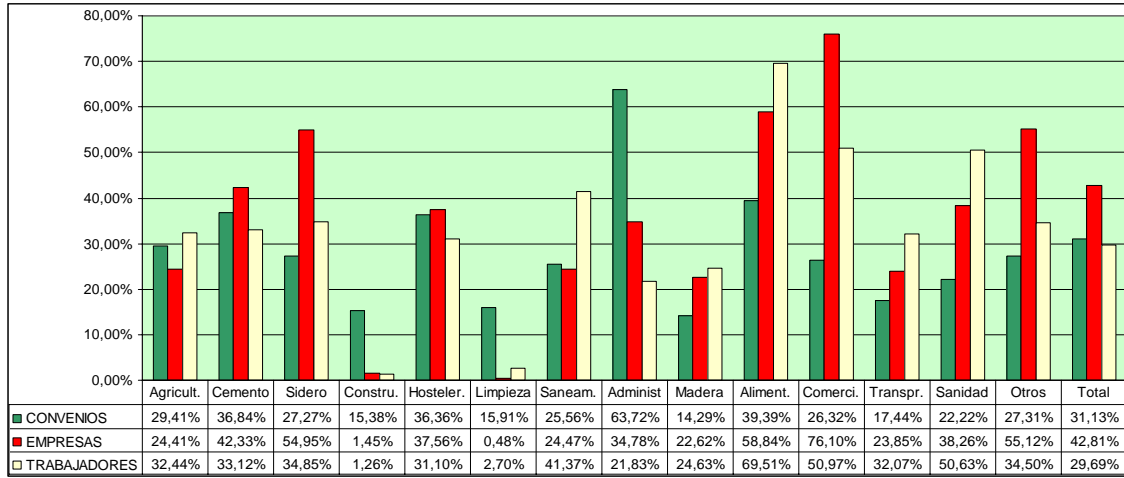
Gráfico 61. - PREMIO JUBILACION. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

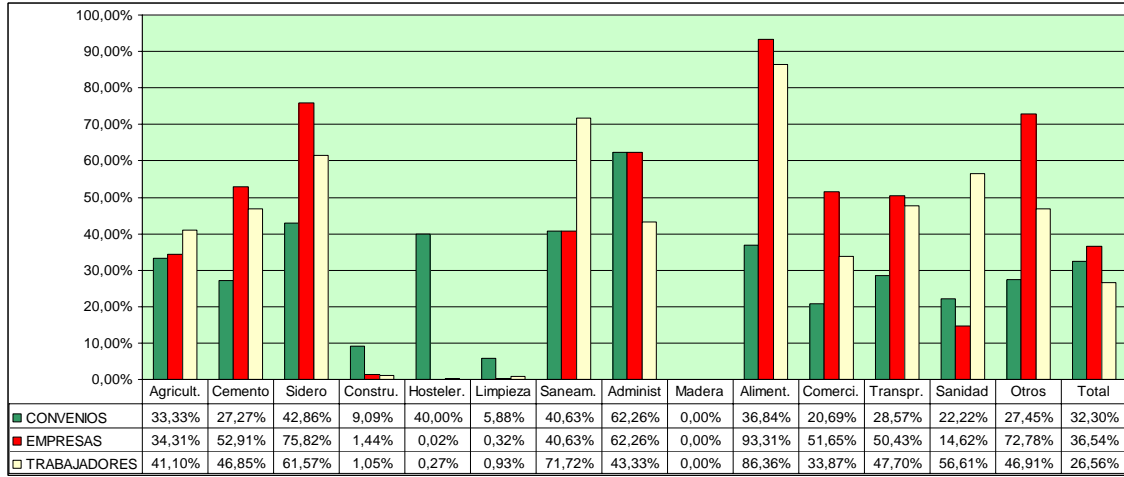
En cuanto a la afectación por sectores de actividad, destaca por encima de todos el de Administraciones Públicas, con un discreto 63,72%, que, no obstante, está muy por encima de la media, y por abajo destaca sobremanera el sector de la Madera, con un 14,29%. Si se analiza la repercusión en cuanto a las empresas y los trabajadores, es el sector del Comercio el que sobresale sobre el resto, con un 76,10% y un 50,97%, respectivamente.

Gráfico 62. - PREMIO JUBILACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



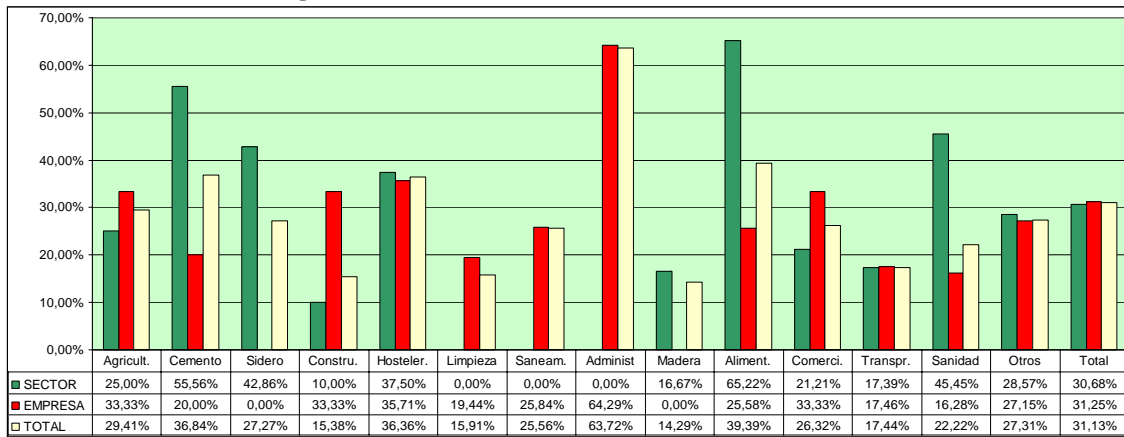
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 63. - PREMIO JUBILACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



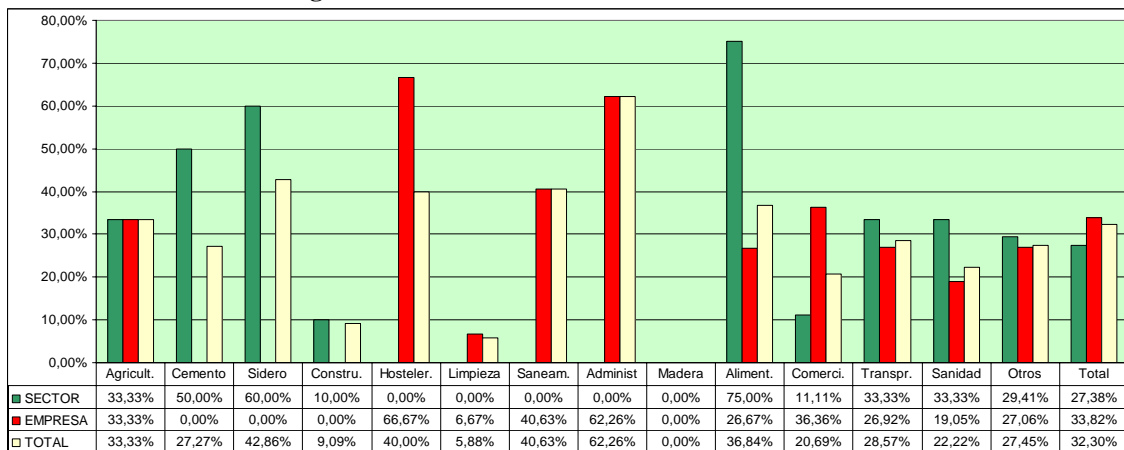
Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Gráfico 64. - PREMIO JUBILACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 65. - PREMIO JUBILACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

En el apartado de estímulo a la jubilación, se observa una tendencia en torno al 30%, tanto en los convenios vigentes como en los convenios originarios del año 2008. En la distribución geográfica sigue esta tendencia del 30%, aunque en Jaén se dispara cerca del 50%.

Tabla 37. – Estímulo a la Jubilación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	29,55	65.304	27,73	306.128	21,54
Empresa	214	31,85	214	31,85	50.539	44,04
TOTAL	266	31,37	65.518	27,74	356.667	23,22

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

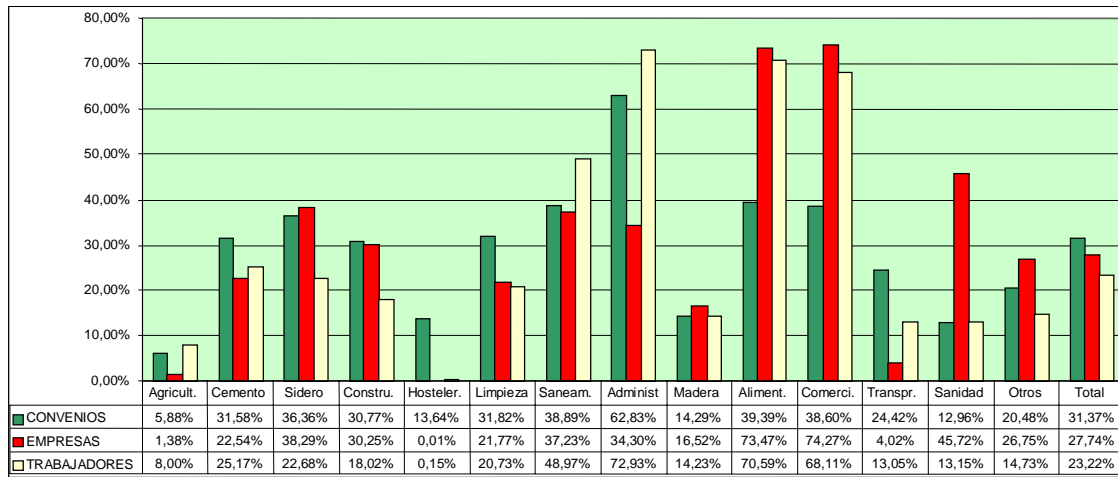
Tabla 38.- Estímulo a la Jubilación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	25,00	17.626	15,20	119.014	14,54
Empresa	93	34,19	93	34,19	10114	27,03
TOTAL	114	32,02	17.719	15,25	129.128	15,08

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

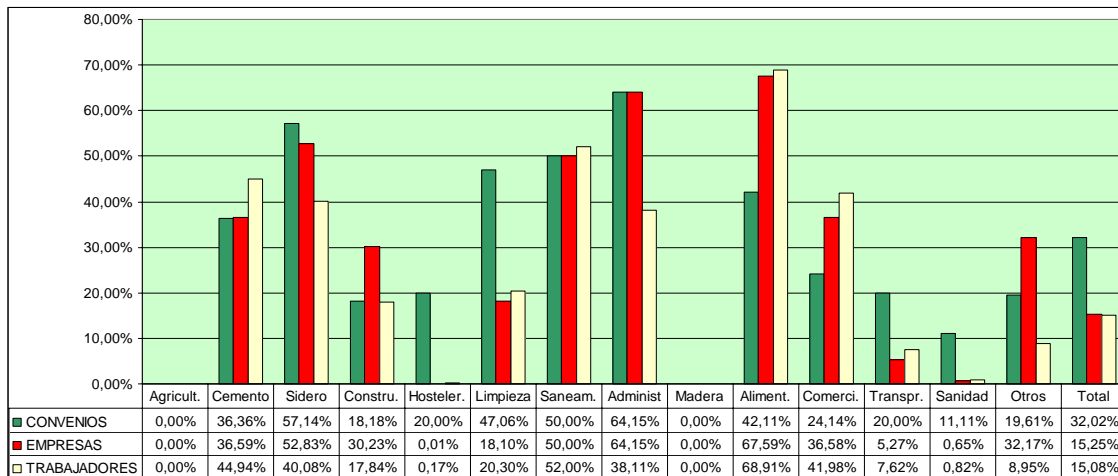
En la división por actividades económicas, se observa que los extremos se encuentran en los sectores de Administración, con un 62,83 % de convenios afectados, y en Agricultura y Sanidad, con unos escasos 5,88% y 12,96%. Tendencia que parece mejorar en los convenios originarios, donde por norma general, se elevan los números medios de cada sector.

Gráfico 67 - Estímulo a la Jubilación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 68. - Estímulo a la Jubilación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

CAPÍTULO XV:

VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

Acorde con la propia dinámica de la relación laboral, en este último capítulo material se van a abordar los aspectos relacionados con la salida del mercado de trabajo, es decir, con los temas del despido y la extinción. Antes sin embargo, y una vez analizada la fisiología ordinaria, se ha querido destacar otro de los bloques más singulares, por su gran significación conceptual, y que suele denominarse de vicisitudes de la relación laboral. Aceptación amplia por cuanto que intenta agrupar todas aquellas situaciones que producen alteraciones de importancia en la configuración del contrato, bien sea en el objeto o en los propios sujetos del mismo. Para estos casos, el ordenamiento jurídico va a establecer un régimen de solución a los posibles conflictos, jurídicos y de intereses, que se sucedan con motivo de tales acontecimientos, si bien es la negociación colectiva la que puede y, de hecho precisa, realmente los datos y criterios definitivos. Son así vicisitudes relevantes, por su natural tratamiento en la negociación colectiva, el caso de la suspensión de la relación laboral --excedencias incluidas--; la modificación de los sujetos de la relación laboral, en especial, las garantías por cambio de empresario o subrogación empresarial; las situaciones propias de la contratación y subcontratación y, también, las derivadas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos incluidos.

Los datos generales relativos al total de convenios colectivos en vigor arrojan un resultado del 88,68%, con mayor presencia en el nivel de empresa que en los de sector, lo que supone elevar el porcentaje de empresas afectadas al 76,57% y de trabajadores a prácticamente el 86,60%. La cifra global indica que, en cuanto a la presencia global de estas estipulaciones en la negociación colectiva andaluza, se incrementa casi un 10% respecto del ejercicio 2007.

Tabla 1.- Vicisitudes de la relación de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	150	85,23	180.238	76,53	1.219.438	85,80
Empresa	602	89,58	602	89,58	110.742	96,49
TOTAL	752	88,68	180.840	76,57	1.330.180	86,60

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Datos generales que se confirman entre los textos de 2008, con un total del 88,20%, lo que significa igualmente una leve rebaja de los porcentajes obtenidos por los convenios originarios de 2007 (88,77 %), distribuyéndose entre el 89,34% de presencia en los convenios de empresa y el 84,52% en los convenios de sector.

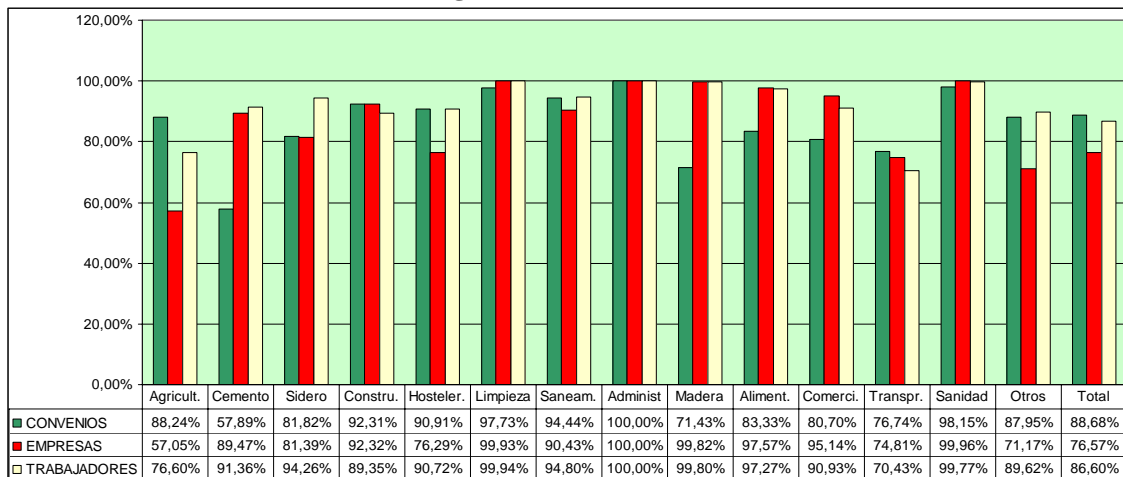
Tabla 2.- Visicitudes de la relación de trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	71	84,52	71.220	61,42	652.795	79,73
Empresa	243	89,34	243	89,34	35839	95,78
TOTAL	314	88,20	71.463	61,49	688.634	80,43

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La presencia generalizada de reglas sobre novación o suspensión del contrato de trabajo se manifiesta también entre los convenios aplicables en los distintos sectores si se analizan las distintas actividades económicas en que pueden clasificarse. Como se observa, la presencia es muy alta, tanto en la afectación sectorial, como empresarial y personal, todos por encima del 60%, con contadas excepciones.

Grafico 1.- Visicitudes de la relación de trabajo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Datos y tendencias que se comportan como constantes en la medida en que apenas, salvo modificaciones al alza –como en Agricultura-, los niveles siguen siendo los mismos, se analicen todos los convenios o tan sólo los originarios de 2008.

Grafico 2.- Visicitudes de la relación de trabajo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

1.1. La suspensión de la relación laboral

El Estatuto de los Trabajadores establece hasta trece causas distintas de suspensión de la relación laboral. Algunas de ellas tienen su origen en las necesidades de organización empresarial, otras en la voluntad de los sujetos y, otras, en la imposibilidad del trabajador de continuar con la prestación de servicios. En la negociación colectiva, las innovaciones se producen bien creando situaciones nuevas, precisando el régimen jurídico de las previstas en la ley o alterando las consecuencias de la misma. En ese sentido, se encuentra generalmente reconocida como causa de suspensión de la relación laboral la comisión de un falta disciplinaria de carácter grave o muy grave; la remisión directa al Estatuto de los Trabajadores, sin ampliación de las causas que allí se enumeran; o bien, una ampliación hacia otras causas de suspensión no recogidas en la norma.

Tabla 3.- Suspensión. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	120	68,18	138.520	58,82	982.122	69,10
Empresa	520	77,38	520	77,38	99.961	87,10
TOTAL	640	75,47	139.040	58,87	1.082.083	70,45

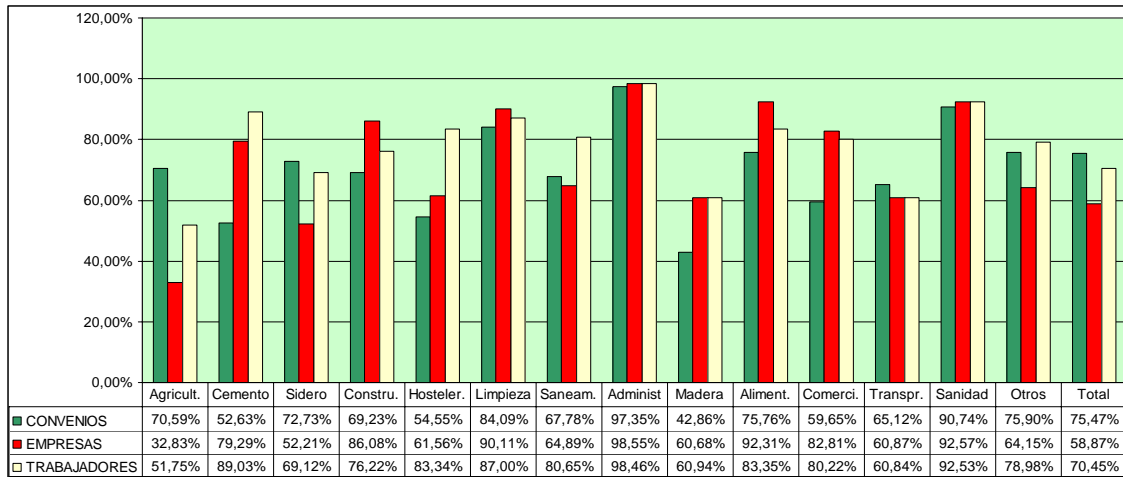
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Como puede observarse, del total de convenios vigentes, algo más del 75% de los mismos regulan cláusulas de suspensión de la relación laboral, en clara sintonía con los datos del ejercicio 2007, donde tales estipulaciones llegaban al setenta y cuatro por ciento. El reparto entre los convenios de sector y los de empresa hace inclinar la balanza para éstos últimos por un alto porcentaje (77,38% frente al 68,18%), lo cual tiene su repercusión en los datos de afectación personal, que no son demasiado altos. Por su parte los convenios originarios repiten, prácticamente las cifras globales de los convenios vigentes.

Tabla 4.- Suspensión. Datos Generales. Convenios Originarios

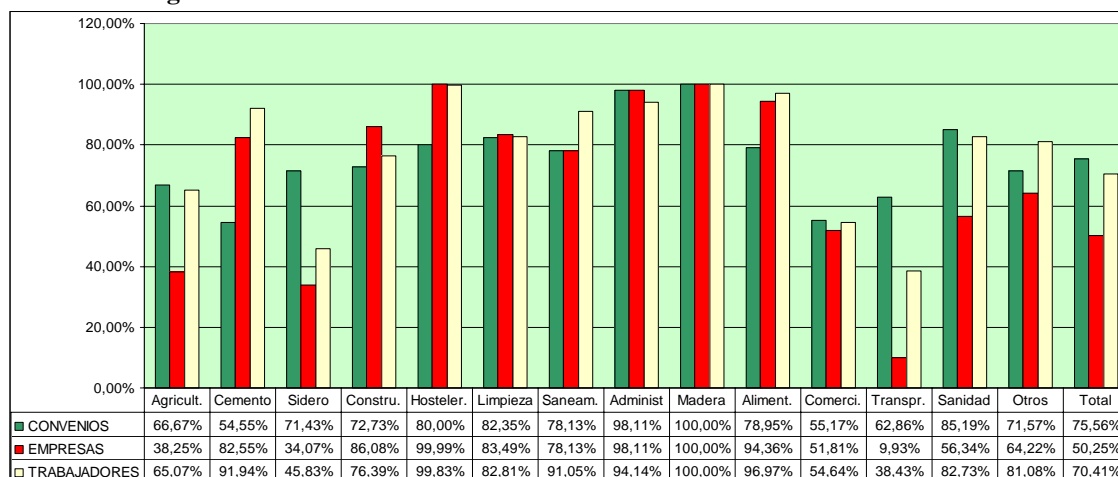
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	67,86	58.187	50,18	572.143	69,88
Empresa	212	77,94	212	77,94	30712	82,08
TOTAL	269	75,56	58.399	50,25	602.855	70,41

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Grafico 3.- Suspensión. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores o actividades productivas, los datos muestran un panorama también dispar en cuanto a la preocupación de los negociadores en torno a la regulación de las causas o desarrollo de la suspensión del contrato. Causas, no se olvide, entre las que incluyen desde la incapacidad transitoria, al riesgo para la salud durante el embarazo, permisos y excedencias para conciliar la vida laboral y familiar, la privación de libertad, la sanción disciplinaria, el conflicto colectivo o las causas técnicas, organizativas o de producción. El mayor porcentaje de afectación se consigue en Administración Pública, Sanidad y Limpieza, por encima del 80%, estando el resto por debajo de dicha cifra. Por debajo de la media Madera, Derivados del Cemento y Hostelería. Por lo que respecta a los convenios originarios, los peores índices se dan en Cemento y Comercio, con porcentajes en torno al 50%, y, por tanto, muy lejos de la media.

Grafico 4.- Suspensión. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

1.2. La excedencia

Técnicamente, la excedencia del trabajador se encuentra incluida entre las causas de suspensión de la relación laboral, aunque es cierto que se encuentra regulada de forma diferenciada por el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 46 ET distingue, de hecho, dos tipos de excedencias, la voluntaria y la forzosa. Siendo destacable, por otras causas, la excedencia por cuidado de hijos y mayores, cuya regulación fue introducida al amparo de la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. El espacio de regulación reservado a la negociación colectiva se centra fundamentalmente en la mejora y ampliación de las reglas que, con carácter mínimo e indisponible, establece en ese sentido el artículo 46 del Estatuto.

Si analizamos la negociación colectiva vigente, podremos encontrar un gran número de convenios que se refieren a la excedencia entre sus cláusulas convencionales. Especialmente tratada se encuentra la excedencia voluntaria y, en particular, la de cuidado de hijo o familiares. La mayor parte de las cláusulas están destinadas a la ampliación del período de excedencia, tanto para modificar el período mínimo como para ampliar el máximo, en definitiva, para flexibilizar la entrada y salida en la situación de excedencia por motivo de cuidado de hijo o familiar. En ocasiones también se encuentran reglas que garantizan la conservación de la antigüedad del trabajador en la empresa, incluso en situación de excedencia y, a veces, se procedimentaliza el reingreso del trabajador especificando situaciones o disponiendo del plazo de 30 días que con carácter general establece el legislador.

Los datos señalan que un 70,52%, de los convenios vigentes se refieren a las excedencias entre sus cláusulas, lo que supone una clara continuidad respecto de los convenios de 2007, que las contemplaba en el 69,59% de los convenios vigentes. Funcionalmente, los distintos ámbitos de negociación presentan cifras homogéneas, tanto en el plano global como entre los originarios de la última anualidad, lo que hace que el grado de afectación sea acorde y se eleve a más de 164.000 empresas y de 1.181.000 trabajadores.

Tabla 5.- Excedencia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	117	66,48	164.166	69,71	1.083.496	76,24
Empresa	481	71,58	481	71,58	98.387	85,73
TOTAL	598	70,52	164.647	69,71	1.181.883	76,95

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

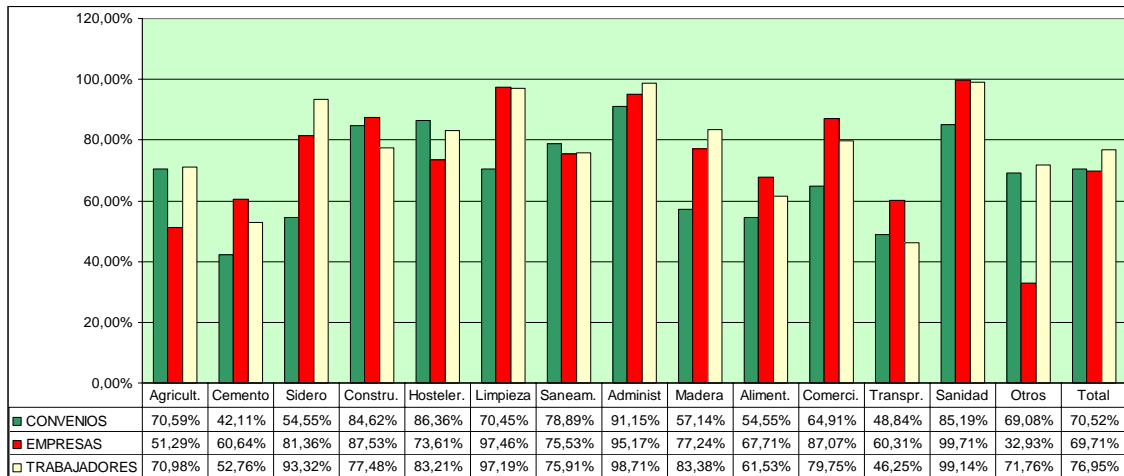
Tabla 6.- Excedencia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	59	70,24	66.901	57,70	586.758	71,66
Empresa	199	73,16	199	73,16	29651	79,24
TOTAL	258	72,47	67.100	57,73	616.409	71,99

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

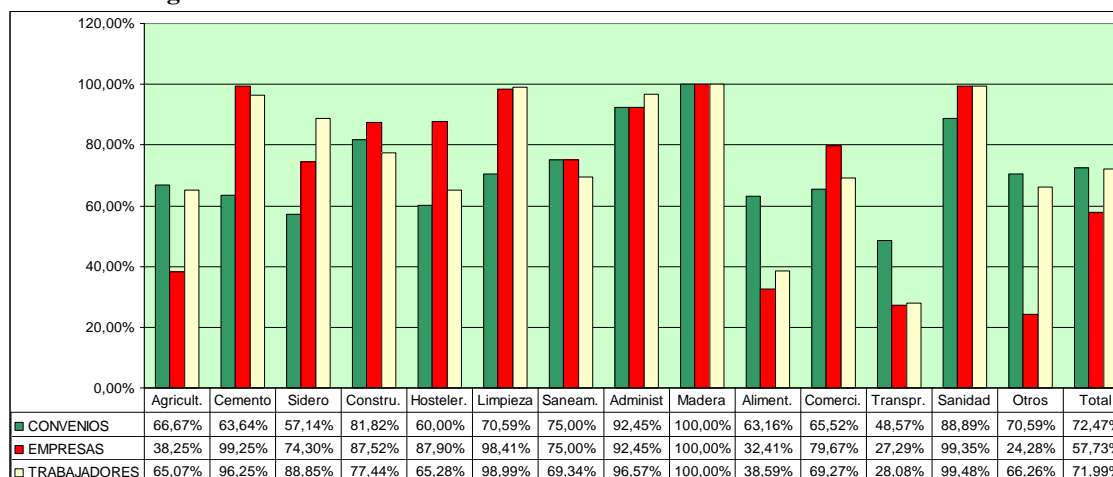
Analizando el porcentaje de afectación subjetiva alcanzado en cada sector productivo, destacan por encima de la media Hostelería, Administración, Construcción, y Sanidad. Sectores donde la estabilidad o fijeza de empleo parece más estandarizado, pues no puede obviarse la estrecha ligazón de esta institución creada al amparo del derecho al puesto de trabajo en propiedad, con la permanencia en el empleo. Con mínimos, los casos de Cemento, Sidero, Madera, Alimentación y Transporte, todos ellos por debajo del 50%.

Grafico 5.- Excedencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si la fotografía se concentra entre los convenios de este año, los saltos más llamativos se cuantifican al alza en un buen número de sectores, como es el caso de Hostelería, Alimentación, y sobre todo Administración, sufriendo una debacle espectacular los sectores de Cemento y Transporte.

Grafico 6.- Excedencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Como submodalidad específica en el ámbito de la excedencia, y toda vez que respecto de la misma las garantías legales que dispensa el legislador estatutario son de menor orden, cabe señalar sintéticamente los datos sobre la denominada o conocida como voluntaria. Concretamente, el 56,13% del total de los convenios, con muy parejo reparto entre los de mayor o menor ámbito de aplicación, 55,11% de los sectoriales, 56,40% de empresa. Números que coinciden con los originarios de 2007, donde hay un ligero crecimiento tanto en los del sector como en los de empresa.

Tabla 7.- Voluntaria. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	97	55,11	93.967	39,90	692.503	48,73
Empresa	379	56,40	379	56,40	90.071	78,48
TOTAL	476	56,13	94.346	39,95	782.574	50,95

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

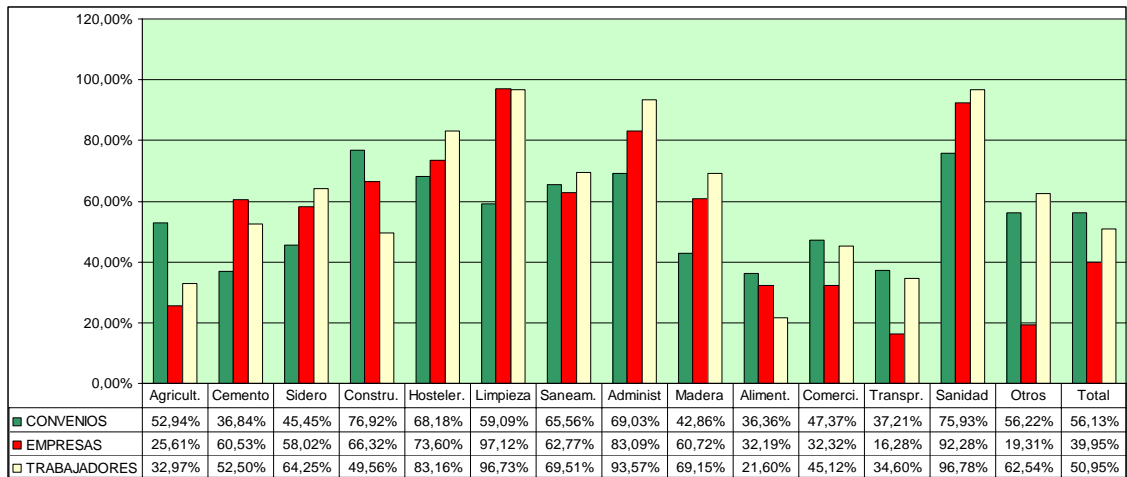
Tabla 8.- Voluntaria. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	61,90	41.773	36,03	312.274	38,14
Empresa	162	59,56	162	59,56	26635	71,18
TOTAL	214	60,11	41.935	36,08	338.909	39,58

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si el parámetro de referencia se centra en el porcentaje de afectación subjetiva alcanzado en cada sector productivo, destacan por encima de la media Construcción, Hostelería, Saneamiento, Administración y Sanidad.

Grafico 7.- Voluntaria. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La trascendencia de las reformas legislativas en un estudio-memoria sobre la negociación colectiva como este es algo que, por obvio, a veces deja de resaltarse suficientemente. Sin embargo, ello no fue así en las versiones definitivas de ejercicios anteriores cuando se abordaba un campo tan singular y sensible como el de la extinción del contrato. En esas ocasiones se trataba de resaltar la entrada en vigor de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en cuya virtud, el art. 49.1. c) del E.T. comenzó a contemplar el derecho de los trabajadores a percibir una indemnización económica con motivo de la finalización de contratos para obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción, de relevo y de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, quedando exceptuados tan sólo los de interinidad, inserción y formativos.

En lo que respecta a la cuantía de esta indemnización, la nueva redacción dada a la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del E.T. establece la equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Se estaban entonces ante un intento de alcanzar un equilibrio de costes con la extinción de contratos indefinidos mediante el incremento de los correspondientes a los temporales, con una medida además no del todo novedosa en el sistema de relaciones laborales, pues ya con anterioridad se encontraban ejemplos de convenios colectivos que recogían en su articulado la garantía de indemnización para supuestos de extinción de contratos de este tipo.

En esa reforma se derogó también de forma expresa la Disposición Adicional 10^a del Estatuto de los Trabajadores, con lo que pronto surgió la polémica doctrinal y

jurisprudencial acerca de la viabilidad de la negociación colectiva en aras a pactar la jubilación con carácter forzoso, o lo que técnicamente es más correcto, si a través del convenio colectivo puede configurarse como causa de extinción del contrato, el cumplimiento de una determinada edad, una vez garantizado por supuesto el acceso a la pensión contributiva del sistema de Seguridad Social, por mandato expreso de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Pues bien, si las reformas en materia extintiva durante 2002 fueron trascendentes y es quizás ahora cuando mejor pueda apreciarse su incidencia o respuesta desde la autonomía colectiva, no menos importantes han sido las llevadas a cabo en 2003. Por lo que ahora interesa, estas reformas provocaron cambios de gran interés en materia de extinción del contrato de trabajo. Aunque hay que destacar también la consolidación de la modalidad contractual para el fomento del empleo indefinido, cuya principal virtualidad es, como se conoce, la reducción de la compensación indemnizatoria en los casos de despido objetivo e improcedente (de 45 a 33 de días de salario por año de servicio, con un tope de 24, en lugar de 42 mensualidades). En efecto, tras el período quinquenal iniciado en la reforma de 1997, correspondía los agentes sociales evaluar la bondad de la figura con vistas a decidir acerca de su futuro. Sin embargo, y dado el éxito incontestable de la figura –recuérdese que casi todas las bonanzas en el descenso de la contratación laboral temporal se atribuyen al lanzamiento de esta modalidad- ha sido directamente el legislador quien ha hecho definitivamente suyo el modelo, incorporándolo con vocación indefinida a nuestro ordenamiento jurídico.

2.1. Datos generales

Tal como sugiere la trascendencia de la institución extintiva, y pese a que en ella tradicionalmente impera el carácter jerárquico de la norma estatal que deja poco hueco a la de carácter paccionado, la autonomía colectiva ha encontrado resquicios en esta área de derecho imperativo y necesario, y ha terminado invadiendo también esta parcela de regulación con referencias a diversas cuestiones de interés. Si bien, todo hay que decirlo, muchas de ellas no dejan de ser meramente recordatorias o difícilmente pueden calificarse como necesarias a efectos de perfeccionar el cuadro de derechos disponible.

Esta razón es la que informa que en los siguientes cuadros se hayan incluido todos los convenios que deslicen menciones sobre la extinción del contrato a instancias del trabajador –preaviso, sanción por su incumplimiento-, junto a otras como las normas de jubilación forzosa, o el despido, disciplinario o por causas objetivas, sin olvidar las normas acerca de la conformación del finiquito.

Tabla 9.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	146	82,95	180.194	76,51	1.090.426	76,72
Empresa	508	75,60	508	75,60	101.598	88,52
TOTAL	654	77,12	180.702	76,51	1.192.024	77,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

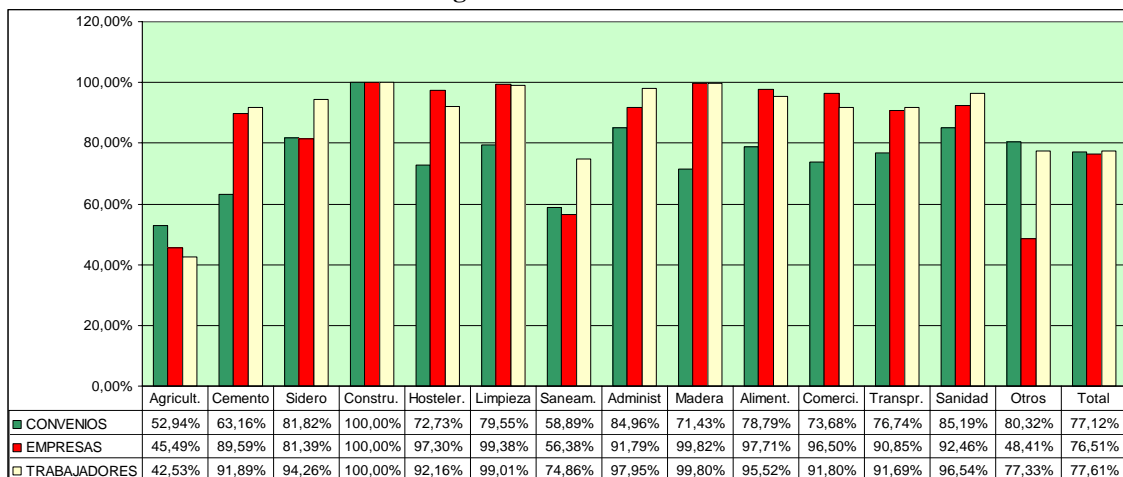
Tabla 10.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	86,90	88.674	76,47	661.987	80,85
Empresa	207	76,10	207	76,10	33194	88,71
TOTAL	280	78,65	88.881	76,47	695.181	81,19

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

El nivel de afectación subjetiva, por sectores productivos, alcanza niveles máximos cuando los datos se refieren a la Construcción, con una presencia plena de tales estipulaciones, presentando también niveles muy altos los sectores de Sidero, Limpieza, Administración Pública, Alimentación, Transporte y Sanidad, todos ellos alrededor del 80%.

Hay que resaltar, igualmente, la mayor presencia de estas cláusulas en el ámbito empresarial, por encima en todo caso del sectorial. Lo mismo sucede cuando se analiza la afectación en el caso de los trabajadores.

Grafico 8.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.2. Extinción por Voluntad del Trabajador

Comenzando a desgarnar las diferentes causas de extinción de los contratos, en este primer epígrafe nos vamos a centrar en algunas de las denominadas atinentes a la persona del trabajador. Normalmente las referencias en los convenios van a estar centradas en la llamada dimisión justificada, que puede exigir preaviso o formalidades previas para evitar perjuicios o compensaciones por parte del trabajador, ya sea en el contrato de naturaleza indefinida o de duración temporal determinada. Concretamente, se pronuncian este sentido algo más del 30% de los convenios vigentes, lo que significa un aumento respecto de los convenios del ejercicio 2007, con porcentajes muy parejos entre el nivel empresarial y el de sector.

Igualan sólo en parte esa barrera, situándose su nivel de presencia en el 24,50% del total de los textos, aunque con un grado de afectación de trabajadores que se sitúa en el 17,62%.

Tabla 11.- Extinción por voluntad del trabajador. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	30,11	85.228	36,19	506.094	35,61
Empresa	205	30,51	205	30,51	34.454	30,02
TOTAL	258	30,42	85.433	36,17	540.548	35,19

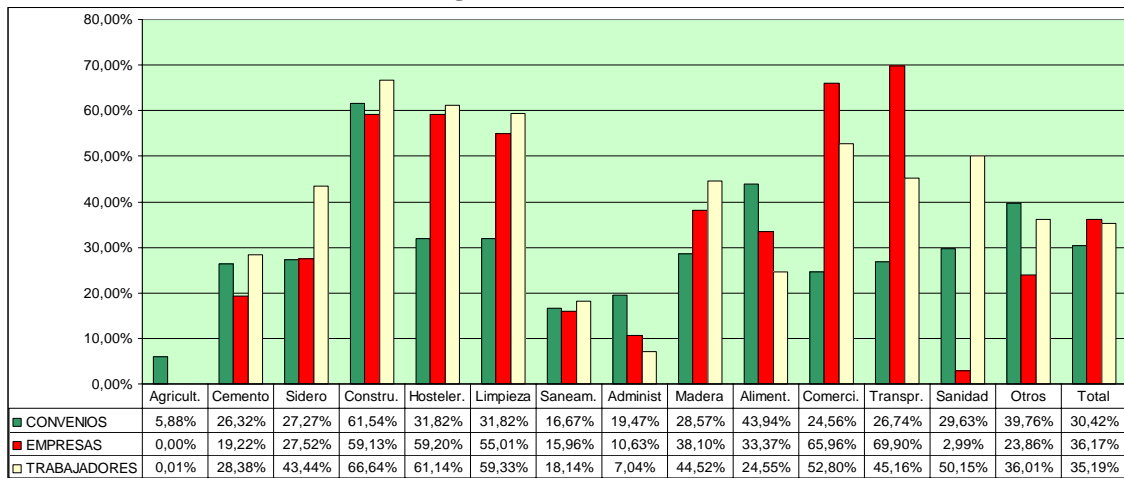
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 12.- Extinción por voluntad del trabajador. Datos Generales. Convenios Originarios

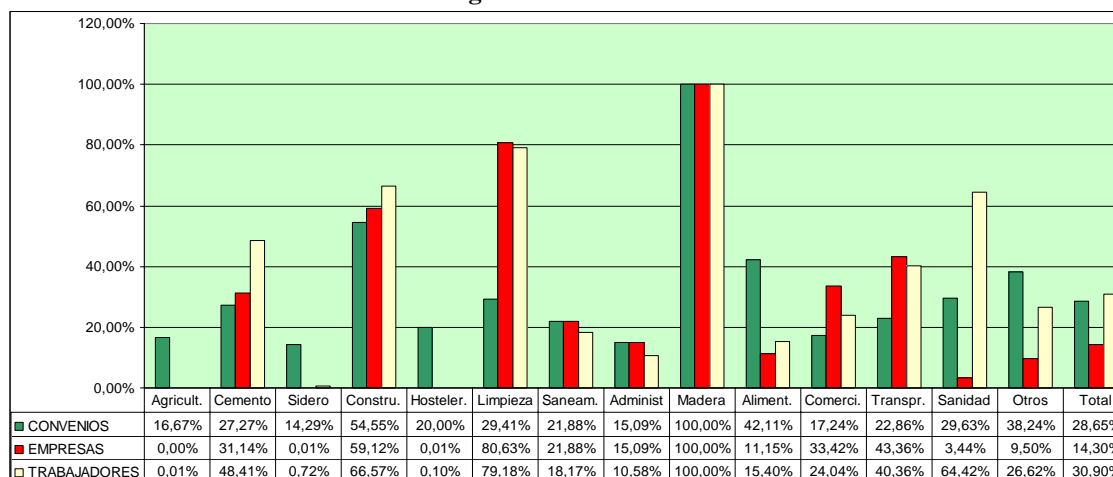
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	26,19	16.536	14,26	251.725	30,74
Empresa	80	29,41	80	29,41	12872	34,40
TOTAL	102	28,65	16.616	14,30	264.597	30,90

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Grafico 9.- Extinción por voluntad del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Grafico 10.- Extinción por voluntad del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Si el análisis se concentra entre los convenios de 2008, las aportaciones más llamativas se siguen cuantificando al alza en Construcción, Madera y Alimentación.

2.3. Despido Disciplinario

Un último tema importante de referencia es el que representa el tratamiento del despido disciplinario en la negociación colectiva, en el bien entendido que es éste, sin duda, quizás el capítulo donde la intervención de la autonomía colectiva es menor. Asimismo, ha de tenerse en cuenta a la hora de valorar los datos procesados que dentro de este campo algunas cuestiones se cruzan con enfoques que son objeto de valoración en otros capítulos, de ahí que no sea necesario resaltar aquí todos los ítems so riesgo de pecar por reiteración (vgr. concreción de nuevas causas como el acoso sexual o moral o la incidencia de las nuevas tecnologías).

Tabla 13.- Despido disciplinario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	103	58,52	77.825	33,04	627.769	44,17
Empresa	407	60,57	407	60,57	82.601	71,97
TOTAL	510	60,14	78.232	33,12	710.370	46,25

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

De los datos mostrados en la tabla, es de interés comentar que es a nivel funcional inferior donde más se regulan las cuestiones relativas al despido. En efecto, a nivel de empresa el porcentaje se eleva a casi el 60,57%, mientras a nivel de sector es del 58,52%, lo que se traduce en una media final del 60,14%, muy semejante a la de los datos más recientes.

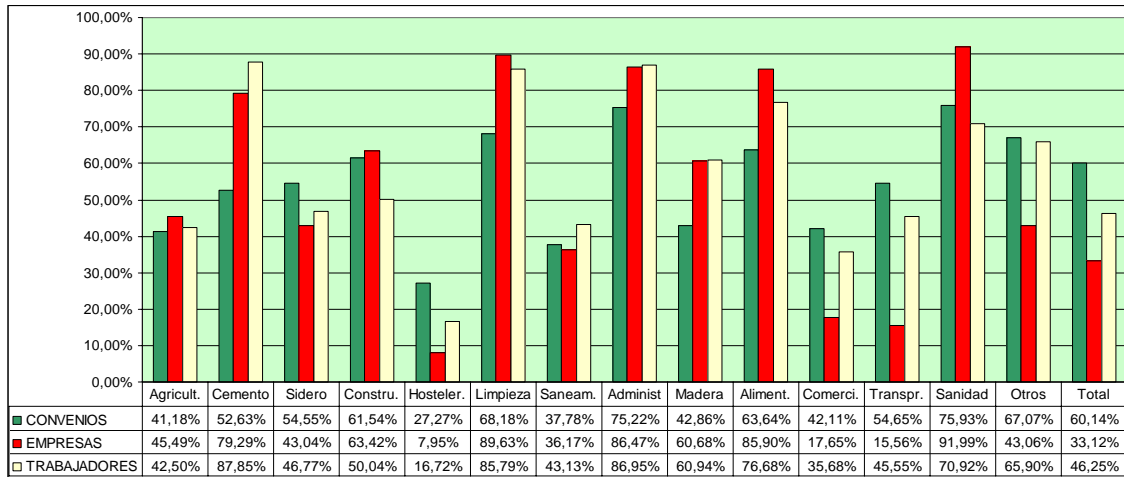
Tabla 14.- Despido disciplinario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	61,90	55.976	48,27	411.417	50,25
Empresa	162	59,56	162	59,56	20167	53,90
TOTAL	214	60,11	56.138	48,30	431.584	50,41

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

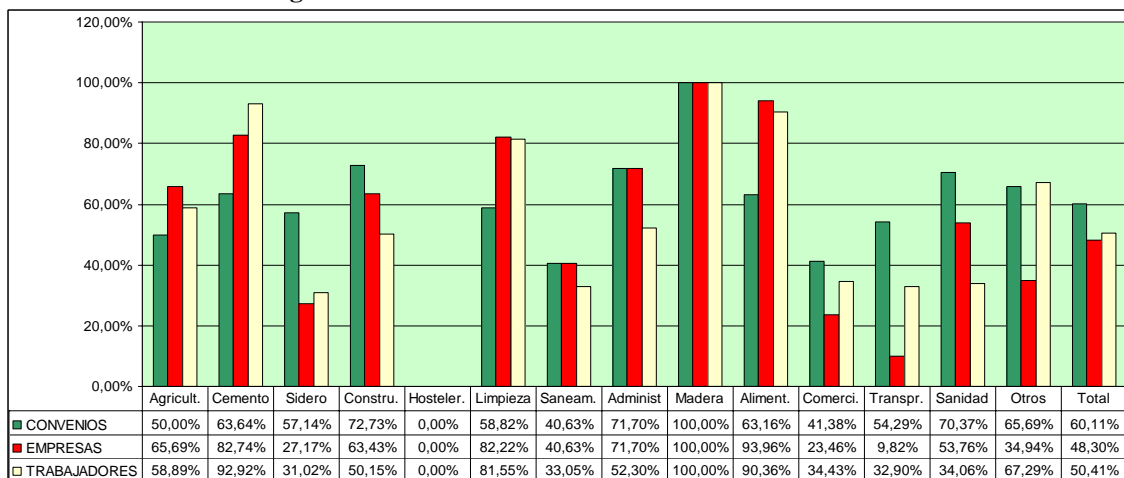
La localización de los convenios entre las distintas actividades económicas y el nivel de afectación personal que se consigue a su través se muestra en los siguientes gráficos. De ellos se extrae que la existencia de reglas sobre el despido disciplinario, más o menos novedosas, se concentran en Limpieza, Administración, Alimentación y Sanidad, todos ellos por encima del 60%. El menor índice se da en Hostelería, muy por debajo de la media.

Gráfico 11.- Despido disciplinario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 12.- Despido disciplinario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

2.3.1. Derecho de opción a favor del trabajador

Un aspecto muy concreto del despido es referido al derecho de opción entre indemnización o readmisión una vez que judicialmente se ha declarado su improcedencia. Tras los avatares de las reformas acerca de los salarios de tramitación y el reconocimiento empresarial apriorístico de la improcedencia, es éste, sin duda, un tema de gran envergadura. Entre otras razones por su estrecha ligazón con el derecho constitucional al trabajo y a no verse privado del mismo si no es por una causa justa. Pues bien, como se sabe esa opción se reserva en la mayor parte de los casos por nuestra legislación laboral al propio empresario (art. 56 ET), salvo en los casos en que el trabajador ostente o haya ostentado en los últimos doce meses un cargo de representación legal o sindical homologable. Ante esa disyuntiva algunos convenios vienen estableciendo una mejora ostensible del derecho a la estabilidad en el empleo al configurar el derecho de opción como un derecho del trabajador en lugar del empresario. Si no en primera instancia, sí en segunda o última. Es decir, tras una deliberación previa en el seno de una comisión paritaria sobre el sentido de la opción, otorgándose al trabajador el derecho cuando en aquélla no se obtenga acuerdo expreso en sentido alguno.

Tabla 15.- Opción a favor del trabajador. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	40	5,95	40	5,95	6.888	6,00
TOTAL	40	4,72	40	0,02	6.888	0,45

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

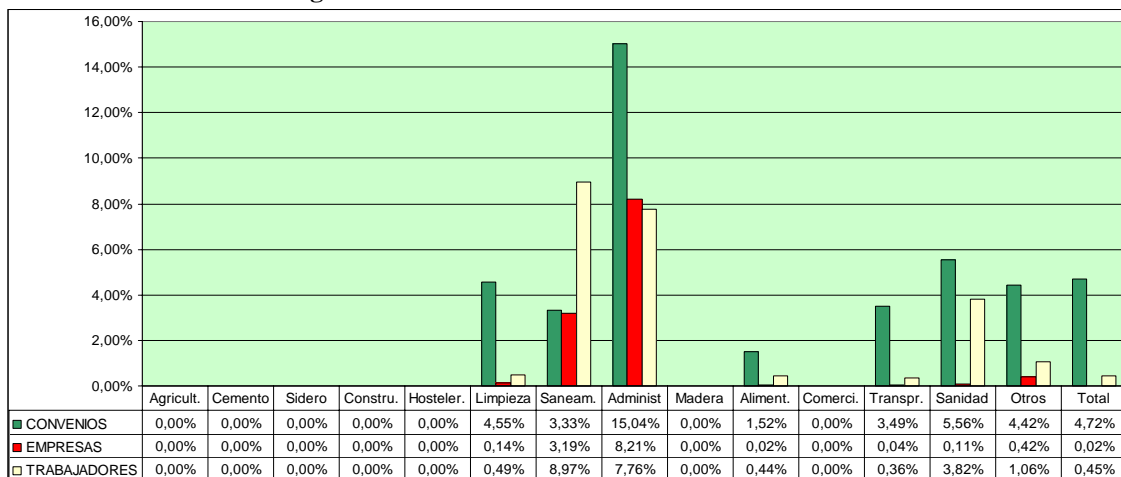
Los convenios vigentes muestran que esta reversión del derecho se establece en un 4,72%, la totalidad en el ámbito empresarial, lo que repercute en una afectación personal mínima. Entre los textos de 2008, la proporción sigue mostrándose prácticamente igual, con una leve rebaja.

Tabla 16.- Opción a favor del trabajador. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	20	7,35	20	7,35	2758	7,37
TOTAL	20	5,62	20	0,02	2.758	0,32

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

La localización de estos textos, más allá del detalle funcional o territorial lo aporta su presencia entre los distintos epígrafes de actividad económica. En ese sentido, y como puede observarse, ello sucede en aquellos ámbitos en los que la presencia del sector público es de alguna forma decisivo, bien cuando se manifiesta en forma de Administración territorial, bien institucional e, incluso, empresarial. De ahí que sea en los sectores donde abundan estas empresas públicas (aguas, tratamientos, hospitales), además del propiamente dicho, Administración, donde se concentren estas previsiones.

Grafico 13.- Opción a favor del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

2.4. Despido por Causas Objetivas

El despido objetivo, técnicamente neutral, en cuanto que no supone una imputación culpable sino que trata de resolver un desequilibrio patrimonial que se manifiesta a modo de crisis en la propia causa del negocio es, sin duda, ya se ha comentado, una de las instituciones por antonomasia en el marco de las relaciones de trabajo. La comúnmente utilizada expresión “solución no traumática”, acuñada durante los años de grandes crisis de empleo, con muchas extinciones y rupturas, es suficientemente indicativa de la irreversibilidad que supone poner en marcha un proceso de extinción a través de un expediente de regulación de empleo o de varios de carácter individual si no se alcanzan los umbrales del art. 52,c) del Estatuto de los Trabajadores, desde el punto de vista del deterioro de las relaciones.

Sobre la evitabilidad de estas medidas empresariales se pronuncian los convenios de muy diversas formas, al igual que hacen las propias normas laborales o los grandes acuerdos de concertación (AINC). Y es que la mejor fórmula para evitar una situación de este tipo es agotar los medios previos y alternativos. Así, las llamadas a la flexibilidad y a la adecuación constante de la demanda a la productividad no dejan de ser sino medidas encaminadas a reservar la solución extintiva como la última posible. Muchas de estas cuestiones han sido ya analizadas en los correspondientes capítulos dedicados a la contratación, a la clasificación y movilidad, al empleo o al sistema de retribución. Aquí, de lo que se trata es de resaltar pues las últimas manifestaciones del proceso de crisis empresarial, donde la negociación colectiva, más allá de las importantes funciones que le reserva la norma estatal en el momento de concretar la suficiencia y proporcionalidad de las medidas propuestas en el llamado periodo de consultas, tiene como cometido concretar las definiciones causales, protocolizar el periodo de negociación o prever medidas compensatorias respecto de los trabajadores afectados. Un contenido que, en la realidad de los hechos, se va a mostrar relativamente escaso, aunque siempre se puede encontrar una explicación en lo innecesario que resulta prever un proceso en el que después cualquier matiz lo va a hacer diferente, de ahí que parezca que los negociadores hayan optado por la opción de abordarlo cuando cuente con todas sus manifestaciones.

Tabla 17.- Despido por causas económicas, técnicas, organizativas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	628	0,27	14.062	0,99
Empresa	11	1,64	11	1,64	2.415	2,10
TOTAL	14	1,65	639	0,27	16.477	1,07

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Como se puede observar en las tablas, dichas estipulaciones sólo tienen lugar en un 1,65% de los textos vigentes, si bien no todos contienen pronunciamientos relevantes en orden a mejorar o matizar la regulación positiva. De ellos, la mayor parte son de empresa desde una perspectiva meramente cuantitativa o numérica, pues porcentualmente y, sobre todo, por su trascendencia subjetiva, el nivel a resaltar es el de ámbito sectorial. Los convenios originarios, por su parte, muestran un ligero ascenso de porcentajes frente al pasado año.

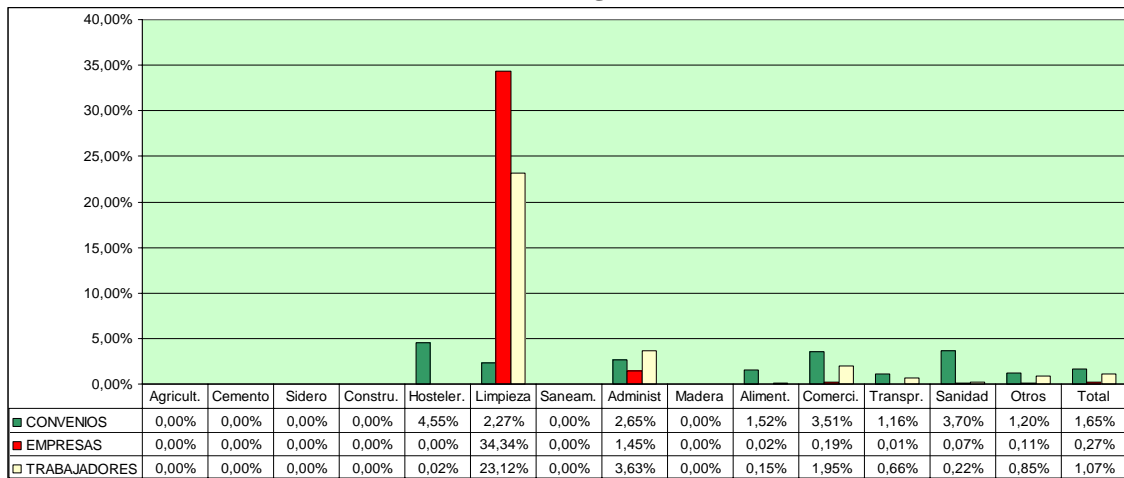
Tabla 18.- Despido por causas económicas, técnicas, organizativas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,38	128	0,11	4.062	0,50
Empresa	6	2,21	6	2,21	596	1,59
TOTAL	8	2,25	134	0,12	4.658	0,54

Base de datos: 356 convenios originarios (84 sector, 272 empresa)

Por último, el análisis por actividades económicas muestra la práctica inexistencia de tales estipulaciones en todas los sectores, salvo en Limpieza.

Grafico 14.- Despido por causas económicas, técnicas, organizativas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

CAPÍTULO XVI: CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1.- INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

El título de este capítulo muestra la dualidad de la propia estructura del mismo. En una primera parte, se pretende analizar el tratamiento general que algunos aspectos de la Igualdad de Género están teniendo en nuestra negociación colectiva. En una segunda parte, se abordará el tratamiento fundamental de la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan dentro y fuera del hogar, como aspecto que se integra en esa Igualdad de Género pero que no deber ser confundida con la misma, ya que esta última conlleva algo más que la mencionada conciliación, como tendremos oportunidad de comprobar en las páginas siguientes.

Para el tratamiento de esta materia se va a seguir – como no podía ser de otra manera- la perspectiva transversal que la misma demanda, de ahí que algunos de los aspectos tratados en este capítulo hayan podido ser puestos de manifiesto en capítulos anteriores al tratar el tiempo de trabajo, la retribución, etc. La Igualdad de Género debe estar presente en cada uno de ellos, de ahí que se presente este capítulo a modo de cierre de algunos de las conclusiones obtenidas, directa o indirectamente, en páginas anteriores.

Para entender el tratamiento que la negociación colectiva andaluza realiza de esta materia es imprescindible conocer la regulación legal existente sobre la misma, ya que en virtud del principio de jerarquía normativa el convenio colectivo debe -en todo caso- mantener o mejorar la regulación legal. De este tratamiento legal pueden destacarse diferentes textos normativos tanto en el ámbito internacional como en los ámbitos territoriales inferiores.

Comenzando por el ámbito internacional y europeo debe destacarse el papel de la OIT desde comienzos del siglo XX y el importante impulso dado a esta materia en el seno de la Unión Europea, especialmente a través de las directivas que desde los años setenta se vienen aprobando, pasando por la redacción actual del artículo 13 TUE, hasta las últimas reformas legislativas que están aplicando la técnica del *mainstreaming* no sólo a

cuestiones de género sino a otras posibles causas de desigualdad o discriminación como es el caso de la discapacidad.

En el ámbito nacional, este camino se continuó con la aprobación de nuestra norma suprema en el año 1978, cuyo artículo 14 constituye la base constitucional para eliminar cualquier discriminación que pueda afectar a los ciudadanos españoles. Este principio constitucional ha sido desarrollado, en sus diferentes aspectos, por una gran variedad de disposiciones legislativas y reglamentarias muestra de las cuales podemos destacar el reciente Estatuto de Autonomía de Andalucía. En concreto, en el ámbito laboral los artículos 4.2, 17 y 28 ET, entre otros, han establecido todo un sistema de derechos y garantías para los trabajadores que son víctimas de alguna situación discriminatoria.

También en el ámbito legislativo debemos referirnos muy especialmente a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta Ley, entre otros muchos aspectos, establece las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas, establece los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad, recoge medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas. Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley. La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores. Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social. En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o

hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad. Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad. Asimismo regula, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad.

Por su parte, en nuestra Comunidad, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, entre otros aspectos, determina las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, contempla, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo, se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incluye medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y propone la participación social, política y económica de las mujeres.

En concreto, y en materia de negociación colectiva, prevé fomentar la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía, promoviendo asimismo la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, realizando igualmente actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. Además en esta Ley se establece que la Administración de la Junta de Andalucía ha de garantizar que los convenios colectivos no hagan un uso sexista del lenguaje y que no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género. Igualmente previene que las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección y que La Administración de la Junta de Andalucía ha de promover que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Por último, y en el ámbito convencional, hay que referirse a los sucesivos acuerdos interconfederales para la negociación colectiva en los que no se han dejado de proponer aspectos a desarrollar, amén de indicar los extremos en los que los sujetos negociadores pueden, de acuerdo con el marco legal, incidir más eficazmente en la consecución del objetivo de igualdad, eliminación de denominaciones sexistas que aun hoy persisten en los convenios colectivos, adecuación al contenido del principio sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres; necesidad de incluir en los convenios sistemas de valoración de los puestos de trabajo; asunción por la Comisión Paritaria de funciones de garantía, etc.

En el último Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 (BOE de 24 de febrero), el Capítulo VI se refiere a la Igualdad de trato y oportunidades y contiene un epígrafe específico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este apartado, se vuelve a insistir en la adopción de medidas de acción positiva a favor de las mujeres, en la reducción de la contratación temporal femenina, en la aplicación de la neutralidad en la selección del personal y durante la relación laboral, en la eliminación de discriminaciones salariales y definiciones sexistas, en la atención a la conciliación de la vida familiar y laboral, en la incorporación de la evaluación de los convenios colectivos desde la perspectiva de género, en la incorporación en la negociación colectiva de mejoras para las víctimas de violencia de género, etc . Ha de señalarse a este respecto que este Acuerdo ha sido prorrogado para 2008 (BOE de 14 de enero), manteniendo plena vigencia el referido capítulo, si bien, y en cumplimiento de del compromiso asumido en el ANC 2007, se adiciona al contenido del mismo lo acordado por los firmantes en relación con la aplicación en el marco de la negociación colectiva de los contenidos de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad de hombres y mujeres

A través de estos acuerdos marco se está intentando contribuir, junto con la legislación aprobada en los últimos tiempos, en la consecución de la Igualdad de Género como derecho que supone un avance en la igualdad tradicional entre mujeres y hombres. En definitiva, se está intentando que esta materia se considere como una cuestión que afecta a toda la sociedad y no sólo a las mujeres.

2. DATOS GENERALES

En este epígrafe se van a tener en cuenta tanto las diferentes cláusulas especializadas en la igualdad entre mujeres y hombres, como los mecanismos más programáticos en los que se utiliza algún tipo de declaración, más o menos genérica, de no discriminación en las relaciones laborales y la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato en cuanto Derecho Fundamental que es.

En este sentido, y del total de convenios vigentes (848) se ha de destacar que 750 convenios contemplan algún aspecto relativo a la Igualdad de Género (147 de sector y 603 de empresa), lo que va a suponer un total de 1.365.293 trabajadores y 223.105 empresas afectados en toda Andalucía, destacando desde el punto de vista territorial Cádiz, con 136 convenios, Sevilla con 133 y Málaga con 114.

Tabla 1.- CLAUSULAS DE GÉNERO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	147	83,52	223.105	94,73	1.365.293	96,07
Empresa	603	89,73	603	89,73	110.390	96,18
TOTAL	750	88,44	223.708	94,72	1.475.683	96,07

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

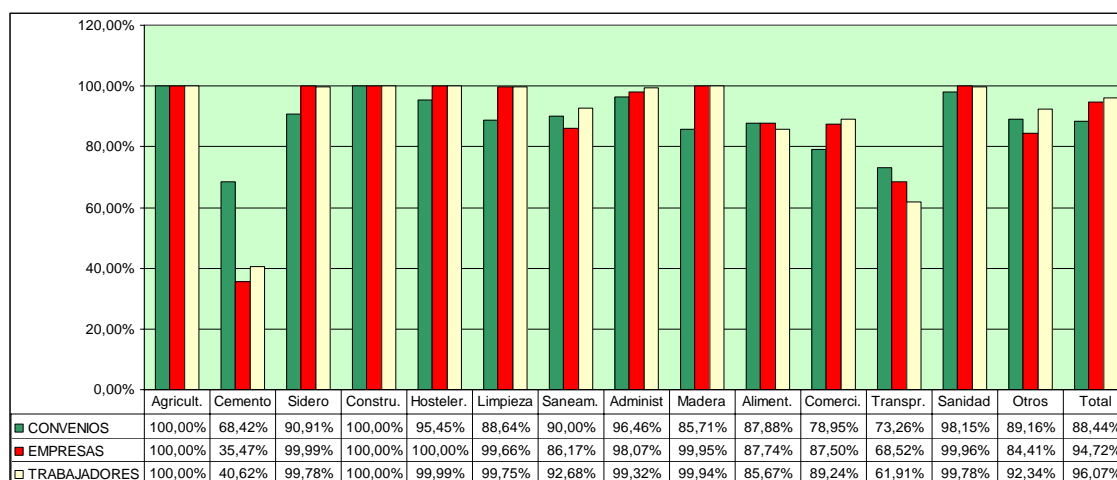
Tabla 2.- CLAUSULAS DE GÉNERO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	74	86,05	6.499	89,68	102.623	92,27
Cádiz	136	88,89	19.581	97,83	155.225	98,71
Córdoba	87	89,69	38.290	99,97	192.622	99,50
Granada	55	83,33	11.826	66,23	122.797	82,41
Huelva	56	90,32	6.114	84,58	138.958	97,07
Jaén	46	86,79	46.646	94,04	179.767	96,35
Málaga	114	84,44	46.894	97,88	238.274	96,18
Sevilla	133	91,10	43.773	99,62	278.428	99,38
Interpr.	49	98,00	4.085	99,98	66.989	99,60
Total	750	88,44	223.708	94,72	1.475.683	96,07

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por sectores de actividad resulta que estos convenios destacan en la construcción, la agricultura y la sanidad, entre otros, lo que demuestra la tendencia de los últimos meses de incluir cláusulas generales de protección de la Igualdad de Género en los diferentes sectores económicos, con independencia del desarrollo que posteriormente realicen de esta materia en el contenido del mismo convenio colectivo, ya que esta declaración genérica debe traducirse en medidas concretas que en ocasiones no se contienen o no aparecen desarrolladas de forma clara, especialmente aquellas que conllevan un trasfondo económico.

Si se comparan estos datos con los obtenidos en los últimos años, resulta que el tratamiento de las cuestiones de género se está incrementando en la negociación colectiva andaluza. Frente a los 601 convenios del año 2004 que contemplaban la materia, en el año 2005 fueron 689 los que la preveían, 710 en el año 2006, siendo 2007 el año en que se alcanzó el máximo con 810, incrementándose especialmente en los convenios de empresa (en el año 2004 fueron 468, en el año 2005 fueron 538, 556 en el año 2006, 660 en 2007 y 603 en 2008) frente a los de sector (163 en 2004, 151 en 2005, 154 en 2006, 150 en 2007 y 147 en 2008).

Gráfico 1 –CLAUSULAS DE GÉNERO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes (1081)

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

3. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Comisión Negociadora

Desde el origen de cualquier movimiento asociativo se destaca la necesidad de que los propios interesados participen en la defensa de sus intereses, es un signo de cualquier sociedad avanzada y democrática. Esta regla genera también debe aplicarse en el ámbito concreto de la negociación de convenios o acuerdos colectivos, de manera que las mujeres, principales interesadas aunque no únicas, en el cambio de realidad y de legislación en la que viven, deben participar de los movimientos que conllevan dicho cambio y para ello se les propone una mayor participación en las comisiones en las cuales se deciden las condiciones laborales que se les aplicarán. Si bien inicialmente esta era una práctica casi inexistente, podemos decir que la situación está cambiando.

Del total de convenios vigentes (848) en 362 ha existido participación femenina en el proceso de negociación (88 de sector y 280 de empresa). El incremento experimentado en los últimos meses se ha producido especialmente en los convenios de empresa y ello a pesar de que en ocasiones resulte difícil extraer este dato, ya que sólo pueden computarse los convenios en los cuales los negociadores son designados nominativamente en el texto que se publica, lo que no siempre ocurre.

Tabla 3.- Participación de la Mujer en Negociación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	82	46,59	140.977	59,86	872.750	61,41
Empresa	280	41,67	280	41,67	67.828	59,10
TOTAL	362	42,69	141.257	59,81	940.578	61,24

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Desde el punto de vista geográfico y cuantitativo destacan, principalmente, provincias como Sevilla y Cádiz, respectivamente con 68 y 56 convenios en los que han participado las mujeres, destacando porcentualmente la situación en Almería y Granada, que superan el 50% de convenios negociados con intervención femenina. Si analizamos los sectores económicos resulta que esta participación se ha producido principalmente no sólo en sectores como la sanidad y la hostelería, en los que existe una mayor presencia femenina o los llamados sectores feminizados, y que como tendremos oportunidad de comprobar en las páginas que siguen se repiten en todos los aspectos que van a ser tratados, sino también en el sector de la construcción, de tradición masculina.

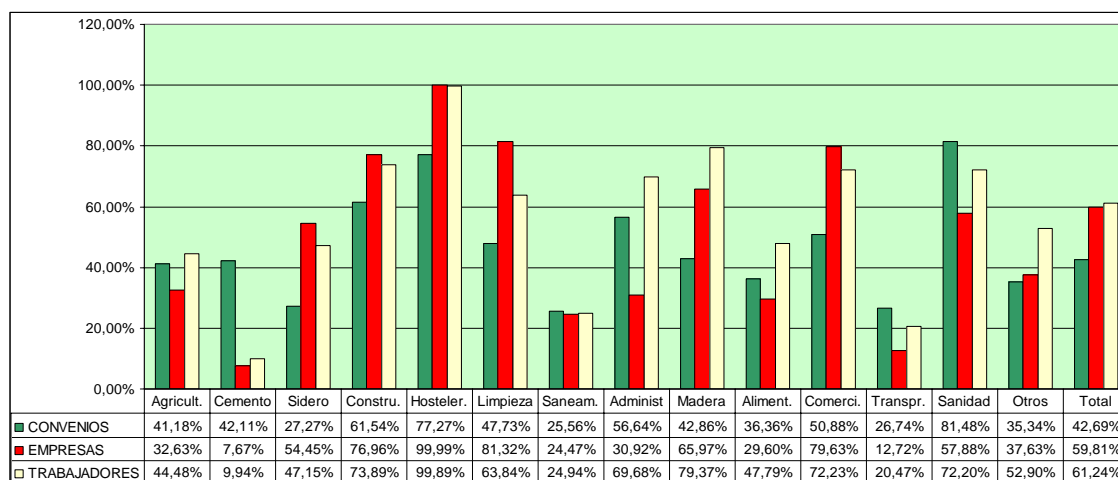
Tabla 4.- Participación de la Mujer en Negociación. Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	50	58,14	3.442	47,50	40.773	36,66
Cádiz	56	36,60	15.281	76,34	108.781	69,17
Córdoba	47	48,45	37.353	97,53	185.785	95,97
Granada	36	54,55	10.356	58,00	113.439	76,13

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Huelva	23	37,10	3.961	54,79	91.796	64,13
Jaén	24	45,28	6.281	12,66	51.076	27,38
Málaga	32	23,70	45.736	95,46	209.526	84,57
Sevilla	68	46,58	18.715	42,59	93.038	33,21
Interpr.	26	52,00	132	3,23	46.364	68,93
Total	362	42,69	141.257	59,81	940.578	61,24

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 2.- Participación de la Mujer en Negociación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si se comparan estos datos con los proporcionados en los dos años anteriores resulta que se ha incrementado la participación femenina en el proceso negociador, aunque sigue siendo en los sectores más feminizados. Esto puede comprobarse si comparamos los 263 convenios del año 2004, en los cuales la mujer intervino en el proceso negociador, frente a los 289 del año 2005, los 323 del año 2006, los 388 de 2007 y los 362 de 2008. Nos encontramos, por tanto, con un aspecto donde la Igualdad de Género defendida por los sindicatos y por todas las instituciones públicas comienza a tener un mayor reflejo, ya que en sólo tres años se ha incrementado la participación casi en un 50% de convenios, como consecuencia de una mayor conciencia sobre este aspecto, no sólo por las mujeres sino por todos los integrantes de las mesas negociadoras.

3.2 Otras comisiones

Otra fórmula para que las mujeres participen en la negociación colectiva es formando parte de las Comisiones que se constituyen en el propio convenio para velar por la aplicación del mismo. Es el caso de la llamada Comisión de Género encargada de solucionar todas aquellas dudas o conflictos surgidos en aspectos relacionados con la igualdad por razón de sexo. Son actualmente 18 los convenios que la prevén frente a los 5 que se registraron en 2006. A la vista de estos resultados parece que las Comisiones de Género no se consideran un instrumento útil para resolver las dudas y los conflictos

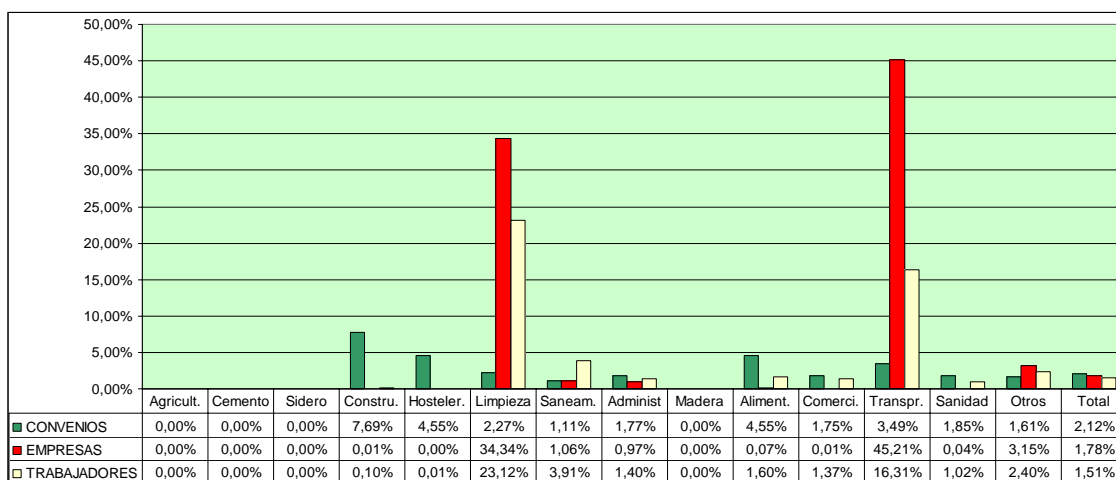
que surjan en esta materia. De cualquier forma debemos reconocer el avance aunque cuantitativamente sea mínimo.

Tabla 1- Comisión Género. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	1	0,65	1	0,00	179	0,11
Córdoba	2	2,06	2	0,01	465	0,24
Granada	3	4,55	134	0,75	1.427	0,96
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	2	3,77	2	0,00	390	0,21
Málaga	3	2,22	3	0,01	551	0,22
Sevilla	3	2,05	509	1,16	13.227	4,72
Interpr.	4	8,00	3.552	86,93	6.895	10,25
Total	18	2,12	4.203	1,78	23.134	1,51

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 3 - Comisión Género. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Al margen de este tipo de comisiones, el artículo 85.3 ET establece que como contenido mínimo de un convenio se debe regular, entre otros aspectos, la composición de la Comisión Paritaria para conocer de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinar además, el procedimiento para solventar las discrepancias surgidas en el seno de la misma. A pesar de su interés, no es habitual encontrar presencia femenina en la composición de estas comisiones, aunque tenga atribuida de forma expresa y fundamental, velar por la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. De hecho no contamos con datos oficiales al respecto.

4. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO, DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y EN EL MOMENTO DE EXTINCIÓN DE LA MISMA

La garantía de igualdad que supone este principio debe aplicarse tanto en el momento previo de la relación laboral, cuando se realiza la selección del personal, como durante la misma, y también en el momento de extinción de ésta última, así lo han puesto de manifiesto los Tribunales de Justicia desde tempranas fechas. Esta exigencia de igualdad no es contraria al establecimiento de medidas de acción positiva antes de establecer la relación laboral y durante ésta. Son muchos los autores que han analizado la legalidad de este tipo de cláusulas de acción positiva pero lo cierto es que nuestras normas fundamentales así las recogen.

Estas medidas pueden consistir bien en la garantía de que en caso de igual o similar capacitación que un candidato masculino el empresario no va a decantarse necesariamente por este último, con el fin de evitar los posibles riesgos de interrupción de la relación laboral que conlleva contratar a una mujer, o bien en el establecimiento de las mismas en determinados supuestos de promoción profesional. Es por todos conocidos la frecuencia con que en los procesos de selección se realizan preguntas relativas a la vida privada de los candidatos, lo que influye en la decisión final del empleador.

En cuanto a la protección de este principio en el momento de constituirse la relación laboral y para evitar discriminaciones, es frecuente incluir en los convenios colectivos este tipo de cláusulas que obligan al empresario a asumir un compromiso de objetividad en el momento de seleccionar al personal de su empresa. Del total de convenios vigentes (848) 36 convenios lo contemplan, (25 de empresa y 11 de sector) encontrándose distribuidos por todas las provincias, con un predominio de Granada y Córdoba, y en los sectores donde existe actualmente mayor presencia femenina como puedan ser la administración pública, el comercio, la sanidad y el saneamiento, pero también en sectores como el Sidero y sobre todo de la madera, que es el que encabeza destacadamente todos los parámetros de grado de afectación por actividad económica, tal y como se refleja en la tercera gráfica que se expone a continuación.

Tabla 4.- Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	10.517	4,47	68.385	4,81
Empresa	25	3,72	25	3,72	2.652	2,31
TOTAL	36	4,25	10.542	4,46	71.037	4,62

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

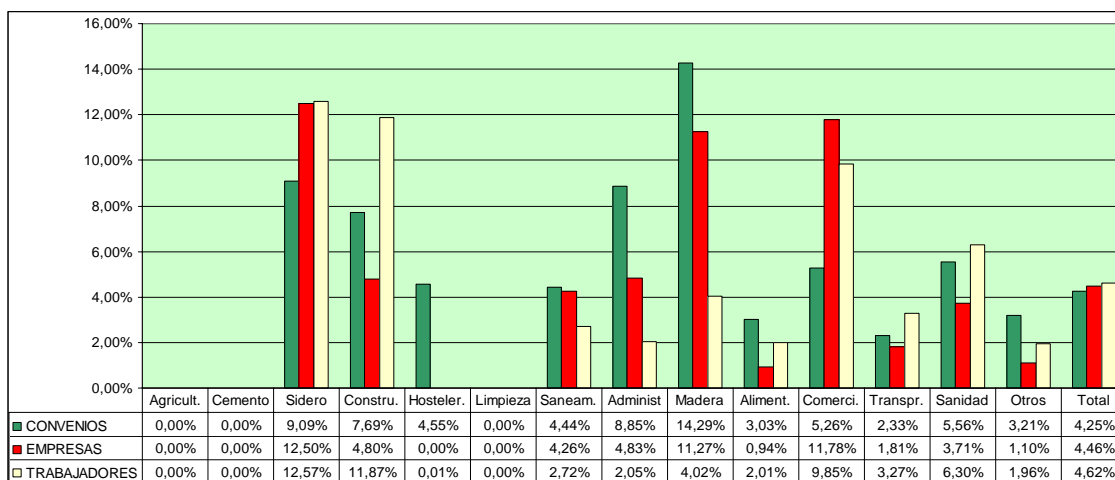
Tabla 2.- Empleo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	4	4,65	252	3,48	777	0,70
Cádiz	3	1,96	3	0,01	614	0,39
Córdoba	8	8,25	9.142	23,87	61.228	31,63
Granada	8	12,12	8	0,04	996	0,67

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Huelva	4	6,45	453	6,27	4.582	3,20
Jaén	4	7,55	679	1,37	2.550	1,37
Málaga	5	3,70	5	0,01	290	0,12
Sevilla	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	36	4,25	10.542	4,46	71.037	4,62

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 4 - Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes (1088)



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 empresa, 672 sector)

Comparados estos datos con los que se obtuvieron en los años anteriores resulta que se ha roto la gráfica descendente en la garantía de igualdad en el momento de acceder al mercado de trabajo ya que el año 2004 se cerró con 33 convenios andaluces que contemplaban esta materia, frente a los 22 del año 2005, los 15 del año 2006, los 24 de 2007, estableciéndose en 36 para el año 2008.

Una vez constituida la relación laboral también es preciso garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en aspectos como la formación de los trabajadores, de manera que las mujeres puedan acceder, a pesar de las dificultades horarias principalmente, a las medidas de formación continua existentes en la empresa. Además de esto, este principio debe estar presente en aspectos como la promoción profesional, el salario, el mantenimiento de las condiciones laborales en caso de reintegro al puesto de trabajo por ausencias justificadas legalmente, o en el momento de la propia extinción de la relación laboral. Cada uno de estos aspectos va a ser analizado a continuación.

En cuanto a la formación de los trabajadores y el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, 18 convenios lo contemplan de un total de 848 (14 de empresa y 4 de sector), especialmente en Málaga y Cádiz, siendo porcentualmente más relevantes en los sectores de agricultura, cemento y construcción.

Tabla 5. - Formacion. Datos Generales. Convenios Vigentes

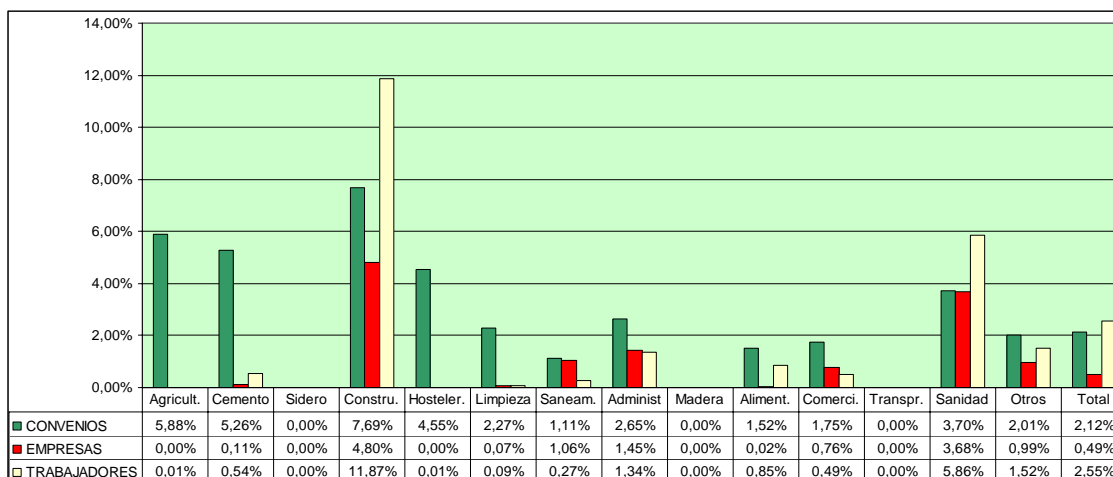
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	1.135	0,48	37.223	2,62
Empresa	14	2,08	14	2,08	1.884	1,64
TOTAL	18	2,12	1.149	0,49	39.107	2,55

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 3.- Formación. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	2	2,33	2	0,03	115	0,10
Cádiz	4	2,61	4	0,02	591	0,38
Córdoba	3	3,09	601	1,57	36.430	18,82
Granada	1	1,52	1	0,01	442	0,30
Huelva	2	3,23	2	0,03	59	0,04
Jaén	2	3,77	535	1,08	1.223	0,66
Málaga	4	2,96	4	0,01	247	0,10
Sevilla	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	18	2,12	1.149	0,49	39.107	2,55

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 5.- Formación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

También en este aspecto ha habido este año una inflexión en la curva respecto de años anteriores, habida cuenta de que en 2004 fueron 11 los convenios que contemplaban la igualdad de trato en el acceso a la formación, 9 en el 2005, 6 en el 2006, 10 en 2007 y 18 en 2008, debiéndose considerar que se trata de un aspecto fundamental para garantizar la igualdad.

Frente al aspecto de la formación, la igualdad salarial resulta ser una materia más reglada expresamente en nuestra negociación, ya que 29 convenios colectivos (19 de empresa y 10 de sector) contemplan en 2008 esta materia. Este dato también se ha ido reduciendo en los últimos, ya que en el año 2004 fueron 34 convenios los que regularon este aspecto, en el año 2005 fueron 23 y en el año 2006 fueron sólo 15, observándose nuevamente un cambio favorable en este ejercicio. De los 29 convenios que regulan la materia en 2008, 12 se refieren a la provincia de Cádiz, destacando, en el ámbito funcional, sectores como limpieza, sidero y construcción en cuanto al número de trabajadores afectados, como se indican en las gráficas siguientes.

Ha de reseñarse que la importancia de este extremo no tiene su correspondencia en la regulación convencional, pese a que se trata de una materia en la que las discriminaciones no han desaparecido tras muchos años de lucha, resultando ser una asignatura aún pendiente.

Tabla 6.- Salario. Datos Generales. Convenios Vigentes

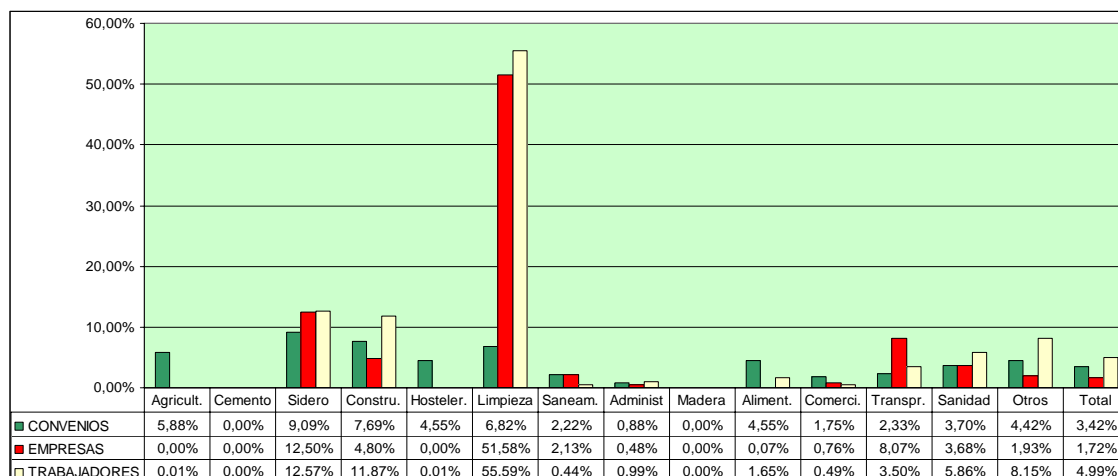
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	4.048	1,72	71.944	5,06
Empresa	19	2,83	19	2,83	4.699	4,09
TOTAL	29	3,42	4.067	1,72	76.643	4,99

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 4.- Salario. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	1	1,16	1	0,01	24	0,02
Cádiz	8	5,23	27	0,13	3.172	2,02
Córdoba	4	4,12	2.101	5,49	45.430	23,47
Granada	1	1,52	1	0,01	442	0,30
Huelva	3	4,84	3	0,04	85	0,06
Jaén	5	9,43	1.179	2,38	2.834	1,52
Málaga	4	2,96	253	0,53	14.134	5,71
Sevilla	2	1,37	501	1,14	10.225	3,65
Interpr.	1	2,00	1	0,02	297	0,44
Total	29	3,42	4.067	1,72	76.643	4,99

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 6. - Salario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

En cuanto a la garantía de la igualdad en el momento de promocionar en la empresa, 52 convenios (11 de sector y 41 de empresa) prevén esta cláusula, lo que puede interpretarse como un avance en la materia si lo comparamos con los 15 convenios del año 2002, los 20 del año 2003, los 23 del año 2004, los 26 de 2005, los 30 de 2006 y los 39 de 2007. Estos 52 convenios de 2008 se encuentran distribuidos por todas las provincias andaluzas, especialmente en Málaga (11) y Córdoba (9), destacando nuevamente en sectores como la construcción y la madera a pesar de la mayor presencia masculina que suele existir en este sector.

Tabla 7.- Promocion. Datos Generales. Convenios Vigentes

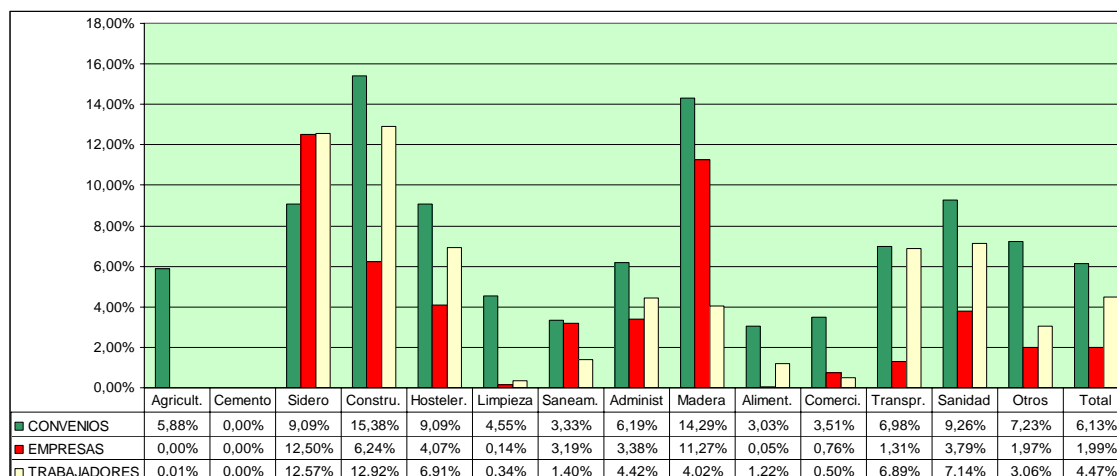
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	4.648	1,97	63.582	4,47
Empresa	41	6,10	41	6,10	5.110	4,45
TOTAL	52	6,13	4.689	1,99	68.692	4,47

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 5 - Promoción. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	6	6,98	1.802	24,87	12.293	11,05
Cádiz	6	3,92	6	0,03	893	0,57
Córdoba	9	9,28	2.119	5,53	45.892	23,71
Granada	6	9,09	6	0,03	1.319	0,89
Huelva	2	3,23	2	0,03	75	0,05
Jaén	4	7,55	537	1,08	1.475	0,79
Málaga	11	8,15	11	0,02	1.265	0,51
Sevilla	5	3,42	5	0,01	427	0,15
Interpr.	3	6,00	201	4,92	5.053	7,51
Total	52	6,13	4.689	1,99	68.692	4,47

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 7.- Promoción. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Otro aspecto significativo pese a lo reducido del número de convenios colectivos que lo regulan es el tratamiento convencional de la igualdad de trato a la hora de extinguir la relación laboral. Esta materia se recoge expresamente en 5 convenios dos de sector y tres de empresa, son cuatro convenios más que en los años 2005 y 2006, en los que sólo existía esta previsión en un convenio colectivo de empresa.

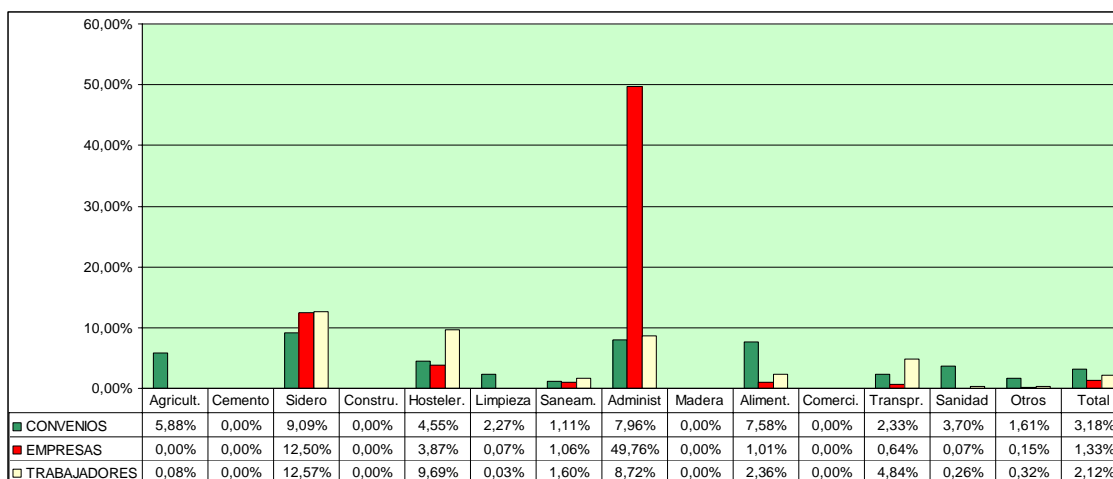
Esta materia junto con las garantías de igualdad en el reintegro de las mujeres en supuestos de ausencia justificada, a pesar de su interés en ser reguladas por la negociación colectiva e incluso más allá de la regulación legal, no podemos decir que consigan una implantación en la negociación colectiva. Son igualmente cinco convenios colectivos los que regulan esta materia. En cuanto a la garantía de aplicación del principio de igualdad en caso de ser necesario el mantenimiento en un puesto de trabajo ante circunstancias determinadas que afecten a la empresa, 18 convenios colectivos frente a los 10 convenios de la pasada anualidad lo prevén (11 de empresa). Esta postura de los negociadores puede responder, entre otras interpretaciones, a la confianza en el funcionamiento de estas garantías con el simple reconocimiento legal, no siendo necesaria su regulación convencional.

Los dos últimos aspectos que vamos a tratar en este apartado son las llamadas medidas de acción positiva y los grupos profesionales que pueden resultar principalmente femeninos por la denominación que se hace de los mismos. En relación con las medidas de acción positiva y como puede comprobarse en la tabla siguiente, son 27 los convenios que la prevén (37 en 2007), especialmente en el momento de acceso al empleo o para la promoción profesional. Podemos valorar la procedencia o no de este tipo de medidas pero lo que no podemos cuestionar es su constitucionalidad, de ahí que se fomente en nuestra negociación. Sin embargo, son muchos los autores que las consideran poco procedentes para la consecución del principio de Igualdad de Género.

Tabla 8 – Acción positiva. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	4	4,65	4	0,06	114	0,10
Cádiz	3	1,96	3	0,01	417	0,27
Córdoba	5	5,15	1.542	4,03	10.142	5,24
Granada	3	4,55	3	0,02	625	0,42
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	3	5,66	1.432	2,89	16.120	8,64
Málaga	1	0,74	1	0,00	70	0,03
Sevilla	5	3,42	5	0,01	1.825	0,65
Interpr.	3	6,00	146	3,57	3.241	4,82
Total	27	3,18	3.136	1,33	32.554	2,12

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 8.- Acción positiva. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

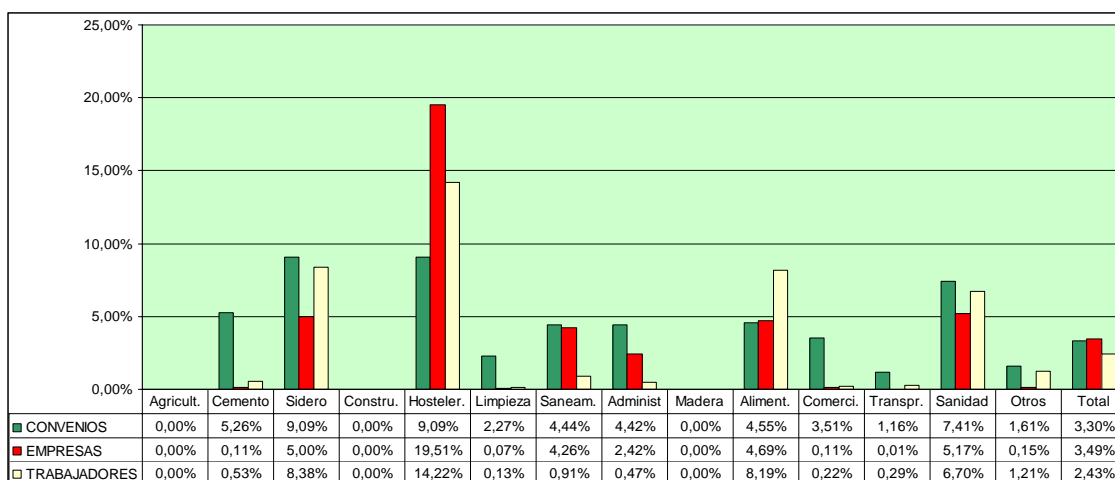
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La otra cara de la moneda la encontramos en la definición de los grupos profesionales de manera que la redacción utilizada en los mismos, y al margen de la neutralidad que en ocasiones se utiliza en el lenguaje, resultan especialmente feminizados. Se recogen 28 convenios en los que esta práctica se produce, especialmente en la hostelería, en el sector siderometalúrgico y en el de sanidad.

Tabla 9 – Grupo feminizado. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	2	2,33	41	0,57	260	0,23
Cádiz	3	1,96	3	0,01	188	0,12
Córdoba	8	8,25	7.502	19,59	29.532	15,25
Granada	2	3,03	2	0,01	286	0,19
Huelva	10	16,13	683	9,45	6.805	4,75
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	3	2,22	3	0,01	294	0,12
Sevilla	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	28	3,30	8.234	3,49	37.365	2,43

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 9.- Grupo feminizado. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

5. CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Como aspecto que forma parte de la Igualdad de Género, se ha tratado en este capítulo de la memoria la incorporación que se ha producido en la negociación andaluza de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido podemos decir que actualmente son 618 los convenios colectivos computables (frente a los 657 de 2007), esto es, el 72,88% del total. Destacando los convenios de empresa frente a los de sector (507 de empresa y 111 de sector) y afectando a una población de trabajadores de 1.097.676 trabajadores y 162.091 empresas en toda Andalucía, especialmente en Sevilla, Cádiz y Málaga principalmente en los sectores donde existe mayor presencia femenina como son la administración o la sanidad, pero también de forma relevante en Agricultura, Construcción con el 100% y Hostelería, como muestran las gráficas siguientes.

Tabla 10. - Regulación de Medidas. Datos Generales. Convenios Vigentes

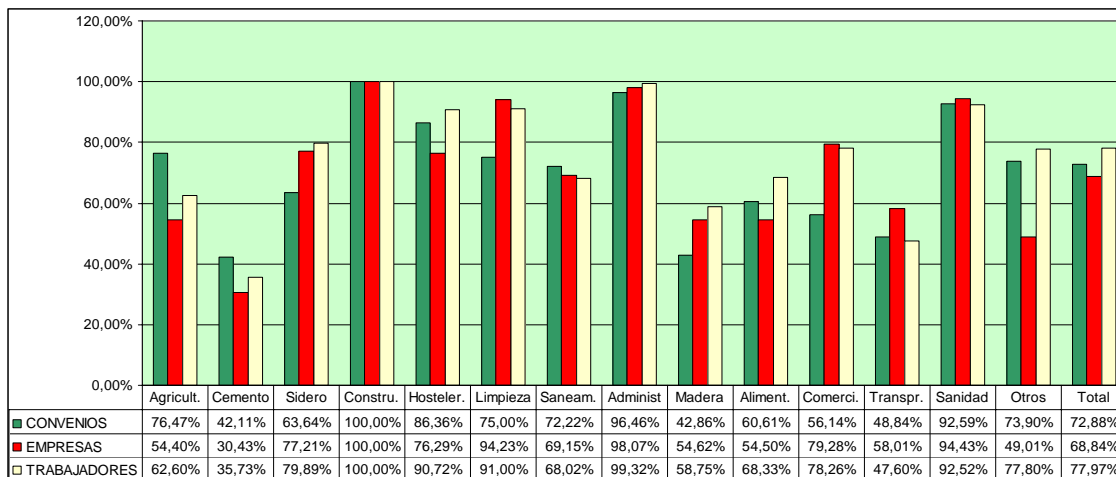
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	111	63,07	162.091	68,82	1.097.676	77,24
Empresa	507	75,45	507	75,45	99.861	87,01
TOTAL	618	72,88	162.598	68,84	1.197.537	77,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 10.- Regulación de Medidas. Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	63	73,26	6.285	86,73	100.827	90,65
Cádiz	111	72,55	16.830	84,08	122.509	77,90
Córdoba	72	74,23	38.248	99,86	191.967	99,16
Granada	42	63,64	11.715	65,61	118.328	79,41
Huelva	46	74,19	3.408	47,14	65.238	45,57
Jaén	37	69,81	9.148	18,44	71.243	38,18
Málaga	94	69,63	44.135	92,12	229.147	92,49
Sevilla	111	76,03	28.939	65,86	236.225	84,31
Interpr.	42	84,00	3.890	95,20	62.053	92,26
Total	618	72,88	162.598	68,84	1.197.537	77,97

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 10.- Regulación de Medidas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Desde el punto de vista comparativo con años anteriores, podemos decir que el año 2004 se cerró con 483 convenios que contemplaban estas medidas frente a los 540 del año 2005, los 557 de 2006, los 657 de 2007 y por último, los 618 de 2008. Estos datos demuestran que se está tomando conciencia de la importancia de regular esta materia en la negociación colectiva, ya que son los interlocutores sociales los que mejor conocen

las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas. Esta regulación puede consistir bien en la transcripción del contenido de la Ley bien en la mejora de ésta.

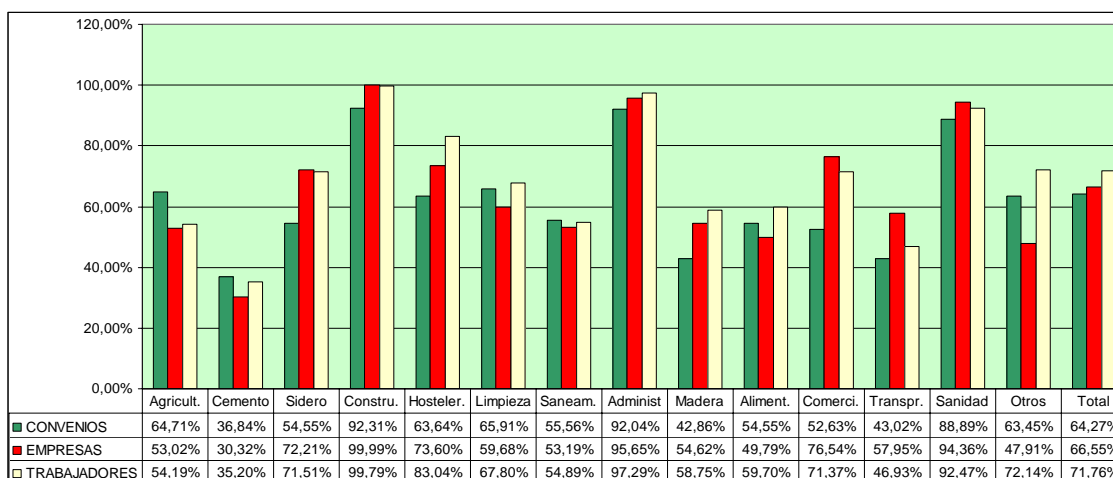
Entre los grandes aspectos tratados en la negociación colectiva y relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, destaca el tiempo de trabajo. Concretamente, dentro del capítulo de tiempo de trabajo varios aspectos sobresalen a nivel legal y convencional como es el caso de los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 ET, la excedencia y otras formas de suspensión previstas en los artículos 45 y siguientes de este mismo texto legal, etc.

Por lo que se refiere a los permisos retribuidos, un porcentaje muy alto de los convenios vigentes contempla esta materia de forma genérica y, en concreto, sobre los permisos relacionados con la familia son 545 convenios de un total de 848 los que contienen alguna regulación. Esta intervención convencional se produce bien para reproducir lo dicho en el Estatuto de los trabajadores, bien para mejorar su duración o reconocer incluso un nuevo supuesto de hecho. Destacan desde el punto de vista geográfico el número de convenios negociados en Cádiz, Málaga y Sevilla, y de nuevo en sectores tradicionalmente femeninos como son la administración o la sanidad, entre otros.

Tabla 6.- Permisos. Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	58	67,44	6.280	86,66	100.227	90,11
Cádiz	94	61,44	16.813	84,00	120.908	76,89
Córdoba	61	62,89	38.041	99,32	187.026	96,61
Granada	39	59,09	10.513	58,88	76.049	51,04
Huelva	32	51,61	1.452	20,09	40.732	28,45
Jaén	34	64,15	9.142	18,43	70.770	37,93
Málaga	83	61,48	42.625	88,97	219.317	88,53
Sevilla	103	70,55	28.432	64,71	225.306	80,42
Interpr.	41	82,00	3.889	95,18	61.928	92,07
Total	545	64,27	157.187	66,55	1.102.263	71,76

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 11.- Permisos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

La tipología de permisos que podemos encontrar en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral es amplia. Estrictamente relacionados con la maternidad encontramos el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En concreto en la negociación colectiva andaluza del año 2008 este tipo de permisos se han recogido en 307 convenios (54 de sector y 253 de empresa). Las previsiones que los mismos incluyen se refieren a los supuestos en los cuales sea necesario realizar ese examen prenatal o técnica de preparación al parto en horario de trabajo y sin que exista perjuicio económico para la madre. Su regulación se encuentra extendida en todas las provincias andaluzas como muestra la tabla siguiente, especialmente en Sevilla y Cádiz y en sectores como la administración o la sanidad frente al cemento, siderometalurgia o la construcción.

Tabla 12.- Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	83.541	35,47	392.014	27,58
Empresa	253	37,65	253	37,65	69.959	60,96
TOTAL	307	36,20	83.794	35,48	461.973	30,08

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

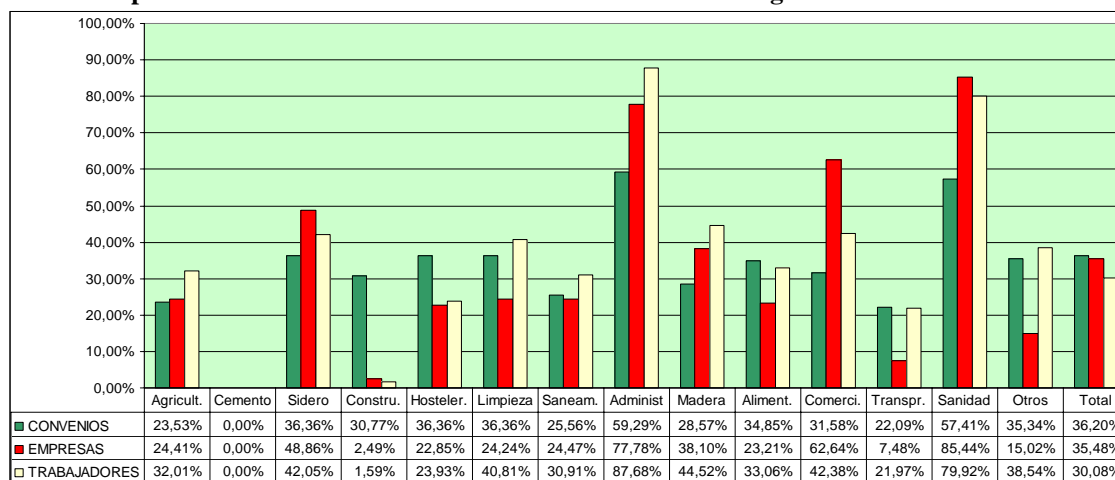
Tabla 12.- Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	25	29,07	2.767	38,18	50.011	44,96
Cádiz	46	30,07	10.797	53,94	46.982	29,88
Córdoba	38	39,18	2.363	6,17	23.174	11,97

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Granada	30	45,45	911	5,10	7.987	5,36
Huelva	22	35,48	70	0,97	2.652	1,85
Jaén	19	35,85	8.550	17,24	44.707	23,96
Málaga	45	33,33	35.414	73,92	81.102	32,74
Sevilla	54	36,99	22.545	51,31	151.180	53,96
Interpr.	28	56,00	377	9,23	54.178	80,55
Total	307	36,20	83.794	35,48	461.973	30,08

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 12. Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Si comparamos estos datos con los que presentamos en memorias anteriores, resulta que estos permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto han experimentado un crecimiento desde el punto de vista de su regulación convencional, ya que en la negociación del año 2004 fueron 167 convenios los que lo recogieron frente a los 205 del año 2005, los 220 de 2006, los 284 del año 2007, frente a los 307 del pasado 2008. Se observa por tanto, el avance aunque continúe siendo en los mismos sectores productivos.

Otro de los permisos que se regulan en la negociación colectiva de nuestra Comunidad Autónoma es el permiso para los casos de hospitalización del recién nacido o de la madre tras el parto, los cuales empiezan a ser reconocidos en la negociación andaluza de forma progresiva, ya son 73 convenios (17 de sector y 56 de empresa) los que lo prevén, especialmente en Almería y Córdoba, y en sectores como la sanidad y la administración, normalmente local.

Tabla 13.- Hospitalización tras parto. Datos Generales. Convenios Vigentes

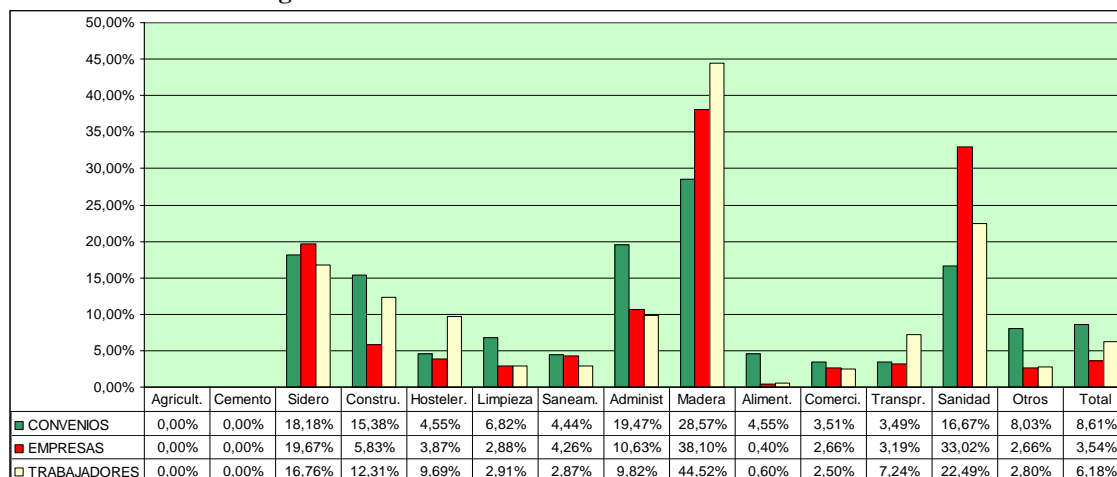
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	9,66	8.300	3,52	87.759	6,17
Empresa	56	8,33	56	8,33	7.180	6,26
TOTAL	73	8,61	8.356	3,54	94.939	6,18

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 7. - Hospitalización tras parto. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	15	17,44	3.133	43,23	11.697	10,52
Cádiz	6	3,92	25	0,12	726	0,46
Córdoba	13	13,40	2.809	7,33	54.671	28,24
Granada	9	13,64	860	4,82	6.480	4,35
Huelva	6	9,68	45	0,62	1.347	0,94
Jaén	7	13,21	1.467	2,96	16.216	8,69
Málaga	12	8,89	12	0,03	2.113	0,85
Sevilla	2	1,37	2	0,00	435	0,16
Interpr.	3	6,00	3	0,07	1.254	1,86
Total	73	8,61	8.356	3,54	94.939	6,18

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 13 - Hospitalización tras parto. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

El permiso propiamente de maternidad aparece contemplado, sin perjuicio de las previsiones legales, en 350 convenios (44 de sector y 312 de empresa) frente a los 213 del año 2004, los 263 del año 2005, los 299 de 2006 y los 356 de 2007. El incremento se ha producido especialmente en los convenios de empresas. Estos 350 convenios se encuentran repartidos por todas las provincias de Andalucía, destacando Cádiz, Sevilla y Málaga, como muestran las gráficas siguientes, y especialmente en los sectores de la administración y la sanidad.

Tabla 14.- Permiso de maternidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

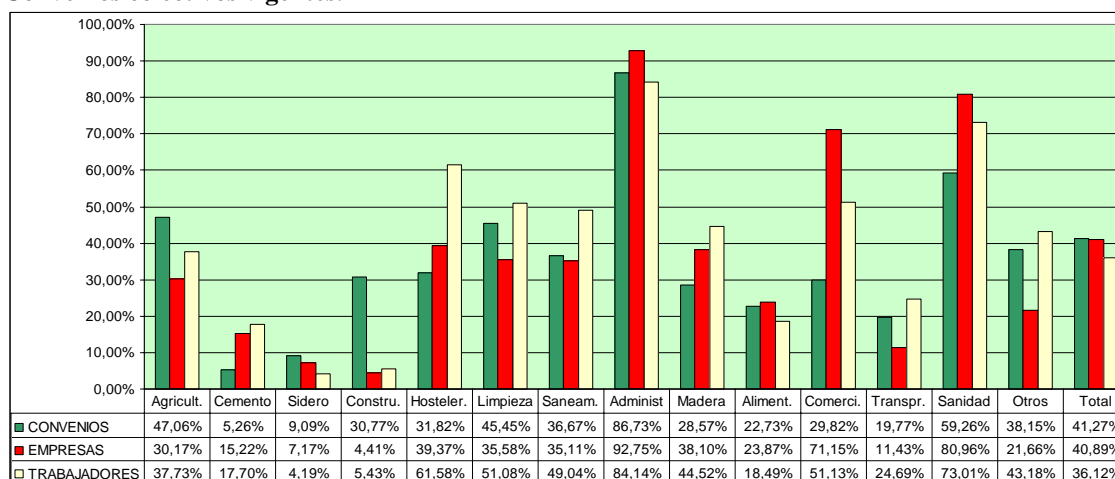
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	30,11	96.281	40,88	486.953	34,26
Empresa	297	44,20	297	44,20	67.911	59,17
TOTAL	350	41,27	96.578	40,89	554.864	36,12

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 8 – Permiso de maternidad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	53	61,63	6.554	90,44	82.850	74,49
Cádiz	73	47,71	15.837	79,12	83.861	53,33
Córdoba	28	28,87	8.433	22,02	29.231	15,10
Granada	22	33,33	873	4,89	7.859	5,27
Huelva	22	35,48	36	0,50	2.156	1,51
Jaén	15	28,30	2.542	5,12	24.158	12,95
Málaga	50	37,04	40.177	83,86	137.726	55,59
Sevilla	59	40,41	21.898	49,84	140.815	50,26
Interpr.	28	56,00	228	5,58	46.208	68,70
Total	350	41,27	96.578	40,89	554.864	36,12

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 14 - Permiso de maternidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios colectivos vigentes.

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Frente a esto, el permiso de paternidad parece estar regulado sólo en 350 convenios (53 de sector y 297 de empresa), y decimos que parece porque no se presenta de forma clara, de forma independiente al permiso de maternidad, aunque en cualquier caso constituye un avance respecto a la negociación anterior donde se registraron 70 convenios a finales del año 2004, 72 a finales del 2005, 92 en 2006 y 131 en 2007. Desde el punto geográfico, se recogen en todas las provincias andaluzas, destacando Cádiz, Sevilla y Almería y desde el punto de vista de la actividad en la cual se regula la materia destaca la administración, sanidad y limpieza.

Tabla 15.- Permiso de paternidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

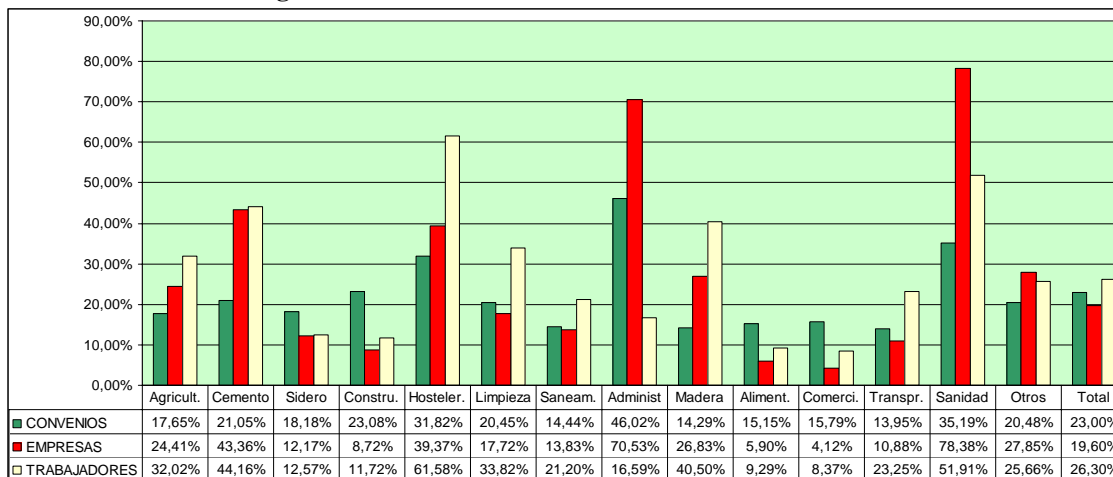
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	25,00	46.131	19,59	381.257	26,83
Empresa	151	22,47	151	22,47	22.692	19,77
TOTAL	195	23,00	46.282	19,60	403.949	26,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 15 – Permiso de paternidad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	38	44,19	6.031	83,22	66.624	59,90
Cádiz	23	15,03	7.569	37,81	27.812	17,69
Córdoba	13	13,40	1.020	2,66	11.195	5,78
Granada	12	18,18	1.384	7,75	9.228	6,19
Huelva	20	32,26	1.845	25,52	45.213	31,59
Jaén	9	16,98	1.498	3,02	16.683	8,94
Málaga	36	26,67	5.135	10,72	72.300	29,18
Sevilla	26	17,81	21.582	49,12	137.024	48,91
Interpr.	18	36,00	218	5,34	17.870	26,57
Total	195	23,00	46.282	19,60	403.949	26,30

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 15 - Permiso de paternidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

También ligada a la situación que se inicia tras el parto encontramos la lactancia, disfrutada prácticamente en exclusiva por las mujeres. En el total de convenios vigentes en el año 2008 (848), 505 convenios la contemplan (109 de sector y 396 de empresa), lo que supone más del 59% de la negociación colectiva vigente. Estos convenios se encuentran distribuidos por toda Andalucía, especialmente en Sevilla, Cádiz y Almería, y prácticamente en todos los sectores de actividad, destacando en administración, construcción y sanidad.

Tabla 16.- Reducción por lactancia. Datos Generales. Convenios Vigentes

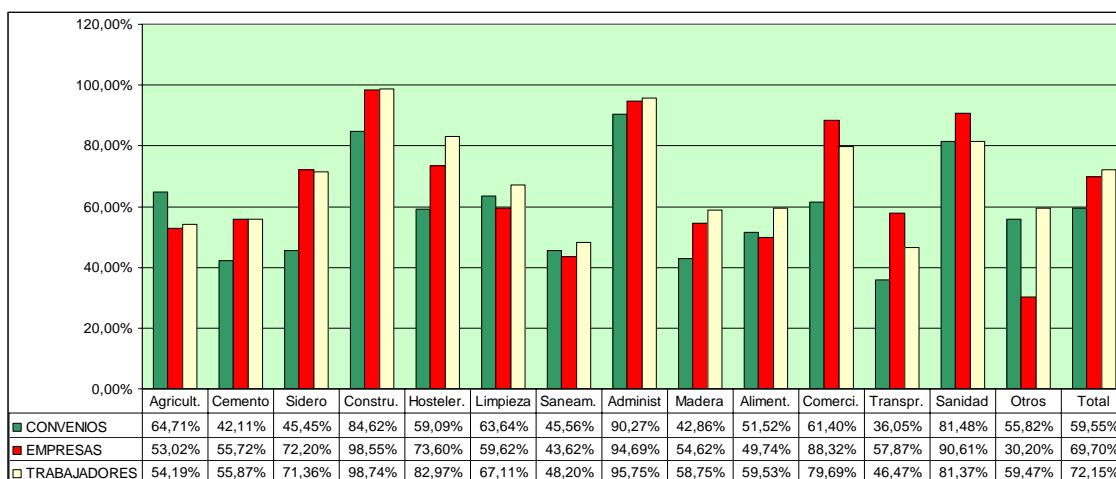
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	109	61,93	164.237	69,74	1.022.587	71,95
Empresa	396	58,93	396	58,93	85.624	74,60
TOTAL	505	59,55	164.633	69,70	1.108.211	72,15

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 9.- Reducción por lactancia. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	59	68,60	6.768	93,39	102.461	92,12
Cádiz	85	55,56	17.153	85,70	118.528	75,37
Córdoba	51	52,58	37.932	99,04	184.705	95,41
Granada	38	57,58	14.890	83,39	86.995	58,38
Huelva	30	48,39	1.006	13,92	35.873	25,06
Jaén	36	67,92	11.976	24,14	76.944	41,24
Málaga	72	53,33	42.746	89,22	221.082	89,24
Sevilla	97	66,44	28.426	64,69	224.963	80,29
Interpr.	37	74,00	3.736	91,43	56.660	84,24
Total	505	59,55	164.633	69,70	1.108.211	72,15

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 16 - Reducción por lactancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Una vez producido el nacimiento del hijo también se prevén en nuestra negociación colectiva otras medidas temporales que pretenden hacer posible la conciliación antes mencionada. En concreto, la reducción de jornada para el cuidado de menores es una práctica bastante común en los padres con hijos menores de 3 años, especialmente de las mujeres, son actualmente 336 los convenios que lo recogen (71 de sector y 265 de empresa) en todas las provincias, entre las que sobresale Sevilla, destacando en los sectores de construcción y administración.

Tabla 17.- Reducción Cuidado y guarda de Menores. Datos Generales. Convenios Vigentes

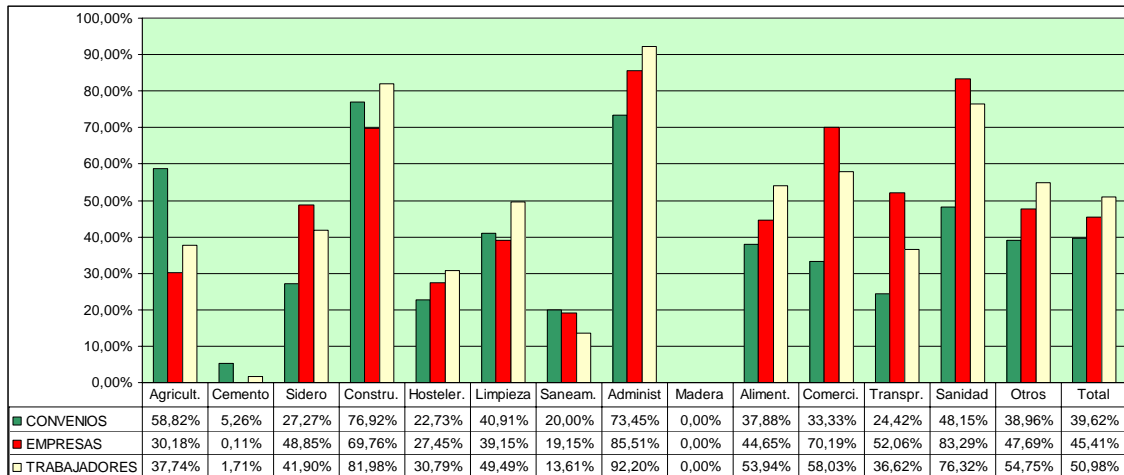
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	71	40,34	106.987	45,43	710.436	49,99
Empresa	265	39,43	265	39,43	72.586	63,24
TOTAL	336	39,62	107.252	45,41	783.022	50,98

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 10.- Reducción Cuidado y guarda de Menores. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	41	47,67	6.114	84,37	99.453	89,42
Cádiz	52	33,99	8.572	42,83	79.313	50,43
Córdoba	38	39,18	17.245	45,03	93.793	48,45
Granada	24	36,36	1.478	8,28	10.648	7,15
Huelva	17	27,42	904	12,51	33.654	23,51
Jaén	16	30,19	7.783	15,69	64.381	34,51
Málaga	46	34,07	37.743	78,78	163.277	65,91
Sevilla	67	45,89	23.679	53,89	180.581	64,45
Interpr.	35	70,00	3.734	91,39	57.922	86,12
Total	336	39,62	107.252	45,41	783.022	50,98

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 17 - Reducción Cuidado y guarda de Menores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Menos extendida que la anterior aunque con un número importante de convenios que la contemplan, se encuentra la reducción por cuidado de otros familiares que no sean los menores. Al menos 253 convenios en Andalucía la regulan (53 de sector y 200 de empresa) en todas las provincias y sectores excepto el cemento y la madera. Se comprueba como este sector va todavía a la cola de la regulación y reconocimiento de derechos de este tipo, más allá de las previsiones legales.

Tabla 18.- Reducción por cuidado de familias. Datos Generales. Convenios Vigentes

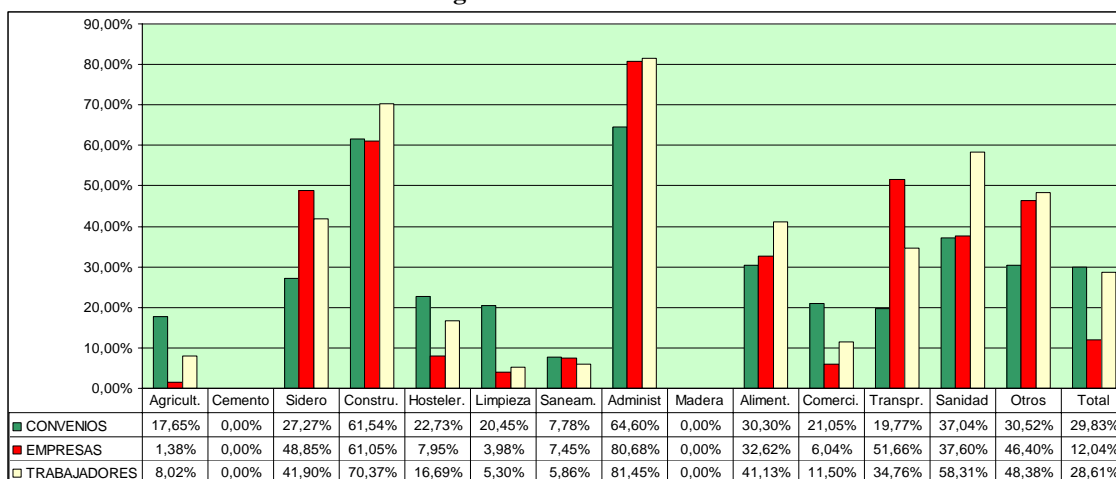
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	30,11	28.228	11,99	380.785	26,79
Empresa	200	29,76	200	29,76	58.680	51,13
TOTAL	253	29,83	28.428	12,04	439.465	28,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 11.- Reducción por cuidado de familias. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	37	43,02	6.290	86,79	81.074	72,89
Cádiz	32	20,92	2.105	10,52	45.709	29,07
Córdoba	25	25,77	2.521	6,58	48.060	24,83
Granada	21	31,82	1.475	8,26	10.208	6,85
Huelva	9	14,52	23	0,32	1.151	0,80
Jaén	14	26,42	7.449	15,02	59.715	32,01
Málaga	35	25,93	2.422	5,06	87.769	35,43
Sevilla	53	36,30	2.417	5,50	55.330	19,75
Interpr.	27	54,00	3.726	91,19	50.449	75,01
Total	253	29,83	28.428	12,04	439.465	28,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 18 - Reducción por cuidado de familias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Además de los permisos anteriormente estudiados, la suspensión de la relación laboral es tratada también en el ámbito de la negociación colectiva andaluza de forma amplia, 469 convenios del total de los vigentes contemplan este aspecto de la relación laboral, y entre las causas que la motivan se encuentran las relacionadas con las responsabilidades familiares o el embarazo, destacando en esta ocasión Cádiz en cuanto al número de convenios que contienen referencias al respecto, y los sectores de administración, construcción y sanidad.

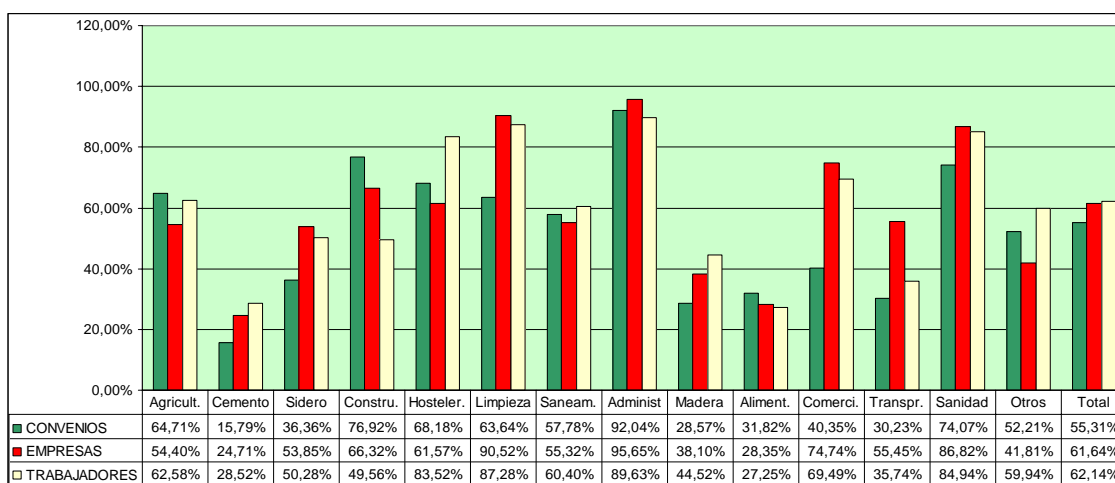
Tabla 12.- Suspensión RL. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	55	63,95	6.277	86,62	100.478	90,34
Cádiz	91	59,48	15.909	79,48	87.217	55,46
Córdoba	50	51,55	37.503	97,92	152.623	78,84

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Granada	29	43,94	5.737	32,13	102.044	68,48
Huelva	40	64,52	3.328	46,04	64.463	45,03
Jaén	19	35,85	7.444	15,01	59.225	31,74
Málaga	70	51,85	41.564	86,75	145.110	58,57
Sevilla	80	54,79	23.942	54,49	187.482	66,92
Interpr.	35	70,00	3.883	95,03	55.805	82,97
Total	469	55,31	145.587	61,64	954.447	62,14

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 4.- Suspensión RL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Dentro del capítulo de suspensión de la relación laboral y en relación con la maternidad que analizamos en este capítulo, debemos realizar una mención especial de la situación de Riesgo por embarazo. El reconocimiento legal de esta figura se incorporó en nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 39/99, de 5 de noviembre de conciliación de la vida

personal y laboral de las personas trabajadoras. Esta prestación está pensada para los casos en los cuales existe un riesgo para la salud de la madre y/o del feto durante los 9 meses de embarazo, y ante la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo a estas circunstancias o ante la imposibilidad de cambiar de puesto de trabajo, se prevé la suspensión de la relación laboral. En la negociación colectiva andaluza ésta es una práctica cada vez más habitual, ya son 129 convenios los que la recogen (32 de sector y 97 de empresa), frente a los 48 convenios que se registraron en el año 2004, los 68 del año 2005, los 83 de 2006 y los 111 de 2007. Al mismo tiempo, debemos destacar que se está convirtiendo en una práctica extendida por toda Andalucía, aunque todavía destacan principalmente en Almería y Cádiz, y desde el punto de vista sectorial en la sanidad y en la hostelería.

Tabla 20.- Riesgo durante el embarazo. Datos Generales. Convenios Vigentes

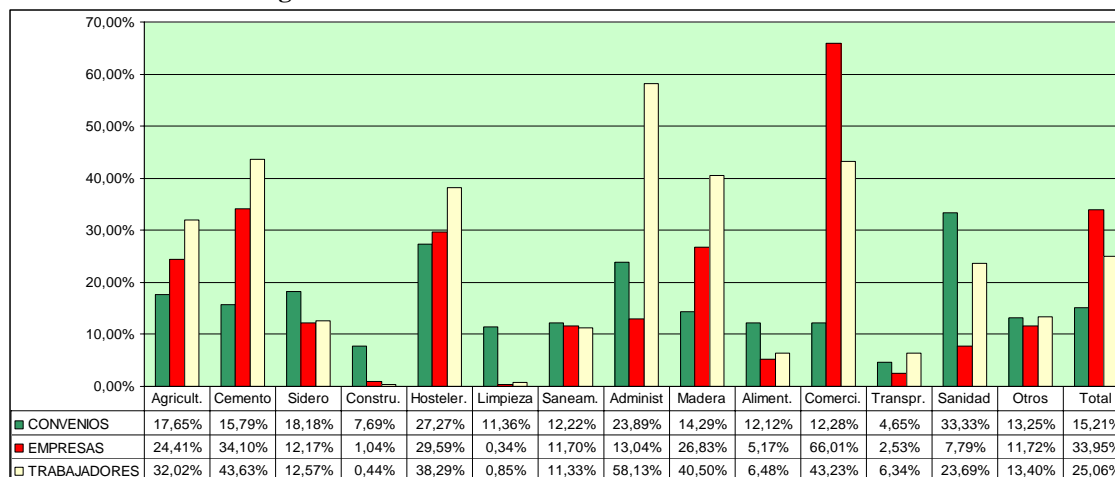
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	80.078	34,00	349.005	24,56
Empresa	97	14,43	97	14,43	35.965	31,34
TOTAL	129	15,21	80.175	33,95	384.970	25,06

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 20.- Riesgo Embarazo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	24	27,91	5.680	78,38	62.832	56,49
Cádiz	21	13,73	7.188	35,91	26.067	16,58
Córdoba	15	15,46	7.812	20,40	26.257	13,56
Granada	15	22,73	74	0,41	2.803	1,88
Huelva	14	22,58	2.414	33,39	28.542	19,94
Jaén	5	9,43	1.434	2,89	16.195	8,68
Málaga	17	12,59	35.177	73,42	68.939	27,83
Sevilla	10	6,85	20.339	46,29	127.515	45,51
Interpr.	8	16,00	57	1,40	25.820	38,39
Total	129	15,21	80.175	33,95	384.970	25,06

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 20 - Riesgo durante el embarazo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Por su parte la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46 ET y que se encuentra tratada extensamente en la negociación colectiva andaluza, también tiene su reflejo en el ámbito de las responsabilidades familiares. De manera que podemos decir que la excedencia por el cuidado de hijos se encuentra regulada en 366 convenios (75 de sector y 291 de empresa) frente a los 256 en 2005, 277 en 2006 y 347 en 2007, convenios se encuentran extendidos por toda Andalucía, aunque vuelven a destacar Sevilla, Cádiz y

Málaga, y en todos los sectores de actividad, ofreciendo construcción, administración y sanidad los mejores resultados.

Tabla 21.- Excedencia por cuidado de hijos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	75	42,61	137.141	58,23	777.235	54,69
Empresa	291	43,30	291	43,30	67.701	58,99
TOTAL	366	43,16	137.432	58,19	844.936	55,01

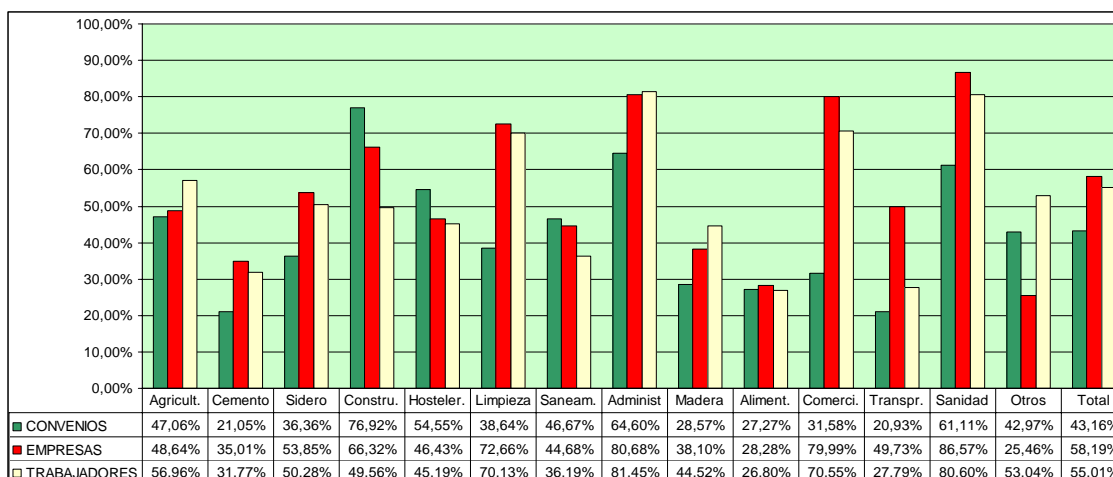
Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Tabla 21.- Excedencia Hijos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	49	56,98	6.758	93,25	101.757	91,49
Cádiz	59	38,56	9.431	47,12	44.342	28,20
Córdoba	42	43,30	37.187	97,09	150.370	77,67
Granada	27	40,91	10.061	56,35	112.469	75,48
Huelva	30	48,39	1.894	26,20	47.190	32,97
Jaén	12	22,64	7.398	14,91	58.141	31,16
Málaga	54	40,00	36.949	77,12	93.698	37,82
Sevilla	62	42,47	23.924	54,45	183.749	65,58
Interpr.	31	62,00	3.830	93,73	53.220	79,13
Total	366	43,16	137.432	58,19	844.936	55,01

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 21 - Por cuidado de hijos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Menos regulada que la anterior aunque con una tendencia creciente se encuentra la excedencia por el cuidado de otros familiares, 264 convenios de los 848 vigentes la

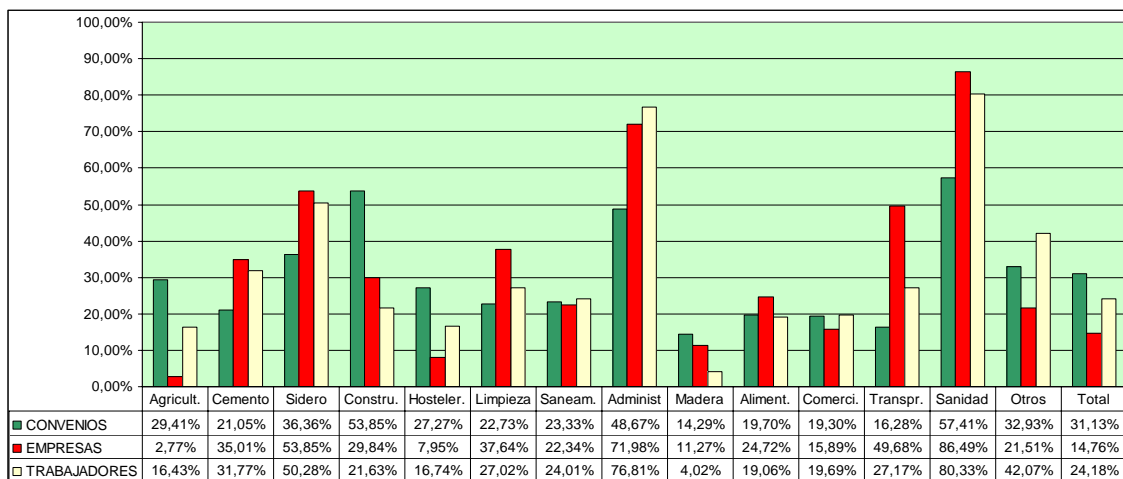
regulan en toda Andalucía aunque destaca en menor medida en Jaén donde sólo se recogen 12 convenios. Desde el punto de vista sectorial resulta ser una materia donde se encuentran algunas sorpresas, ya que no destacan sólo en sectores típicamente femeninos como la hostelería y la sanidad, sino que también lo hace en el sector de la construcción y sidero.

Tabla 13.- Excedencia Familiar. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	38	44,19	6.628	91,46	82.061	73,78
Cádiz	35	22,88	460	2,30	12.328	7,84
Córdoba	30	30,93	9.171	23,95	31.855	16,45
Granada	23	34,85	2.080	11,65	50.307	33,76
Huelva	20	32,26	1.534	21,22	18.778	13,12
Jaén	12	22,64	7.398	14,91	58.185	31,19
Málaga	34	25,19	182	0,38	9.355	3,78
Sevilla	44	30,14	3.586	8,16	57.850	20,65
Interpr.	28	56,00	3.827	93,66	50.674	75,34
Total	264	31,13	34.866	14,76	371.393	24,18

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 22 - Por cuidado de familiares. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Dado que la realidad de nuestras sociedades ha variado desde el punto de vista de la constitución formal de las parejas, siendo bastante habitual la convivencia como parejas de hecho, la negociación colectiva, como fórmula de regulación de esta realidad, ha respondido favorablemente a la misma. De manera que estos aspectos relativos a la conciliación de la vida profesional y personal que hemos estudiado y que en un principio sólo se concedían a las parejas constituidas formalmente como tales bajo la

figura del matrimonio, han pasado a ser reconocidos también a las parejas de hecho con independencia del sexo de sus integrantes.

Del total de convenios vigentes (848) 370 convenios ya lo contemplan, lo que supone ampliar la población protegida y obligada a su protección en 772.003 trabajadores y 124.331 empresas.

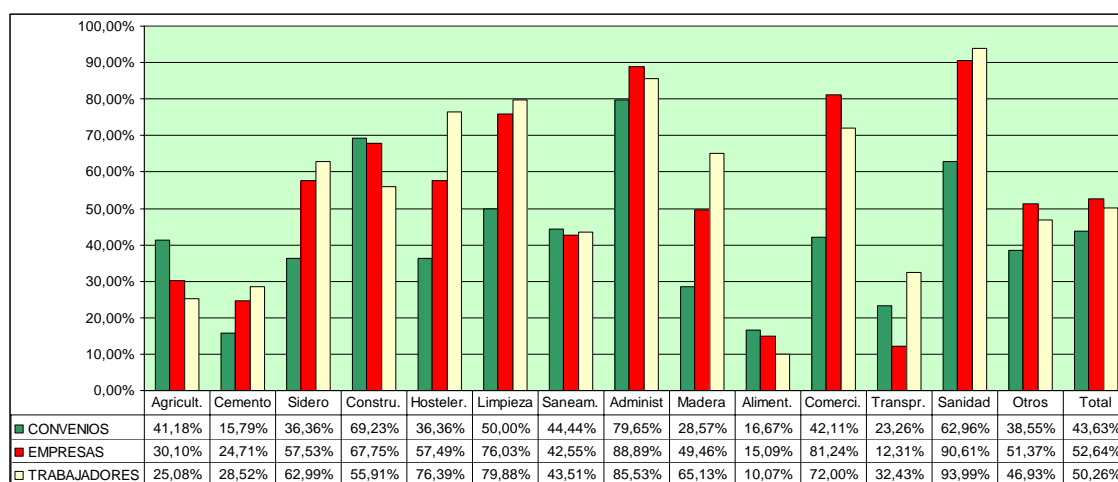
De acuerdo con la tabla siguiente, se trata de un comportamiento extendido por toda la Comunidad Autónoma. Desde el punto de vista funcional destacan sectores tradicionalmente feminizados como la administración, la limpieza o la sanidad y otros que no lo son tanto. Todo esto debe entenderse como un avance en la protección de las responsabilidades familiares, ya que se da cobertura a los nuevos modelos de familia.

Tabla 14 – Equiparación familia de Hecho. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	35	40,70	1.653	22,81	26.300	23,65
Cádiz	61	39,87	17.172	85,79	124.757	79,33
Córdoba	40	41,24	35.370	92,35	168.039	86,80
Granada	28	42,42	5.052	28,29	63.212	42,42
Huelva	31	50,00	2.193	30,34	25.010	17,47
Jaén	29	54,72	12.386	24,97	75.495	40,46
Málaga	48	35,56	40.045	83,58	133.670	53,96
Sevilla	69	47,26	9.933	22,61	100.293	35,80
Interpr.	29	58,00	527	12,90	55.227	82,11
Total	370	43,63	124.331	52,64	772.003	50,26

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 23 - Equiparación familia de Hecho. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Otro de los aspectos importantes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral es la protección de la trabajadora durante el embarazo, y más concretamente su

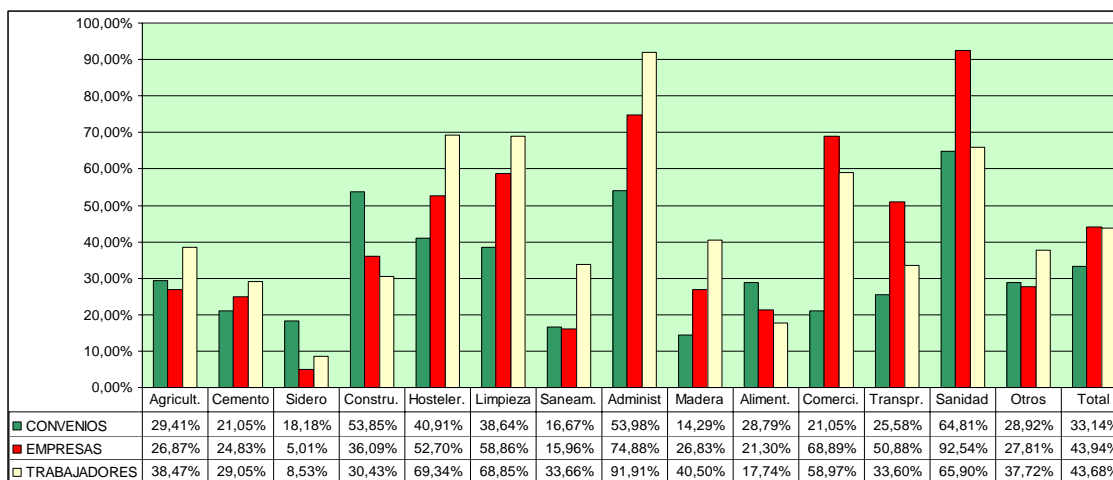
salud laboral, y en especial la previsión que pueda existir en la negociación colectiva para que existan exámenes médicos adecuados para determinados grupos de trabajadores expuestos a riesgos especiales como pueden ser estas trabajadoras embarazadas. Todo ello de acuerdo con la normativa comunitaria, en especial la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y en consonancia con lo dispuesto en los arts. 25 y 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido puede destacarse como 281 convenios de los 848 vigentes prevén alguna particularidad en el capítulo de salud laboral de las trabajadoras embarazadas, especialmente en Málaga, Sevilla y Cádiz y en sectores como el de limpieza, la sanidad o la administración como no podía ser de otra forma dada la composición de dichos sectores. Desde el punto de vista cuantitativo se ha producido un avance respecto del año 2004 donde se registraron 212 convenios que preveían alguna particularidad en materia de salud laboral para las mujeres embarazadas y también respecto de los 222 del año 2005. Esta particularidad puede estar referida a la modalidad de reconocimiento médico o bien a la adaptación del puesto de trabajo que resulte perjudicial para la madre o el feto.

Tabla 15.- Embarazo y Prevención de R Laborales. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	20	23,26	3.287	45,36	70.159	63,08
Cádiz	36	23,53	7.866	39,30	35.748	22,73
Córdoba	31	31,96	28.977	75,66	151.753	78,39
Granada	25	37,88	10.181	57,02	75.752	50,84
Huelva	27	43,55	4.864	67,28	101.948	71,22
Jaén	13	24,53	1.520	3,06	17.239	9,24
Málaga	52	38,52	41.778	87,20	143.545	57,94
Sevilla	49	33,56	1.438	3,27	22.695	8,10
Interpr.	28	56,00	3.868	94,66	52.046	77,38
Total	281	33,14	103.779	43,94	670.885	43,68

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 5.- Embarazo y prevención de Riesgos laborales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

6. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Como ya se puso de manifiesto en capítulos anteriores uno de los aspectos más importantes de la discriminación en el ámbito laboral es el acoso incluido ya en nuestra legislación de forma amplia a través de la Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 (Ley 62/2003). La definición contenida en esta Ley hace referencia al acoso motivado por otras causas que no sean el género pero que igualmente pueden afectar a la mujer. Se trata de un concepto lo suficientemente amplio como para incluir diferentes tipos de prácticas vejatorias o degradantes del ser humano.

La negociación colectiva andaluza se ha hecho eco de esta situación y así el acoso sexual, como forma de discriminación, se contiene en 315 convenios. Sigue por tanto, la tendencia ascendente en el tratamiento de esta materia, ya que en el año 2005 se recogieron 116 convenios. La incidencia de estas cláusulas en las distintas provincias no es homogénea, ya que tiene más repercusión en unas que en otras, este es el caso de Sevilla, Cádiz y Málaga frente a Granada, Almería, Jaén o Huelva como se muestra en la gráfica siguiente, y en actividades como la sanidad, la limpieza o la alimentación. Aunque ésta no sea una conducta en la cual las únicas afectadas son las mujeres sí que puede comprobarse como en la mayoría de los casos denunciados son mujeres las víctimas, lo que ha hecho que la materia se regule prioritariamente en sectores donde la presencia femenina es mayor como es el caso de los anteriormente citados.

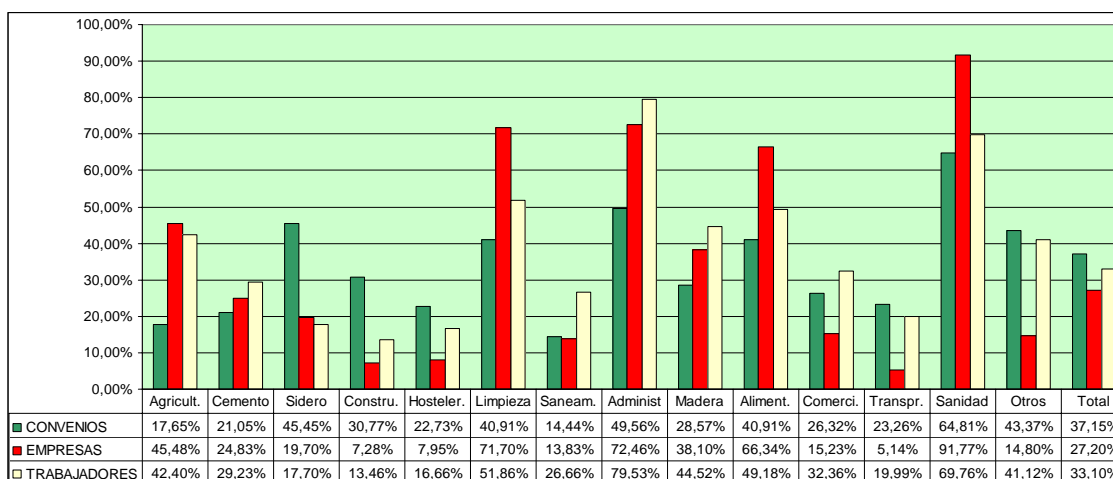
Tabla 16.- Acoso Sexual. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	29	33,72	5.728	79,04	83.370	74,96
Cádiz	47	30,72	2.826	14,12	24.899	15,83
Córdoba	41	42,27	3.652	9,54	64.184	33,15
Granada	20	30,30	1.050	5,88	9.324	6,26
Huelva	22	35,48	3.183	44,03	82.191	57,42

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Jaén	19	35,85	38.583	77,78	122.084	65,43
Málaga	45	33,33	514	1,07	10.145	4,10
Sevilla	64	43,84	8.200	18,66	67.089	23,95
Interpr.	28	56,00	508	12,43	45.141	67,12
Total	315	37,15	64.244	27,20	508.427	33,10

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 6.- Acoso Sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

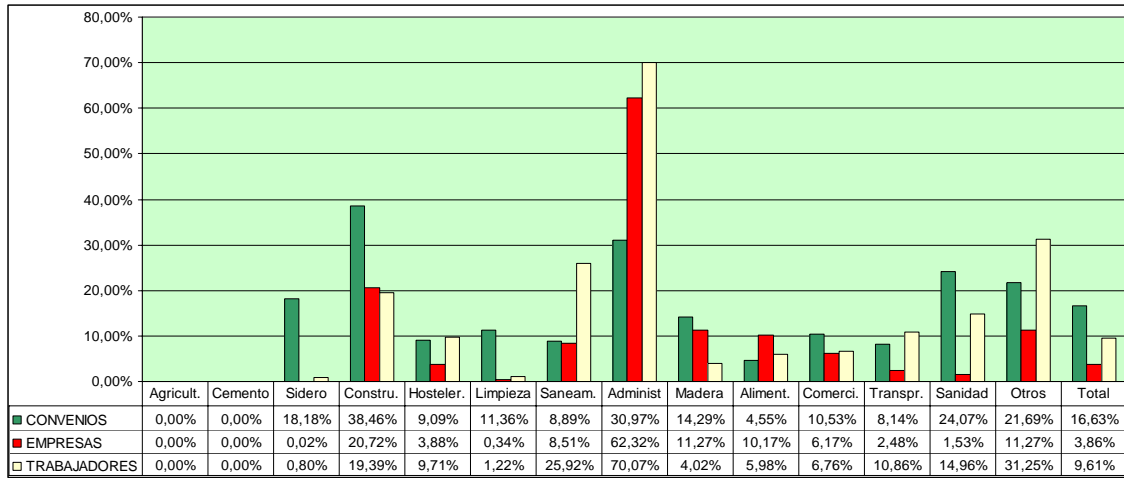
Por último, el acoso moral se encuentra menos tratado en la negociación colectiva llevada a cabo en Andalucía, aunque el avance también es perceptible. Fueron 86 en el año 2007 y se ha cerrado, sin embargo, con 141 convenios que tratan esta materia el año 2008. Se encuentran repartidos en todas las provincias andaluzas y especialmente en construcción, administración y sanidad como se muestra con las gráficas siguientes.

Tabla 17.- Acoso moral. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	10	11,63	1.757	24,24	6.238	5,61
Cádiz	15	9,80	272	1,36	7.759	4,93
Córdoba	19	19,59	1.024	2,67	38.884	20,09
Granada	11	16,67	11	0,06	1.076	0,72
Huelva	8	12,90	17	0,24	609	0,43
Jaén	11	20,75	4.028	8,12	37.026	19,85
Málaga	27	20,00	56	0,12	5.927	2,39
Sevilla	23	15,75	1.610	3,66	12.679	4,53
Interpr.	17	34,00	348	8,52	37.392	55,59
Total	141	16,63	9.123	3,86	147.590	9,61

Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

Gráfico 7.- Acoso moral. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 848 convenios vigentes (176 sector, 672 empresa)

