

**LA  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
EN  
ANDALUCÍA**

**Memoria  
CARL  
2007**



**CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES**

**Edita:** Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.  
Consejería de Empleo.  
Junta de Andalucía.

**Producción:** Germán López. Servicios Gráficos.

**I.S.S.N.:** 1577-7553

**Depósito Legal:** SE-

▶ <b>INTRODUCCIÓN: RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA ANDALUZA EN 2007</b> .....	<b>11</b>
▶ ENTORNO EUROPEO .....	13
▶ CRECIMIENTO .....	28
▶ PRECIOS .....	32
▶ ANÁLISIS PROVINCIAL .....	38
▶ COSTES .....	43
▶ MERCADO DE TRABAJO.....	48
▶ POBLACIÓN ACTIVA .....	52
▶ OCUPACIÓN .....	54
▶ DESEMPLEO .....	59
▶ <b>CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>63</b>
▶ 1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA.....	65
▶ 2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ....	67
▶ 3. TIPOLOGÍA: CONVENIOS REVISADOS, CONVENIOS ORIGINARIOS Y PRIMEROS CONVENIOS .....	69
3.1. <i>Convenios revisados</i> .....	69
3.2. <i>Convenios originarios y primeros convenios</i> .....	70
▶ 4. ÁMBITO PERSONAL .....	72
▶ 5. ÁMBITO FUNCIONAL .....	73
5.1. <i>Convenios sectoriales</i> .....	74
5.2. <i>Convenios empresariales</i> .....	76

▶ 6. ÁMBITO TERRITORIAL .....	78
▶ 7. ÁMBITO TEMPORAL .....	79
7.1. <i>La denuncia del convenio</i> .....	80

## ▶ **CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO .....** 81

▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	83
▶ 2. DATOS GENERALES .....	84
▶ 3. COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICIÓN.....	85
▶ 4. NORMAS PROCEDIMENTALES .....	78
▶ 5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA.....	89
5.1. <i>Mayorías para la adopción de acuerdos</i> .....	89
5.2. <i>Discrepancias en el seno de la comisión paritaria</i> .....	92
▶ 6. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES .....	96
6.1. <i>Facultades de resolución de conflictos</i> .....	99
▶ 7. COMISIONES MONOGRÁFICAS Y SUBCOMISIONES .....	102

## ▶ **CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....** 103

▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	105
▶ 2. DATOS GENERALES .....	105
2.1. <i>Titularidad empresarial del poder de dirección</i> .....	108
2.1.1. <i>Reconocimiento general</i> .....	108
2.1.2. <i>Participación de los trabajadores</i> .....	110
2.2. <i>Régimen disciplinario</i> .....	113
2.2.1. <i>Datos generales</i> .....	113
2.2.2. <i>El acoso sexual como infracción laboral</i> .....	115
2.2.3. <i>Acoso moral</i> .....	117
2.2.4. <i>Procedimiento sancionador</i> .....	119
2.3. <i>Poder de control</i> .....	121
2.3.1. <i>Datos generales</i> .....	121
2.3.2. <i>Control de horarios</i> .....	123
2.3.3. <i>Control de enfermedad</i> .....	125
2.4. <i>Sistemas de organización del trabajo</i> .....	126
2.4.1. <i>Datos generales</i> .....	126
2.4.2. <i>Participación de los trabajadores</i> .....	128
2.5. <i>Subcontratación y externalización</i> .....	130

## ▶ **CAPÍTULO IV: DERECHOS FUNDAMENTALES .....** 133

▶ 1. DATOS GENERALES .....	135
▶ 2. PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO .....	138
▶ 3. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN.....	141

▶ 4. LIBERTAD SINDICAL .....	143
▶ 5. DERECHOS INESPECÍFICOS.....	146
5.1. Acoso moral y acoso sexual en el trabajo .....	148

## ▶ CAPÍTULO V: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ..... 153

▶ 1. DATOS GENERALES .....	155
▶ 2. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN .....	158
2.1. Libertad empresarial y condicionamiento de la potestad de contratación .....	160
2.2. Cobertura interna y reglas de preferencia .....	161
2.3. Trabajadores temporales.....	164
2.4. Trabajadores discapacitados .....	166
▶ 3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	169
▶ 4. PERIODO DE PRUEBA.....	171

## ▶ CAPÍTULO VI: MODALIDADES CONTRACTUALES..... 175

▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	177
▶ 2. DATOS GENERALES .....	178
▶ 3. MODALIDADES FORMATIVAS .....	180
3.1. El contrato en prácticas .....	182
3.1.1. Datos generales y distribución en el tejido negocial .....	182
3.1.2. Algunos aspectos concretos de su regularización: la retribución .....	183
3.2. Contrato para la formación .....	185
3.2.1. Datos generales y distribución en el tejido negocial .....	185
3.2.2. Algunos aspectos concretos de su regularización .....	187
▶ 4. CONTRATOS ESTRUCTURALES.....	192
4.1. Datos generales.....	192
4.2. Contrato de obra o servicio.....	194
4.2.1. Datos generales y distribución en el tejido negocial .....	194
4.2.2. Algunos aspectos concretos de su regularización .....	195
4.3. Contrato eventual .....	197
4.3.1. Datos generales y distribución en el tejido negocial .....	197
4.3.2. Algunos aspectos concretos de su regularización .....	199
4.4. Contrato de interinidad .....	202
▶ 5. OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES.....	203
5.1. Contrato de fomento de la contratación indefinida.....	203
5.2. Contrato a tiempo parcial.....	204
5.2.1. Datos generales y distribución en el tejido negocial .....	204
5.2.2. Algunos aspectos concretos de su regularización .....	206
5.3. Fijos discontinuos.....	209
5.4. Contrato de relevo .....	211

▶ <b>CAPÍTULO VII: CLÁUSULAS DE EMPLEO .....</b>	<b>213</b>
▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	215
▶ 2. DATOS GENERALES .....	216
▶ 3. FOMENTO DEL EMPLEO.....	218
3.1. Creación de empleo.....	220
3.2. Pactos contra el pluriempleo .....	226
▶ 4. GARANTÍAS DE EMPLEO .....	228
4.1. Garantías colectivas.....	229
4.2. Garantías Individuales .....	235
▶ 5. CALIDAD DEL EMPLEO .....	238
▶ <b>CAPÍTULO VIII: CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL .....</b>	<b>241</b>
▶ 1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	243
1.1. Consideraciones generales .....	243
1.2. Datos estadísticos .....	244
▶ 2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL .....	248
2.1. Consideraciones generales .....	248
2.2. Datos estadísticos .....	248
▶ 3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS .....	255
3.1. Consideraciones generales .....	255
3.2. Datos Estadísticos .....	255
▶ 4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	258
▶ 5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	261
▶ <b>CAPÍTULO IX: TIEMPO DE TRABAJO .....</b>	<b>263</b>
▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	265
▶ 2. REDUCCIÓN DE JORNADA .....	266
2.1. Jornada semanal .....	271
2.2. Jornada anual .....	272
2.3. Tipología de la jornada.....	272
2.4. Jornadas especiales.....	273
2.5. Tiempo de trabajo flexible .....	275
▶ 3. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	278
3.1. Introducción .....	278
3.2. Definición de horas extraordinarias .....	279
3.3. Compromiso, reducción y supresión de horas extraordinarias .....	280
3.4. Prohibición general de horas extras .....	282
▶ 4. DESCANSOS .....	283
▶ 5. PERMISOS RETRIBUIDOS .....	285
▶ 6. VACACIONES.....	287
6.1. Retribución de vacaciones .....	288

6.2. Vacaciones primadas fuera de las fechas preferentes .....	288
6.3. Interrupción por incapacidad temporal .....	289
▶ 7. CALENDARIO LABORAL .....	290

## ▶ CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN ..... 293

▶ 1. INTRODUCCIÓN .....	295
▶ 2. DATOS GENERALES .....	296
▶ 3. SISTEMAS SALARIALES .....	303
3.1. Salario por unidad de tiempo.....	303
3.1.1. Módulos de cálculo.....	305
3.2. Salario por unidad de obra .....	311
3.3. Salario en especie.....	313
▶ 4. ESTRUCTURA SALARIAL .....	315
4.1. Salario Base .....	316
4.2. Complementos salariales.....	318
4.2.1. Complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador.....	318
4.2.1.1. Pluses de titulación e idiomas.....	319
4.2.1.2. Antigüedad: fijación, límites y supresión .....	321
4.2.2. Complementos en función del trabajo realizado .....	326
4.2.2.1. Toxicidad-Penosidad-Peligrosidad .....	327
4.2.2.2. Turnicidad y Nocturnidad .....	329
4.2.2.3. Trabajo en festivos.....	332
4.2.3. Complementos de cantidad y calidad del trabajo.....	334
4.2.3.1. Asistencia y puntualidad.....	335
4.2.3.2. Incentivos.....	338
4.2.3.3. Horas extraordinarias: recargo .....	339
4.2.4. Complementos salariales en función de la situación y resultados de la empresa: .....	340
4.2.4.1. Productividad .....	340
4.2.5. Pagas extraordinarias.....	342
▶ 5. OTRAS MATERIAS SALARIALES .....	345
5.1. Percepciones extrasalariales.....	345
▶ 6. DESCUELQUE SALARIAL .....	349
6.1. Exigencia legal y constancia .....	349

## ▶ CAPÍTULO XI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA ..... 355

▶ 1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	357
▶ 2. DATOS GENERALES .....	357
▶ 3. REPRESENTANTES SINDICALES: SECCIONES Y DELEGADOS .....	360
3.1. Los delegados sindicales .....	364
▶ 4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA .....	366

4.1. Aspectos orgánicos .....	367
4.2. Competencias .....	367
4.3. Garantías .....	369
4.4. Crédito horario .....	370
▶ 5. OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN .....	371
▶ 6. LA ASAMBLEA .....	372
▶ 7. DERECHOS SINDICALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS .....	373

## ▶ **CAPÍTULO XII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES..... 375**

▶ 1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	377
▶ 2. DATOS GENERALES .....	378
▶ 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN TÉCNICO-PREVENTIVA. PLANES DE PREVENCIÓN .....	381
▶ 4. PLAN DE FORMACIÓN .....	384
▶ 5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN .....	386
▶ 6. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	388
▶ 7. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD. OTROS ÓRGANOS.....	390

## ▶ **CAPÍTULO XIII: FORMACIÓN PROFESIONAL ..... 399**

▶ 1. INTRODUCCIÓN. MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	401
▶ 2. DATOS GENERALES .....	402
▶ 3. ACTIVIDAD FORMATIVA .....	404
▶ 4. FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO .....	405
▶ 5. FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO .....	406
▶ 6. FORMACIÓN PARA GRUPOS PREFERENTES .....	407
▶ 7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN .....	409
▶ 8. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL.....	410

## ▶ **CAPÍTULO XIV: DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES .... 413**

▶ 1. DATOS GENERALES .....	415
▶ 2. PLANES DE PENSIONES.....	418
▶ 3. SEGUROS COLECTIVOS.....	424
▶ 4. SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ .....	427
▶ 5. COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	431
5.1. Complemento de IT por contingencias comunes .....	433
5.2. Complemento de IT por contingencias profesionales .....	437



▶ 6. OTRO TIPO DE AYUDAS POR RAZÓN PERSONAL O FAMILIAR.....	439
▶ 7. DERECHOS LIGADOS A LA JUBILACIÓN O PERMANENCIA EN LA EMPRESA .....	442

## ▶ **CAPÍTULO XV: VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....** 451

▶ 1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL.....	453
1.1. <i>La suspensión de la relación laboral</i> .....	455
1.2. <i>La excedencia</i> .....	457
▶ 2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	460
2.1. <i>Datos generales</i> .....	461
2.2. <i>Extinción por voluntad del trabajador</i> .....	462
2.3. <i>Despido disciplinario</i> .....	464
2.4. <i>Despido por causas objetivas</i> .....	467

## ▶ **CAPÍTULO XVI: CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL .....** 471

▶ 1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	473
▶ 2. DATOS GENERALES .....	476
▶ 3. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	478
3.1. <i>Comisión Negociadora</i> .....	478
3.2. <i>Otras comisiones</i> .....	480
▶ 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.....	481
▶ 5. CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL .....	489
▶ 6. ACOSO MORAL Y SEXUAL .....	506



# INTRODUCCIÓN

**RASGOS BÁSICOS DE LA  
ECONOMÍA ANDALUZA EN 2007**



## INTRODUCCIÓN: RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA ANDALUZA EN 2007

### ENTORNO EUROPEO

Desde mediados de los años noventa, la economía española ha experimentado un largo período de crecimiento sostenido que le ha permitido ir recortando diferencias con las economías europeas y, fundamentalmente, con las que constituyen su núcleo básico. A lo largo de este período se han producido importantes cambios sociales, económicos e institucionales en Europa y en España. Se ha puesto en circulación una nueva moneda común, se ha producido ampliaciones de la Unión Europea (U.E.) que han dado lugar a un nuevo escenario en la construcción europea, se ha producido un importante flujo inmigratorio, especialmente en España, o se han llevado a cabo importantes reformas estructurales y se han implementado grandes líneas de desarrollo de políticas europeas. En este contexto, la economía española ha crecido de forma sostenida como se ha dicho. Sin embargo, parece que en los últimos trimestres, los datos económicos muestran los signos de una desaceleración del crecimiento en lo que podría interpretarse como la llegada de una nueva fase del ciclo económico, que parecía no iba a llegar después de doce años de crecimiento económico continuado. Los datos del cambio de tendencia en el ciclo se pueden hallar en el contexto mundial a finales de 2006 o comienzos de 2007, pero se han acentuado a partir del verano de 2007. La crisis originada por las llamadas Hipotecas basura en EE.UU. parece haberse extendido al sistema financiero norteamericano y, en un mundo globalizado, a otros sistemas financieros europeos. La crisis norteamericana ha condicionado la actuación de la Reserva Federal que ha reducido los tipos de intervención drásticamente y ha modificado las condiciones de liquidez del sistema. En Europa, la ralentización del crecimiento económico de muchos países ha sido reconocida por las Instituciones Comunitarias que han ido reduciendo las previsiones de crecimiento económico, tanto para la Eurozona, como para el conjunto de la U.E.

La economía española no ha escapado a esta situación y los datos de crecimiento económico se han visto reducidos, si bien manteniendo unos altos niveles, superiores a la media europea, pero más bajos que los de años anteriores. La desaceleración del crecimiento se ha visto acompañada por una serie de factores, como el aumento de los

tipos de interés, aumento de la inflación, el cambio de signo de la evolución de la tasa de paro, el parón en el sector de la construcción, freno en el consumo de las familias o los vaivenes de la Bolsa española a principios de 2008. A ello podríamos añadir la evolución de los precios del petróleo y la preocupación por el problema de la energía. Todo ello ha originado una sensación de que entramos en una nueva fase del ciclo económico y que, aunque estamos lejos de las tasas de crecimientos negativas, las tasas positivas no van a ser tan espectaculares como en años anteriores.

Por lo que respecta a lo ocurrido en el conjunto del año 2007 y de forma especial en el cuarto trimestre, el análisis debe tener en consideración los aspectos relativos al contexto y a la evolución de los últimos años para que puedan ser interpretados de forma adecuada.

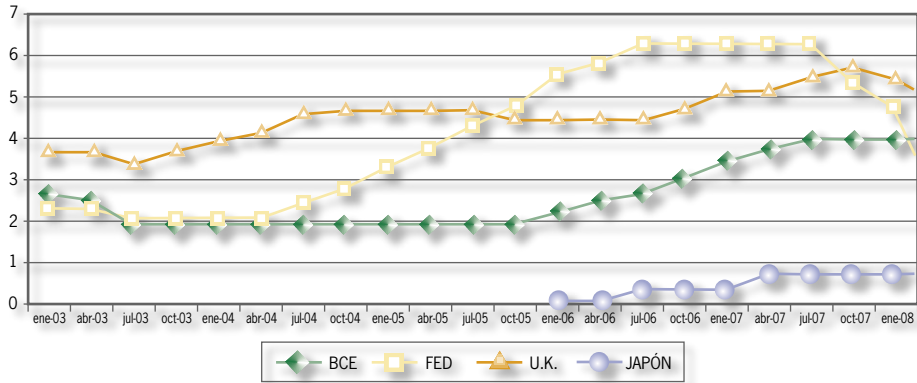
En el primer trimestre de 2007 el dato de crecimiento económico del PIB español se situó en el 4,1%, un verdadero record. Sin embargo, desde mitad de año las previsiones de crecimiento del PIB para el resto del año fueron poniendo de manifiesto una esperada y, hasta cierto punto, profunda desaceleración, señalando que se podría entrar en una nueva fase del ciclo económico español. Los primeros signos de desaceleración se pusieron de manifiesto en las previsiones de crecimiento del PIB llevadas a cabo por diversas instituciones nacionales (Banco de España, Instituto Nacional de Estadística,...) e internacionales (OCDE, Comisión Europea..). Todo ello auguraba un otoño de 2007 incierto y unos resultados económicos más modestos para la primera parte de 2008.

Un aspecto importante de lo ocurrido recientemente en la economía española está relacionado con la evolución de los tipos de interés en el área euro y, especialmente, en relación con el tipo de interés vigente en otras áreas económicas. Desde una perspectiva global, la intervención del Banco Central Europeo está condicionada por la evolución de la inflación en la U.E.M. No obstante, también hay que tener en cuenta el comportamiento de la Reserva Federal Norteamérica y los tipos de interés que rigen en EE.UU, así como la evolución de los tipos en Japón. En un mundo tan globalizado los flujos de capitales entre estas dos grandes áreas son muy significativos y acaban influyendo sobre la evolución de los tipos de cambio entre euro y dólar. A todo esto hay que añadir la incertidumbre en los mercados financieros internacionales originadas a partir del verano pasado debidas a la llamada crisis de las “hipotecas basura” en EE.UU.

En lo que respecta a la evolución de los tipos de intervención del Banco Central Europeo se ha puesto de manifiesto, en sus últimas intervenciones, un freno a las repetidas alzas que se producían desde hace más de un año y que han provocado una significativa subida de los tipos de interés en la eurozona y, por consiguiente, en el euribor, tipo de referencia de muchos préstamos y, especialmente, de las hipotecas. La subida de los precios de la vivienda hasta niveles de considerable altura se produjo en un contexto de tipos de interés en bajada o en niveles históricamente bajos de tipos para la economía española. Cuando los intereses han empezado a subir, los precios de la vivienda han dejado de hacerlo, pero el encarecimiento de la financiación de la vivienda ha frenado la demanda y por consiguiente también la construcción de nuevas viviendas. La oferta de viviendas se ha visto también modificada por el fomento del alquiler y el proyecto de construcción de importantes cantidades de vivienda de protección oficial. El sector de la construcción, en general, y en especial de la construcción de viviendas tiene un im-

portante efecto arrastre o multiplicador en la economía, pues hay muchos sectores económicos que ofrecen productos útiles para la construcción o para su equipamiento una vez construidas, además del efecto sobre el sistema financiero. Por eso, una caída en la construcción afecta al empleo y la producción de forma directa e inducida y es uno de los factores más importantes a considerar a la hora de explicar la situación actual de muchas variables económicas.

### GRÁFICO 1: TIPO DE INTERVENCIÓN DE LOS BANCOS CENTRALES (%)



Fuente: Banco de España y elaboración propia.

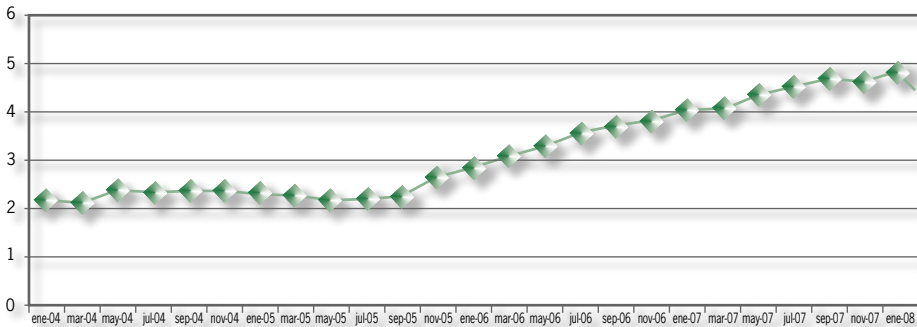
Como se observa en el gráfico relativo a la evolución de los tipos de interés de intervención de los Bancos centrales en las áreas del euro, del dólar y de la libra, aparece a partir de finales del segundo trimestre del año 2007, una nueva tendencia en la Reserva Federal Norteamericana, que comienza a bajar de forma significativa sus tipos en una cuantía de 150 puntos básicos desde el mes de julio al de diciembre de 2007; a ello hay que añadir un drástico descenso de 125 puntos básicos en el mes de enero de 2008, lo que significa una bajada en total de 275 puntos en seis meses. Este significativo comportamiento tiene que ver con la crisis de las “hipotecas basura” que se desató en verano y que amenazó a entidades del sistema financiero norteamericano y que se agudizó a finales de año. La respuesta de las autoridades monetarias norteamericanas fue la de inyectar mayor liquidez y reducir significativamente sus tipos de intervención caracterizada por una rapidez y contundencia inusitada. Por su parte, en la eurozona lo que se observa es una estabilización en los niveles de crecimiento de los tipos de interés, que presentaban una senda sostenida de crecimiento desde noviembre de 2005 hasta junio de 2007. En estos meses los tipos de intervención subieron desde el 2% hasta el 4%, nivel al que se mantienen en la actualidad, a pesar de los movimientos de los tipos norteamericanos. El gobernador del B.C.E. ha manifestado, en estos meses, que su objetivo principal es el de la estabilidad de precios y dado que las tasas de inflación son todavía elevadas no contempla bajadas de tipos semejantes. Sin embargo el B.C.E. ha inyectado liquidez a los mercados monetarios para aliviar las tensiones de liquidez que se han puesto de manifiesto en los mercados interbancarios. Por su parte, los tipos de interés de intervención del Banco de Inglaterra respecto a la libra esterlina han cambiado de tendencia de crecimiento, disminuyendo a finales de año en 25 pun-

tos básicos. Por su parte, en Japón los tipos de interés han empezado a subir desde el año pasado alcanzando el 0,75% a final de 2007.

Como consecuencia de esta situación económica y de la política monetaria europea en los años más recientes a los que nos hemos referido, los mercados financieros han trasladado las subidas de los tipos del banco central a los mercados interbancarios, provocando una subida de sus tipos a los particulares. En el gráfico se muestra la evolución del euribor a un año que es ejemplo de lo que ha pasado con otros tipos del euribor a menor plazo. La referencia de la mayoría de las hipotecas a este índice ha provocado un aumento significativo de las cargas financieras derivadas de estos contratos en un corto espacio de tiempo, en un año y medio (prácticamente desde el último trimestre de 2005).

Sin embargo, esta tendencia se ha visto modificada en los últimos meses debido al freno a la subida de los tipos de intervención del Banco Central y a su mantenimiento en valores estables, así como a la intervención del Banco Central en los mercados monetarios, que han inyectado liquidez a partir de agosto y septiembre de 2007 debido a la crisis de las “hipotecas basura”, que afectó de forma especial al sistema financiero norteamericano y británico. El aumento de la liquidez y de las facilidades crediticias que el Banco Central Europeo llevó a cabo en estos meses para evitar el contagio se ha traducido en que los tipos del interbancario han mostrado una ligera bajada, con el consiguiente alivio que han experimentado las economías domésticas europeas y, especialmente, las hipotecadas familias españolas.

**GRÁFICO 2: EURIBOR A UN AÑO. TIPO DE INTERÉS MERCADO INTERBANCARIO (%)**



Fuente: Banco de España y elaboración propia.

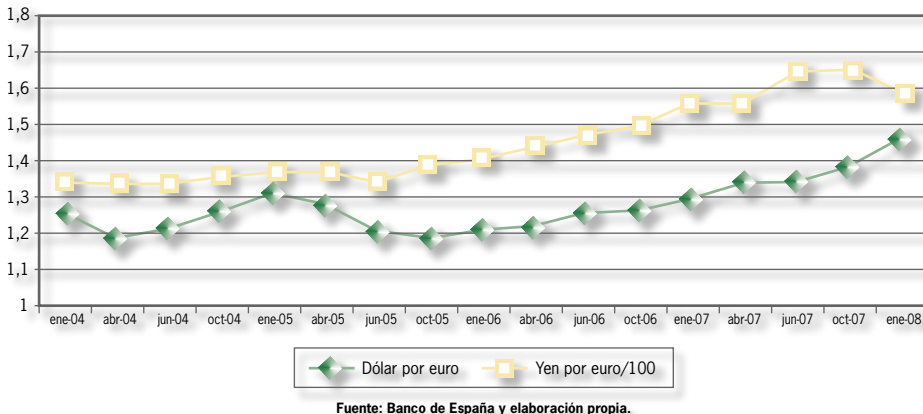
En junio de 2007, el euribor a un año se situó en un valor mínimo del 2,1%. Desde entonces ha marcado una clara tendencia al crecimiento, que lo ha llevado al 4,73% en septiembre de 2007. En los meses siguientes la tendencia ha sido a la baja, salvo en diciembre de 2007 en el que el tipo de interés interbancario a un año se situó en el 4,79% el valor máximo en los últimos años. Desde enero de 2004 hasta enero de 2008 el euribor ha crecido en 228 puntos básicos, o lo que es lo mismo, se ha duplicado. Las dificultades crediticias a las que han estado sometidos las economías europeas han sido



crecientes y especialmente han afectado a las empresas y familias españolas para hacer frente a créditos e hipotecas referenciadas en este tipo de interés. Los crecientes costes financieros son uno de los factores más relevantes a la hora de explicar fenómenos que están en marcha en la evolución reciente de la economía española, como el retraimiento del consumo de las familias o la caída de la demanda de bienes de consumo duraderos financiados a través de créditos al consumo o con garantía hipotecaria.

En este contexto hay que señalar algunos elementos destacables que siguen caracterizando la coyuntura económica internacional. En primer lugar, los tipos de cambio euro-dólar y euro-yen siguen una senda de apreciación del euro que ya ha superado el 1,5 dólar por euro. La tendencia de aumento del tipo de cambio euro-dólar es resultado de múltiples factores cuyo análisis va más allá de los límites de este capítulo, pero sí cabe señalar la influencia de los tipos de interés y de los déficit fiscal y comercial de EE.UU.

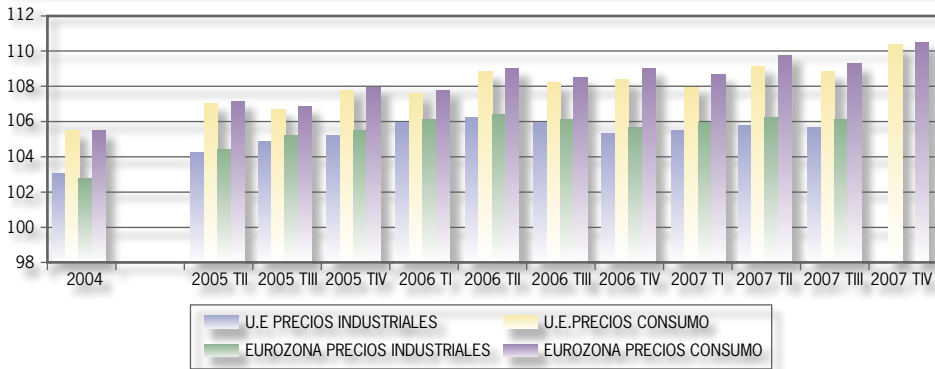
**GRÁFICO 3: TIPO DE CAMBIO EURO POR DÓLAR Y YEN**



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 se ha señalado 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. Pero por otra parte, las exportaciones se ven afectadas y la competitividad de la economía española se ve comprometida.

La evolución reciente de la competitividad de la economía española respecto al entorno europeo se refleja en el gráfico inferior, donde se recoge la evolución de los índices de Competitividad de la economía española elaborada por el Banco de España. El índice tiene base 100 en el primer trimestre de 1999, de tal manera que una caída del índice refleja mejoras de competitividad. Como se observa, la tendencia es al alza de los índices en los últimos trimestres, tanto con precios industriales como con precios de consumo, se da tanto frente al área euro como al conjunto de la Unión Europea ampliada. La pérdida de competitividad de la economía española es creciente, especialmente desde 2002.

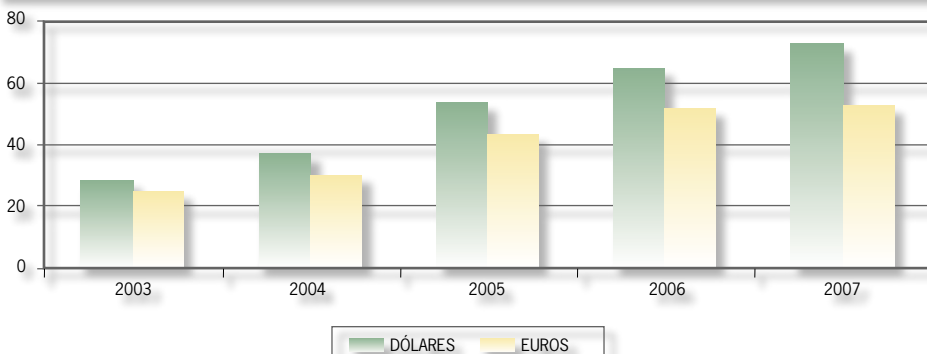
**GRÁFICO 4: ÍNDICES DE COMPETITIVIDAD DE ESPAÑA FRENTE A LA U.E.27 Y A LA ZONA EURO. BASE 100 1999 TI.**



Fuente: Banco de España. Boletín Económico julio-agosto 2007 y elaboración propia

A todo ello hay que añadir la subida constante del precio internacional del petróleo, que mantiene una tendencia creciente, agudizada en los últimos meses. El precio del barril de petróleo del mar del norte ha pasado de media mensual de 53,6 a 91,2 dólares entre los meses de enero y diciembre de 2007. Esta alza es continua y sostenida en los últimos años, alcanzándose valores nominales más altos desde que se realizan los índices. Esta evolución se ha podido atenuar debido a la depreciación del dólar que ante hemos comentado. No obstante, el aumento del precio ha sido tan importante que incluso en euros el incremento ha sido considerable, pasando de 41,55 euros por barril a 62,59 euros por barril. Esta subida se ha acabado incorporando a todo el sistema productivo, siendo una de las razones que se señalan como más importantes para explicar el aumento de la inflación en toda la zona euro y, especialmente, en España.

**GRÁFICO 5: PRECIO MEDIO DEL PETRÓLEO MAR DEL NORTE.**



Fuente: Banco de España y elaboración propia

En un breve análisis como el que aquí se desarrolla son estos, quizás, los factores más relevantes con los que se empieza a enfrentar la economía española en su conjunto y la economía andaluza en particular. Los datos de crecimiento económico son buenos en el contexto europeo. El tercer trimestre de 2007 mantiene el tono de crecimiento del PIB en

torno al 3,5% interanual por lo que la posición de la economía española en el contexto de la U.E. sigue bien establecida, aunque se han señalado algunas serias amenazas que pueden indicar una caída de las tasas de crecimiento del PIB en los próximos trimestres.

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 en la segunda parte de 2007. En lo que respecta al cuarto trimestre de 2007<sup>1</sup> Eurostat sitúa el crecimiento del PIB en la Euro-zona en un 0,4%, cuando en el trimestre anterior se estimó en el 0,8% y en la UE27 en un 0,5% (0,8% para el tercer trimestre), un crecimiento que significa un aumento del 2,3% y del 2,6%, respectivamente, respecto al cuarto trimestre de 2006. La recuperación económica tantas veces anunciada parece que se ha frenado de nuevo, ya que las previsiones de crecimiento de Eurostat son más pesimistas que en el trimestre anterior. Los datos corresponden a una primera estimación de Eurostat disponible a la fecha de elaboración del presente informe.

TABLA 1.

	CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL TRIMESTRE ANTE- RIOR		CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL MISMO TRIMESTRE AÑO ANTERIOR	
	2007 3T	2007 4T	2007 3T	2007 4T
U.E. 13	0,8	0,4	2,7	2,3
U.E. 27	0,8	0,5	3,0	2,6
BELGICA	0,5	-	2,6	-
BULGARIA*	-	-	4,5	-
REPUB. CHECA	1,4	-	6,1	-
DINAMARCA	1,6	-	1,6	-
ALEMANIA	0,7	0,3	2,5	1,8
ESTONIA	1,6	0,6	6,4	4,5
IRLANDA	1,4	-	3,9	-
GRECIA	0,9	0,7	3,8	3,6
ESPAÑA	0,7	0,8	3,8	3,5
FRANCIA	0,8	0,3	2,2	2,1
ITALIA	0,4	-	1,9	-
CHIPRE	1,1	0,7	4,7	4,3
LETONIA*	2,8	-	10,9	9,6
LITUANIA	5,2	-1,1	11,6	8,1
LUXEMBURGO	0,7	-	5,6	-
HUNGRIA	0,3	-	1,1	-
MALTA	0,9	-	4,3	-
HOLANDA*	1,9	1,2	4,2	4,4
AUSTRIA	0,8	0,7	3,4	3,3
POLONIA	1,2	-	5,8	-
PORTUGAL	-0,1	0,7	1,7	2,0
RUMANIA*	-	-	5,7	-
ESLOVENIA	1,6	-	6,3	-
ESLOVAQUIA*	2,9	3,1	9,4	14,1
FINLANDIA	0,7	-	4,1	-
SUECIA	0,6	-	2,6	-
REINO UNIDO	0,7	0,6	3,3	2,9
EE.UU	1,2	0,2	2,8	2,5
JAPON	0,3	0,9	1,9	1,8

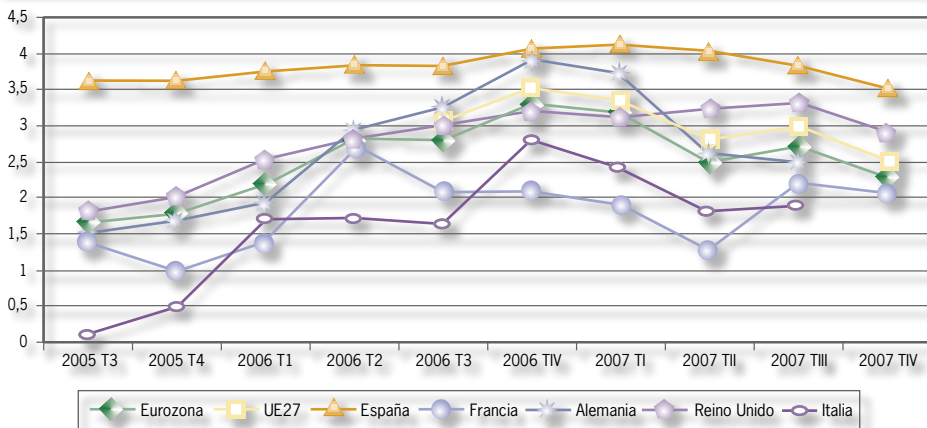
- Datos no disponibles \* Datos no corregidos de estacionalidad  
Fuente: EUROSTAT. NEWS RELEASE Nº 21/2008

<sup>1</sup> EuroIndicadores. News release, 21/2008 14 febrero 2008

La tendencia positiva de los últimos trimestres en la Eurozona y en el conjunto de la U.E. se ha detenido este trimestre de acuerdo con los datos aportados por Eurostat referidos al segundo trimestre de 2007, si bien se aprecia una cierta recuperación para el tercer trimestre del año.

Los datos recogidos en la tabla corresponden a una primera evaluación de las tasas de crecimiento del PIB realizada por Eurostat para este cuarto trimestre. Si nos centramos en los datos más fiables de los trimestres anteriores 2007 se observa que las tasas de crecimiento más elevadas siguen perteneciendo a los países de reciente incorporación a la U.E., destacando los países bálticos Estonia, Letonia y Lituania, y especialmente Eslovaquia. Los países de la Eurozona con más altas tasas de crecimiento económico son Irlanda, Luxemburgo y Finlandia. La recuperación de Alemania parece sostenida, aunque en los últimos dos trimestres las tasas de crecimiento se han ido reduciendo, lo que también ha sucedido en Francia e Italia.

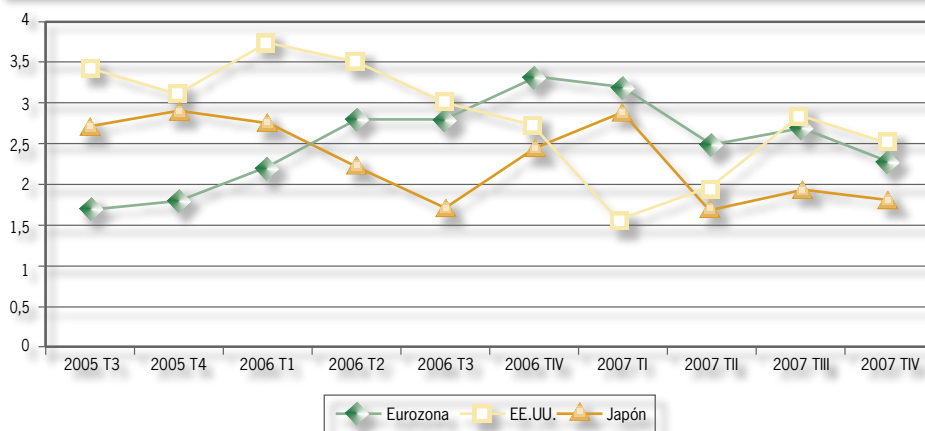
**GRÁFICO 6: TASAS DE CRECIMIENTO DEL PIB (Datos corregidos de estacionalidad)**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Por lo que respecta a Estados Unidos, los últimos trimestres han presentado una caída de las tasas de crecimiento interanual, situándose en el 2,5% en el cuarto trimestre. Por su parte, la tasa de crecimiento del PIB japonés para el cuarto trimestre de 2007 se estima en el 1,8%. Las tres áreas económicas presentan en los últimos períodos unas líneas de crecimiento parecidas que oscilan en torno al 2%.

### GRÁFICO 7: TASAS DE CRECIMIENTO DEL PIB (Datos corregidos de estacionalidad)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Un aspecto importante para comprender la evolución de los tipos de interés de la zona euro a la que nos hemos referido con anterioridad es el de la evolución del nivel de precios. El Banco Central Europeo tiene como objetivo el de conseguir que el área euro sea un área de estabilidad de precios. La subida de los tipos de intervención del BCE tiene que ver con la expectativa de despunte de la inflación en la Eurozona. En el segundo semestre de 2007 el problema de la inflación se ha acentuado de forma preocupante, situándose la tasa interanual en valores superiores al 3%, cifra record que explica la actuación de política monetaria del B.C.E. que hemos señalado anteriormente. El crecimiento de las tasas de inflación en Europa se ha acentuado a partir del verano de 2007 y afecta a los países centrales de la U.E. y de forma especial a España.

En lo relativo a la evolución de los precios en la Eurozona la inflación anual<sup>2</sup> se situó en diciembre de 2007 en el 3,1% superior a la inflación de septiembre (2,1%), y muy superior a la septiembre (1,9%). En diciembre de 2006 la inflación se situó en el 1,9% en el conjunto de la eurozona. En lo que respecta al conjunto de la U.E. la inflación anual se ha situado en el 3,2% siendo en agosto del 2,2% y en junio del 1,8%. Un año antes, la inflación fue del 2,2%.

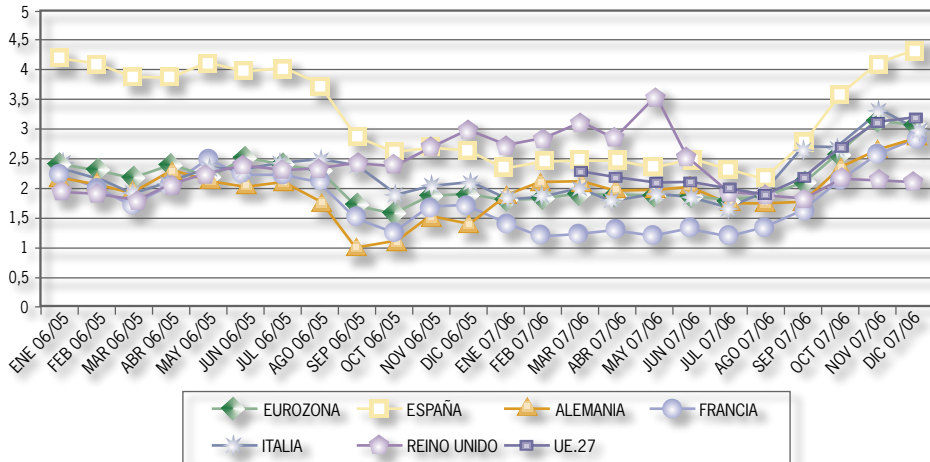
Las tasas anuales de inflación más bajas contabilizadas en diciembre de 2007 se encuentran en Holanda (1,6%), Finlandia (1,9%) y el Reino Unido (2,1%). Las tasas más altas se registraron en Letonia (14%), Bulgaria (11,6%) y Estonia (9,7%).

Las principales subidas de la cesta de precios al consumo armonizada referidos a septiembre de 2007 a nivel europeo se encuentran en los epígrafes de educación (9,4%), transporte (5,6%) y alimentación (4,8%). Por el contrario, las tasas anuales más bajas se observan en los epígrafes relativos a comunicaciones (-2,3%), ocio y cultura (0,1%) y vestido (1,0%). Entre los subepígrafes destaca la subida de los carburantes para el

<sup>2</sup> Eurostat. Euroindicators. News Release 8/2008. 16 de enero de 2008

transporte que experimentaron un aumento en su índice de precios de +0,49 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 8: TASAS INTERANUALES DE INFLACION (HICPs)**



Fuente: Eurostat y elaboración propia

El gráfico recoge las tasas de inflación anual armonizada que ofrece Eurostat (HICPs) referidos a los países centrales de la U.E. Como se observa, la inflación diferencial de la economía española se ha ido reduciendo para, a lo largo de la primera mitad de 2007 tender 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 la vuelta a valores elevados, de un 4,3% en diciembre, ocho décimas superior a la media de la Eurozona, siendo las previsiones para enero y febrero de 2008 algo más altas.

El proceso de subida de los tipos de interés y de subida paulatina de los precios, especialmente de los relativos a la alimentación y el transporte en España, puede ser considerado como un factor de mayor riesgo para las economías domésticas españolas, en particular respecto a las cargas hipotecarias puesto que las soportan en mayor grado que en los países de nuestro entorno.

En lo que se refiere a la evolución de las principales variables laborales en Europa, según los datos puestos a disposición por Eurostat y referidos al mes de diciembre de 2007, la tendencia a la recuperación del desempleo sigue su senda en el cuarto trimestre de 2007<sup>3</sup>. En diciembre de 2007, el desempleo en la eurozona se ha situado en el 7,2 % bajando desde el 7,3% de septiembre y desde el 7,6% de marzo pasado. En diciembre de 2006, la tasa de paro era del 7,8%. En lo que respecta a la U.E.-27, el desempleo se situó en el 6,8 % (en septiembre fue del 7,0%), mientras que el mismo mes del año anterior era del 7,6%. Sigue pues la mejoría del desempleo aunque las

<sup>3</sup> EUROSTAT, Euro-indicators. News release. 13/2008 31 enero 2008

cifras del conjunto de Europa están todavía alejadas de las que ofrecen Estados Unidos (5,0%) y Japón (3,8%).

Las tasas de paro más reducidas entre los países de la U.E. en diciembre de 2007 se encuentran en los Países Bajos (2,9%), Dinamarca (3,1%) y Chipre (3,9%) . Por el contrario, las tasas de desempleo más elevadas se dieron en Eslovaquia (10,8%), España (8,6%) y Portugal (8,2%). España vuelve a estar entre los primeros países europeos en lo relativo a la tasa de paro, perdiendo posiciones respecto a los años anteriores.

**TABLA 2. TASAS DE DESEMPLEO CORREGIDAS DE ESTACIONALIDAD (%) DICIEMBRE 2007**

	TOTAL DICEM 2006	TOTAL DICIEM 2007	HOMBRES DICIEM 2007	MUJERES DICIEM 2007	MENOS 25 AÑOS DICIEMBRE 2007
EUROZONA	7,8	7,2	6,5	8,0	14,3
UE 27	7,6	6,8	6,6	7,3	14,8
BELGICA	7,8	7,2	6,5	8,2	18,3
BULGARIA	8,2	5,8	5,2	6,4	11,5
CHEQUIA	6,3	4,7	3,7	5,9	8,7
DINAMARCA	3,7	3,1	2,9	3,5	8,4
ALEMANIA	9,0	7,8	7,9	7,6	10,5
ESTONIA	5,4	5,3	6,4	4,1	11,4
IRLANDA	4,4	4,5	5,0	4,0	8,9
GRECIA	8,6	8,2**	5,2**	12,6**	22,9**
ESPAÑA	8,2	8,6	7,0	10,8	19,0
FRANCIA	8,8	7,8	7,7	8,0	17,8
ITALIA	6,5	6,0**	4,8**	7,7**	20,2
CHIPRE	4,2	3,9	3,4	4,5	9,1
LITUANIA	6,2	5,4	5,9	4,9	11,0
LETONIA	4,7	3,9	3,9	4,0	8,1
LUXEMBURGO	4,9	4,8	3,6	6,4	16,2
HUNGRÍA	7,5	7,3	7,0	7,7	18,5
MALTA	6,9	5,8	5,0	7,3	10,4
HOLANDA	3,6	2,9	2,7	3,2	5,1
AUSTRIA	4,5	4,3	3,8	4,8	8,1
POLONIA	11,8	8,1	7,6	8,7	18,6
PORTUGAL	7,9	8,2	7,0	9,5	15,9
RUMANIA	7,1	7,0	7,9	5,9	21,6
ESLOVENIA	5,3	4,3	3,4	5,3	7,9
ESLOVAQUIA	12,0	10,8	9,3	12,5	17,7
FINLANDIA	7,2	6,6	6,4	6,9	16,3
SUECIA	6,5	5,6	5,3	5,8	18,0
REINO UNIDO	5,4	5,2*	5,5*	4,9*	14,5*
EE.UU.	4,5	5,0	5,1	4,9	11,8
JAPON***	4,1	3,8	3,9	3,7	-

\* OCTUBRE 2007 \*\* SEPTIEMBRE 2007;

Fuente: EUROSTAT, Euroindicators. News release 13/2008

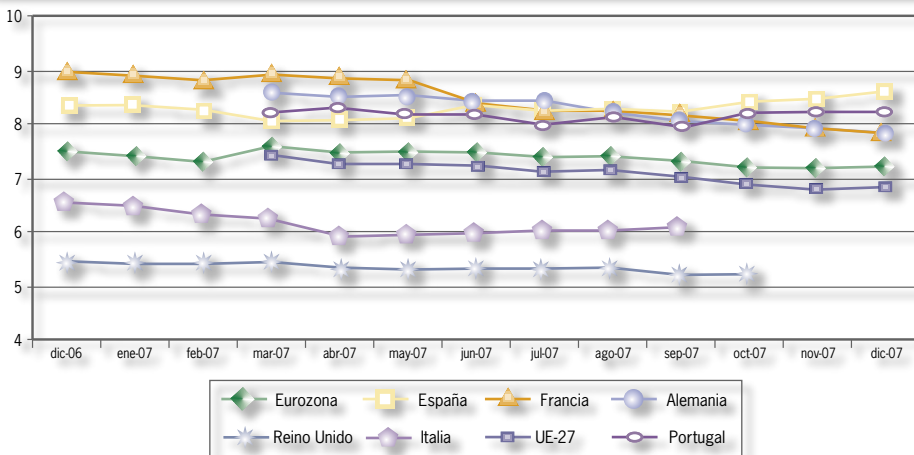
Los descensos más acusados en el mes de diciembre en las tasas de paro, respecto a mismo mes del año anterior, se dan en Polonia (11,8%-8,1%) y Bulgaria (8,2%-5,6%), mientras que el aumento más importante se ha producido en España (8,2%-8,6%).

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. La tasa de paro femenina ha caído del 8,9% en diciembre de 2006 al 8,0% en diciembre de este año. La tasa de paro masculina cayó también en este periodo desde el 6,9% hasta el 6,5%.

Eurostat estima que a finales de 2007 hay 11,0 millones de desempleados en la eurozona y 16,2 millones en el conjunto de la U.E.-27. En septiembre de 2006 las cifras eran superiores (18,0 millones en la U.E27 y 11,8 millones en la eurozona).

La tendencia a la reducción de las tasas de paro en Europa se mantiene en este cuarto trimestre de 2007, prolongando esta positiva evolución, que dura ya desde mediados de 2004. Sin embargo, se observa una cierta ralentización de la caída en algunos países centrales de la U.E. como Francia o Italia. Por el contrario, es de destacar la evolución creciente de la tasa de paro en el Reino Unido, que se ha situado en abril en el 5,4%. Las tasas de paro de Japón y de Estados Unidos siguen siendo más reducidas que la media de la U.E.-27. A la hora de hacer estas comparaciones hay que tener en cuenta que a partir de octubre de 2007 los datos referidos a Alemania se han corregido aplicando la metodología común de Eurostat. El cambio de metodología implica un aumento de entre 1 y 2 puntos porcentuales de la tasa de paro alemana con respecto a las cifras anteriores. La diferencia entre la metodología antigua y nueva se hace especialmente significativa a partir del tercer trimestre de 2004. (Para más detalles consúltese documentos específicos de Eurostat).

**GRÁFICO 9: TASAS DE PARO ARMONIZADAS, CORREGIDAS DE ESTACIONALIDAD (%).**

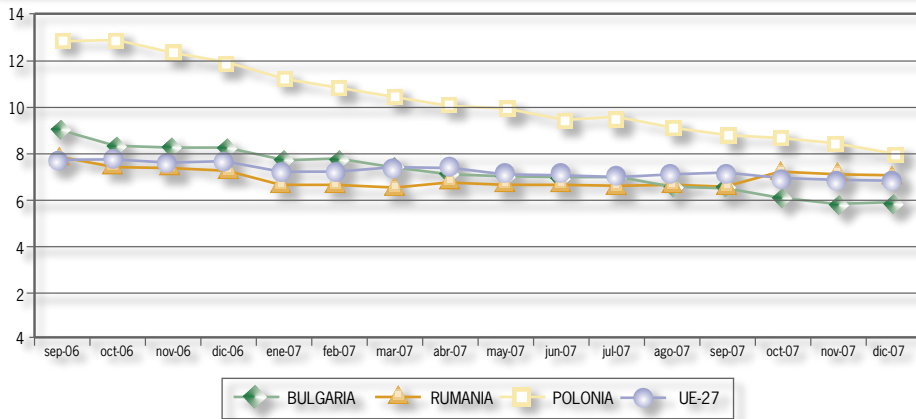


Fuente: Eurostat y elaboración propia



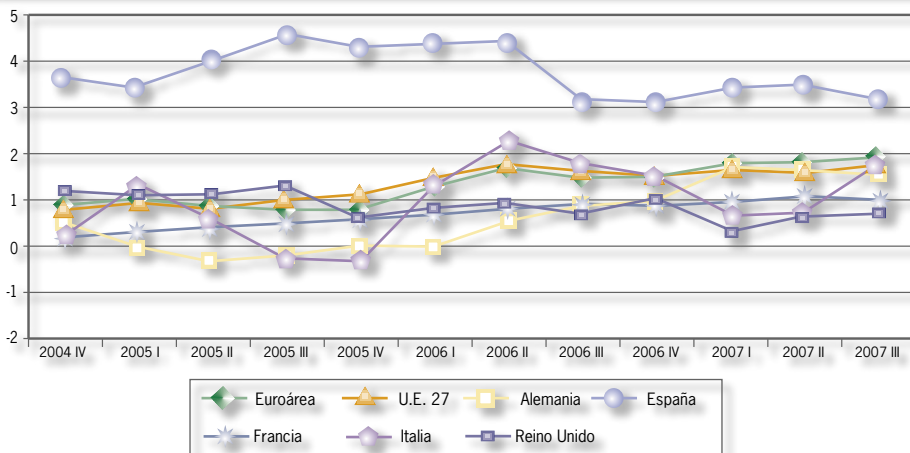
Por otra parte, hay que señalar que los países de reciente incorporación a la U.E. presentan situaciones muy diversas en cuanto a las tasas de paro que soportan. Eslovaquia y Polonia tienen tasas de paro superiores al 10%, mientras que otros países de reciente incorporación muestran tasas de desempleo sustancialmente inferiores a la media de la UE 27. Hay que indicar que se mantiene la tendencia hacia una importante reducción de las tasas de paro, en armonía con lo ocurrido en el conjunto de la Unión Europea. El 1 de enero de 2007 se han incorporado a la U.E. dos países nuevos Bulgaria y Rumanía. Estos dos países tienen una renta per cápita muy reducida respecto a la media de la U.E. Sin embargo, desde el punto de vista de las variables laborales y en concreto de la tasa de desempleo, las cifras oficiales presentan unas tasas muy cercanas a la media de la U.E.-27, mucho más reducida que la de Polonia, por ejemplo.

**GRÁFICO 10: TASAS DE PARO ARMONIZADAS Y CORREGIDAS DE ESTACIONALIDAD.**



Fuente: Eurostat y elaboración propia

**GRÁFICO 11: TASA DE CRECIMIENTO INTERANUAL DEL EMPLEO (%)**

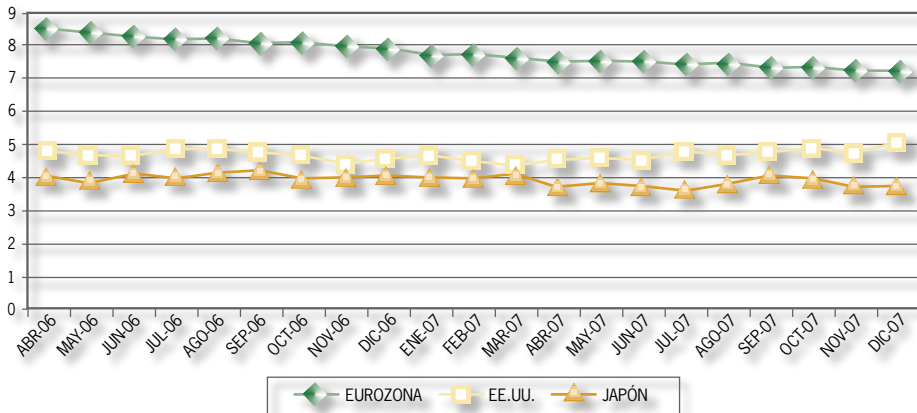


Fuente: Eurostat y elaboración propia

Para completar el análisis del mercado de trabajo europeo en los últimos trimestres se puede contemplar la evolución del empleo en los países centrales. En este sentido destacan las fuertes tasas de crecimiento del empleo de la economía española, superior al 3% en los últimos trimestres, aunque con un comportamiento más moderado a partir del año 2006. Las tasas de crecimiento interanual del empleo son más reducidas en el resto de los países centrales de la U.E., aunque en los últimos trimestres las tasas son positivas, especialmente a partir del segundo trimestre de 2006.

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, sin embargo todavía hay una importante diferencia entre las tres zonas, y ello teniendo en cuenta las posibles diferencias metodológicas a la hora de elaborar las estadísticas laborales en cada una de las áreas a las que nos referimos. En este sentido, creemos más interesante hacer hincapié en la evolución de las tendencias presentes en cada serie. Por ello, podemos concluir que la tasa de paro en la eurozona tiende a reducirse mientras que la de Estados Unidos y la de Japón presentan una evolución estable en el tiempo, en torno a un 4%, lo que en la teoría económica se podría considerar como paro de equilibrio, si bien la naturaleza de cada uno de los mercados laborales considerados es muy diferente por lo que hacer comparaciones simplificadoras es muy arriesgado a la vez que exige señalar algunos matices importantes.

**GRÁFICO 12: TASAS DE DESEMPLEO. EE.UU, JAPON Y EUROZONA**



Fuente: Banco de España y elaboración propia

Por último, con el objeto de situar la economía española en el conjunto de la economía europea, se recoge en la siguiente tabla el cálculo que realiza Eurostat del Producto Interior Bruto per capita de cada uno de los países de la U.E. ampliada en relación a la media de la U.E-27. En el trienio considerado, la economía española ha mejorado sustancialmente su situación reduciendo el índice cuatro puntos y superando a Italia, que en el mismo periodo ha visto reducida su media en cuatro puntos. Otro importante país que pierde convergencia es el Reino Unido, que pasa del 122 al 118. Los países que se han incorporado a la UE. se encuentran a gran distancia de la media europea: Bulgaria

en una media de 37 y Rumanía en 39. El país de mayor peso demográfico y económico de los recientemente incorporados, Polonia, se encuentra en un PIB per capita ligeramente superior a la mitad de la U.E.-27.

**TABLA 3. EVOLUCIÓN DEL PIB per capita PAISES DE LA U.E.27**

año	2004	2005	2006
UE 27	100	100	100
EUROZONA	111	111	110
BELGICA	121	121	120
BULGARIA	34	35	37
CHEQUIA	75	77	79
DINAMARCA	126	127	126
ALEMANIA	117	115	114
ESTONIA	57	63	69
IRLANDA	142	144	146
GRECIA	94	97	98
ESPAÑA	101	103	105
FRANCIA	111	112	111
ITALIA	107	105	103
CHIPRE	91	93	92
LETONIA	46	50	54
LITUANIA	51	53	56
LUXEMBURGO	254	265	280
HUNGRÍA	63	64	65
MALTA	77	77	77
HOLANDA	130	131	131
AUSTRIA	129	129	128
POLONIA	51	51	52
PORTUGAL	75	76	75
RUMANIA	34	35	39
ESLOVENIA	85	87	88
ESLOVAQUIA	57	61	64
FINLANDIA	117	115	117
SUECIA	125	124	125
REINO UNIDO	122	120	118

*Fuente: Eurostat News Release 179/2007 17 diciembre*

Eurostat también facilita los datos regionalizados de los países europeos. En la tabla se recogen los datos disponibles para las comunidades autónomas españolas agrupadas en cinco zonas geográficas más amplias. La Comunidad autónoma de mayor nivel de PIB per cápita en relación a la media europea es Madrid, que alcanza un índice de 133,9, seguida por País Vasco y Navarra. Las comunidades autónomas con un índice más bajo en 2005 son Extremadura 69,7; Andalucía 80,4; Castilla-La Mancha 81,8 y Galicia 84,2.

**TABLA 4. PIB PER CAPITA. 2005 REGIONES ESPAÑOLAS**

UE 27	100
EUROZONA	111
ESPAÑA	103
NOROESTE	87,8
GALICIA	84,2
ASTURIAS	90,2
CANTABRIA	100,9
NORESTE	122,9
PAIS VASCO	130,8
NAVARRA	129,2
LA RIOJA	110
ARAGON	109,5
MADRID	133,9
CENTRO	86,3
CASTILLA Y LEON	97
CASTILLA-LA MANCHA	81,8
EXTREMADURA	69,7
ESTE	111,4
CATALUÑA	122,1
VALENCIA	94,8
ISLAS BALEARES	113,7
SUR	81,6
ANDALUCIA	80,4
MURCIA	87,7
CEUTA	93,5
MELILLA	91,3
CANARIAS	93,7
Fuente Eurostat y elaboración propia	

## CRECIMIENTO

Según los últimos datos de la Contabilidad Regional Trimestral de Andalucía. Base 2000, elaborada por el Instituto de Estadística de Andalucía, el crecimiento real de la economía andaluza en el cuarto trimestre de 2007 fue del 3,5%<sup>4</sup> interanual, tres décimas por debajo del trimestre precedente y similar al incremento en España en dicho período. Este resultado revela una cierta desaceleración de la actividad económica en nuestra Comunidad, si bien en el conjunto del año, según dichas fuentes, el incremento del PIB andaluz, en términos reales, ha sido del 3,8%<sup>5</sup>, la misma tasa que la alcanzada en el conjunto nacional y una décima inferior a la registrada en Andalucía en el 2006.

<sup>4</sup> Tasa interanual de variación del PIB pm. (Índices de volumen encadenados. Base 200) .Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario.

<sup>5</sup> Índices de volumen encadenados. Base 200) .Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario.

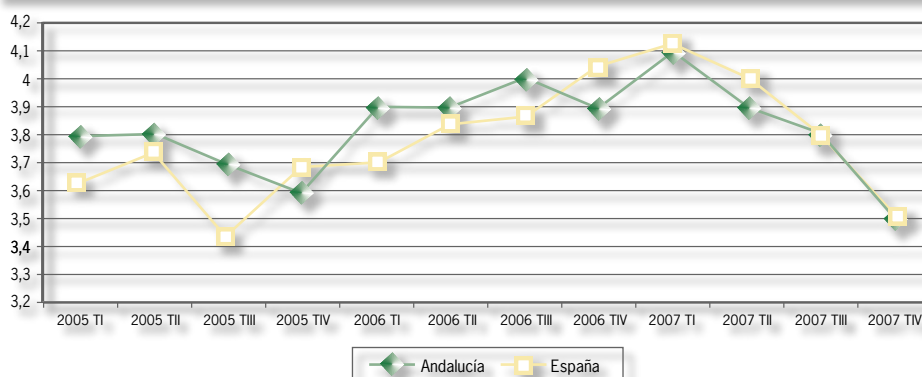
TABLA 5. PIB ÍNDICES DE VOLUMEN ENCADENADOS (BASE 2000)\*

TASA DE CRECIMIENTO INTERANUAL								
	2006TI	2006TII	2006TIII	2006TIV	2007TI	2007TII	2007TIII	2007TIV
<b>Andalucía</b>	3,9	3,9	4	3,9	4,1	3,9	3,8	3,5
<b>España</b>	3,7	3,8	3,9	4,0	4,1	4,0	3,8	3,5

\*Datos corregidos estacionalidad.y efecto calendario  
 Fuente: Andalucía: Contabilidad.Regional Trimestral (IEA) (datos avance)  
 España: Contabilidad Nacional Trimestral (INE)

Por otra parte, con el resultado del cuarto trimestre, Andalucía elimina el diferencial de crecimiento desfavorable que mostraba en el segundo trimestre del año 2007, registrando tasas de incremento del Producto Interior Bruto (a precios de mercado) equivalentes a la media española en los dos últimos trimestres de 2007 (véase gráfico inferior).

GRÁFICO 13: EVOLUCIÓN PIB. ÍNDICES DE VOLUMEN ENCADENADOS (TASA INTERANUAL)\*



Fuente: IEA, INE y elab. Propia. \*datos corregidos de estac. y calend.

Esta ralentización de la actividad económica andaluza en el cuarto trimestre de 2007 se explica, preferentemente, por el menor dinamismo de la Construcción y de los Servicios, que ven reducidas sus tasas interanuales respecto al período anterior, lo que no ocurre en la Industria y la Agricultura, ganadería y pesca.

Desde el punto de vista de la oferta, el menor crecimiento en Andalucía en el cuarto trimestre de 2007 lo experimentaron las ramas primarias, con un incremento del Valor Añadido Bruto a precios básicos (VABpb)<sup>6</sup> del 0,9%, dos puntos por debajo del registra-

<sup>6</sup> Corregido de efectos estacionales y calendario.

do en España, pero dos décimas superior al crecimiento del sector en Andalucía en el tercer trimestre. En el conjunto del año el aumento fue del 0,6% (mientras que la estimación para la economía española ha sido del 3,8%), lo que supone una contribución nula de esta rama al crecimiento económico andaluz en el 2007.

En el extremo opuesto, el aumento más elevado lo ha registrado el sector Servicios, el 4,2% interanual (una décima superior al correspondiente al total nacional) en el cuarto trimestre, mientras que en el conjunto del año fue del 4,3% (una décima mayor al aumento registrado a nivel nacional). Con ello, la repercusión de los servicios al PIB andaluz de 2007 ha sido de 2,6 puntos.

A pesar de su relativa desaceleración, la Construcción vuelve a ser el sector más dinámico en nuestra región, con un incremento en el cuarto trimestre del VABpb<sup>7</sup> del 2,6% interanual (dos décimas por debajo del incremento en España) y del 3,7% en el total de 2007 (una décima inferior al aumento anual de este sector en el conjunto de la economía española). Así, la aportación de la Construcción al crecimiento regional en 2007 fue de cinco décimas.

Finalmente, durante el cuarto trimestre de 2007, la industria andaluza registró un incremento interanual de su VABpb<sup>8</sup> del 2,7% (ocho décimas superior al del tercer trimestre), lo que supone un aumento del 2,5% en el total del año, la misma tasa que en España. Este resultado significa una participación de la industria al crecimiento del PIB regional en 2007 de tres décimas.

En resumen, si bien la actividad económica en Andalucía ha mantenido un buen ritmo de crecimiento durante 2007 (3,8%, según la CRTA; 3,5% según el Instituto de Comercio Exterior), este resultado debe ser matizado con algunas apreciaciones. En primer lugar, no hay que olvidar que la tasa de incremento del PIB regional del cuarto trimestre (3,5%) ha sido la peor desde el primer trimestre de 2004. En segundo lugar, se ha perdido el diferencial favorable, en términos de crecimiento, de nuestra Comunidad con respecto al conjunto de la economía española, lo que dificulta la futura convergencia.

Desde el punto de vista de la oferta, el crecimiento andaluz ha descansado en el sector Servicios, con un comportamiento muy regular a lo largo del año y cuyo VABpb es el que mayor incremento ha mostrado en el cuarto trimestre de 2007.

En el lado opuesto, hay que destacar la desaceleración de la Construcción, que a lo largo del año ha perdido 2,2 puntos porcentuales en su tasa de crecimiento, para pasar del 4,8% interanual en el primer trimestre de 2007 al 2,6% en el último.

<sup>7</sup> Corregido de efectos estacionales y calendario.

<sup>8</sup> Corregido de efectos estacionales y calendario.

**TABLA 6. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL PRODUCCIÓN.  
TASA CRECIMIENTO INTERANUAL. ANDALUCÍA.**

	AÑOS		TRIMESTRES			
	2006 (a)	2007 (a)	IT 2007	IIT 2007	IIIT 2007	IVT 2007
Agricultura, ganadería y pesca	3,8	0,6	1,8	-0,9	0,7	0,9
<b>VAB no agrario</b>	4	4	4,2	4,1	4	3,8
Industria	1,8	2,5	2,5	3	1,9	2,7
Construcción	5	3,7	4,8	4,2	3,5	2,6
Servicios	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,2
<b>VAB a precios básicos</b>	4	3,8	4,1	3,9	3,8	3,6
<b>PIB (pm)</b>	3,9	3,8	4,1	3,9	3,8	3,5

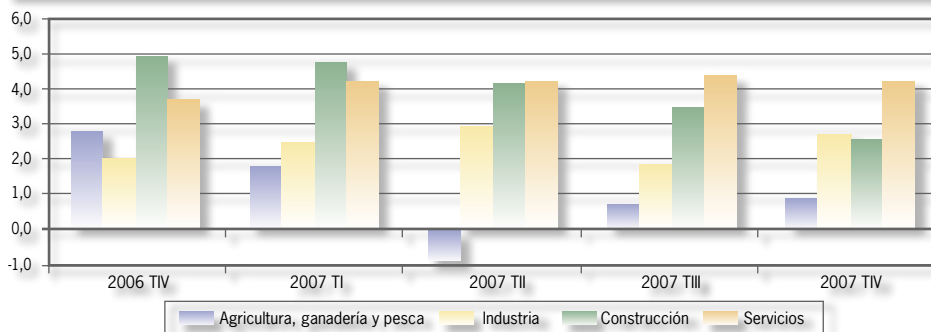
(a) avance

Índices de volumen encadenados Base 2000

Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario

Fuente: Contabilidad Regional Trimestral de Andalucía (IEA)

**GRÁFICO 14: VAB POR SECTORES (TASA CRECIMIENTO). ANDALUCÍA**



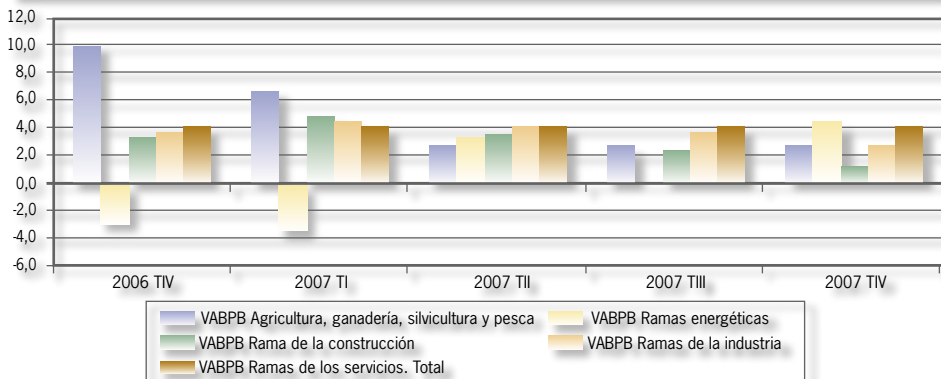
Fuente: CRTA(IEA) y elaboración propia.

**TABLA 7. DISTRIBUCIÓN SECTORIAL PRODUCCIÓN.  
TASA CRECIMIENTO INTERANUAL. ESPAÑA.**

VAB(pb)	IVT 2006	IT 2007	IIT 2007	IIIT 2007	IVT2007
Ramas agraria y pesquera	10,1	6,8	2,8	2,8	2,9
Ramas energéticas	-3,2	-3,6	3,4	0,0	4,5
Ramas industriales	3,5	5,0	3,6	2,4	1,4
Construcción	3,9	4,5	4,2	3,8	2,8
Ramas de los servicios	4,2	4,2	4,2	4,3	4,1
<b>PIB (pm)</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>

*Índices de volumen encadenados Base 2000  
Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario  
Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España (INE)*

**GRÁFICO 15: VAB POR SECTORES (TASA CRECIMIENTO). ESPAÑA**



Fuente: CNTE (IEA) y elaboración propia.

## PRECIOS

La ralentización en crecimiento de los precios andaluces a partir de la segunda mitad de 2007 se ha visto interrumpida en los tres últimos meses del año, donde se ha producido un notable aumento en las variaciones interanuales del Índice de Precios de Consumo (IPC). Así, la tasa de octubre fue del 3,5%, una décima inferior a la nacional, la de noviembre del 4% (también una décima por debajo de la española) y la de diciembre del 4,2% (similar a la nacional). En conjunto, a lo largo de 2007 podemos hablar de una acentuación inflacionista en nuestra Comunidad, con una diferencia de 1,6 puntos porcentuales entre las tasas de enero y diciembre; presión inflacionista especialmente relevante en los últimos meses del año, particularmente en diciembre, que registra una tasa interanual (4,2%) que no se había alcanzado en Andalucía desde mayo de 2001.

IPC (tasa interanual) 2007

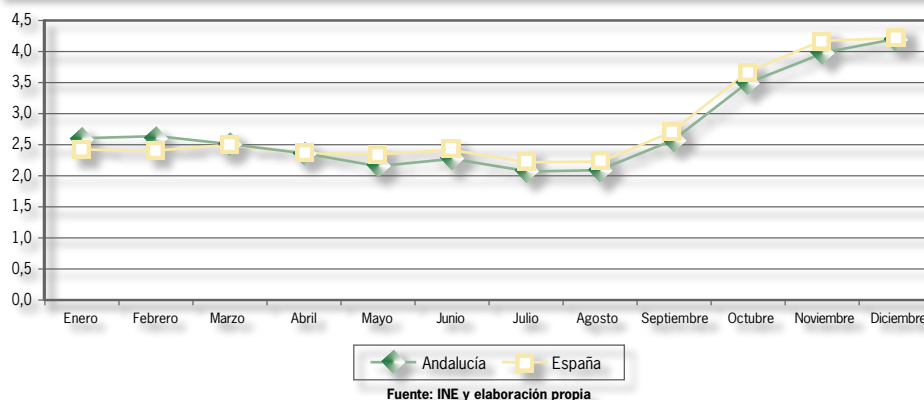


TABLA 8. IPC (TASA INTERANUAL) 2007

	ANDALUCÍA	ESPAÑA
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

Fuente: INE y elaboración propia

GRÁFICO 16: EVOLUCIÓN IPC (VARIACIÓN INTERANUAL 2007. ANDALUCÍA-ESPAÑA



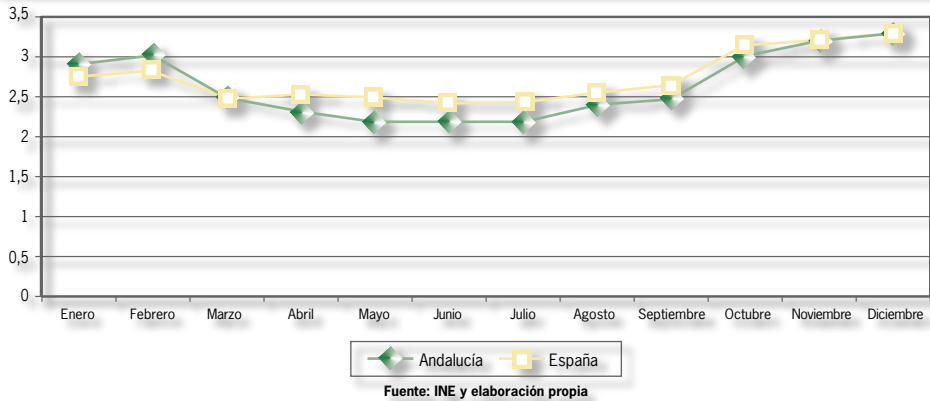
Por lo que respecta a la inflación subyacente, si bien con un comportamiento más positivo, se observa una evolución similar a la del IPC, esto es, un importante incremento en las tasas de crecimiento durante el cuarto trimestre de 2007. En los tres últimos meses del pasado año, el componente más estructural de la inflación (IPC sin alimentos no elaborados ni productos energéticos) creció a tasas del 3% (una décima inferior a la española) en octubre, del 3,2% (también 0,1 punto por debajo de la nacional) en noviembre y del 3,3% (mismo ritmo de crecimiento que en España) en diciembre.

**TABLA 9. INFLACIÓN SUBYACENTE (TASA INTERANUAL)2007**

	ANDALUCÍA	ESPAÑA
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
Octubre	3,0	3,1
Noviembre	3,2	3,2
Diciembre	3,3	3,3

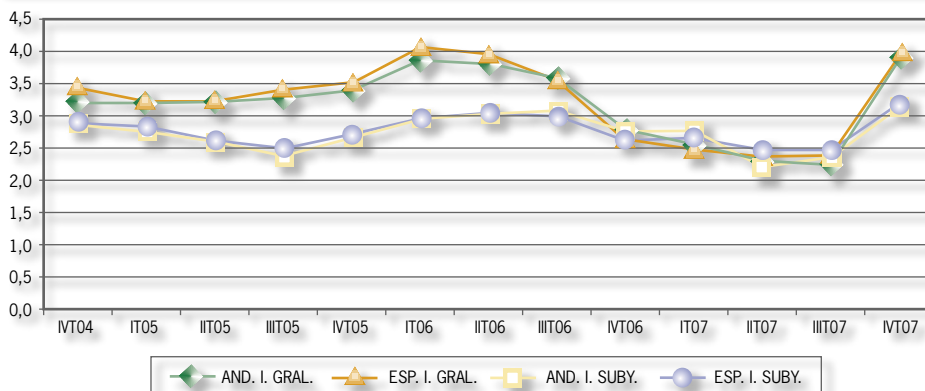
*Fuente: INE y elaboración propia*

**GRÁFICO 17: EVOLUCIÓN DE LA INFLACIÓN SUBYACENTE (VARIACIÓN INTERANUAL). ANDALUCÍA-ESPAÑA 2007**



En cuanto a su evolución temporal podemos constatar (véase gráfico inferior) que el buen comportamiento que, por término medio trimestral, venía registrando tanto el IPC como la inflación subyacente, desde principios de 2006, se rompe en el cuarto trimestre de 2007.

### GRÁFICO 18: EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS (ÍNDICE GENERAL E INFLACIÓN SUBYACENTE) (TASA\*)



Fuente: INE y elaboración propia. \*media trimestral

En atención a los doce grupos de gasto en que se divide el IPC, podemos señalar como los más inflacionistas a lo largo de 2007, con un crecimiento en cada uno de los doce meses del año por encima del Índice General, los siguientes:

*“Bebidas alcohólicas y tabaco”*, que durante los tres últimos meses del año registra las tasas más elevadas, 7% en octubre; 6,9% en noviembre y 6,3% en diciembre. De hecho, este grupo ha alcanzado tasas muy altas a comienzos de 2007, especialmente en el mes de febrero, 13,4%, aunque ha mostrado una contención en el ritmo de crecimiento en el transcurso del año, que le ha situado en el último mes del mismo en el nivel de incremento más bajo de todo 2007.

*“Alimentación y bebidas no alcohólicas”*, con tasas del 5,8%, 6,5% y 6,8% en octubre, noviembre y diciembre respectivamente. A diferencia del anterior, este grupo que comienza 2007 con aumentos relativamente moderados (2,9% en enero; 2,7% en febrero) experimenta una aceleración inflacionista que le lleva a alcanzar en el cuarto trimestre de 2007 tasas muy elevadas.

*“Hoteles, cafés y restaurantes”*, con un comportamiento bastante estable en el último trimestre de 2007: incremento del 4,5% interanual en octubre y diciembre y del 4,4% en noviembre. Esta estabilidad, en menor medida, también la ha registrado durante el año, con tasas que han oscilado entre un mínimo del 4,4% (en noviembre) y un máximo del 5,4% (en enero).

*“Transporte”*, con tasas del 4,7% en octubre; del 6,4% en noviembre y del 6,9% en diciembre. Mención especial merece el comportamiento mostrado por este grupo a lo largo de 2007, pues de registrar tasas muy reducidas, incluso negativas (en febrero, -0,2% y en agosto, -0,3%), a lo largo de los primeros nueve meses, ha pasado a ser uno de los grupos más inflacionistas del cuarto trimestre, con tasas interanuales considerables, alcanzando en el mes de diciembre la más alta de todos los grupos.

En el extremo opuesto, los aumentos más moderados se han producido en los grupos:

“*Vestido y calzado*”, con tasas muy reducidas, en general, a lo largo de todo 2007. Curiosamente en el último trimestre ha registrado la más altas (el 1,1% en el mes de noviembre) y la más baja (el 0,5% en octubre) del año.

“*Comunicaciones*”, con tasas de incremento inferiores al 1%: 0,6% en octubre; 0,7% en noviembre y 0,8% en diciembre. No obstante, este grupo ha experimentado un aumento en el ritmo de crecimiento pues de presentar tasas negativas en enero y febrero ha pasado a alcanzar, en el último trimestre, los incrementos más importantes de todo el año.

Los dos grupos anteriores son los únicos que han registrado, en cada uno de los doce meses, tasas de incremento por debajo de la correspondiente al Índice General.

“*Menaje*”, con un crecimiento bastante estable en el cuarto trimestre: 2,8% en octubre y noviembre y 2,9% en diciembre.

“*Otros*”, al igual que el anterior, sus tasas de aumento también han mostrado gran estabilidad: 2,8% en octubre y noviembre y 2,7% diciembre.

Finalmente, presentaron un comportamiento deflacionista los siguientes:

“*Ocio y cultura*”, que ha mostrado tasas negativas a lo largo de todo 2007, especialmente importantes a partir del segundo semestre, que le ha llevado a registrar descensos del 1,5% en octubre; del 1,3% en noviembre y del 1,4% en diciembre.

“*Medicina*” que, si bien comenzó el año con tasas positivas (1,5% en enero y 1,3% en febrero) ha registrado, a partir de marzo, las reducciones más altas de todos los grupos, situándose en el cuarto trimestre en el 3,3% en octubre y en el 3,1% en noviembre y diciembre.

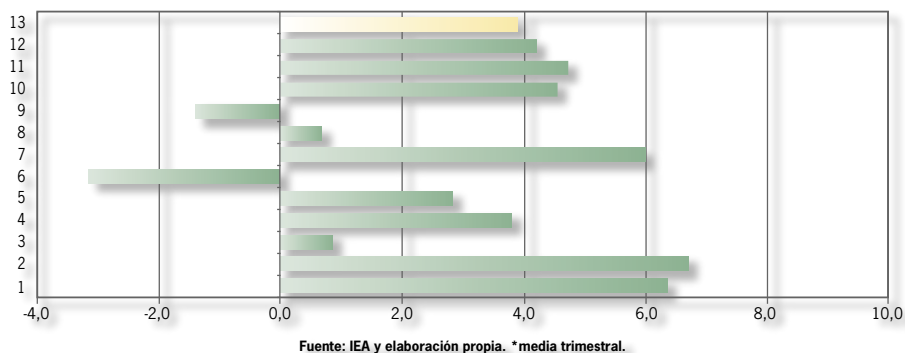
**TABLA 10. IPC POR GRUPOS DE GASTO (VARIACIÓN INTERANUAL)**

Andalucía	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep-tiembre	Octubre	No-viembre	Di-ciembre
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	2,9	2,7	3,0	3,6	3,3	2,8	2,7	3,1	3,9	5,8	6,5	6,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,5	13,4	6,9	6,7	6,7	6,6	6,7	7,2	7,0	7	6,9	6,3
3. Vestido y calzado	1,0	0,8	0,7	0,6	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7	0,5	1,1	1
4. Vivienda	4,0	3,9	4,1	2,9	2,5	2,6	2,7	2,6	2,7	3,6	3,9	3,9
5. Menaje	3,1	3,0	2,7	2,6	2,9	2,9	2,9	2,8	2,6	2,8	2,8	2,9
6. Medicina	1,5	1,3	-2,8	-3,2	-3,2	-3,2	-3,1	-3,3	-3,5	-3,3	-3,1	-3,1
7. Transporte	0,2	-0,2	0,6	0,5	0,4	1,1	0,4	-0,3	2,4	4,7	6,4	6,9
8. Comunicaciones	-1,2	-1,3	0,3	0,4	0,1	0,7	0,7	0,5	0,5	0,6	0,7	0,8
9. Ocio y cultura	-0,9	-0,5	-0,3	-1,0	-1,2	-1,3	-1,6	-1,4	-1,5	-1,5	-1,3	-1,4
10. Enseñanza	4,3	4,3	4,3	4,2	4,1	4,3	4,1	4,0	3,1	3,4	3,8	3,8
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,4	5,3	4,9	4,9	4,7	4,8	4,7	4,7	4,6	4,5	4,4	4,5
12. Otros	3,8	3,7	3,3	3,0	2,9	2,7	2,7	2,7	2,6	2,8	2,8	2,7
<b>Índice general</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,6</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>

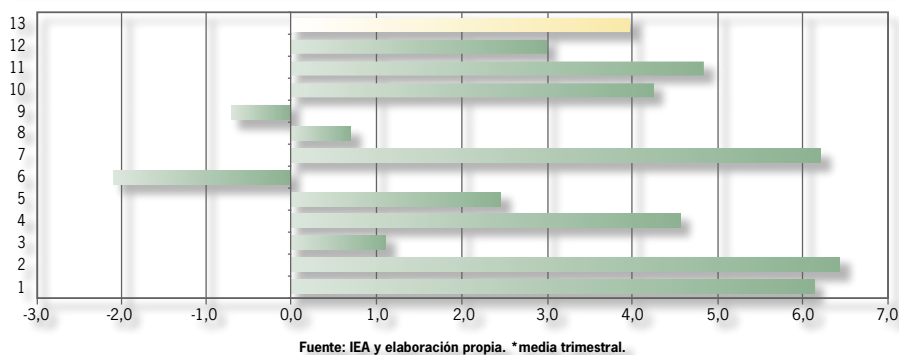
España	Enero	Fe- brero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos- to	Sep- tiem- bre	Octu- bre	No- viem- bre	Di- ciem- bre
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	2,4	2,5	2,9	3,2	3,2	2,8	2,6	2,8	3,4	5,5	6,3	6,6
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	8,9	12,4	6,5	6,3	6,2	6,1	6,1	6,5	6,4	6,6	6,6	6,1
3. Vestido y calzado	1,3	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9	1,2	1,2
4. Vivienda	3,9	3,8	3,9	3,2	3,0	3,1	3,1	3,1	3,2	4,2	4,7	4,8
5. Menaje	2,9	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,5
6. Medicina	1,6	1,5	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,2	-2,2	-2,2	-2,1	-2,1	-2,1
7. Transporte	0,2	-0,1	0,8	0,7	0,5	1,2	0,6	-0,1	2,6	4,9	6,6	7,1
8. Comunicaciones	-1,3	-1,4	0,3	0,3	0,1	0,7	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,8
9. Ocio y cultura	-0,8	-0,7	0,1	-0,4	-0,2	-0,7	-1,0	-0,9	-1,0	-0,7	-0,7	-0,8
10. Enseñanza	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,1	4,1
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,6	4,6	4,7	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	4,9	4,8	4,8	4,9
12. Otros	3,8	3,7	3,5	3,5	3,4	3,2	3,1	3,1	3,0	3	3	3
<b>Índice general</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,2</b>

Fuente: INE y elaboración propia

**GRÁFICO 19: IPC POR GRUPOS DE GASTO (TASA\*).  
ANDALUCÍA IVT2007**



**GRÁFICO 20: IPC POR GRUPOS DE GASTO (TASA\*).  
ESPAÑA IVT2007**



## ANÁLISIS PROVINCIAL

A nivel provincial hay que señalar que, con carácter generalizado, a lo largo del cuarto trimestre de 2007 se produce una aceleración inflacionista, alcanzándose tasas de incremento interanual superiores al 4%, lo que no había sucedido en los nueve meses precedentes, donde ni tan siquiera se alcanzó el 3%, excepto en Huelva en enero (3,1%) y en febrero (3%). En este sentido, las diferencias entre las tasas registradas en enero y las de diciembre van desde los 2,2 puntos porcentuales como máximo (en Almería) y los 1,1 puntos como mínimo (en Granada)

**TABLA 11. IPC POR PROVINCIAS (TASA INTERANUAL) ANDALUCÍA 2007**

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
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	3,0	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	2,0	1,7	2,2	2,1
Agosto	2,2	2,2	1,9	2,3	2,5	2,0	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	4,0	4,0	3,9	4,3	4,0
Diciembre	4,5	4,3	4,0	4,0	4,3	4,1	4,0	4,2	4,2

Fuente: INE y elaboración propia

En este contexto general de alza de precios, las provincias que han registrado, en el cuarto trimestre de 2007, los incrementos más elevados, por encima de la media andaluza en cada uno de los meses (salvo Huelva en noviembre) son:

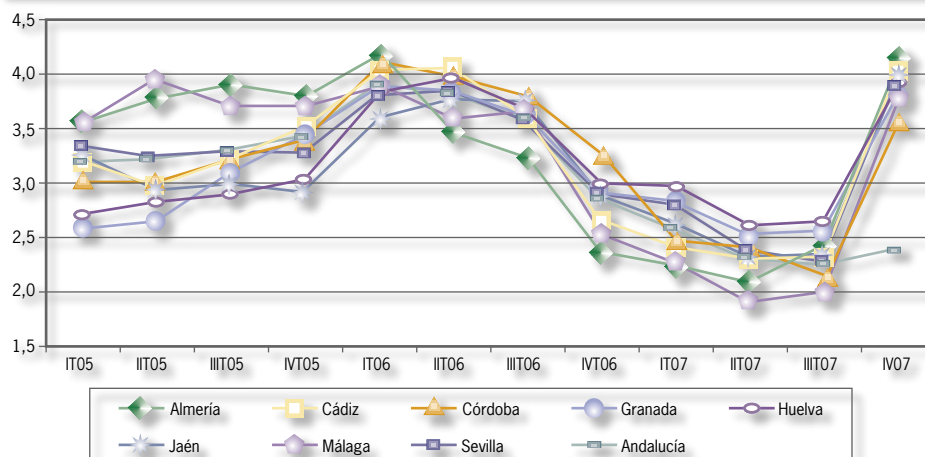
*Almería*, con las tasas más altas de todas las provincias, el 3,7% en octubre; el 4,3% en noviembre y el 4,5% en diciembre, el mayor aumento de todo el año.

*Sevilla*, con un crecimiento igual al de Almería en los meses de octubre y noviembre y tres décimas menor que aquélla en enero.

*Cádiz*, con un crecimiento medio trimestral del 4%, sólo superado por los registrados en las dos provincias anteriores y tasas mensuales del 3,6%, 4,1% y 4,3% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente.

*Huelva*, donde los precios también crecen, por término medio, un 4% en el cuarto trimestre de 2007.

### GRÁFICO 21: IPC POR PROVINCIAS (TASA\*). ANDALUCÍA



Fuente: IEA y elaboración propia. \*medias trimestrales

Por su parte, los aumentos de precios más reducidos, inferiores a la media regional, se han dado en las provincias de *Córdoba* (3,1%, 3,6% y 4% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente) y *Málaga* (3,3% en octubre; 3,9% en noviembre y 4% en diciembre).

Finalmente, Granada y Jaén han registrado incrementos iguales a la media andaluza (3,5% en Granada en octubre; 4% en Jaén en noviembre) o muy próximos, una décima inferior (3,9% en Granada en noviembre; 4,1% en Jaén en diciembre) o superior (3,6% en Jaén en octubre).

En atención a los doce grupos de gasto y en términos provinciales, se observa, por lo general, las mismas pautas que las referidas a nivel nacional. Así, como ocurría en el conjunto de la economía española, los grupos más inflacionistas durante el cuarto trimestre han sido:

*“Alimentación y bebidas no alcohólicas”*, con tasas interanuales que oscilan entre un máximo del 7,7% (alcanzado en Almería, en diciembre, y en Sevilla, en noviembre) y un mínimo del 4,4% (registrado en octubre en Córdoba).

*“Bebidas alcohólicas y tabaco”*, que presenta las tasas más elevadas, por encima del 6% en todas las provincias (salvo en noviembre en Jaén que es, precisamente, del 6%), destacando el 7,2% de Almería y Huelva, en octubre y de Sevilla, en noviembre.

*“Hoteles, cafés y restaurantes”*, con un crecimiento medio trimestral en torno al 4,5%, destacando, en el extremo inferior, Almería, con un 3,4% de media (3%; 3,2% y 4,1% en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente) y en el superior, Granada, con incrementos en estos meses por encima del 5% (5,9%; 5,5% y 5,7%)

“Transporte”, que de presentar tasas muy reducidas e incluso negativas en alguna provincia en los tres primeros trimestres del año, ha sufrido, de forma generalizada, un importante aumento en el ritmo de crecimiento de los precios en los tres últimos meses, para alcanzar variaciones interanuales que oscilan entre el 4,3% (en Granada, en octubre) y el 7,8% (en Almería, en diciembre).

Al igual que en España, los aumentos más reducidos se han producido en:

“Vestido y calzado”, con tasa medias trimestrales entre el 0,5% de Málaga y el 1,2% de Córdoba, Huelva y Jaén.

“Menaje”, aunque con mayor dispersión, el aumento registrado en el cuarto trimestre en ninguna provincia supera, por término medio, el 4%.

Por su parte, han mostrado un comportamiento deflacionista en el último trimestre de 2007 los siguientes grupos:

“Medicina”, especialmente relevante los descensos producidos en Jaén, con una tasa negativa del 5% en los tres meses, y en las provincias de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla, donde los precios en este grupo han caído a tasas iguales o superiores al 3% interanual, salvo en la primera de ellas en el mes de diciembre (-2,9%).

“Ocio y cultura”, con la excepción de Jaén (en los meses de octubre y noviembre) ha registrado tasas negativas en todas las provincias en el cuarto trimestre de 2007, destacando las reducciones producidas en Málaga (-2,5%; -2,1% y -2,7%, en octubre, noviembre y diciembre, respectivamente).

TABLA 12. IPC POR PROVINCIAS Y GRUPOS DE GASTO (TASA)

ALMERÍA												
	Enero	Fe- brero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos- to	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	2	1,9	2,2	3,0	3,1	2,7	2,4	2,5	3,9	6,5	7,4	7,7
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	10,1	14	7,5	7,2	7,2	7,0	6,8	7,5	7,3	7,2	6,9	6,3
3. Vestido y calzado	0,2	0,3	0,5	0,5	0,8	0,5	0,5	1	0,9	1	0,6	0,6
4. Vivienda	4,5	4,2	4,4	3,9	3,6	3,5	2,9	2,9	3	3,8	4,1	4,5
5. Menaje	2,5	2,1	1,9	1,6	1,7	1,9	1,5	2,1	1,9	2,2	2	2,3
6. Medicina	0,9	0,3	-3,9	-3,7	-3,6	-3,1	-3,1	-3,1	-2,7	-2,4	-2,4	-2,5
7. Transporte	-0,5	-0,8	0	-0,2	-0,3	0,5	-0,4	-1,3	2,2	5,2	7,2	7,8
8. Comunicaciones	-0,2	-0,3	1	1,0	0,9	1,2	1,2	1,1	1	1,1	1,1	1,1
9. Ocio y cultura	-1	-1	-0,6	0,0	0,1	-0,1	-0,7	-0,5	-0,9	-0,8	-0,5	-1
10. Enseñanza	4,4	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	2,8	2,9	4,6	4,6
11. Hoteles, cafés y restaurantes	3,5	3,3	2,5	3,5	3,1	3,7	4	4,4	3,6	3	3,2	4,1
12. Otros	3,7	4,1	3,9	3,4	3,6	3,4	2,9	2,5	2,3	2,6	2,6	2,4
<b>Índice general</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,9</b>	<b>3,7</b>	<b>4,3</b>	<b>4,5</b>



CÁDIZ												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	2,2	2,1	2,7	3,7	3,3	3	3	3,5	4,1	6,3	6,8	7,2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,9	13,8	7	6,7	6,7	6,7	7	7,3	7,1	7,1	6,9	6,3
3. Vestido y calzado	1,1	0,8	1	0,7	1	1,1	0,9	0,8	0,8	0,8	1	1
4. Vivienda	5,2	5,1	5,7	4,5	2,9	2,8	3,1	2,9	2,9	3,8	4,2	4
5. Menaje	2,5	2,2	1,8	2,1	2,2	2,7	1,6	1,4	1,4	1,3	1,5	2
6. Medicina	0,9	1,3	-2,6	-2,9	-2,9	-3,1	-2,5	-2,6	-2,6	-2,5	-2,5	-2,5
7. Transporte	0,1	-0,4	0,6	0,5	0,3	1	0,4	-0,2	2,5	4,9	6,6	7
8. Comunicaciones	-2,5	-2,5	-0,5	-0,4	-0,7	0,1	0,2	-0,1	-0,2	0,1	0,3	0,6
9. Ocio y cultura	-1	-0,5	-1,2	-1,4	-1,2	-1,6	-1,4	-1,5	-1,8	-1,9	-1,3	-1
10. Enseñanza	3,7	3,8	3,8	3,9	3,6	3,6	4	4	2,7	2,5	2,6	2,5
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,4	5,1	5,1	5	4,6	5,5	5,7	6,2	5,2	5	4,9	4,9
12. Otros	3,8	3,5	3,2	2,9	2,3	2,1	2,1	2,4	2,2	2,3	2,4	2,3
<b>Índice general</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,3</b>

TABLA 13. 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	3,1	2,6	3,1	3,9	3,4	2,6	2,1	2,2	2,6	4,4	5	5,5
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	8,8	12,3	6,3	6,4	6,3	6,2	6,6	7,1	6,8	6,9	6,8	6,3
3. Vestido y calzado	1	1	0,7	0,6	1,0	1,3	1,3	1,2	1,1	0,7	1,5	1,5
4. Vivienda	3,5	3,5	4	2,6	2,5	2,4	2,5	1,9	2	3,3	3,5	3,9
5. Menaje	3,5	3,5	3,2	2,6	3,2	2,8	2,9	2,5	1,7	1,5	1,4	2,5
6. Medicina	1,1	1,6	-3,1	-2,7	-2,3	-2,8	-2,7	-3,7	-3,8	-3,8	-3,8	-2,9
7. Transporte	0,4	0,2	1,1	1,0	0,9	1,6	1	0,3	2,7	4,7	6,4	6,8
8. Comunicaciones	-1	-1,1	0,5	0,5	0,2	0,8	0,8	0,6	0,5	0,6	0,7	0,7
9. Ocio y cultura	-1,1	-1,6	-1,3	-0,9	-0,8	-0,8	-1	-0,8	-0,6	-1,4	-2	-1,7
10. Enseñanza	4,4	4,4	4,4	4,5	4,5	4,8	4,8	5	4,2	4,1	3,7	3,8
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,8	5,4	5,1	5,4	5,2	5,0	4,5	4,3	4,3	4,3	4	4,3
12. Otros	3,3	3	2,6	2,7	3,4	3,6	3,4	3,5	3,3	2,9	2,9	2,8
<b>Índice general</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>2,4</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>

GRANADA												
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,2	3,2	3,7	4,4	3,9	3,5	3,2	3,4	3,9	5,6	6,3	6,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	8,7	12,8	6,6	6,4	6,4	6,3	6,5	7,1	7,1	7	6,8	6,3
3. Vestido y calzado	1	1	0,8	1,1	0,9	0,6	0,7	0,1	0,7	0,7	1	0,9
4. Vivienda	3,1	3,5	3,6	2,3	2,2	2,5	2,8	2,7	3,2	4,3	4,7	4,6

5. Menaje	3	2,4	3	3,0	4,0	3,5	3,3	2,5	2,8	2,7	2,5	2,3
6. Medicina	1,8	1,8	-2,2	-3,4	-3,4	-3,6	-2,8	-2,8	-3	-3,3	-3,1	-3,1
7. Transporte	1	0,3	0,9	0,8	0,7	1,3	0,7	-0,1	2,4	4,3	5,8	6,4
8. Comunicaciones	-0,5	-0,6	0,9	0,8	0,6	1,0	1	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
9. Ocio y cultura	0,5	0,8	0,5	0,2	0,0	0,3	-0,7	-0,4	-0,4	-0,2	-0,8	-1
10. Enseñanza	4,8	5	5	5,0	5,0	5,0	4	3,8	1,9	2,1	2,4	2,4
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,6	4,5	4,1	4,8	4,4	4,7	5,3	5,8	5,6	5,9	5,5	5,7
12. Otros	4,3	4,4	3,9	3,1	3,4	3,0	2,1	2,3	2,2	2,6	2,5	2,6
<b>Índice general</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,9</b>	<b>4</b>

TABLA 14. 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	3,2	3	3,3	3,9	3,9	3,2	3	3,2	3,5	4,9	5,7	6,3
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,4	13,6	7	6,7	6,8	6,7	6,5	7,2	7,2	7,2	7	6,6
3. Vestido y calzado	0,6	0,9	0,6	1,0	0,8	0,9	0,9	0,9	1	1	1,3	1,4
4. Vivienda	4,1	4,3	4,2	2,4	2,4	2,4	2,6	2,6	2,5	3,8	3,8	3,9
5. Menaje	2,6	2,9	2,4	2,7	2,2	2,2	2,3	2,1	2,2	2,9	3	2,6
6. Medicina	2,3	1,3	-2,1	-2,7	-2,7	-2,6	-2,7	-2,7	-2,9	-2	-2,1	-2,1
7. Transporte	0,1	-0,3	0,7	0,8	0,8	1,5	0,6	-0,1	2,7	5,2	7,1	7,6
8. Comunicaciones	-1,1	-1,1	0,5	0,5	0,3	0,8	0,8	0,6	0,6	0,7	0,8	0,9
9. Ocio y cultura	-0,7	-0,7	-0,5	-1,0	-1,1	-2,0	-2,7	-1,8	-2,1	-2,1	-1,8	-1,7
10. Enseñanza	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4	3,6	3	2,9	3,4	3,4
11. Hoteles, cafés y restaurantes	6,2	5,8	5,5	5,8	5,7	5,3	4,9	4,6	5,2	4,7	4	3,9
12. Otros	4,2	3,9	3,5	3,4	2,6	2,5	2,7	3	2,9	2,4	2,4	2,6
<b>Índice general</b>	<b>3,1</b>	<b>3</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>	<b>4,3</b>
JAÉN												
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,3	2,7	3,1	3,8	3,5	3,0	2,7	2,8	4	5,3	5,9	6,1
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,3	12,9	7	6,5	6,3	6,1	6	6,4	6,2	6,2	6	5,7
3. Vestido y calzado	1,2	0,4	1,1	0,8	0,5	0,5	0,5	0,9	1,1	0,8	1,4	1,4
4. Vivienda	3,9	3,7	4	2,8	2,8	2,7	2,7	2,6	3,1	4,3	4,9	4,9
5. Menaje	2,2	2,4	2,7	2,3	2,2	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,4	2,1
6. Medicina	2,1	2,2	-2,7	-2,1	-2,0	-2,3	-4,3	-4,3	-5,1	-5	-5	-5
7. Transporte	-0,5	-1	0	-0,2	-0,3	0,6	-0,2	-0,9	2,4	5,3	7,4	7,9
8. Comunicaciones	-0,8	-0,9	0,6	0,6	0,4	0,9	0,9	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9
9. Ocio y cultura	-0,2	-0,5	0,8	0,4	0,5	1,2	0,9	1,4	1,1	0,9	0,2	-0,2
10. Enseñanza	4,2	4,1	4,1	4,2	4,2	3,8	3,9	3,9	3,5	3,4	2,5	3,3
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,6	5,5	4,7	4,3	4,2	3,9	3,6	3,4	3,9	4,5	4,5	4,8
12. Otros	1,9	2,4	2,5	2,4	1,7	1,5	1,8	1,8	1,6	1,9	2	2,3
<b>Índice general</b>	<b>2,7</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2,8</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>	<b>4,1</b>

TABLA 15. 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	1,8	1,9	2	2,6	2,1	1,4	1,8	2,3	3,7	5,3	6,1	6,5
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,7	13,4	7	6,8	6,7	6,7	6,7	7,2	7,1	7	6,8	6,2
3. Vestido y calzado	0,8	0,9	0,7	0,5	0,5	0,7	0,8	0,3	0,5	0,3	0,7	0,4
4. Vivienda	4	3,7	4	2,7	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3	3,4	3,4
5. Menaje	2,8	2,5	2,2	1,3	1,4	1,3	2,2	2,4	2,5	2,9	3,4	3
6. Medicina	1,3	1	-3,1	-3,3	-3,3	-3,0	-3	-3,3	-3,6	-3,5	-3,6	-3,6
7. Transporte	0,2	-0,1	0,6	0,6	0,5	1,2	0,3	-0,4	2,2	4,6	6,3	6,8
8. Comunicaciones	-0,6	-0,6	0,8	0,8	0,6	1,0	1	0,9	0,9	0,9	1	1
9. Ocio y cultura	-1,2	-0,5	-0,7	-0,7	-0,8	-2,3	-2,6	-2,4	-1,8	-2,5	-2,1	-2,7
10. Enseñanza	4,8	4,6	4,6	4,0	3,9	4,5	4,1	4,1	3,6	4,5	4,5	4,5
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,6	5,5	4,7	4,7	4,6	4,3	4,6	5,1	4,9	4,8	4,7	4,7
12. Otros	4,3	4,1	3,7	3,1	2,9	2,9	3,1	2,9	3,1	3,2	3,2	3
<b>Índice general</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,9</b>	<b>4</b>
SEVILLA												
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8	3,5	3,4	3,8	4,4	6,8	7,7	7,6
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	9,6	13,4	6,9	6,8	6,7	6,6	6,8	7,4	7	7,1	7,2	6,6
3. Vestido y calzado	0,9	0,7	0,4	0,5	0,7	0,5	0,4	0,4	0,2	0,5	1,1	1,2
4. Vivienda	3,8	3,4	3,5	2,4	2,1	2,3	2,5	2,8	2,6	3,6	3,6	3,3
5. Menaje	4	4,2	3,4	3,9	4,3	4,3	4,4	4,2	3,9	4	4	4
6. Medicina	1,6	1,3	-2,6	-3,8	-3,7	-3,9	-3,7	-3,8	-3,8	-3,4	-3	-3
7. Transporte	0,3	-0,1	0,6	0,4	0,3	0,9	0,3	-0,2	2,3	4,5	6	6,3
8. Comunicaciones	-2,1	-2,1	-0,2	-0,1	-0,4	0,3	0,4	0,1	0	0,2	0,4	0,6
9. Ocio y cultura	-1,4	-0,6	0,1	-2,2	-2,8	-1,9	-2,2	-2	-2,5	-2,1	-1,2	-1,3
10. Enseñanza	4,2	4	3,8	3,9	3,8	3,9	3,9	3,8	3,2	3,6	4,6	4,6
11. Hoteles, cafés y restaurantes	5,7	6,1	5,7	5,3	5,4	5,3	4,6	4	4,2	4,1	4,2	4,2
12. Otros	3,8	3,7	3	3,0	3,0	2,8	2,9	2,7	2,8	3,5	3,4	3,1
<b>Índice general</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,6</b>	<b>3,7</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>

Fuente: INE y elaboración propia

## COSTES

Durante el tercer trimestre de 2007 el coste laboral medio por trabajador y mes en Andalucía fue de 2.011,29 euros, lo que significa un incremento interanual del 3,4%, siete décimas superior al registrado en el trimestre anterior pero ocho décimas por debajo del crecimiento medio nacional en el mismo período. Con este resultado Andalucía se sitúa entre las Comunidades Autónomas donde los costes laborales son más reducidos, inferiores a la media nacional, tanto en términos absolutos como en tasas de crecimiento en el tercer trimestre.

Por lo que respecta a la cuantía absoluta de los costes laborales, Andalucía ocupa el décimo lugar en el total de Comunidades, siendo el País Vasco (2.662,39 euros), la Comunidad de Madrid (2.576,78 euros) y la Comunidad Foral de Navarra (2.413,45 euros) las que ostentan los primeros puestos. En el extremo inferior, los costes laborales más reducidos corresponden a Extremadura (1.834,32 euros), Región de Murcia (1.863,16 euros) y Canarias (1.883,69 euros)

En cuanto a crecimiento, Andalucía registra, en el tercer trimestre, uno de los más bajos, sólo Castilla y León (3,3%), la Comunidad de Madrid (3,2%) y la Región de Murcia (3,1%) presentan tasas más reducidas. Por su parte, los incrementos más elevados se producen en Canarias (5,5%9, País vasco (5,1%) y Cataluña (4,9%).

Por sectores de actividad, el mayor coste laboral andaluz se da en la Industria, un coste laboral total por trabajador y mes de 2.249,74 euros, seguido de la Construcción, 2.165,90 euros y de los Servicios, 1.927,90 euros. En cambio, en términos de crecimiento, es éste último el que registra el incremento más elevado, el 3,8% (seis décimas por debajo del correspondiente al segundo trimestre), seguido de la Construcción, con una tasa interanual del 3,4% (un punto inferior a la del período precedente y dos puntos menor que el incremento medio en España para este sector) y, finalmente, la Industria, con el 2,5% (dos décimas menor a la del segundo trimestre y medio punto inferior a la tasa española para el mismo período).

**TABLA 16. COSTE LABORAL TOTAL 2007**

			TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
1º trimestre	euros	Andalucía	1.975,45	2.184,93	2.075,34	1.907,72
		España	2198,52	2527,24	2111,64	2128,23
	tasas	Andalucía	3,4	2,9	1,9	4,0
		España	4,0	4,2	5,0	4,0
2º trimestre	euros	Andalucía	2.069,77	2.246,75	2.212,20	1.997,84
		España	2282,89	2576,44	2291,67	2203,05
	tasas	Andalucía	2,7	3,3	0,0	3,5
		España	3,9	2,7	4,4	4,4
3º trimestre	euros	Andalucía	2.011,29	2.249,74	2.165,90	1.927,90
		España	2.200,61	2.506,53	2.188,55	2.122,68
	tasas	Andalucía	3,4	2,5	3,4	3,8
		España	4,2	3,0	5,4	4,5

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

Por otra parte, en Andalucía en el tercer trimestre de 2007 el coste salarial medio por trabajador y mes fue de 1.457,00 euros, lo que supone un aumento del 3,6% respecto al mismo período del año anterior, la misma tasa interanual que en el segundo trimestre de 2007 y dos décimas por debajo del incremento registrado en el conjunto de la economía española en el tercer trimestre. Con ello, Andalucía, junto con Castilla y León

(3,2%), la Comunidad Valenciana (3,3%), la Comunidad de Madrid (2,8%), la Región de Murcia (2,6%) y la Comunidad Foral de Navarra (3,7%), forman el grupo de Comunidades con menor crecimiento de los salarios en este tercer trimestre, por debajo de la media nacional, mientras que Aragón (5,3%), Canarias (5,1%) y Extremadura (5%) registran los aumentos más elevados.

En atención a los distintos sectores de actividad, los salarios más elevados en Andalucía se han pagado en la Industria, un salario bruto medio por trabajador y mes de 1.621,89 euros, lo que representa un incremento del 1,6% respecto al mismo período del año anterior, el aumento más reducido de los tres sectores y siete décimas inferior 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 1.480,28 euros (un incremento interanual del 4,5%, el más alto en Andalucía, pero tres décimas inferior al español) y los Servicios, 1.421,29 euros (un crecimiento del 4%, dos décimas menor al nacional).

TABLA 17. COSTE SALARIAL TOTAL 2007

		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	
1º trimestre	euros	Andalucía	1.434,24	1.577,16	1.426,46	1.409,91
		España	1604,69	1815,58	1449,26	1581,09
	tasas	Andalucía	5,0	3,6	3,9	5,7
		España	4,3	3,7	5,5	4,5
2º trimestre	euros	Andalucía	1.508,58	1.625,49	1.517,93	1.484,59
		España	1686,18	1906,66	1601,56	1645,43
	tasas	Andalucía	3,6	3,4	-0,2	5,0
		España	3,8	3,1	3,9	4,3
3º trimestre	euros	Andalucía	1.457,00	1.621,89	1.480,28	1.421,29
		España	1.608,06	1.834,47	1.497,55	1.570,80
	tasas	Andalucía	3,6	1,6	4,5	4,0
		España	3,8	2,3	4,8	4,2

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

Por lo que a las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social (los denominados "Otros costes") se refiere, durante el tercer trimestre de 2007, el valor medio de los Otros costes laborales en Andalucía fue de 554,29 euros, lo que supone un crecimiento del 2,8% (2,5 puntos porcentuales por encima del correspondiente al trimestre anterior pero 2,4 puntos menor que el nacional para el mismo período). Este dato sitúa a Andalucía junto con Extremadura (2,7%) y Aragón (3%) en el grupo de Comunidades Autónomas donde los Otros costes han experimentado un menor crecimiento durante el tercer trimestre de 2007.

Por otra parte, durante el tercer trimestre de 2007, el sector industrial es el que ha registrado un mayor incremento del componente no salarial del coste laboral total, un 4,6% (dos décimas por debajo del aumento experimentado en la industria nacional);

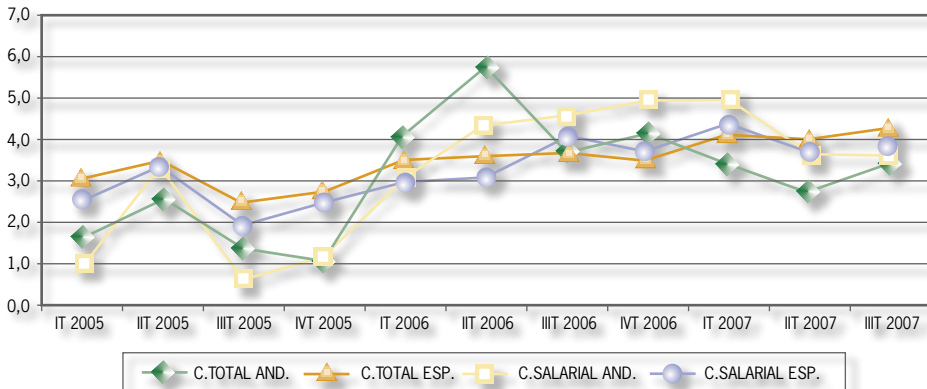
tras él, los Servicios, con una tasa interanual del 3,3% y, por último, la Construcción, con un incremento del 1,1%. Si bien es en este último sector donde los Otros costes han alcanzado un valor medio más elevado, 685,62 euros por trabajador y mes, mientras que en los Servicios ni siquiera han llegado a los 600 euros mensuales por trabajador (506,61 euros) y en la Industria han sido de 627,85 euros.

TABLA 18. OTROS COSTES

		TOTAL	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	
1º trimestre	euros	Andalucía	541,21	607,77	648,88	497,81
		España	593,83	711,66	662,38	547,14
	tasas	Andalucía	-0,6	1,3	-2,2	-0,7
		España	3,2	5,3	4,0	2,5
2º trimestre	euros	Andalucía	561,19	621,26	694,27	513,25
		España	596,71	669,78	690,11	557,62
	tasas	Andalucía	0,3	3,2	0,3	-0,5
		España	4,0	1,6	5,4	4,7
3º trimestre	euros	Andalucía	554,29	627,85	685,62	506,61
		España	592,55	672,06	691	551,88
	tasas	Andalucía	2,8	4,6	1,1	3,3
		España	5,2	4,8	6,8	5,2

Fuente: ETCL (INE) y elaboración propia

GRÁFICO 22: EVOLUCIÓN COSTES LABORALES (TASA\*). ANDALUCÍA-ESPAÑA



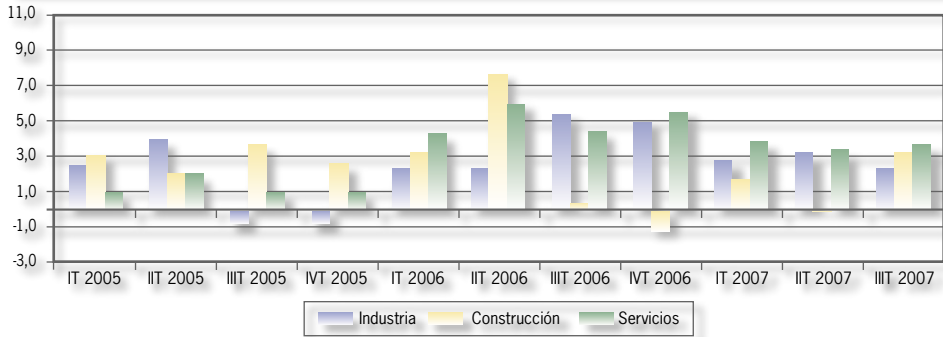
Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia. \*respecto mismo periodo año anterior

TABLA 19. COSTES LABORALES (tasa\*) 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
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

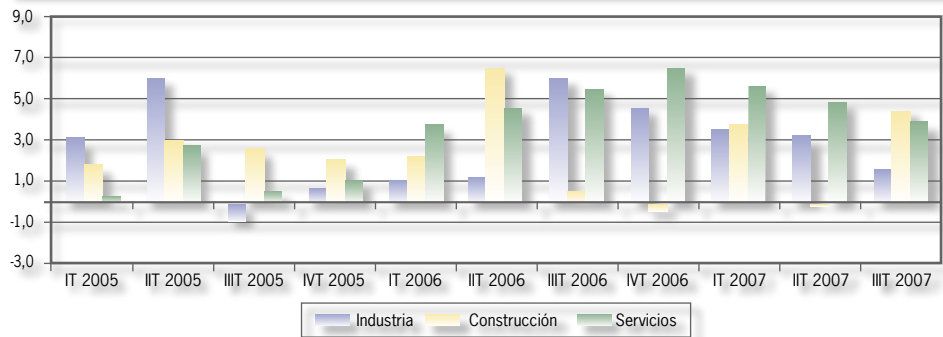
\* respecto al mismo período año anterior  
Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia

**GRÁFICO 23: COSTE LABORAL TOTAL POR SECTORES (TASA CRECIMIENTO\*). ANDALUCÍA**



Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia. \*respecto mismo periodo año anterior

**GRÁFICO 24: COSTE SALARIAL POR SECTORES (TASA CRECIMIENTO\*). ANDALUCÍA**



Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia. \*respecto mismo periodo año anterior

**MERCADO DE TRABAJO**

En los epígrafes anteriores hemos procedido a caracterizar, de forma muy somera, la evolución de las principales variables económicas de la economía española y del marco general de la economía europea a lo largo del año 2007 y, con especial detenimiento, en el cuarto trimestre. Vamos a centrarnos, a continuación, en el análisis de las principales variables laborales españolas y andaluzas en este mismo período de referencia.

Como hemos señalado, en epígrafes anteriores, la economía española ha experimentado un largo período de crecimiento económico que le ha permitido ir recortando la diferencia en PIB per cápita respecto a la media de la Unión Europea. Este período 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 han empezado 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.

Este cambio de tendencia, que parece que se ha manifestado en 2007, tiene su reflejo en la evolución de las variables laborales españolas y andaluzas, fundamentalmente las referidas a la creación de empleo y sobre todo a la evolución del desempleo, que ha constituido la principal lacra socioeconómica española desde la crisis energética de los años setenta. Sin embargo, en el segundo semestre de 2007 algunos datos parecen indicar un freno en esta tendencia positiva e incluso un cambio de tendencia.

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa referidos al cuarto trimestre de 2007, la ocupación se ha situado en 20.476.900 personas, lo que significa que en este trimestre ha caído el número de ocupados en 33.700 personas, aunque en el conjunto del año se han creado casi medio millón de empleos (475.100). Por ello, la tasa de crecimiento interanual de la ocupación ha disminuido hasta el 2,38%, siete décimas menos que en el trimestre anterior (3,09%) que a su vez fue 33 décimas menor que en el segundo trimestre. Estos datos nos indican que la desaceleración del crecimiento de la ocupación se está manteniendo a lo largo del año 2007.

En este cuarto trimestre, la ocupación ha crecido entre las mujeres (58.800) y ha descendido entre los varones (92.500). En términos interanuales, el empleo ha crecido más entre las mujeres (309.300) que entre los hombres (165.800). El número de ocupados españoles ha bajado en 74.400, mientras que el de extranjeros ha subido en 40.700. Por ello, el porcentaje de ocupados de nacionalidad extranjera se ha situado en el 14,10% del total de la ocupación en España frente al 13,88% del total de ocupados en España en el tercer trimestre de 2007.

En lo que se refiere al número de activos, en el cuarto trimestre de 2007 se ha alcanzado la cifra de 22.404.500 personas, con un aumento de 102.000 efectivos en este trimestre (175.200 en el tercer trimestre, 202.000 en el segundo). El número de mujeres activas se establece en un total de 9.528.100 (116.200 mujeres más). Por su parte, el número total de varones activos este trimestre es de 12.876.300, lo que significa que ha disminuido en 14.200, mientras que en los trimestres anteriores se experimentó una subida de 102.200 (tercer trimestre), 133.700 (segundo trimestre) y 59.600 (primer trimestre). En los últimos doce meses se han incorporado al mercado de trabajo casi seiscientos mil personas, en concreto, 592.000, de las que 310.800 son mujeres y 281.200 hombres.

Como consecuencia de esta evolución la tasa de actividad del conjunto laboral español es del 59,12%, prácticamente igual a la del tercer trimestre del año. La tasa de actividad masculina se sitúa en 69,23%, disminuye este trimestre respecto al anterior en 37 centésimas. La tasa de activa femenina aumenta cuatro centésimas, alcanzando la cifra del 49,37%. La tasa de actividad de la población extranjera en el cuarto trimestre del año 2007 queda en el 75,33% y la de la población española en el 57,00%. La diferencia entre tasa de actividad para los nacionales españoles extranjeros está en torno a 18 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 72,84%, prácticamente idéntica a la del trimestre anterior (72,83%), siendo del 82,61% (83,08% en el tercer trimestre) para los hombres y del 62,82% (62,33% en el tercer trimestre) para las mujeres.

Como ya hemos señalado, lo más destacado de los datos ofrecidos por la EPA este cuarto trimestre de 2007 es que la ocupación sigue situada en una cifra cercana a los veinte millones y medio de personas. El crecimiento del empleo en los últimos tres meses se encuentra en la agricultura (20.400) y en la industria (20.200), mientras que la caída del empleo se centra en los servicios (50.300) y en la construcción (24.000). En cuanto a la tasa interanual de creación de empleo en los servicios desciende desde el 4,34% en el segundo trimestre al 4,15% en el tercer trimestre hasta el 3,51% en este cuarto trimestre. La evolución de la tasa de crecimiento interanual de empleo en la construcción es paralela; baja desde el 9,35% del primer trimestre del año al 7,62% en el segundo, al 4,92% en el tercero y al 2,68% en el cuarto trimestre de 2007. En la agricultura, la tasa de variación interanual es negativa (-1,74%) y en la industria también negativa (-1,23%).

El número total de asalariados en el cuarto trimestre de 2007 es de 16.876.500 personas con un aumento de 6.800 personas respecto al trimestre anterior. Este crecimiento también se está deteniendo, pues en el tercer trimestre el aumento de asalariados fue de 90.400 personas y en el segundo trimestre del año 264.800. De todos los asalariados, 11.658.200 tiene contrato indefinido (aumentando en 177.000 este trimestre). En los últimos doce meses, el número de asalariados con contrato indefinido ha aumentado en 760.800 personas, mientras que los asalariados con contrato temporal han disminuido en 350.400. El número de empresarios con asalariados o trabajadores independientes se sitúa en 2.186.000, lo que representa un aumento de 87.600 personas respecto al mismo período del año anterior. Este trimestre la tasa de temporalidad se sitúa en el 30,82%, un punto inferior a la del trimestre anterior.

La conjunción de la evolución de la oferta y la demanda de trabajo expuesta anteriormente, ha dado lugar a que el desempleo, en este cuarto trimestre, se sitúe en 1.927.600 personas, lo que significa un aumento de 135.700 personas en este trimestre; en el tercer trimestre el aumento del paro fue de 31.900 personas. Según los datos de la Encuesta de Población Activa en los últimos doce meses el paro ha aumentado en 117.000 personas (el aumento interanual del tercer trimestre fue de 26.800 personas).

Como consecuencia de esta evolución de las variables laborales, la tasa de paro se sitúa en el 8,60% (aumentando desde el 8,03% del tercer trimestre y desde el 7,95% del segundo). La tasa de paro masculina queda en el 6,83% (6,21% en el tercer trimestre, 6,1% en el segundo trimestre y 6,32% en el primer trimestre el año). La tasa de paro femenina se fija en el 11,00% (10,53% en el tercer trimestre, 10,49% en el segundo trimestre y 11,39% en el primero).

El paro crece en 108.000 personas entre los españoles y 27.700 entre los extranjeros. La tasa de paro de los españoles se sitúa en el 7,95% (7,40% en el tercer trimestre, 7,29% en el segundo trimestre), la de los extranjeros en el 12,37% (11,78% en el tercer trimestre y 11,97% del segundo trimestre del año).

El número de hogares con todos sus miembros parados aumenta en 62.400 mientras que el número de hogares que tienen todos sus miembros activos trabajando se sitúa en 10.695.400, 2.200 menos que en el tercer trimestre y 235.700 más que en el mismo trimestre del año anterior.

**TABLA 20. CUADRO RESUMEN VARIABLES LABORALES REFERIDAS AL CUARTO TRIMESTRE DE 2007 (En miles y tanto por ciento, según corresponda)**

		ANDALUCÍA	ESPAÑA
POBLACIÓN MÁS 16 AÑOS	TOTAL	6.600,10	37.896,90
	HOMBRES	3.247,00	18.598,40
	MUJERES	3.353,10	19.298,50
ACTIVOS	TOTAL	3.745,00	22.404,50
	HOMBRES	2.212,50	12.876,30
	MUJERES	1.532,40	9.528,10
TASA ACTIVIDAD (%) DE 16 Y MÁS AÑOS	TOTAL	56,74%	59,12%
	HOMBRES	68,14%	69,23%
	MUJERES	45,70%	49,37%
	ESPAÑOLES	55,11%	57,00%
	EXTRANJEROS	75,64%	75,33%
OCUPADOS	TOTAL	3.220,90	20.476,90
	HOMBRES	1.981,40	11.997,10
	MUJERES	1.239,50	8.479,80
	TOTAL ASALARIADOS	2.656,80	16.876,50
	CONTRATO INDEFINIDO	1.524,00	11.658,20
	CONTRATO TEMPORAL	1.132,80	5.218,40
OCUPADOS POR SECTORES ECONÓMICOS	AGRICULTURA	240,7	905,8
	INDUSTRIA	329,5	3.279,10
	CONSTRUCCION	485,5	2.693,50
	SERVICIOS	2.165,20	13.598,50
	Tradicional	947,7	5.905,00
	Avanzados	340,8	25.045,09
	Públicos	603,1	3.573,10
Personales	273,6	1.625,70	
PARADOS	TOTAL	524,1	1.927,60
	HOMBRES	231,2	879,2
	MUJERES	292,9	1.048,30
TASA PARO (%)	TOTAL	13,99%	8,60%
	HOMBRES	10,45%	6,83%
	MUJERES	19,11%	11,00%
	ESPAÑOLES	13,87%	7,95%
	EXTRANJEROS	15,08%	12,37%
PARO REGISTRADO (último día del trimestre)	TOTAL	510,8	2.129,50

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa e INEM

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 2007.

## POBLACIÓN ACTIVA

El número total de personas laboralmente activas se situó en el cuarto trimestre de 2007 en Andalucía en un total de 3.745.000, lo que supone un aumento de 52.400 personas respecto al trimestre anterior. El incremento de población activa en este trimestre se distribuyó en un aumento de 65.700 mujeres y una disminución de 13.300 hombres, mientras que en el tercer trimestre del año las variaciones trimestrales fueron de signo contrario: un aumento de 31.000 hombres y una bajada de 13.500 mujeres. La tendencia creciente del total de la población activa se mantiene, ya que la diferencia con respecto al mismo trimestre del año 2006 es de 154.800 personas activas, lo que significa un aumento del 4,31% respecto al cuarto trimestre de 2006. Completa la serie el crecimiento producido en los tres primeros trimestres de 2007, el 1,93%, el 3,57%, y el 2,84 %, respectivamente.

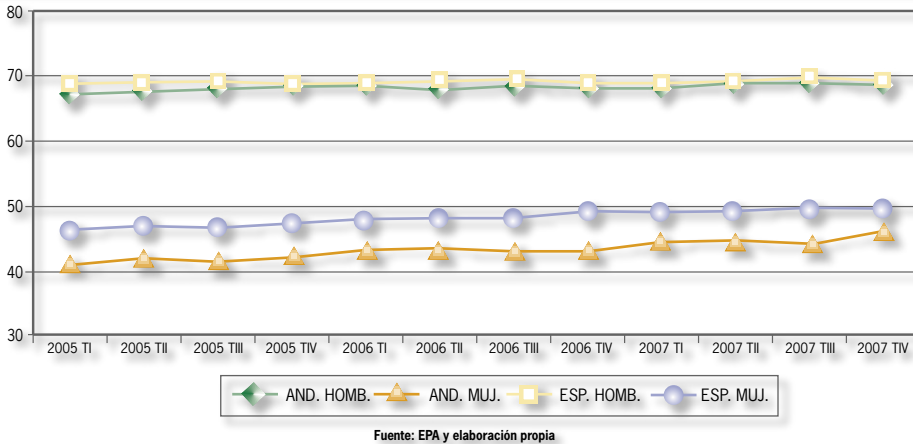
El número de personas nacionales activas en Andalucía se ha situado en 3.348.100 personas, 37.700 más que el trimestre anterior. El número de personas extranjeras activas en Andalucía se estima en 396.900, lo que significa un aumento de 14.700 en este trimestre, de los que 13.900 son mujeres.

Como consecuencia de esta evolución, la tasa de actividad de Andalucía se ha situado en el 56,74 % lo que significa un aumento de cincuenta y ocho décimas respecto al tercer trimestre de 2007 y 1,37 puntos más que en el mismo trimestre de 2006. La diferencia con la tasa de actividad media de la economía española se ha situado en este trimestre en 2,38 puntos, reduciéndose desde los 2,94 puntos del trimestre anterior.

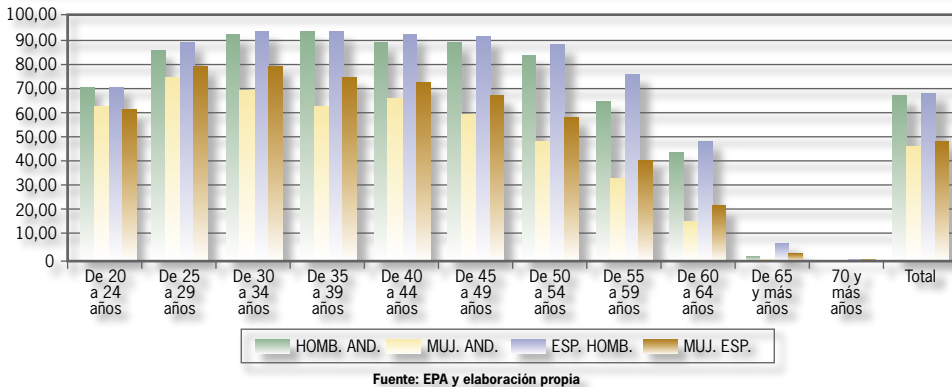
La tasa de actividad masculina ha disminuido desde el 68,80 % del trimestre anterior para situarse, en este trimestre, en el 68,14%. La diferencia con la tasa de actividad nacional es de 1,03 puntos porcentuales. Por el contrario, la tasa de actividad femenina ha subido 1,79 puntos quedando en el 45,70% (43,91% en el trimestre anterior), siendo el valor nacional 49,37% (48,98% en el tercer trimestre). La diferencia entre la tasa femenina en Andalucía y en España, que se estaba abriendo en los últimos trimestres, se ha reducido en el trimestre actual para quedar en 3,67 puntos porcentuales. 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. Como ya se ha señalado, la diferencia entre la tasa andaluza y la nacional se explica fundamentalmente por el colectivo femenino.

Como ya se sabe, la participación en el mercado laboral tiene condicionantes sociales muy significativos que ponen de manifiesto si se segmenta la población por sexo y tramos de edad. Las tasas de actividad femenina son más cercanas a las masculinas en los primeros tramos de edad pero a partir de los tramos de edad superiores a los treinta años, la diferencia entre ambas tasas de actividad se pone de manifiesto de forma significativa.

**GRÁFICO 25: TASAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2005-2007**

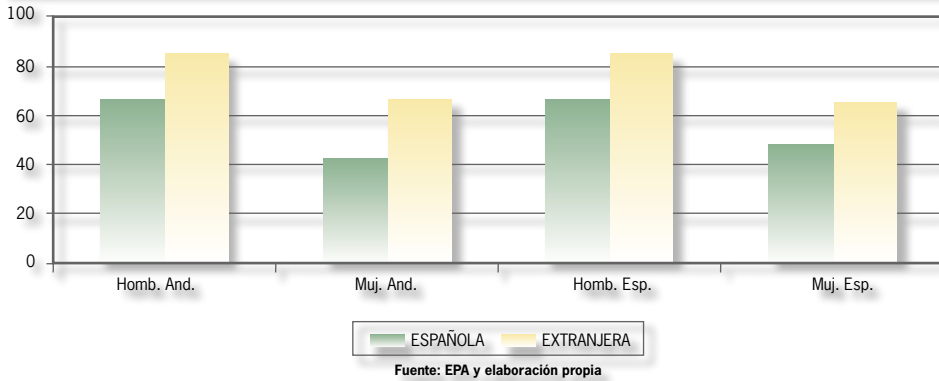


**GRÁFICO 26: TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD. ANDALUCÍA Y ESPAÑA 2007 TIV**



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 tasa de actividad mayor la presenta el colectivo de varones de nacionalidad extranjera en el conjunto nacional, mientras que la tasa más baja la presenta el colectivo de mujeres nacionales en Andalucía.

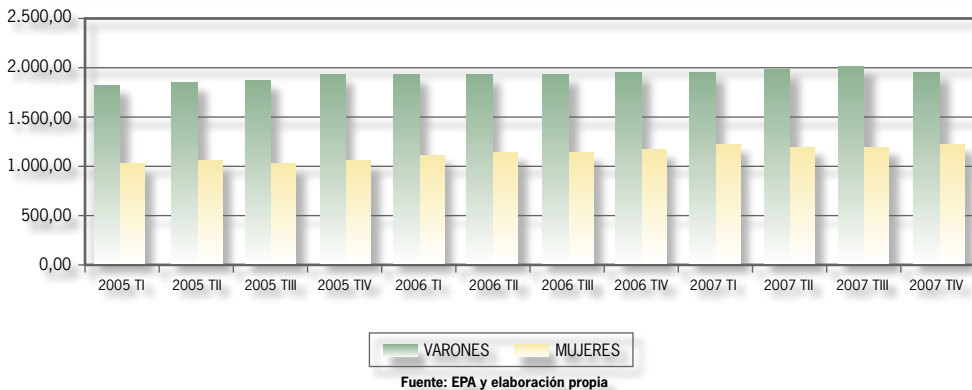
**GRÁFICO 27: TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD. ESPAÑA y ANDALUCÍA 2007 TIV**



## OCUPACIÓN

Las cifras de la Encuesta de Población Activa correspondientes al cuarto trimestre de 2007 señalan que en conjunto, el crecimiento del empleo se está reduciendo, continuando una senda de ralentización manifestada desde el segundo o tercer trimestre de este año. En concreto, en el período objeto de estudio, la cifra de ocupados en Andalucía alcanzó los 3.220.900 personas (3.228.400 en el tercer trimestre, 3.235.600 en el segundo trimestre y 3.192.300 en el primer trimestre de 2007). Como se observa, este es el segundo trimestre consecutivo en el que se reduce el nivel de empleo en Andalucía. En este trimestre, la caída de la ocupación ha sido de 7.500 personas y en el trimestre anterior fue de 7.200 personas. Esta evolución se distribuye en un aumento de la ocupación en 26.700 mujeres (frente a una caída de la ocupación femenina de 16.600 efectivos en el tercer trimestre de 2007), y una reducción de 34.000 hombres, prácticamente la misma cifra en que aumento el empleo femenino en el trimestre anterior (31.000 hombres).

**GRÁFICO 28: TOTAL DE OCUPADOS. ANDALUCÍA 2006-2007. EN MILES**

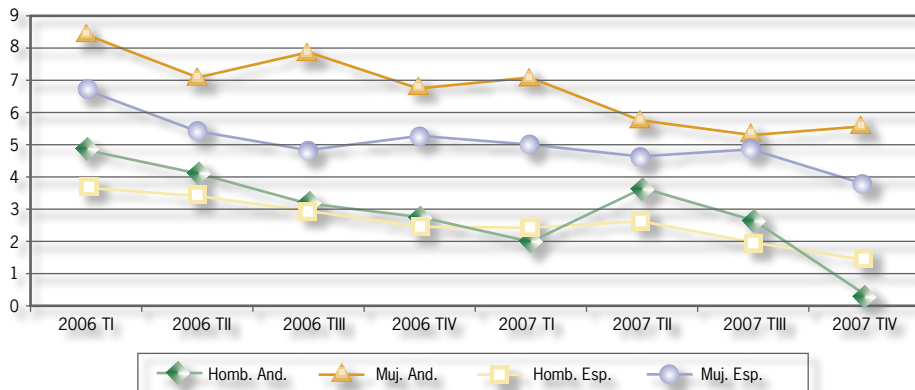


Si se compara con las cifras de ocupación del mismo trimestre del año anterior se observa que el aumento ha sido de 69.200 personas (frente a los 112.000 efectivos del tercer trimestre y las 136.900 personas en el segundo trimestre). Esto significa que el crecimiento interanual de la ocupación en Andalucía en el cuarto trimestre ha sido del 2,20%, una tasa que se viene reduciendo a lo largo del año (3,59% en el tercer trimestre, 4,42% del segundo trimestre y 3,82% del primer trimestre de 2007). En el conjunto de España, la tasa de aumento de la ocupación fue del 2,38%, igualmente más reducida que en los trimestres anteriores (3,09% en el tercer trimestre, 3,42% en el segundo trimestre, 3,45% en el primer trimestre).

Como se observa en el gráfico, la evolución de la ocupación en Andalucía muestra una tendencia positiva. Este importante aumento de la ocupación ha sido especialmente destacado en el caso de las mujeres, ya que el crecimiento de la ocupación ha sido como consecuencia de una importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo español y andaluz.

Sin embargo, si atendemos a la evolución de las tasas de crecimiento interanuales de la ocupación y las comparamos con las tasas nacionales, encontramos una clara tendencia a la desaceleración en la creación de empleo. De todas formas, en el periodo considerado, las tasas de crecimiento del empleo más elevadas corresponden a las mujeres, tanto en Andalucía como en el conjunto español. Estas tasas de crecimiento del empleo femenino han posibilitado una reducción de la diferencia con los niveles de ocupación masculina, aunque todavía queda un amplio margen por cubrir.

**GRÁFICO 29: TASAS DE CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA OCUPACIÓN. ANDALUCÍA Y ESPAÑA. 2006-2007**

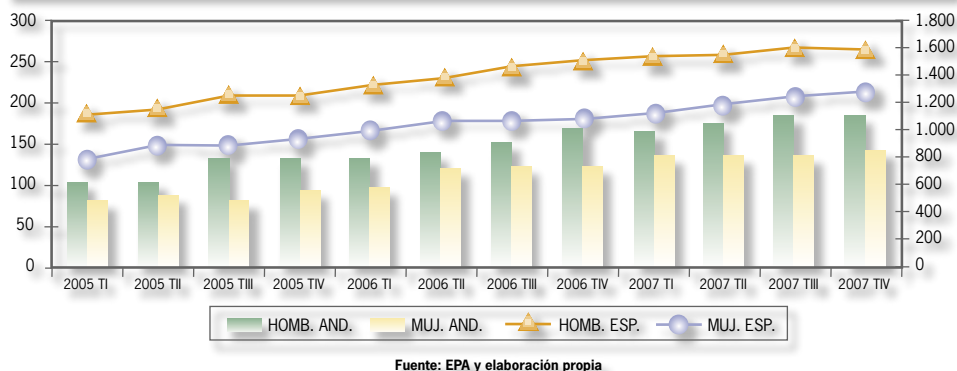


Fuente: EPA y elaboración propia

En lo que se refiere al comportamiento del empleo según la nacionalidad de los ocupados, las pautas son muy variadas. La ocupación entre los nacionales en Andalucía se ha reducido este trimestre en 35.000 hombres, compensado con el aumento de la

ocupación de 18.900 mujeres. En el mismo periodo, la ocupación de los extranjeros ha crecido en 8.600 personas, de las que la gran mayoría son mujeres (7.800). En comparación con el mismo trimestre del año 2006, el aumento de los ocupados nacionales ha sido de 33.900 efectivos y de 35.300 los extranjeros.

**GRÁFICO 30: TOTAL DE OCUPADOS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA SEGÚN SEXO. ANDALUCÍA Y ESPAÑA. 2005-2007. En miles**



En cuanto a los sectores productivos, el empleo en este trimestre ha ascendido en la agricultura (22.500 personas que compensan casi totalmente la caída de la ocupación en este sector en el trimestre anterior, que fue de 25.800) El aumento de la ocupación ha sido fundamentalmente femenino (20.600 mujeres). También ha descendido la ocupación en la construcción, en 9.300 personas (7.400 en el trimestre anterior) siendo esta evolución uno de los indicadores del parón de este sector que se ha comentado anteriormente. En la industria, el empleo también ha descendido en 7.300 personas, mientras que en los servicios el empleo ha caído, este trimestre, en un total de 13.000 personas, de los que 11.100 han sido hombres. El único subsector de los servicios en el que ha aumentado el empleo es en el de los servicios públicos (9.300 personas) disminuyendo en los otros tres subsectores, especialmente en los servicios tradicionales (-12.600 ocupados)

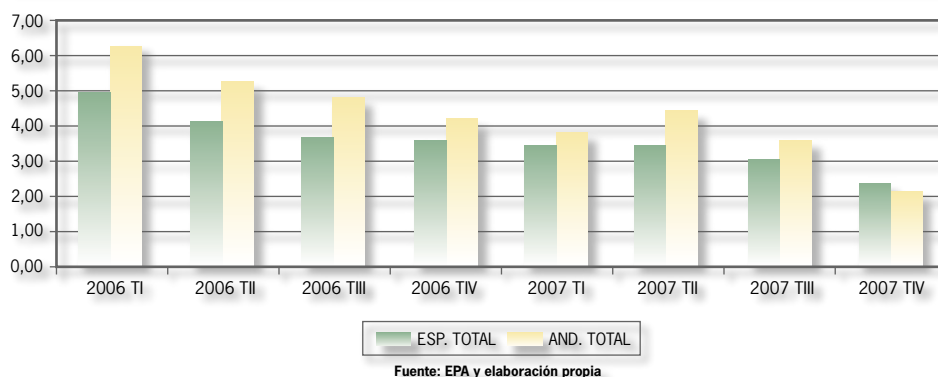
La caída de las tasas de crecimiento de la ocupación a lo largo de los últimos años, tanto en España como en Andalucía, es clara. Como se observa en el gráfico las tasas de variación interanual de la ocupación han pasado de niveles en torno al 5% a principios de 2006 a tasas del 2% a finales de 2007.

La evolución en los diferentes sectores ha sido variada. En términos generales la industria se ha mantenido con unos niveles de ocupación bastante estables tanto en Andalucía como en España. Servicios, sector que ocupa a la gran mayoría de la población española y andaluza, presenta una variación interanual de la ocupación semejante a la ocurrida a nivel general. Por su comportamiento especial, es significativa la evolución que presenta el sector agrícola, con una mayoría de tasas de variación interanual negativas a lo largo de los dos últimos años. La ocupación en la construcción pone de

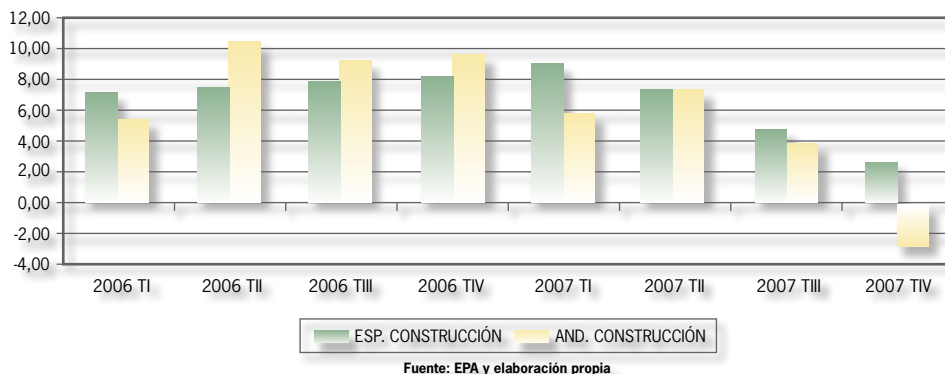


manifiesto, claramente, el frenazo que está soportando este sector, que pasa de tener tasas en torno al 8% o superiores, a mediados de 2006, a tasas negativas en el cuarto trimestre de 2007.

**GRÁFICO 31: TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA OCUPACIÓN TOTAL. ESPAÑA Y ANDALUCÍA. 2006-2007**

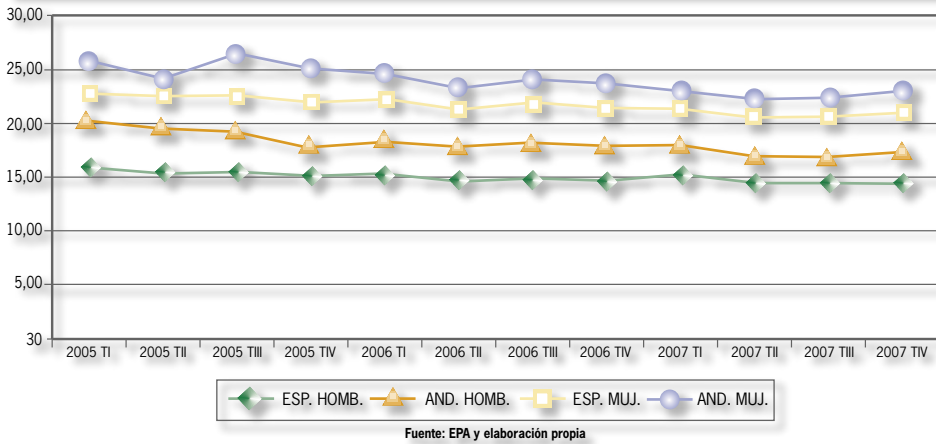


**GRÁFICO 32: TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. ESPAÑA Y ANDALUCÍA. 2006-2007**



Un rasgo significativo de la ocupación es el porcentaje de personas que están contratadas por el sector público. Se ha puesto de manifiesto, en numerosas publicaciones, que el sector público presenta una serie de características que propicia una mayor concentración del empleo femenino. Según los datos aportados por el INE el porcentaje de asalariados en el sector público respecto al total de asalariados es efectivamente mayor para las mujeres que para los hombres y mayor en Andalucía que en el conjunto nacional.

**GRÁFICO 33: ASALARIADOS EN EL SECTOR PÚBLICO. SEGÚN SEXO EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE LOS ASALARIADOS. ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2005-2007**



En cuanto al tipo de relación con la ocupación existen importantes diferencias entre las tasas de salarización, de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial entre hombres y mujeres ocupados. En general, el porcentaje del total de los ocupados que tienen un contrato de asalariados es algo superior entre las mujeres. En cuanto al tipo de contrato, la tasa de temporalidad (porcentaje del total de asalariados con contrato temporal) es mayor en Andalucía, tanto para hombres como para mujeres. Por último, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial es claramente femenino. Estas diferencias son significativas y colocan al colectivo de mujeres andaluzas en un grupo especialmente expuesto a la precariedad laboral.

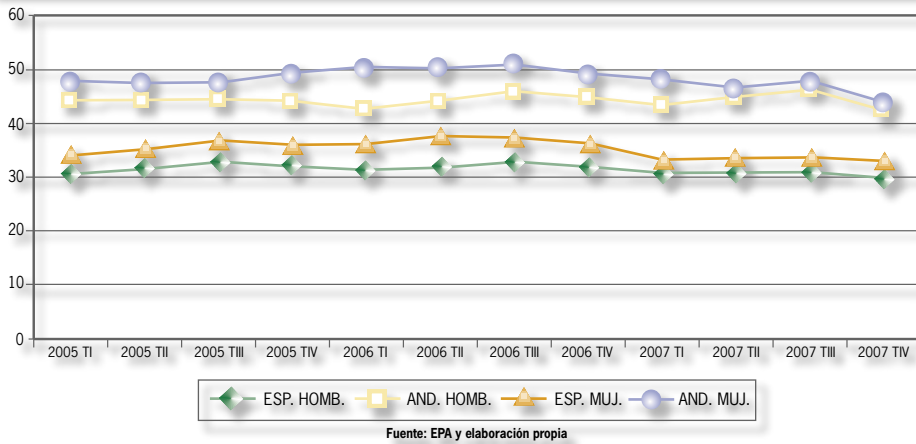
**TABLA 21. TASAS DE SALARIZACIÓN, TEMPORALIDAD Y TIEMPO PARCIAL. 2007 TIV**

	HOMBRES		MUJERES	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Tasa de salarización	80,10	79,33	86,30	86,79
Tasa de temporalidad	42,15	29,56	43,35	32,67
Tasa de trabajo a tiempo parcial	3,77	3,89	24,60	22,60

Fuente: EPA y elaboración propia

En especial, puede ser de interés considerar la evolución de la tasa de temporalidad, considerada en la literatura como un elemento esencial para valorar la calidad del empleo creado, considerando que el empleo indefinido es de mayor claridad. 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.

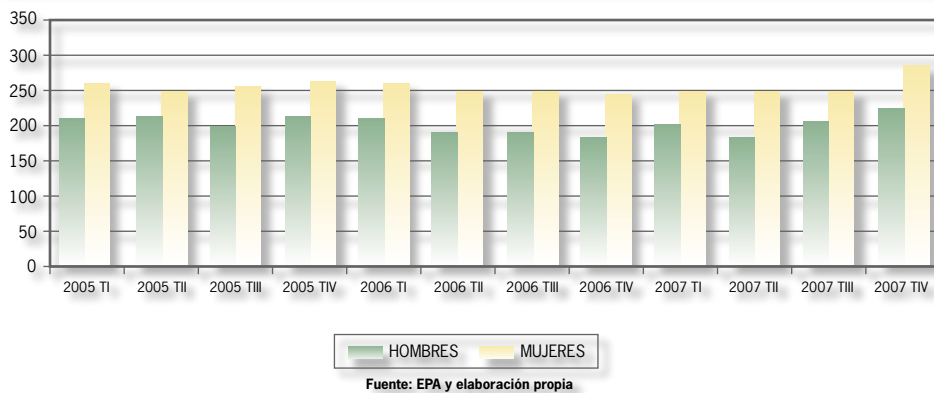
**GRÁFICO 34: TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN SEXO. ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2005-2007**



## DESEMPLEO

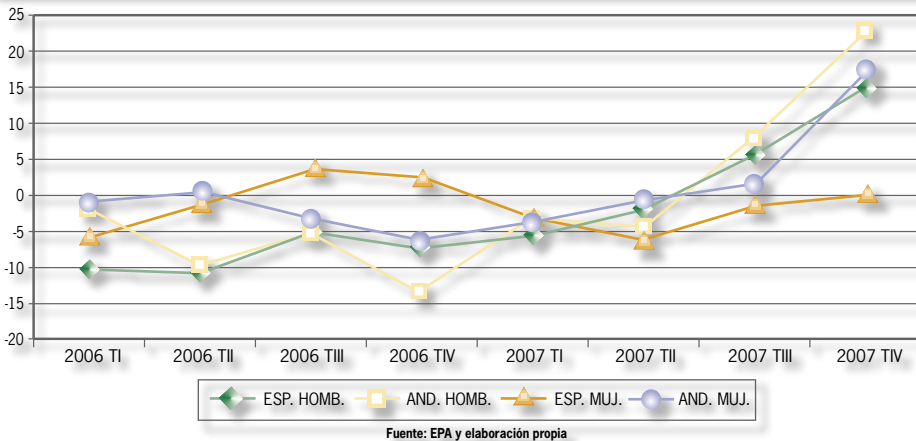
De acuerdo con los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2007 referidos a Andalucía, el número de desempleados se situó en 524.100 personas, frente a las 464.200 personas paradas en el tercer trimestre y las 439.500 personas desempleadas en el segundo trimestre del año. Esta evolución, claramente negativa, supone un aumento de 59.900 parados en este trimestre. El aumento del desempleo ha sido de 20.800 hombres (un 9,9% de variación trimestral) y 39.000 mujeres (un aumento del 15,38% en el trimestre).

**GRÁFICO 35: TOTAL DE PARADOS EN ANDALUCÍA POR SEXO. 2005-2007.**



En comparación con lo ocurrido en el mismo trimestre de 2006 el paro ha subido en 85.500 (prácticamente en idéntica cantidad entre hombres y mujeres) que siguen a las 18.100 personas en que se incrementó el paro en el tercer trimestre. Esta evolución significa que la variación interanual del desempleo ha sido del 19,50% (4,05% en el tercer trimestre). El aumento del paro en este trimestre respecto al anterior se traduce en una tasa interanual del 22,5% del desempleo masculino y del 17,22% para el desempleo femenino. En el gráfico se observa que las tasas interanuales de variación del desempleo, tanto en España como a nivel regional, han pasado de tasas negativas a positivas en este tercer trimestre, indicando las perspectivas de una crisis que puede mantenerse en el próximo año.

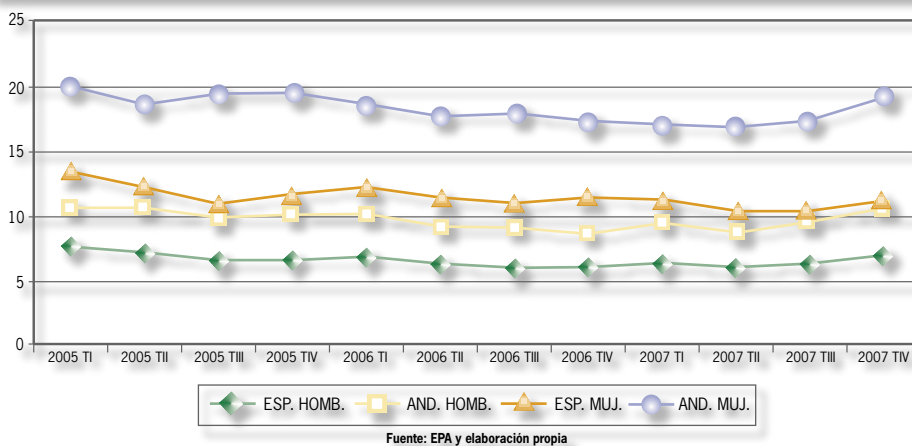
**GRÁFICO 36: TASAS VARIACIÓN INTERANUAL PARO SEGÚN SEXO. ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2006-2007**



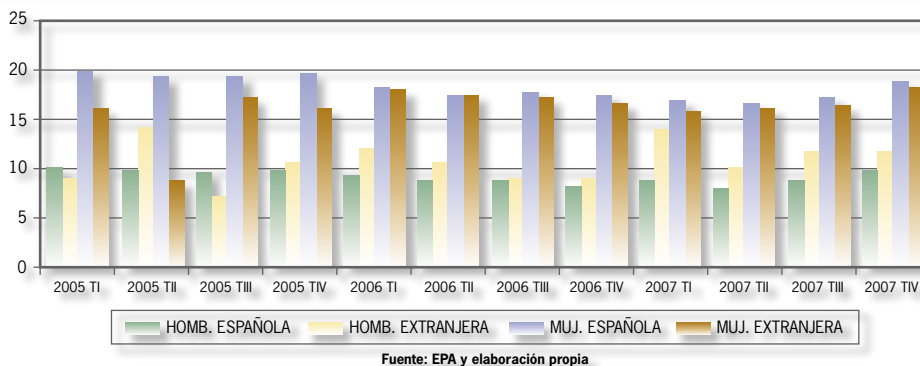
Esta evolución situó la tasa de paro media andaluza en este trimestre en el 13,99%, (12,56% en el tercer trimestre del año y 11,96% en el segundo). La tasa media a la que nos referimos engloba diferentes realidades que tienen que ver con la zona geográfica y con el género y la nacionalidad de los desempleados. Como se recoge en el gráfico, la tasa más elevada corresponde, en el periodo considerado, a las mujeres en Andalucía, 19,11% (subiendo desde el 17,31% del tercer trimestre y del 16,94% en el segundo trimestre), mientras que este colectivo a nivel nacional presenta una tasa de desempleo del 11,0% (10,53% en el tercer trimestre y 10,49% en el segundo). La tasa de paro masculina en Andalucía se situó en el 10,45% (9,45% en el tercer trimestre) mientras que a nivel nacional la tasa de paro fue del 6,83% .

Podemos afinar algo más si consideramos la nacionalidad de los desempleados en Andalucía y en España. Las tasas de desempleo más elevadas las soportan las mujeres de nacionalidad española en Andalucía. Las tasas de paro para de los hombres de nacionalidad española es menor que la de los hombres de nacionalidad extranjera en ambas zonas geográficas.

**GRÁFICO 37: TASAS DE PARO SEGÚN SEXO. ESPAÑA Y ANDALUCÍA 2005-2007.**

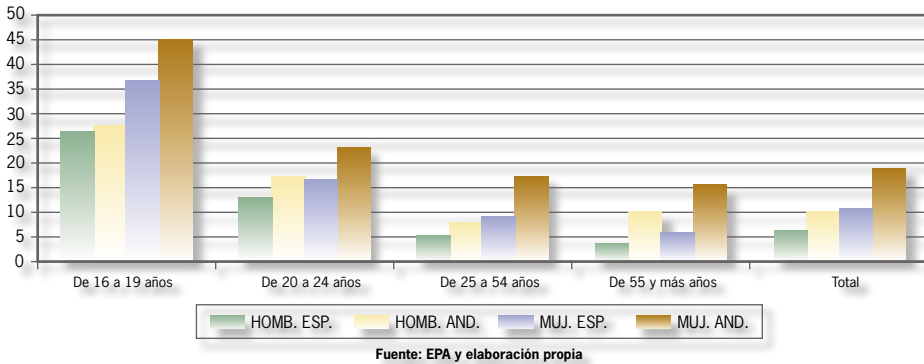


**GRÁFICO 38: TASA DE PARO SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD. ANDALUCÍA 2005-2007**



Si consideramos, además del sexo, diferentes tramos de edad de los desempleados, observamos que la tasa de paro disminuye a medida que aumenta la edad, una evolución complementaria a la de las tasas de actividad que analizamos en un apartado anterior.

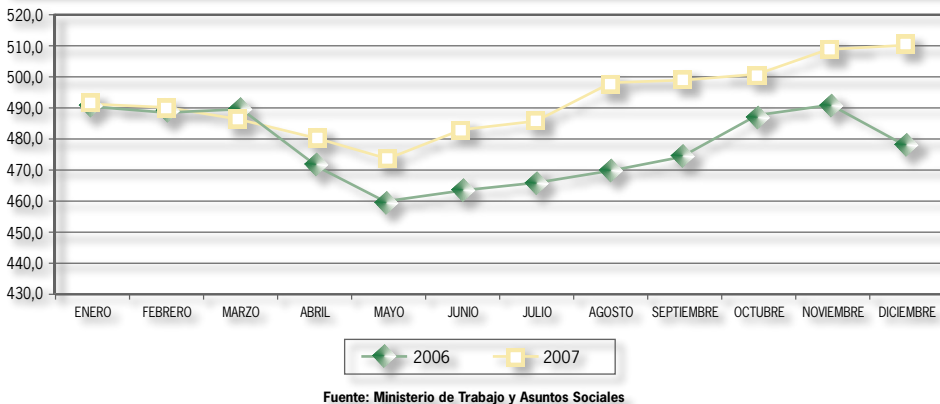
**GRÁFICO 39: TASAS DE PARO SEGÚN SEXO Y EDAD. ANDALUCÍA Y ESPAÑA 2007 TIV**



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, desde la segunda mitad del año 2007 el paro registrado está aumentando, situándose en diciembre en 510.800 personas. El paro registrado está subiendo de forma ininterrumpida desde el mes de mayo de 2007 y termina el año con 33.000 parados más que en diciembre de 2006. La tendencia planteada se prolonga para los datos disponibles de enero de 2008.

**GRÁFICO 40: PARO REGISTRADO. ANDALUCÍA 2006-2007. (En miles)**



# CAPÍTULO I

## ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

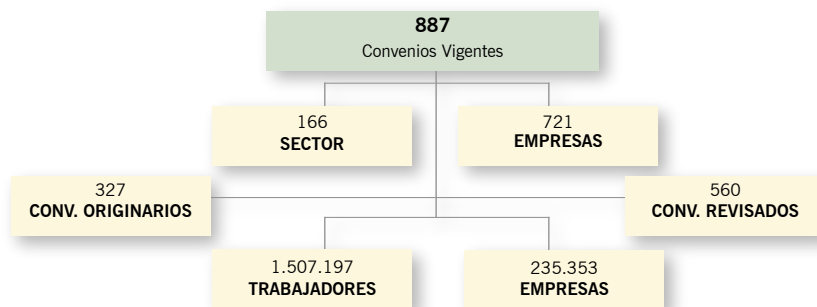




# CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## 1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA

En 2007 se encuentran vigentes en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, 887 convenios colectivos. De ellos, la gran mayoría corresponden a un ámbito funcional negociador de nivel de empresa o inferior, alcanzando a 721 de los convenios vigentes, lo que supone el 81,29% del total; por el contrario, los convenios de sector suponen 166 del total, es decir, un 18,71% de los mismos. De la totalidad de esos convenios, 327 son “originarios” --esto es, han sido recepcionados a lo largo de este año por el CARL--, mientras que el resto de los convenios, 560 son “revisados” --esto es, firmados durante años anteriores que continúan vigentes en 2007--.

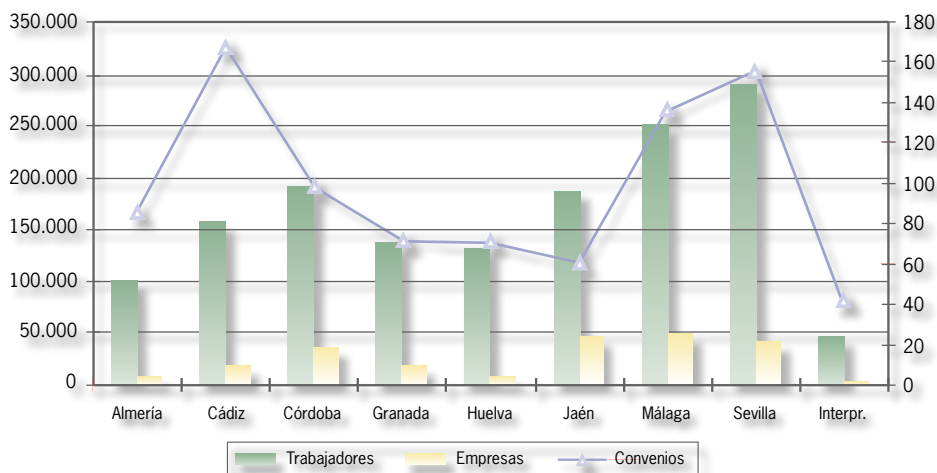


La extensión territorial de su eficacia o ámbito geográfico, permite afirmar respecto a la distribución provincial de estos convenios, que el mayor índice de actividad negociadora se localiza en la circunscripción de Cádiz, provincia a la que corresponde un número de 167 del total de convenios vigentes en Andalucía.

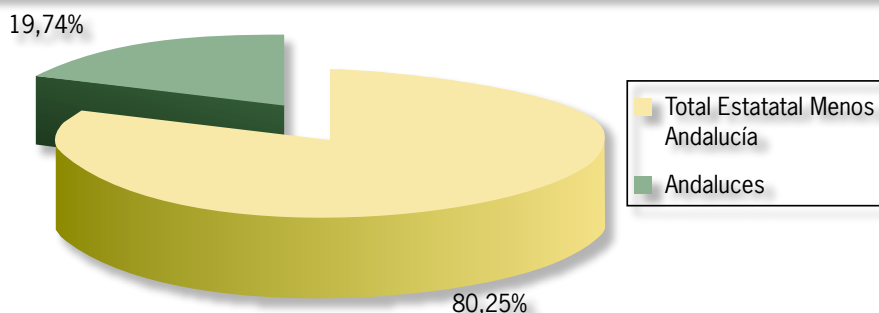
Respecto a la distribución provincial de los convenios, por trabajadores y empresas, puede observarse que las provincias que tienen mayor número de trabajadores, como

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**



**GRÁFICO 2: PROPORCIÓN DE CONVENIOS ANDALUCES SOBRE EL TOTAL DEL CONJUNTO DEL ESTADO**



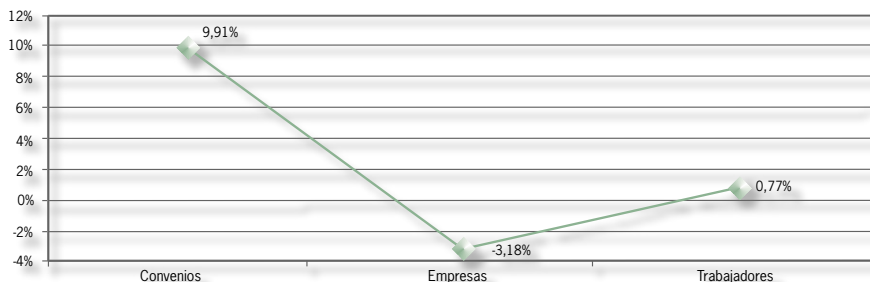
Fuente: CARL y estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS, en relación con los convenios registrados en el mes de diciembre 2007 con datos obtenidos hasta el 31 de enero de 2008.

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 2007. Desde esta perspectiva –vid. Gráfico 2-- , los convenios colectivos registrados a diciembre de 2007 constituyen un total de 4.493, lo que supone que los convenios andaluces representarían el 19,74% del total de convenios computables.

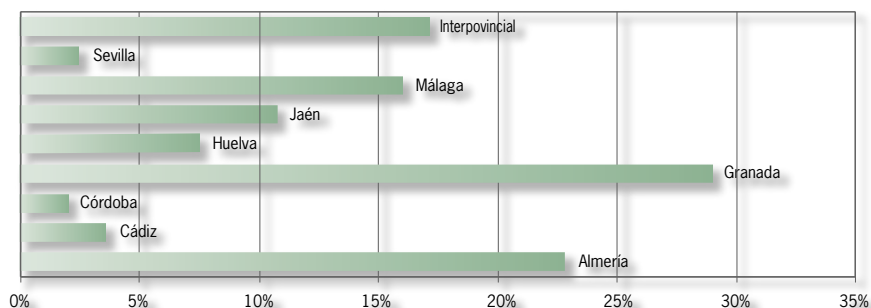
## 2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Examinando las cifras derivadas de la negociación colectiva vigente en el mismo periodo de tiempo del año anterior, se observa que los datos de 2007 suponen una alteración en todas las magnitudes: Número de convenios vigentes, número de empresas afectadas y número de trabajadores incluidos. En el año 2007 se encuentran vigentes un 9,91 % más de convenios, encontrándose inmersos en el ámbito de afectación un 3,18% de empresas menos y un 0,77% más de trabajadores.

**GRÁFICO 3: VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO A AÑO ANTERIOR. CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES**

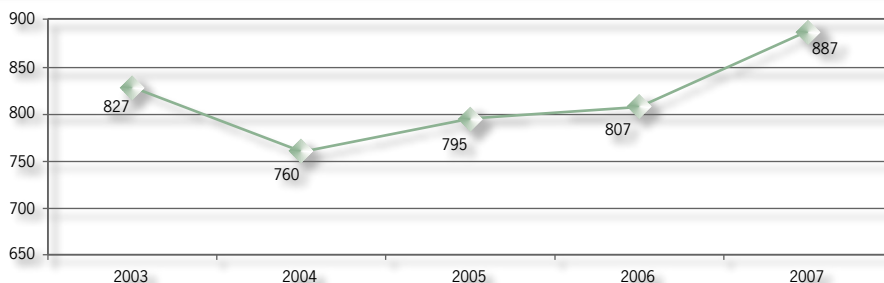


**GRÁFICO 4: COMPARATIVA INTERANUAL NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES POR PROVINCIAS**

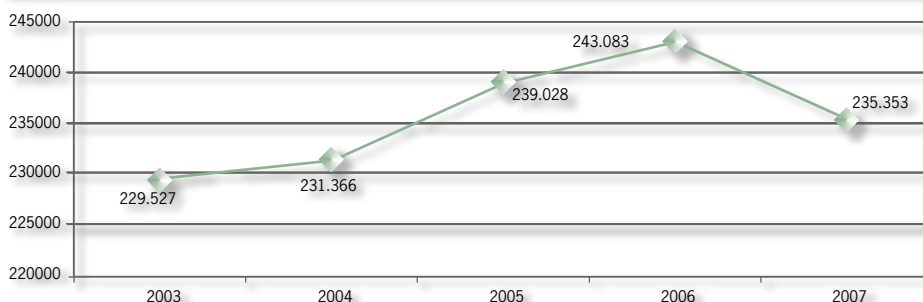


Si provincializamos el incremento global de convenios y lo comparamos con datos similares de fechas anteriores, observamos que dicho incremento global se debe fundamentalmente al importante avance que ha experimentado Granada y Almería en el número de convenios vigentes.

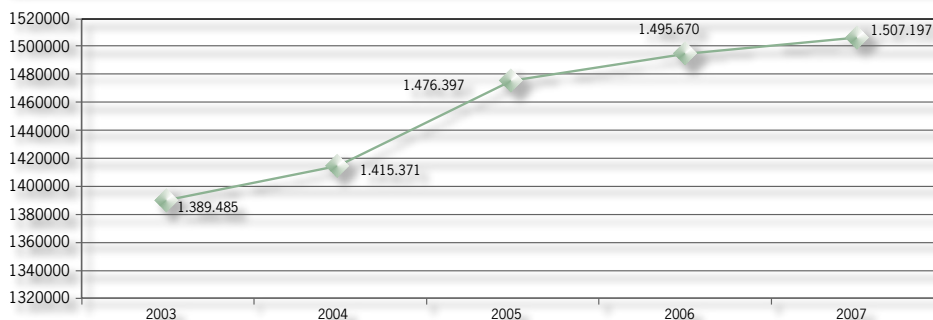
**GRÁFICO 5: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES: EVOLUCIÓN**



**GRÁFICO 6: EMPRESAS ACOGIDAS A CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES: EVOLUCIÓN**



**GRÁFICO 7: TRABAJADORES ACOGIDOS A CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES: EVOLUCIÓN**



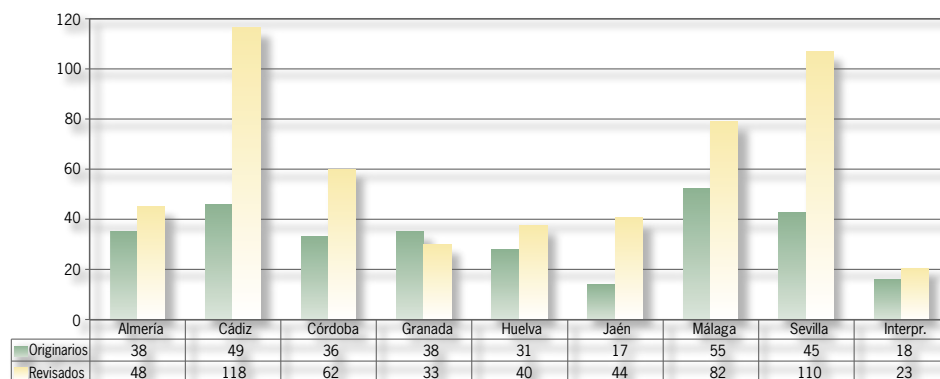
A su vez, y si se realiza un análisis comparativo de la evolución de la negociación colectiva desde el año 2.003 hasta la fecha, se aprecia un importante aumento de los convenios vigentes en el año 2007, respecto a los procesados al cierre del año 2005 y 2004.

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 2003, como indican los gráficos siguientes. Así como un leve descenso en el número de empresas acogidas a estos convenios.

### 3. TIPOLOGÍA: CONVENIOS REVISADOS, CONVENIOS ORIGINARIOS Y PRIMEROS CONVENIOS

De los 887 convenios vigentes en Andalucía, los textos que pueden considerarse como originarios del año 2007, un total de 327, suponen el 36,87% del total. Es decir, un porcentaje manifiestamente inferior al de los convenios revisados, (560) que alcanza al 63,13%. 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**



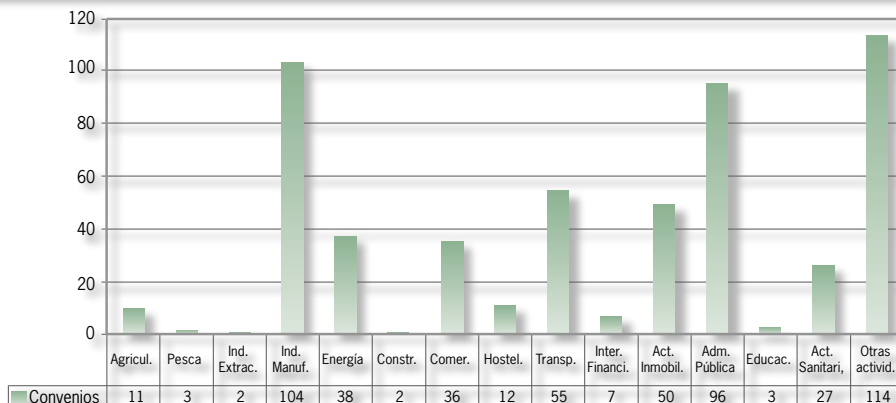
#### 3.1. Convenios revisados

Los 560 convenios revisados suponen el 63,13% del total de los vigentes, afectando al 58,95% del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva andaluza, y al 62,46% 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: 480 convenios revisados (115 de sector, 382 de empresa)

### 3.2. Convenios originarios y primeros convenios

Los 327 convenios originarios suponen el 36,87% del total de los vigentes, afectando al 41,05% de los trabajadores afectados por la negociación colectiva andaluza, y al 37,54% de empresas incluidas en convenios andaluces vigentes. Territorialmente, el mayor número de los recepcionados se registra en la provincia de Sevilla y Málaga, siendo los menores los del ámbito interprovincial y la provincia de Jaén.

Si dentro de los convenios originarios, circunscribimos el análisis a los primeros convenios, vemos como se han recepcionado un total de 76 (8,57% del total de vigentes), siendo Córdoba la provincia más destacada en este aspecto.

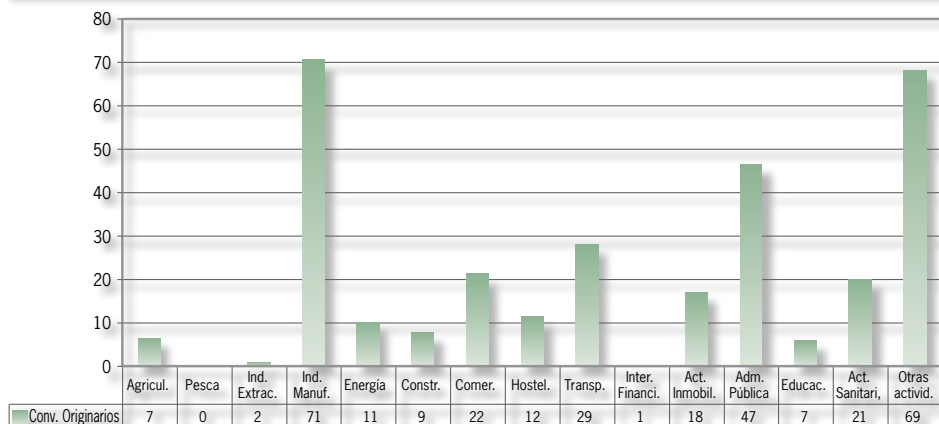
TABLA 1. CONVENIOS ORIGINARIOS/ PRIMEROS CONVENIOS

Ámbito geogr.	Convenios Originarios			Primeros Convenios		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Almería	38	5.195	78.404	16	16	410
Cádiz	49	13.343	89.954	8	8	470
Córdoba	36	13.865	90.907	7	7	420
Granada	38	997	10.369	8	8	366
Huelva	31	1.761	37.976	6	6	155
Jaén	17	3.097	33.065	0		
Málaga	55	40.180	167.240	11	11	518
Sevilla	45	6.262	75.469	14	14	1.964
Interpr.	18	3.660	35.380	6	149	3.079
Totales	327	88.360	618.764	76	213	6.361

Base de datos: 327 convenios originarios año 2007, de los cuales 76 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 47 convenios negociados, representa un 14,06% del total de los convenios originarios. Así se observa en el gráfico que sigue.

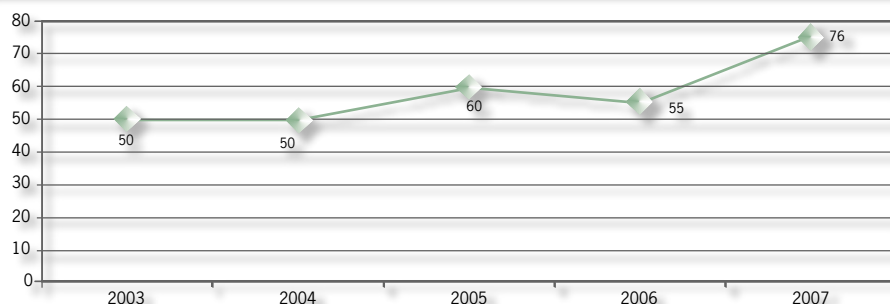
**GRÁFICO 10: CONVENIOS ORIGINARIOS CLASIFICADOS POR CNAE**



Base de datos: 327 convenios originarios año 2007

En cuanto a la evolución de los primeros convenios, cabe destacar el importante aumento producido en esta anualidad, con 76 textos negociales, 20 de ellos correspondientes a Administración Pública. 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**



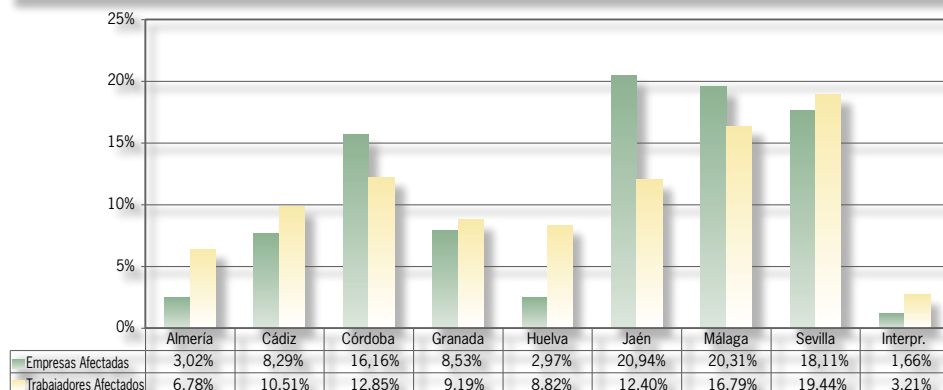
#### 4. ÁMBITO PERSONAL

Centrados siempre a la fecha de cierre de este informe, el dato es que los 887 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.

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	17	7.041	95.931	69	69	6.203
Cádiz	28	19.381	144.735	139	139	13.736
Córdoba	16	37.946	186.321	82	82	7.325
Granada	19	20.024	133.819	57	57	4.694
Huelva	14	6.934	127.842	57	57	5.157
Jaén	25	49.256	181.019	36	36	5.933
Málaga	20	47.691	236.282	117	117	16.804
Sevilla	22	42.484	272.768	133	133	20.185
Interp.	5	3.875	9.714	36	36	38.729
Totales	166	234.632	1.388.431	721	721	118.766

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



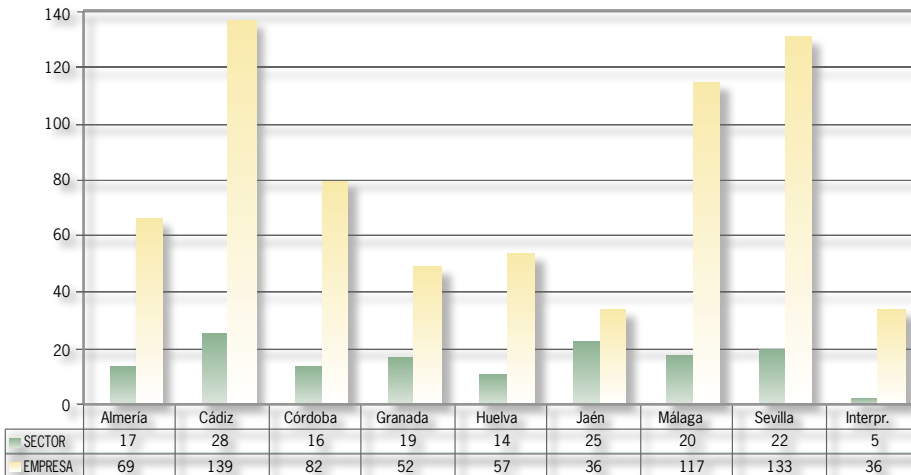
## 5. ÁMBITO FUNCIONAL

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 887 convenios vigentes, 721 son convenios de empresa o de ámbito inferior, lo que significa un 81,29 % del total. Sólo 166 de los vigentes son convenios de sector, lo que supone el 18,71 % 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.

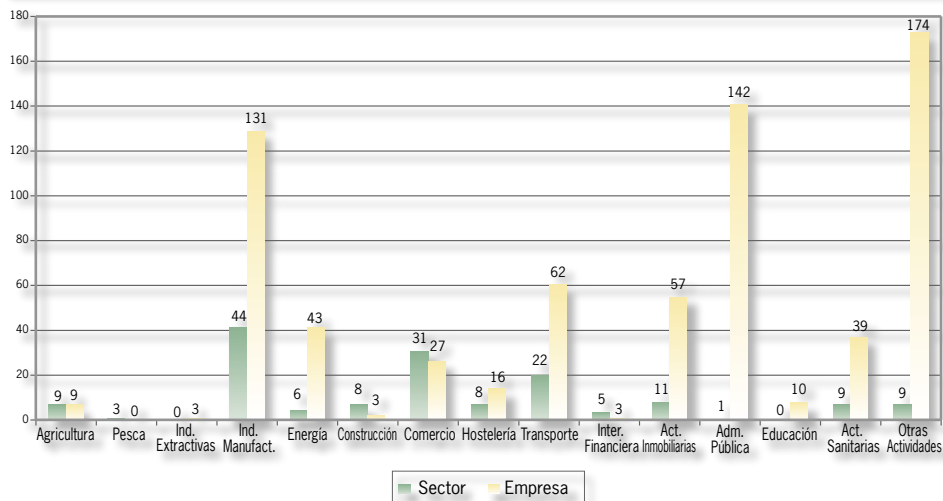
**GRÁFICO 13: ÁMBITO FUNCIONAL POR PROVINCIAS. CONVENIOS VIGENTES**



Base de datos: 887 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 166 convenios vigentes, hace que resulten afectados por este tipo de convenios: 1.388.431 trabajadores y 234.632 empresas. La distribución del número de empresas y trabajadores que afectan en cada provincia, es la que se relaciona en la tabla siguiente:

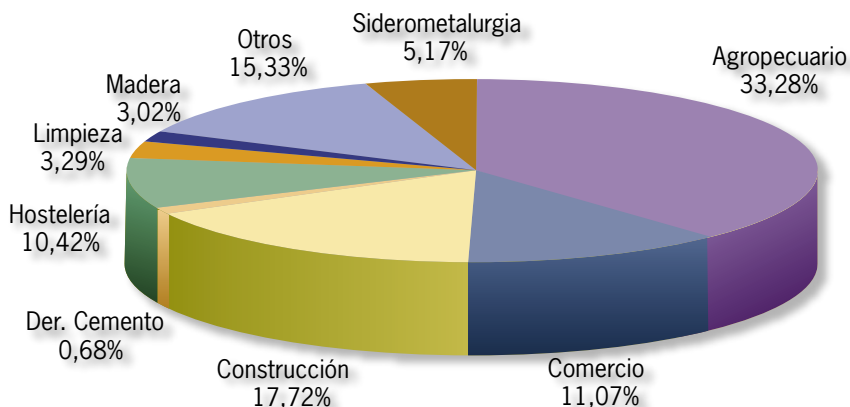
**TABLA 3. CONVENIOS SECTORIALES VIGENTES: EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS**

Ámbito geogr.	CONVENIOS SECTOR			
	Nº Conv.	Empresas	Trabajadores	ISP
Almería	17	7.041	95.931	3,62
Cádiz	28	19.381	144.735	3,35
Córdoba	16	37.946	186.321	3
Granada	19	20.024	133.819	3,12
Huelva	14	6.934	127.842	3,17
Jaén	25	49.256	181.019	3,66
Málaga	20	47.691	236.282	3,34
Sevilla	22	42.484	272.768	3,92
Interpr.	5	3.875	9.714	4,97

Base de datos: 166 convenios vigentes de sector

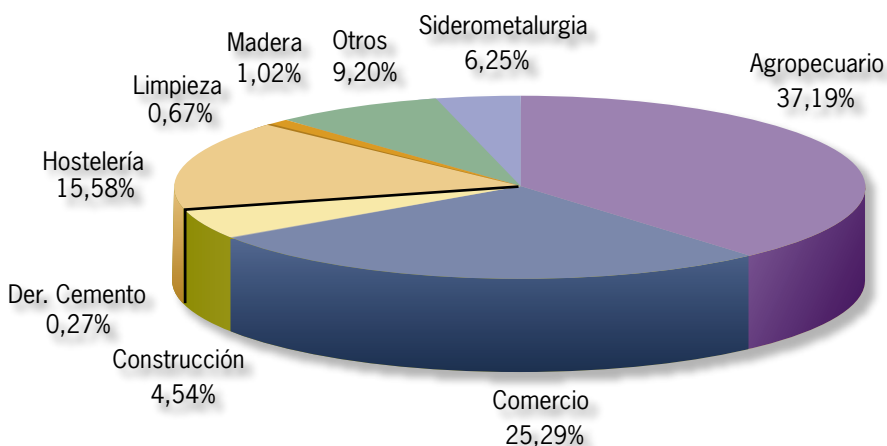
Adscritos según el tipo de actividad económica y el número de trabajadores que acogen, los convenios más significativos de la Comunidad Autónoma andaluza son: los “Agropecuarios”, con el 33% del total de los trabajadores, seguido por los convenios propios del sector de la “Construcción”, con el 17% del 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: 1.388.431 trabajadores afectados por los 166 convenios de sector vigentes

**GRÁFICO 16: CONVENIOS DE SECTORES MÁS SIGNIFICATIVOS (Nº DE EMPRESAS)**



Base de datos: 234.632 empresas afectadas por los 166 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 4,5% del número de empresas sobre el total de los convenios vigentes.

## 5.2. Convenios Empresariales

Los convenios vigentes de empresa ascienden a 721, siendo 118.766 los trabajadores que regulan sus relaciones laborales a través de este tipo de convenios (7,88% 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 0,31 % del total.

**TABLA 4. CONVENIOS DE EMPRESA: DISTRIBUCIÓN**

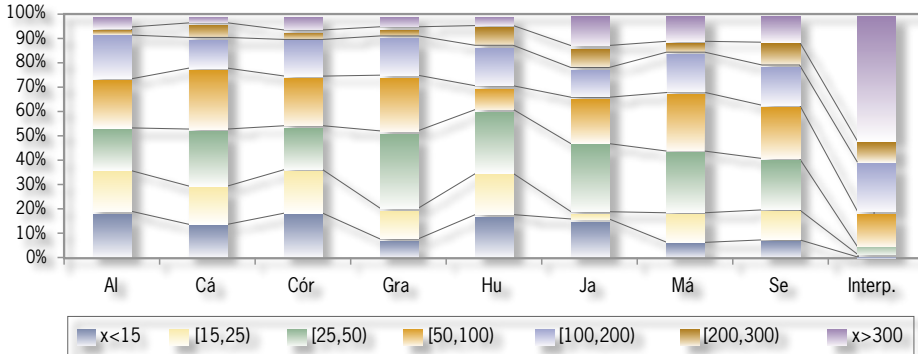
Ámbito geogr.	Grupo Profesional	Centro de Trabajo	Intercentro	Grupo de Empresas	Empresas	Total
Almería	1	15	1	7	26	50
Cádiz	2	44	4	3	75	128
Córdoba	1	16		2	60	79
Granada		11	1	1	24	37
Huelva	1	16	1	3	28	49
Jaén		15		1	17	33
Málaga	6	17	1	5	69	98
Sevilla	2	27	2	3	92	126
Interpr.	1	3		1	26	31
Totales	14	164	10	26	417	631

*Base de datos: 631 convenios vigentes de empresa*

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 (22,16%), seguidos de los de aquéllas entre 50 y 100 trabajadores (21,29%), y los convenios con unidades productivas entre 100 y 200 trabajadores (13,96%). En cualquier caso, es relativamente escaso el número de convenios de empresas con dimensión comprendida entre 200 y 300 trabajadores (6,19%).

### GRÁFICO 17: PORCENTAJES POR PROVINCIAS DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

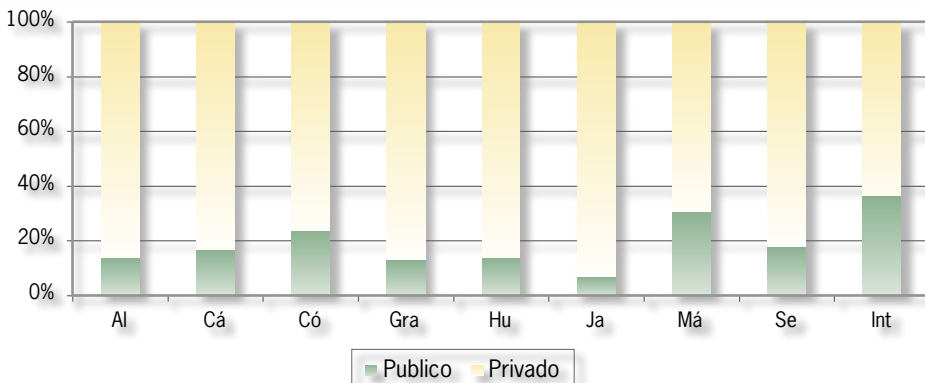


Base de datos: 721 convenios vigentes de empresa

Como se observa en el gráfico siguiente, en el global de los 721 convenios empresariales vigentes, son numéricamente superiores los de índole privado (455, es decir, el 63,11% del total), superioridad que se reitera en cada una de las provincias, especialmente en Cádiz (74,82%). Donde esta desproporción es menos acusada es en Almería y Málaga, provincias en que los convenios de empresa privada suponen el 53,62% y 58,12% de todos los vigentes de empresa, respectivamente.

Los convenios vigentes de empresa pública en Andalucía ascienden a 266 (36,89% del total de convenios de empresa vigentes). Los 70.737 trabajadores encuadrados en los mismos suponen el 59,56 % 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

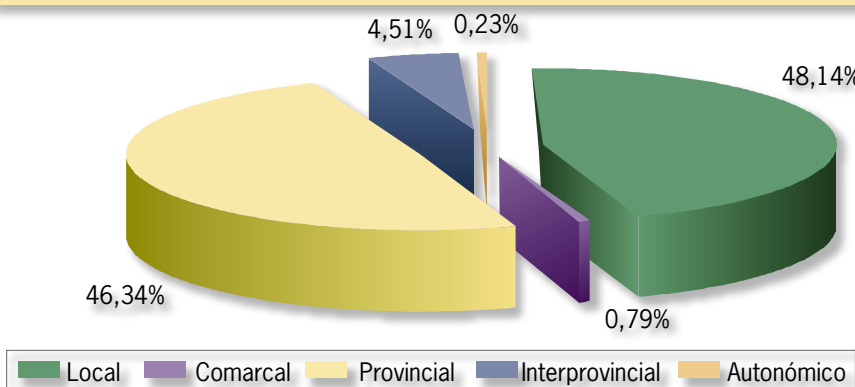


Base de datos: 721 convenios vigentes de empresa

## 6. ÁMBITO TERRITORIAL

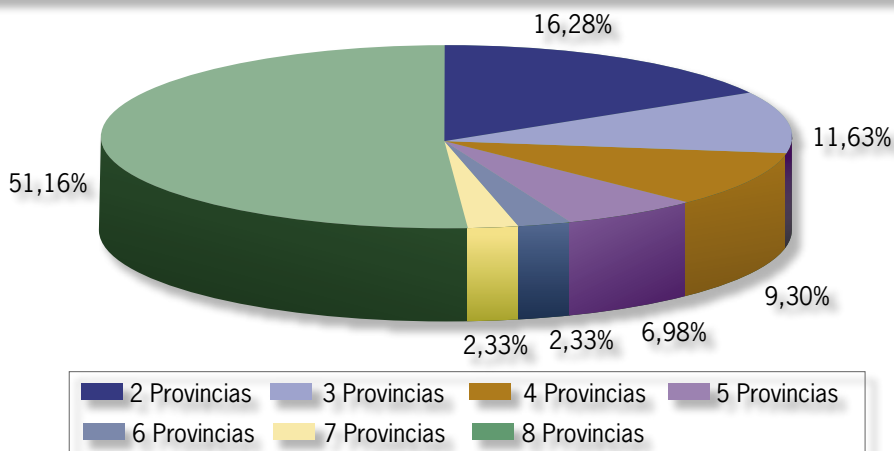
Manteniendo el esquema consolidado en el ámbito andaluz, por otra parte, similar al estatal, territorialmente es el ámbito provincial el de mayor incidencia, inscribiéndose en el mismo el 28,75% de los convenios vigentes. Por su parte, el ámbito local supone el 47,56%, prácticamente superpuesto sobre 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 4,06% del total de vigentes.

**GRÁFICO 19: ÁMBITO TERRITORIAL DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes

**GRÁFICO 20: CONVENIOS INTERPROVINCIALES: PORCENTAJE POR PROVINCIAS AFECTADAS**



Base de datos: 41 convenios vigentes de ámbito interprovincial

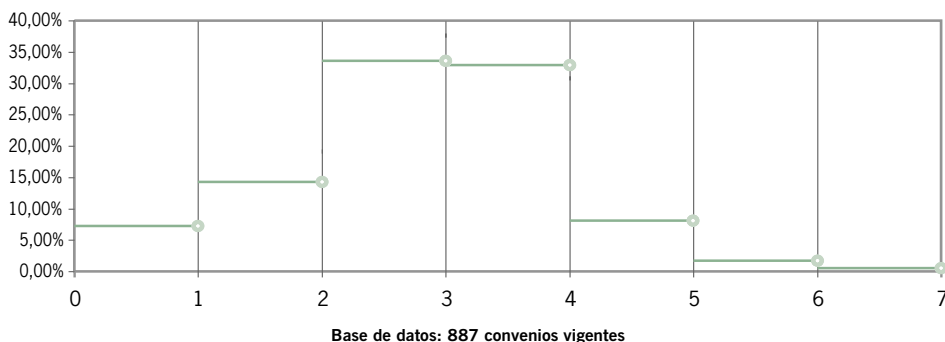
Por su parte, el ámbito territorial de los convenios interprovinciales no es coextenso con el de la Comunidad Autónoma. Al contrario, como se observa en el gráfico que sigue, únicamente el 50% de tales convenios abarca las 8 provincias andaluzas.

## 7. ÁMBITO TEMPORAL

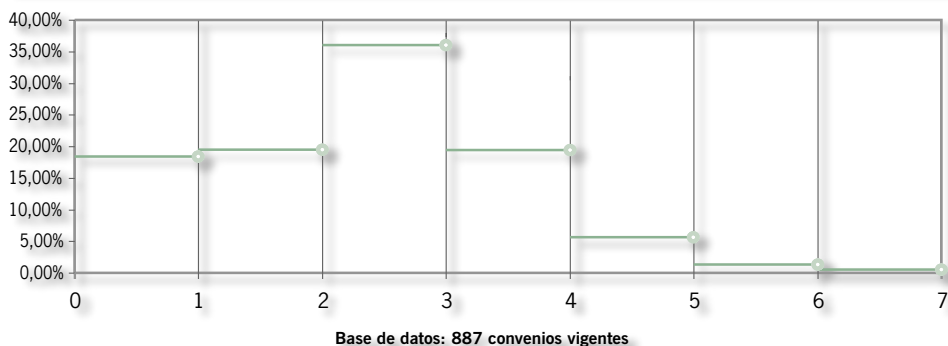
Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual. Esta tendencia 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 2007, pues el 92,91% 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 33,02% del total de los convenios vigentes en Andalucía. Les siguen los convenios por periodo de hasta 4 años (32,91%) y aquellos que llegan a los 2 años (14,88%). El resto de los convenios supraanuales son muy minoritarios.

**GRÁFICO 21: CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES. ÁMBITO TEMPORAL**



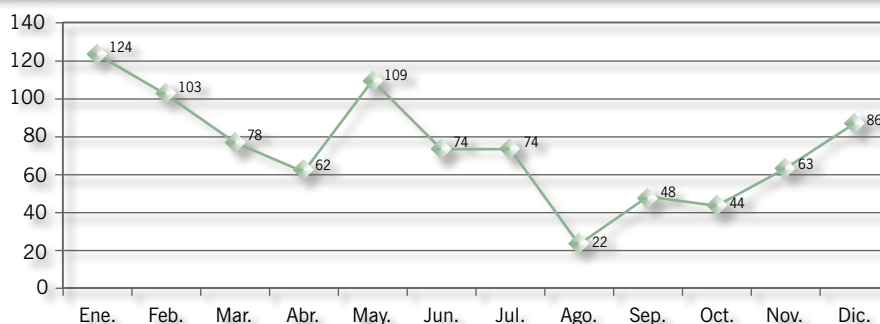
**GRÁFICO 22: CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS AÑO 2007. ÁMBITO TEMPORAL**



El análisis de las vigencias de los convenios originarios del año 2.007 da como resultado una mayor presencia de los pactados por 1 año (19,06%), siendo no obstante mayoritarios los convenios que fijan un período de hasta 3 años de vigencia (34,45%). Les siguen los convenios por período de hasta 4 años (18,73%) y hasta 2 años (20,07%).

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–.

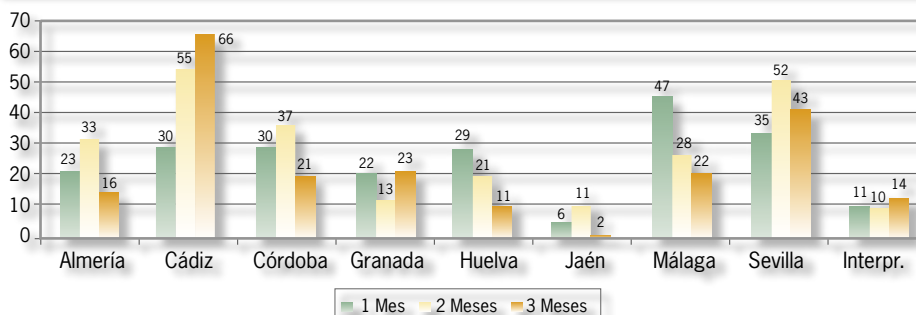
**GRÁFICO 23: FECHA FIRMA CONVENIOS VIGENTES**



### 7.1. La denuncia del Convenio

En la mayoría de los convenios el plazo de preaviso oscila entre uno y tres meses. Así, 660 convenios tratan del preaviso; de éstos, 204 optan por un preaviso de un mes para proceder a la denuncia, 239 por dos meses de preaviso, 212 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)



# CAPÍTULO II

## COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO



## 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 887 convenios vigentes analizados durante el año 2007, 887 incluyen este tipo de disposiciones, lo que representa el 100%, encontrándose bajo su ámbito de aplicación 235.353 empresas (100%) y 1.507.197 trabajadores. Igualmente, en los convenios originarios el porcentaje es del 100%, recogándose en 327 convenios sobre un total de 320, lo que representa un porcentaje del 100%, afectando a 88.360 empresas (100%) y a 618.764 trabajadores (100%).

**TABLA 1. CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	166	99,69	234.632	99,95	1.388.431	99,112
Empresa	721	100,00	721	100,00	118.766	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>887</b>	<b>100,00</b>	<b>235.353</b>	<b>100,00</b>	<b>1.507.197</b>	<b>100,00</b>

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

**TABLA 2. CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	261	100,00	261	100,00	51652	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>100,00</b>	<b>88.360</b>	<b>100,00</b>	<b>618.764</b>	<b>100,00</b>

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

**TABLA 3. CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ambito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	86	100,00	7.110	100,00	102.134	100,00
Cádiz	167	100,00	19.520	100,00	158.471	100,00
Córdoba	98	100,00	38.028	100,00	193.646	100,00
Granada	71	100,00	20.076	100,00	138.513	100,00
Huelva	71	100,00	6.991	100,00	132.999	100,00
Jaén	61	100,00	49.292	100,00	186.952	100,00
Málaga	137	100,00	47.808	100,00	253.086	100,00
Sevilla	155	100,00	42.617	100,00	292.953	100,00
Interpr.	41	100,00	3.911	100,00	48.443	100,00
<b>Total</b>	<b>887</b>	<b>100,00</b>	<b>235.353</b>	<b>100,00</b>	<b>1.507.197</b>	<b>100,00</b>

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

Por lo que respecta al ámbito funcional de los convenios y distribución funcional 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 al 100% en todos los apartados.

### 3. COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICIÓN.

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 99,44% 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 1.506.029, lo que representa un 99,92% del total, en cuanto el número de empresas afectadas es de 235.230 (99,95% del total).

**TABLA 4. COMISIÓN PARITARIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	165	99,40	234.512	99,95	1.387.331	99,92
Empresa	718	99,58	718	99,58	118.698	99,94
<b>TOTAL</b>	<b>883</b>	<b>99,44</b>	<b>235.230</b>	<b>99,95</b>	<b>1.506.029</b>	<b>99,92</b>

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

Si realizamos el mismo análisis respecto a los pactos originarios, observamos que no existen variaciones significativas con respecto a los vigentes, recogiéndose la composición de las comisiones en el 99,69% de los convenios originarios.

**TABLA 5. COMISIÓN PARITARIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	261	100,00	261	100,00	51604	99,91
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>100,00</b>	<b>88.360</b>	<b>100,00</b>	<b>618.716</b>	<b>99,99</b>

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

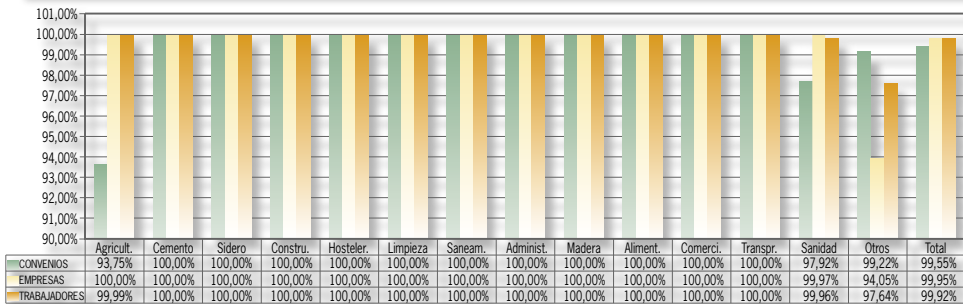
**TABLA 6. COMISIÓN PARITARIA. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	86	100,00	7.110	100,00	102.134	100,00
Cádiz	167	100,00	19.520	100,00	158.471	100,00
Córdoba	97	98,98	38.027	100,00	193.634	99,99
Granada	71	100,00	20.076	100,00	138.513	100,00
Huelva	70	98,59	6.990	99,99	132.951	99,96
Jaén	61	100,00	49.292	100,00	186.952	100,00
Málaga	135	98,54	47.687	99,75	251.978	99,56
Sevilla	155	100,00	42.617	100,00	292.953	100,00
Interpr.	41	100,00	3.911	100,00	48.443	100,00
<b>Total</b>	<b>883</b>	<b>99,55</b>	<b>235.230</b>	<b>99,95</b>	<b>1.506.029</b>	<b>99,92</b>

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

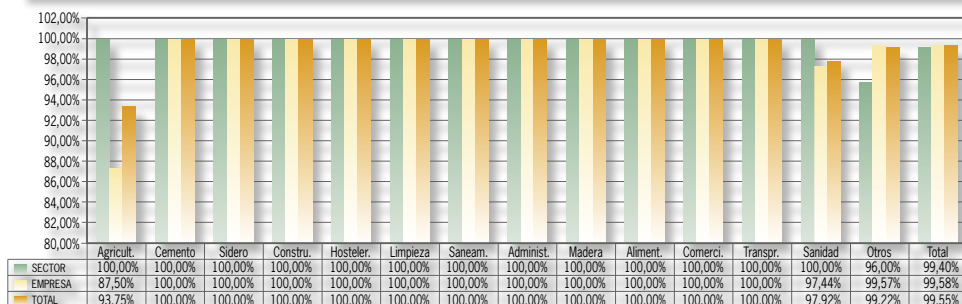
El análisis porcentual de la composición de los miembros de la comisión negociadora por actividades económicas en los convenios colectivos vigentes muestra que no todos los sectores económicos tienden a establecer los términos en que han de distribuirse los componentes de la comisión paritaria; no llegan al 100% en cuanto el porcentaje de convenios las actividades relacionadas con la industria del Cemento (90,91%), de la Limpieza (93,33%), del Saneamiento (96,90%), de la Administración (89,67%), de la Madera (81,82%), del Comercio (92,28%), de los Transportes (97,40%) y de la Sanidad (90,70%); situándose los topes totales en un 95,42% de los convenios, 99,88% de empresas y 99,50% de trabajadores.

**GRÁFICO 1: COMISIÓN PARITARIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

## GRÁFICO 2: COMISIÓN PARITARIA. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 78,49% 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 217.244 empresas y 1.385.603 trabajadores.

TABLA 7. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	131	78,92	216.678	92,35	1.284.505	92,51
Empresa	566	78,50	566	78,50	101.098	85,12
<b>TOTAL</b>	<b>697</b>	<b>78,49</b>	<b>217.244</b>	<b>92,31</b>	<b>1.385.603</b>	<b>91,93</b>

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

TABLA 8. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

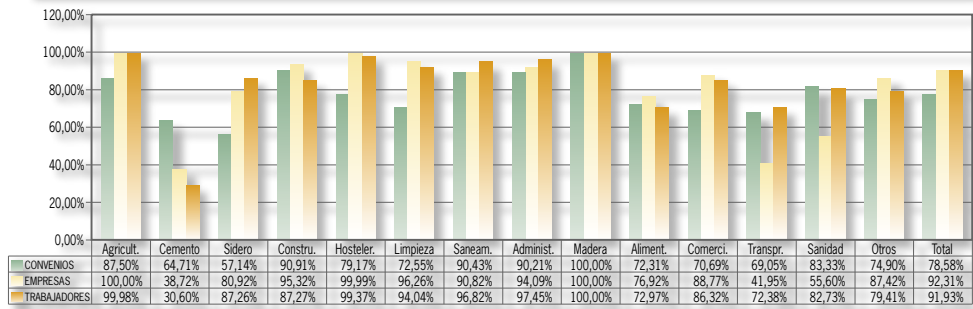
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	71,21	80.515	91,39	500.246	88,21
Empresa	210	80,46	210	80,46	46514	90,05
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>78,59</b>	<b>80.725</b>	<b>91,36</b>	<b>546.760</b>	<b>88,36</b>

Base de datos: 317 convenios originarios (66 sector, 251 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, se aprecian porcentajes muy similares a los vigentes, porcentaje de convenios (78,59%), de empresas (91,36%) y de trabajadores (88,36%).

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 80%, situándose los porcentajes de los pactos dentro de un tramo que va desde el 53,33% para la Construcción, hasta el 86,87% para la industria del Saneamiento. En cuanto a los porcentajes de empresas afectadas, un caso particular es el de los Transportes, dado que el 69,05% de los convenios apenas si aparcen al 41% de las mismas, por el contrario la diferencia respecto al porcentaje de trabajadores afectados no resulta tan apreciable, situándose en el 72% del personal comprendido en su ámbito de aplicación.

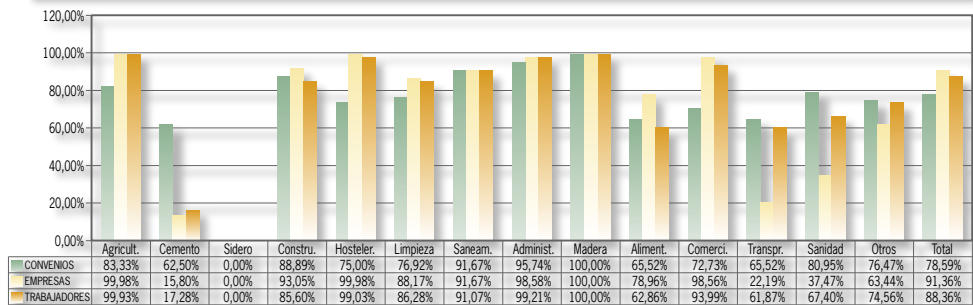
**GRÁFICO 3: NORMAS FUNCIONAMIENTO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 y la misma tendencia del sector de los Transportes.

**GRÁFICO 4: NORMAS FUNCIONAMIENTO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 887 convenios vigentes ni la mitad de ellos (381) 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 superior en 3,52 puntos que los convenios vigentes opta por establecer las reglas de adopción de acuerdos, en consecuencia afecta a mayor porcentaje de empresas (47,13%) y de trabajadores (73,72%).

**TABLA 9. ADMINISTRACIÓN CONVENIO-ACUERDOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	87	52,41	101.335	43,19	615.063	44,30
Empresa	294	40,78	294	40,78	63.374	53,36
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>42,91</b>	<b>101.629</b>	<b>43,18</b>	<b>678.437</b>	<b>45,01</b>

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

**TABLA 10. ADMINISTRACIÓN CONVENIO-ACUERDOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	53,03	65.876	74,77	396.278	69,88
Empresa	123	47,13	123	47,13	38076	73,72
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>48,32</b>	<b>65.999</b>	<b>74,69</b>	<b>434.354</b>	<b>70,20</b>

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

En cuanto al baremo cuantitativo que se establece para aprobar los acuerdos, lo reseñable en los convenios colectivos vigentes es que 255 convenios (del 28,72% 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 117 en total, lo que representa el 13,18% de los vigentes, afectando al 27,14% de las empresas y al 22,08% de los trabajadores.

**TABLA 11. ADMINISTRACIÓN CONVENIO-ACUERDOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	41	47,67	6.697	94,19	79.821	78,15
Cádiz	98	58,68	17.102	87,61	111.509	70,37
Córdoba	21	21,43	1.667	4,38	16.598	8,57
Granada	47	66,20	7.464	37,18	40.459	29,21
Huelva	21	29,58	591	8,45	6.727	5,06
Jaén	28	45,90	6.005	12,18	43.766	23,41
Málaga	39	28,47	44.080	92,20	213.490	84,35
Sevilla	66	42,58	17.681	41,49	131.399	44,85
Interpr.	20	48,78	342	8,74	34.668	71,56
<b>Total</b>	<b>381</b>	<b>42,95</b>	<b>101.629</b>	<b>43,18</b>	<b>678.437</b>	<b>45,01</b>

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

**TABLA 12. MAYORÍA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	30,12	41.791	17,81	329.068	23,70
Empresa	205	28,43	205	28,43	49.587	41,75
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>28,72</b>	<b>41.996</b>	<b>17,84</b>	<b>378.655</b>	<b>25,12</b>

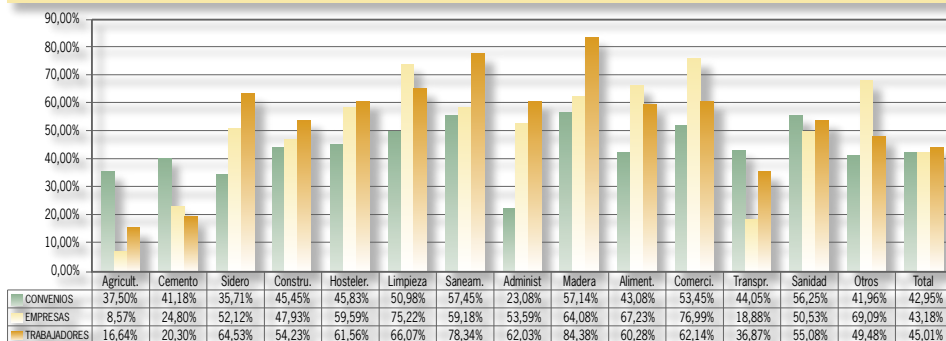
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 13. UNANIMIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	23,49	63.800	27,19	324.791	23,39
Empresa	78	10,82	78	10,82	8.023	6,76
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>13,18</b>	<b>63.878</b>	<b>27,14</b>	<b>332.814</b>	<b>22,08</b>

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

### GRÁFICO 5: ADMINISTRACIÓN CONVENIO-ACUERDOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 27,83% de los convenios opta por la regla de la mayoría frente al 17,43% que opta por la regla de la unanimidad; mientras que el porcentaje de trabajadores a los que afecta la medida es bastante similar, no ocurre lo mismo en cuanto al porcentaje de empresas afectadas, donde la mayoría duplica ampliamente a la regla de unanimidad.

TABLA 14. MAYORÍA. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	30,30	21.310	24,19	213.297	37,61
Empresa	71	27,20	71	27,20	30907	59,84
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>27,83</b>	<b>21.381</b>	<b>24,20</b>	<b>244.204</b>	<b>39,47</b>

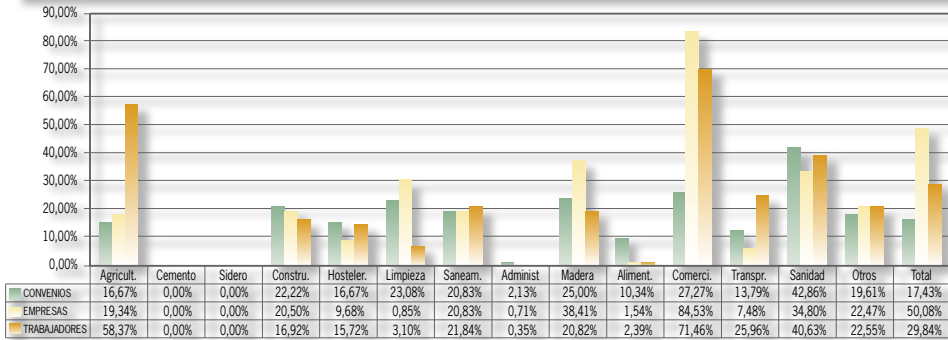
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

TABLA 15. UNANIMIDAD. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	21,21	44.207	50,18	180.177	31,77
Empresa	43	16,48	43	16,48	4470	8,65
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>17,43</b>	<b>44.250</b>	<b>50,08</b>	<b>184.647</b>	<b>29,84</b>

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

**GRÁFICO 6: UNANIMIDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 57,55% de los convenios vigentes y el 63.30% 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 51,56% de las empresas y el 66,35% de los trabajadores afectados tienen más interés para regular estas cuestiones frente a los originarios, donde alcanzan a 37.127 empresas (42,06%) y 373.373 trabajadores (60,34%).

**TABLA 16. REGLAS SOBRE DISCREPANCIAS INTERNAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	114	68,67	120.953	51,55	770.686	55,51
Empresa	397	55,06	397	55,06	78.578	66,16
<b>TOTAL</b>	<b>511</b>	<b>57,55</b>	<b>121.350</b>	<b>51,56</b>	<b>849.264</b>	<b>56,35</b>

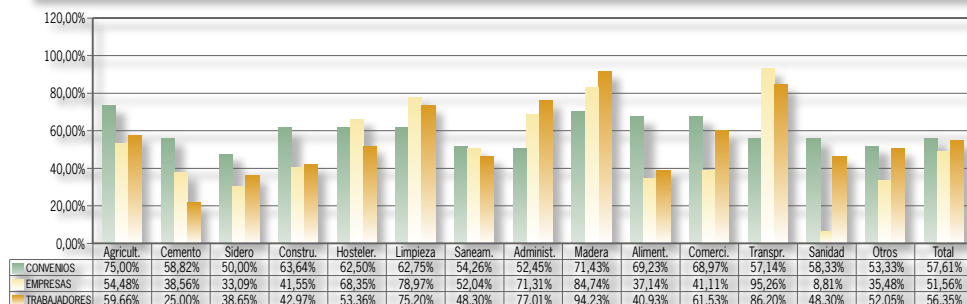
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 17. REGLAS SOBRE DISCREPANCIAS INTERNAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	65,15	36.963	41,96	331.736	58,50
Empresa	164	62,84	164	62,84	41637	80,61
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>63,30</b>	<b>37.127</b>	<b>42,02</b>	<b>373.373</b>	<b>60,34</b>

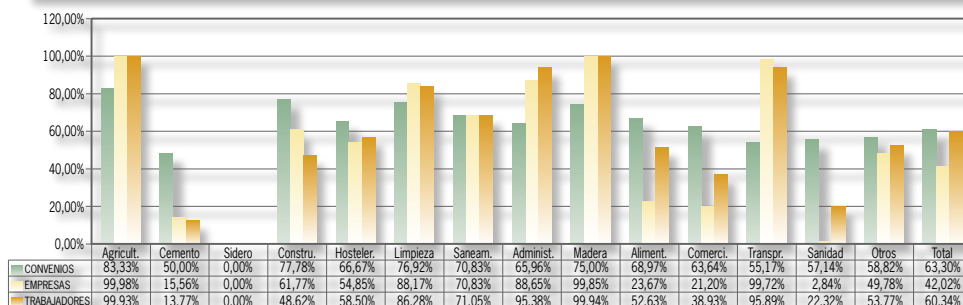
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 7: REGLAS SOBRE DISCREPANCIAS INTERNAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 8: 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 22,64% de los convenios vigentes, estando integradas en este sistema de resolución de conflicto 35.032 empresas (14,88% del total) y 282.991 trabajadores (18,78%). Su tratamiento es superior en 6 puntos en los convenios sectoriales (27,71%) que en los de naturaleza empresarial (21,50%).

**TABLA 18. SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	27,71	34.877	14,86	236.269	17,02
Empresa	155	21,50	155	21,50	46.722	39,34
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>22,64</b>	<b>35.032</b>	<b>14,88</b>	<b>282.991</b>	<b>18,78</b>

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

**TABLA 19. SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	13.944	15,83	82.436	14,54
Empresa	76	29,12	76	29,12	33057	64,00
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>29,66</b>	<b>14.020</b>	<b>15,87</b>	<b>115.493</b>	<b>18,67</b>

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

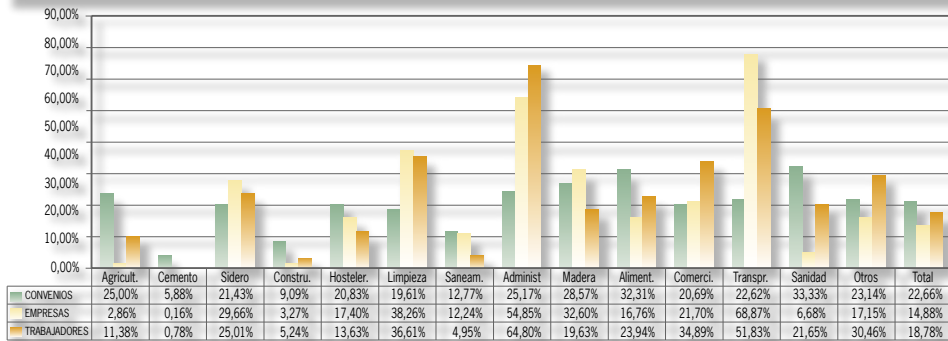
**TABLA 20. SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	21	24,42	2.108	29,65	35.290	34,55
Cádiz	23	13,77	1.708	8,75	29.198	18,42
Córdoba	19	19,39	6.797	17,87	35.645	18,41
Granada	47	66,20	12.050	60,02	78.398	56,60
Huelva	17	23,94	2.786	39,85	26.541	19,96
Jaén	9	14,75	4.007	8,13	20.892	11,18
Málaga	21	15,33	1.520	3,18	10.937	4,32
Sevilla	24	15,48	166	0,39	5.570	1,90
Interpr.	20	48,78	3.890	99,46	40.520	83,64
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>22,66</b>	<b>35.032</b>	<b>14,88</b>	<b>282.991</b>	<b>18,78</b>

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

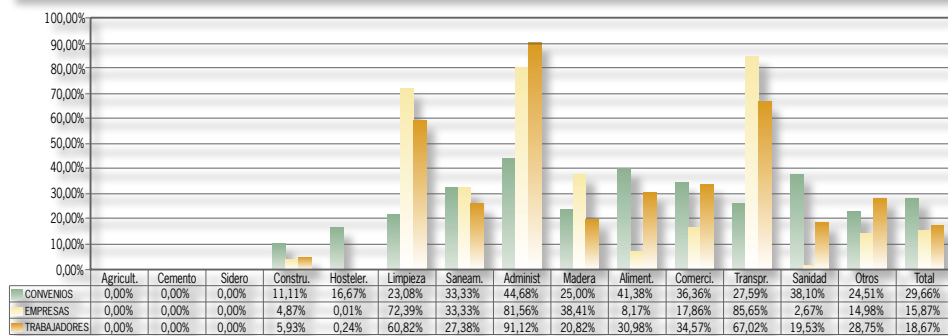
En cuanto a los convenios colectivos originarios, esta cuestión se recoge en un porcentaje ligeramente superior de pactos, al reflejarse en el 29,66% de los mismos -97 convenios, sobre un total de 327 convenios originarios; estando afectadas por este medio para resolver las discrepancias paritarias, 14.020 empresas (15,87% del total) y 115.493 trabajadores (18,67%).

**GRÁFICO 9: SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



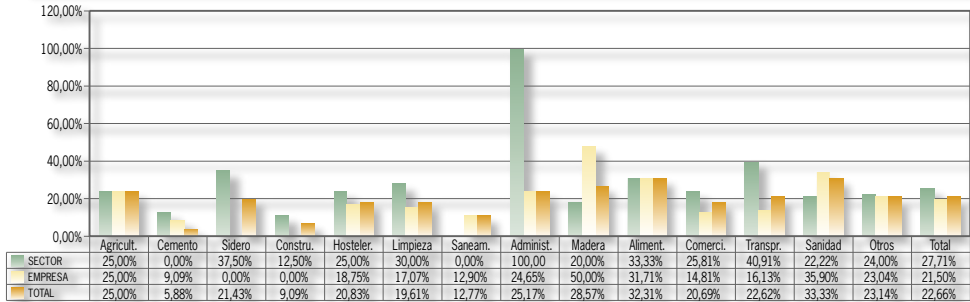
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 10: SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



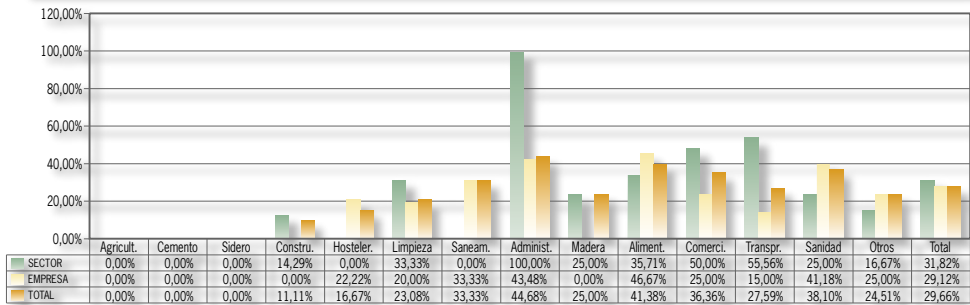
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 11: SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 12: SERCLA; DISCREPANCIAS PARITARIAS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



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

**6. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES**

Las partes tienen plena autonomía para fijar las competencias y atribuciones que debe de 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 96,51% de los pactos vigentes y 96,94% 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 234.751 empresas (99,74%) y 1.495.218 trabajadores (99,21%) y en los originarios a 88.350 empresas (99,99%) y 617.746 trabajadores (99,84%).

**TABLA 21. FUNCIONES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	161	96,99	234.055	99,75	1.378.971	99,32
Empresa	696	96,53	696	96,53	116.247	97,88
<b>TOTAL</b>	<b>857</b>	<b>96,51</b>	<b>234.751</b>	<b>99,74</b>	<b>1.495.218</b>	<b>99,21</b>

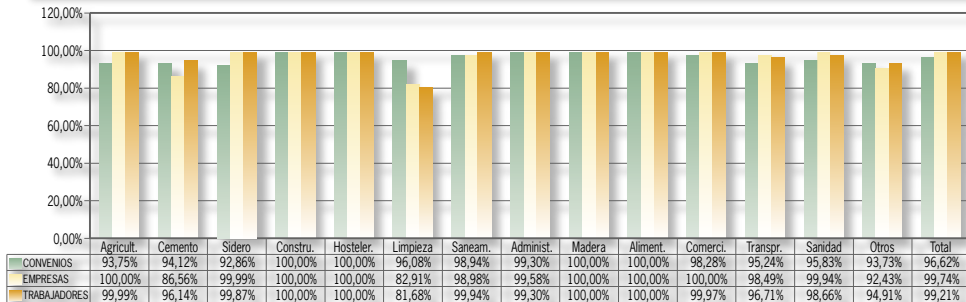
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 22. FUNCIONES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	251	96,17	251	96,17	50634	98,03
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>96,94</b>	<b>88.350</b>	<b>99,99</b>	<b>617.746</b>	<b>99,84</b>

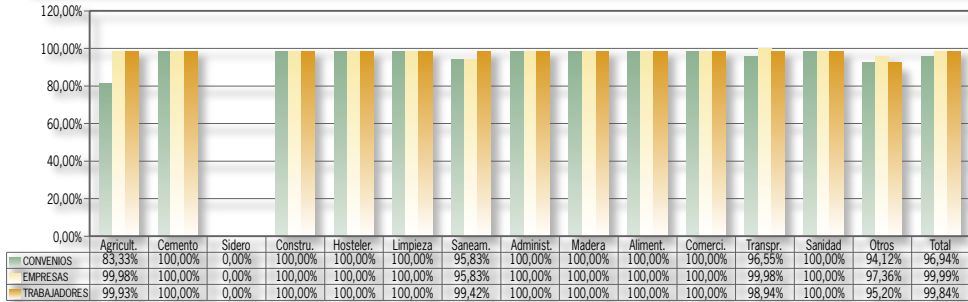
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 13: FUNCIONES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 14: FUNCIONES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 143 convenios colectivos vigentes, sobre un total de 887 (el 16,10% 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 doblar el porcentaje asignado a los convenios de empresa, 25,90% frente a un 13,87%.

**TABLA 23. ESTUDIO SOBRE OTRAS MATERIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	25,90	62.140	26,48	543.019	39,11
Empresa	100	13,87	100	13,87	13.123	11,05
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>16,10</b>	<b>62.240</b>	<b>26,45</b>	<b>556.142</b>	<b>36,90</b>

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

**TABLA 24. ESTUDIO SOBRE OTRAS MATERIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	33,33	19.695	22,36	257.947	45,48
Empresa	40	15,33	40	15,33	4503	8,72
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>18,96</b>	<b>19.735</b>	<b>22,33</b>	<b>262.450</b>	<b>42,42</b>

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

Cifras muy similares a los convenios vigentes se extraen del análisis de los pactos vigentes, en concreto recogen estas disposiciones el 18,96% de los nuevos convenios negociados durante el año 2007, los cuales resultan aplicables para 19.735 empresas (22,33%) y 262.450 trabajadores (42,42%), como puede observarse en el siguiente cuadro estadístico.

## 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 56,19% de los pactos en vigor y el 59,63% de los originarios; siendo la incidencia en cuanto a porcentajes de empresas, el 66,76% y el 84,29%, respectivamente; y en cuanto a porcentajes de trabajadores, el 71,07% y el 81,22%.

**TABLA 25. INTERVENCIÓN EN CONFLICTOS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

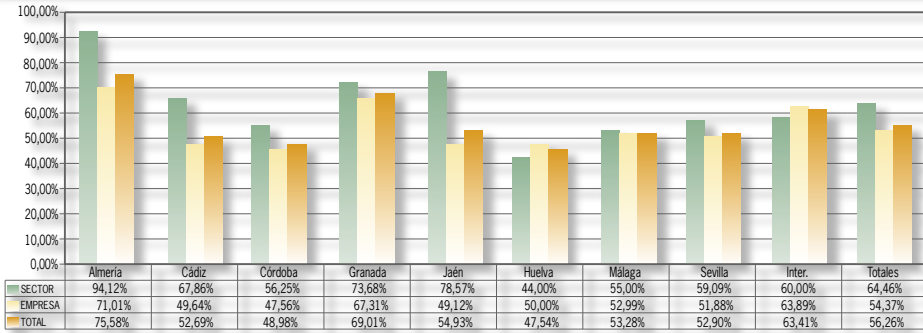
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	107	64,46	156.737	66,80	992.572	71,49
Empresa	392	54,37	392	54,37	78.538	66,13
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>	<b>56,19</b>	<b>157.129</b>	<b>66,76</b>	<b>1.071.110</b>	<b>71,07</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 26. INTERVENCIÓN EN CONFLICTOS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	74,24	74.332	84,37	464.377	81,88
Empresa	146	55,94	146	55,94	38181	73,92
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>59,63</b>	<b>74.478</b>	<b>84,29</b>	<b>502.558</b>	<b>81,22</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 -45,45% convenios de sector y 51,52% de empresa- y de Sevilla -48% sector y 50% empresa-; concentrándose las cifras más significativas en la provincia de Almería -90,00% convenios de sector, 74,00 de empresa, lo que representa un total del 78,57% en éste ámbito territorial-, seguida por los convenios de ámbito Interprovincial -75% convenios de sector y 64,52% de empresa, lo que supone un total de 65,71%-.

**GRÁFICO 15: INTERVENCIÓN EN CONFLICTOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 193 convenios vigentes, lo que representa el 21,73% de los analizados se remiten en términos generales al SERCLA para solventar los conflictos colectivos.

**TABLA 27. REMISIÓN SERCLA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	39,16	92.657	39,49	521.088	37,53
Empresa	128	17,75	128	17,75	41.237	34,72
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>	<b>21,73</b>	<b>92.785</b>	<b>39,42</b>	<b>562.325</b>	<b>37,31</b>

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

**TABLA 28. REMISIÓN SERCLA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	53.797	61,06	300.639	53,01
Empresa	63	24,14	63	24,14	32100	62,15
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>28,13</b>	<b>53.860</b>	<b>60,96</b>	<b>332.739</b>	<b>53,77</b>

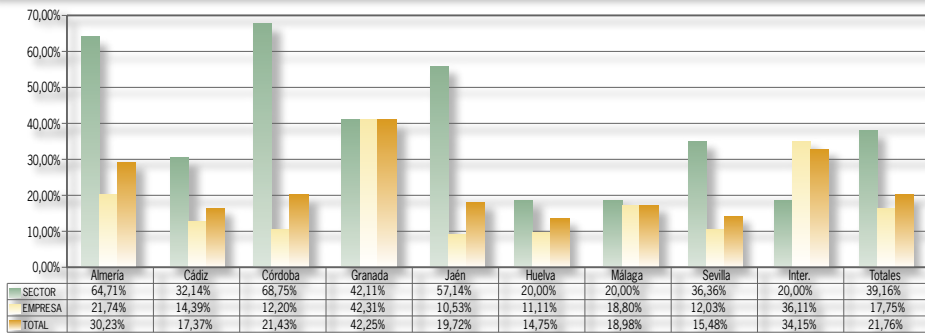
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

Un porcentaje ligeramente superior del 28,13% de los convenios originarios regula la misma remisión, siendo la diferencia entre los convenios de sector y los de empresa

de 32 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 60,96% de las empresas y el 53,77% de los trabajadores, resultan amparados por la remisión convencional a un organismo situado al margen de las facultades de la propia comisión negociadora.

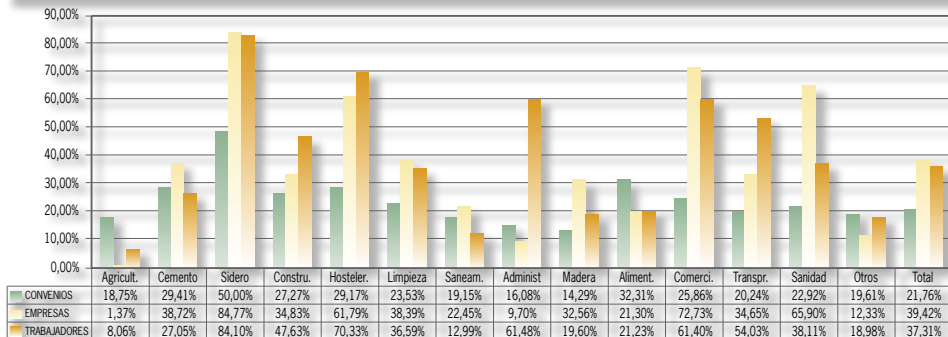
En lo que se refiere la distribución por tipo funcional y ámbito geográfico en los convenios vigentes, destaca la provincia de Almería con un 65% de los convenios de sector como la más activa en la remisión de los conflictos al Sercla, siendo seguida por la provincia de Córdoba, con un 52,94% de convenios de sector. Por el contrario, en el ámbito de los convenios de empresa, las puntas máximas se centralizan en los convenios Interprovinciales (32,26%) y en la provincia de Granada (27,03%).

**GRÁFICO 16: REMISIÓN SERCLA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

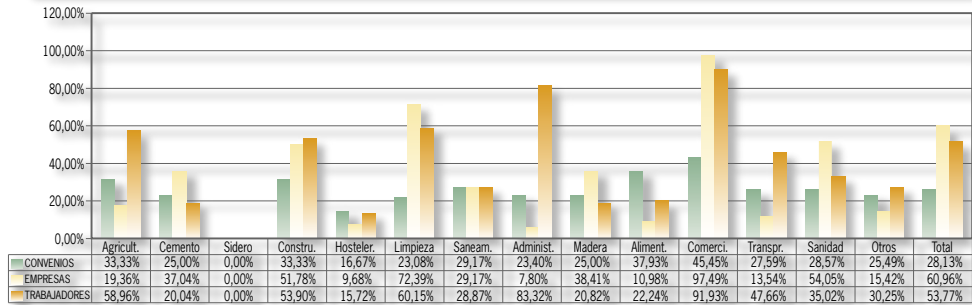
**GRÁFICO 17: REMISIÓN SERCLA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

La afectación por sectores económicos manifiesta que los convenios vigentes en los ámbitos de la industria de la Siderometalúrgica (40%), de la Construcción (36,36%) y del Cemento (31,82%), 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 Transporte con un 92,79% del total en su sector y la Sanidad, con un 77,01%. El mismo análisis para los convenios colectivos originarios resalta la especial situación de la actividad de la Siderometalúrgica -66,67% convenios, 99,97% empresas y 99,36% trabajadores- y de la Hostelería -44,44% convenios, 99,97% empresas y 99,38% trabajadores-. En cuanto los topes medios, para los convenios originarios alcanzan el 22,02%, para las empresas el 42,82% y para los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación el 43,27%.

**GRÁFICO 18: 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





## CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se resumen los datos estadísticos de los 887 pactos vigentes y de los 327 originarios que comportan la base analítica de los convenios del año 2007 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 777 convenios colectivos, lo que representa el 87,50% de los convenios vigentes; el poder de dirección es regulado con mayor intensidad en los convenios de empresa -90,01%- que en los del sector -77,11%-; siendo aplicables dichas cláusulas sobre un total de 180.736 empresas (76,79%) y 1.219.270 trabajadores (80,90%).

**TABLA 1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	128	77,11	180.087	76,75	1.105.732	79,64
Empresa	649	90,01	649	90,01	113.538	95,60
<b>TOTAL</b>	<b>777</b>	<b>87,50</b>	<b>180.736</b>	<b>76,79</b>	<b>1.219.270</b>	<b>80,90</b>

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

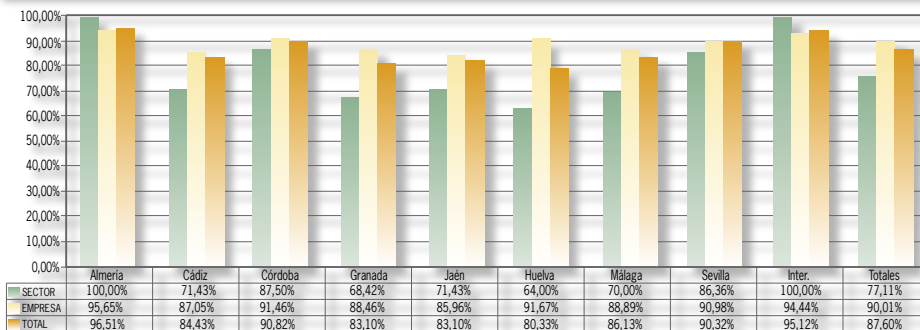
Quando pasamos a la depuración de datos en los pactos originarios, observamos que aunque no existen serias diferencias en relación al porcentaje de los convenios colectivos vigentes, dado que los originarios se sitúan en el 86,85%, lo que supone una diferencia de 0,65 puntos, la diferencia tampoco es muy acusada en lo que se refiere a los porcentajes de empresas afectadas, que alcanza al 78,46% y de trabajadores, para los que se sitúa el porcentaje en un 86,66%.

**TABLA 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	80,30	69.092	78,43	486.789	85,84
Empresa	231	88,51	231	88,51	49412	95,66
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>86,85</b>	<b>69.323</b>	<b>78,46</b>	<b>536.201</b>	<b>86,66</b>

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

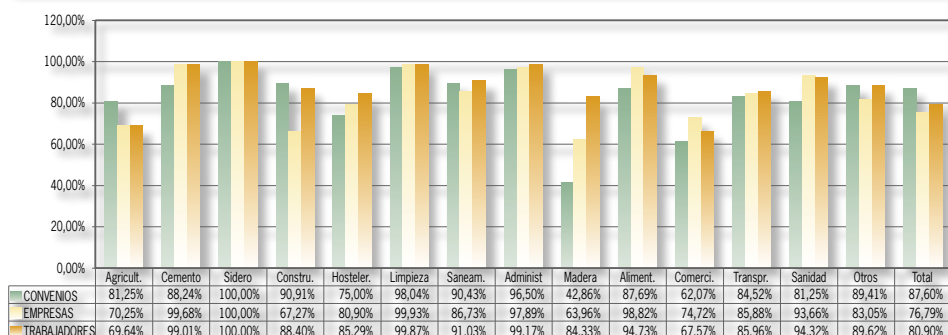
**GRÁFICO 1: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

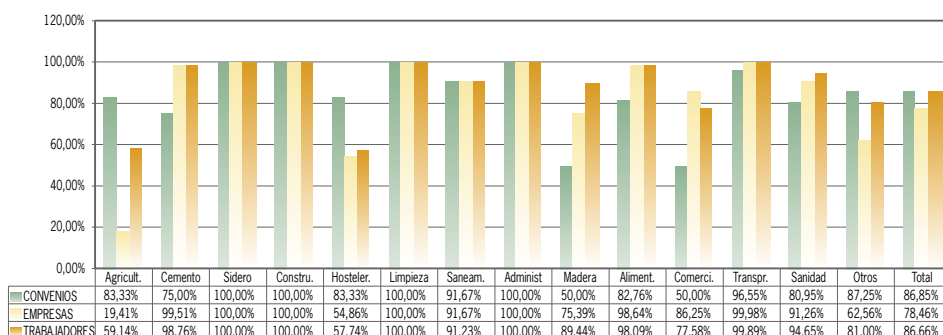
Si pasamos a un análisis por sectores económicos en los convenios vigentes, apreciamos cierta homogeneidad en casi todos los ámbitos, excepto en la industria de la Madera y en las actividades Comerciales. Los porcentajes totales se sitúan, en cuanto al porcentaje de convenios, empresas y trabajadores, en un 87,60%, un 76,79% y un 80,90%, 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

### GRÁFICO 3: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODER DE DIRECCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 56,31% de los convenios colectivos vigentes instauran el reconocimiento general de la titularidad empresarial del poder de dirección, porcentaje que, sin embargo, solo cubre al 29,39% 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	51	30,72	46.373	19,76	355.564	25,61
Empresa	449	62,27	449	62,27	87.407	73,60
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>56,31</b>	<b>46.822</b>	<b>19,89</b>	<b>442.971</b>	<b>29,39</b>

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

Vista la titularidad empresarial desde el punto de vista de los convenios originarios, o recepcionados a lo largo del año 2007, se observa que tienen a regularse, prácticamente, con la misma diferencia que los convenios vigentes, siendo el porcentaje total del 60,24% -alrededor de 4 puntos más que los originarios-; poseyendo, sin embargo, menor porcentaje de empresas afectadas por estas disposiciones, que bajan hasta el 12,34%; cosa que no ocurre lo mismo con el volumen de los trabajadores afectados, los cuales se incrementan hasta el 26,29% del total.

**TABLA 5. TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,88	10.736	12,19	121.476	21,42
Empresa	172	65,90	172	65,90	41176	79,72
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>60,24</b>	<b>10.908</b>	<b>12,34</b>	<b>162.652</b>	<b>26,29</b>

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

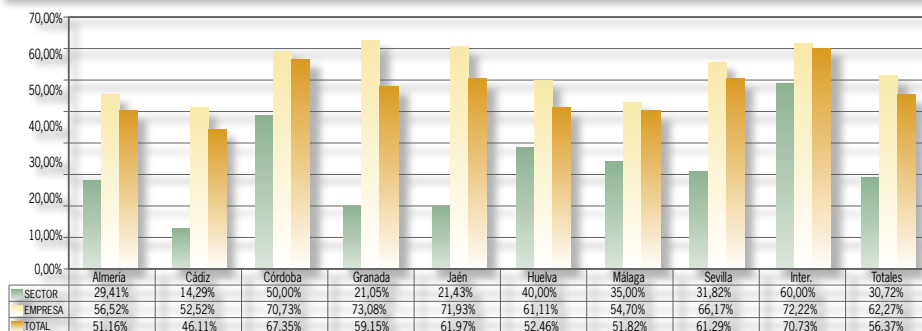
Desde la óptica del ámbito territorial se resalta que los datos porcentuales se sitúan en una horquilla que va desde el 46,11% (Cádiz) hasta el 70,73% (ámbito Interprovincial).

**TABLA 6. TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	44	51,16	1.415	19,90	22.362	21,89
Cádiz	77	46,11	1.958	10,03	18.180	11,47
Córdoba	66	67,35	4.839	12,72	35.175	18,16
Granada	42	59,15	1.001	4,99	10.803	7,80
Huelva	44	61,97	951	13,60	15.169	11,41
Jaén	32	52,46	3.249	6,59	16.933	9,06
Málaga	71	51,82	6.858	14,34	73.684	29,11
Sevilla	95	61,29	22.850	53,62	210.317	71,79
Interpr.	29	70,73	3.701	94,63	40.348	83,29
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>56,37</b>	<b>46.822</b>	<b>19,89</b>	<b>442.971</b>	<b>29,39</b>

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

**GRÁFICO 4: TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

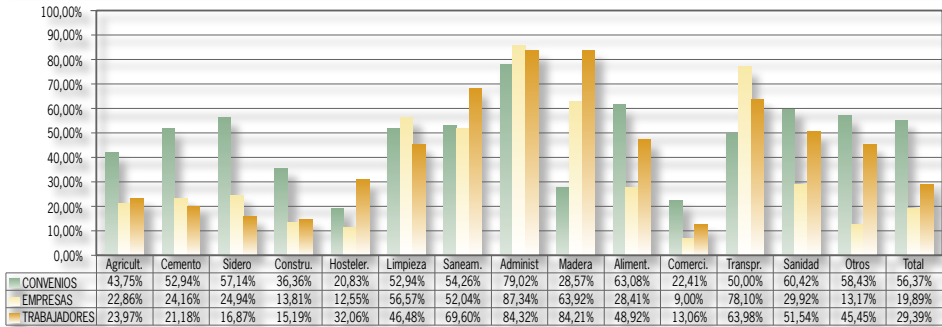


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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

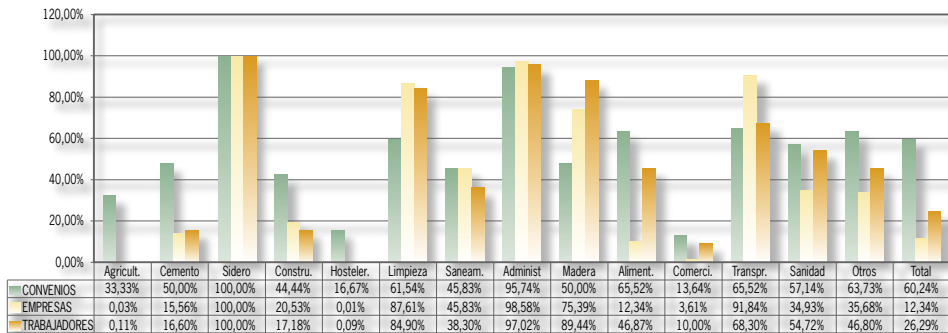
actividades: Administración (79,02%), Alimentación (63,08%) y la Siderometalúrgica (57,14%). Los sectores menos revelantes son la Hostelería, el Comercio y la Construcción.

**GRÁFICO 5: TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 6: TITULARIDAD EMPRESARIAL DEL PODER DE DIRECCIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS ORIGINARIOS**



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

### 2.1.2. Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores a través de sus representantes, junto con el empresario, en la organización del trabajo se recoge en 161 de convenios vigentes, lo que representa un 22,41%, siendo más intensa la regulación en los de ámbito funcional de empresa que los de sector -24,83% frente a un 12,05%, respectivamente, estando incluidas en su ámbito de aplicación 10.727 empresas (4,56%) y 153.482 trabajadores (10,18%).

**TABLA 7. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	12,05	10.548	4,50	102.950	7,41
Empresa	179	24,83	179	24,83	50.532	42,55
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>22,41</b>	<b>10.727</b>	<b>4,56</b>	<b>153.482</b>	<b>10,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

En el ámbito de los convenios originarios los porcentajes, comparados con los convenios vigentes, son ligeramente superiores en todos los apartados, como se observa con en la tabla siguiente.

**TABLA 8. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

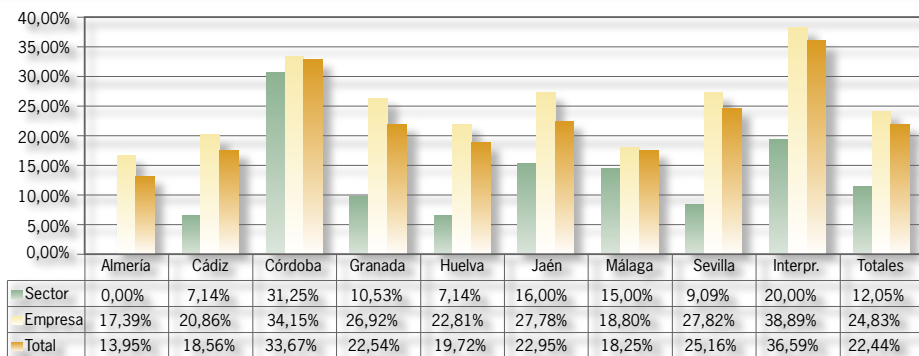
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,67	3.559	4,04	33.726	5,95
Empresa	70	26,82	70	26,82	29834	57,76
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>24,77</b>	<b>3.629</b>	<b>4,11</b>	<b>63.560</b>	<b>10,27</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

**TABLA 9. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	12	13,95	12	0,17	736	0,72
Cádiz	31	18,56	784	4,02	8.250	5,21
Córdoba	33	33,67	1.584	4,17	22.360	11,55
Granada	16	22,54	117	0,58	2.421	1,75
Huelva	14	19,72	23	0,33	2.312	1,74
Jaén	14	22,95	933	1,89	4.021	2,15
Málaga	25	18,25	6.622	13,85	67.293	26,59
Sevilla	39	25,16	543	1,27	15.493	5,29
Interpr.	15	36,59	109	2,79	30.596	63,16
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>22,44</b>	<b>10.727</b>	<b>4,56</b>	<b>153.482</b>	<b>10,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

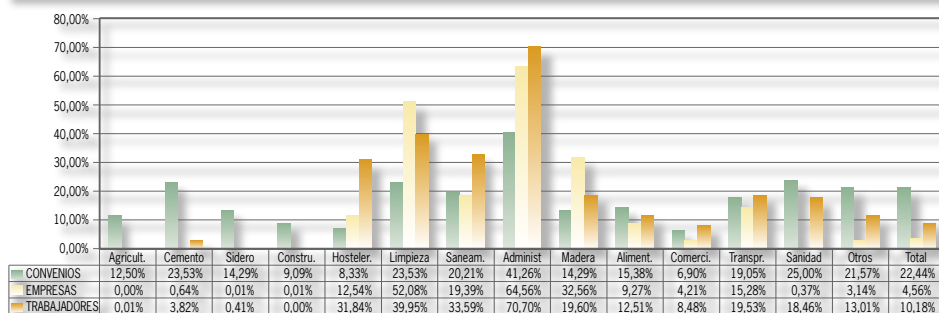
Su distribución, distinguiendo entre la clasificación funcional y el ámbito territorial demuestra la incidencia de los convenios de empresa frente a los de sector, en algunos casos con una amplia diferencia, como se demuestra con los casos de Granada, Jaén, Cádiz y los de ámbito Interprovincial.

### GRÁFICO 7: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



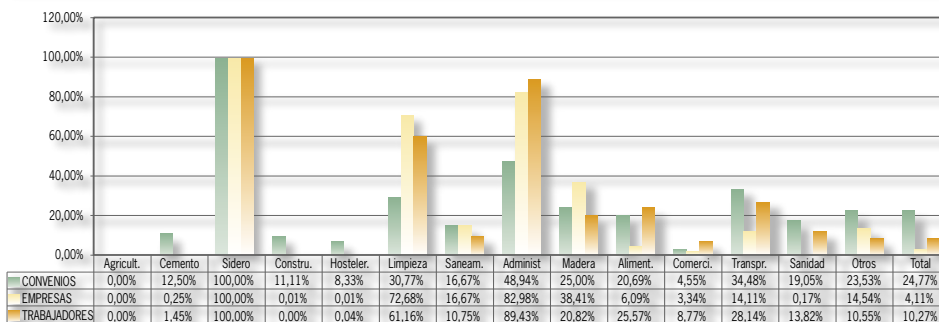
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

### GRÁFICO 8: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

### GRÁFICO 9: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS



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



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

## 2.2. Régimen disciplinario

### 2.2.1. Datos generales

La regulación del régimen disciplinario es objeto del interés, en términos generales, en 616 convenios vigentes, representando el 69,37% del total, siendo aplicables a 109.565 empresas (46,55%) y 675.534 trabajadores (44,82%); la diferencia entre los convenios de sector (53,61%) y de empresa (73,09%) se sitúa en casi 20 puntos a favor de los de empresa.

**TABLA 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	89	53,61	109.038	46,47	572.035	41,20
Empresa	527	73,09	527	73,09	103.499	87,15
<b>TOTAL</b>	<b>616</b>	<b>69,37</b>	<b>109.565</b>	<b>46,55</b>	<b>675.534</b>	<b>44,82</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Por su parte 233 convenios originarios regulan algún aspecto relacionado con el régimen disciplinario, representando dicha cantidad un 71,25% del total, bajo cuya cobertura se localizan 55.806 empresas (63,16%) y 308.559 trabajadores (49,87).

**TABLA 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	42	63,64	55.615	63,13	262.227	46,24
Empresa	191	73,18	191	73,18	46332	89,70
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>71,25</b>	<b>55.806</b>	<b>63,16</b>	<b>308.559</b>	<b>49,87</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

En cuanto al ámbito geográfico, este tipo de cláusula muestran una distribución relativamente homogénea, moviéndose en una horquilla situada entre el 50,82% de Jaén y el 87,80 % de los convenios Interprovinciales.

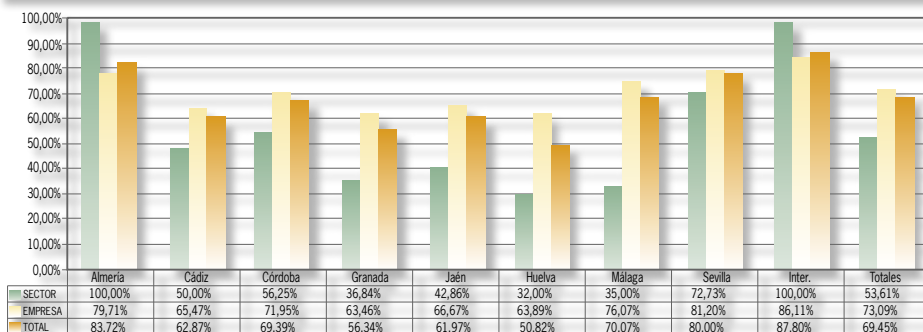
**TABLA 12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	72	83,72	7.096	99,80	100.992	98,88
Cádiz	105	62,87	2.341	11,99	31.506	19,88
Córdoba	68	69,39	2.830	7,44	29.339	15,15
Granada	40	56,34	1.887	9,40	22.583	16,30
Huelva	44	61,97	4.328	61,91	84.461	63,50
Jaén	31	50,82	38.148	77,39	127.027	67,95
Málaga	96	70,07	37.370	78,17	94.242	37,24
Sevilla	124	80,00	11.659	27,36	137.721	47,01
Interpr.	36	87,80	3.906	99,87	47.663	98,39
<b>Total</b>	<b>616</b>	<b>69,45</b>	<b>109.565</b>	<b>46,55</b>	<b>675.534</b>	<b>44,82</b>

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

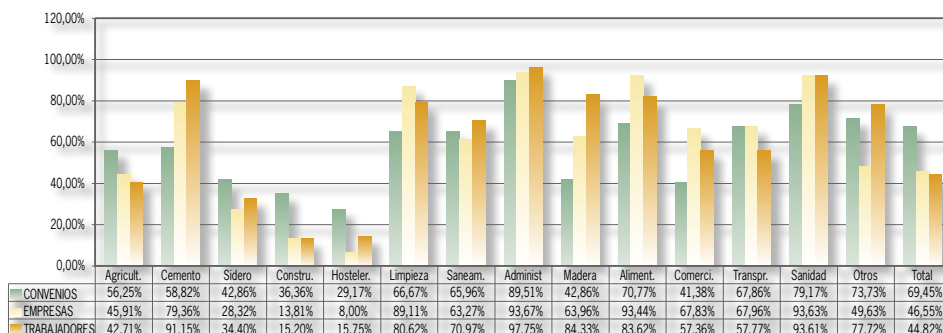
El examen de las estadísticas derivadas de la distribución funcional y ámbito geográfico refleja diversidad de conclusiones, dado que en algunas provincias predominan los de sector y en otras los de empresa; destacando en cuanto topes máximos la posición de los Convenios Interprovinciales -100% convenios de sector y 86,11% de empresa- y la de la provincia de Almería -100% convenios sector, 79% de empresa-.

**GRÁFICO 10: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

### GRÁFICO 11: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

#### 2.2.2. El acoso sexual como infracción laboral

Un total de 317 convenios colectivos determinan que es una infracción laboral sancionable el acoso sexual, lo que supone el 35,70% de los acuerdos andaluces vigentes, afectando a 59.175 empresas (25,14%) y a 403.611 trabajadores (26,78%), prioritariamente se regulan en los convenios de empresa (36,62%) frente a los convenios de sector (31,93%).

TABLA 13. ACOSO SEXUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	31,93	58.911	25,11	333.983	24,05
Empresa	264	36,62	264	36,62	69.628	58,63
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>35,70</b>	<b>59.175</b>	<b>25,14</b>	<b>403.611</b>	<b>26,78</b>

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

TABLA 14. ACOSO SEXUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	34,85	12.767	14,49	129.361	22,81
Empresa	103	39,46	103	39,46	37793	73,17
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>38,53</b>	<b>12.870</b>	<b>14,57</b>	<b>167.154</b>	<b>27,01</b>

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

En lo que se refiere a los convenios originarios, estas disposiciones se recogen en 126 acuerdos sobre un total de 327, lo que representa un 38,53%, 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.

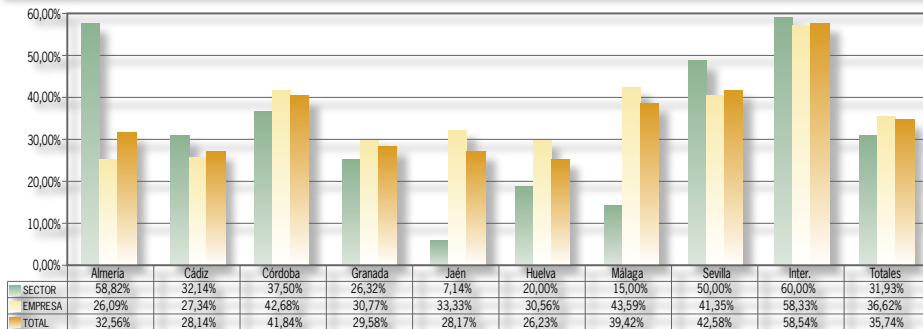
Por análisis del ámbito geográfico, centrado en los acuerdos vigentes, la media en cuanto convenios se sitúa en un 35,74%, estableciéndose los porcentajes en una horquilla que va desde el 26,23% en la provincia de Jaén, hasta casi el 60% para los Interprovinciales; sin embargo, este alto porcentaje aglutina una de las cifras más bajas en cuanto a empresas afectadas, siendo de 346 sobre el total del territorio. Las provincias que poseen mayor porcentaje de empresas afectadas son Almería (83,52%) y Jaén (77,07%).

**TABLA 16. ACOSO SEXUAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	28	32,56	5.938	83,52	74.928	73,36
Cádiz	47	28,14	2.031	10,40	19.345	12,21
Córdoba	41	41,84	2.290	6,02	22.056	11,39
Granada	21	29,58	1.816	9,05	20.279	14,64
Huelva	20	28,17	469	6,71	6.560	4,93
Jaén	16	26,23	37.988	77,07	121.298	64,88
Málaga	54	39,42	761	1,59	19.125	7,56
Sevilla	66	42,58	7.536	17,68	79.911	27,28
Interpr.	24	58,54	346	8,85	40.109	82,80
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>35,74</b>	<b>59.175</b>	<b>25,14</b>	<b>403.611</b>	<b>26,78</b>

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

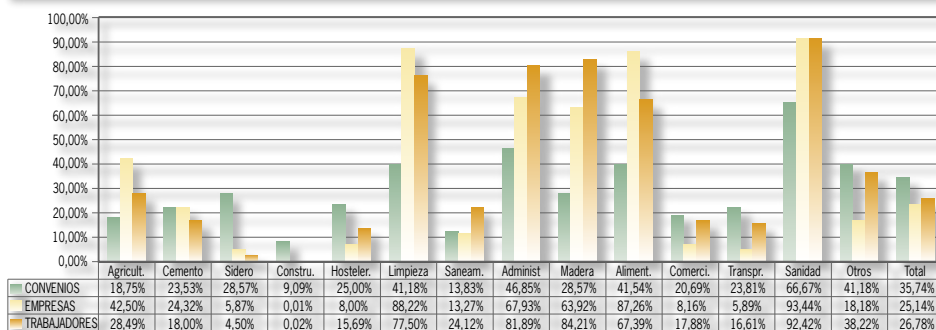
**GRÁFICO 12: ACOSO SEXUAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Por actividades económicas, es la actividad Sanitaria (58,14%) 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 y la Limpieza.

**GRÁFICO 13: ACOSO SEXUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Las mismas actividades anteriormente citadas: Sanidad (63,16% convenios), Alimentación (52,63%), Administración (50%) y Limpieza (32%) son las que destacan en los pactos aprobados durante el año 2006, grupos a los que debe de añadirse el sector del Cemento con un 30%; aunque en cuanto el número de empresas y trabajadores afectados tiene una considerable repercusión el sector de la Madera, a pesar de aglutinar sólo un 25% de los convenios del ámbito profesional.

### 2.2.3. Acoso moral.

La penalización del acoso moral en la normativa laboral española es de conquista reciente, siendo una de las infracciones con las que aparecen más sensibilizados los trabajadores, precisamente por la imputabilidad que durante mucho tiempo han gozado, en apariencia, los acosadores, especialmente cuando tienen poder dentro de la empresa.

El acoso moral, aunque se abre paso en las unidades negociadora, tiene unos porcentajes extremadamente simbólicos, lo que resulta incomprensible si nos atenemos al impacto mediático que tienen los comportamientos de acoso; en año 2007 sobre un total de 887 convenios vigentes se regula el acoso moral en 122 de ellos, que representa un 13,74%; 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	10	6,02	3.799	1,62	30.034	2,16
Empresa	112	15,53	112	15,53	46.831	39,43
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>13,74</b>	<b>3.911</b>	<b>1,66</b>	<b>76.865</b>	<b>5,10</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Un interés ligeramente superior muestran los convenios originarios por regular el acoso moral, recogiendo en el 18,96% de los mismos, afectando dicha regulación a 1.773 empresas (2,01% del total) y encontrándose amparados bajo esta protección 41.266 trabajadores (6,67%).

**TABLA 18. ACOSO MORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	1.715	1,95	7.739	1,36
Empresa	58	22,22	58	22,22	33527	64,91
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>18,96</b>	<b>1.773</b>	<b>2,01</b>	<b>41.266</b>	<b>6,67</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

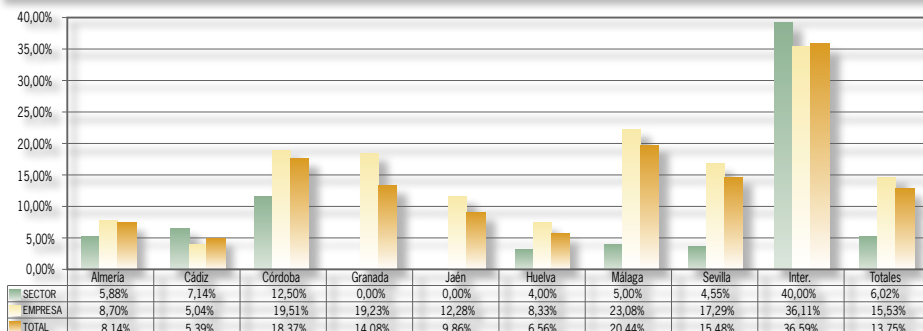
Por provincias sobresalen por su frecuencia Málaga (16,10%) y Sevilla (11,92%) aunque por encima de todas ellas se encuentran los convenios Interprovinciales con un 31,43%, aplicándose sobre el 61,97% de los trabajadores, cifra muy significativa si nos atenemos al hecho de que media subjetiva se sitúa en un 4,95%.

**TABLA 19. ACOSO MORAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	7	8,14	1.506	21,18	5.988	5,86
Cádiz	9	5,39	92	0,47	2.549	1,61
Córdoba	18	18,37	506	1,33	5.023	2,59
Granada	10	14,08	10	0,05	1.199	0,87
Huelva	7	9,86	7	0,10	193	0,15
Jaén	4	6,56	1.433	2,91	16.584	8,87
Málaga	28	20,44	57	0,12	6.518	2,58
Sevilla	24	15,48	112	0,26	5.913	2,02
Interpr.	15	36,59	188	4,81	32.898	67,91
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>13,75</b>	<b>3.911</b>	<b>1,66</b>	<b>76.865</b>	<b>5,10</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 14: ACOSO MORAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, 358 convenios vigentes, sobre el total de 887, establecen las peculiaridades del procedimiento sancionador, siendo aplicables en 26.504 empresas (11,26%) y para sancionar a un total de 304.742 trabajadores (20,22%). Son los 312 convenios de empresa lo que optan por concretar los requisitos formales del proceso sancionador frente a los 46 de sector.

**TABLA 20. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	27,71	26.192	11,16	253.376	18,25
Empresa	312	43,27	312	43,27	51.366	43,25
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>40,32</b>	<b>26.504</b>	<b>11,26</b>	<b>304.742</b>	<b>20,22</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 21. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	34,85	15.955	18,11	102.170	18,02
Empresa	126	48,28	126	48,28	15419	29,85
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>45,57</b>	<b>16.081</b>	<b>18,20</b>	<b>117.589</b>	<b>19,00</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 (73,17%) y los aplicables en la provincia de Córdoba (43,88%) y Sevilla (43,87).

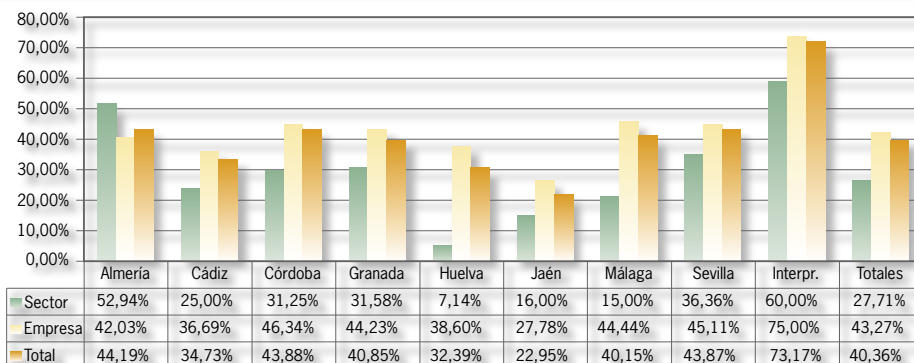
**TABLA 22. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	38	44,19	4.180	58,79	38.571	37,77
Cádiz	58	34,73	814	4,17	15.951	10,07
Córdoba	43	43,88	1.778	4,68	19.930	10,29
Granada	29	40,85	1.407	7,01	14.404	10,40
Huelva	23	32,39	3.002	42,94	72.940	54,84
Jaén	14	22,95	1.609	3,26	19.644	10,51
Málaga	55	40,15	1.645	3,44	18.542	7,33
Sevilla	68	43,87	8.367	19,63	84.519	28,85
Interpr.	30	73,17	3.702	94,66	20.241	41,78
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>40,36</b>	<b>26.504</b>	<b>11,26</b>	<b>304.742</b>	<b>20,22</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 (41,86%), los Transportes (33,77%), la Limpieza (33,33%) y del Saneamiento (31,31%).

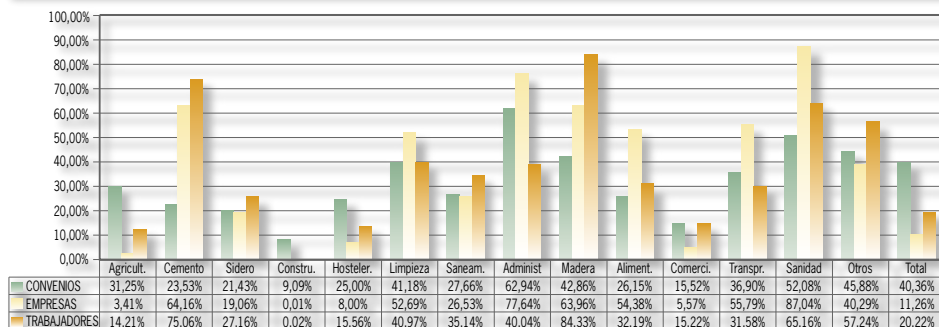


### GRÁFICO 15: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

### GRÁFICO 16: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

## 2.3. Poder de control

### 2.3.1. Datos generales.

El poder de control del empresario aparece regulado en 313 convenios colectivos –el 35,25% del total-, afectando a 85.445 empresas y 367.843 trabajadores. Se observa la preferencia de los acuerdos de empresa frente a los de sector -39,25% contra un 36,30%- a regular de forma genérica las formulas que concretan el poder de control y de vigilancia por parte del empresario.

**TABLA 23. PODER DE CONTROL Y VIGILANCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	18,07	85.162	36,30	295.204	21,26
Empresa	283	39,25	283	39,25	72.639	61,16
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>35,25</b>	<b>85.445</b>	<b>36,31</b>	<b>367.843</b>	<b>24,41</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Un total de 118 convenios originarios regulan estas mismas cláusulas, lo que supone que afectan al 36,09% del total, siendo aplicables estas disposiciones a 39.468 empresas (44,67%) y 166.712 trabajadores (26,94%).

**TABLA 24. PODER DE CONTROL Y VIGILANCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	39.363	44,68	131.061	23,11
Empresa	105	40,23	105	40,23	35651	69,02
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>36,09</b>	<b>39.468</b>	<b>44,67</b>	<b>166.712</b>	<b>26,94</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

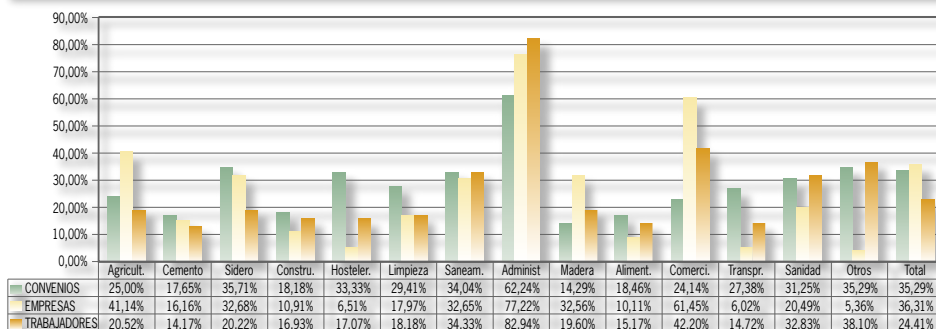
Por ámbito geográfico lo relevante, a diferencia del resto de las estadísticas relacionadas con los aspectos sancionables, es la homogeneidad de los porcentajes de los convenios en todos los ámbitos territoriales.

**TABLA 25. PODER DE CONTROL Y VIGILANCIA. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	32	37,21	1.894	26,64	21.301	20,86
Cádiz	63	37,72	2.010	10,30	52.455	33,10
Córdoba	38	38,78	5.123	13,47	30.051	15,52
Granada	21	29,58	2.079	10,36	8.662	6,25
Huelva	23	32,39	1.421	20,33	16.688	12,55
Jaén	12	19,67	37.479	76,03	120.995	64,72
Málaga	55	40,15	35.164	73,55	73.734	29,13
Sevilla	49	31,61	161	0,38	8.722	2,98
Interpr.	20	48,78	114	2,91	35.235	72,73
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>35,29</b>	<b>85.445</b>	<b>36,31</b>	<b>367.843</b>	<b>24,41</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

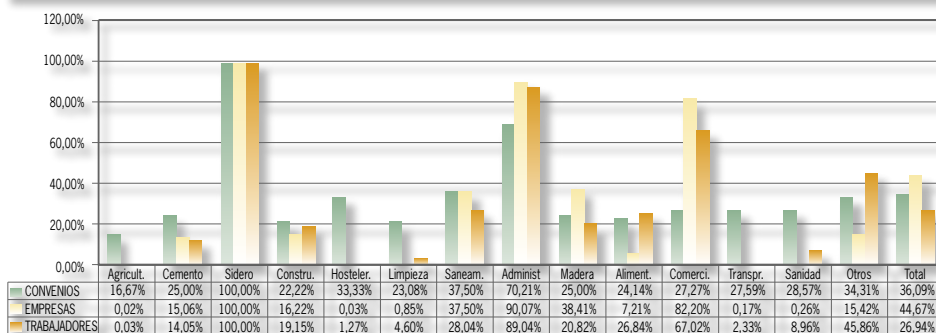
Atendiendo a las actividades económicas dentro de los convenios vigentes se observan los topes más elevados en cuanto al porcentaje de convenios de los sectores de Administración (55,65%), la industria de la Siderometalúrgica (40%), del Saneamiento (37,37%) y de la Agricultura (33,33%). Por su parte, 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 17: PODER DE CONTROL Y VIGILANCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 18: PODER DE CONTROL Y VIGILANCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 -128 sobre un total de 887- y originarios -46 sobre un total de 327- 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 26. CONTROL DE HORARIOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,42	2.852	1,22	39.077	2,81
Empresa	119	16,50	119	16,50	19.614	16,51
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>14,41</b>	<b>2.971</b>	<b>1,26</b>	<b>58.691</b>	<b>3,89</b>

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

**TABLA 27. CONTROL DE HORARIOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	643	0,73	19.454	3,43
Empresa	42	16,09	42	16,09	3515	6,81
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>14,07</b>	<b>685</b>	<b>0,78</b>	<b>22.969</b>	<b>3,71</b>

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

Por ámbito geográfico, los convenios se mueve por una horquilla situada entre el 8,45% de Huelva y el 22,09 % de Almería.

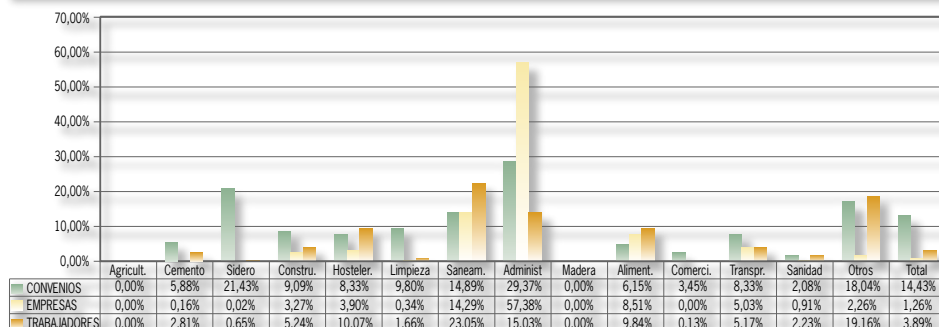
**TABLA 28. CONTROL DE HORARIOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	19	22,09	368	5,18	15.225	14,91
Cádiz	24	14,37	24	0,12	5.261	3,32
Córdoba	14	14,29	917	2,41	8.191	4,23
Granada	7	9,86	7	0,03	941	0,68
Huelva	6	8,45	6	0,09	1.190	0,89
Jaén	7	11,48	1.475	2,99	17.753	9,50
Málaga	26	18,98	26	0,05	4.254	1,68
Sevilla	19	12,26	48	0,11	3.406	1,16
Interpr.	6	14,63	100	2,56	2.470	5,10
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>14,43</b>	<b>2.971</b>	<b>1,26</b>	<b>58.691</b>	<b>3,89</b>

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

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

### GRÁFICO 19: CONTROL DE HORARIOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

#### 2.3.3. Control de enfermedad.

La concreción de los mecanismos para controlar la enfermedad de los trabajadores es objeto de interés en 152 pactos vigentes, teniendo mayor incidencia este tipo de control en los aplicables en el sector de la empresa -19,83%- que en los del sector -5,42%-. Estas cláusulas afectan en total a 3.674 empresas y a 81.214 trabajadores. Si comparamos los convenios vigentes con los originarios no apreciamos variaciones sustanciales, al tener unas estadísticas muy similares en todos los apartados.

TABLA 29. CONTROL DE ENFERMEDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,42	3.531	1,50	57.197	4,12
Empresa	143	19,83	143	19,83	24.017	20,22
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>17,12</b>	<b>3.674</b>	<b>1,56</b>	<b>81.214</b>	<b>5,39</b>

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

TABLA 30. CONTROL DE ENFERMEDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	1.666	1,89	40.697	7,18
Empresa	56	21,46	56	21,46	6033	11,68
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>18,35</b>	<b>1.722</b>	<b>1,95</b>	<b>46.730</b>	<b>7,55</b>

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

Por ámbito geográfico en los convenios vigentes destaca la peculiaridad de la provincia de Almería, cuyo escaso porcentaje de convenios que tienen referencias en el control de la enfermedad influye para que la media se sitúe en el 17,14%, afectando este porcentaje a 3.674 empresas -1,56%- y 81.214 trabajadores -5,39%-.

**TABLA 31. CONTROL DE ENFERMEDAD. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	17	19,77	17	0,24	1.181	1,16
Cádiz	41	24,55	1.710	8,76	43.827	27,66
Córdoba	14	14,29	798	2,10	11.291	5,83
Granada	13	18,31	13	0,06	1.502	1,08
Huelva	14	19,72	963	13,77	10.604	7,97
Jaén	5	8,20	5	0,01	906	0,48
Málaga	19	13,87	100	0,21	4.152	1,64
Sevilla	23	14,84	62	0,15	3.823	1,30
Interpr.	6	14,63	6	0,15	3.928	8,11
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>17,14</b>	<b>3.674</b>	<b>1,56</b>	<b>81.214</b>	<b>5,39</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, aunque en este supuesto el porcentaje máximo de regulación lo tiene la primera frente a la segunda -25,25% frente a un 23,43%-.

## 2.4. Sistemas de organización del trabajo

### 2.4.1. Datos generales

**TABLA 32. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	12,65	15.638	6,66	178.940	12,89
Empresa	105	14,56	105	14,56	18.698	15,74
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>14,19</b>	<b>15.743</b>	<b>6,69</b>	<b>197.638</b>	<b>13,11</b>

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

Al margen de las disposiciones estatutarias, un 14,19% 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 15.743 empresas y 197.638 trabajadores.

**TABLA 33. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,67	4.854	5,51	110.000	19,40
Empresa	48	18,39	48	18,39	6897	13,35
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>18,04</b>	<b>4.902</b>	<b>5,55</b>	<b>116.897</b>	<b>18,89</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

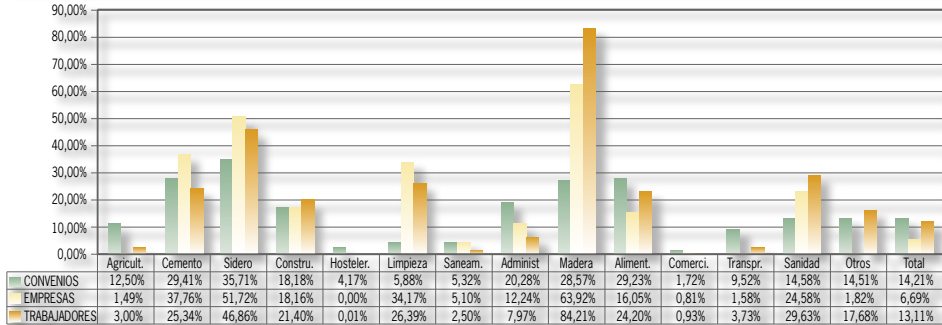
Por ámbito geográfico para los convenios originarios se aprecia que por encima de la media total de convenios establecida en un 14,21% se sitúan las provincias de Almería (22,09%), Córdoba (20,41%), Jaén (18,03%), y Sevilla (16,63%), así como los Interprovinciales con el 14,63%

**TABLA 34. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	19	22,09	108	1,52	2.610	2,56
Cádiz	13	7,78	2.627	13,46	50.620	31,94
Córdoba	20	20,41	3.799	9,99	23.584	12,18
Granada	9	12,68	2.915	14,52	13.456	9,71
Huelva	10	14,08	168	2,40	4.418	3,32
Jaén	11	18,03	905	1,84	8.683	4,64
Málaga	12	8,76	12	0,03	1.193	0,47
Sevilla	26	16,77	5.203	12,21	89.594	30,58
Interpr.	6	14,63	6	0,15	3.480	7,18
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>14,21</b>	<b>15.743</b>	<b>6,69</b>	<b>197.638</b>	<b>13,11</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Por sectores de actividad, destaca la frecuencia de esta regulación en los convenios de Siderometalúrgica (33,33%) y de las industrias del Cemento y de la Madera, ambas con un 27,27% de los convenios de su sector. Destacan por la falta de referencia a este tipo de cláusulas los sectores de la Construcción y de la Hostelería.

**GRÁFICO 20: SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 53 convenios vigentes -5,97% del total- y en 31 pactos originarios -9,48%-; 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 originarios.

TABLA 35. PARTICIPACIÓN TRABAJADORES EN ORGANIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,83	9.568	4,08	87.572	6,31
Empresa	40	5,55	40	5,55	7.691	6,48
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>5,97</b>	<b>9.608</b>	<b>4,08</b>	<b>95.263</b>	<b>6,32</b>

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

TABLA 36. PARTICIPACIÓN TRABAJADORES EN ORGANIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	9,09	2.974	3,38	43.682	7,70
Empresa	25	9,58	25	9,58	3871	7,49
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>9,48</b>	<b>2.999</b>	<b>3,39</b>	<b>47.553</b>	<b>7,69</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 11,63% y la provincia de Jaén en un 9,84%. Caso a reseñar es, igualmente, el de la provincia de Sevilla que aunque tiene uno de los porcentajes más bajos en cuanto convenios -3,87%-, acumula los topes máximos en materia de empresas implicadas en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en la organización (4.428) y de trabajadores beneficiados por la medida (57.145).

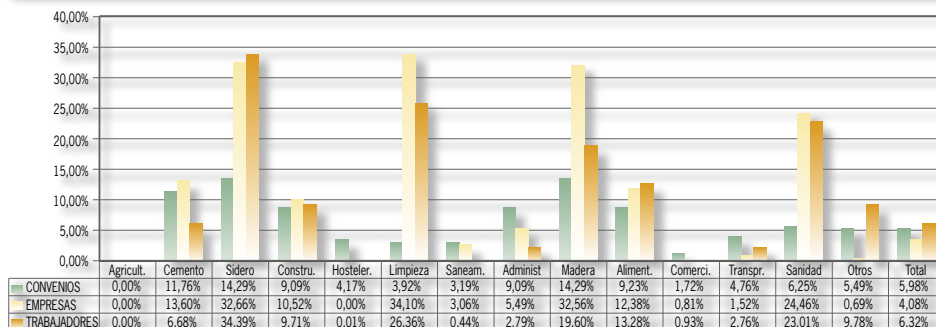
**TABLA 37. PARTICIPACIÓN TRABAJADORES EN ORGANIZACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	10	11,63	10	0,14	1.347	1,32
Cádiz	6	3,59	505	2,59	3.728	2,35
Córdoba	8	8,16	792	2,08	9.350	4,83
Granada	6	8,45	2.804	13,97	11.721	8,46
Huelva	3	4,23	161	2,30	2.816	2,12
Jaén	6	9,84	900	1,83	8.545	4,57
Málaga	8	5,84	8	0,02	611	0,24
Sevilla	6	3,87	4.428	10,39	57.145	19,51
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>5,98</b>	<b>9.608</b>	<b>4,08</b>	<b>95.263</b>	<b>6,32</b>

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

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

**GRÁFICO 21: PARTICIPACIÓN TRABAJADORES EN ORGANIZACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 24 de los 887 convenios vigentes en el año 2007 hacen referencia a esta cuestión; siendo prioritaria su regulación en los acuerdos de sector -6,02%- frente a los de empresa -1,94%-, es esta primacía de los primeros la que influye para que ese reducido porcentaje total de convenios incida sobre el 16,29% de los trabajadores.

**TABLA 38. SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	6,02	7.444	3,17	241.948	17,43
Empresa	14	1,94	14	1,94	3.572	3,01
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>2,70</b>	<b>7.458</b>	<b>3,17</b>	<b>245.520</b>	<b>16,29</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

En lo que se refiere a los convenios originarios, las cifras son ligeramente inferiores, 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 39. SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,64	7.439	8,44	240.948	42,49
Empresa	6	2,30	6	2,30	474	0,92
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>4,59</b>	<b>7.445</b>	<b>8,43</b>	<b>241.422</b>	<b>39,02</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 1,80% de la provincia de Cádiz al 5,63% de Huelva.

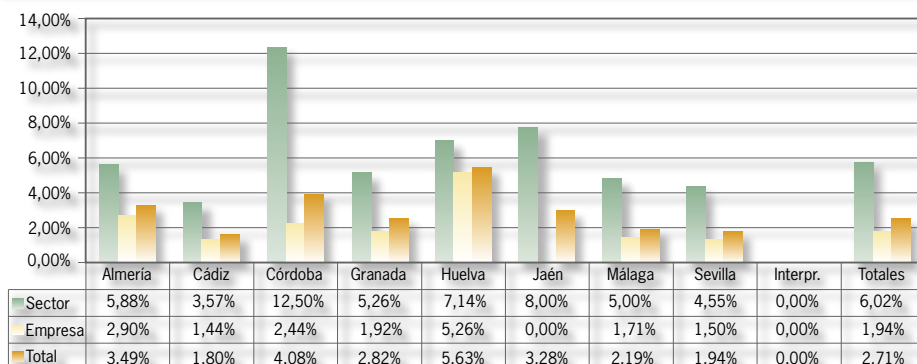
**TABLA 40. SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	3	3,49	352	4,95	14.119	13,82
Cádiz	3	1,80	819	4,20	33.070	20,87
Córdoba	4	4,08	699	1,84	38.469	19,87
Granada	2	2,82	6	0,03	1.052	0,76
Huelva	4	5,63	753	10,77	26.512	19,93
Jaén	2	3,28	1.450	2,94	18.500	9,90
Málaga	3	2,19	2.252	4,71	87.557	34,60
Sevilla	3	1,94	1.127	2,64	26.241	8,96
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>2,71</b>	<b>7.458</b>	<b>3,17</b>	<b>245.520</b>	<b>16,29</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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%), Málaga (10%) y Jaén (9,09%); por su parte, los convenios porcentajes más altos en cuanto a los convenios de empresa se sitúan en las provincias de Huelva (2,04%) y Almería (2%).

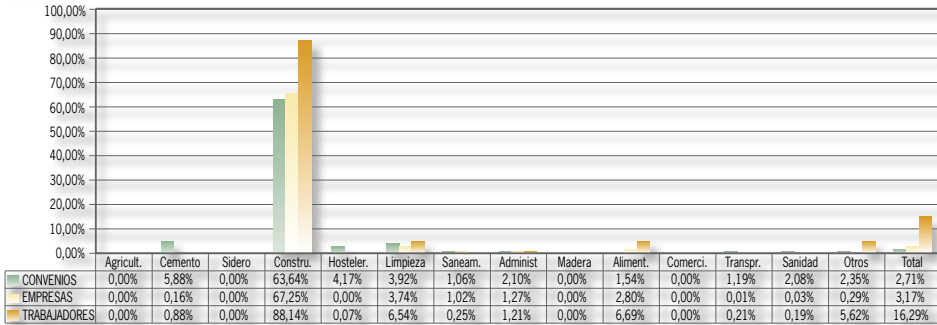
**GRÁFICO 22: SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

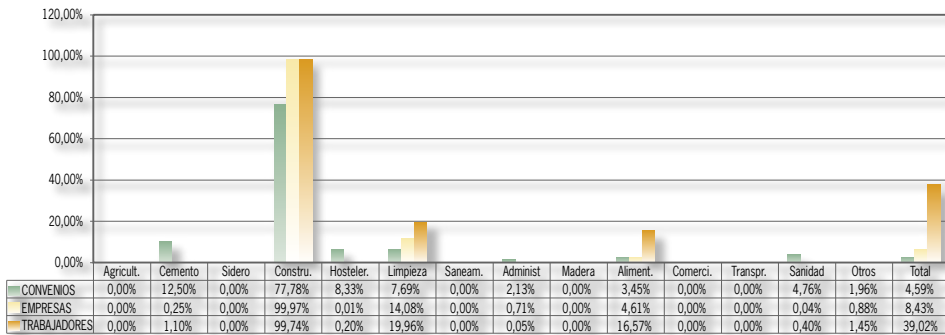
Por último, de la observación de los ámbitos económicos se aprecia que es un tema que interesa a la Construcción casi en exclusiva, tanto en los convenios originarios como en los vigentes como puede verse en los 2 últimos gráficos de este capítulo.

**GRÁFICO 23: SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 24: SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

# CAPÍTULO IV

## DERECHOS FUNDAMENTALES



## 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 han entrado en vigor dos importantes normas: 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 748 convenios colectivos sobre el total de 887 convenios vigentes aplicados durante el año 2007, cantidad que supone un 84,23% del total, integrándose dentro de su ámbito de aplicación 227.577 empresas y 1.455.789 trabajadores, cantidades cercanas al 100% de los trabajadores afectados. La misma línea se repite en los convenios colectivos originarios, donde sobre un total de 327 convenios, 280 de ellos –el 85,63%– regulan de manera genérica algún aspecto relacionado con los derechos fundamentales, beneficiándose de estas medidas 82.719 empresas y 588.548 trabajadores.

**TABLA 1. DERECHOS FUNDAMENTALES. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	147	88,55	226.976	96,74	1.344.536	96,84
Empresa	601	83,36	601	83,36	111.253	93,67
<b>TOTAL</b>	<b>748</b>	<b>84,23</b>	<b>227.577</b>	<b>96,70</b>	<b>1.455.789</b>	<b>96,59</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 2. DERECHOS FUNDAMENTALES. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	82.497	93,64	539.287	95,09
Empresa	222	85,06	222	85,06	49261	95,37
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>	<b>85,63</b>	<b>82.719</b>	<b>93,62</b>	<b>588.548</b>	<b>95,12</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Por distribución geográfica en los convenios vigentes observamos que los porcentajes van desde 74,65 % de la provincia de Granada al 87,59% de la provincia de Málaga, siendo los convenios de ámbito territorial Interprovincial los que acumulan un 85,37 %, situándose la media total en un 84,33 %. Respecto al ámbito subjetivo, salvo la provincia de Jaén, todas las provincias superan el 90% de los trabajadores afectados por los convenios.

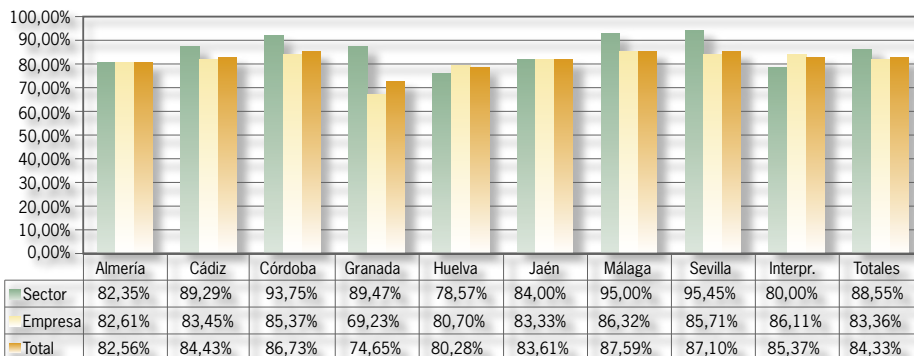
**TABLA 3. DERECHOS FUNDAMENTALES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN  
CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	71	82,56	6.827	96,02	100.352	98,26
Cádiz	141	84,43	19.381	99,29	156.716	98,89
Córdoba	85	86,73	38.006	99,94	192.701	99,51
Granada	53	74,65	19.470	96,98	134.642	97,21
Huelva	57	80,28	5.941	84,98	121.277	91,19
Jaén	51	83,61	47.288	95,93	164.819	88,16
Málaga	120	87,59	47.672	99,72	250.995	99,17
Sevilla	135	87,10	42.586	99,93	291.061	99,35
Interpr.	35	85,37	406	10,38	43.226	89,23
<b>Total</b>	<b>748</b>	<b>84,33</b>	<b>227.577</b>	<b>96,70</b>	<b>1.455.789</b>	<b>96,59</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						



Por clasificación funcional, lo destacable es el predominio de los convenios de sector sobre los de empresa en todas las provincias, salvo en el ámbito Interprovincial, y en Jaén donde los convenios de empresa superan ligeramente a los de sector (84,00% frente a un 83,33%) situándose la media total de sector en un 88,55% y la de empresa en un 83,36 %.

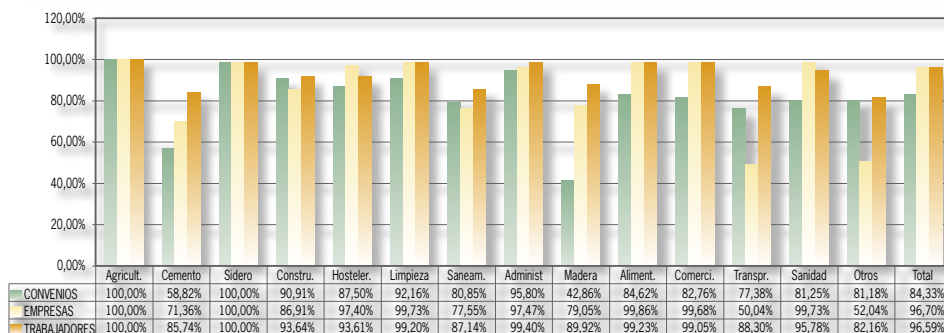
**GRÁFICO 1: DERECHOS FUNDAMENTALES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Una desagregación de los datos por actividades económicas, permite afirmar que la mayor afectación de trabajadores y empresas se localiza en Agricultura, Sidero, Hostelería, Limpieza, Alimentación 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.

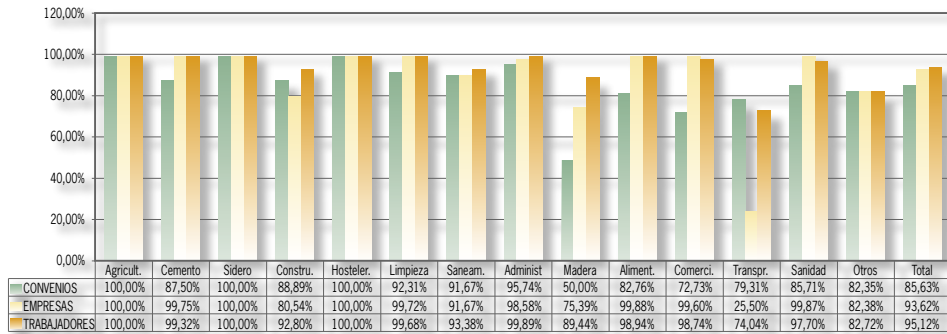
**GRÁFICO 2: DERECHOS FUNDAMENTALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

En lo que se refiere a los convenios originarios pactados durante el año 2007, observamos que prácticamente repiten la misma pauta que los convenios vigentes.

### GRÁFICO 3: DERECHOS FUNDAMENTALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 procesos 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.

TABLA 4. PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	30,12	75.821	32,31	422.354	30,42
Empresa	156	21,64	156	21,64	50.702	42,69
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>23,20</b>	<b>75.977</b>	<b>32,28</b>	<b>473.056</b>	<b>31,39</b>

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

Sobre un total de 887 convenios vigentes, 206 (23,20 %) 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 30,12 % de los convenios -75.821 empresas y 422.354 trabajadores- y las segundas al 21,64% -156 empresas y 50.702 trabajadores-.

Si analizamos los convenios originarios, observamos el aumento del porcentaje total de convenios, que sube hasta el 27,52%, y un mayor equilibrio regulador entre los convenios de sector y de los de empresa, y un descenso significativo del porcentaje de empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, frente a los convenios colectivos vigentes.

**TABLA 5. PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	23.552	26,73	185.520	32,71
Empresa	69	26,44	69	26,44	32801	63,50
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>27,52</b>	<b>23.621</b>	<b>26,73</b>	<b>218.321</b>	<b>35,28</b>

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

**TABLA 6. PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

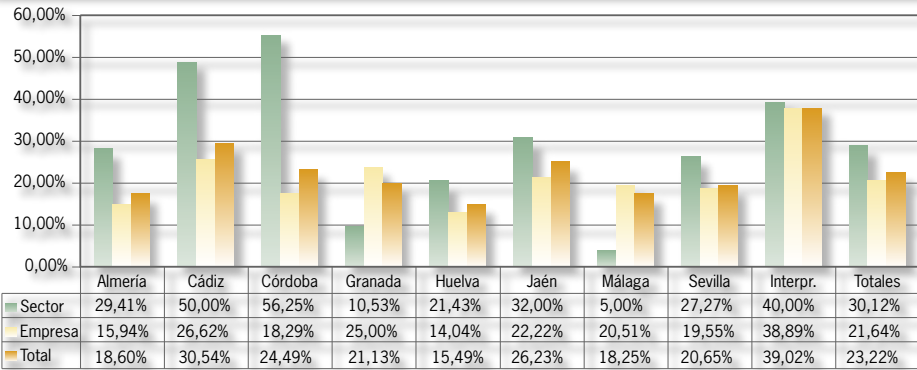
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	16	18,60	3.361	47,27	54.919	53,77
Cádiz	51	30,54	17.742	90,89	103.289	65,18
Córdoba	24	24,49	10.345	27,20	76.841	39,68
Granada	15	21,13	1.113	5,54	10.874	7,85
Huelva	11	15,49	508	7,27	6.943	5,22
Jaén	16	26,23	38.392	77,89	126.199	67,50
Málaga	25	18,25	274	0,57	12.640	4,99
Sevilla	32	20,65	4.083	9,58	50.852	17,36
Interpr.	16	39,02	159	4,07	30.499	62,96
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>23,22</b>	<b>75.977</b>	<b>32,28</b>	<b>473.056</b>	<b>31,39</b>

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

Analizando las cláusulas referidas a la igualdad por razón de sexo por ámbito geográfico, y dejando a salvo los convenios Interprovinciales, observamos de manera significativa que la provincia de Huelva presenta porcentajes reguladores simbólicos, pues solo el

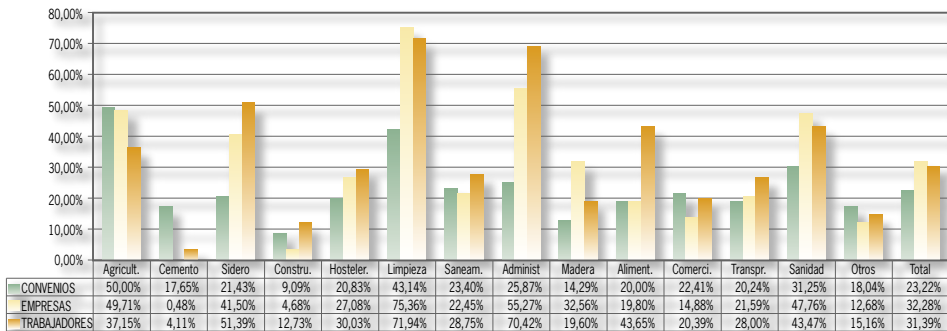
15,49 % de los convenios vigentes, si lo comparamos, por ejemplo, con la media total, situada en un 23,22%, reiteran la igualdad por razón de sexo en el ámbito laboral de las normas básicas. Por la excesiva diferencia entre las cifras del resto de las provincias, sería un buen motivo de análisis investigar en profundidad las causas que han determinado la existencia de una cultura negociadora que pone su interés en otras cuestiones básicas. Los topes máximos se sitúan en las provincias de Cádiz (30,54%), Córdoba (24,49%) y Jaén (26,23%).

**GRÁFICO 4: PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 5: PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

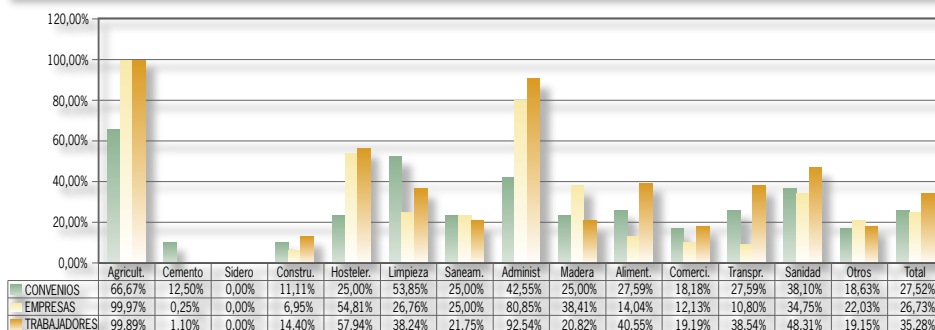
Distribuidos por ámbito funcional y por provincial, además de resaltar la particularidad de la provincia de Huelva, ya reseñada, lo significativo es el predominio de los conve-

nios de sector en todos los apartados –salvo en los de ámbito Interprovincial y de los de la provincia de Málaga-, siendo significativo el caso de Córdoba donde los convenios sectorial casi triplican los de ámbito empresarial. La media total de los convenios vigentes se sitúa en un 23,22 %, un 30,12% de convenios de sector y un 21,64 % de convenios de empresa.

Por el tipo de actividad económica destacan de manera significativa el sector de Limpieza con 43,14% de los convenios, 75,36% de las empresas y un 71,94% de los trabajadores; seguido por el sector Administración con 25,87% de los convenios que abarcan al 55,27% de las empresas y al 70,42% de los trabajadores; situándose los toques medios totales en un 23,22 % de los convenios -32,28% de las empresas y 31,39 % de los trabajadores-.

Si realizamos el mismo análisis referido a los convenios colectivos originarios, mantiene una pauta similar a la de los convenios vigentes el sector de la Agricultura con un porcentaje del 66,67%, siendo seguido por el sector de Limpieza, donde el 53,85% de los convenios incluye algún tipo de igualdad referida al sexo. Igualmente son significativos, por abajo, los casos de la industria del Cemento, Maderay Construcción, por el escaso peso que tienen estas actividades para alterar los porcentajes medios.

**GRÁFICO 6: PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS ORIGINARIOS**



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

### 3. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN

La presencia de reglas referidas a la prohibición se manifiesta, aproximadamente, en 1/4 de los convenios vigentes, siendo el interés ligeramente superior en los convenios de sector (32,53%) frente a los de empresa (28,16%); afectando, respectivamente, a 31,08% y 28,16% de las empresas afectadas y al 28,43% y 50,57% de los trabajadores.

**TABLA 7. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	32,53	72.926	31,08	394.674	28,43
Empresa	203	28,16	203	28,16	60.058	50,57
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>28,94</b>	<b>73.129</b>	<b>31,07</b>	<b>454.732</b>	<b>30,17</b>

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

En los convenios originarios aunque no existe variación significativa en el porcentaje de convenios, si se da en cuanto el porcentaje de empresas implicadas que sube al 63,29 % y de trabajadores que alcanza el 41,82 %, con un incremento de 13,38 puntos sobre los pactos vigentes.

**TABLA 8. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,91	55.839	63,38	223.856	39,47
Empresa	83	31,80	83	31,80	34930	67,63
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>33,64</b>	<b>55.922</b>	<b>63,29</b>	<b>258.786</b>	<b>41,82</b>

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

**TABLA 9. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

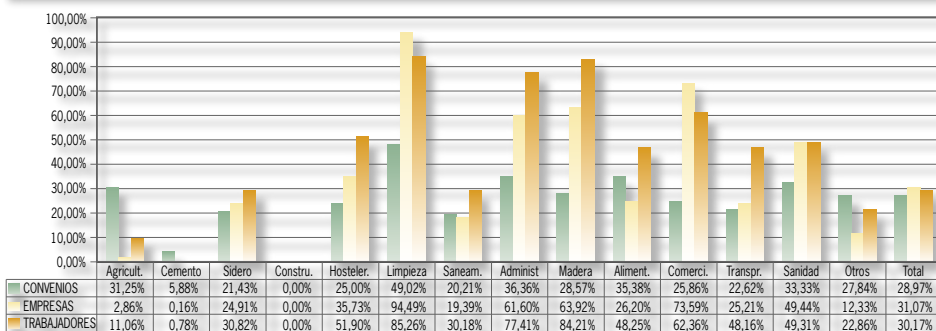
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	23	26,74	5.883	82,74	76.226	74,63
Cádiz	54	32,34	11.936	61,15	66.420	41,91
Córdoba	34	34,69	7.573	19,91	39.279	20,28
Granada	12	16,90	1.162	5,79	10.929	7,89
Huelva	13	18,31	1.250	17,88	14.681	11,04
Jaén	12	19,67	358	0,73	6.542	3,50
Málaga	36	26,28	39.945	83,55	122.537	48,42
Sevilla	54	34,84	4.860	11,40	83.802	28,61
Interpr.	19	46,34	162	4,14	34.316	70,84
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>28,97</b>	<b>73.129</b>	<b>31,07</b>	<b>454.732</b>	<b>30,17</b>

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

El reparto territorial de los pactos y acuerdos manifiesta la preferencia de los convenios Interprovinciales (46,34%) para recoger este tipo de disposiciones, siendo seguidos por los porcentajes de las provincias de Sevilla (34,84%) y Córdoba (34,69%). La cifras más bajas se sitúan en la provincia de Huelva –con un 18,31% de convenios, 17,88 % de empresas y un 11,04% de trabajadores- y Granada -16,90, 5,79% y 7,89%, respectivamente-

Agrupados los convenios según el tipo de actividad económica al que se refiere su regulación, es el ámbito de la Limpieza -49,02% de convenios vigentes, 94,49% de empresas y 85,26% de trabajadores- el que ofrece porcentajes más significativos, siendo seguido en cuanto al porcentaje de convenios por las actividades de Administración (36,36%) y Alimentación (35,38 %). La menor concentración de convenios se sitúa en las actividades del Cemento (5,88%) y de la Construcción (0,00 %), sectores fuertemente masculinizados.

**GRÁFICO 7: REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 69,48 % de los analizados, con un ligero predominio, como viene siendo la pauta en los derechos fundamentales, de los convenios de sector (74,70 %) frente a los convenios de empresa (68,38), afectando en total al 74,70% de las empresas y al 80,13% de los trabajadores. Esta pauta es respetada por los convenios originarios, los cuales tienen unos porcentajes muy similares, siendo lo único destacable el mayor número de empresas implicadas (casi un 85%) que en los pactos vigentes.

**TABLA 10. LIBERTAD SINDICAL. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	124	74,70	175.259	74,70	1.112.549	80,13
Empresa	493	68,38	493	68,38	100.953	85,00
<b>TOTAL</b>	<b>617</b>	<b>69,48</b>	<b>175.752</b>	<b>74,68</b>	<b>1.213.502</b>	<b>80,51</b>

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

**TABLA 11. LIBERTAD SINDICAL. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	75,76	74.455	84,51	462.591	81,57
Empresa	183	70,11	183	70,11	44017	85,22
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>71,25</b>	<b>74.638</b>	<b>84,47</b>	<b>506.608</b>	<b>81,87</b>

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

El análisis por ámbitos territoriales demuestra una cierta homogeneidad negociadora, al situarse todas las cifras en una horquilla que va desde el 59,15% al 73,72%, moviéndose por tanto los diferentes porcentajes sobre un parámetro de 14,57 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 27,76% de los trabajadores rebaja considerablemente la media total, que sin embargo, se sitúa en un 80,51%.

**TABLA 12. LIBERTAD SINDICAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO  
EN CONVENIOS VIGENTES**

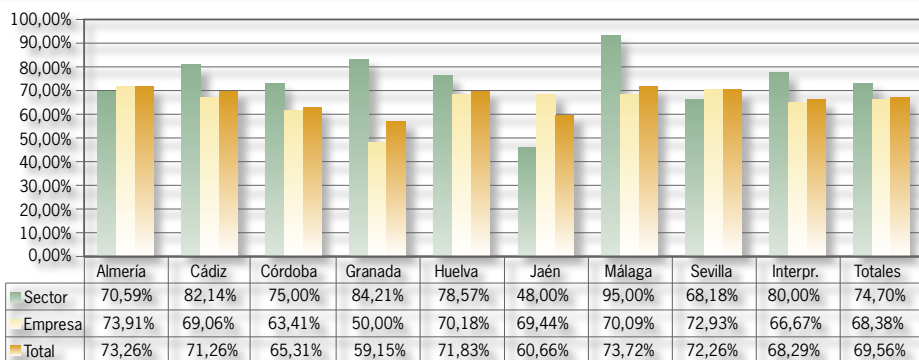
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	63	73,26	5.596	78,71	58.899	57,67
Cádiz	119	71,26	13.861	71,01	117.411	74,09
Córdoba	64	65,31	37.284	98,04	189.726	97,98
Granada	42	59,15	18.990	94,59	126.997	91,69
Huelva	51	71,83	5.935	84,89	121.134	91,08
Jaén	37	60,66	7.446	15,11	51.893	27,76
Málaga	101	73,72	47.653	99,68	249.848	98,72
Sevilla	112	72,26	38.588	90,55	257.741	87,98
Interpr.	28	68,29	399	10,20	39.853	82,27
<b>Total</b>	<b>617</b>	<b>69,56</b>	<b>175.752</b>	<b>74,68</b>	<b>1.213.502</b>	<b>80,51</b>

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



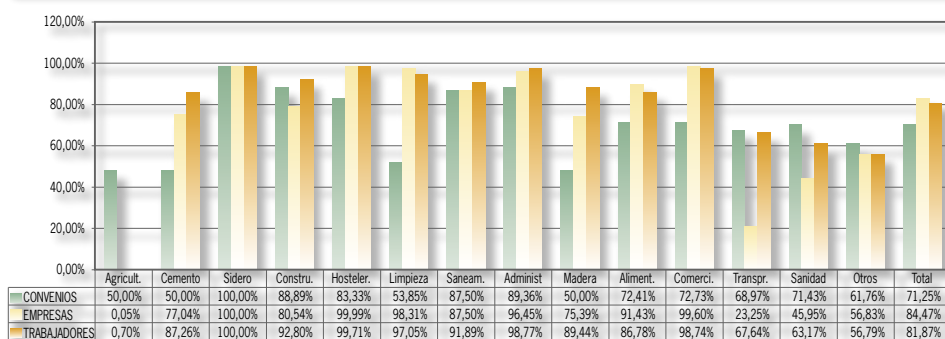
Si atendemos al binomio distribución funcional-ámbito geográfico observamos como existe una prevalencia hacia los convenios de sector que alcanza sus porcentajes más altos en las provincias de Málaga (95,00%), Granada (84,21%) y Cádiz (82,14%), situándose el porcentaje más bajo en la provincia de Jaén (48,00%). A nivel de convenios de empresa los topes máximos se sitúan en la provincia de Almería (73,91%) y Sevilla (72,93%). El tope medio total se sitúa en un 69,56%, siendo los correspondientes a los pactos de sector y de empresa, 74,70% y 68,38%, respectivamente.

**GRÁFICO 8: LIBERTAD SINDICAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 9: LIBERTAD SINDICAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Siderometa-

lúrgico los regule en un 100% en cuanto al porcentaje de convenios y de empresas y trabajadores afectados. El sector de la Agricultura destaca por la situación inversa, es decir, por tener los porcentajes más reducidos, siendo del 50% en cuanto a convenios, el 0,05% en cuanto a empresas afectadas y, por último, el 0,70% de los trabajadores.

## 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 887 convenios colectivos analizados durante el pasado año, en 421 de los mismos 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 49,86 % de las empresas, abarcando dentro de un ámbito de aplicación al 45,81% de los trabajadores.

**TABLA 13. DERECHOS INESPECÍFICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	78	46,99	117.005	49,87	609.463	43,90
Empresa	343	47,57	343	47,57	80.975	68,18
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>	<b>47,41</b>	<b>117.348</b>	<b>49,86</b>	<b>690.438</b>	<b>45,81</b>

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

**TABLA 14. DERECHOS INESPECÍFICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	48.611	55,18	207.668	36,62
Empresa	129	49,43	129	49,43	40451	78,31
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>48,32</b>	<b>48.740</b>	<b>55,16</b>	<b>248.119</b>	<b>40,10</b>

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

Los perfiles detectados para los convenios vigentes, prácticamente se repiten para los pactos originarios, abarcando la cifra total de convenios al 48,32%, el 55,16 de las empresas y un 40,10 % de los trabajadores.

La distribución provincial de los pactos o acuerdos vigentes refleja las diferencias a nivel territorial, destacando, al margen de los convenios Interprovinciales (63,41%) que dos de las provincias menos pujantes económicamente de nuestra comunidad, tales como Córdoba (55,10%) y Jaén (45,90%) 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 (90,63%), siendo en este apartado donde existen las diferencias más significativas entre provincias, dado que Córdoba solo aglutina un porcentaje de un 14,23% en cuanto empresas. El límite más alto en cuanto a trabajadores se sitúa en la provincia de Almería y el menor, al igual que en el caso anterior, en la provincia de Córdoba. La media total se sitúa en un 47,46% de convenios, un 49,86% de empresas y un 45,81% de trabajadores.

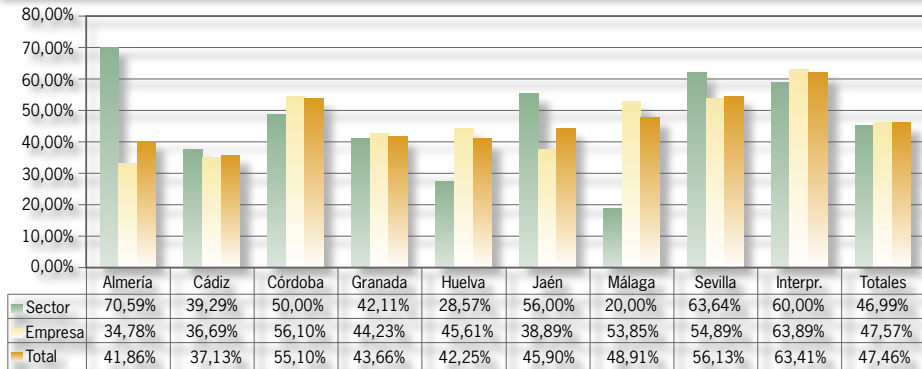
**TABLA 15. DERECHOS INESPECÍFICOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	36	41,86	6.444	90,63	91.230	89,32
Cádiz	62	37,13	3.144	16,11	26.972	17,02
Córdoba	54	55,10	5.410	14,23	33.315	17,20
Granada	31	43,66	5.103	25,42	69.085	49,88
Huelva	30	42,25	3.696	52,87	79.452	59,74
Jaén	28	45,90	45.233	91,77	146.621	78,43
Málaga	67	48,91	35.773	74,83	81.787	32,32
Sevilla	87	56,13	12.197	28,62	121.285	41,40
Interpr.	26	63,41	348	8,90	40.691	84,00
<b>Total</b>	<b>421</b>	<b>47,46</b>	<b>117.348</b>	<b>49,86</b>	<b>690.438</b>	<b>45,81</b>

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

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

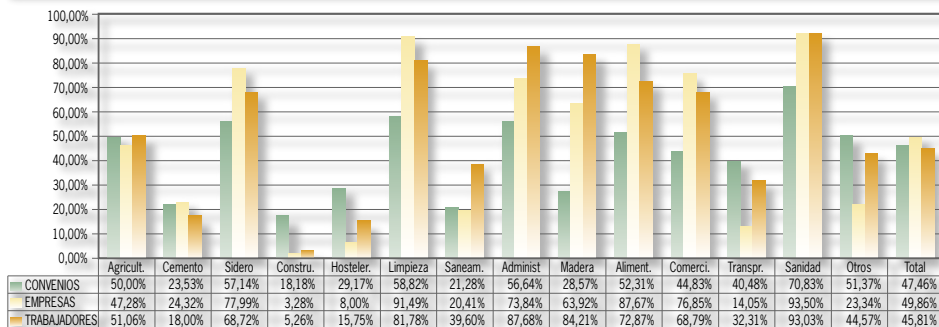
**GRÁFICO 10: DERECHOS INESPECÍFICOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Agrupados por sectores productivos es la Sanidad quien centraliza los mayores porcentajes en todos los apartados, excepto en lo que se refiere a las empresas, donde son más significativos los porcentajes del sector de la Limpieza; caso particular es el de la Construcción donde un 18,18% de los convenios apenas representan el 3,28% de las empresas y un 5,26% de los trabajadores afectados.

**GRÁFICO 11: DERECHOS INESPECÍFICOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**5.1. Acoso Moral y Acoso Sexual en el trabajo**

La regulación del acoso moral como conducta sancionable cuando se realiza sobre otros compañeros de trabajo se recoge en un reducido número de convenios colectivos, sin embargo conviene no olvidar que es una protección de conquista muy reciente y que, en muchos casos, las línea de separación entre el acoso moral y el sexual se confunden,

dado que en todos los acosos sexuales suele existir un componente psíquico, por esta razón es conveniente manejar con prudencia las cifras relacionadas con el acoso moral. En lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, 143 convenios que representan un 16,10% del total regulan de alguna manera el acoso moral, siendo aplicables estas disposiciones en 9.782 empresas (4,16%), de las que pueden beneficiarse 139.562 trabajadores (9,26%). Unas cifras levemente superiores se desprenden del análisis de los convenios colectivos originarios, regulándose este tema en 67 pactos colectivos –el 20,49% del total–, los cuales se aplican en 2.149 empresas (2,43%) y benefician a 47.103 trabajadores (7,61%).

**TABLA 16. ACOSO MORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	13,25	9.661	4,12	89.427	6,44
Empresa	121	16,78	121	16,78	50.135	42,21
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>16,10</b>	<b>9.782</b>	<b>4,16</b>	<b>139.562</b>	<b>9,26</b>

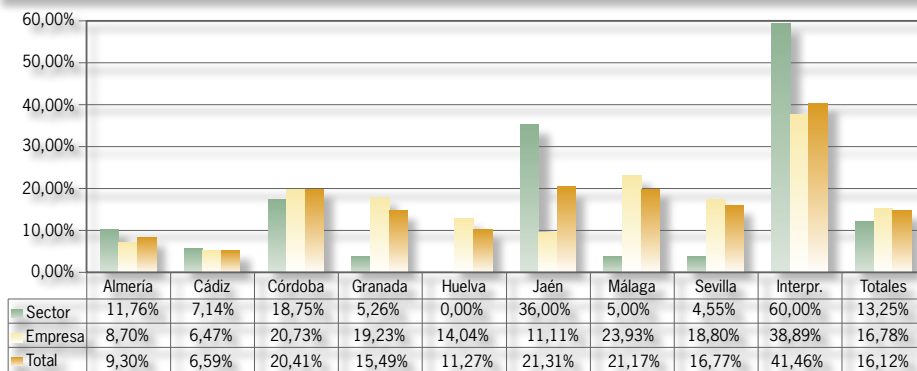
*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)*

**TABLA 17. ACOSO MORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	10,61	2.089	2,37	13.157	2,32
Empresa	60	22,99	60	22,99	33946	65,72
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>20,49</b>	<b>2.149</b>	<b>2,43</b>	<b>47.103</b>	<b>7,61</b>

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

**GRÁFICO 12: ACOSO MORAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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.

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 339 acuerdos, que representan un 38,18% del total, contienen disposiciones relativas a la protección del acoso sexual, lo que supone que se aplican en 100.007 empresas (42,49%) y protegen o sancionan, según se tenga la figura de acosado o acosador, a 520.278 trabajadores (34,52%).

**TABLA 18. ACOSO SEXUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	39,16	99.733	42,51	447.965	32,26
Empresa	274	38,00	274	38,00	72.313	60,89
<b>TOTAL</b>	<b>339</b>	<b>38,18</b>	<b>100.007</b>	<b>42,49</b>	<b>520.278</b>	<b>34,52</b>

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

Si el comparativo lo realizamos con respecto a los convenios originarios lo más significativo es el predominio de los convenios de empresa frente a los de sector, y aunque el porcentaje total sea similar en cuanto al número de convenios que el resultante de los pactos vigentes, si se observan unos porcentajes ligeramente inferiores en cuanto a las empresas -47.975 entidades- y trabajadores -228.561 personas- comprendidos en su ámbito de aplicación.

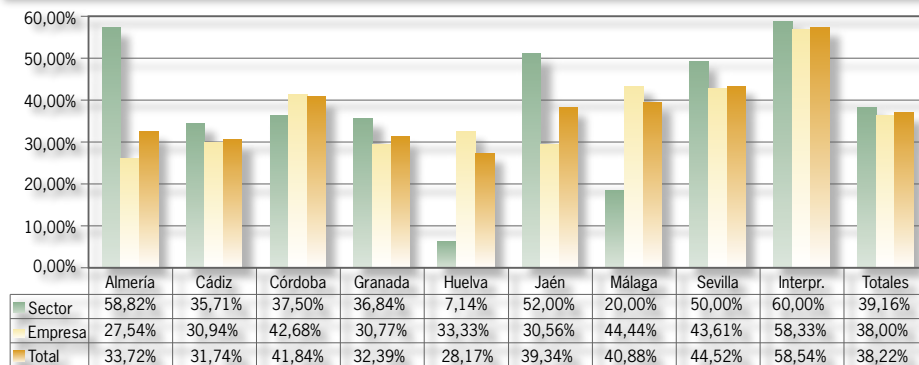
**TABLA 19. ACOSO SEXUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,88	47.871	54,34	190.368	33,57
Empresa	104	39,85	104	39,85	38193	73,94
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>39,45</b>	<b>47.975</b>	<b>54,29</b>	<b>228.561</b>	<b>36,94</b>

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

Para la determinación de la media estadística tiene mayor empuje el volumen de datos de los pactos Interprovinciales, dado que los convenios de este grupo territorial alcanzan al 60%, dentro de este porcentaje se sitúa el 58,33% de las empresas de este sector, y el 60% 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 Huelva con un 7,14% de pactos colectivos y Málaga con un 20 %.

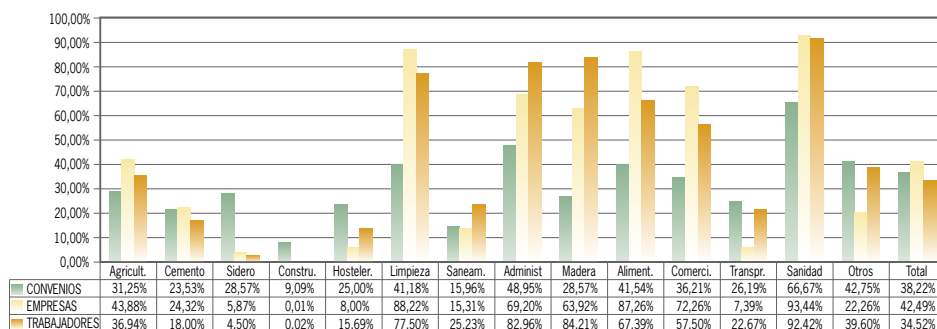
### GRÁFICO 13: ACOSO SEXUAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, recogándose en un 92,42% de trabajadores afectados, siendo seguida por el sector de la Madera con un 84,21 % y de la Administración con un 82,96%; mientras la Limpieza y el Comercio tienen un porcentaje similar de empresas afectadas, no ocurre lo mismo con el Saneamiento, que solo aglutina el 15,96% de las entidades del sector; por el contrario los tres actividades citadas comparten similar porcentaje de trabajadores afectados. El acoso sexual resalta, por abajo, en el sector de la Construcción con un 9,09% de los convenios y unos porcentajes muy simbólicos en cuanto al porcentaje de empresas y trabajadores afectados, la razón de este descenso tienen explicación en que el acoso en la mayoría de los casos los sufre la mujer, con lo que al tratarse de una actividad laboral típicamente masculina las medidas de protección no son tan necesarias como en otros ámbitos laborales más feminizados.

### GRÁFICO 14: ACOSO SEXUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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





# CAPÍTULO V

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



## 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 objetivan 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, entendiéndolo 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 empresa-

rial 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 77,5% 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 CONTRATACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	123	74,10	208.612	88,91	1.251.226	90,12
Empresa	559	77,53	559	77,53	108.384	91,26
<b>TOTAL</b>	<b>682</b>	<b>76,80</b>	<b>209.171</b>	<b>88,88</b>	<b>1.359.610</b>	<b>90,21</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	83.263	94,51	542.621	95,68
Empresa	206	78,93	206	78,93	47407	91,78
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>78,90</b>	<b>83.469</b>	<b>94,46</b>	<b>590.028</b>	<b>95,36</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Por ámbitos geográficos, el mayor porcentaje se presenta en la provincias de Almería, con una presencia de tales cláusulas del 82,56. Dicho porcentaje es superior al de la media en este campo, que se sitúa en el 76,89%. Sin embargo, los porcentajes anteriores aumentan si lo que se examina es la afectación personal de tales cláusulas, ya que están presentes en el 88,88% en cuanto a las empresas y al 90,21% en cuanto a los trabajadores afectados.

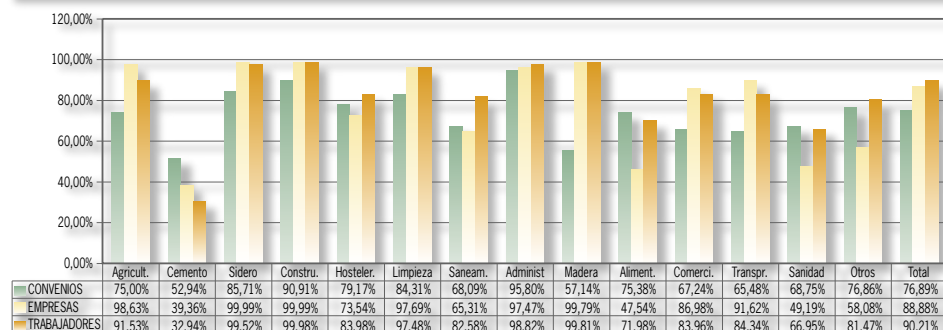
**TABLA 3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	71	82,56	6.822	95,95	94.637	92,66
Cádiz	127	76,05	18.299	93,74	148.030	93,41
Córdoba	75	76,53	37.968	99,84	192.479	99,40
Granada	52	73,24	13.153	65,52	76.685	55,36
Huelva	54	76,06	5.775	82,61	118.872	89,38
Jaén	45	73,77	48.112	97,61	180.013	96,29
Málaga	105	76,64	47.154	98,63	248.874	98,34
Sevilla	119	76,77	28.182	66,13	255.208	87,12
Interpr.	34	82,93	3.706	94,76	44.812	92,50
<b>Total</b>	<b>682</b>	<b>76,89</b>	<b>209.171</b>	<b>88,88</b>	<b>1.359.610</b>	<b>90,21</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, Construcción, ambos por encima del 90%. Por el contrario, es menor la presencia de las mismas en el sector del Cemento (52,9%).

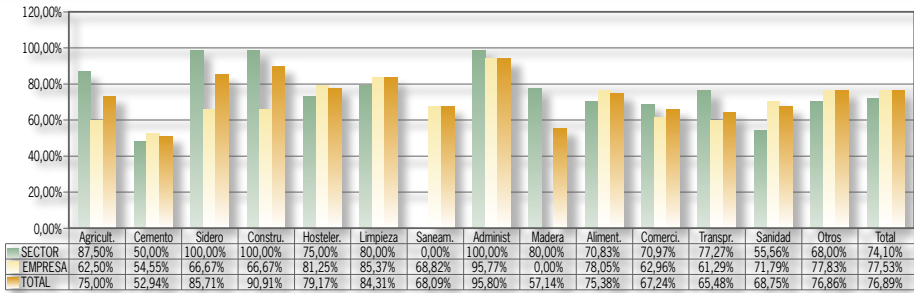
**GRÁFICO 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Funcionalmente, la presencia de dichas cláusulas es algo mayor en los convenios de empresa (77,5%) que en los de sector (74%), dándose porcentajes plenos en los sectores de Siderometalurgia, Construcción y Administración Pública.

**GRÁFICO 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



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

**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 (55,2%) regulan dichos procedimientos de selección y valoración de los trabajadores. La presencia es mayor en el ámbito empresarial que en el sectorial (57,8% frente al 45,7%), y también es mayor la afectación de los trabajadores que el de las empresas (81,7% frente al 58,8%), siendo tales porcentajes ligeramente mayores si se examinan los convenios originarios regulados durante el año 2007.

**TABLA 4. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	76	45,78	103.096	43,94	816.924	58,84
Empresa	417	57,84	417	57,84	97.102	81,76
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>55,52</b>	<b>103.513</b>	<b>43,98</b>	<b>914.026</b>	<b>60,64</b>

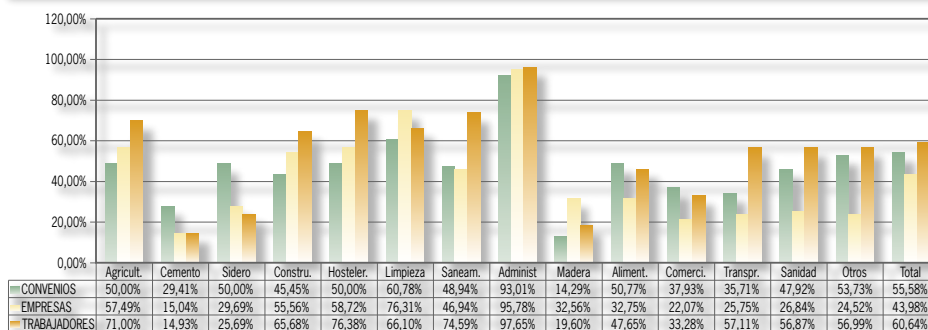
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	57,58	40.498	45,97	370.936	65,41
Empresa	151	57,85	151	57,85	43674	84,55
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>57,80</b>	<b>40.649</b>	<b>46,00</b>	<b>414.610</b>	<b>67,01</b>

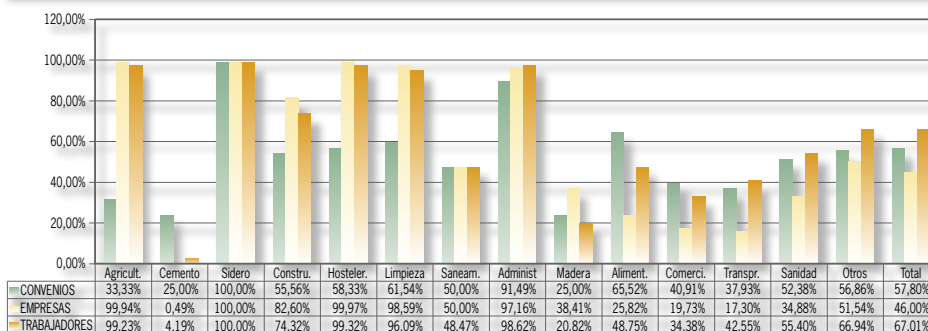
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 3: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 4: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

El examen de la presencia de dichas cláusulas en la negociación colectiva de 2007 muestra que es sobre todo el sector de Administración Pública donde se manifiestan dichas cláusulas, con un porcentaje superior al 90%, mientras que sectores como

la Madera, muestran porcentajes por debajo de la séptima parte del total. Dichos porcentajes difieren si examinamos los convenios originarios firmados durante este año. Así, vemos que es el sector siderometalúrgico el que muestra los porcentajes de afectación mayores (100%), seguido del de la Administración Pública, también por encima del 90%, siendo también el sector del Cemento el que presenta los peores índices, el 25%.

### 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.

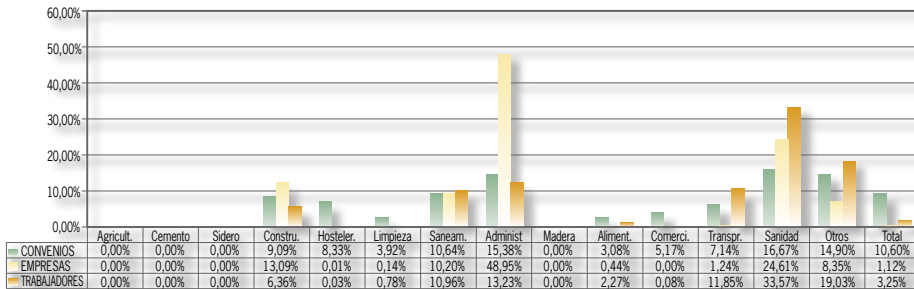
En ese sentido, y referido al total de los convenios vigentes en Andalucía, algo más de la décima parte del total contienen estas cláusulas, siendo mayor la presencia en el ámbito empresarial que en el sectorial. La afectación personal es escasa, prácticamente triplicando la que se refiere a los trabajadores individualmente considerados (3,25%) respecto de las empresas (1,12%).

TABLA 6. CONDICIONADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	4,22	2.541	1,08	28.344	2,04
Empresa	87	12,07	87	12,07	20.614	17,36
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>10,59</b>	<b>2.628</b>	<b>1,12</b>	<b>48.958</b>	<b>3,25</b>

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

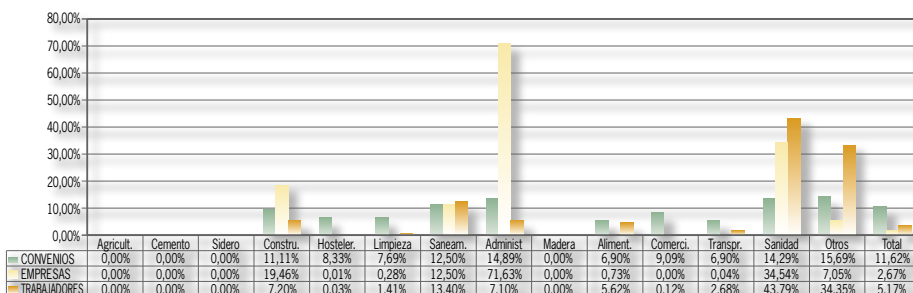
GRÁFICO 5: CONDICIONADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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



### GRÁFICO 6: CONDICIONADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios vigentes 66 sector, 261 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.

TABLA 7. PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	4,22	4.173	1,78	29.584	2,13
Empresa	112	15,53	112	15,53	45.503	38,31
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>13,40</b>	<b>4.285</b>	<b>1,82</b>	<b>75.087</b>	<b>4,98</b>

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

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 13,4% de los convenios. Esta presencia es mayoritaria en los convenios de empresa (15,5%) respecto de los de sector (4,2%), siendo la presencia mínima en lo que

respecta a la afectación personal, tanto de empresas (1,82%) como de trabajadores (4,98%). La presencia de este tipo de cláusulas es algo mayor en los convenios originarios de 2007 (14,07%).

**TABLA 8. PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,55	143	0,16	3.334	0,59
Empresa	43	16,48	43	16,48	26668	51,63
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>14,07</b>	<b>186</b>	<b>0,21</b>	<b>30.002</b>	<b>4,85</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 34,1% del total de convenios vigentes. Siendo considerablemente mayor el número cuantitativo a nivel de empresa que de sector, aunque el porcentaje final sea equilibrado (34,3% de los sectoriales y 34,1% de los de ámbito empresarial). El citado porcentaje total es algo superior en los convenios firmados en el año 2007.

**TABLA 9. COBERTURA INTERNA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

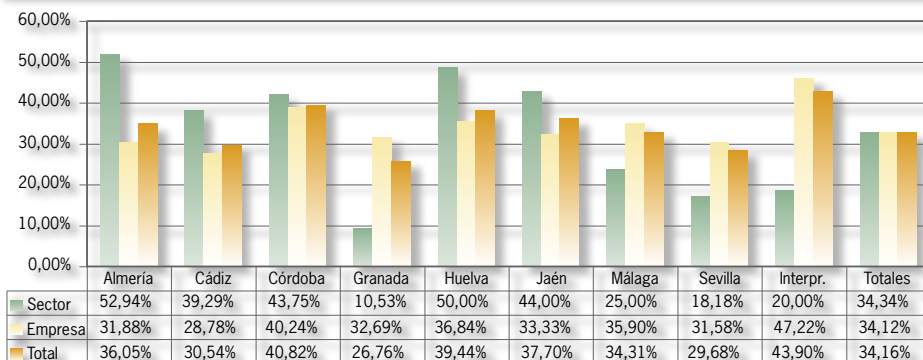
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	34,34	74.185	31,62	627.083	45,16
Empresa	246	34,12	246	34,12	69.157	58,23
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>34,12</b>	<b>74.431</b>	<b>31,63</b>	<b>696.240</b>	<b>46,19</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 10. COBERTURA INTERNA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	36.658	41,61	335.995	59,25
Empresa	96	36,78	96	36,78	33782	65,40
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>38,23</b>	<b>36.754</b>	<b>41,60</b>	<b>369.777</b>	<b>59,76</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 Almería y Huelva, más de quince puntos por encima de la media (34,34%), mientras que su pequeño porcentaje en Granada (10,53%) provocan el efecto inverso.

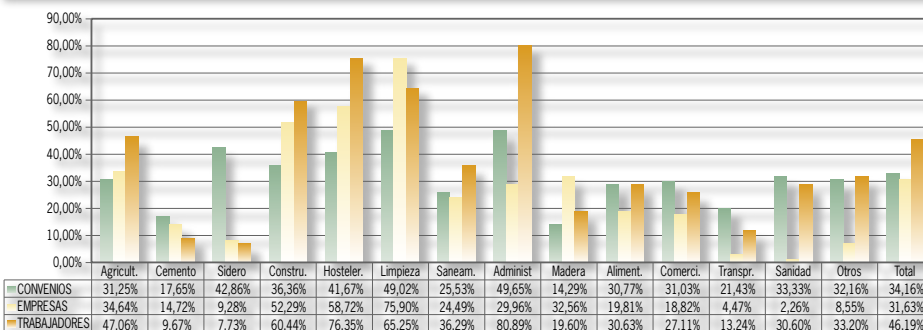
**GRÁFICO 7: COBERTURA INTERNA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Sidero, Cemento, Transporte y Madera, todos por debajo del 20%. Los mayores índices se dan en Administración, Hostelería, Limpieza y Construcción, por encima del 50% y hasta el 89%.

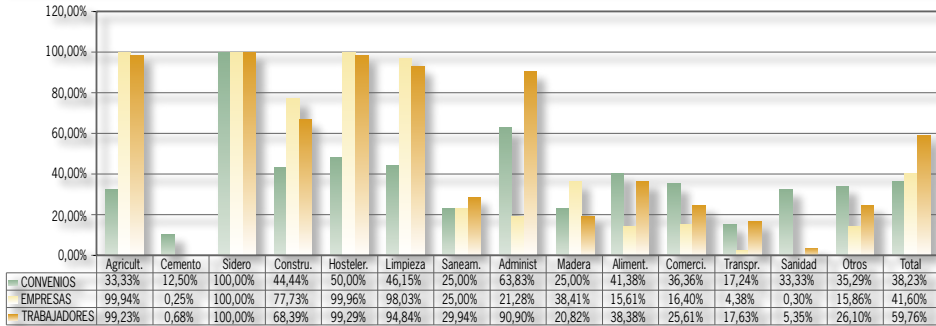
**GRÁFICO 8: COBERTURA INTERNA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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: 327 convenios vigentes 66 sector, 261 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 11,15% del total de convenios vigentes se pronuncian de manera expresa, un 13,25% de los de sector y un 10,68% a nivel de empresa. El porcentaje de población asalariada que se beneficia de estas reglas sí mejora sensiblemente hasta un 22,32% del total de trabajadores.

**TABLA 11. TRABAJADORES TEMPORALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	13,25	39.604	16,88	319.363	23,00
Empresa	77	10,68	77	10,68	17.099	14,40
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>11,15</b>	<b>39.681</b>	<b>16,86</b>	<b>336.462</b>	<b>22,32</b>

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

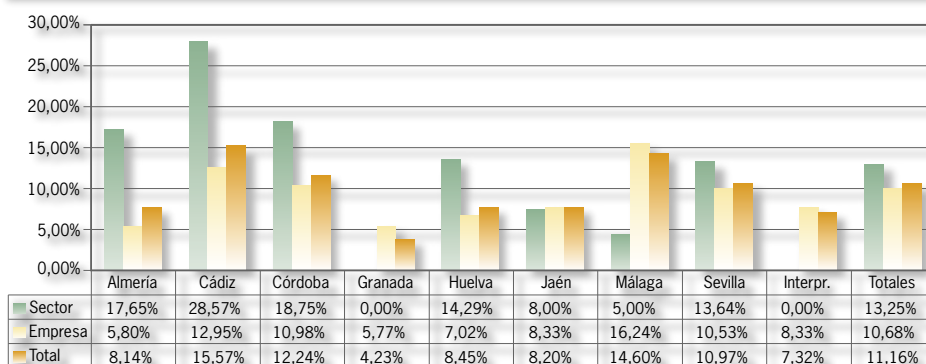
**TABLA 12. TRABAJADORES TEMPORALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	18,18	27.340	31,03	144.290	25,44
Empresa	22	8,43	22	8,43	3170	6,14
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>10,40</b>	<b>27.362</b>	<b>30,97</b>	<b>147.460</b>	<b>23,83</b>

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

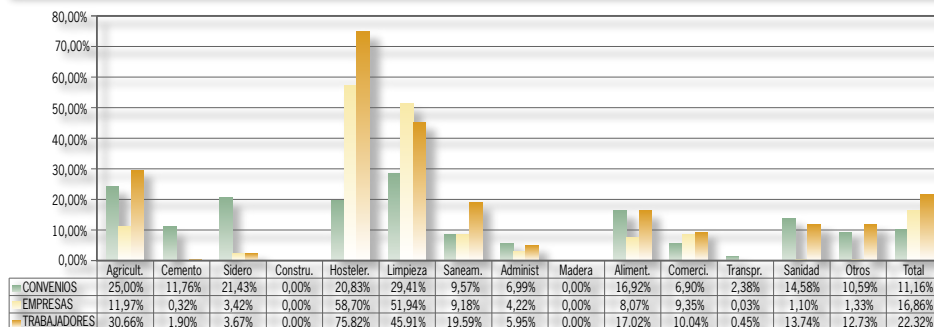
En los convenios suscritos este año disminuye ligeramente el porcentaje de presencia de estas cláusulas (10,4%), aunque aumenta el porcentaje relativo a empresas y, sobre todo, a trabajadores.

**GRÁFICO 10: TRABAJADORES TEMPORALES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 11: TRABAJADORES TEMPORALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

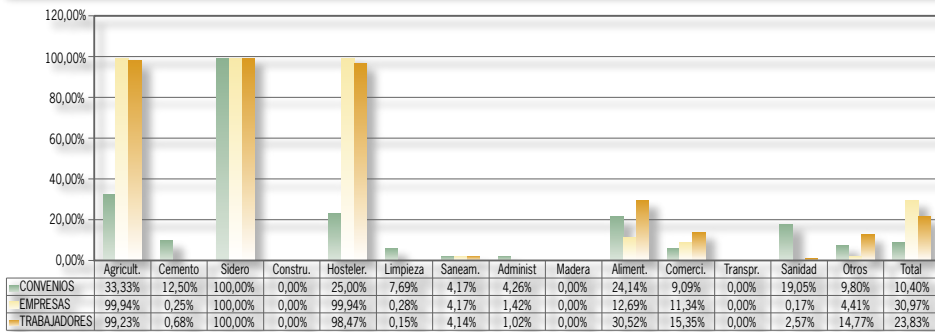


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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, Hostelería y Limpieza, con porcentajes superiores al 20%.

En cuanto a los convenios originarios, ha de destacarse los datos referentes a los sectores de Agricultura, 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: 327 convenios vigentes 66 sector, 261 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 14% de los convenios contienen cláusulas reguladoras de dicha preferencia, porcentaje ligeramente superado en los convenios originarios (16,21%). 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%) que el de las empresas (22%).

**TABLA 13. DISCAPACITADOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	21,08	52.335	22,31	426.771	30,74
Empresa	90	12,48	90	12,48	42.995	36,20
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>14,08</b>	<b>52.425</b>	<b>22,28</b>	<b>469.766</b>	<b>31,17</b>

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

**TABLA 14. DISCAPACITADOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,73	20.220	22,95	241.963	42,67
Empresa	38	14,56	38	14,56	27961	54,13
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>16,21</b>	<b>20.258</b>	<b>22,93</b>	<b>269.924</b>	<b>43,62</b>

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

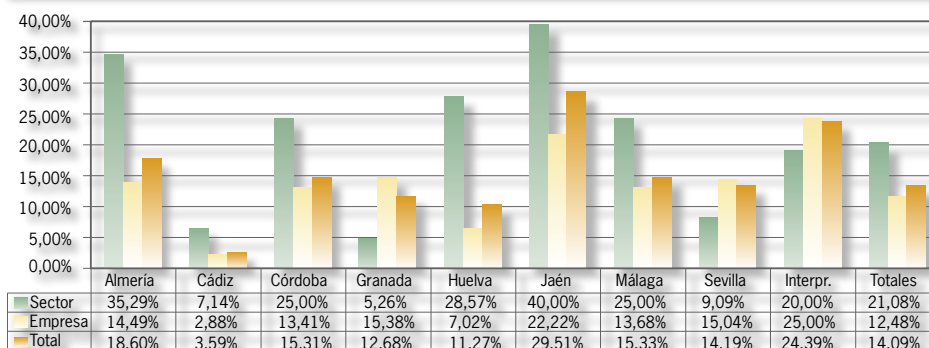
El análisis provincial permite concluir que Jaén destaca por ser la provincia con la mayor presencia convencional de este tipo de cláusulas (29,5%), resultando por el contrario que Cádiz (3,59%), se halla, muy por debajo de la media (14,09%).

**TABLA 15. DISCAPACITADOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	16	18,60	3.930	55,27	63.405	62,08
Cádiz	6	3,59	7.821	40,07	54.610	34,46
Córdoba	15	15,31	25.502	67,06	104.443	53,94
Granada	9	12,68	308	1,53	5.099	3,68
Huelva	8	11,27	1.194	17,08	9.049	6,80
Jaén	18	29,51	5.327	10,81	27.769	14,85
Málaga	21	15,33	7.079	14,81	145.584	57,52
Sevilla	22	14,19	1.175	2,76	31.667	10,81
Interpr.	10	24,39	89	2,28	28.140	58,09
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>14,09</b>	<b>52.425</b>	<b>22,28</b>	<b>469.766</b>	<b>31,17</b>

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

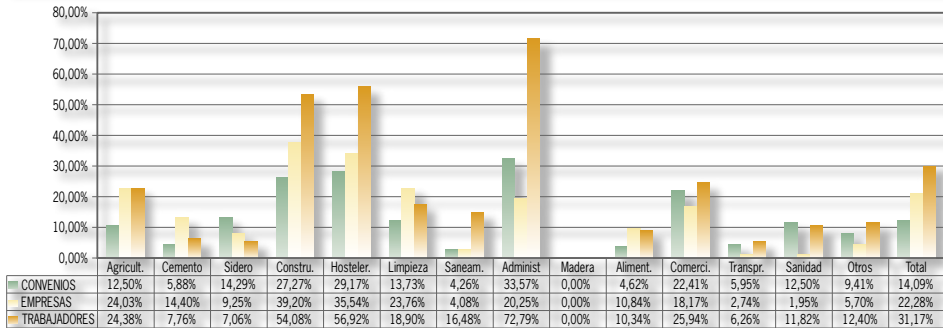
**GRÁFICO 13: DISCAPACITADOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Jaén consiguen una muy alta incidencia, al contrario de lo que sucede con los de las provincias de Cádiz, Granada y Sevilla, reproduciéndose así la situación existente en 2006.

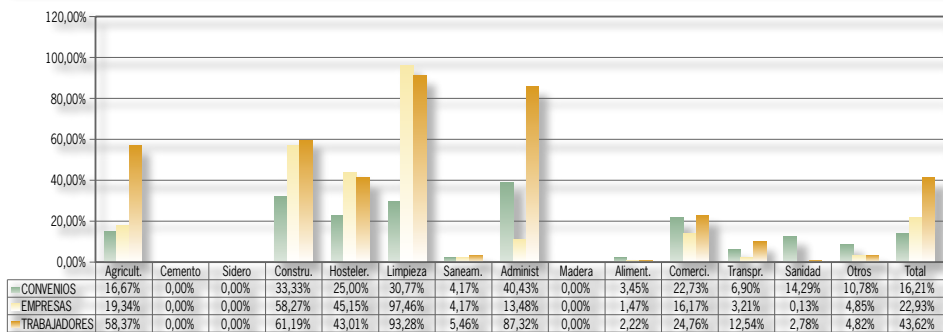
**GRÁFICO 14: DISCAPACITADOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (33%), muy por encima de la media. En segundo lugar, son numerosos los sectores en los que la presencia de dichas cláusulas está muy por debajo de la media, como pueden ser los de Cemento, Saneamiento, Alimentación 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: DISCAPACITADOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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



Entre los textos suscritos en 2007, es significativa la presencia nula en Cemento, Sidero y Madera, mientras que Construcción, Limpieza 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 92 convenios vigentes abordan la participación de las Empresas de Trabajo Temporal. Del total de convenios de sector, un 18% incluyen este tipo de cláusulas, mientras que 62 convenios de empresa -el 8,6%- introducía este tipo de regulación.

**TABLA 16. UTILIZACIÓN DE ETT. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	18,07	67.236	28,66	390.233	28,11
Empresa	62	8,60	62	8,60	14.834	12,49
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>10,36</b>	<b>67.298</b>	<b>28,59</b>	<b>405.067</b>	<b>26,88</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Por lo que respecta a los convenios originarios, la presencia de estas cláusulas es dos puntos porcentuales mayor 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	15	22,73	54.964	62,39	277.623	48,95
Empresa	25	9,58	25	9,58	5385	10,43
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>12,23</b>	<b>54.989</b>	<b>62,23</b>	<b>283.008</b>	<b>45,74</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

El análisis geográfico de tales cláusulas muestra cierta homogeneidad, casi todas en torno a la media, salvo en las provincias de Granada y Huelva, donde la presencia es

bastante menor, con un 4,23% y un 5,63%, respectivamente. Por otra parte, resalta la escasa afectación personal y empresarial en Huelva, con un 0,52% y un 0,06%, respectivamente.

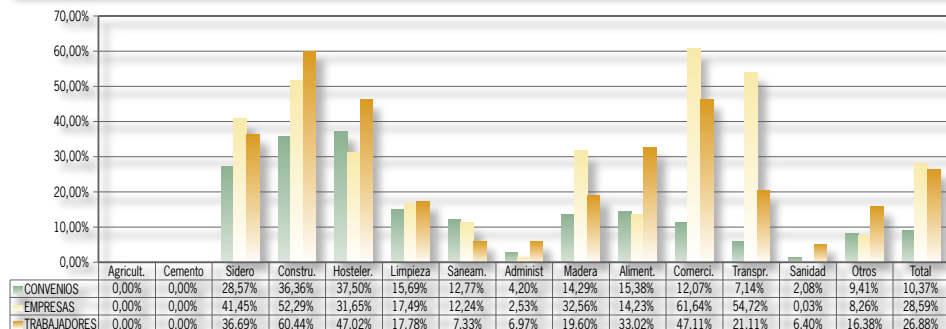
**TABLA 18. UTILIZACIÓN DE ETT. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	7	8,14	3.131	44,04	24.450	23,94
Cádiz	23	13,77	8.139	41,70	62.939	39,72
Córdoba	13	13,27	1.126	2,96	15.195	7,85
Granada	3	4,23	381	1,90	4.802	3,47
Huelva	4	5,63	4	0,06	685	0,52
Jaén	7	11,48	5.407	10,97	39.785	21,28
Málaga	18	13,14	44.115	92,28	212.255	83,87
Sevilla	11	7,10	1.490	3,50	36.706	12,53
Interpr.	6	14,63	3.505	89,62	8.250	17,03
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>10,37</b>	<b>67.298</b>	<b>28,59</b>	<b>405.067</b>	<b>26,88</b>

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

La frecuencia e impacto de la regularización de las empresas de trabajo temporal en los distintos sectores productivos se concentra, como es previsible también, en aquellas ramas productivas en las que resulta más habitual el acceso a este tipo de servicios. Concretamente, así ocurre –por el número de empresas afectadas- en el caso de la Construcción, Sidero y Hostelería.

**GRÁFICO 16: UTILIZACIÓN DE ETT. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 5,63% 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 que marca la tendencia durante 2007 –un 6,73%–.

**TABLA 19. PERIODO DE PRUEBA VOLUNTARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

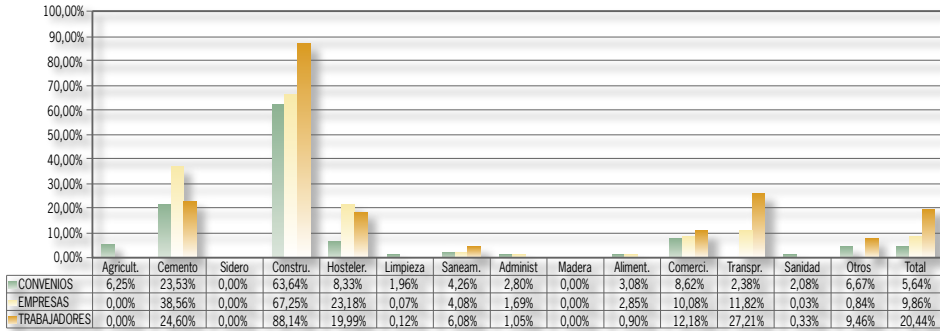
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,84	23.164	9,87	302.123	21,76
Empresa	32	4,44	32	4,44	5.962	5,02
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>5,63</b>	<b>23.196</b>	<b>9,86</b>	<b>308.085</b>	<b>20,44</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 20. PERIODO DE PRUEBA VOLUNTARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	18,18	20.842	23,66	283.523	49,99
Empresa	10	3,83	10	3,83	1856	3,59
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>6,73</b>	<b>20.852</b>	<b>23,60</b>	<b>285.379</b>	<b>46,12</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Desagregados los datos por actividades económicas, destaca por encima de todos el sector de la construcción (63,6%), seguido muy de lejos por Cemento (23%) y Comercio (8,62). Por el contrario, es nula la presencia en Sidero y Madera.

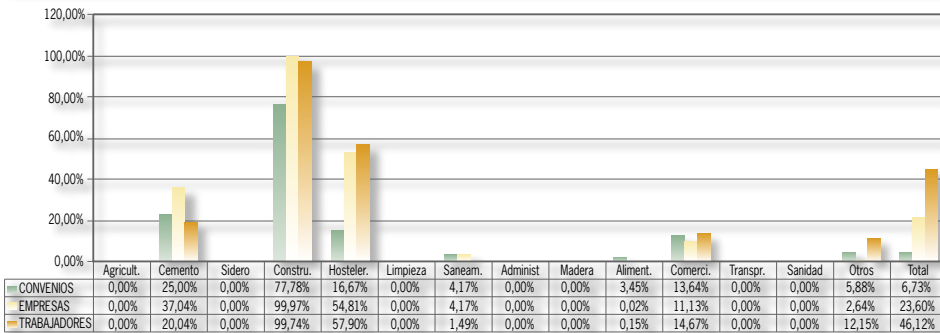
**GRÁFICO 17: PERIODO DE PRUEBA VOLUNTARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

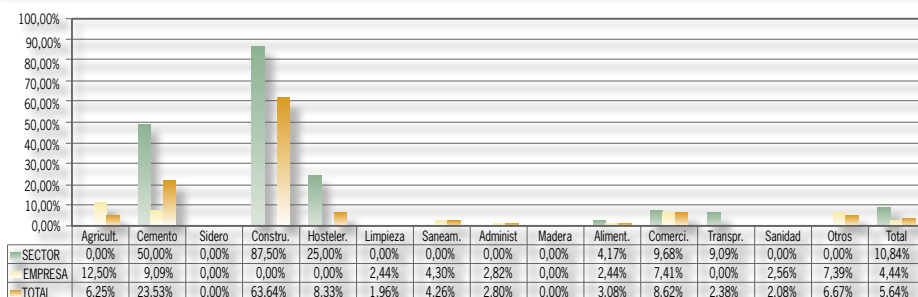
**GRÁFICO 18: PERIODO DE PRUEBA VOLUNTARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios vigentes 66 sector, 261 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, de Alimentación, de Comercio y de Transporte.

### GRÁFICO 19: PERIODO DE PRUEBA VOLUNTARIO. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 2% del total de los vigentes y de los originarios. En ambos casos es superior el porcentaje de convenios de empresa que incluye tal previsión, aunque las diferencias no son notables.

TABLA 21. DISTINTA ET. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,81	39.350	16,77	130.850	9,42
Empresa	15	2,08	15	2,08	2.996	2,52
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>2,03</b>	<b>39.365</b>	<b>16,73</b>	<b>133.846</b>	<b>8,88</b>

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

TABLA 22. DISTINTA ET. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,52	350	0,40	14.000	2,47
Empresa	6	2,30	6	2,30	1930	3,74
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2,14</b>	<b>356</b>	<b>0,40</b>	<b>15.930</b>	<b>2,57</b>

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

En cuanto al reparto geográfico, la mayor presencia de dichas cláusulas se dan en Jaén (4%). La afectación es mayor en cuanto al número de empresas (16,7%) que al de los trabajadores individualmente considerados (8,88%).

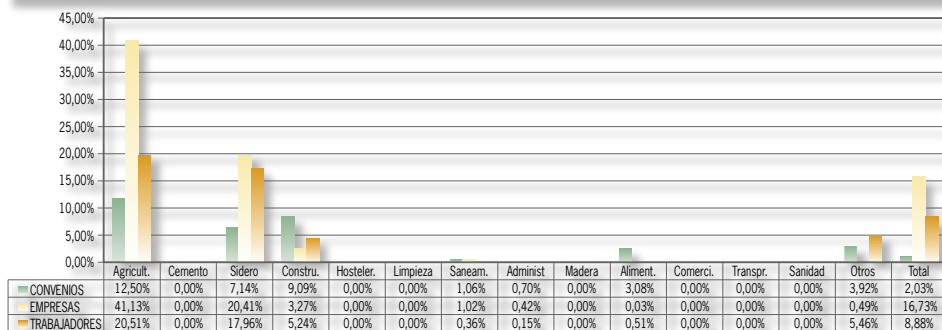
**TABLA 23. DISTINTA ET. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	2	2,33	351	4,94	14.040	13,75
Cádiz	1	0,60	1	0,01	35	0,02
Córdoba	2	2,04	2	0,01	212	0,11
Granada	3	4,23	3	0,01	244	0,18
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	5	8,20	39.003	79,13	118.793	63,54
Málaga	1	0,73	1	0,00	81	0,03
Sevilla	3	1,94	3	0,01	321	0,11
Interpr.	1	2,44	1	0,03	120	0,25
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>2,03</b>	<b>39.365</b>	<b>16,73</b>	<b>133.846</b>	<b>8,88</b>

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

Muy 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 Agricultura, Construcción y Siderometalurgia en cuanto a frecuencia de convenios, no apreciándose cláusulas en Cemento, Hostelería, Limpieza, Madera, Comercio y Transportes.

**GRÁFICO 20: DISTINTA ET. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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





## 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 2007, el 64% 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 87,95%- que en los de empresa - el 59,08%-. Estos datos se traducen en una muy alta afectación personal, tanto por lo que se refiere a las empresas (97,58%) como a los trabajadores –el 94,73%- del total.

**TABLA 1. MODALIDADES CONTRACTUALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	146	87,95	228.950	97,58	1.315.238	94,73
Empresa	426	59,08	426	59,08	94.727	79,76
<b>TOTAL</b>	<b>572</b>	<b>64,41</b>	<b>229.376</b>	<b>97,46</b>	<b>1.409.965</b>	<b>93,55</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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%.

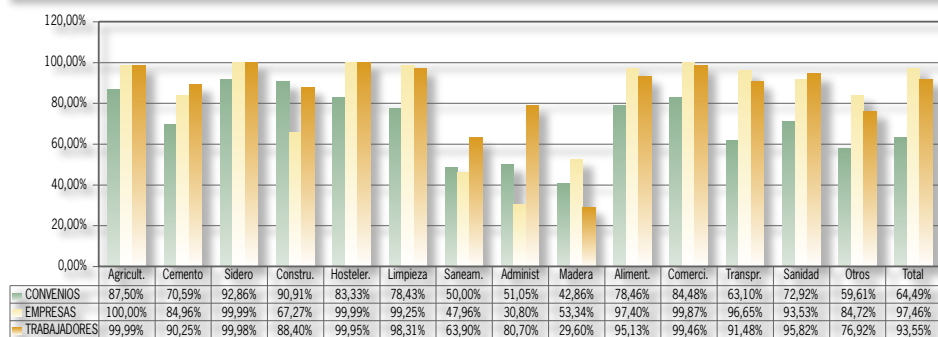
**TABLA 2. MODALIDADES CONTRACTUALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	86.899	98,64	533.667	94,10
Empresa	162	62,07	162	62,07	45769	88,61
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>67,28</b>	<b>87.061</b>	<b>98,53</b>	<b>579.436</b>	<b>93,64</b>

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

El análisis por sectores económicos muestra que son Agricultura, Sidero, Construcción, Hostelería y Comercio los ámbitos que sobrepasan un 80% de afectación, aunque la media esté situada en el 64%. Esta media sube enormemente si lo que se estudia es la afectación personal, ya que la presencia de la empresa es del 97% y la de las personas del 93%.

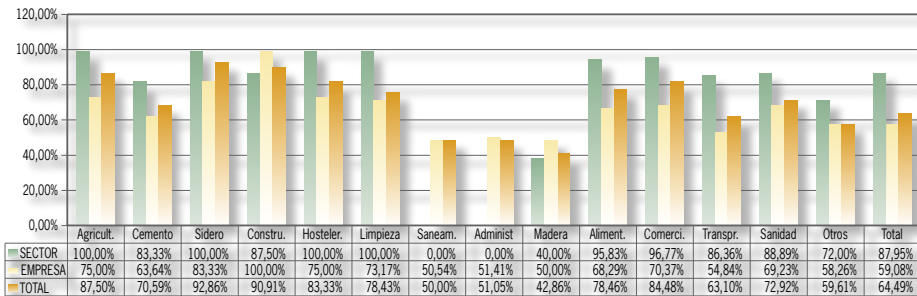
**GRÁFICO 1: MODALIDADES CONTRACTUALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Casi el 100% 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 CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**3. MODALIDADES FORMATIVAS**

Menciones al contrato para la formación (a veces, aún aprendices) y/o al contrato en prácticas, se localizan en el 25,56% del total, siendo, como suele ser habitual en este campo, bastante más frecuentes en los convenios de sector –48,19%– que en los de empresa –20,39% del total de este tipo vigentes en nuestra Comunidad-. Estos convenios afectaron a más de 121.000 empresas y a más 697.000 trabajadores.

**TABLA 3. MODALIDADES FORMATIVAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	48,19	121.188	51,65	673.175	48,48
Empresa	147	20,39	147	20,39	23.852	20,08
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>25,56</b>	<b>121.335</b>	<b>51,55</b>	<b>697.027</b>	<b>46,25</b>

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

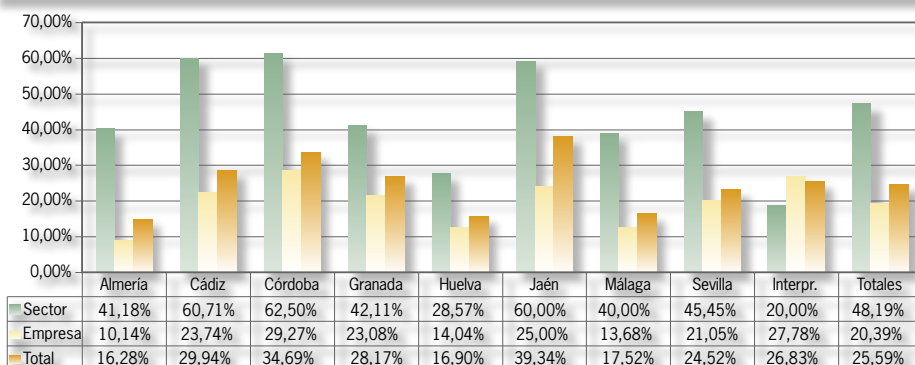
**TABLA 4. MODALIDADES FORMATIVAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	50,00	69.272	78,63	412.368	72,71
Empresa	41	15,71	41	15,71	5252	10,17
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>22,63</b>	<b>69.313</b>	<b>78,44</b>	<b>417.620</b>	<b>67,49</b>

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

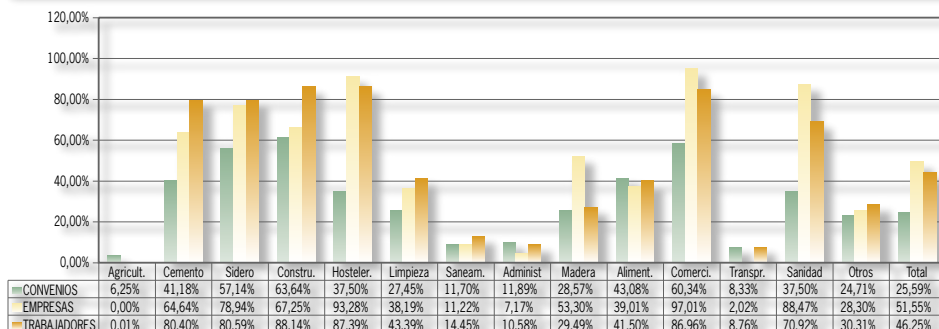
Efectivamente tal y como se aprecia en el gráfico siguiente es bastante mayor el tratamiento que de esta modalidad se hace en los convenios de sector que en los de empresa.

**GRÁFICO 3: MODALIDADES FORMATIVAS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 4: MODALIDADES FORMATIVAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 –o convenios de empresa–, en otros casos, sobre todo en los sectores del Cemento, Sidero, Construcción, Hostelería, Alimentación y Sanidad, la afectación sube bastante por encima de la media, situada en este caso en el 25,5%.

### 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 17,45% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad, lo que representa afectar a 81.467 empresas –el 34,61%-- y a más de 327.000 trabajadores –el 21,73% 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 26,51% del total– que en los de empresa –el 15,40%--.

**TABLA 5. PRÁCTICAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	26,51	81.356	34,67	308.587	22,23
Empresa	111	15,40	111	15,40	18.900	15,91
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>17,45</b>	<b>81.467</b>	<b>34,61</b>	<b>327.487</b>	<b>21,73</b>

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

**TABLA 6. PRÁCTICAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

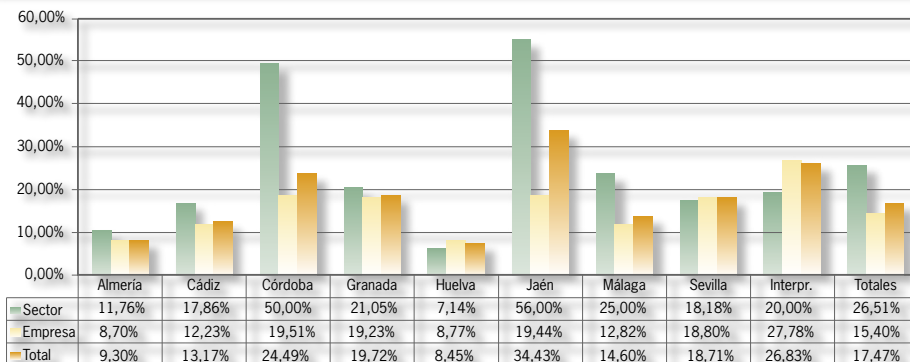
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	27,27	52.287	59,35	150.480	26,53
Empresa	31	11,88	31	11,88	4267	8,26
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>14,98</b>	<b>52.318</b>	<b>59,21</b>	<b>154.747</b>	<b>25,01</b>

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

La detección de los datos referidos a los convenios originarios que abordan esta cuestión, arroja unos porcentajes totales algo inferiores, a diferencia de lo ocurrido durante el año 2006, presentando un 14,98% 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 Huelva, Sevilla y en los interprovinciales--, siendo especialmente frecuentes en los convenios de este tipo de Jaén y Córdoba.

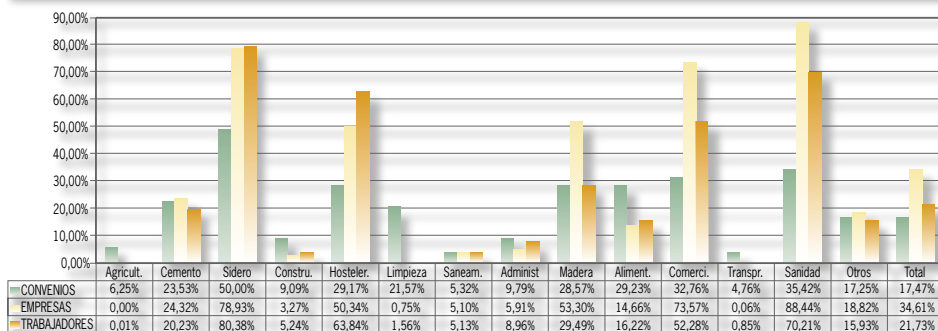
### GRÁFICO 5: PRÁCTICAS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 11,94% de los convenios vigentes en Andalucía, lo que supone un ligero

descenso de dicha regulación respecto del ejercicio 2006, si bien afecta a un mayor número de trabajadores (276.211) y de empresas (76.891), 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 empresas afectadas en los convenios originarios frente a los vigentes, aunque no ocurre lo mismo respecto de los trabajadores afectados.

**TABLA 7. RETRIBUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	21,69	76.891	32,77	266.592	19,20
Empresa	70	9,71	70	9,71	9.619	8,10
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>11,94</b>	<b>76.961</b>	<b>32,70</b>	<b>276.211</b>	<b>18,33</b>

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

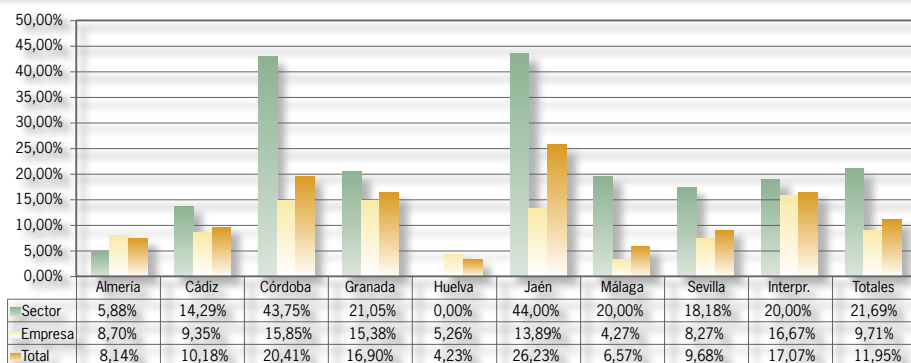
**TABLA 8. RETRIBUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	24,24	51.907	58,92	135.180	23,84
Empresa	20	7,66	20	7,66	2140	4,14
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>11,01</b>	<b>51.927</b>	<b>58,77</b>	<b>137.320</b>	<b>22,19</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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: RETRIBUCIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

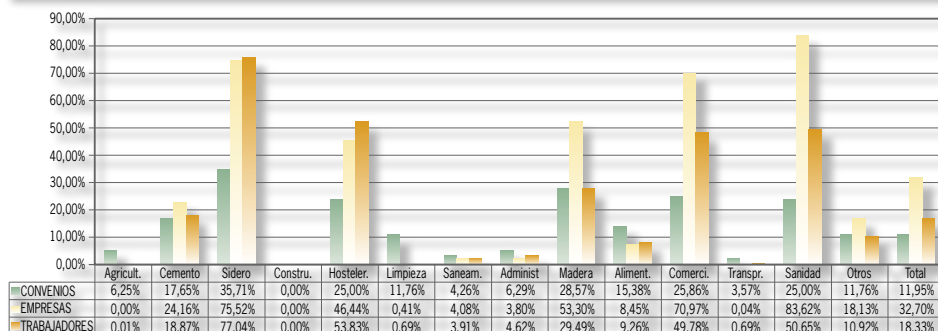


**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)**



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 –o convenios—, en otros casos, sobre todo en, Madera, Hostelería, Siderometalúrgica, Comercio o Sanidad estas modalidades sí son reguladas.

**GRÁFICO 8: RETRIBUCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 20,50% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad Autónoma, presentando un porcentaje algo inferior al del ejercicio 2006 (22,55%), afectando a más de 119.000 empresas y 681.000 trabajadores, lo que supone el 50,99% del total de las primeras cubierto por la negociación andaluza y del 47,97% de los segundos. Siendo por otro lado estos porcentajes bastantes parejos a los que arrojó el año 2006.

**TABLA 9. DE FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	74	44,58	119.633	50,99	666.080	47,97
Empresa	108	14,98	108	14,98	15.029	12,65
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>20,50</b>	<b>119.741</b>	<b>50,88</b>	<b>681.109</b>	<b>45,19</b>

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

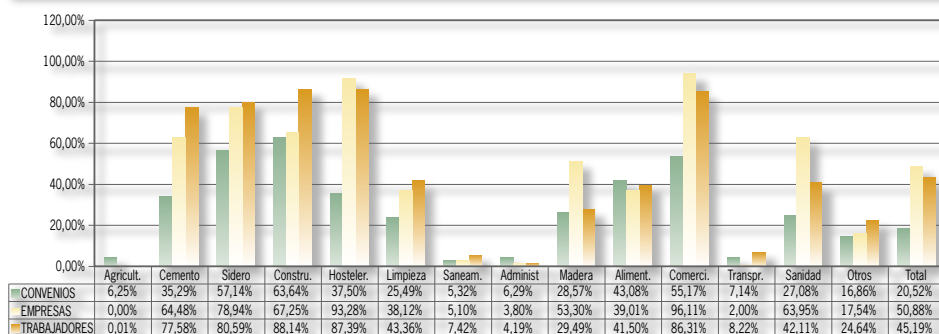
Una comparación entre los convenios originarios y los revisados nos demuestra relevantes diferencias en el porcentaje de afectación de empresas y de trabajadores, a diferencia de lo que ocurría en el año 2006.

**TABLA 10. DE FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

Sector	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	45,45	68.262	77,48	406.618	71,70
Empresa	30	11,49	30	11,49	2885	5,59
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>18,35</b>	<b>68.292</b>	<b>77,29</b>	<b>409.503</b>	<b>66,18</b>

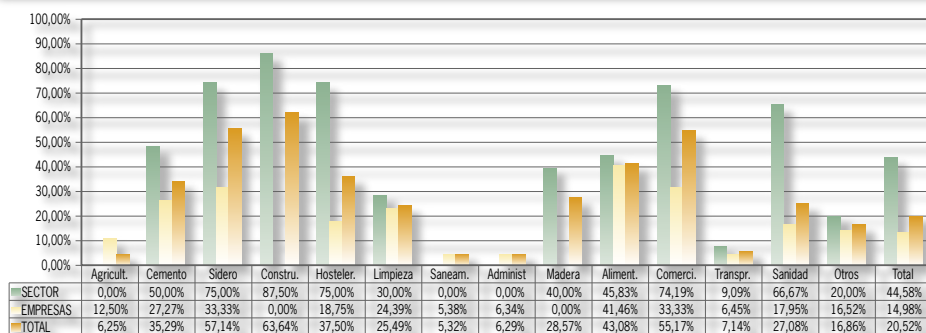
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 9: DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 10: DE FORMACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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%.

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 –87,50%- especialmente en la práctica 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.

### 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 2,82%-- permite un grado de afectación de 14.174 empresas y 138.854 trabajadores, lo que supone el 6,02 del total de las primeras cubiertas por la negociación andaluza y del 9,21 de los segundos.

**TABLA 11. DETERMINACIÓN NÚMERO MÁXIMO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,83	14.162	6,04	137.425	9,90
Empresa	12	1,66	12	1,66	1.429	1,20
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>2,82</b>	<b>14.174</b>	<b>6,02</b>	<b>138.854</b>	<b>9,21</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

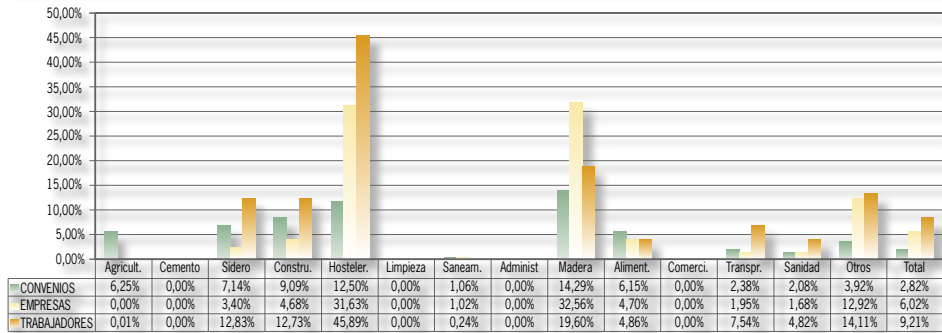
Una comparación entre los convenios originarios y los revisados muestra un mínimo descenso porcentual en los convenios originarios, compatible con el incremento porcentual de empresas y trabajadores.

**TABLA 12. DETERMINACIÓN NÚMERO MÁXIMO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	9,09	8.470	9,61	68.175	12,02
Empresa	3	1,15	3	1,15	499	0,97
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2,75</b>	<b>8.473</b>	<b>9,59</b>	<b>68.674</b>	<b>11,10</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 Madera y en la Hostelería, donde su importancia personal y empresarial es incluso notoria.

**GRÁFICO 11: DETERMINACIÓN NÚMERO MÁXIMO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 2,59% de los convenios vigentes (2,6% en 2006), la inmensa mayoría de sector.

**TABLA 13. DETERMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO EN FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	8,43	57.211	24,38	274.598	19,78
Empresa	9	1,25	9	1,25	1.684	1,42
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>2,59</b>	<b>57.220</b>	<b>24,31</b>	<b>276.282</b>	<b>18,33</b>

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

**TABLA 14. DETERMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO EN FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

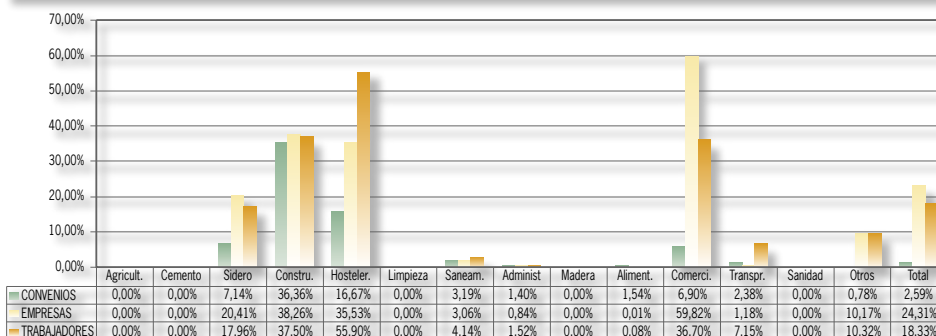
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	12,12	47.624	54,06	186.518	32,89
Empresa	2	0,77	2	0,77	314	0,61
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3,06</b>	<b>47.626</b>	<b>53,90</b>	<b>186.832</b>	<b>30,19</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 y trabajadores afectados, debido a esa presencia más significativa a nivel de sector.

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: DETERMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO EN FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

En relación con el plan formativo, éste aparece recogido tan sólo en el 0,56% 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.

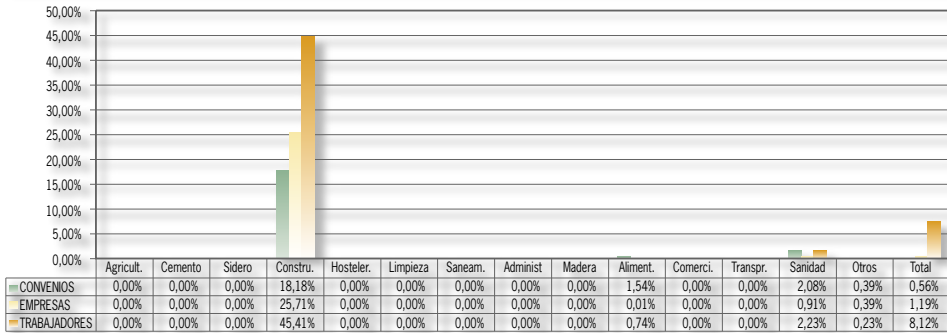
**TABLA 15. PLAN FORMATIVO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,41	2.788	1,19	122.010	8,79
Empresa	1	0,14	1	0,14	442	0,37
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0,56</b>	<b>2.789</b>	<b>1,19</b>	<b>122.452</b>	<b>8,12</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, en menor medida, Alimentación y Sanidad.

**GRÁFICO 13: PLAN FORMATIVO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Más frecuentes se muestran, en cambio, en esta regulación convencional las cláusulas relativas a la retribución. Éstas aparecen en el 13,4% de los convenios vigentes, afectando a más de 93.500 empresas y a más de 576.000 de trabajadores, lo que supone, en definitiva, cerca del 38,23% de la población asalariada cubierta por la negociación colectiva andaluza.

**TABLA 16. RETRIBUCIÓN EN FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	36,14	93.521	39,86	568.280	40,93
Empresa	59	8,18	59	8,18	7.908	6,66
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>13,40</b>	<b>93.580</b>	<b>39,76</b>	<b>576.188</b>	<b>38,23</b>

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

**TABLA 17. RETRIBUCIÓN EN FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	39,39	58.945	66,91	371.343	65,48
Empresa	16	6,13	16	6,13	1235	2,39
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>12,84</b>	<b>58.961</b>	<b>66,73</b>	<b>372.578</b>	<b>60,21</b>

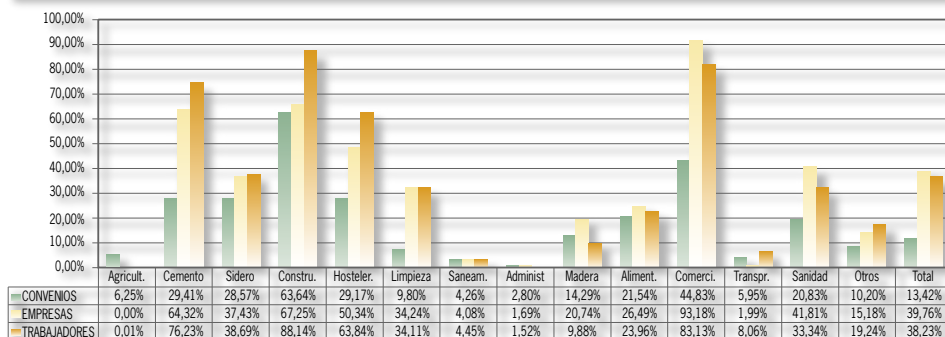
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

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 Saneamiento, donde es prácticamente imperceptible.

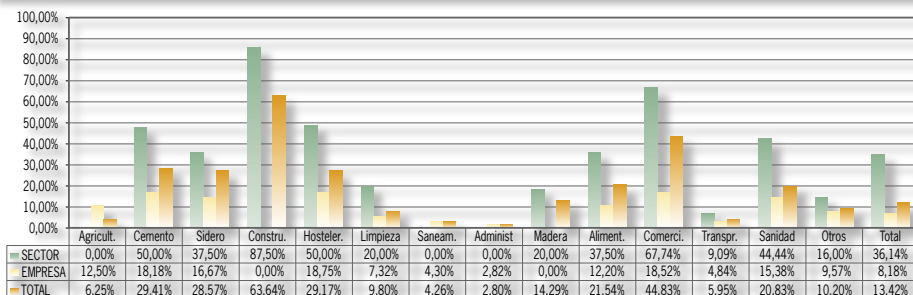
De la combinación del dato perteneciente a la actividad económica y al tipo de convenio, se desprende cómo, en general, la regulación se realiza en mayor medida en los convenios de sector, destacando los de Construcción, Cemento, Comercio y Hostelería, tal como se puede observar en los gráficos siguientes

**GRÁFICO 14: RETRIBUCIÓN EN FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 15: RETRIBUCIÓN EN FORMACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 0,90% de los convenios colectivos, con amplia mayoría porcentual de los sectoriales sobre los de empresa.

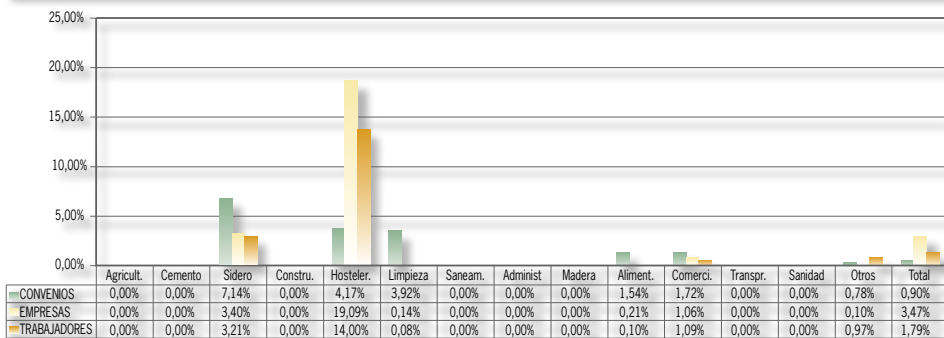
**TABLA 18. PREFERENCIA DE ACCESO AL EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,41	8.166	3,48	26.503	1,91
Empresa	4	0,55	4	0,55	487	0,41
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>0,90</b>	<b>8.170</b>	<b>3,47</b>	<b>26.990</b>	<b>1,79</b>

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

Por otro lado y en cuanto a lo que se refiere a actividades económicas son los sectores de Sidero, Hostelería, Alimentación, Comercio, Limpieza 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 16: PREFERENCIA DE ACCESO AL EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Indicar ya para concluir el carácter excepcionalísimo que representan las reglas específicas para casas de oficios. Reglas que tan sólo aparecen en once convenios colectivos, que afectan a 3.699 empresas y 89.148 trabajadores, y que se concentran en apenas, dos sectores: Construcción y Alimentación.

## 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 2007, afectando a más de 208.000



empresas –el 88,45% de las cubiertas por nuestra negociación— y a 1.291.000 trabajadores, aproximadamente el 85% 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 80,729% de los primeros regula esta cuestión, frente al 43,27% de los de ámbito funcional inferior.

**TABLA 20. CONTRATOS ESTRUCTURALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	134	80,72	207.855	88,59	1.217.741	87,71
Empresa	312	43,27	312	43,27	74.169	62,45
<b>TOTAL</b>	<b>446</b>	<b>50,23</b>	<b>208.167</b>	<b>88,45</b>	<b>1.291.910</b>	<b>85,72</b>

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

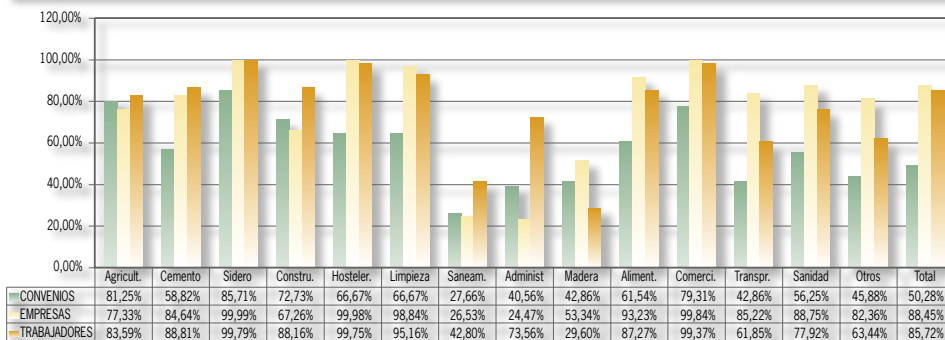
La comparación de los datos de los convenios originarios o recepcionados este año, con el total de los vigentes, permite apreciar un ligero incremento en el interés por esta cuestión en la negociación colectiva andaluza. Si el comparativo se realiza con los datos del año 2006 (47%), se aprecia también un incremento de su regulación.

**TABLA 21. CONTRATOS ESTRUCTURALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	81,82	86.833	98,56	532.499	93,90
Empresa	124	47,51	124	47,51	40468	78,35
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>54,43</b>	<b>86.957</b>	<b>98,41</b>	<b>572.967</b>	<b>92,60</b>

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

**GRÁFICO 17: CONTRATOS ESTRUCTURALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, Construcción y Comercio, que superan el 70%, así como su notable presencia en los convenios de empresa de todas las provincias andaluzas.

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 22,07% de los convenios vigentes. Su afectación subjetiva, más de 74.800 empresas y 512.000 trabajadores.

**TABLA 22. OBRAS O SERVICIOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	34,94	74.720	31,85	486.841	35,06
Empresa	138	19,14	138	19,14	25.449	21,43
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>22,07</b>	<b>74.858</b>	<b>31,81</b>	<b>512.290</b>	<b>33,99</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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, observándose un incremento porcentual en el año 2007, respecto del alcanzado en el año anterior.

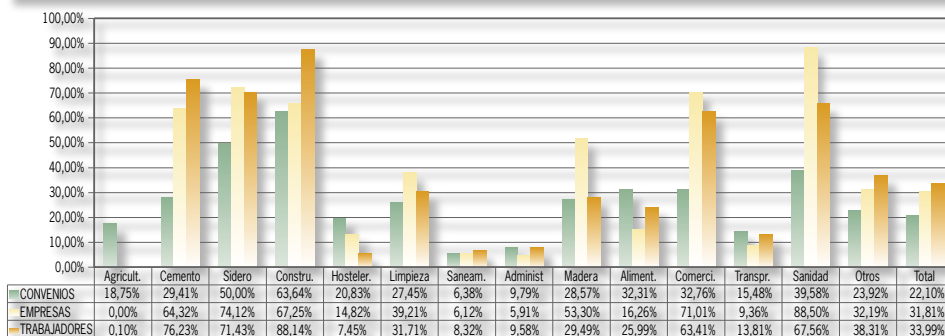
**TABLA 23. OBRAS O SERVICIOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,91	50.452	57,27	355.822	62,74
Empresa	54	20,69	54	20,69	10092	19,54
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>24,77</b>	<b>50.506</b>	<b>57,16</b>	<b>365.914</b>	<b>59,14</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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, la Agricultura o la Administración.

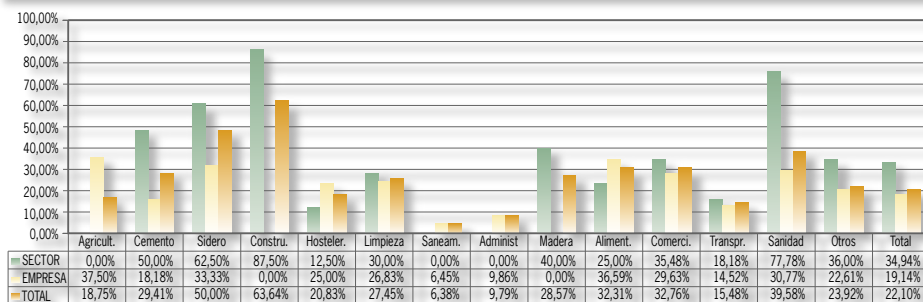
**GRÁFICO 18: OBRAS O SERVICIOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 CONVENIOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 8,67% de los convenios colectivos vigentes y el 11,31 de los

originarios identifican de forma más o menos amplia el objeto de esta posible modalidad contractual.

**TABLA 24. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	13,86	46.198	19,69	162.276	11,69
Empresa	54	7,49	54	7,49	11.251	9,47
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>8,67</b>	<b>46.252</b>	<b>19,65</b>	<b>173.527</b>	<b>11,51</b>

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

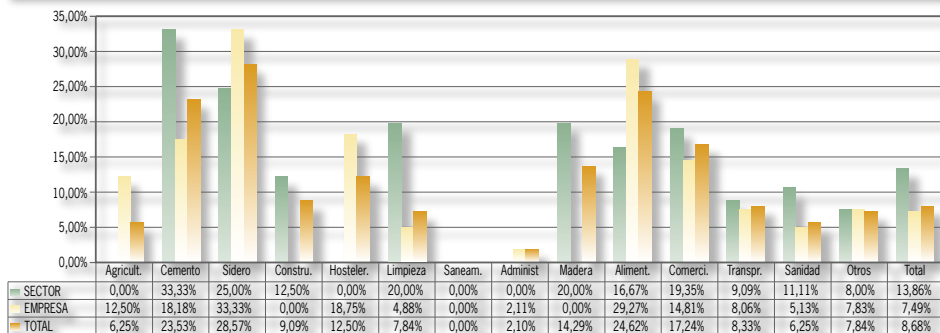
**TABLA 25. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	21,21	40.430	45,89	109.169	19,25
Empresa	23	8,81	23	8,81	5745	11,12
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>11,31</b>	<b>40.453</b>	<b>45,78</b>	<b>114.914</b>	<b>18,57</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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, contando además con un nivel de afectación de empresas y trabajadores mayor.

**GRÁFICO 20: IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



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

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, Comercio y Limpieza.

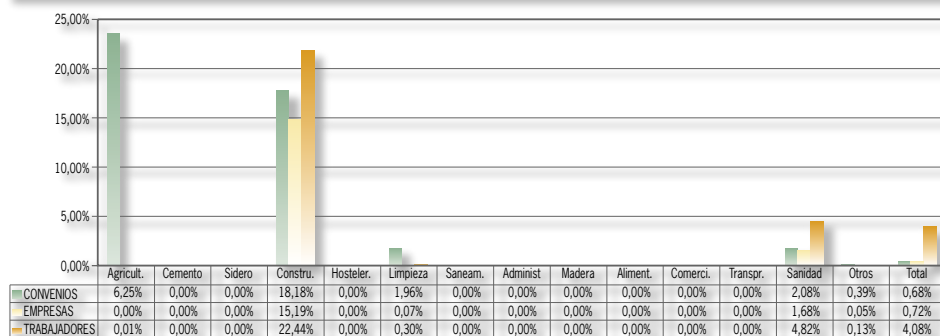
Un elemento funcional clave en la estructura de estos contratos es su ligazón a modo de concausa con la existencia de una contratación mercantil autónoma de obra o servicios con una tercera empresa. En ese sentido, del total de convenios computables tan sólo los hace el 0,68%, con una afectación personal irrisoria. Por sectores de actividad, son los sectores de Agricultura, Construcción y Sanidad 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	1,81	1.680	0,72	61.250	4,41
Empresa	3	0,42	3	0,42	208	0,18
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0,68</b>	<b>1.683</b>	<b>0,72</b>	<b>61.458</b>	<b>4,08</b>

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

**GRÁFICO 21: PERMITE LIGADO A CONTRATA O SUBCONTRATA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 41,22% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comu-

nidad, afectando a más de 207.000 empresas y 1.248.000 trabajadores; esto es, más del 88% y del 82%, respectivamente, del total de empresas y asalariados cubiertos por la negociación colectiva andaluza.

**TABLA 27. EVENTUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	126	75,90	207.340	88,37	1.209.112	87,08
Empresa	240	33,29	240	33,29	39.272	33,07
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>41,22</b>	<b>207.580</b>	<b>88,20</b>	<b>1.248.384</b>	<b>82,83</b>

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

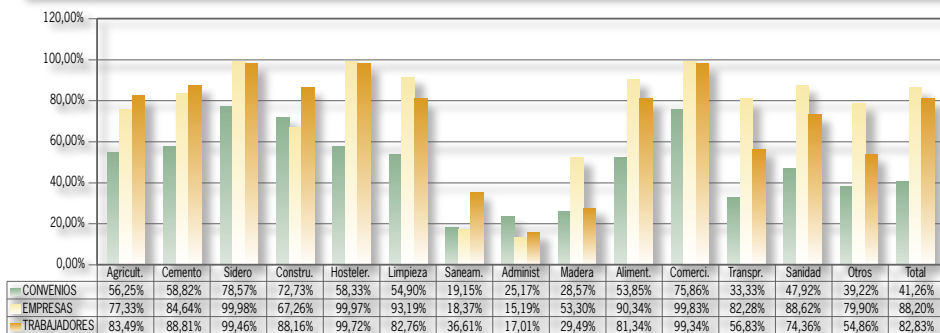
La regulación de esta modalidad es nuevamente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, del mismo modo que la comparación entre convenios originarios y vigentes permite constatar un análogo interés de nuestros negociadores por este tema, no apreciándose sustanciales diferencias en la regulación de este tipo contractual durante el año 2007 frente al 2006.

**TABLA 28. EVENTUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	86.633	98,34	529.665	93,40
Empresa	85	32,57	85	32,57	11738	22,73
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>41,90</b>	<b>86.718</b>	<b>98,14</b>	<b>541.403</b>	<b>87,50</b>

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

**GRÁFICO 22. EVENTUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Agricultura, Cemento, Siderometalúrgica, Construcción, Hostelería, Limpieza, Alimentación, Comercio y Sanidad, todas ellas por encima del 60%.

#### 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 30,29% de los convenios vigentes, afectando a casi 154.000 empresas y a 880.000 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 --29,66%-- respecto de los guarismos globales.

**TABLA 29. DURACIÓN EN MESES DEL EVENTUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

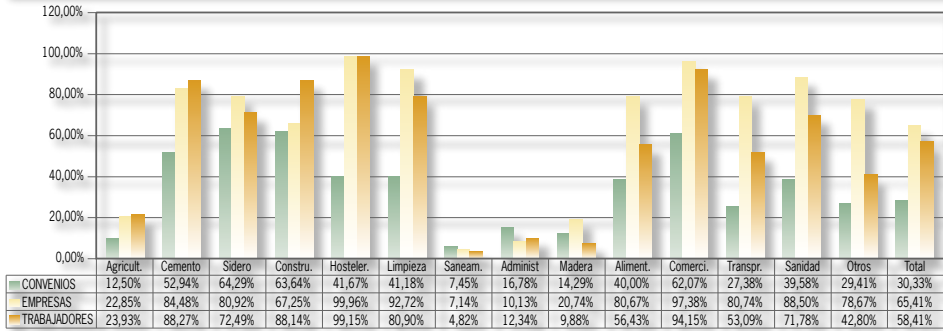
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	113	68,07	153.796	65,55	856.780	61,71
Empresa	156	21,64	156	21,64	23.503	19,79
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>30,29</b>	<b>153.952</b>	<b>65,41</b>	<b>880.283</b>	<b>58,41</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 30. DURACIÓN EN MESES DEL EVENTUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	69,70	78.014	88,55	441.433	77,84
Empresa	51	19,54	51	19,54	6283	12,16
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>29,66</b>	<b>78.065</b>	<b>88,35</b>	<b>447.716</b>	<b>72,36</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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: DURACIÓN EN MESES DEL EVENTUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (29,05%), siendo mucho mayor el porcentaje de convenios de sector que los empresariales, afectando conjuntamente a casi 133.000 empresas y a más de 721.000 trabajadores. Tendencia, además, que se aprecia algo menos intensa en el caso de los convenios originarios –27,83%– que en los convenios vigentes.

**TABLA 31. PERIODO REFERENCIA (DÍAS). DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	110	66,27	132.846	56,62	698.280	50,29
Empresa	148	20,53	148	20,53	22.823	19,22
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>29,05</b>	<b>132.994</b>	<b>56,51</b>	<b>721.103</b>	<b>47,84</b>

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

**TABLA 32. PERIODO REFERENCIA (DÍAS). DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

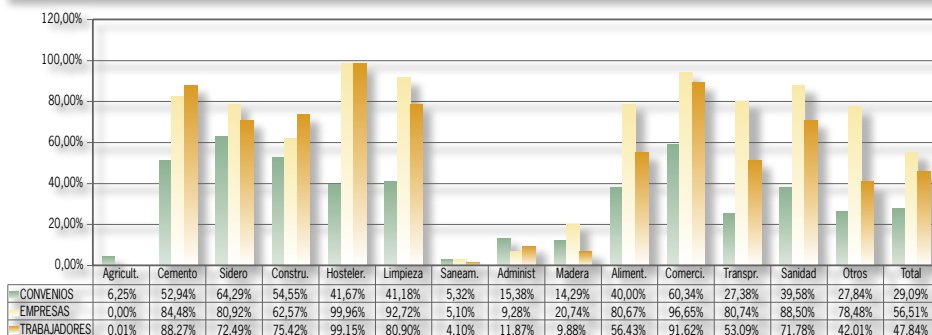
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	66,67	77.064	87,47	402.933	71,05
Empresa	47	18,01	47	18,01	5749	11,13
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>27,83</b>	<b>77.111</b>	<b>87,27</b>	<b>408.682</b>	<b>66,05</b>

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



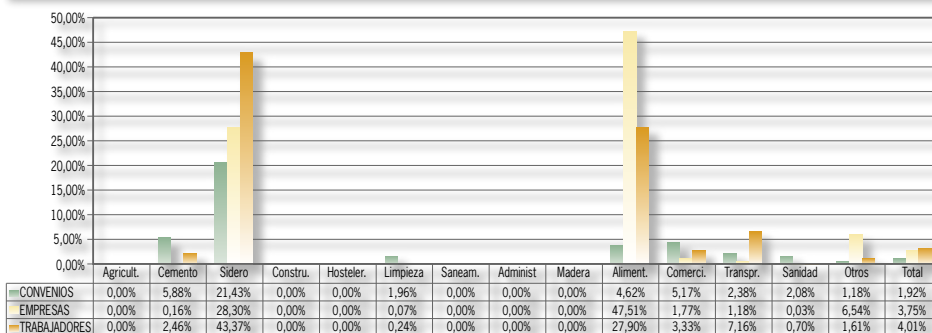
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 33. MÁXIMO SEGÚN PLANTILLA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,63	8.808	3,75	59.543	4,29
Empresa	6	0,83	6	0,83	889	0,75
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>1,91</b>	<b>8.814</b>	<b>3,75</b>	<b>60.432</b>	<b>4,01</b>

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

**GRÁFICO 25: MÁXIMO SEGÚN PLANTILLA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 1,91% 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.

#### 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 17,34% del total de convenios vigentes, manteniéndose así respecto de los convenios de 2005 (17,35%). En este caso, hay que resaltar, la frecuencia de dichas cláusulas es superior en los convenios de sector que en los de empresa, y en los vigentes frente a los originarios. También refrendar, si nos detenemos en el comparativo con el año 2005, que se aprecia una sustancial continuidad con un ligero descenso durante 2006 y 2007.

**TABLA 34. INTERINIDAD. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	24,10	43.457	18,52	345.514	24,89
Empresa	114	15,81	114	15,81	44.032	37,07
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>17,34</b>	<b>43.571</b>	<b>18,51</b>	<b>389.546</b>	<b>25,85</b>

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

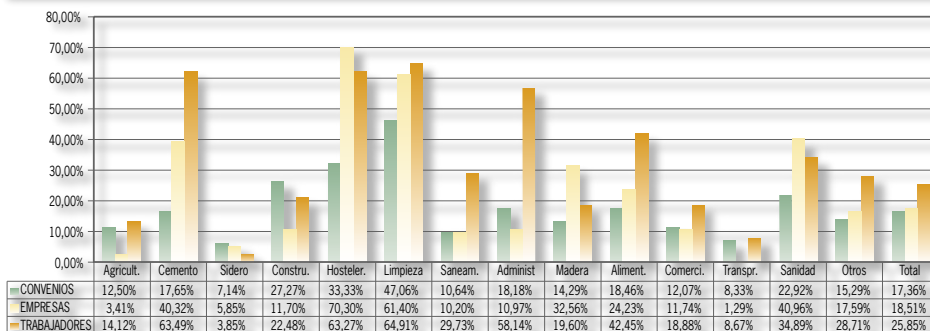
**TABLA 35. INTERINIDAD. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	24,24	18.039	20,48	136.904	24,14
Empresa	39	14,94	39	14,94	29434	56,99
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>16,82</b>	<b>18.078</b>	<b>20,46</b>	<b>166.338</b>	<b>26,88</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 7,88% de los convenios colectivos vigentes, en la línea, por tanto, del año anterior, aunque algo menor (8,55% en 2006 y 8,93% en 2005), afectando a más de 49.748 empresas y 323.296 trabajadores. Este tipo de regulación es porcentualmente mucho más frecuente en los convenios de sector que en los empresa –25,90% frente al 3,74%--. 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	25,90	49.721	21,19	319.663	23,02
Empresa	27	3,74	27	3,74	3.633	3,06
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>7,88</b>	<b>49.748</b>	<b>21,14</b>	<b>323.296</b>	<b>21,45</b>

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

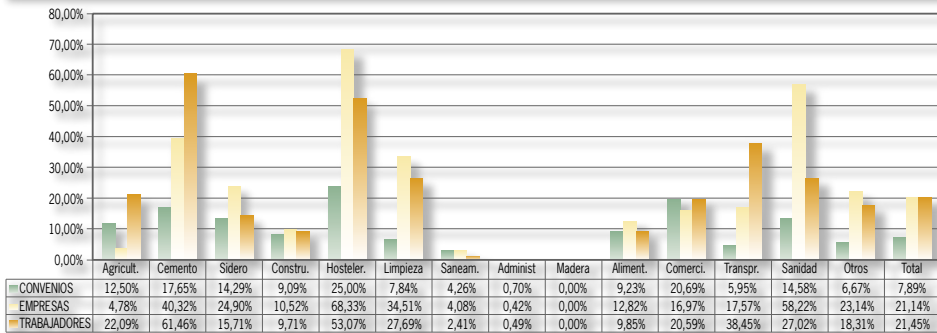
**TABLA 37. CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	27,27	19.473	22,10	142.693	25,16
Empresa	9	3,45	9	3,45	763	1,48
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>8,26</b>	<b>19.482</b>	<b>22,05</b>	<b>143.456</b>	<b>23,18</b>

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

Por sectores de actividad, la mayor frecuencia en su regulación convencional se da en Comercio y Hostelería, destacando la importancia personal en el caso de Cemento, Hostelería, Limpieza Transporte y Sanidad.

**GRÁFICO 27: CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 15,54% de los convenios, casi igual que en el ejercicio anterior (15,74%).

Se trata de una regulación que afecta a casi 71.000 empresas y más de 280.000 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	34	20,48	70.891	30,21	255.659	18,41
Empresa	104	14,42	104	14,42	24.464	20,60
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>15,54</b>	<b>70.995</b>	<b>30,17</b>	<b>280.123</b>	<b>18,59</b>

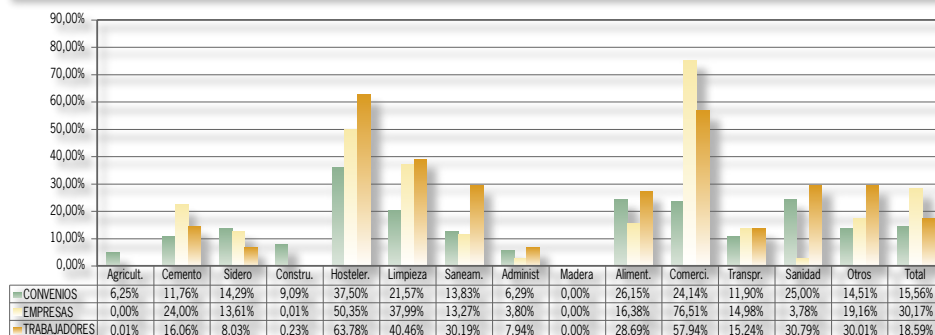
*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)*

**TABLA 39. A TIEMPO PARCIAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	48.328	54,86	114.055	20,11
Empresa	38	14,56	38	14,56	6454	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>15,60</b>	<b>48.366</b>	<b>54,74</b>	<b>120.509</b>	<b>19,48</b>

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

**GRÁFICO 28: A TIEMPO PARCIAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

En el ámbito de su distribución entre los distintos sectores o tipos de actividad económica, y junto a la absoluta inexistencia de cualquier regulación en los convenios de la Madera, 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 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 torno al 60%.

### 5.2.2. Algunos aspectos concretos de su regulación

Un 6,42% del total de convenios colectivos vigentes en nuestra comunidad incluyen una definición conceptual de esta modalidad. Ello se traduce en una población afectada de más de 58.000 empresas y 192.000 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 una leve disminución en el porcentaje de convenios, aunque con incrementos porcentuales en trabajadores y empresarios afectados.

**TABLA 40. DEFINICIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	10,24	58.313	24,85	185.995	13,40
Empresa	40	5,55	40	5,55	6.687	5,63
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>6,42</b>	<b>58.353</b>	<b>24,79</b>	<b>192.682</b>	<b>12,78</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

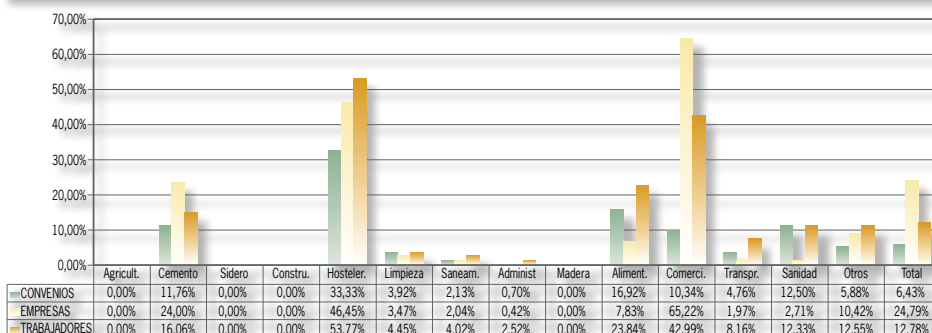
**TABLA 41. DEFINICIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,64	47.572	54,00	107.545	18,96
Empresa	11	4,21	11	4,21	1203	2,33
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>6,12</b>	<b>47.583</b>	<b>53,85</b>	<b>108.748</b>	<b>17,58</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Por último, y junto a la carencia de cualquier regulación en los convenios de las actividades de Agricultura, Siderometalúrgica, Construcción, y Madera, 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 salarizada y los empresarios cubiertos por los convenios colectivos andaluces de la Hostelería, el Cemento y, sobre todo, del Comercio.

### GRÁFICO 29: DEFINICIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

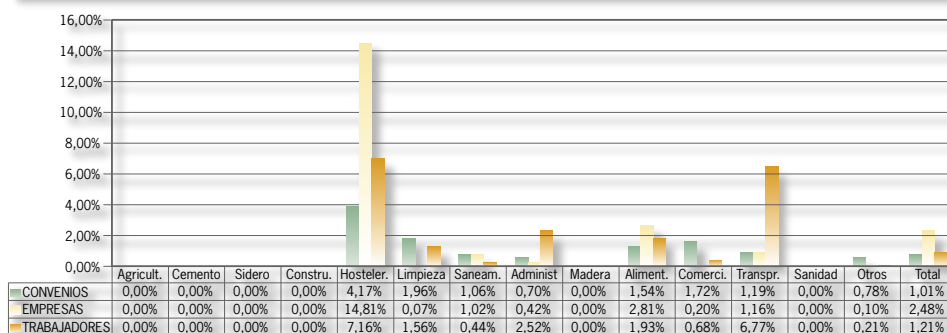
Menos numerosos son los convenios que recogen expresamente el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores con dedicación reducida o a tiempo parcial. Este tipo de cláusulas tan sólo aparecen en el 1% de los convenios, destacando los sectores de Hostelería y de Limpieza.

TABLA 43. RECEPCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,41	5.830	2,48	16.260	1,17
Empresa	5	0,69	5	0,69	1.930	1,63
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1,01</b>	<b>5.835</b>	<b>2,48</b>	<b>18.190</b>	<b>1,21</b>

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

### GRÁFICO 30: RECEPCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

Por lo que se refiere a los derechos de información, sólo aparecen recogidos en el 0,79% del total de convenios, con una mayor incidencia en los de empresa, y con una afectación personal casi nula.

**TABLA 44. DERECHOS DE INFORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,60	30	0,01	600	0,04
Empresa	6	0,83	6	0,83	378	0,32
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0,79</b>	<b>36</b>	<b>0,02</b>	<b>978</b>	<b>0,06</b>

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

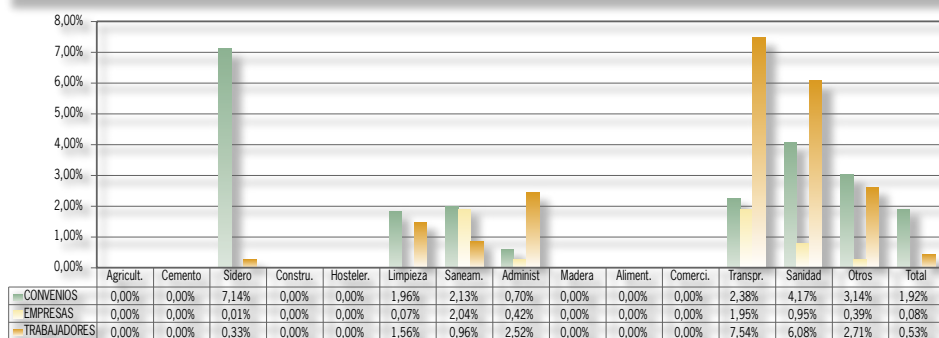
Algo mayor, aunque pequeña, es la presencia de las reglas que favorecen la transformación o el tránsito de una a otra modalidad. Concretamente, el 1,91% de los convenios vigentes regulan o establecen reglas al respecto, destacando en los sectores de Sidero y Sanidad.

**TABLA 45. REGULA TRANSFORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,81	167	0,07	3.550	0,26
Empresa	14	1,94	14	1,94	4.464	3,76
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>1,91</b>	<b>181</b>	<b>0,08</b>	<b>8.014</b>	<b>0,53</b>

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

**GRÁFICO 31: REGULA TRANSFORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



Un apéndice material básico en esta modalidad contractual, el de las horas complementarias, aparece regulado en el 3,72% de los convenios vigentes, afectando a 2.359 empresas y más de 30.000 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.

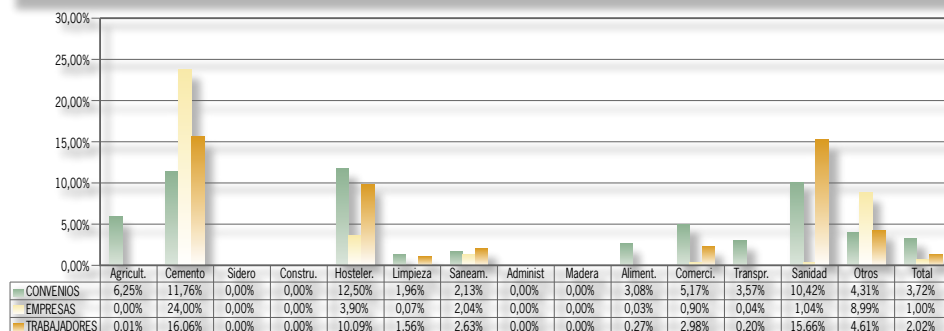
**TABLA 46. HORAS COMPLEMENTARIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,82	2.334	0,99	24.745	1,78
Empresa	25	3,47	25	3,47	5.627	4,74
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>3,72</b>	<b>2.359</b>	<b>1,00</b>	<b>30.372</b>	<b>2,02</b>

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

Por sectores de actividad llama la atención su más frecuente regulación y/o su impacto personal en los sectores de Cemento, Hostelería y Sanidad.

**GRÁFICO 32: HORAS COMPLEMENTARIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

### 5.3. Fijos discontinuos

Los datos relativos a esta singular modalidad de contratación laboral muestran que aparece recogida en el 10,92% del total de los textos vigentes, afectando a más de 79.500 empresas y a 519.000 trabajadores. Se trata de una regulación porcentualmente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. Si la comparación de los estos datos se efectúa con los de los ejercicios de 2005 y 2006, se aprecia cierta continuidad durante el año 2007. 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	34	20,48	79.443	33,86	505.034	36,37
Empresa	63	8,74	63	8,74	14.588	12,28
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>10,92</b>	<b>79.506</b>	<b>33,78</b>	<b>519.622</b>	<b>34,48</b>

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

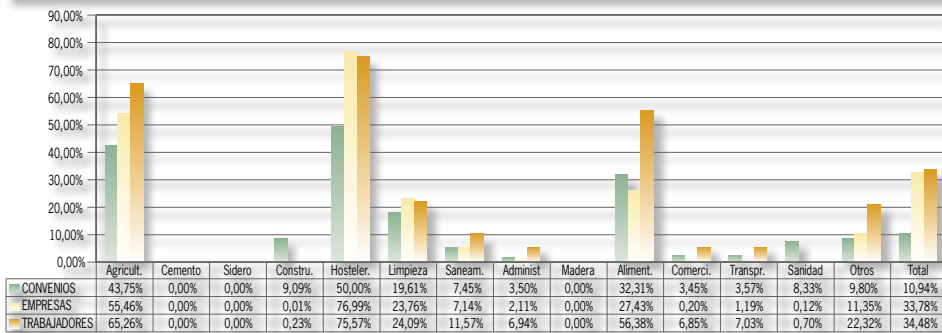
**TABLA 48. FIJO DISCONTINUO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,73	15.610	17,72	113.072	19,94
Empresa	27	10,34	27	10,34	6920	13,40
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>12,84</b>	<b>15.637</b>	<b>17,70</b>	<b>119.992</b>	<b>19,39</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

La garantía que representa el procedimiento para el llamamiento en este tipo de contratos, aparece recogido en el 7,66% del total, afectando a más de 77.500 empresas y de 459.000 trabajadores.

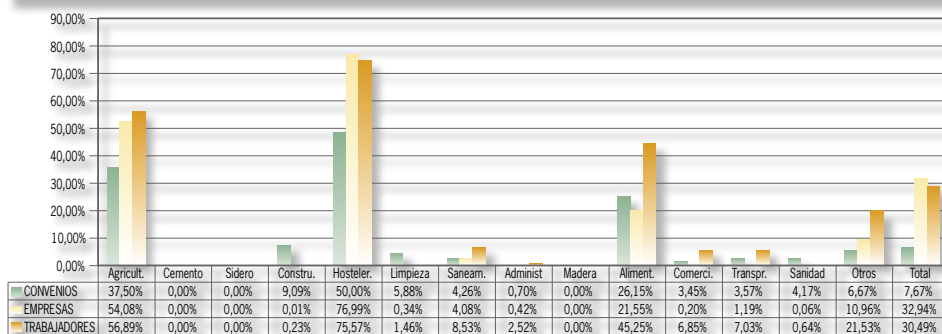
**TABLA 49. LLAMAMIENTO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	16,27	77.490	33,03	448.100	32,27
Empresa	41	5,69	41	5,69	11.433	9,63
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>7,66</b>	<b>77.531</b>	<b>32,94</b>	<b>459.533</b>	<b>30,49</b>

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

### 5.4. Contrato de relevo

Con una frecuencia del 30,29%, aparece regulado el contrato de relevo. Esto es, en 269 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	74	44,58	123.968	52,84	520.235	37,47
Empresa	195	27,05	195	27,05	65.344	55,02
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>30,29</b>	<b>124.163</b>	<b>52,76</b>	<b>585.579</b>	<b>38,85</b>

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

**TABLA 51. CONTRATO DE RELEVO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	55.076	62,52	173.751	30,64
Empresa	76	29,12	76	29,12	37975	73,52
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>32,11</b>	<b>55.152</b>	<b>62,42</b>	<b>211.726</b>	<b>34,22</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

# CAPÍTULO VII

## CLÁUSULAS DE EMPLEO



## 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, teniendo en cuenta los buenos resultados económicos producidos en la última década para el empleo en nuestra Comunidad Autónoma, el preocupante tema del empleo y su creación ha pasado a un segundo plano en la actualidad, pasando a tener mucha más relevancia otros, como por ejemplo la calidad en el empleo.

En efecto, las altas cifras de desempleados en Andalucía produjo una especial preocupación, no sólo en las autoridades públicas, sino también en los agentes sociales, que se dejaba traslucir en el contenido de los convenios. Superada, en parte, esa situación, la apuesta actual por parte, tanto del Gobierno andaluz, como de los negociadores, es incrementar el empleo de calidad, es decir, abandonando la inveterada precariedad en el empleo que ha caracterizado la creación de empleo 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 uno de sus ejes centrales.

Más allá de todo lo anterior, y fruto de esta 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 80,97% de los convenios vigentes introducen cláusulas de empleo. Esta cifra es mucho 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 90%). Hay que decir, igualmente, que esta cifra es superior a la del año pasado, lo que supone un índice de la preocupación negocial por el tema del empleo.

**TABLA 1. CLÁUSULAS DE EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	153	92,17	212.287	90,48	1.257.737	90,59
Empresa	566	78,50	566	78,50	107.133	90,21
<b>TOTAL</b>	<b>719</b>	<b>80,97</b>	<b>212.853</b>	<b>90,44</b>	<b>1.364.870</b>	<b>90,56</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

En cuanto a los convenios suscritos de forma originaria en el periodo de 2007, los porcentajes que se obtienen son prácticamente idénticos, 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**

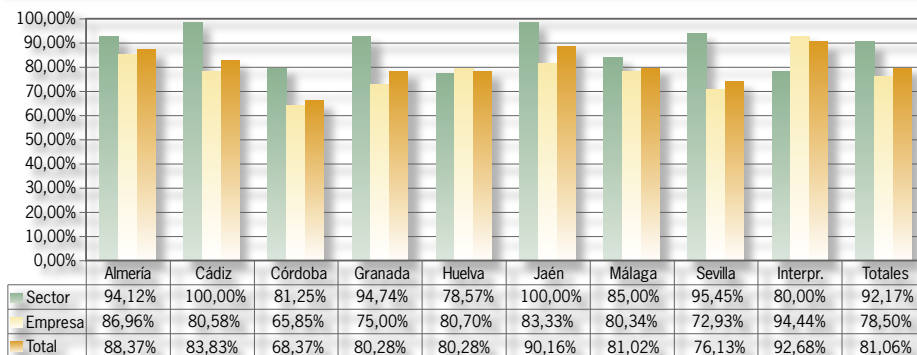
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	92,42	85.960	97,57	522.212	92,08
Empresa	202	77,39	202	77,39	47236	91,45
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>80,43</b>	<b>86.162</b>	<b>97,51</b>	<b>569.448</b>	<b>92,03</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 Cádiz y Jaén, donde el 100% de los convenios de sector incluyen esta modalidad de cláusulas. Re-



saltar también la importante presencia de tales cláusulas en el ámbito sectorial, a diferencia del ámbito empresarial, donde resulta algo menor. Dato que tiene como consecuencia que el ámbito de aplicación personal, tanto en lo referente a las empresas como a los trabajadores, sea proporcionalmente superior en todas las provincias al de convenios.

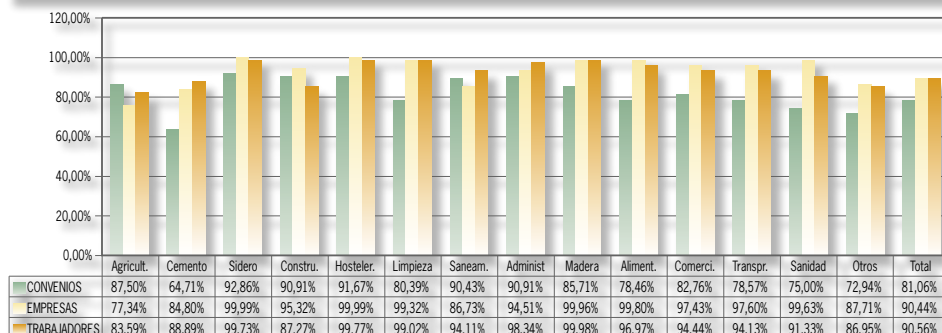
### GRÁFICO 1: CLÁUSULAS DE EMPLEO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 75%, salvo en Cemento y Alimentación). Incluso, en algunos sectores como el de Construcción la introducen en el 90,91% de los convenios suscritos, produciéndose igualmente en este sector una afectación del 95,32% de las empresas y del 87,27% de los trabajadores; con porcentajes menores, aunque también muy significativos, en los sectores de Saneamiento, con el 90,43%.

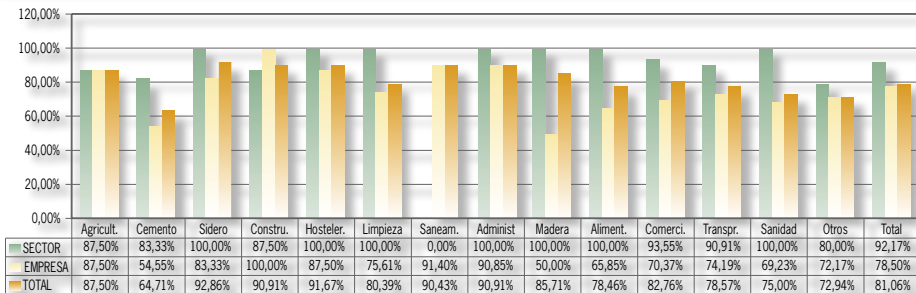
### GRÁFICO 2: CLÁUSULAS DE EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

El examen del clausulado general de los convenios por actividades económicas y por tipo funcional muestra un mismo esquema, es decir, un mayor número de estas cláusulas en el ámbito sectorial que en el empresarial, dándose una altísima presencia en todos los sectores de actividad (superior al 80%, salvo en Cemento). En sentido contrario, el sector de Administración Pública no presenta cláusulas de este tipo en los convenios de sector. También hay que resaltar la mayor presencia global de este tipo de cláusulas en la totalidad de los ámbitos sectoriales con respecto a los empresariales.

### GRÁFICO 3: CLÁUSULAS DE EMPLEO. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, y que, a buen seguro, tendrá su reflejo en la mayor parte de los convenios colectivos. En definitiva, lo que se pretende con estas estipulaciones es el incremento del volumen del empleo existente.

A esta idea responde el 62,50% de los acuerdos que contienen estipulaciones de esta naturaleza, apreciándose una mayor presencia de las mismas en el ámbito sectorial (83,73%) que en el empresarial (57,70%), lo que se traduce en una importante afectación personal, en torno al 89%, tanto para los trabajadores como para las empresas.

TABLA 3. FOMENTO EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	139	83,73	208.724	88,96	1.218.670	87,77
Empresa	416	57,70	416	57,70	89.297	75,19
<b>TOTAL</b>	<b>555</b>	<b>62,50</b>	<b>209.140</b>	<b>88,86</b>	<b>1.307.967</b>	<b>86,78</b>

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

Por su parte, los convenios suscritos en el presente año abordan esta cuestión de manera similar, ya que se encuentra recogida en el 60,80% de estos acuerdos. La totalidad de estos datos, en relación con los del pasado ejercicio, suponen un estancamiento de la presencia de tales cláusulas, ya que son prácticamente iguales que los del ejercicio 2006.

Por ámbito geográfico, hay que destacar a Jaén con un porcentaje del 99,03% y Almería y Huelva (ambos con un porcentaje superior al 97%) por encima del resto. 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 totalidad de las provincias andaluzas opera el mismo fenómeno, es decir, una afectación personal, individual y colectiva, muy superior al de proporción de convenios que contienen dichas cláusulas.

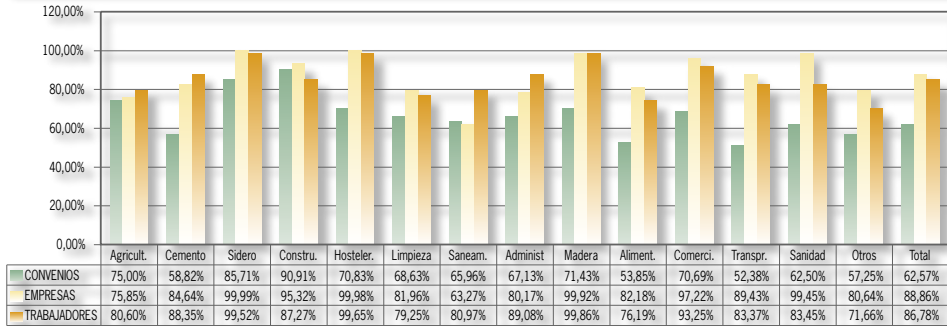
**TABLA 4. FOMENTO EMPLEO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	57	66,28	6.992	98,34	99.989	97,90
Cádiz	107	64,07	18.088	92,66	138.297	87,27
Córdoba	52	53,06	17.624	46,34	74.686	38,57
Granada	39	54,93	19.571	97,48	128.725	92,93
Huelva	44	61,97	6.854	98,04	129.481	97,35
Jaén	50	81,97	48.892	99,19	185.145	99,03
Málaga	86	62,77	45.170	94,48	226.001	89,30
Sevilla	89	57,42	42.176	98,97	282.692	96,50
Interpr.	31	75,61	3.773	96,47	42.951	88,66
<b>Total</b>	<b>555</b>	<b>62,57</b>	<b>209.140</b>	<b>88,86</b>	<b>1.307.967</b>	<b>86,78</b>

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

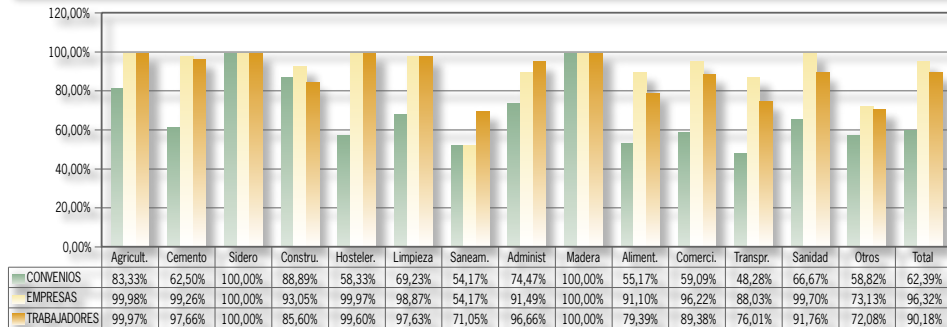
El análisis de la presencia de estas estipulaciones por actividades económicas revela comportamientos desiguales según el sector analizado. Hay muchos por debajo de la media y otros tantos por encima de la misma. La mayor presencia aparece en el sector de Construcción, que alcanza casi el 90%, seguido del sector de Siderometalúrgica, con un 85,71%. Siendo el más bajo el sector de Transporte con un 52,38%. El resto está por encima de esta cifra. En cuanto a los convenios suscritos este año, las cifras son similares a las de los convenios vigentes, y también son parejas a las cifras del año 2006.

**GRÁFICO 4: FOMENTO EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 5: FOMENTO EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

**3.1. Creación de Empleo**

Como se aprecia en el cuadro, el global de los convenios que recogen estas cláusulas representa el 58,22%, lo que representa un mantenimiento de las cifras alcanzadas en el año 2006. Desde el punto de vista funcional, son los convenios sectoriales los que acogen las cláusulas relativas el empleo en mayor medida (77,71%), con una presencia mucho menor en el ámbito empresarial (53,81%).

**TABLA 5. CREACIÓN DE EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	129	77,71	203.317	86,65	1.148.045	82,69
Empresa	388	53,81	388	53,81	85.443	71,94
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>	<b>58,22</b>	<b>203.705</b>	<b>86,55</b>	<b>1.233.488</b>	<b>81,84</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 58,10% (75,76% convenios de sector y 53,64% convenios de empresa), lo que pone de manifiesto la tendencia mantenida de la incorporación de medidas de creación de empleo en nuestra negociación colectiva. La comparación con el año anterior supone el mantenimiento del nivel general, tanto en los convenios vigentes, como originarios.

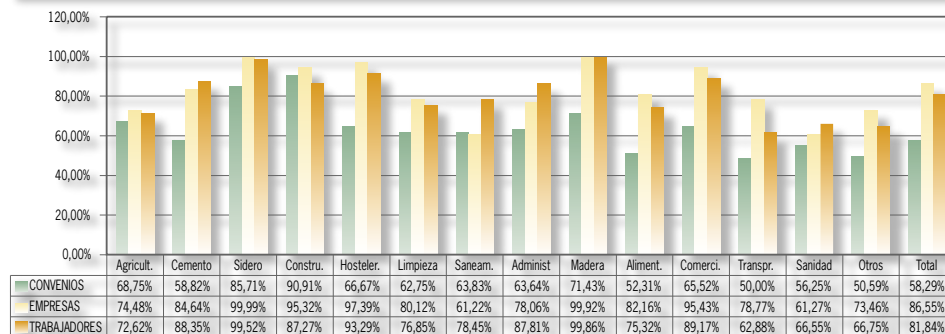
**TABLA 6. CREACIÓN DE EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	75,76	81.403	92,40	463.428	81,72
Empresa	140	53,64	140	53,64	42534	82,35
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>58,10</b>	<b>81.543</b>	<b>92,28</b>	<b>505.962</b>	<b>81,77</b>

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

Desde la perspectiva de los sectores de actividad económica, se aprecia que la tónica general está en torno al 60%, salvo en los sectores de Construcción (90%) y Alimentación (52,31%). Entre los originarios, se mantienen los altos niveles en los mismos sectores, y también un similar nivel general de presencia de estas cláusulas (58%).

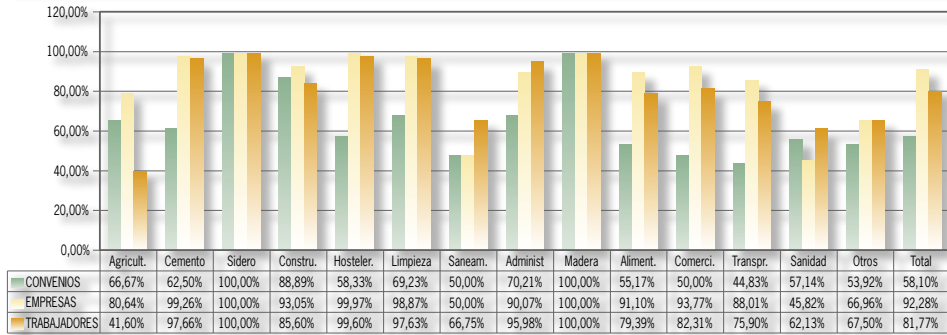
**GRÁFICO 6: CREACIÓN DE EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 1,35% 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 2006, que no se ha avanzado nada prácticamente en esta materia.

**GRÁFICO 7: CREACIÓN DE EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

**TABLA 7. CREACIÓN DE EMPLEO NETO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	12	1,66	12	1,66	3.478	2,93
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>1,35</b>	<b>12</b>	<b>0,01</b>	<b>3.478</b>	<b>0,23</b>

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

**TABLA 8. CREACIÓN DE EMPLEO NETO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	4	1,53	4	1,53	2025	3,92
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1,22</b>	<b>4</b>	<b>0,00</b>	<b>2.025</b>	<b>0,33</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 a la cuarta parte del total de dichos convenios, cifra que representa un estancamiento respecto de los resultados de 2006.

**TABLA 9. ELIMINACIÓN HORAS EXTRAS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	27,71	108.641	46,30	659.475	47,50
Empresa	153	21,22	153	21,22	46.000	38,73
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>22,41</b>	<b>108.794</b>	<b>46,23</b>	<b>705.475</b>	<b>46,81</b>

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

Los convenios firmados este año muestran un porcentaje similar al de los vigentes, es decir, en torno a la cuarta parte del total. Hay que resaltar que los porcentajes de afectación personal, tanto en los convenios vigentes, como originarios, son muy superiores a los porcentajes totales.

**Tabla 10. ELIMINACIÓN HORAS EXTRAS. Datos Generales.  
Convenios Originarios**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	27,27	21.821	24,77	208.950	36,84
Empresa	51	19,54	51	19,54	29498	57,11
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>21,10</b>	<b>21.872</b>	<b>24,75</b>	<b>238.448</b>	<b>38,54</b>

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

La jubilación anticipada suele aparecer también en la negociación colectiva andaluza como medida de fomento de empleo. Dichas estipulaciones aparece recogida en el 49,21% 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 11. JUBILACIÓN ANTICIPADA. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	116	69,88	167.628	71,44	864.015	62,23
Empresa	321	44,52	321	44,52	79.495	66,93
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>49,21</b>	<b>167.949</b>	<b>71,36</b>	<b>943.510</b>	<b>62,60</b>

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

Examinando sólo los convenios originarios, se obtiene un resultado similar, llegando a alcanzar el 49,85%. 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 83,83% para las empresas y el 62,79% para los trabajadores.

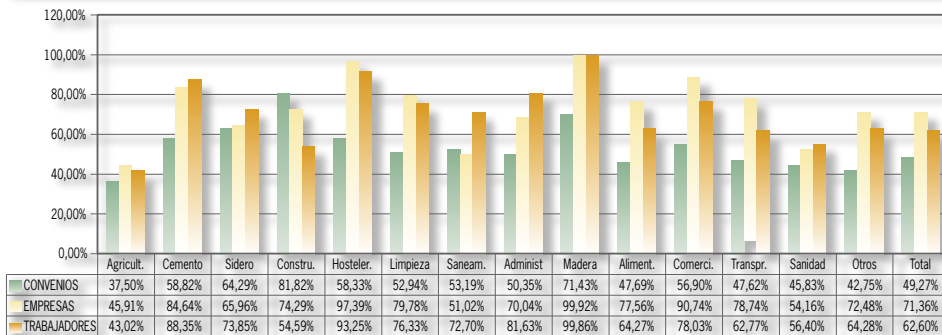
**TABLA 12. JUBILACIÓN ANTICIPADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	71,21	73.953	83,94	347.728	61,32
Empresa	116	44,44	116	44,44	40816	79,02
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>49,85</b>	<b>74.069</b>	<b>83,83</b>	<b>388.544</b>	<b>62,79</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 también los sectores de la Madera, y de Siderometalúrgica, con una presencia plena de tales estipulaciones.

**GRÁFICO 8: JUBILACIÓN ANTICIPADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES (887)**

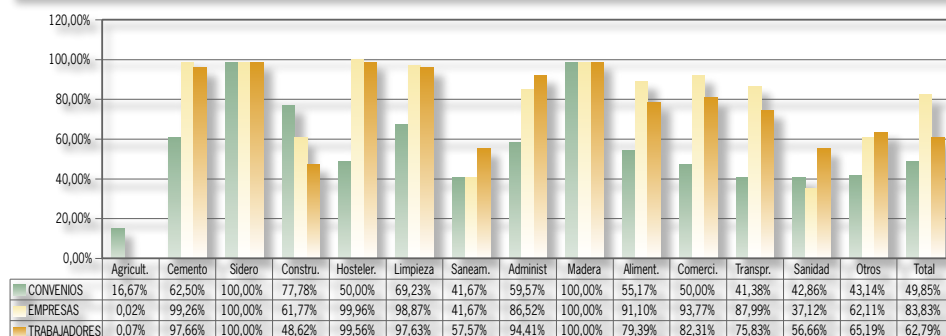


**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)**

Una mención específica se ha de hacer a los convenios colectivos que incluyen una regulación del contrato de sustitución. Así se encuentra en el 25,34% 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.



### GRÁFICO 9: JUBILACIÓN ANTICIPADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



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

TABLA 13. SUSTITUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	41,57	97.413	41,52	411.689	29,65
Empresa	156	21,64	156	21,64	48.068	40,47
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>25,34</b>	<b>97.569</b>	<b>41,46</b>	<b>459.757</b>	<b>30,50</b>

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

En cuanto a los convenios originarios, se obtiene un resultado prácticamente similar, aunque menor, con un 23,85%. Aquí también la mayor incidencia se presenta en el ámbito sectorial con casi el doble de presencia frente al ámbito empresarial.

TABLA 14. SUSTITUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,91	52.479	59,57	166.272	29,32
Empresa	51	19,54	51	19,54	27941	54,09
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>23,85</b>	<b>52.530</b>	<b>59,45</b>	<b>194.213</b>	<b>31,39</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 30,29% del total. Cifra que representa un incremento de tres puntos respecto de la que se obtuvo en el ejercicio 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	74	44,58	123.968	52,84	520.235	37,47
Empresa	195	27,05	195	27,05	65.344	55,02
<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>30,29</b>	<b>124.163</b>	<b>52,76</b>	<b>585.579</b>	<b>38,85</b>

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

En lo referente a los acuerdos originarios, el promedio global se sitúa por encima de los vigentes, cifra que también aumenta respecto de los convenios originarios suscritos en 2006.

**TABLA 16. RELEVO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	55.076	62,52	173.751	30,64
Empresa	76	29,12	76	29,12	37975	73,52
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>32,11</b>	<b>55.152</b>	<b>62,42</b>	<b>211.726</b>	<b>34,22</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (3,94%), con una afectación principalmente sectorial, y casi nula en el ámbito empresarial. En cuanto a la relación de tales datos con los del pasado ejercicio, hay que decir que los mismos han experimentado un ligero descenso (4,46% en 2006), aunque poco significativo.

**TABLA 17. PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	14,46	59.897	25,53	175.425	12,63
Empresa	11	1,53	11	1,53	3.534	2,98
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>3,94</b>	<b>59.908</b>	<b>25,45</b>	<b>178.959</b>	<b>11,87</b>

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

Entre los convenios suscritos en el año 2007, el promedio es del 4,28% (frente al 5,20% de 2006), el 16,67% para los convenios sectoriales y el 1,15% para los de empresa.

**TABLA 18. PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,67	46.224	52,47	97.868	17,26
Empresa	3	1,15	3	1,15	963	1,86
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4,28</b>	<b>46.227</b>	<b>52,32</b>	<b>98.831</b>	<b>15,97</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 1,13% de los convenios vigentes, cifra que prácticamente permanece inalterada cuando se trata de comparar con los del ejercicio 2006.

**TABLA 19. COMISIONES DE EMPLEO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,20	370	0,16	7.600	0,55
Empresa	8	1,11	8	1,11	3.223	2,71
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1,13</b>	<b>378</b>	<b>0,16</b>	<b>10.823</b>	<b>0,72</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 20. COMISIONES DE EMPLEO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	4	1,53	4	1,53	1995	3,86
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1,22</b>	<b>4</b>	<b>0,00</b>	<b>1.995</b>	<b>0,32</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

#### 4. GARANTÍAS 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 colectivo. En relación con el primero, 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 al segundo, 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 57,32% de los convenios colectivos, lo que representa un estancamiento en comparación con la cifra obtenida en 2006. Funcionalmente su tratamiento es prácticamente 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	96	57,83	113.340	48,31	687.659	49,53
Empresa	413	57,28	413	57,28	88.651	74,64
<b>TOTAL</b>	<b>509</b>	<b>57,32</b>	<b>113.753</b>	<b>48,33</b>	<b>776.310</b>	<b>51,51</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

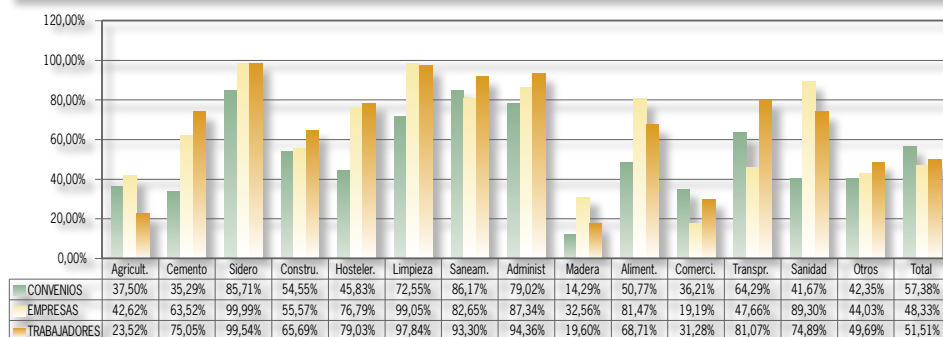
**TABLA 22. GARANTÍAS EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	57,58	28.755	32,64	284.808	50,22
Empresa	143	54,79	143	54,79	39246	75,98
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>55,35</b>	<b>28.898</b>	<b>32,70</b>	<b>324.054</b>	<b>52,37</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Es importante la repercusión de esta cláusula en los diversos sectores de la actividad económica, especialmente en alguno de ellos con un importante campo de afectación personal como es Saneamiento, con el 86,17% de convenios. También presentan altos índices Siderometalúrgica y Administración, ( 85,71% y 79,02%, respectivamente.). Los índices inferiores corresponden a Madera (14,29%). En los convenios colectivos ori-

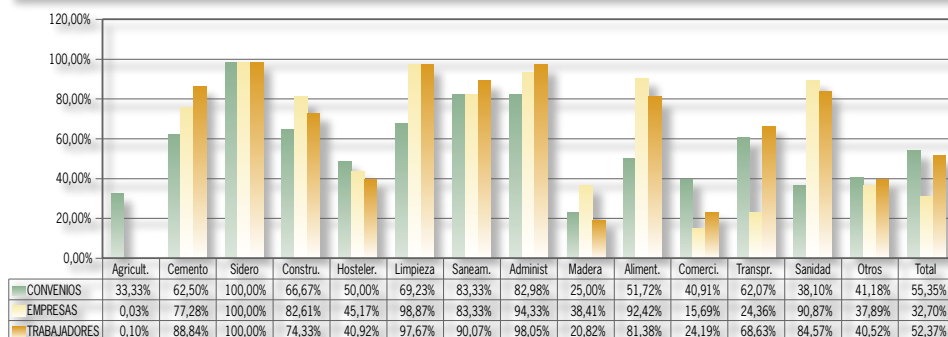
ginarios los porcentajes más elevados corresponden a Siderometalúrgica con el 100% y Saneamientos y Administración por encima del 80%, correspondiendo el nivel más bajo a Madera, con un 25% de tales cláusulas.

**GRÁFICO 10: GARANTÍAS DE EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 11: GARANTÍAS DE EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 18,02% de los convenios contienen este tipo de cláusulas, lo que supone un ligero descenso respecto del año 2006 (con el 19,58%). Es preponderante el ámbito sectorial respecto del empresarial. En lo referente a los convenios suscritos en el vigente año, esta cláusula se recoge en el 16,82%.

**TABLA 23. CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	18,67	32.945	14,04	160.593	11,57
Empresa	129	17,89	129	17,89	29.526	24,86
<b>TOTAL</b>	<b>160</b>	<b>18,02</b>	<b>33.074</b>	<b>14,05</b>	<b>190.119</b>	<b>12,61</b>

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

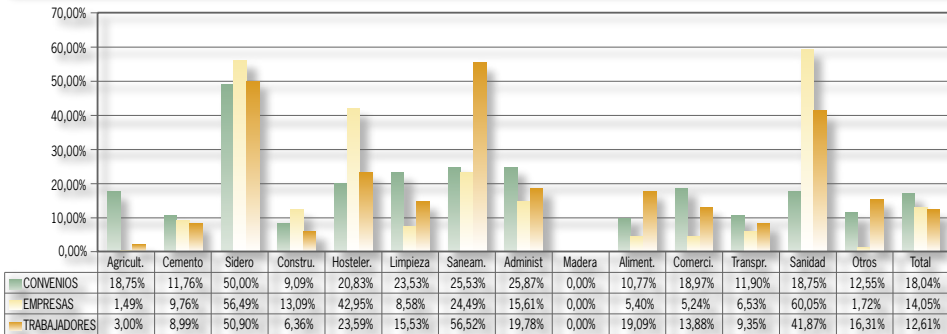
**TABLA 24. CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	12,12	9.935	11,28	47.920	8,45
Empresa	47	18,01	47	18,01	8693	16,83
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>16,82</b>	<b>9.982</b>	<b>11,30</b>	<b>56.613</b>	<b>9,15</b>

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

Por actividades económicas, presentan tales estipulaciones en mayor medida los sectores de Siderometalurgia (50,%), muy por encima de la media. En el polo opuesto, se encuentra Madera ( con un 0%)

**GRÁFICO 12: CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

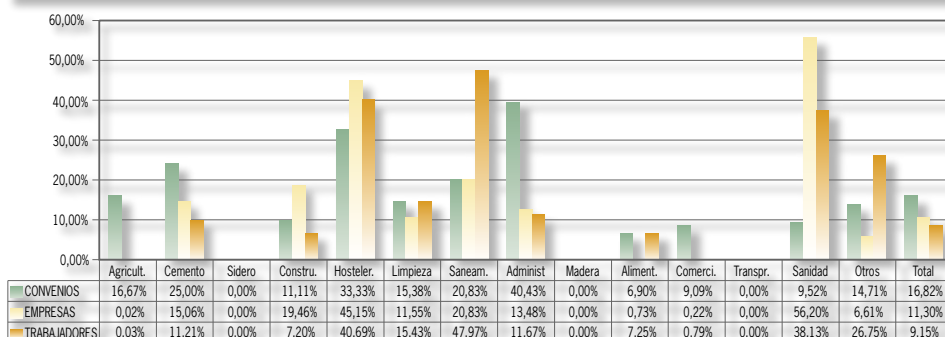


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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 (7,88%), con porcentajes prácticamente idénticos en los convenios

de sector y de empresa. El porcentaje anterior aumenta ligeramente en los convenios firmados en este año hasta el 8,56%. La comparación con los convenios vigentes firmados en el año 2006 es prácticamente igual.

**GRÁFICO 13: CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

**TABLA 25. COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,83	10.995	4,69	48.770	3,51
Empresa	57	7,91	57	7,91	9.695	8,16
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>7,88</b>	<b>11.052</b>	<b>4,70</b>	<b>58.465</b>	<b>3,88</b>

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

**TABLA 26. COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	10,61	8.535	9,69	30.920	5,45
Empresa	21	8,05	21	8,05	1889	3,66
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>8,56</b>	<b>8.556</b>	<b>9,68</b>	<b>32.809</b>	<b>5,30</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (4,05%), manteniéndose el porcentaje del año anterior. Funcionalmente, los promedios superiores se obtienen en el ámbito sectorial (6,63% frente al 3,47% de los de empresa). Con respecto a los convenios originarios, únicamente el 2,75% de los mismos introducen estas medidas, invirtiéndose aquí la tendencia con respecto al ámbito sectorial (1,52%), y en los empresariales (3,07%).

**TABLA 27. PLANTILLA MÍNIMA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,63	12.556	5,35	64.798	4,67
Empresa	25	3,47	25	3,47	7.259	6,11
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>4,05</b>	<b>12.581</b>	<b>5,35</b>	<b>72.057</b>	<b>4,78</b>

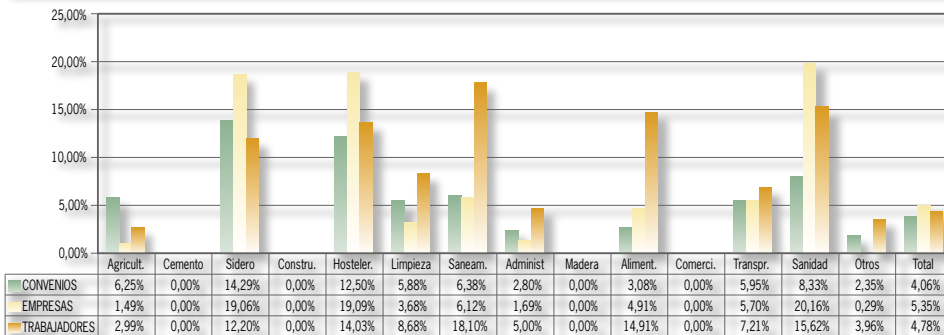
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 28. PLANTILLA MÍNIMA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,52	7.000	7,95	22.000	3,88
Empresa	8	3,07	8	3,07	1920	3,72
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2,75</b>	<b>7.008</b>	<b>7,93</b>	<b>23.920</b>	<b>3,87</b>

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

**GRÁFICO 14: PLANTILLA MÍNIMA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

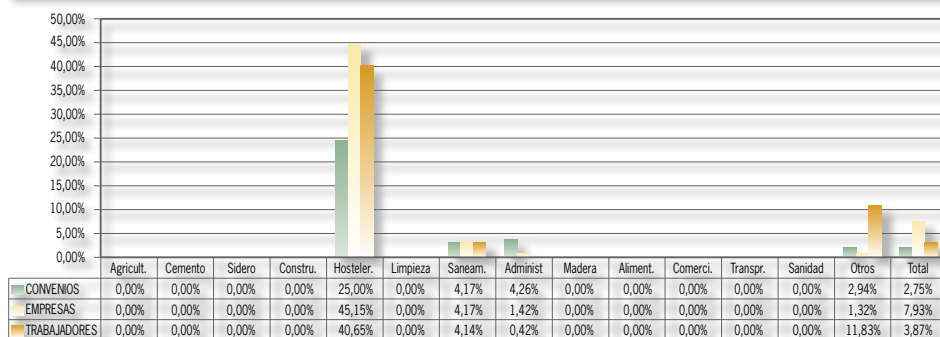


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)



Si se tiene en cuenta el índice de afectación por actividades económicas, son los sectores de Siderometalurgia, y Hosteleria, ambos con un 14,29%, y 12,50% respectivamente, los que presentan mayores índices, mientras que en los sectores de la Madera, Construcción, Comercio y Derivados del Cemento la presencia de estas cláusulas es nula (0%). Tales datos contrastan con los de los convenios originarios, en los cuales solamente los sectores de Hosteleria, Saneamiento y Construcción presentan tales cláusulas.

**GRÁFICO 15: PLANTILLA MÍNIMA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 19,26% del total de los convenios, siendo el porcentaje algo superior en el ámbito sectorial (22,29%) que en el empresarial (178,59%), y siendo superior el porcentaje del presente año prácticamente idéntico respecto del que se dio en el ejercicio 2006. De los datos que se reflejan en el cuadro siguiente se desprende que incluyen estas estipulaciones en 134 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 21,62% de las empresas y al 28,94% de los trabajadores en los convenios colectivos vigentes, mientras que dichos porcentajes disminuyen ligeramente en los convenios colectivos originarios, tanto por lo que se refiere al ámbito funcional (sector y empresa), como por lo que se refiere al ámbito personal, situándose en el 15,98% y el 34,89%, para empresas y trabajadores, respectivamente.

**TABLA 29. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	22,29	50.745	21,63	423.325	30,49
Empresa	134	18,59	134	18,59	12.847	10,82
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>19,26</b>	<b>50.879</b>	<b>21,62</b>	<b>436.172</b>	<b>28,94</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

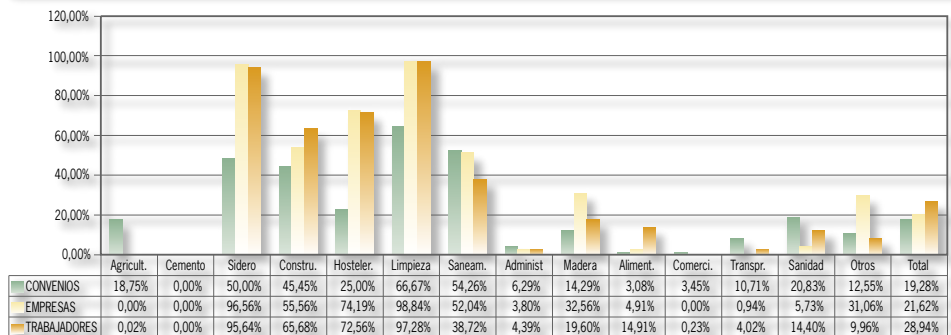
**TABLA 30. SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	15,15	14.072	15,97	213.244	37,60
Empresa	44	16,86	44	16,86	2672	5,17
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>16,51</b>	<b>14.116</b>	<b>15,98</b>	<b>215.916</b>	<b>34,89</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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.

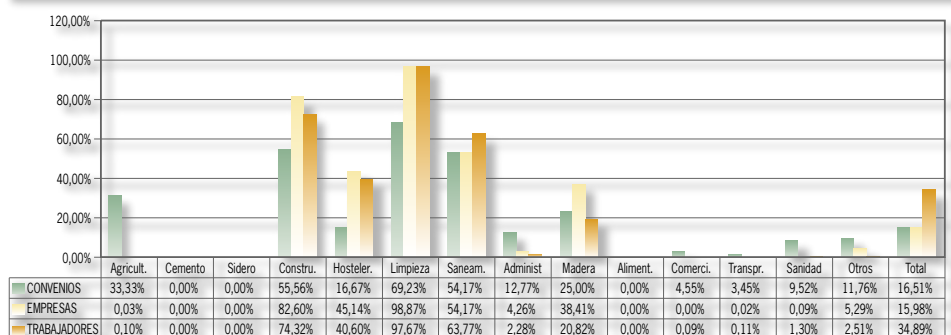
Examinando en su conjunto los convenios colectivos vigentes es, efectivamente, el de Limpieza al que corresponde un índice más elevado con el 66,67% de los casos, seguido de la actividad de Siderometalurgia, Por el contrario, en Derivados de Cemento no se localiza ningún convenio con este tipo de cláusula. En los convenios originarios, actualmente, es también Limpieza el que se sitúa en primer lugar, con el 69.23%. También en los convenios originarios carecen de clausulado al respecto los sectores de Cemento, Sidero y Alimentación.

**GRÁFICO 16: SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 17: SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 23,31% de los convenios vigentes, un punto por encima de la que se obtuvo en 2006. Son convenios empresariales, principalmente, los que adoptan estas estipulaciones, con el 23,30%, situándose en el 5% los convenios sectoriales, motivo por el cual el promedio

de empresas y trabajadores afectados desciende al 5,06% en lo referente a las empresas, y al 6,96% en lo que se refiere a los trabajadores. Los convenios originarios receptionan estas cláusulas en mayor medida (23,31%), repercutiendo el mayor nivel en el ámbito sectorial (28,79%) que en el empresarial (17,24%).

**TABLA 31. RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	23,49	11.734	5,00	76.596	5,52
Empresa	168	23,30	168	23,30	28.232	23,77
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>23,31</b>	<b>11.902</b>	<b>5,06</b>	<b>104.828</b>	<b>6,96</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 32. RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,79	7.698	8,74	47.225	8,33
Empresa	45	17,24	45	17,24	5277	10,22
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>19,57</b>	<b>7.743</b>	<b>8,76</b>	<b>52.502</b>	<b>8,48</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

En materia de fomento del empleo en su vertiente de conservación de la relación laboral, los convenios colectivos suelen contener también previsiones en orden a que no se produzca la extinción del vínculo contractual en los supuestos en 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 28,49% de los convenios colectivos, de los cuales son más numerosos los empresariales con el 31,21%, que los sectoriales (16,87%). La cifra obtenida para 2007 representa un aumento casi insignificante del que se obtuvo en 2006.

Los convenios firmados este año, por su parte, tampoco han representado una subida significativa respecto de la mencionada anteriormente, con un porcentaje del 25,39%.

**TABLA 33. INCAPACIDAD SOBREVENIDA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	28	16,87	56.220	23,96	378.970	27,29
Empresa	225	31,21	225	31,21	68.982	58,08
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>	<b>28,49</b>	<b>56.445</b>	<b>23,98</b>	<b>447.952</b>	<b>29,72</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 34. INCAPACIDAD SOBREVENIDA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

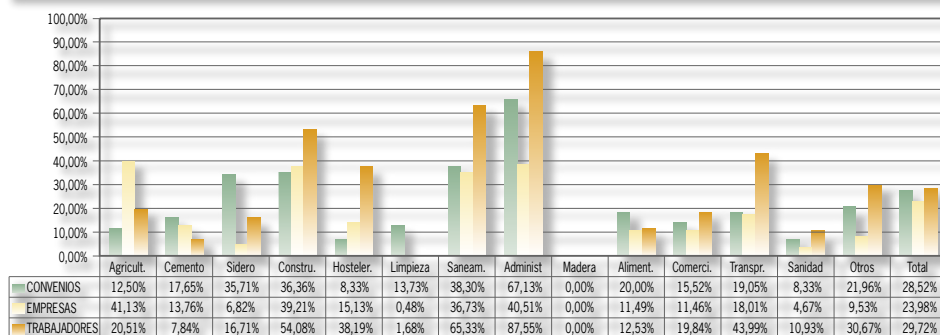
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	18,18	10.117	11,48	170.500	30,06
Empresa	73	27,97	73	27,97	31356	60,71
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>25,99</b>	<b>10.190</b>	<b>11,53</b>	<b>201.856</b>	<b>32,62</b>

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

En cuanto a la afectación por las actividades económicas afectadas, son Administraciones Públicas (67,13%) y Saneamiento (38,30%) las que destacan por encima del resto. Es significativo que el sector de la Madera presente un índice nulo de estas cláusulas.

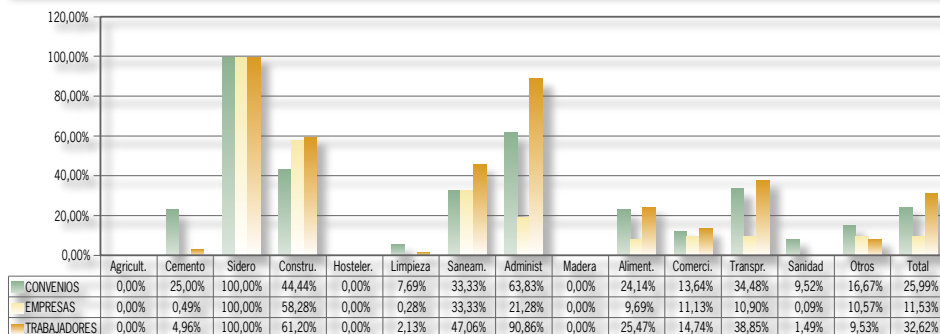
En los convenios originarios, sorprende el sector de Siderometalurgia con un 100% de estas cláusulas.

**GRÁFICO 18: INCAPACIDAD SOBREVENIDA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 19: INCAPACIDAD SOBREVENIDA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 19,82% de los convenios, lo cual representa un aumento considerable respecto del ejercicio anterior (en casi 3 puntos porcentuales), siendo mucho mayor su presencia en el ámbito sectorial (29,52%) que en el empresarial (17,61%).

En el ámbito de los convenios originarios, el porcentaje de convenios que incorporan estas cláusulas es del 22,63%, lo que representa también una subida importante de los convenios originarios que incorporan estas cláusulas respecto de los originarios del año 2006.

**TABLA 35. CALIDAD EMPLEO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	29,52	126.474	53,90	512.689	36,93
Empresa	127	17,61	127	17,61	51.628	43,47
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>19,82</b>	<b>126.601</b>	<b>53,79</b>	<b>564.317</b>	<b>37,44</b>

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

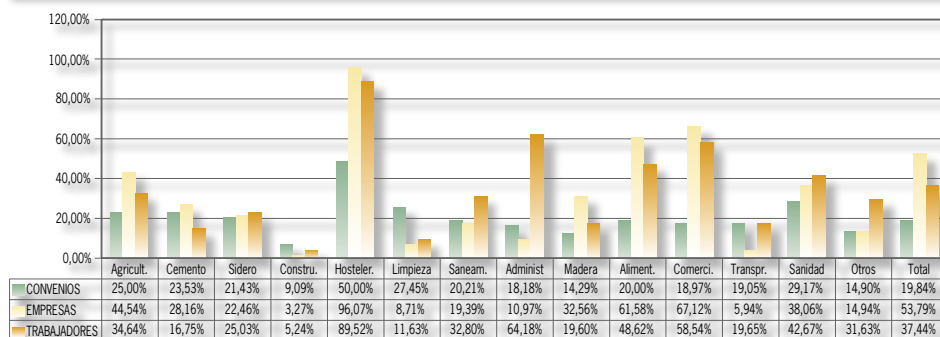
**TABLA 36. CALIDAD EMPLEO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	58.133	65,99	171.506	30,24
Empresa	53	20,31	53	20,31	32671	63,25
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>22,63</b>	<b>58.186</b>	<b>65,85</b>	<b>204.177</b>	<b>33,00</b>

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

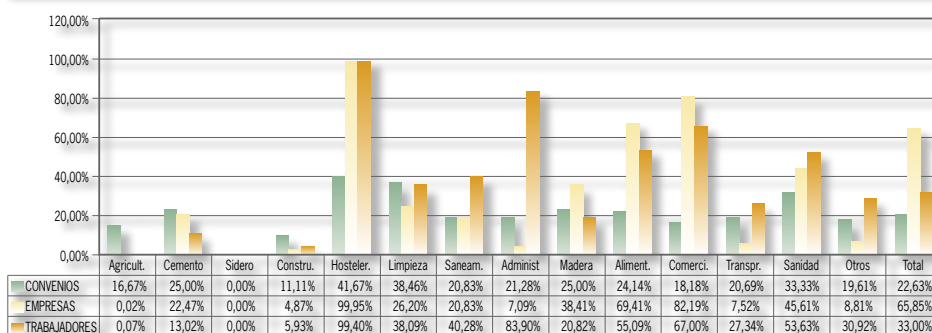
Por actividades económicas, el mayor porcentaje se sitúa en Hostelería (50%), lo que significa en este sector un aumento del doble respecto del ejercicio anterior, mientras que la presencia mas baja, se encuentra en el sector de la Construcción, En cuanto a los convenios originarios, es también Hostelería la que destaca muy por encima del resto, careciendo de cláusulas de este tipo el sector de la Siderometalurgia.

### GRÁFICO 20: CALIDAD EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

### GRÁFICO 21: CALIDAD EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



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

No obstante todo lo anterior, la regla habitual y que se utiliza en mayor medida utiliza 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 11,94%, lo que representa un incremento de más de un 3% respecto del ejercicio 2006. En los convenios originarios, el porcentaje total es algo mayor, alcanzando el 15,29%, aumentando ligeramente la diferencia que existe entre los sectoriales y los empresariales. El campo de afectación personal de estas cláusulas resulta así elevado, situándose en el 46,49% de las empresas y 23,38% de los trabajadores.

**TABLA 37. CONVERSIÓN TEMPORAL A FIJO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	13,86	89.092	37,97	311.883	22,46
Empresa	83	11,51	83	11,51	43.763	36,85
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>11,94</b>	<b>89.175</b>	<b>37,89</b>	<b>355.646</b>	<b>23,60</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 38. CONVERSIÓN TEMPORAL A FIJO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	41.040	46,58	113.570	20,03
Empresa	37	14,18	37	14,18	31071	60,15
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>15,29</b>	<b>41.077</b>	<b>46,49</b>	<b>144.641</b>	<b>23,38</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						



# CAPÍTULO VIII

**CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD  
FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA  
Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL**



## CAPÍTULO VIII: CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

### 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	156	93,98	232.237	98,98	1.338.329	96,39
Empresa	704	97,64	704	97,64	118.071	99,41
<b>TOTAL</b>	<b>860</b>	<b>96,85</b>	<b>232.941</b>	<b>98,98</b>	<b>1.456.400</b>	<b>96,63</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 2. CLASIFICACIÓN; MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA; MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	98,48	87.599	99,43	562.612	99,21
Empresa	259	99,23	259	99,23	51575	99,85
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>99,08</b>	<b>87.858</b>	<b>99,43</b>	<b>614.187</b>	<b>99,26</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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	149	89,76	188.297	80,25	1.177.547	84,81
Empresa	646	89,60	646	89,60	112.377	94,62
<b>TOTAL</b>	<b>795</b>	<b>89,53</b>	<b>188.943</b>	<b>80,28</b>	<b>1.289.924</b>	<b>85,58</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	95,45	83.599	94,89	524.612	92,51
Empresa	246	94,25	246	94,25	50575	97,91
<b>TOTAL</b>	<b>309</b>	<b>94,50</b>	<b>83.845</b>	<b>94,89</b>	<b>575.187</b>	<b>92,96</b>

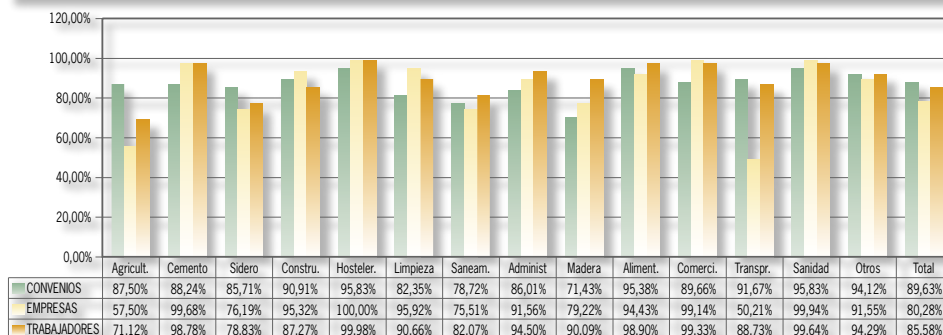
*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)*

El 89,53% 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. No obstante, si tenemos en cuenta los convenios firmados durante dicho año, podemos observar que, el porcentaje total es superior ( 94,50%), siendo algo mayor la diferencia entre los convenios de sector y de los de empresa.

En comparación con los datos correspondientes al año 2.006, podemos señalar, por un lado, una diferencia cuantitativa, en tanto que se ha producido un incremento de los convenios colectivos que regulan de forma específica la clasificación profesional, ya que se ha pasado de un 85,87% a un 94,50%, y por otro lado, es importante destacar una diferencia cualitativa, ya que, en el año 2.006, era mayor el número de convenios de empresa que regulaban la clasificación profesional, respecto de los de sector, mientras que en el año 2.007 es al revés.

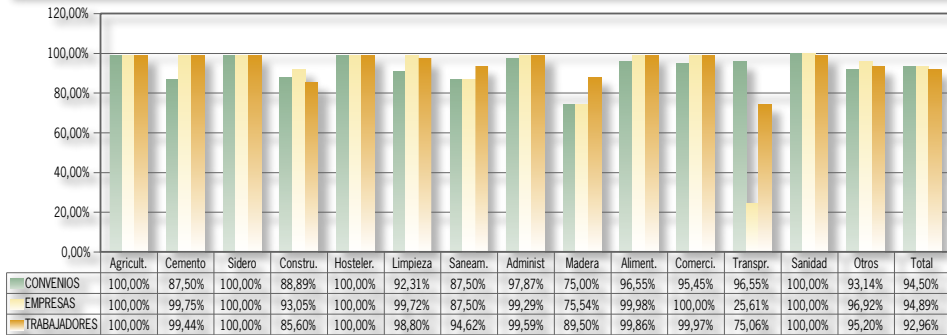
### 1.2.3. Clasificación profesional. Afectación por actividades económicas:

**GRÁFICO 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS. CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

Si analizamos los convenios por actividades económicas, vemos que los convenios vigentes que contienen estas cláusulas, en sectores como la Hostelería, la Sanidad, la Alimentación o la Construcción, se encuentran por encima de la media ( 89,63%), mientras que otros como la madera o saneamientos, 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 2.007, se puede observar un incremento de la media respecto de los convenios vigentes, ( 94,50%), que incluso alcanza el 100% en algunos sectores como la Hostelería, la Sanidad, la Agricultura o Sidero.

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 ( 59,23%), establecen un listado ejemplificativo de los mismos, lo que supone un incremento respecto del año 2.006, ( 52,17%). Además , si analizamos los datos vemos que es mayor el número de convenios de sector ( 62,05%) que recoge este tipo de cláusulas, respecto de los convenios de empresa ( 58,67%).

**TABLA 5. LISTADO EJEMPLIFICATIVO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	103	62,05	133.395	56,85	672.386	48,43
Empresa	423	58,67	423	58,67	84.254	70,94
<b>TOTAL</b>	<b>526</b>	<b>59,23</b>	<b>133.818</b>	<b>56,86</b>	<b>756.640</b>	<b>50,20</b>

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

Por otro lado, respecto de los convenios firmados en el año 2.007, el porcentaje es superior, ya que alcanza el 67,75 %, siendo mayor el reparto de dichas cláusulas entre los convenios de sector (78,79%) que en los de empresa (62,45%).

**TABLA 6. LISTADO EJEMPLIFICATIVO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	70.750	80,31	329.471	58,10
Empresa	163	62,45	163	62,45	42127	81,56
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>65,75</b>	<b>70.913</b>	<b>80,25</b>	<b>371.598</b>	<b>60,05</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 0,56%, aún existen convenios que las recogen, aunque la tendencia es a la desaparición de las mismas, como demuestra el hecho de que dicho porcentaje se ha visto reducido respecto del año anterior ( 0,74%).

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 (2.315 empresas y 88.900 trabajadores).

**TABLA 7. ORDENANZA LABORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,81	2.315	0,99	88.900	6,40
Empresa	2	0,28	2	0,28	309	0,26
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0,56</b>	<b>2.317</b>	<b>0,98</b>	<b>89.209</b>	<b>5,92</b>

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

**TABLA 8. ORDENANZA LABORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	3,03	2.310	2,62	87.900	15,50
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0,61</b>	<b>2.310</b>	<b>2,61</b>	<b>87.900</b>	<b>14,21</b>

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

## 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 72,07% 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 94,41%, mientras que otros como el de la Madera, apenas llega al 28,57%, lo que lo sitúa muy por debajo de la media ( 72,15%).

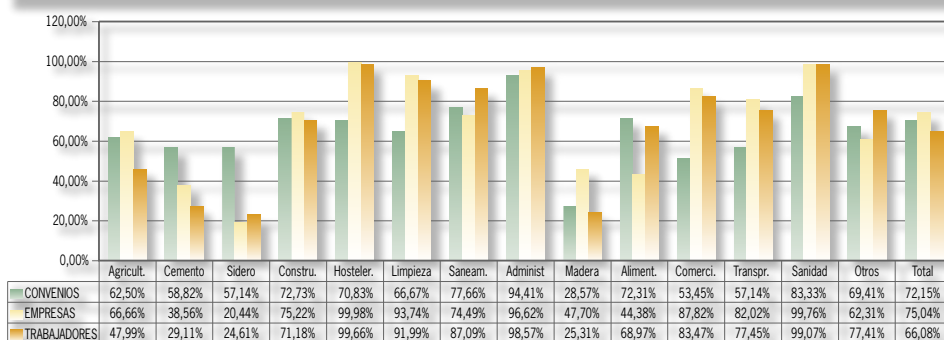


**TABLA 9. MOVILIDAD FUNCIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	102	61,45	176.061	75,04	889.459	64,06
Empresa	538	74,62	538	74,62	106.430	89,61
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>72,07</b>	<b>176.599</b>	<b>75,04</b>	<b>995.889</b>	<b>66,08</b>

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

**GRÁFICO 3: MOVILIDAD FUNCIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Algunos textos convencionales regulan variantes específicas de la movilidad funcional:

### 2.2.1. Movilidad por mutuo acuerdo:

Únicamente un 2,64% de los convenios vigentes, regulan la movilidad por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo resaltar que este porcentaje corresponde exclusivamente a los convenios de empresa, se trata por tanto, de un tema que no aparece regulado en ningún convenio de sector. Dicho porcentaje es algo superior al del año 2006 ( 1,98%).

**TABLA 10. MOVILIDAD POR MUTUO ACUERDO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	19	2,64	19	2,64	3.701	3,12
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>2,14</b>	<b>19</b>	<b>0,01</b>	<b>3.701</b>	<b>0,25</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 ( 7,32%), si bien esta modalidad de movilidad la encontramos tanto en convenios de empresa ( 8,18%), como en los de sector ( 3,61%). Respecto del año 2.006, se ha producido un ligero descenso ( 7,43%).

**TABLA 11. SOLICITUD DEL INTERESADO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,61	4.405	1,88	146.657	10,56
Empresa	59	8,18	59	8,18	36.320	30,58
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>7,32</b>	<b>4.464</b>	<b>1,90</b>	<b>182.977</b>	<b>12,14</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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 0,79%, algo superior, pero en la línea de años anteriores ( 0,37%). 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	0,97	7	0,97	760	0,64
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0,79</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>	<b>760</b>	<b>0,05</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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 30,07% de los convenios colectivos andaluces, con porcentaje muy similar en los ámbitos sectorial ( 30,72%) y empresarial (29,96%).

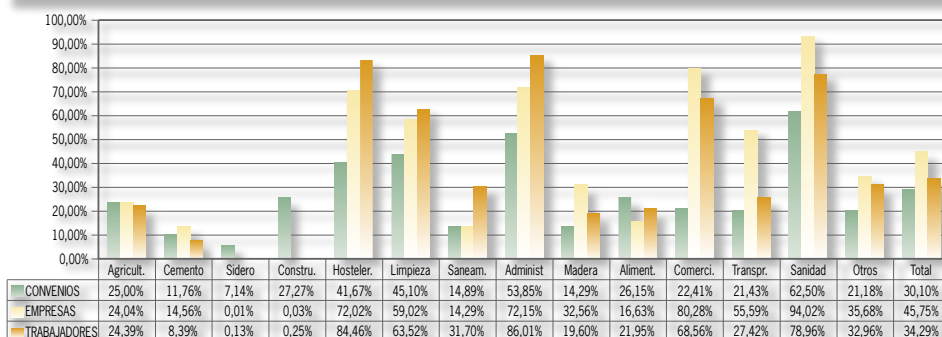
**TABLA 13. MOVILIDAD POR RIESGO DE EMBARAZO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	30,72	107.455	45,80	446.681	32,17
Empresa	216	29,96	216	29,96	70.141	59,06
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>30,07</b>	<b>107.671</b>	<b>45,75</b>	<b>516.822</b>	<b>34,29</b>

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

El análisis por actividades económicas determina el mayor tratamiento de esta materia dentro del sector sanitario, Administración Pública y Limpieza, mientras que en algunos sectores como en Siderometalurgia o en derivados del cemento, la inclusión de este tipo de cláusulas es muy reducida.

**GRÁFICO 4: MOVILIDAD POR RIESGO DE EMBARAZO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 8,9% de los casos, lo que significa un ligero descenso respecto de los datos del año anterior (9,29%).

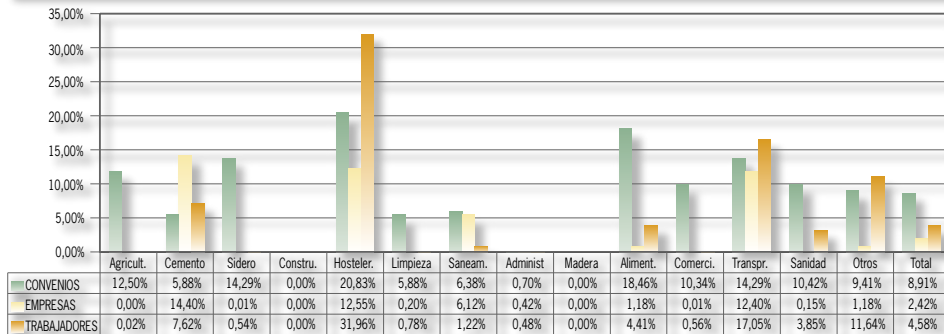
**TABLA 14. POLIVALENCIA FUNCIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,82	5.628	2,40	56.597	4,08
Empresa	71	9,85	71	9,85	12.396	10,44
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>8,90</b>	<b>5.699</b>	<b>2,42</b>	<b>68.993</b>	<b>4,58</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 y Sidero, que representan un porcentaje superior a la media.

**GRÁFICO 5: POLIVALENCIA FUNCIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 1,58%, lo que significa un pequeño incremento en la presencia de los mismos respecto del año anterior, donde el 1,24% 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	3	1,81	692	0,29	14.420	1,04
Empresa	11	1,53	11	1,53	1.511	1,27
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>1,58</b>	<b>703</b>	<b>0,30</b>	<b>15.931</b>	<b>1,06</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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 2.007, un 47,41% 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 incremento, ya que en el año 2.006, un 45,11 % de convenios regulaban esta materia.

**TABLA 16.- TRABAJO SUPERIOR CATEGORÍA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	33,73	72.014	30,69	553.739	39,88
Empresa	365	50,62	365	50,62	81.379	68,52
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>	<b>47,41</b>	<b>72.379</b>	<b>30,75</b>	<b>635.118</b>	<b>42,14</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Respecto de los convenios colectivos que prevén plazos distintos a los previstos en el ET, éstos suponen un 8,67% 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	10,84	37.462	15,97	200.766	14,46
Empresa	59	8,18	59	8,18	15.203	12,80
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>8,67</b>	<b>37.521</b>	<b>15,94</b>	<b>215.969</b>	<b>14,33</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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 32,32% 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 2.006, un 30,73% de convenios regulaban esta materia.

**TABLA 18.- TRABAJO INFERIOR CATEGORÍA. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	27,71	72.848	31,05	486.761	35,06
Empresa	241	33,43	241	33,43	65.171	54,87
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>32,32</b>	<b>73.089</b>	<b>31,06</b>	<b>551.932</b>	<b>36,62</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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

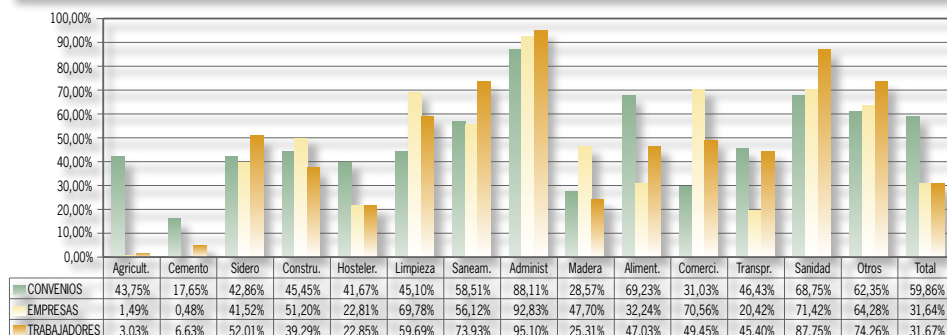
Los datos generales señalan que del total de convenios vigentes que contemplan el derecho a la promoción suponen un 59,80 %, siendo prácticamente el doble el porcentaje obtenido en el ámbito empresarial (64,63%) que en el ámbito sectorial (39,16%). Por tanto, hay que decir que el porcentaje global de convenios afectados por esta cláusula ha supuesto una clara continuidad con los que se dieron en el año 2006.

**TABLA 19. PROMOCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	39,16	74.010	31,54	378.724	27,28
Empresa	466	64,63	466	64,63	98.617	83,03
<b>TOTAL</b>	<b>531</b>	<b>59,80</b>	<b>74.476</b>	<b>31,64</b>	<b>477.341</b>	<b>31,67</b>

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

**GRÁFICO 6: PROMOCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

En función de las distintas actividades económicas, destaca por encima del resto el correspondiente a la Administración Pública (88,11%), muy por encima de la media ( 59,86%). 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 36,71 % 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 ( 41,33%) es bastante superior al de los convenios de sector ( 16,85%), por lo que en términos generales, la afección del número de trabajadores afectados es escasa; no obstante los datos del año 2.007, presentan una clara continuidad respecto de las obtenidas en el año 2006.

**TABLA 20. PREFERENCIA PROMOCIÓN INTERNA SOBRE CONTRATACIÓN.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	28	16,87	8.854	3,77	109.339	7,88
Empresa	298	41,33	298	41,33	56.257	47,37
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>36,71</b>	<b>9.152</b>	<b>3,89</b>	<b>165.596</b>	<b>10,99</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Por otro lado, los convenios que incluyen porcentajes reservados para la promoción interna, suponen el 4,28% de la totalidad de ellos, y afectan a un total de 38 empresas y 5.748 trabajadores. Es de destacar que este porcentaje global, corresponde exclusivamente a convenios de empresa y supone moderado incremento respecto del ejercicio anterior ( 3,59%).

**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	38	5,27	38	5,27	5.748	4,84
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>4,28</b>	<b>38</b>	<b>0,02</b>	<b>5.748</b>	<b>0,38</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### 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 6,76% de los convenios, siendo mayor su reflejo en los convenios de sector que en los de empresa, en clara continuidad respecto del año 2.006.

**TABLA 22. ANTIGÜEDAD PARA PROMOCIÓN. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	10,24	45.383	19,34	105.494	7,60
Empresa	43	5,96	43	5,96	9.628	8,11
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>6,76</b>	<b>45.426</b>	<b>19,30</b>	<b>115.122</b>	<b>7,64</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

## 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 37,61% de los convenios vigentes, siendo mucho mayor el porcentaje correspondiente a los convenios de empresa ( 42,72%), respecto de los de ámbito sectorial ( 15, 66%).

**TABLA 23. PRUEBAS OBJETIVAS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	15,66	46.833	19,96	198.172	14,27
Empresa	308	42,72	308	42,72	77.039	64,87
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>37,61</b>	<b>47.141</b>	<b>20,03</b>	<b>275.211</b>	<b>18,26</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

## 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 17,12% de los convenios colectivos vigentes, recogen esta posibilidad de promoción, siendo mayoritario el porcentaje en los convenios de empresa ( 18,59%) frente a los de sector ( 10,84%).

**TABLA 24. LIBRE DESIGNACIÓN. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,84	6.777	2,89	90.445	6,51
Empresa	134	18,59	134	18,59	30.660	25,82
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>17,12</b>	<b>6.911</b>	<b>2,94</b>	<b>121.105</b>	<b>8,04</b>

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

Por último, con relación a este tema, es importante destacar que sólo un porcentaje muy pequeño de convenios (4,39%), 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	6	3,61	3.609	1,54	57.650	4,15
Empresa	33	4,58	33	4,58	5.323	4,48
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>4,39</b>	<b>3.642</b>	<b>1,55</b>	<b>62.973</b>	<b>4,18</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 26,58% de los convenios vigentes, siendo muy similar la afectación en función del ámbito sectorial (26,51%) o de empresarial (26,31%).

**TABLA 26. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	26,51	38.880	16,57	427.598	30,80
Empresa	192	26,63	192	26,63	64.096	53,97
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>26,58</b>	<b>39.072</b>	<b>16,60</b>	<b>491.694</b>	<b>32,62</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 4,84% del total de convenios vigentes, se refieren al traslado de centro, siendo algo mayor la referencia en los convenios empresariales ( 5,27%) que en los sectoriales ( 3,01%). 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	5	3,01	6.307	2,69	48.355	3,48
Empresa	38	5,27	38	5,27	8.983	7,56
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>4,84</b>	<b>6.345</b>	<b>2,70</b>	<b>57.338</b>	<b>3,80</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 28. DESPLAZAMIENTOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	15,66	24.796	10,57	343.084	24,71
Empresa	74	10,26	74	10,26	16.413	13,82
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>11,26</b>	<b>24.870</b>	<b>10,57</b>	<b>359.497</b>	<b>23,85</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Respecto de los desplazamientos, únicamente en el 11,26% de los convenios vigentes, regula esta materia, con un porcentaje mayor en el ámbito sectorial ( 15,66%) que en el de empresa ( 10,26%).

En cuanto a la ya precitada permuta, sólo un 5,52% 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	2,41	479	0,20	5.894	0,42
Empresa	45	6,24	45	6,24	35.544	29,93
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>5,52</b>	<b>524</b>	<b>0,22</b>	<b>41.438</b>	<b>2,75</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 1,13 % de los mismos regulan esta materia.

**TABLA 30. DISTINCIÓN COLECTIVO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,20	150	0,06	1.655	0,12
Empresa	8	1,11	8	1,11	23.524	19,81
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1,13</b>	<b>158</b>	<b>0,07</b>	<b>25.179</b>	<b>1,67</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 5,18% de los convenios vigentes, lo que implica una continuidad respecto del año 2006 ( 4,83%).

**TABLA 31. DERECHO INFORMACIÓN REPRESENTANTES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	3,01	3.792	1,62	43.881	3,16
Empresa	41	5,69	41	5,69	31.400	26,44
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>5,18</b>	<b>3.833</b>	<b>1,63</b>	<b>75.281</b>	<b>4,99</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

## 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 6,42% de los convenios vigentes contemplan la remisión a la normativa legal, con un porcentaje algo menor en el ámbito sectorial (5,42%) que en el empresarial (6,66%). Dichas cifras suponen, un pequeño descenso respecto del año 2006 ( 7,06%).

**TABLA 32. REMISIÓN A LA NORMATIVA LEGAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,42	6.965	2,97	134.920	9,72
Empresa	48	6,66	48	6,66	33.212	27,96
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>6,42</b>	<b>7.013</b>	<b>2,98</b>	<b>168.132</b>	<b>11,16</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 2,25% de los textos vigentes se contiene una referencia a la modificación sustancial que resulte de carácter colectivo, prácticamente todos suscritos a nivel de empresa ( 2,64%), y con una afectación subjetiva de 5.136 trabajadores.

**TABLA 33. MODIFICACIÓN COLECTIVA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,60	500	0,21	10.000	0,72
Empresa	19	2,64	19	2,64	5.136	4,32
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>2,25</b>	<b>519</b>	<b>0,22</b>	<b>15.136</b>	<b>1,00</b>

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



# CAPÍTULO IX

## TIEMPO DE TRABAJO





## 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 referencia 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 vengan 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 los anterior, señalar el 100% de los convenios colectivos vigentes durante el año 2007, analizados 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	166	100,00	234.632	100,00	1.388.431	100,00
Empresa	721	100,00	721	100,00	118.766	100,00
TOTAL	887	100,00	235.353	100,00	1.507.197	100,00
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 2. TIEMPO DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	261	100,00	261	100,00	51652	100,00
TOTAL	327	100,00	88.360	100,00	618.764	100,00
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

## 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 7,77 % de los convenios vigentes y el 6,42% de los originarios se inclinan por la reducción de horas de trabajo con respecto al año anterior.

**TABLA 3. REDUCCIÓN AÑO ANTERIOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	8,43	9.013	3,84	181.085	13,04
Empresa	55	7,63	55	7,63	7.916	6,67
TOTAL	69	7,77	9.068	3,85	189.001	12,54
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Esta regulación afecta a un total de 3,85% de las empresas vinculadas por los mismos, beneficio que solo repercute en el 12,54% de los trabajadores, beneficiándose con mayor intensidad los que resultan afectados por convenios de sector (13,04% de los trabajadores) que los que resultan afectados por los convenios de empresa (6,67% de los trabajadores).

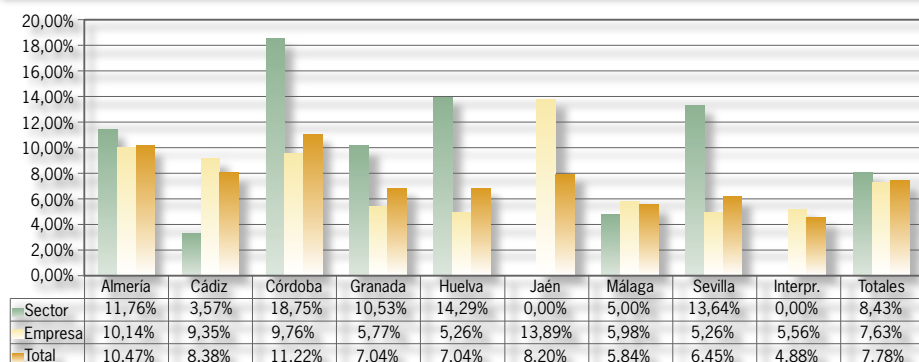
**TABLA 4. REDUCCIÓN AÑO ANTERIOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	3.080	3,50	123.585	21,79
Empresa	16	6,13	16	6,13	1360	2,63
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>6,42</b>	<b>3.096</b>	<b>3,50</b>	<b>124.945</b>	<b>20,19</b>

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

Por distribución funcional y el ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes, los convenios de sector son los que tienen preferencia por establecer la reducción del número de hora trabajadas con respecto al año anterior, salvo en las provincias de Cádiz, Jaén y Málaga y en los convenios de ámbito interprovincial. En algunos casos los convenios de sector duplican el porcentaje de los convenios de empresa, es el caso, por ejemplo de la provincia de Córdoba con un 18,75 % de los convenios de sector que contienen disposiciones de reducción del tiempo de trabajo frente al 9,76% de los convenios de empresa.

**GRÁFICO 1: REDUCCIÓN AÑO ANTERIOR. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



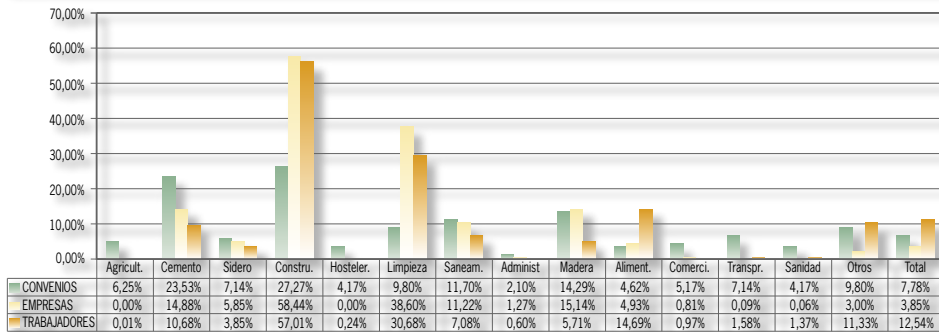
**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)**

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 ( 7,78%), son las actividades de construcción ( 27,27% de los convenios), y la

industria del cemento (23,53% de los convenios), que en total suponen el 67,69% del total de los trabajadores .

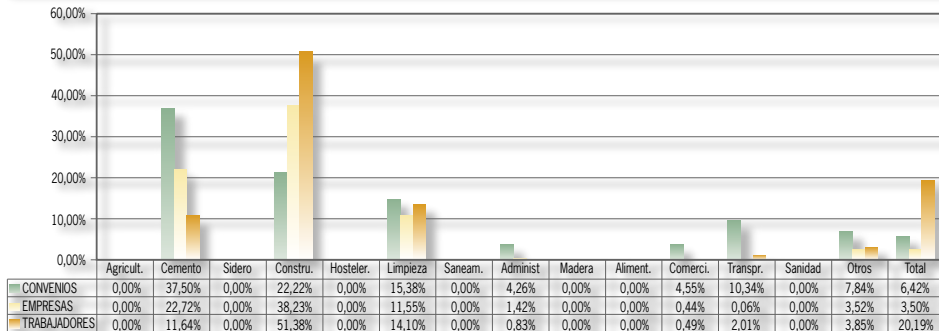
Estas cifras son muy similares si analizamos los convenios colectivos originarios, en éstos, la media se sitúa en el 6,42%, destacando igualmente los sectores de construcción ( 22,22% de los convenios) y la industria del cemento (37,50% de los convenios), que en total suponen el 73,32 % del total de los trabajadores.

**GRÁFICO 2: REDUCCIÓN AÑO ANTERIOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 3: REDUCCIÓN AÑO ANTERIOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

Analizando los datos desde una perspectiva bianual, comparando el año 2007 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	1714,70	1692,74	38,36	37,80	1701,21	1693,60
Cádiz	1709,45	1708,51	37,73	37,59	1703,11	1707,66
Córdoba	1712,76	1698,02	38,14	37,91	1680,88	1661,28
Granada	1749,70	1743,53	38,81	38,57	1720,72	1731,96
Huelva	1720,94	1710,31	37,70	37,52	1752,53	1755,73
Jaén	1725,58	1720,21	38,39	38,18	1732,11	1726,93
Málaga	1710,41	1706,21	37,91	37,80	1711,28	1708,08
Sevilla	1707,15	1696,16	37,65	37,39	1713,89	1701,48
Interpr.	1671,29	1667,89	36,66	36,57	1655,20	1660,43
Totales	1713,14	1705,18	37,92	37,73	1707,24	1702,29

*Base de datos ( 1): 800 convenios vigentes año anterior  
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.

**TABLA 6. JORNADA ANUAL/SEMANAL UNIFICADA EN CÓMPUTO ANUAL:  
PROMEDIO EN CONVENIOS SECTOR/EMPRESA**

Ámbito geográfico	SECTOR	EMPRESA
Almería	1.798,73	1.666,62
Cádiz	1.779,10	1.694,29
Córdoba	1.777,25	1.682,56
Granada	1.775,54	1.731,83
Huelva	1.797,73	1.688,84
Jaén	1.771,01	1.684,93
Málaga	1.797,10	1.690,68
Sevilla	1.785,60	1.681,36
Interprovincial	1.708,12	1.662,31
Totales	1.781,77	1.687,55

*Base de datos: 887 convenios vigentes*

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).

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)**

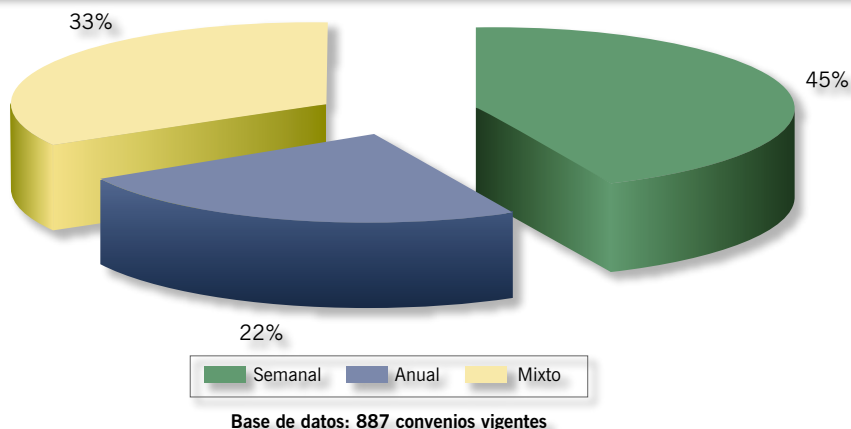
Ámbito geográfico	Promedio
Almería	1727,56
Cádiz	1721,96
Córdoba	1763,86
Granada	1775,16
Huelva	1737,23
Jaén	1705,17
Málaga	1744,79
Sevilla	1745,85
Interprovincial	1718,17
Totales	1738,74
<i>Base de datos: 455 convenios vigentes de empresa privada</i>	

**TABLA 8. JORNADA REAL: PROMEDIO (CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA PÚBLICA)**

Ámbito geográfico	Promedio
Almería	1596,17
Cádiz	1612,07
Córdoba	1567,79
Granada	1634,34
Huelva	1605,87
Jaén	1632,29
Málaga	1615,58
Sevilla	1584,03
Interprovincial	1592,48
Totales	1599,99
<i>Base de datos: 266 convenios vigentes de empresa pública</i>	

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.

**GRÁFICO 4: MÓDULO DETERMINACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE CONVENIOS COLECTIVOS 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**

Ámbito geogr.	Promedio
Almería	37,76
Cádiz	37,73
Córdoba	38,31
Granada	38,40
Huelva	37,98
Jaén	37,33
Málaga	38,00
Sevilla	37,35
Interpr.	36,89
Totales	37,86

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

Ámbito geogr.	Promedio
Almería	1724,51
Cádiz	1701,50
Córdoba	1669,72
Granada	1763,22
Huelva	1751,87
Jaén	1742,67
Málaga	1735,98
Sevilla	1682,44
Interpr.	1672,00
Totales	1711,71

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

## 2.3. Tipología de la jornada

La regulación de la jornada continua se sitúa, en términos totales, en el 46,73% de los convenios colectivos vigentes y en el 52,60% de los originarios, lo que supone un incremento respecto del año anterior.

**TABLA 11. TIPOLOGÍA CONTINUADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	33,73	131.953	56,24	609.808	43,92
Empresa	359	49,79	359	49,79	74.030	62,33
TOTAL	415	46,73	132.312	56,22	683.838	45,37

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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.

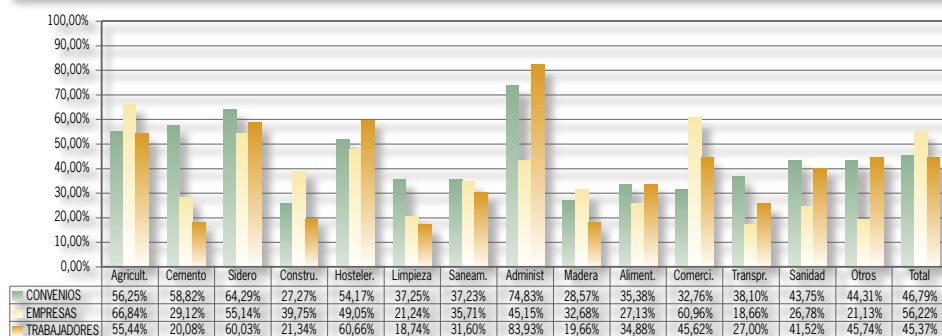


**TABLA 12. TIPOLOGÍA CONTINUADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	36,36	48.016	54,50	187.274	33,02
Empresa	148	56,70	148	56,70	39794	77,04
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>52,60</b>	<b>48.164</b>	<b>54,51</b>	<b>227.068</b>	<b>36,70</b>

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

**GRÁFICO 5: TIPOLOGÍA CONTINUADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

## 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 en el 54,95% de los convenios colectivos vigentes y en el 53,21% de los originarios.

**TABLA 13. JORNADAS ESPECIALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	91	54,82	173.018	73,74	1.097.580	79,05
Empresa	397	55,06	397	55,06	84.588	71,22
TOTAL	488	54,95	173.415	73,68	1.182.168	78,43

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

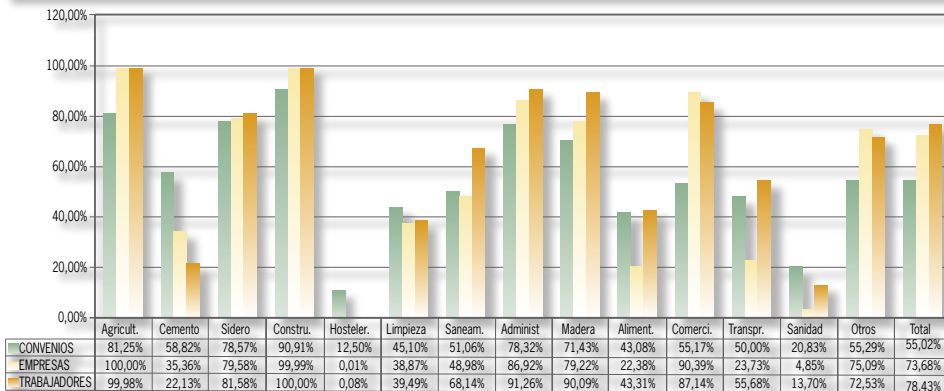
**TABLA 14. JORNADAS ESPECIALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	56,06	59.688	67,75	458.420	80,83
Empresa	137	52,49	137	52,49	40364	78,15
TOTAL	174	53,21	59.825	67,71	498.784	80,61

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (90,91% construcción y 81,25% agricultura). Por el contrario, la regulación de esta materia en el sector de la hostelería, es muy reducida (12,50%).

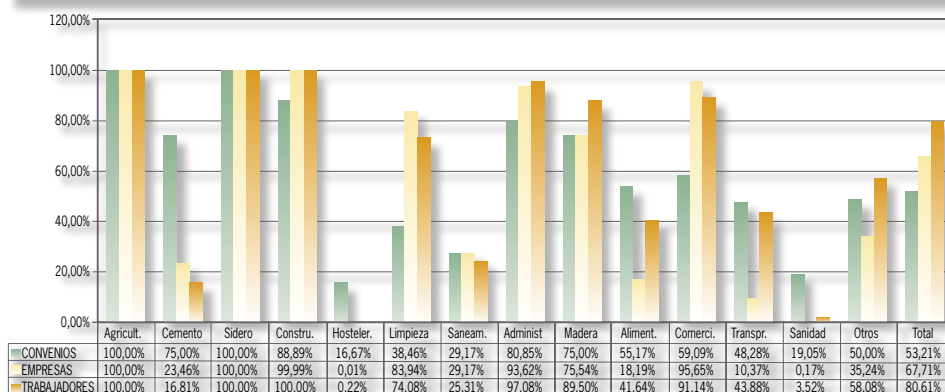
**GRÁFICO 6: JORNADAS ESPECIALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Estos porcentajes son algo más elevados en el caso de los convenios colectivos originarios, en los que en los sectores de Agricultura o Sidero alcanzan el 100%, y en el de la Construcción llega al 88,89%. 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.

**GRÁFICO 7: JORNADAS ESPECIALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 18,69% de los convenios vigentes y el 18,04 % de los originarios, aluden al trabajo flexible, regulación que afecta al lo que se traduce en el 29,52% de las empresas y el 26,45% de los trabajadores afectados por los convenios vigentes y el 19,34 % y el 17,42 % respectivamente, de los afectados por los originarios.

**TABLA 15. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	22,29	69.343	29,55	381.198	27,46
Empresa	129	17,89	129	17,89	17.410	14,66
TOTAL	166	18,69	69.472	29,52	398.608	26,45

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

**TABLA 16. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	21,21	17.043	19,35	103.768	18,30
Empresa	45	17,24	45	17,24	4028	7,80
TOTAL	59	18,04	17.088	19,34	107.796	17,42

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

No obstante, solamente el 7,88% 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 5,41% de los convenios vigentes contiene alguna disposición relacionada con esta intervención.

**TABLA 17. FACULTAD DEL EMPRESARIO. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	7,23	34.068	14,52	193.404	13,93
Empresa	58	8,04	58	8,04	7.029	5,92
TOTAL	70	7,88	34.126	14,50	200.433	13,30

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

**TABLA 18. INTERVENCIÓN REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	9,04	22.229	9,47	98.493	7,09
Empresa	33	4,58	33	4,58	3.752	3,16
TOTAL	48	5,41	22.262	9,46	102.245	6,78

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 887 convenios vigentes, solamente 25, que suponen el 2,82 del total, recogen en su articulado esta materia, porcentaje aún menor ( 1,53%) en los nuevos convenios.

**TABLA 19. BOLSA DE HORAS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,42	18.294	7,80	72.430	5,22
Empresa	16	2,22	16	2,22	1.933	1,63
TOTAL	25	2,82	18.310	7,78	74.363	4,93

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

**TABLA 20. BOLSA DE HORAS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,52	95	0,11	1.454	0,26
Empresa	4	1,53	4	1,53	506	0,98
TOTAL	5	1,53	99	0,11	1.960	0,32

*Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)*

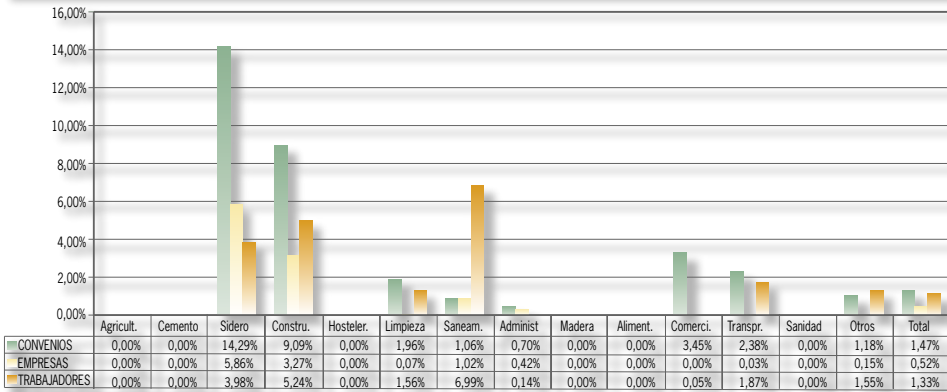
Por otro lado, respecto a la posibilidad de prolongar el tiempo de descanso mediante la acumulación de los festivos al mismo, tema que resulta de bastante interés para los trabajadores, apenas el 1,46% de los convenios vigentes recogen esta posibilidad en su articulado, por lo que parece que se prima el interés del empresario a no concentrar los periodos de descanso con los festivos. 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 las ramas de la Construcción ( 9,09%) y de la Siderometalúrgica ( 14,29%), 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	2	1,20	1.210	0,52	17.000	1,22
Empresa	11	1,53	11	1,53	3.100	2,61
TOTAL	13	1,46	1.221	0,52	20.100	1,33

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

**GRÁFICO 8: ACUMULACIÓN DE FESTIVOS Y DESCANSOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 precitado art. 35 E.T, ya que un 85,81% 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 96,85% de las empresas y un 95,64% de los trabajadores. Estos porcentajes son muy similares, si analizamos los convenios colectivos originarios, ya que un 87,16% de ellos regulan esta materia , lo que supone un 98,90% de las empresas y un 97,83% de los trabajadores.

**TABLA 22. HORAS EXTRAORDINARIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	89,76	227.327	96,89	1.330.669	95,84
Empresa	613	85,02	613	85,02	110.763	93,26
TOTAL	762	85,81	227.940	96,85	1.441.432	95,64

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

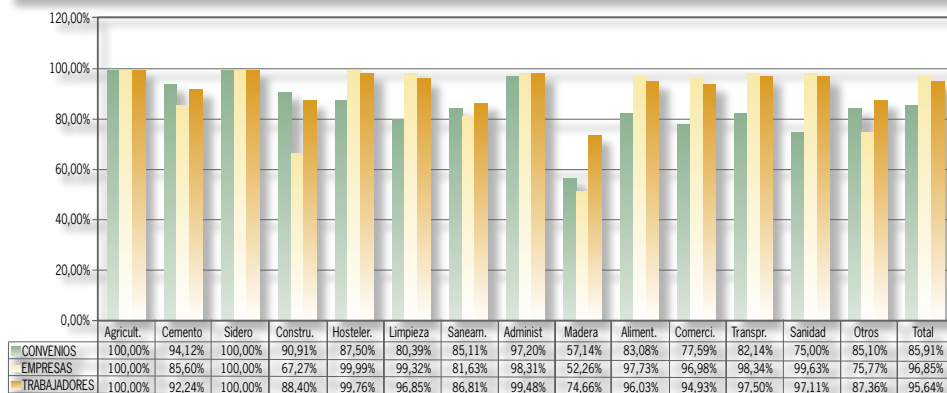
**TABLA 23. HORAS EXTRAORDINARIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	95,45	87.163	98,94	556.167	98,07
Empresa	222	85,06	222	85,06	49142	95,14
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>87,16</b>	<b>87.385</b>	<b>98,90</b>	<b>605.309</b>	<b>97,83</b>

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

Por actividades económicas, vemos que hay 2 sectores , Agricultura 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 ( 97,20%), Cemento (94,12%) o Construcción ( 91,90%). Por el contrario, en sectores como el de la Madera, este porcentaje ( 57,14%), esta muy debajo de la media, que se sitúa en un 85,91%, lo que supone un 96,85% de empresas afectadas y 95,64% de trabajadores afectados.

**GRÁFICO 9: HORAS EXTRAORDINARIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 37,16% de los convenios vigentes y en el 40,67% 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	58	34,94	89.133	37,99	698.906	50,34
Empresa	272	37,73	272	37,73	67.367	56,72
TOTAL	330	37,16	89.405	37,99	766.273	50,84

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

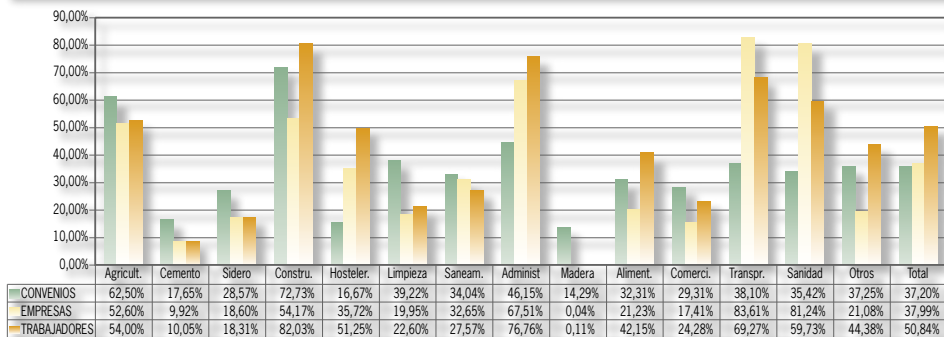
**TABLA 25. DEFINICIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	34.674	39,36	374.513	66,04
Empresa	104	39,85	104	39,85	34261	66,33
TOTAL	133	40,67	34.778	39,36	408.774	66,06

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 en la media en un 37,20% de los convenios, que afecta a un 37,99% de las empresas y a un 50,84% de los trabajadores.

**GRÁFICO 10: DEFINICIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

### 3.3. Compromiso reducción y supresión de horas extras:

Es significativo que casi 1/4 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 23,09% de los convenios vigentes, ( que suponen el 12,79% de las empresas y el 23,48% de los trabajadores;), y en el 24,77% de los convenios colectivos originarios ( que suponen el 16,68% de las empresas y el 34,56% de los trabajadores).

**TABLA 26. COMPROMISO DE REDUCIRLAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	19,28	29.929	12,76	307.276	22,13
Empresa	173	23,99	173	23,99	46.551	39,20
TOTAL	205	23,09	30.102	12,79	353.827	23,48

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

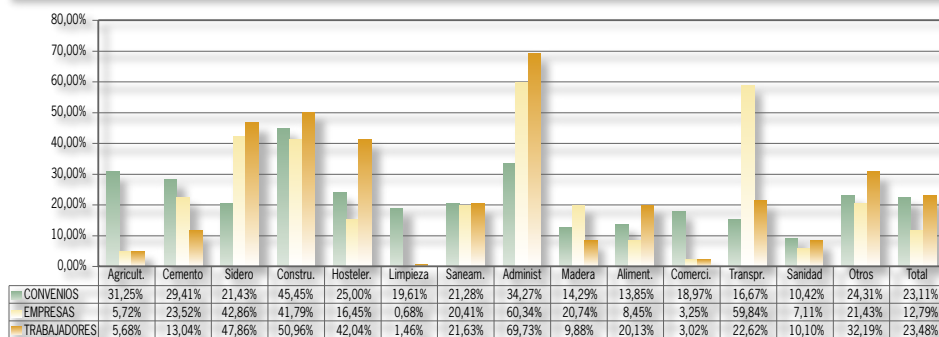
**TABLA 27. COMPROMISO DE REDUCIRLAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,73	14.669	16,65	182.374	32,16
Empresa	66	25,29	66	25,29	31488	60,96
TOTAL	81	24,77	14.735	16,68	213.862	34,56

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (45,45%) y la Administración (34,27%) . Por el contrario, en sectores como la Sanidad ( 10,42%) o la Madera ( 14,29%), la regulación de esta materia es muy escasa.

**GRÁFICO 11: COMPROMISO DE REDUCIRLAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Por otro lado, vemos como un porcentaje no muy significativo de convenios, se inclina por suprimir las horas extraordinarias habituales, (13,51% de los convenios vigentes y 13,76% 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	31	18,67	145.357	61,95	687.705	49,53
Empresa	89	12,34	89	12,34	11.026	9,28
TOTAL	120	13,51	145.446	61,80	698.731	46,36
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 29. SUPRESIÓN HABITUALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	55.983	63,55	224.688	39,62
Empresa	32	12,26	32	12,26	3223	6,24
TOTAL	45	13,76	56.015	63,39	227.911	36,83
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

### 3.4. Prohibición general de horas extras:

Un porcentaje muy reducido de convenios colectivos vigentes ( 5,29%), regula la prohibición general de realizar horas extras, destacando que el porcentaje de los convenios de sector que regulan esta materia (8,43%) casi duplica al de los convenios de empresa ( 4,58%). Esta diferencia no es tan marcada en el caso de los convenios originarios, donde un 4,55% de los convenios de sector y un 3,83% 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	14	8,43	15.825	6,74	97.067	6,99
Empresa	33	4,58	33	4,58	3.163	2,66
TOTAL	47	5,29	15.858	6,74	100.230	6,65
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 31. PROHIBICIÓN GENERAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,55	460	0,52	4.907	0,87
Empresa	10	3,83	10	3,83	562	1,09
TOTAL	13	3,98	470	0,53	5.469	0,88

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 51,35% de los convenios vigentes analizados, ( 44,58% de los de sector y el 52,98% de los de empresa), lo que representa, el 53,75% de las empresas y el 45,21% de los trabajadores a las que afectan los 887 convenios colectivos vigentes.

Esta porcentajes se elevan un poco, si analizamos los convenios colectivos originarios, donde el 58,41% de los convenios regulan el tema de los descansos ( 46,97% de los de sector y el 52,98% de los de empresa), lo que supone un 76,13% de las empresas y un 42,17% de los trabajadores .

**TABLA 32. DESCANSO SEMANAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	74	44,58	126.126	53,75	599.010	43,14
Empresa	382	52,98	382	52,98	82.425	69,40
TOTAL	456	51,35	126.508	53,75	681.435	45,21

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

**TABLA 33. DESCANSO SEMANAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	46,97	67.112	76,18	219.987	38,79
Empresa	160	61,30	160	61,30	40961	79,30
TOTAL	191	58,41	67.272	76,13	260.948	42,17

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

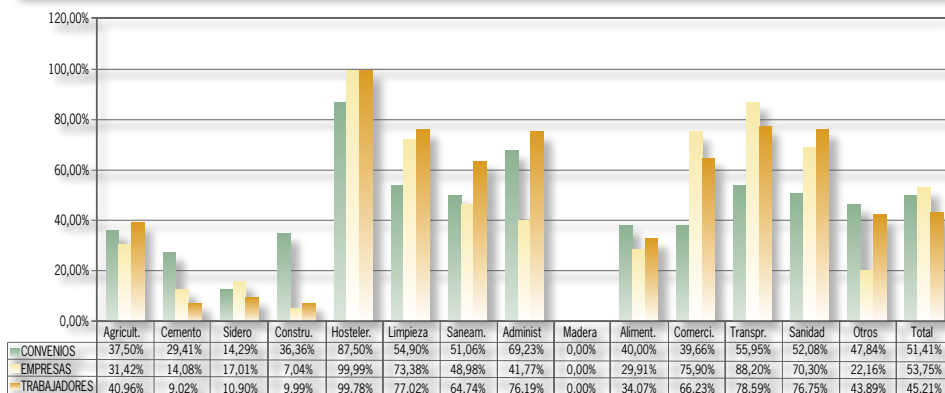
Si pasamos al análisis por criterios territoriales, los convenios colectivos vigentes que mayoritariamente recogen aspectos relacionados con la regulación del descanso semanal, son los convenios Interprovinciales (60,98%), los de la provincia de Huelva (59,15%), seguidos de las provincias de Málaga (54,74%), Granada ( 53,52%) y Cádiz ( 53,29%), siendo las provincias en las que menos se regula esta materia, Almería (41,86%) y Córdoba ( 41,84%).

**TABLA 34. DESCANSO SEMANAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	36	41,86	2.126	29,90	14.994	14,68
Cádiz	89	53,29	15.437	79,08	97.181	61,32
Córdoba	41	41,84	7.644	20,10	30.893	15,95
Granada	38	53,52	14.884	74,14	90.407	65,27
Huelva	42	59,15	3.859	55,20	56.810	42,71
Jaén	28	45,90	3.441	6,98	29.770	15,92
Málaga	75	54,74	42.571	89,05	140.122	55,37
Sevilla	82	52,90	32.824	77,02	181.427	61,93
Interpr.	25	60,98	3.722	95,17	39.831	82,22
Total	456	51,41	126.508	53,75	681.435	45,21

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

**GRÁFICO 12: DESCANSO SEMANAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Por actividades económicas, vemos que el porcentaje más alto, con diferencia respecto del resto de las actividades, corresponde al sector de Hostelería ( 87,50% de los

convenios, que afectan al 99,99% de empresas y al 99,78% de los trabajadores-, seguida en cuanto al porcentaje de convenios por la Administración (69,23%), Transportes (55,95%) o Limpieza (54,90%).

Por el contrario, es significativo que en un sector como el de la Madera, es nula la regulación de esta materia.

## 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 95,05% de los convenios vigentes y el 96,94% de los originarios, lo que afecta prácticamente la totalidad de los trabajadores, ( 98,18% en los convenios vigentes y el 99,98% en el caso de los convenios originarios).

**TABLA 35. PERMISOS RETRIBUIDOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	158	95,18	225.030	95,91	1.363.366	98,19
Empresa	686	95,15	686	95,15	116.399	98,01
TOTAL	844	95,05	225.716	95,91	1.479.765	98,18
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 36. PERMISOS RETRIBUIDOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	251	96,17	251	96,17	50985	98,71
TOTAL	317	96,94	88.350	99,99	618.097	99,89
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Del total de los convenios vigentes que regulan los permisos retribuidos, un porcentaje bastante alto, el 8,02% mejoran la relación de permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ampliando los supuestos en los que se aplican.

**TABLA 37. AMPLÍA SUPUESTOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	139	83,73	214.277	91,32	1.278.234	92,06
Empresa	616	85,44	616	85,44	110.338	92,90
TOTAL	755	85,02	214.893	91,31	1.388.572	92,13
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Desde un punto de vista territorial, destacar que es la provincia de Huelva ( 95,77%), la que en mayor medida mejora los permisos retribuidos en sus convenios vigentes, seguida de Jaén ( 90,16%) y Granada ( 88,73%), destacando también los Interprovinciales ( 90,24%), bastante por encima de la media ( 85,12%).

Destacar que estas medidas afecta como media, a un total de 214.893 empresas y a 1.388.572 trabajadores en toda Andalucía.

**TABLA 38. AMPLÍA SUPUESTOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geográfico	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	75	87,21	6.373	89,63	94.102	92,14
Cádiz	140	83,83	11.145	57,10	126.548	79,86
Córdoba	82	83,67	36.877	96,97	157.399	81,28
Granada	63	88,73	19.516	97,21	130.439	94,17
Huelva	68	95,77	6.988	99,96	132.750	99,81
Jaén	55	90,16	49.234	99,88	186.482	99,75
Málaga	115	83,94	47.546	99,45	249.610	98,63
Sevilla	120	77,42	33.307	78,15	264.150	90,17
Interpr.	37	90,24	3.907	99,90	47.092	97,21
Total	755	85,12	214.893	91,31	1.388.572	92,13
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Por otro lado, en cuanto a la duración de los permisos, esta es aumentada en el 77,36% de los convenios vigentes y en el 81,96 % de los originarios, como se constata en las respectivas tablas de datos.

**TABLA 39. AMPLÍA DURACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	130	78,31	209.405	89,25	1.230.734	88,64
Empresa	557	77,25	557	77,25	98.883	83,26
TOTAL	687	77,36	209.962	89,21	1.329.617	88,22
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 40. AMPLÍA DURACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	85.808	97,40	521.652	91,98
Empresa	210	80,46	210	80,46	45400	87,90
TOTAL	268	81,96	86.018	97,35	567.052	91,64

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (98,76%) y de los originarios (99,39%), recogen las vicisitudes aplicables a las vacaciones, afectando, en consecuencia, casi al 100% de las empresas y trabajadores afectados.

**TABLA 41. VACACIONES ANUALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	164	98,80	234.120	99,78	1.378.181	99,26
Empresa	713	98,89	713	98,89	117.842	99,22
TOTAL	877	98,76	234.833	99,78	1.496.023	99,26

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

**TABLA 42. VACACIONES ANUALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	259	99,23	259	99,23	51080	98,89
TOTAL	325	99,39	88.358	100,00	618.192	99,91

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

## 6.1. Retribución de vacaciones

No obstante, apenas la mitad de los convenios vigentes ( 42,45%) regulan los aspectos retributivos de las vacaciones, siendo mayoritaria la tendencia en los convenios de sector ( 63,86%), frente a los de empresa ( 37,59%). En el caso de los convenios colectivos vigentes las cifras son bastante similares, aunque algo inferiores, siendo 40,37% de estos convenios los que recogen aspectos retributivos de las vacaciones, que afectan al 77,88% de las empresas y al 66,83% de los trabajadores.

**TABLA 43. RETRIBUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	106	63,86	145.509	62,02	782.571	56,36
Empresa	271	37,59	271	37,59	39.436	33,20
TOTAL	377	42,45	145.780	61,94	822.007	54,54
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 44. RETRIBUCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	72,73	68.733	78,02	402.647	71,00
Empresa	84	32,18	84	32,18	10869	21,04
TOTAL	132	40,37	68.817	77,88	413.516	66,83
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

## 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 23,20% de los convenios colectivos vigentes, porcentaje ligeramente superior al correspondiente a los convenios originarios, que es del 21,71%.

**TABLA 45. VACACIONES PRIMADAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,63	15.190	6,47	88.410	6,37
Empresa	195	27,05	195	27,05	57.810	48,68
TOTAL	206	23,20	15.385	6,54	146.220	9,70
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						



**TABLA 46. VACACIONES PRIMADAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	9,09	4.417	5,01	12.410	2,19
Empresa	65	24,90	65	24,90	31674	61,32
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>21,71</b>	<b>4.482</b>	<b>5,07</b>	<b>44.084</b>	<b>7,12</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 29,05% de los convenios vigentes y un 29,66% de los originarios regulan esta materia.

**TABLA 47. INTERRUPCIÓN I.T.. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	16,27	64.657	27,56	236.586	17,04
Empresa	231	32,04	231	32,04	32.287	27,19
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>29,05</b>	<b>64.888</b>	<b>27,57</b>	<b>268.873</b>	<b>17,84</b>

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

**TABLA 48. INTERRUPCIÓN I.T.. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

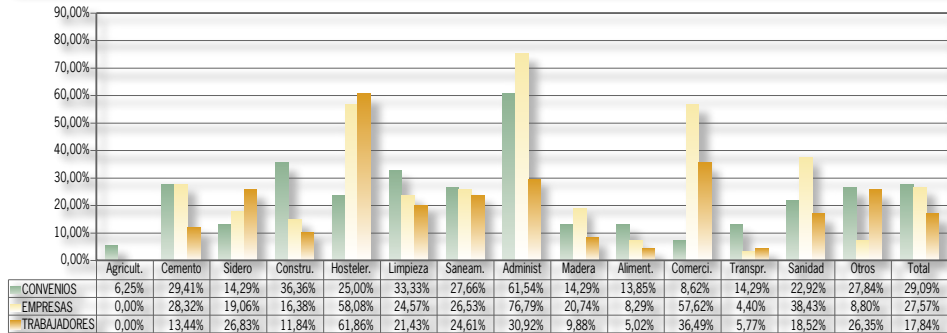
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	24,24	46.575	52,87	136.684	24,10
Empresa	81	31,03	81	31,03	10069	19,49
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>29,66</b>	<b>46.656</b>	<b>52,80</b>	<b>146.753</b>	<b>23,72</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 61,54% de los convenios, mientras que en sectores como la Agricultura (6,25%) o el Comercio 8,62%), los porcentajes están muy por debajo de la media (29,09%).

Sin embargo, es destacable, que a pesar de tener un porcentaje menor de convenios que regulan esta cuestión, el sector de la Hostelería es el que tiene un mayor porcentaje de trabajadores que se benefician de esta medida ( 61,86%).

**GRÁFICO 13: INTERRUPCIÓN I.T. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 44,82% de los convenios, que afectan al 30,66% de las empresas y al 43,61% de los trabajadores.

Respecto de los convenios originarios, señalar que el porcentaje de convenios que regulan el Calendario Laboral es algo mayor, 50,15%, que afectan al 26,84% de las empresas, y a un 58,33% de trabajadores, como puede observarse en las tablas siguientes.

**TABLA 49. CALENDARIO LABORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	67	40,36	71.829	30,61	584.819	42,12
Empresa	331	45,91	331	45,91	72.483	61,03
TOTAL	398	44,82	72.160	30,66	657.302	43,61

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

**TABLA 50. CALENDARIO LABORAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	50,00	23.587	26,77	322.142	56,80
Empresa	131	50,19	131	50,19	38761	75,04
TOTAL	164	50,15	23.718	26,84	360.903	58,33
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						



# CAPÍTULO X

## ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN



## CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

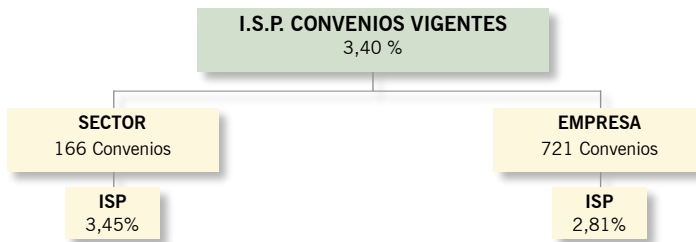
El artículo 35.1 de la Constitución, consagra, junto con el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles, el derecho a *“una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de su sexo”*; el 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.<sup>a</sup> 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 2007, los aspectos más significativos son los que se desarrollan a lo largo de este capítulo.

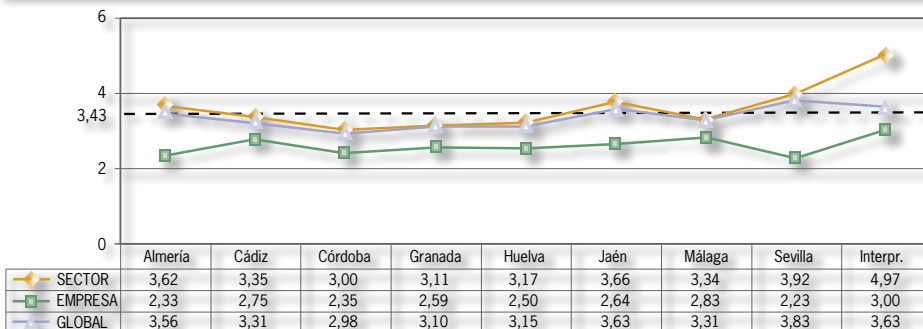
## 2. DATOS GENERALES

El incremento salarial ponderado (I.S.P.) en computo total, durante el año 2007, se situó en 3,40%, siendo más alto en los convenios de sector (3,45%) que en los de empresa (2,81%). 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, Jaén, y Sevilla, junto con los convenios de ámbito Interprovincial; 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. Son los convenios de ámbito Interprovincial los que tienen un contraste más significativo con respecto a esa media global del 3,43%, dado que lo que se refiere a los convenios de sector el ISP se dispara hasta el 4,97% y a nivel de empresa, decae hasta el 3,00%, como se observa en el gráfico.

**GRÁFICO 1: ISP EN CONVENIOS VIGENTES (SEGÚN SECTOR-EMPRESA) A NIVEL PROVINCIAL**

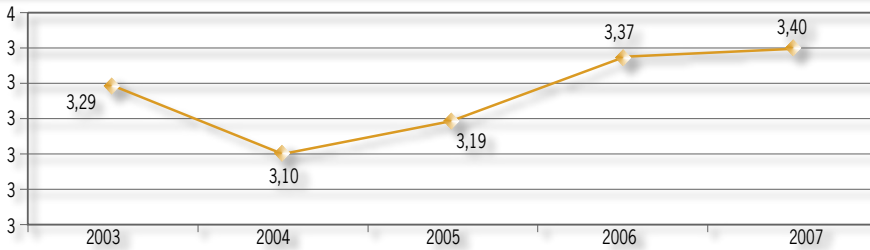


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa)

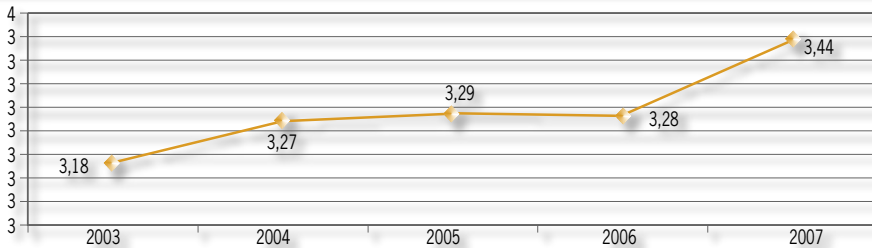


Si realizamos la comparación de porcentaje desde el año 2003, en lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, observamos que durante el año 2007 se continuó con la recuperación de la caída del ISP producido durante el año 2004, habiéndose superado, incluso, el tope de 3,37% del año 2006. Estos 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.

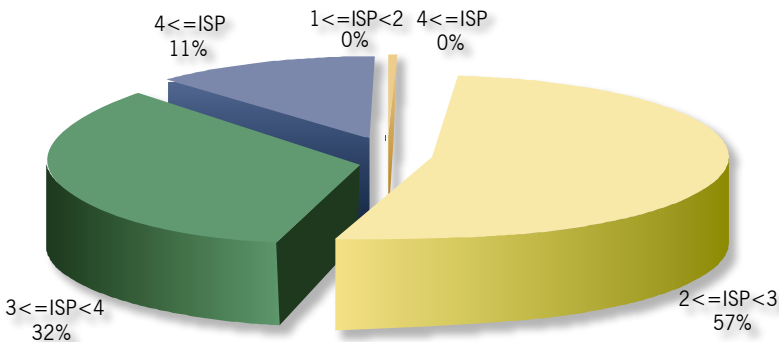
**GRÁFICO 2: COMPARATIVA INTERANUAL I.S.P. CONVENIOS VIGENTES**



**GRÁFICO 3: COMPARATIVA INTERANUAL I.S.P. CONVENIOS ORIGINARIOS**



**GRÁFICO 4: CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES AGRUPADOS POR TRAMOS DE I.S.P.**

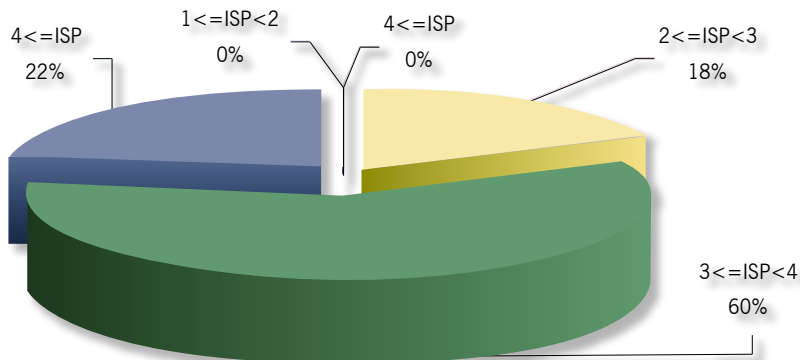


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 de sector, 721 de empresa)

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 57% del total de los convenios, seguidos por aquellos cuyo incremento se sitúa entre el 3% y el 4% (32% del total), ocupando la tercera posición los convenios que regulan un incremento del 4% o superior, que suponen un 11% del total.

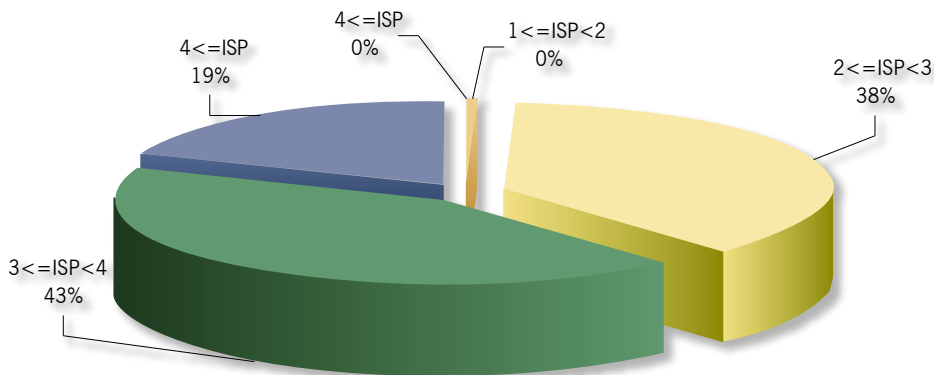
Si el objeto de interés se centra en el número de trabajadores incluidos en cada uno de estos tramos, se aprecia que benefician a mayor número de trabajadores los incrementos entre el 3% y el 4% (60%), seguidos por los incrementos del I.S.P. iguales o superiores al 4% (22%) y un 18% para los incrementos 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: 1.507.197 trabajadores afectados por 887 convenios vigentes

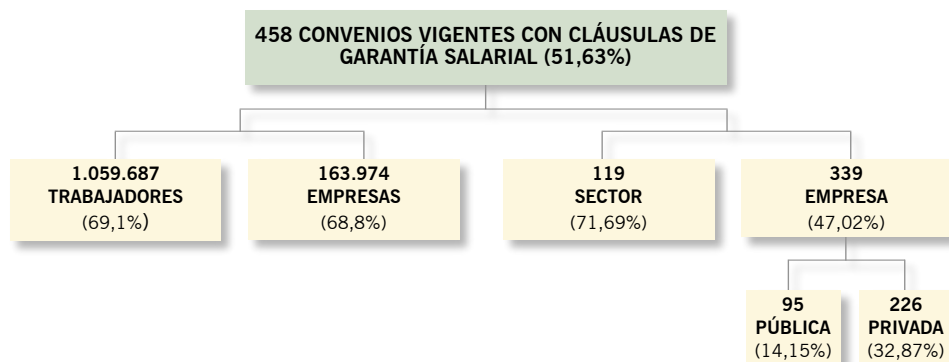
**GRÁFICO 6: CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS AGRUPADOS POR TRAMOS DE I.S.P.**



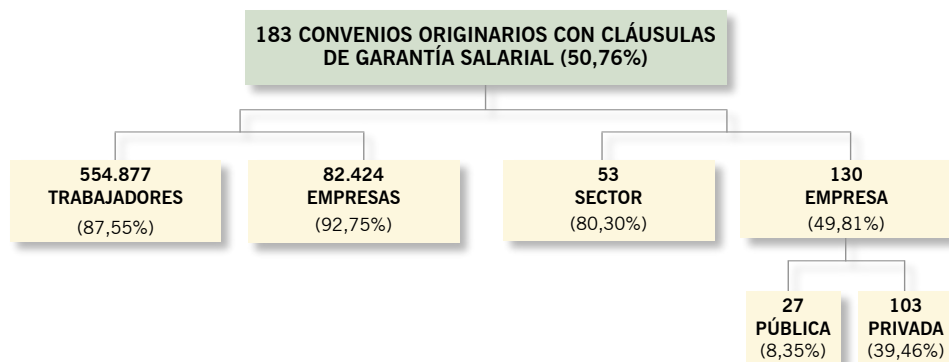
Base de datos: 327 convenios originarios año 2007

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 entre el 3% y 4%, que representa el 43% del total de convenios colectivos originarios, seguido por el tramo comprendido entre el 2% y el 3% que representa el 38% del total.

Las cláusulas de garantía salarial se regulan en el 51,63% de los convenios colectivos, quedando comprendidos dentro de ese porcentaje 1.059.687 trabajadores y 163.974 empresas. Mayoritariamente recogen las cláusulas de garantía salarial el 47,02% de las empresas –de las que el 32,87% son privadas- frente a los convenios de sector, que abarcan a un 71,69% de los convenios negociados.



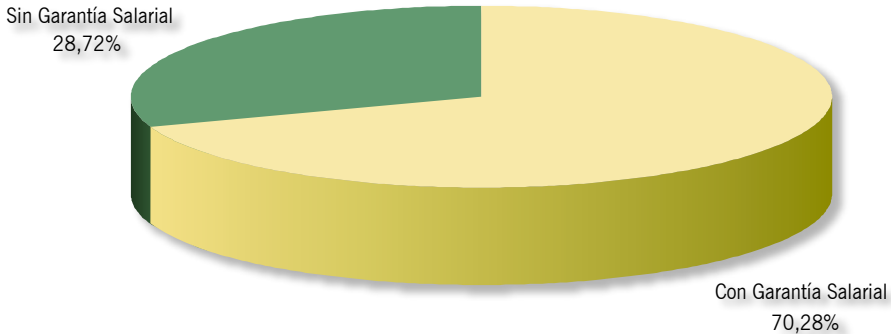
En cuanto a los convenios colectivos originarios, la cláusula de garantía salarial se recoge en el 55,96% de los mismos, un porcentaje superior en 4,33 puntos que los convenios vigentes, al igual que los convenios vigentes a la fecha de realización de este estudio, se regulan con mayor intensidad en los convenios de sector (80,30%) que en los de empresa (49,81%).



Si nos atenemos a la afectación personal de las cláusulas de garantía salarial, observamos que el 70,28% de los trabajadores de los convenios colectivos vigentes están

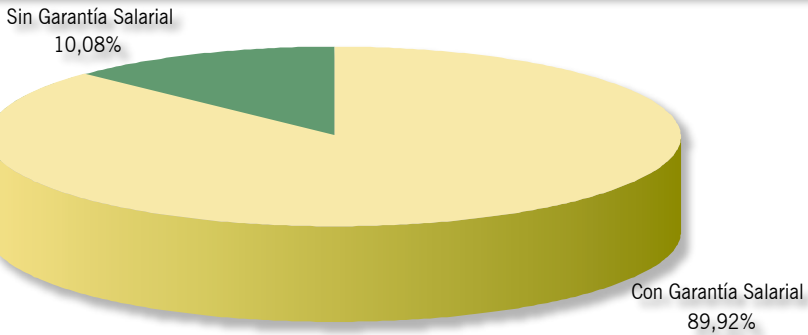
protegidos por las citadas cláusulas, en los convenios colectivos originarios la protección alcanza a un porcentaje superior, dado que abarca al 89,92% de los trabajadores.

**GRÁFICO 7: AFECTACIÓN PERSONAL DE CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL. CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 1.507.197 trabajadores afectados por los 887 convenios vigentes

**GRÁFICO 8: AFECTACIÓN PERSONAL DE CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL. CONVENIOS ORIGINARIOS AÑO 2007**



Base de datos: 618.764 trabajadores afectados por los 299 convenios originarios año 2007

Recogen incrementos superiores al IPC el 11,94% de los convenios colectivos vigentes y el 12,54% 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 158.078 trabajadores (10,49) y para los originarios de 68.473 trabajadores (11,07%).

**TABLA 1. CIFRA SUPERIOR AL IPC. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	18,07	31.426	13,39	146.841	10,58
Empresa	76	10,54	76	10,54	11.237	9,46
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>11,94</b>	<b>31.502</b>	<b>13,39</b>	<b>158.078</b>	<b>10,49</b>

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

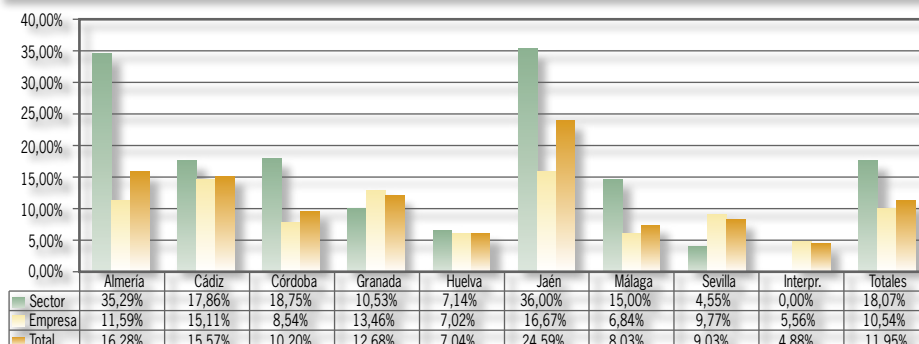
**TABLA 2. CIFRA SUPERIOR AL IPC. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	12,12	16.398	18,61	64.825	11,43
Empresa	33	12,64	33	12,64	3648	7,06
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>12,54</b>	<b>16.431</b>	<b>18,60</b>	<b>68.473</b>	<b>11,07</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 24,59%, especialmente por acumular el 36% de convenios de sector que reconocen esta cláusula. El porcentaje más bajo se localiza en los Interprovinciales, siendo en términos totales del 4,88%, cifra que se encuentra muy por debajo de la media del 11,95% 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**

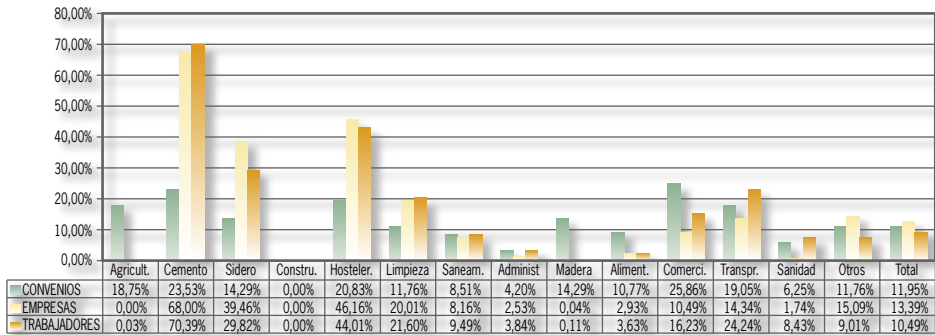


**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)**

Por actividades económicas existe una gran disparidad de criterios, así por ejemplo, la de Comercio es la que acumula el mayor porcentaje de convenios que regulan incremen-

tos salariales superiores al IPC, al representar el 25,86% de los convenios, sin embargo en cuanto al porcentaje de empresas afectadas (10,49%) no alcanza el tope máximo, dado que es superada por el sector del Cemento que con el 23,5% de los convenios afecta al 68% de las empresas y por el sector de la Hostelería, que con el 20,83% de los convenios de su ámbito aglutina el 46,16% de las empresas, como puede comprobarse en los gráficos siguientes.

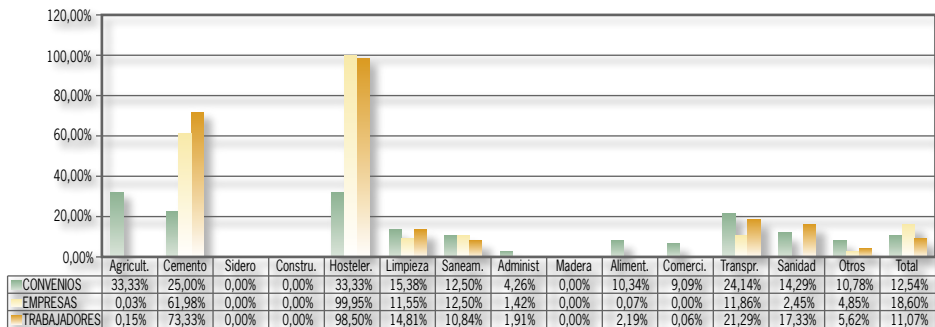
**GRÁFICO 10: CIFRA SUPERIOR AL IPC. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Para los convenios originarios lo más característico es la existencia de varias actividades económicas en las que no ser recoge ningún incremento salarial por encima del IPC anual, es el caso de los sectores de la Construcción, la Madera y Siderometalúrgico.

**GRÁFICO 11: CIFRA SUPERIOR AL IPC. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 887 convenios vigentes (el 89,75%), optan por regular las retribuciones salariales por unidad de tiempo, abarcando dicho porcentaje a casi el 100% de los trabajadores y empresas afectadas –el 96,09% y el 97,66%, 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 94,50% de los convenios, afectando a unos porcentajes prácticamente iguales de empresas (95,79%) y de trabajadores afectados (99,01%).

**TABLA 3. UNIDAD DE TIEMPO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	94,58	225.504	96,11	1.361.769	98,08
Empresa	640	88,77	640	88,77	110.185	92,77
<b>TOTAL</b>	<b>797</b>	<b>89,75</b>	<b>226.144</b>	<b>96,09</b>	<b>1.471.954</b>	<b>97,66</b>

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

**TABLA 4. UNIDAD DE TIEMPO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	96,97	84.399	95,80	562.712	99,22
Empresa	245	93,87	245	93,87	49946	96,70
<b>TOTAL</b>	<b>309</b>	<b>94,50</b>	<b>84.644</b>	<b>95,79</b>	<b>612.658</b>	<b>99,01</b>

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

Por ámbito geográfico, si excluimos los convenios Interprovinciales, por encima de la media del 89,95% se sitúan los ámbitos provinciales de Granada (97,18%) y Sevilla (90,97%); teniendo los porcentajes más bajos la provincia de Córdoba con un 86,73% de los convenios y la de Jaén con un 86,89%.

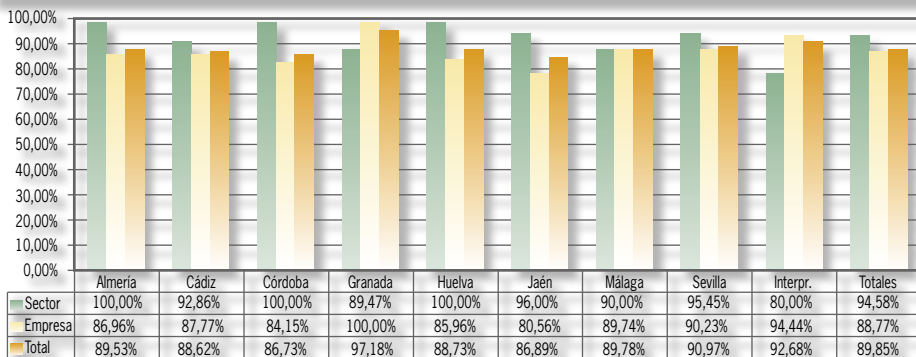
**TABLA 5. UNIDAD DE TIEMPO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	77	89,53	7.101	99,87	101.368	99,25
Cádiz	148	88,62	19.237	98,55	150.750	95,13
Córdoba	85	86,73	38.015	99,97	192.888	99,61
Granada	69	97,18	15.171	75,57	124.513	89,89
Huelva	63	88,73	6.983	99,89	132.123	99,34
Jaén	53	86,89	49.160	99,73	185.407	99,17
Málaga	123	89,78	47.476	99,31	250.336	98,91
Sevilla	141	90,97	42.592	99,94	290.426	99,14
Interpr.	38	92,68	409	10,46	44.143	91,12
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>89,85</b>	<b>226.144</b>	<b>96,09</b>	<b>1.471.954</b>	<b>97,66</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, salvo en el ámbito interprovincial y en la provincia de Granada.

**GRÁFICO 12: UNIDAD DE TIEMPO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

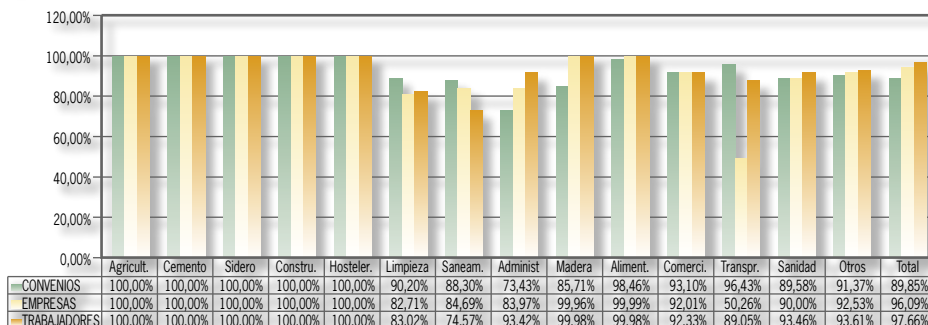


**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)**

Por actividades económicas, destacan las actividades de la Agricultura, 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 96,43% de los convenios solo representan el 50,26% de las empresas afectadas por los mismos, incrementándose otra vez el porcentaje en lo que se refiere a los trabajadores afectados que abarca al 89,05%.



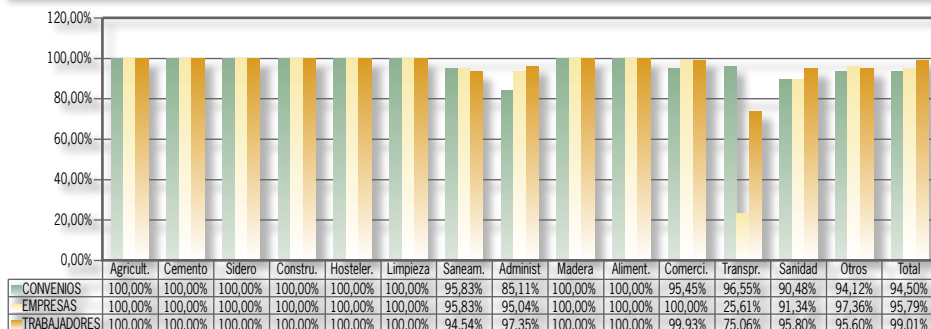
### GRÁFICO 13: UNIDAD DE TIEMPO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Agricultura, el sector de la Siderometalúrgica, la Construcción, la Hostelería y el Cemento.

### GRÁFICO 14: UNIDAD DE TIEMPO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



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

#### 3.1.1. Módulos de cálculo

El módulo salarial diario es regulado en 153 de los convenios sobre el total de los 887 analizados, lo que representa un 17,23% de los mismos; en cuanto a las empresas afectadas por el módulo diario, éstas son mayoritariamente de sector, con un 96.301 empresas (40,92%) y sólo 90 convenios de empresa (12,48%), estas cantidades se

trasladan al número de trabajadores afectados, representando el 53,93% para los convenios de sector y solo un 12,48 % para los de empresa.

**TABLA 6. DIARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	37,95	96.211	41,01	748.743	53,93
Empresa	90	12,48	90	12,48	14.517	12,22
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>17,23</b>	<b>96.301</b>	<b>40,92</b>	<b>763.260</b>	<b>50,64</b>

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

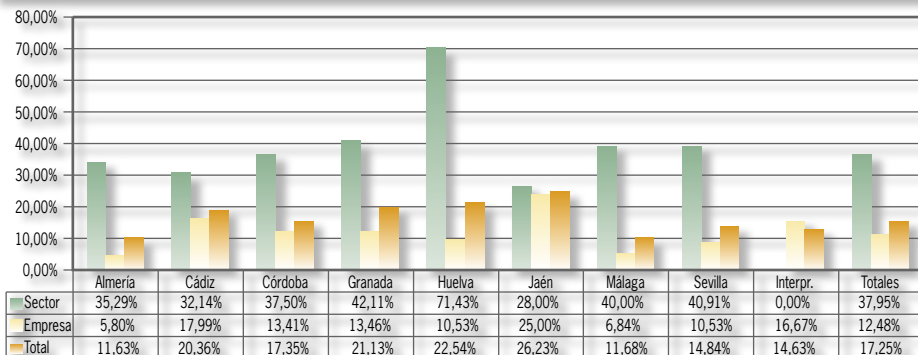
**TABLA 7. DIARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	50,00	20.567	23,35	345.740	60,97
Empresa	38	14,56	38	14,56	5339	10,34
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>21,71</b>	<b>20.605</b>	<b>23,32</b>	<b>351.079</b>	<b>56,74</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 28,00% de la provincia de Jaén al 71,43% de la provincia de Huelva. La media total viene representada por el 37,95% de los convenios de sector y el 12,48% de los de empresa.

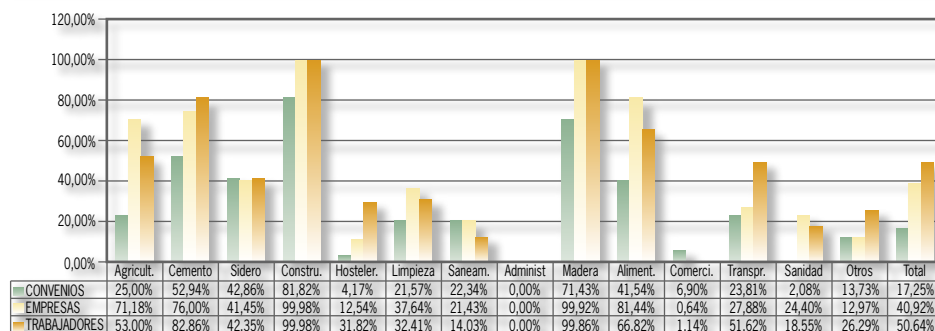
**GRÁFICO 15: DIARIO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, 99,92% de las empresas y 99,86% de los trabajadores-, de la Construcción -81,82% de los convenios, 99,98% de las empresas y 99,98% de los trabajadores.

**GRÁFICO 16: DIARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Regulan la cuantía del salario acogiéndose a un módulo mensual el 72,64% de los convenios vigentes -76,90% de las empresas y 77,67% de los trabajadores- y el 79,51% de los originarios – 80,22% de las empresas y 83,71% de los trabajadores-.

**TABLA 8. MENSUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	135	81,33	180.471	76,92	1.083.989	78,07
Empresa	510	70,74	510	70,74	86.701	73,00
<b>TOTAL</b>	<b>645</b>	<b>72,64</b>	<b>180.981</b>	<b>76,90</b>	<b>1.170.690</b>	<b>77,67</b>

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

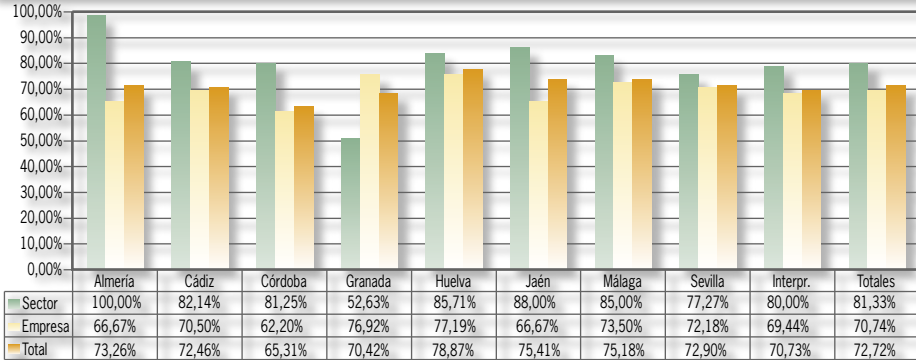
**TABLA 9 MENSUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	70.661	80,21	475.264	83,80
Empresa	202	77,39	202	77,39	42687	82,64
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>79,51</b>	<b>70.863</b>	<b>80,20</b>	<b>517.951</b>	<b>83,71</b>

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

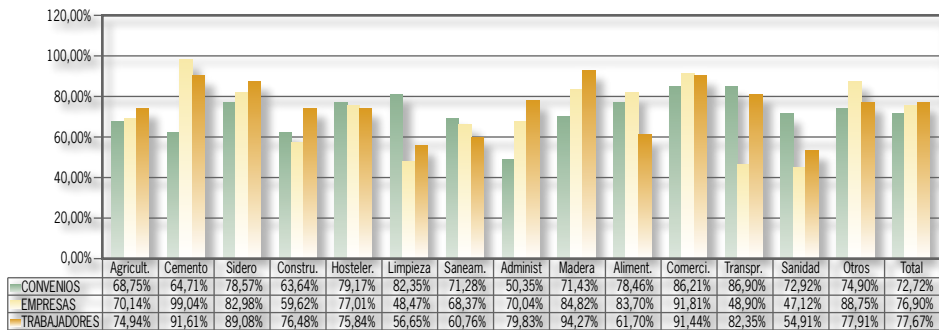
Por distribución funcional y por ámbito geográfico lo destacable es el predominio de los convenios de sector para regular un módulo mensual en casi todas las provincias, excepto en Granada -52,63% de sector y 76,92% de empresa-; situándose la puntas máximas en cuanto al porcentaje de convenios de sector en la provincia de Almería con el 100% y en la de Huelva en cuanto a los convenios de empresa, que representan el 77,19%. El total provincial más favorable corresponde a la provincia de Huelva, con un 78,87% -85,71 de los convenios de sector y 77,19 % de los de empresa-.

**GRÁFICO 17: MENSUAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 18: MENSUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 las industrias de los Transportes 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 – 50,35% de los convenios, 70,04 de las empresas afectadas y 79,83% de los trabajadores-.

La determinación del salario en bloque anual, se ha concretado en un total de 241 convenios vigentes -50.754 empresas afectadas que representan 290.478 trabajadores- y en 93 convenios originarios -38.560 empresas y 166.026 trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación-.

**TABLA 10. ANUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	16,27	50.540	21,54	230.224	16,58
Empresa	214	29,68	214	29,68	60.254	50,73
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>27,14</b>	<b>50.754</b>	<b>21,57</b>	<b>290.478</b>	<b>19,27</b>

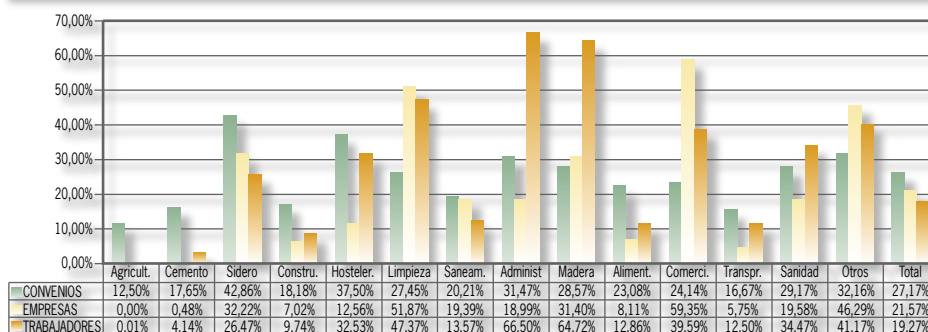
*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)*

**TABLA 11. ANUAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,64	38.476	43,67	130.370	22,99
Empresa	84	32,18	84	32,18	35656	69,03
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>28,44</b>	<b>38.560</b>	<b>43,64</b>	<b>166.026</b>	<b>26,83</b>

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

**GRÁFICO 19: ANUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (48,86%), Hostelería (37,50%) y Administración (31,47%); por el contrario, las actividades que concentran el menor número de convenios son la industrias de la Agricultura (12,50%) y los Transportes con el 16,67%.

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 40 convenios del total del 887 de los vigentes que representan un 4,50% y 14 originarios, sobre un total de 327 convenios, lo que supone un 4,28% 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	15,06	50.967	21,72	377.418	27,18
Empresa	15	2,08	15	2,08	2.982	2,51
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>4,50</b>	<b>50.982</b>	<b>21,66</b>	<b>380.400</b>	<b>25,24</b>

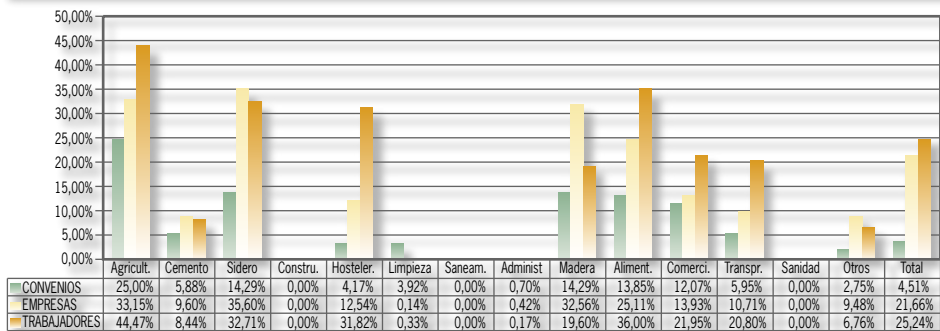
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

TABLA 13. POR HORAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,64	11.714	13,30	61.089	10,77
Empresa	5	1,92	5	1,92	220	0,43
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4,28</b>	<b>11.719</b>	<b>13,26</b>	<b>61.309</b>	<b>9,91</b>

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

GRÁFICO 20: POR HORAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 de la Agricultura, caracterizada por la realización de jornadas prolongadas en fechas muy concretas de la actividad productiva. El 25,00% de los convenios de la Agricultura recogen este tipo de retribución, lo que supone que abarcan una tercera parte de las empresas en concreto el 33,15% y casi la mitad de los trabajadores afectados- el 44,47%- 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 4,51% de los convenios, 21,56% de las empresas y 25,24% de los trabajadores.

### 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 3,49% de los convenios vigentes frente al 3,67% 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 21,08% y 25,47%, y para los segundos 8,29% y 30,03%, respectivamente.

**TABLA 14. UNIDAD DE OBRA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	9,04	49.585	21,13	380.708	27,42
Empresa	16	2,22	16	2,22	3.156	2,66
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>3,49</b>	<b>49.601</b>	<b>21,08</b>	<b>383.864</b>	<b>25,47</b>

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

**TABLA 15. UNIDAD DE OBRA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

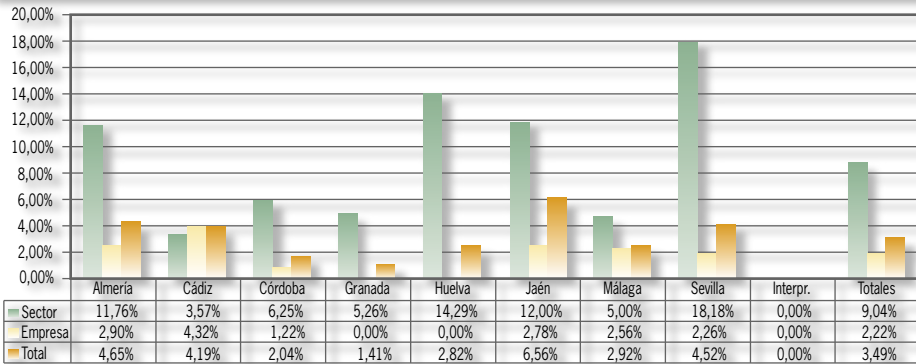
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	12,12	7.317	8,31	185.268	32,67
Empresa	4	1,53	4	1,53	558	1,08
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>3,67</b>	<b>7.321</b>	<b>8,29</b>	<b>185.826</b>	<b>30,03</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (18,18%); por el contrario, el porcentaje más bajo tanto en términos de convenios colectivos de sector

(5,26%) como de empresa (0%) lo posee la provincia de Granada, aunque también tienen una representatividad nula los convenios de empresa de la provincia de Huelva y los convenios Interprovinciales.

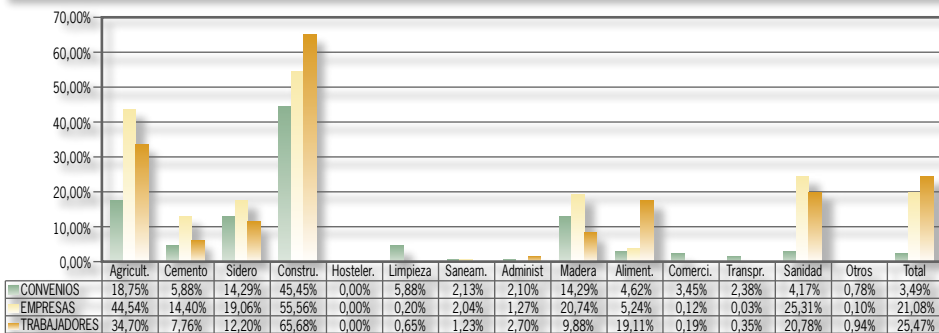
**GRÁFICO 21: UNIDAD DE OBRA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Por actividades económicas, los sectores que acaparan esta modalidad retributiva son: Construcción con un 45,45% y la Agricultura con un 18,75%, no teniendo ninguna repercusión –como es lógico, dado que habitualmente no produce objetos que puedan retribuirse por su realización- la actividad de Hostelería. Que las nuevas unidades negociadoras no se inclinan por este modulo salarial se manifiesta por la cantidad de actividades que no regulan, ni siquiera de manera testimonial, esta forma de retribuir al trabajador, en concreto no se regula en las actividades de la Agricultura, industria Siderometalúrgica, Hostelería, Saneamiento, Madera y otras.

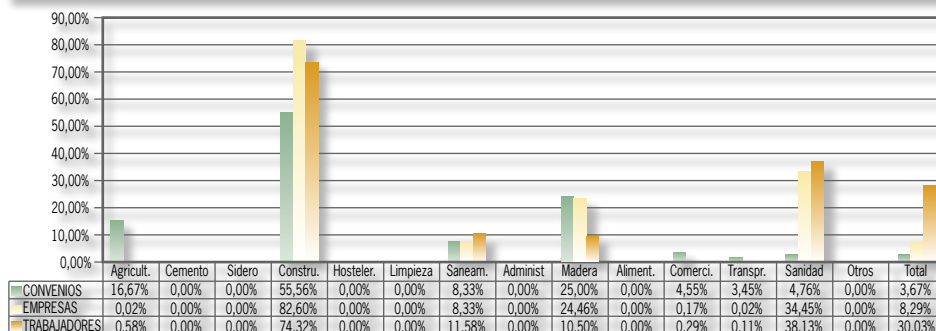
**GRÁFICO 22: UNIDAD DE OBRA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



### GRÁFICO 23: UNIDAD DE OBRA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 11,94% de los convenios vigentes -30.479 empresas afectadas y 211.061 trabajadores- y el 10,70% de los originarios -20.105 empresas y 106.784 trabajadores- que en términos porcentuales son bastante similares, excepto en lo que se refiere a porcentaje de trabajadores afectados por los convenios originarios que sube a 18,38%.

TABLA 16. SALARIO EN ESPECIE. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	12,65	30.394	12,95	197.398	14,22
Empresa	85	11,79	85	11,79	13.663	11,50
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>11,94</b>	<b>30.479</b>	<b>12,95</b>	<b>211.061</b>	<b>14,00</b>

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

TABLA 17. SALARIO EN ESPECIE. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	12,12	20.078	22,79	104.246	18,38
Empresa	27	10,34	27	10,34	2538	4,91
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>10,70</b>	<b>20.105</b>	<b>22,75</b>	<b>106.784</b>	<b>17,26</b>

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

Si lo analizamos desde la perspectiva del ámbito geográfico, observamos que solo superan la media en cuanto el porcentaje de convenios del 11,95%, las provincias de Cádiz (19,76%), Granada (15,49%) y Sevilla (12,26); teniendo el porcentaje más bajo las provincias de Almería (6,98%) y Córdoba (7,14).

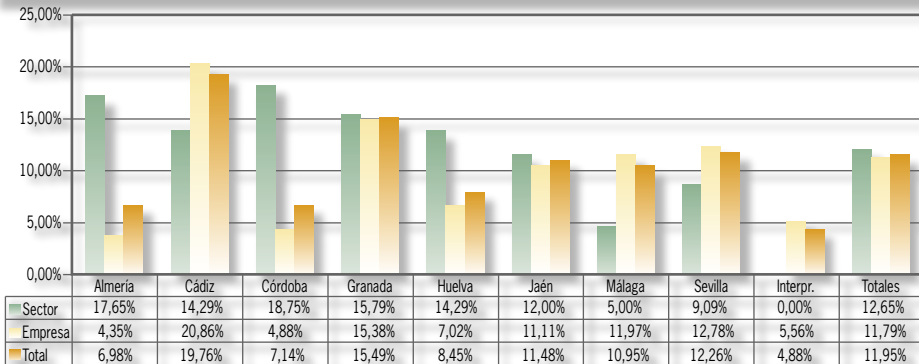
**TABLA 18. SALARIO EN ESPECIE. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	6	6,98	2.903	40,83	49.173	48,15
Cádiz	33	19,76	7.285	37,32	27.145	17,13
Córdoba	7	7,14	7.418	19,51	24.297	12,55
Granada	11	15,49	6.578	32,77	63.651	45,95
Huelva	6	8,45	1.104	15,79	13.192	9,92
Jaén	7	11,48	1.828	3,71	17.157	9,18
Málaga	15	10,95	444	0,93	2.916	1,15
Sevilla	19	12,26	2.917	6,84	12.134	4,14
Interpr.	2	4,88	2	0,05	1.396	2,88
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>11,95</b>	<b>30.479</b>	<b>12,95</b>	<b>211.061</b>	<b>14,00</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, Córdoba y Huelva - frente a las provincias donde destacan los de empresa –Cádiz, Málaga, Sevilla y convenios de ámbito Interprovincial-.

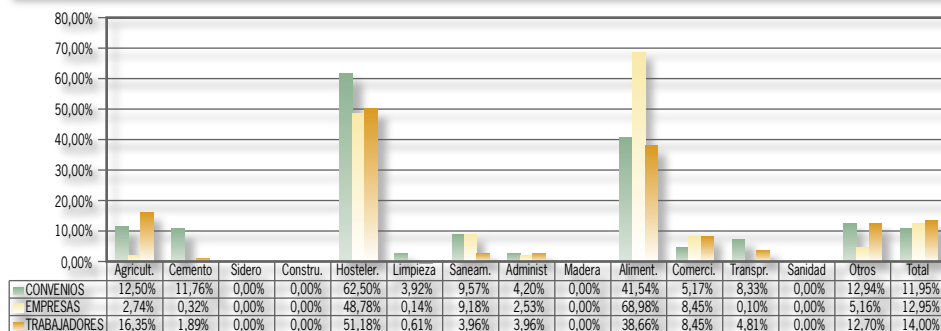
**GRÁFICO 24: SALARIO EN ESPECIE. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (62,50%), Alimentación (41,54%), Agricultura (12,50%) y Cemento (11,76%) ; situándose el porcentaje total medio en un 11,95% de convenios.

**GRÁFICO 25: SALARIO EN ESPECIE. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 98,99% de los convenios vigentes –afectando al 99,94% de las empresas y al 99,86 de los trabajadores- y el 99,69% de los originarios –afectando, por su parte, al 100% de las empresas y al 99,99% 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	163	98,19	234.495	99,94	1.386.581	99,87
Empresa	716	99,31	716	99,31	118.484	99,76
<b>TOTAL</b>	<b>879</b>	<b>98,99</b>	<b>235.211</b>	<b>99,94</b>	<b>1.505.065</b>	<b>99,86</b>

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

**TABLA 20. ESTRUCTURA SALARIAL. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	261	99,62	261	99,62	51606	99,91
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>99,69</b>	<b>88.359</b>	<b>100,00</b>	<b>618.718</b>	<b>99,99</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

#### 4.1. Salario Base

El salario base se regula en el 80,52% de los convenios vigentes, porcentaje similar al de los originarios, situado en un 87,77%. 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**

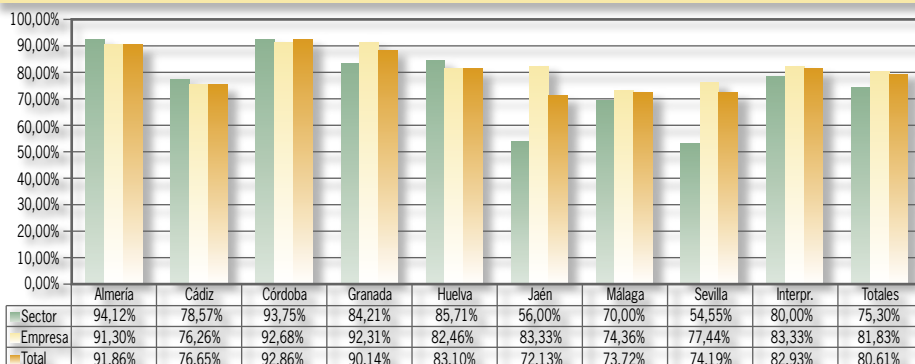
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	125	75,30	161.361	68,77	963.935	69,43
Empresa	590	81,83	590	81,83	102.396	86,22
<b>TOTAL</b>	<b>715</b>	<b>80,52</b>	<b>161.951</b>	<b>68,81</b>	<b>1.066.331</b>	<b>70,75</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 22. SALARIO BASE. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	83.313	94,57	519.095	91,53
Empresa	229	87,74	229	87,74	48259	93,43
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>87,77</b>	<b>83.542</b>	<b>94,55</b>	<b>567.354</b>	<b>91,69</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Por tipo funcional y ámbito de aplicación la media de la totalidad se sitúa, como puede observarse en el gráfico siguiente, en un 80,61%, siendo las provincias que superan este porcentaje Córdoba (92,86%), Almería (91,86%) y Granada (90,14%); además de los convenios interprovinciales, con un 82,93%.

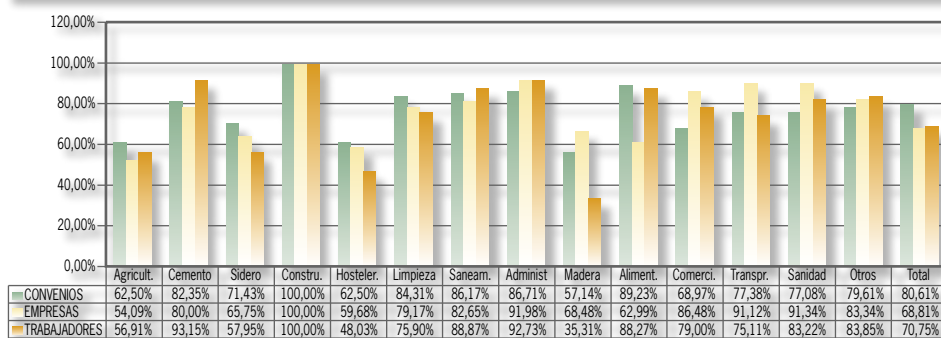
### GRÁFICO 26: SALARIO BASE. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 de la Administración (86,71) y el de los Saneamientos (86,17%); por el contrario, en porcentaje de empresas afectadas tras la Construcción, destaca el sector de Transportes, que presenta un porcentaje del 91,12% de empresas, cuando acumula solo el 77,38% de los convenios que regulan extremos relacionados con el salario base.

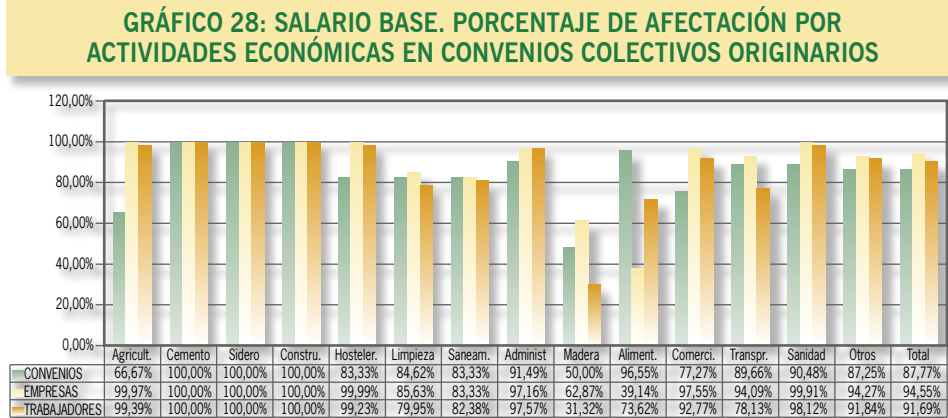
### GRÁFICO 27: SALARIO BASE. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

Si realizamos el mismo análisis respecto a los convenios colectivos originarios observamos mayor desequilibrio en todos los sectores, excepto en la Construcción, cemento y Siderometalúrgico que alcanzan el 100%, con respecto a los convenios

vigentes, al existir gran disparidad de criterios entre el resto de las actividades económicas, siendo las situaciones más extremas la de la Madera (50,00% convenios) por el escaso porcentaje de empresas y trabajadores a los que abarca ese porcentaje.



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 798 convenios colectivos vigentes, representando al 89,86% de los 887 convenios, teniendo incidencia sobre el 98,11% de las empresas y el 98,15% 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	156	93,98	230.252	98,13	1.368.353	98,55
Empresa	642	89,04	642	89,04	110.975	93,44
<b>TOTAL</b>	<b>798</b>	<b>89,86</b>	<b>230.894</b>	<b>98,11</b>	<b>1.479.328</b>	<b>98,15</b>

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

**TABLA 24. PERSONALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	96,97	86.504	98,19	556.658	98,16
Empresa	234	89,66	234	89,66	48951	94,77
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>91,13</b>	<b>86.738</b>	<b>98,16</b>	<b>605.609</b>	<b>97,87</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 4,05% de los convenios vigentes, porcentaje que apenas tiene relevancia para los trabajadores, dado que sólo afecta al 1,33% de los mismos, para los convenios colectivos originarios estas cifras son de 8,26% y el 2,98%, 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. TITULACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,61	1.868	0,80	17.392	1,25
Empresa	30	4,16	30	4,16	2.640	2,22
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>4,05</b>	<b>1.898</b>	<b>0,81</b>	<b>20.032</b>	<b>1,33</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

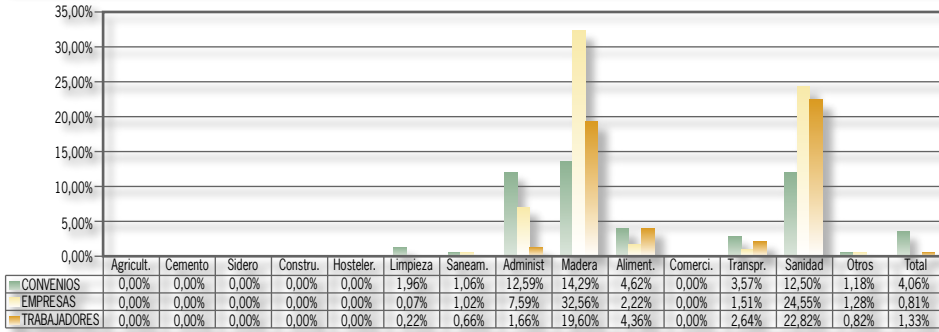
**TABLA 26. TITULACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	1.719	1,95	16.232	2,86
Empresa	23	8,81	23	8,81	2199	4,26
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>8,26</b>	<b>1.742</b>	<b>1,97</b>	<b>18.431</b>	<b>2,98</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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: Saneamiento, Administración,

Madera, Alimentación, Transportes y Sanidad, básicamente, junto con un grupo de actividades indeterminadas que representan el 1,18% de los convenios.

**GRÁFICO 29: TITULACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 3,49% de los convenios, principalmente en los de sector (4,82% frente al 3,19% de los de empresa).

**TABLA 27. IDIOMAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,82	42.664	18,18	90.025	6,48
Empresa	23	3,19	23	3,19	5.198	4,38
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>3,49</b>	<b>42.687</b>	<b>18,14</b>	<b>95.223</b>	<b>6,32</b>

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

Los datos referidos a los procesos negociadores originarios –solo 11 convenios sobre un total de 327 negociados a lo largo de 2007- da lugar a un porcentaje similar en cuanto a porcentaje de convenios afectados, que es del 4.28%.

**TABLA 28. IDIOMAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

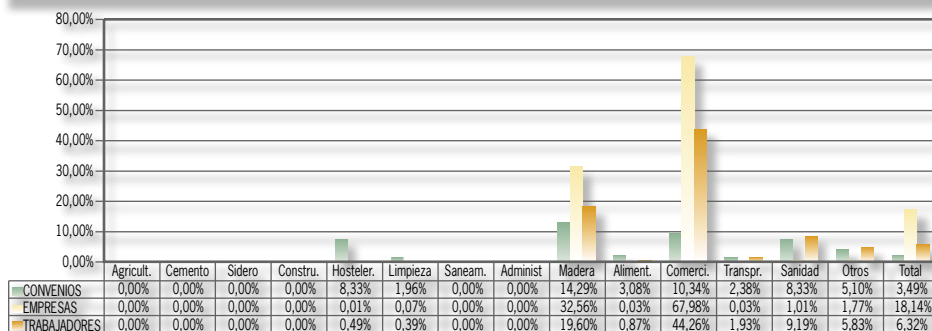
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,55	37.285	42,32	73.125	12,89
Empresa	11	4,21	11	4,21	3327	6,44
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4,28</b>	<b>37.296</b>	<b>42,21</b>	<b>76.452</b>	<b>12,36</b>

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



Si desagregamos el complemento de idiomas por actividades económicas, observamos su concentración en la Hostelería, la Limpieza, la Madera, la Alimentación, 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 (44,26%).

**GRÁFICO 30: IDIOMAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 83,78% (744 convenios vigentes), beneficiando a un porcentaje similar de trabajadores 78,31% (1.216.475 trabajadores); en los convenios originarios el porcentaje es ligeramente superior, dado que los 276 convenios que recogen cláusulas de antigüedad representan un 84,40%, afectando al 64,68 % de los trabajadores.

**TABLA 29. ANTIGÜEDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	141	84,94	183.708	78,30	1.111.073	80,02
Empresa	603	83,63	603	83,63	105.402	88,75
<b>TOTAL</b>	<b>744</b>	<b>83,78</b>	<b>184.311</b>	<b>78,31</b>	<b>1.216.475</b>	<b>80,71</b>

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

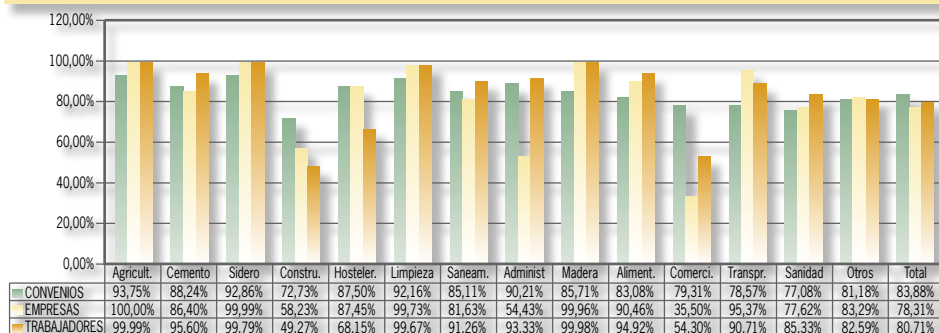
**TABLA 30. ANTIGÜEDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	84,85	45.787	51,97	352.948	62,24
Empresa	220	84,29	220	84,29	47278	91,53
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>84,40</b>	<b>46.007</b>	<b>52,07</b>	<b>400.226</b>	<b>64,68</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 83,88%, lo que equivale que el 78,31% de las empresas están comprendidas en su ámbito de aplicación y el 80,71% de los trabajadores.

**GRÁFICO 31: ANTIGÜEDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

El establecimiento de topes 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 26,58% de los convenios colectivos vigentes -26,42% de las empresas y 29,70% de los trabajadores-; en cuanto a los convenios originarios, estos mejoran significativamente las cifras de los vigentes, dado que suponen un 28,13% de los convenios, 17,42% de las empresas y un 23,57% de los trabajadores.

**TABLA 31. LÍMITE. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	43,98	62.010	26,43	430.852	31,03
Empresa	163	22,61	163	22,61	16.807	14,15
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>26,58</b>	<b>62.173</b>	<b>26,42</b>	<b>447.659</b>	<b>29,70</b>

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

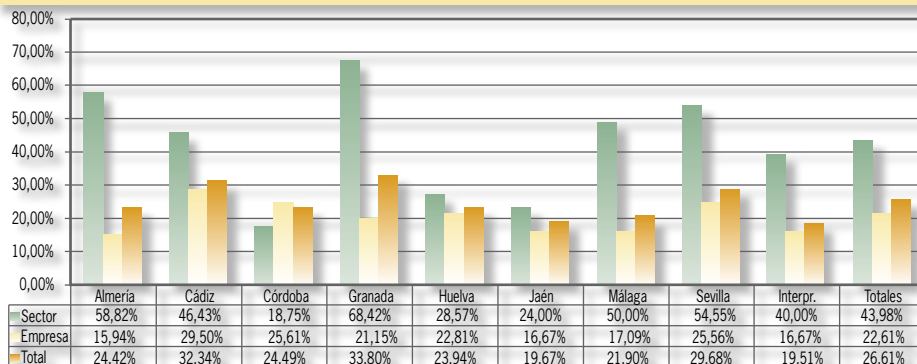
**TABLA 32. LÍMITE. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,91	15.329	17,40	141.047	24,87
Empresa	65	24,90	65	24,90	4790	9,27
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>28,13</b>	<b>15.394</b>	<b>17,42</b>	<b>145.837</b>	<b>23,57</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 68,42% de los convenios vigentes; en los convenios de empresa, el tope corresponde a la provincia de Cádiz con un 29,50%, situándose la media del sector en un 43,98% y de los convenios de empresa en un 22,61%.

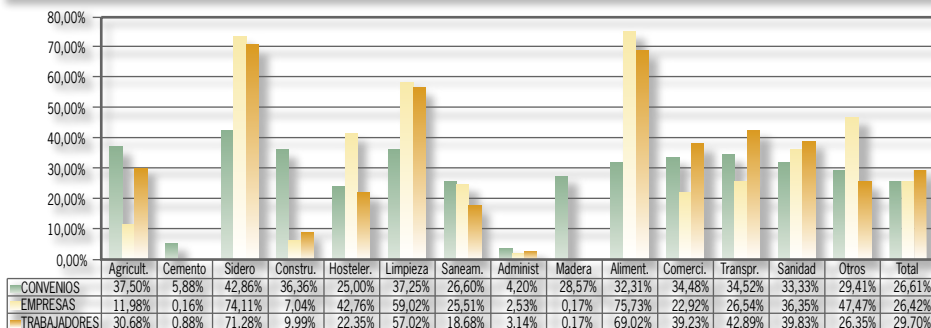
**GRÁFICO 32: LÍMITE. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 de la Construcción, 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 33: LÍMITE. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 encontrarán 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 55 convenios (6,19%), lo que afecta a 157.896 trabajadores –el 10,48% del total-. Cifras muy similares se extraen del análisis de los convenios originarios, siendo la diferencia más relevante entre ambos tipos de convenios, el reducido porcentaje de empresas que resultan afectadas en los originarios, que se sitúa en un 4,59%.

**TABLA 33. SUPRESIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	13,25	8.406	3,58	154.997	11,16
Empresa	33	4,58	33	4,58	2.899	2,44
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>6,19</b>	<b>8.439</b>	<b>3,59</b>	<b>157.896</b>	<b>10,48</b>

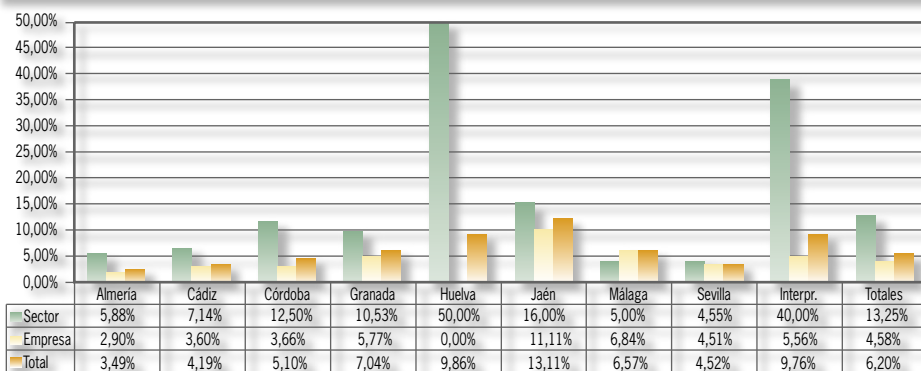
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 34. SUPRESIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	4.046	4,59	66.037	11,64
Empresa	7	2,68	7	2,68	498	0,96
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>6,12</b>	<b>4.053</b>	<b>4,59</b>	<b>66.535</b>	<b>10,75</b>

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

**GRÁFICO 34: SUPRESIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONA Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

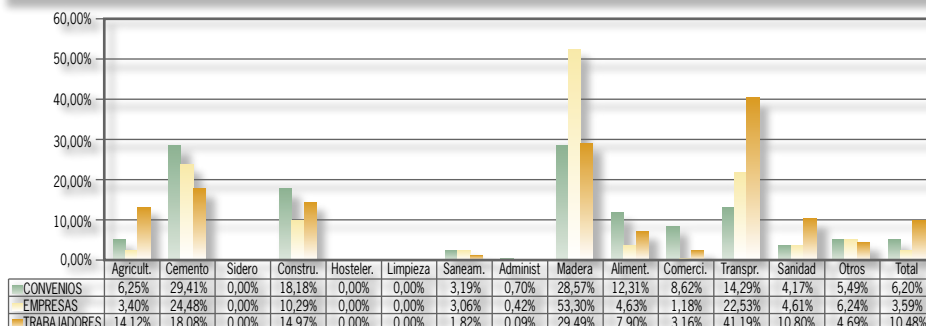


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

Por ámbito de aplicación territorial y ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes lo significativo es la estadística resultante de la provincia de Huelva (50,00%) y de los convenios Interprovinciales (40,00%) 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 Sevilla, con un 4,55%, situándose la media total por sector en un 13,25%.

Por actividades productivas, lo más significativo, en cuanto al porcentaje de convenios es el predominio de la actividad de Cemento con un 29,41%, seguida por la Madera (28,57%), la Construcción (18,18%), y el Transporte (14,29 %).

**GRÁFICO 35: SUPRESIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 17,00% de los convenios vigentes y en el 18,65% de los originarios.

**TABLA 35. CONSERVACIÓN SÓLO COMO GARANTÍA AD PERSONAM. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	37,35	84.553	36,04	542.943	39,10
Empresa	89	12,34	89	12,34	10.799	9,09
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>17,00</b>	<b>84.642</b>	<b>35,96</b>	<b>553.742</b>	<b>36,74</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 la Limpieza (0%, 1,40% y 9,80%,

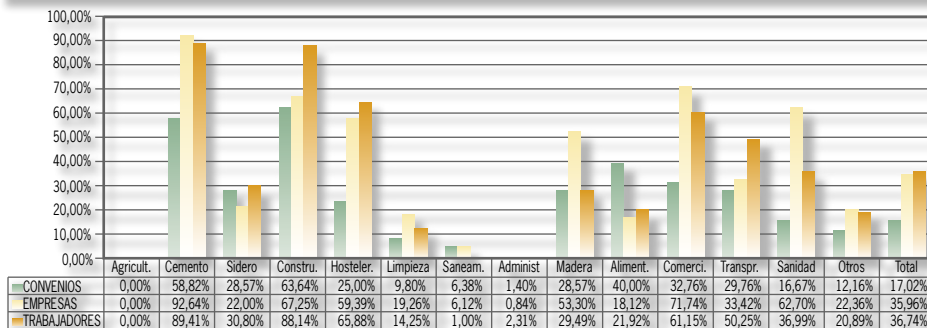
respectivamente) y los máximos en las actividades de la Construcción (63,64%), el Cemento (58,82) y la industria relacionada con la Alimentación (40,00%).

**TABLA 36. CONSERVACIÓN SÓLO COMO GARANTÍA AD PERSONAM. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	50,00	61.193	69,46	388.637	68,53
Empresa	28	10,73	28	10,73	2968	5,75
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>18,65</b>	<b>61.221</b>	<b>69,29</b>	<b>391.605</b>	<b>63,29</b>

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

**GRÁFICO 36: CONSERVACIÓN SÓLO COMO GARANTÍA AD PERSONAM. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 682 convenios vigentes, beneficiando estas cláusulas al 93,52% de las empresas y al 91,90 de los trabajadores afectados. Respecto a los convenios originarios, 285 acuerdos sobre

un total de 327 establecen en su articulado los complementos de puesto de trabajo, afectando a unos porcentajes de empresas y trabajadores: 84.395 empresas (95,51%) y 562.569 trabajadores (90,92%).

**TABLA 37. PUESTO O TIPO DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	135	81,33	219.470	93,54	1.275.837	91,89
Empresa	625	86,69	625	86,69	109.302	92,03
<b>TOTAL</b>	<b>760</b>	<b>85,59</b>	<b>220.095</b>	<b>93,52</b>	<b>1.385.139</b>	<b>91,90</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 38. PUESTO O TIPO DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	86,36	84.167	95,54	515.898	90,97
Empresa	228	87,36	228	87,36	46671	90,36
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>87,16</b>	<b>84.395</b>	<b>95,51</b>	<b>562.569</b>	<b>90,92</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

#### 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 36,15% de los convenios vigentes y en el 39,45% de los originarios, siendo aplicable en 36,15% y 60,52% de las empresas; complemento salarial del que se benefician 739.778 trabajadores (49,08%) vinculados con un convenio vigente y 430.429 trabajadores (69,56%) a los que se les aplica un convenio originario.

**TABLA 39. TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	68	40,96	97.232	41,44	685.921	49,40
Empresa	253	35,09	253	35,09	53.857	45,35
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>36,15</b>	<b>97.485</b>	<b>41,42</b>	<b>739.778</b>	<b>49,08</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

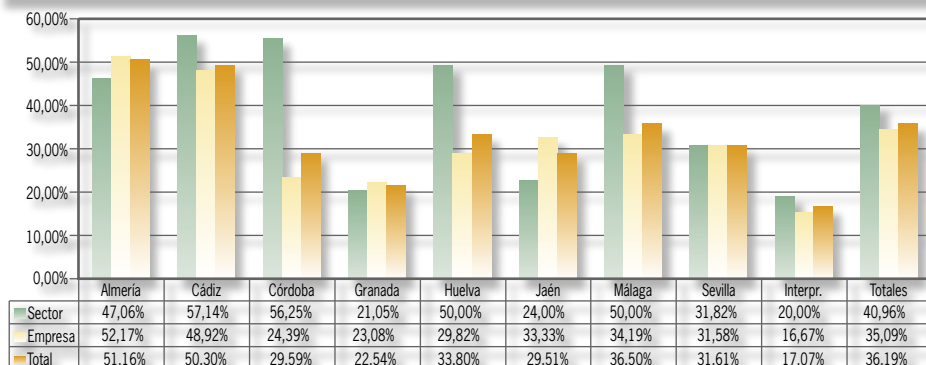
**TABLA 40. TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	54,55	53.385	60,60	396.741	69,96
Empresa	93	35,63	93	35,63	33688	65,22
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>39,45</b>	<b>53.478</b>	<b>60,52</b>	<b>430.429</b>	<b>69,56</b>

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

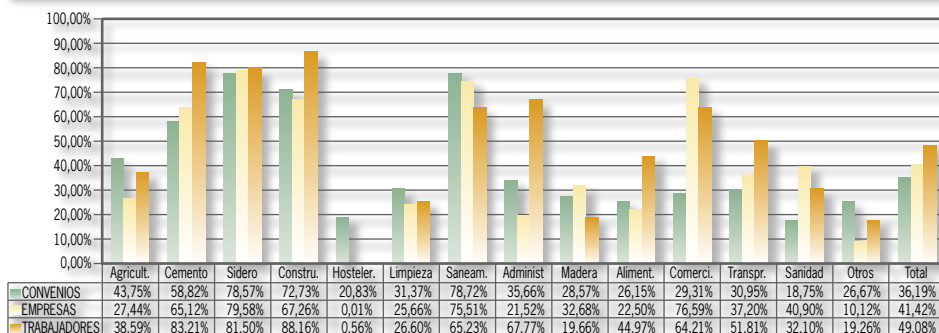
Por tipo funcional y ámbito geográfico, las estadísticas demuestran la frecuencia generalizada de la regulación convencional de este tipo de complemento, excepto en los que geográficamente tienen una aplicación interprovincial, situándose los topes máximos en cuanto el porcentaje de convenios de sector en Cádiz (57,14%), Córdoba (56,25%), Huelva (50,00%) y Málaga (50,00%); y en cuanto los convenios de empresa en Almería (52,17%). El promedio de los convenios de sector se sitúa en un 40,96% y en los de empresa en un 35,09%.

**GRÁFICO 37: TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 38: TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 no aplique de manera generalizada este tipo de complementos, dado que solo se recogen en el 72,73% 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 (78,72%) y Siderometalurgia ( 78,57%).

#### 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 19,48% 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 4,36% del total, en consecuencia, esto repercute en los escasos 124.772 trabajadores afectados (8,28%).

**TABLA 41. TURNO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	8,43	10.111	4,31	71.739	5,17
Empresa	159	22,05	159	22,05	53.033	44,65
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>19,48</b>	<b>10.270</b>	<b>4,36</b>	<b>124.772</b>	<b>8,28</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

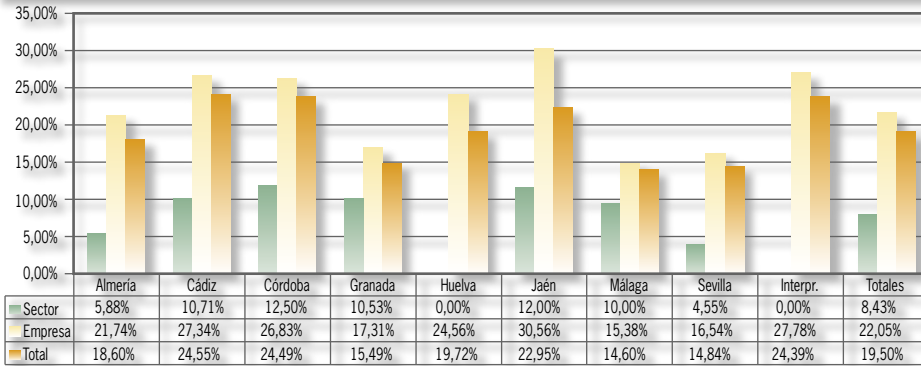
En los convenios originarios se refleja un porcentaje ligeramente superior al de los convenios vigentes, este complemento se contempla en 71 convenios originarios pactados durante el año 2007, equivalentes al 21,71% del total, regulándose mayoritariamente en los convenios de empresa (25,29%). frente a los del sector (0,42%).

**TABLA 42. TURNO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	368	0,42	6.919	1,22
Empresa	66	25,29	66	25,29	30548	59,14
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>21,71</b>	<b>434</b>	<b>0,49</b>	<b>37.467</b>	<b>6,06</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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.

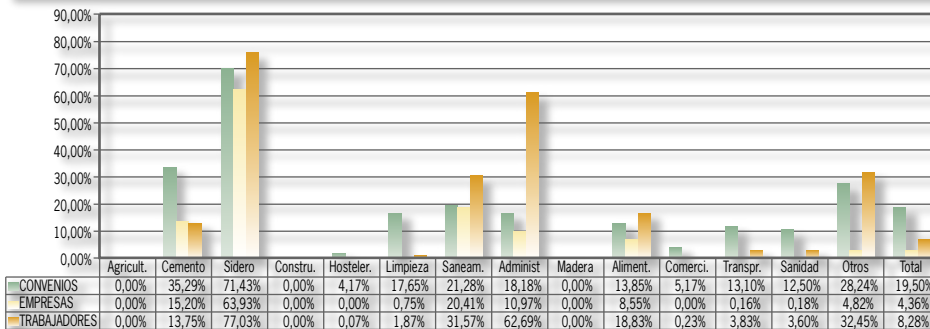
**GRÁFICO 39: TURNO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

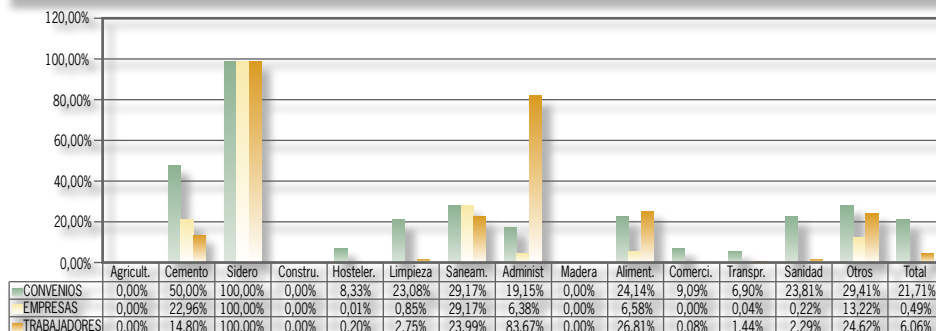
**GRÁFICO 40: TURNO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 de la Agricultura, la Construcción y la Madera.

**GRÁFICO 41: TURNO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

El plus de nocturnidad se ha regulado en el 59,01% de los convenios vigentes. Por ámbitos funcionales, el 65,66% de los convenios de sector regulan estas cláusulas y de empresa un porcentaje ligeramente inferior, el 57,56%. El número de trabajadores que beneficiados por este complemento es de 1.296.102 (85,99%). Siguen las mismas pautas anteriores los convenios originarios, dado que estos complementos se recogen en el 60,24% de los mismos, afectando a un 83,44% de los trabajadores.

**TABLA 43. NOCTURNO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	109	65,66	209.982	89,49	1.204.898	86,78
Empresa	415	57,56	415	57,56	91.204	76,79
<b>TOTAL</b>	<b>524</b>	<b>59,01</b>	<b>210.397</b>	<b>89,40</b>	<b>1.296.102</b>	<b>85,99</b>

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

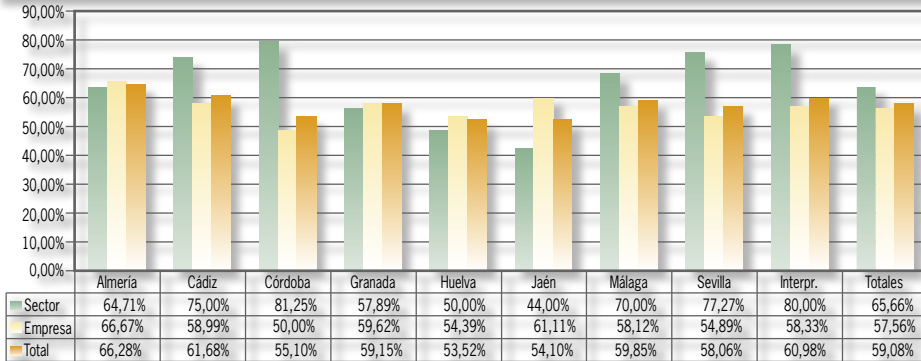
**TABLA 44. NOCTURNO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	71,21	81.234	92,21	474.384	83,65
Empresa	150	57,47	150	57,47	41895	81,11
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>60,24</b>	<b>81.384</b>	<b>92,11</b>	<b>516.279</b>	<b>83,44</b>

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

La presencia del complemento de nocturnidad supera el 50% de los convenios en todas las provincias, salvo en Huelva y Jaén, situándose las puntas medias de los convenios de sector en un 65,56% y de empresa en un 57,56%.

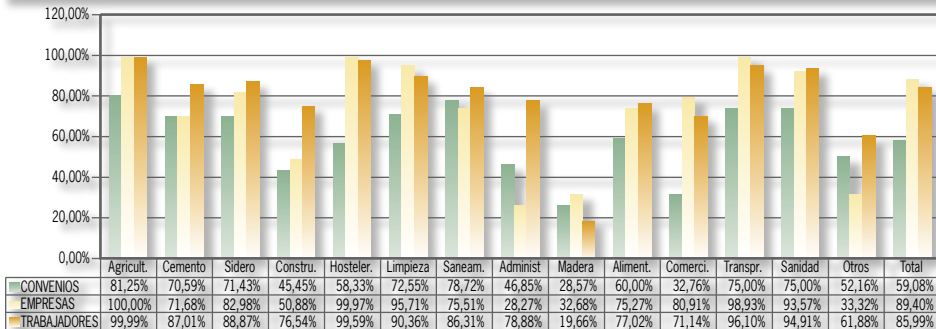
**GRÁFICO 42: NOCTURNO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, Saneamiento, Transportes y Sanidad.

**GRÁFICO 43: NOCTURNO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

#### 4.2.2.3. Trabajo en festivos

El plus de trabajo en días festivos aparece contemplado en el 40,77% 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 (24,70%).

**TABLA 45. TRABAJO EN FESTIVOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	24,70	49.082	20,92	282.093	20,32
Empresa	321	44,52	321	44,52	77.993	65,67
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>40,77</b>	<b>49.403</b>	<b>20,99</b>	<b>360.086</b>	<b>23,89</b>

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

Si se toman como objeto de análisis los convenios colectivos originarios, se aprecia que el 36,39% -porcentaje inferior en un 4,38% al de los convenios vigentes- tales pactos contienen menciones relativas a este concepto salarial, aplicable a 69.948 trabajadores, esto es, al 11,30% del total computable.

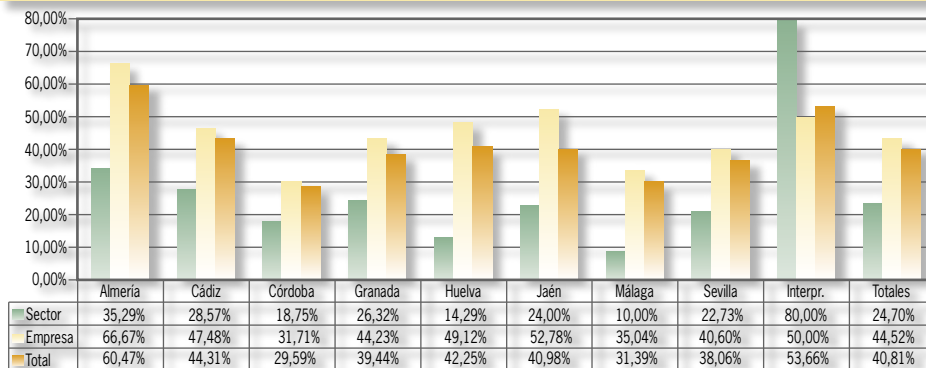
**TABLA 46. TRABAJO EN FESTIVOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	18,18	8.053	9,14	32.628	5,75
Empresa	107	41,00	107	41,00	37320	72,25
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>36,39</b>	<b>8.160</b>	<b>9,23</b>	<b>69.948</b>	<b>11,30</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (44,52%) con los de sector (24,70%), situándose la media de este ámbito territorial en un 40,81%.

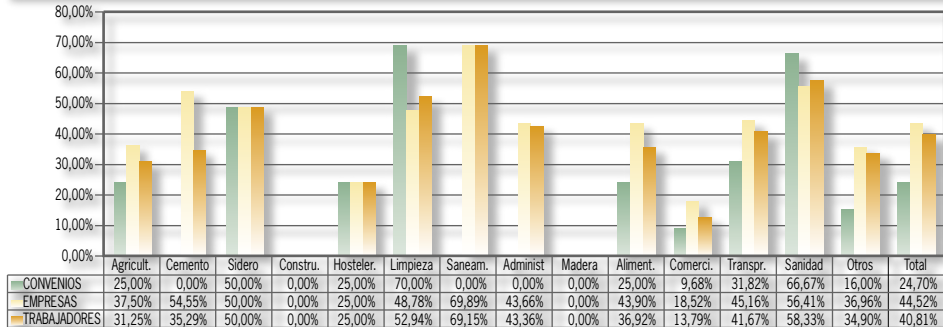
**GRÁFICO 44: TRABAJO EN FESTIVOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Por sectores productivos sobresalen la actividad de las industrias del Saneamiento (69,15% convenios), de la Sanidad (58,33% convenios) y de la Siderometalúrgica (50,00%), y la ausencia de cifras en los sectores de la Construcción y la Madera.

**GRÁFICO 45: TRABAJO EN FESTIVOS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 79,50% de los convenios vigentes, siendo el porcentaje de empresas afectadas del 68,99% -162.374- y de trabajadores del 70,88% -1.068.265-. La tendencia observada es superior en los textos más recientes, donde se recoge en el 80,43% de los textos originarios, teniendo repercusión similar en el ámbito de sector y de empresa, afectando en este último ámbito a 523.799 trabajadores y a 74.487 empresas.

**TABLA 47. CANTIDAD Y CALIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	123	74,10	161.791	68,96	987.321	71,11
Empresa	583	80,86	583	80,86	80.944	68,15
<b>TOTAL</b>	<b>706</b>	<b>79,50</b>	<b>162.374</b>	<b>68,99</b>	<b>1.068.265</b>	<b>70,88</b>

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

**TABLA 48. CANTIDAD Y CALIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	86,36	74.281	84,32	501.977	88,51
Empresa	206	78,93	206	78,93	21822	42,25
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>80,43</b>	<b>74.487</b>	<b>84,30</b>	<b>523.799</b>	<b>84,65</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 29,28% de los convenios colectivos vigentes, siendo algo menos frecuente su regulación en los acuerdos de ámbito empresarial (28,85%) que en los de sector (31,33%). En cuanto a los convenios originarios, se contienen en el 27,83% de los mismos, lo que representa un porcentaje total de 64,44% trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

**TABLA 49. ASISTENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	31,33	77.143	32,88	494.212	35,59
Empresa	208	28,85	208	28,85	35.435	29,84
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>29,28</b>	<b>77.351</b>	<b>32,87</b>	<b>529.647</b>	<b>35,14</b>

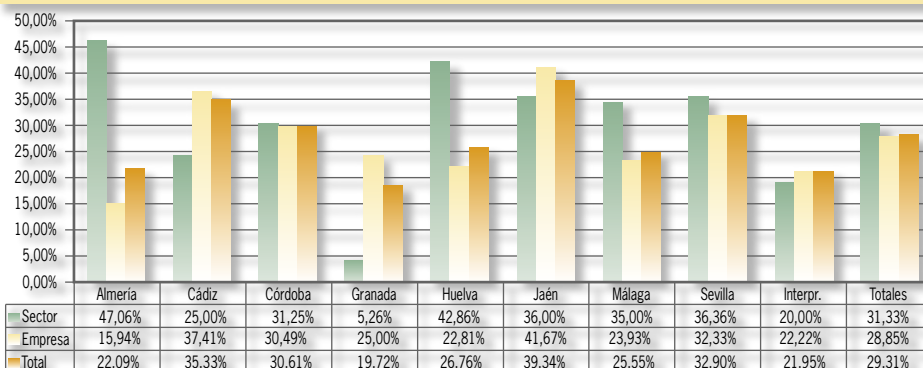
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 50. ASISTENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	28	42,42	55.331	62,81	390.637	68,88
Empresa	63	24,14	63	24,14	8095	15,67
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>27,83</b>	<b>55.394</b>	<b>62,69</b>	<b>398.732</b>	<b>64,44</b>

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

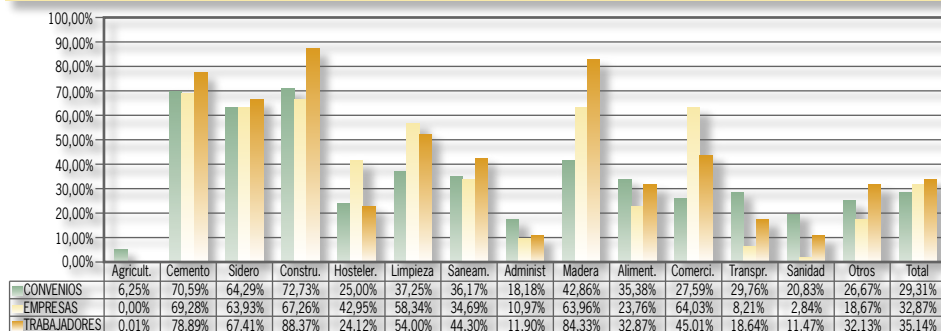
**GRÁFICO 46: ASISTENCIA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Su localización geográfica y sectorial, medida también por el tipo funcional del convenio, muestra un mayor impacto en provincias como Sevilla, Almería, Huelva y Cádiz; así como en actividades del sector secundario –Sidero, Construcción y Cemento-, además de algunas de servicios – Madera, Limpieza, Comercio y Hostelería-.

**GRÁFICO 47: ASISTENCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 49 convenios (5,52%), en los segundos apenas suponen 21 (6,42%) convenios sobre un total de 327, 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	3,01	4.700	2,00	63.360	4,56
Empresa	44	6,10	44	6,10	7.059	5,94
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>5,52</b>	<b>4.744</b>	<b>2,02</b>	<b>70.419</b>	<b>4,67</b>

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

**TABLA 52. PUNTUALIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

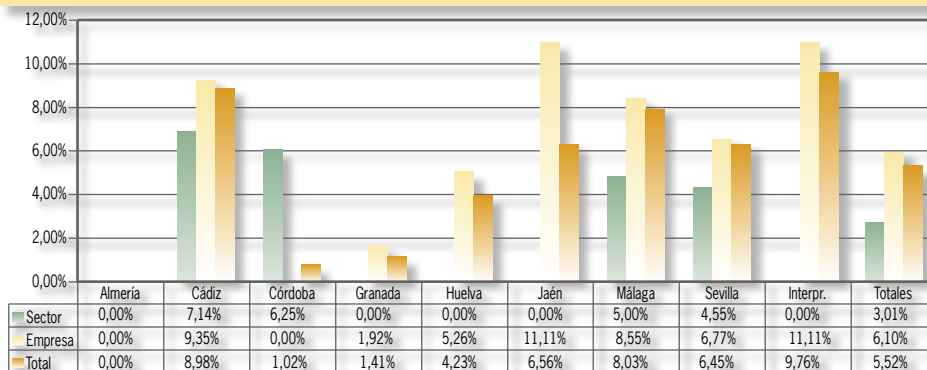
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,55	1.100	1,25	37.250	6,57
Empresa	18	6,90	18	6,90	3099	6,00
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>6,42</b>	<b>1.118</b>	<b>1,27</b>	<b>40.349</b>	<b>6,52</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 de Jaén (11,11%), en el ámbito Interprovincial (11,11%), en Cádiz (9,35%) y en Málaga (8,55%); en cuanto convenios de sector destacan las provincias de Cádiz (7,14%) y Córdoba (6,25%).

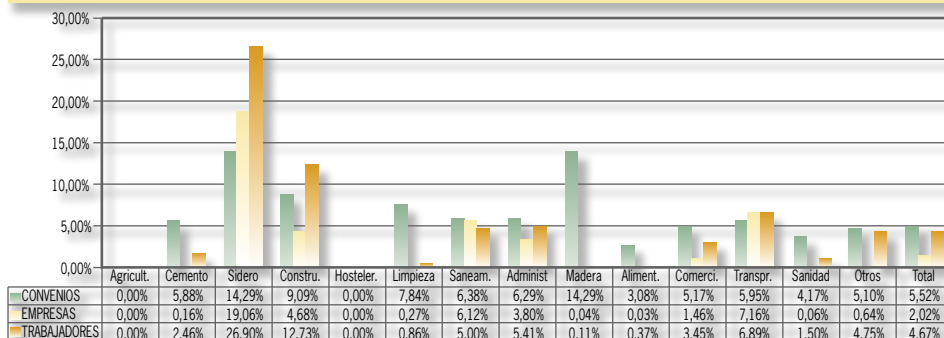
**GRÁFICO 48: PUNTUALIDAD. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

La actividad económica que concentra el plus de puntualidad es la industria Siderometalúrgica que aglutinó durante el año 2007 un total de 14,29% de convenios; es decir, el 19,06% de las empresas de la actividad y el 26,90% de los trabajadores. No se reflejan porcentajes en las actividades de la Agricultura y la Hostelería, en las que no parece existir la práctica de remunerar la puntualidad de los trabajadores.

**GRÁFICO 49: PUNTUALIDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 ¼ los pactos que regulan este tipo de complementos. En concreto solo 136 de los convenios vigentes, lo que supone un 15,32% del total se ocupan de regular las primas o incentivos, afectando a un 5,72% de las empresas, y aplicándose al 12,04% de los trabajadores; en cuanto a los convenios originarios, el porcentaje de pactos que contienen este tipo de disposiciones llega al 14,98%, siendo aplicables en el 12,23% de las empresas, de las que resultan beneficiados un 23,92%.

**TABLA 53. PRIMAS O INCENTIVOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	13,25	13.355	5,69	159.125	11,46
Empresa	114	15,81	114	15,81	22.283	18,76
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>15,32</b>	<b>13.469</b>	<b>5,72</b>	<b>181.408</b>	<b>12,04</b>

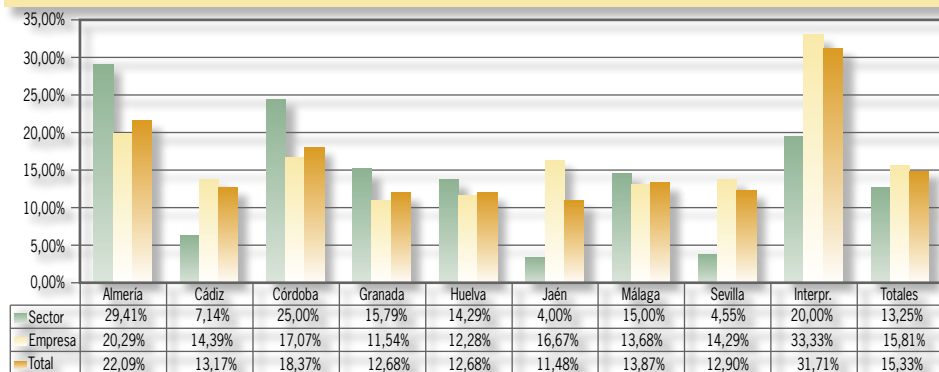
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 54. PRIMAS O INCENTIVOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,73	10.776	12,23	143.630	25,33
Empresa	34	13,03	34	13,03	4388	8,50
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>14,98</b>	<b>10.810</b>	<b>12,23</b>	<b>148.018</b>	<b>23,92</b>

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

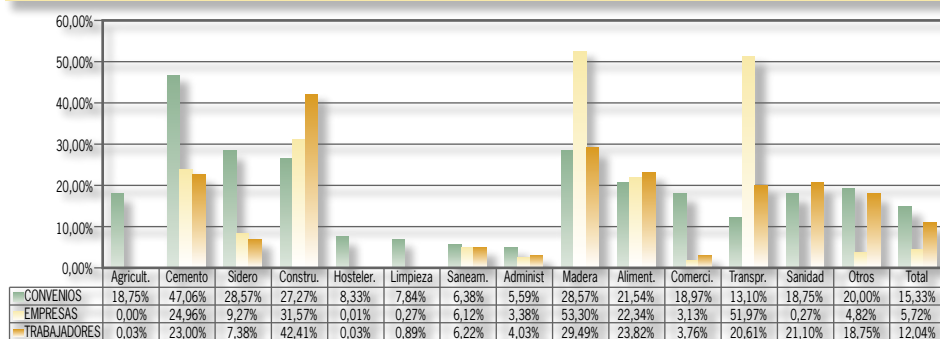
**GRÁFICO 50: PRIMAS O INCENTIVOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 51: PRIMAS O INCENTIVOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 ordinaria, 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	89	53,61	150.448	64,12	883.525	63,63
Empresa	359	49,79	359	49,79	46.338	39,02
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>50,45</b>	<b>150.807</b>	<b>64,08</b>	<b>929.863</b>	<b>61,69</b>

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

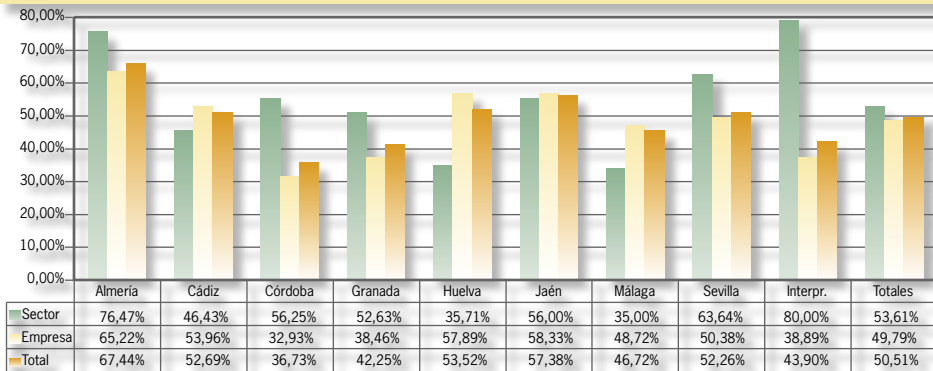
**TABLA 56. RECARGO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	60,61	68.089	77,29	437.900	77,22
Empresa	122	46,74	122	46,74	9623	18,63
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>49,54</b>	<b>68.211</b>	<b>77,20</b>	<b>447.523</b>	<b>72,33</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 52: RECARGO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 1/4 de la totalidad de los convenios, en concreto, en el 27,36% de los convenios vigentes, estando comprendidas en su ámbito de aplicación 35.901 empresas (15,25%) y 347.451 trabajadores (23,05%); en cuanto a los convenios originarios, estos recogen este

complemento en el 27,52% de los mismos, siendo aplicables en 6.848 empresas (7,75%) que aglutinan un total de 146.350 trabajadores (23,65%). 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	18	10,84	35.676	15,21	314.435	22,65
Empresa	225	31,21	225	31,21	33.016	27,80
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>27,36</b>	<b>35.901</b>	<b>15,25</b>	<b>347.451</b>	<b>23,05</b>

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

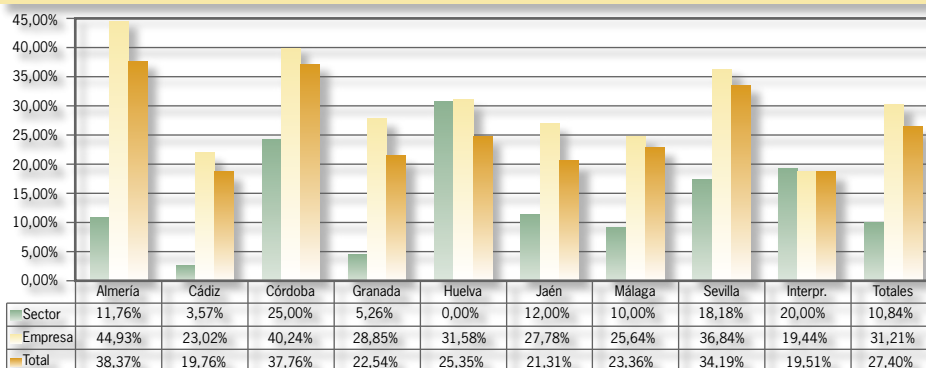
**TABLA 58. RESULTADO DE EMPRESA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,67	6.769	7,68	134.945	23,80
Empresa	79	30,27	79	30,27	11405	22,08
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>27,52</b>	<b>6.848</b>	<b>7,75</b>	<b>146.350</b>	<b>23,65</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (44,93%), Córdoba (40,24%), Sevilla (36,84%) y Huelva (31,58%).

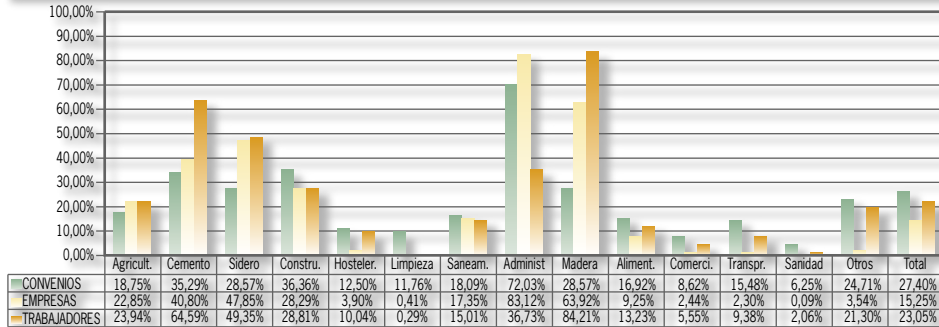
**GRÁFICO 53: RESULTADO DE EMPRESA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 72,03% de los convenios, el 83,12% de las empresas y el 36,73% de los trabajadores; situándose los promedios totales en un 27,40% de los convenios, el 15,25% de las empresas y el 23,05% de los trabajadores.

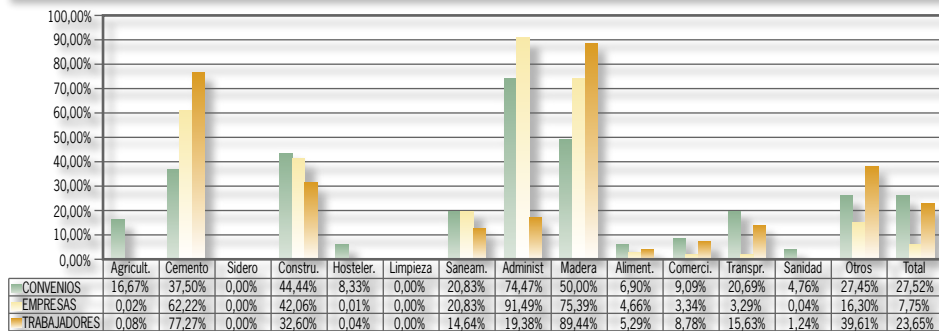
**GRÁFICO 54: RESULTADO DE EMPRESA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 el Cemento.

**GRÁFICO 55: RESULTADO DE EMPRESA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 97,52% de los convenios colectivos vigentes y el 98,78% 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	163	98,19	234.495	99,94	1.386.581	99,87
Empresa	703	97,50	703	97,50	117.268	98,74
<b>TOTAL</b>	<b>866</b>	<b>97,52</b>	<b>235.198</b>	<b>99,93</b>	<b>1.503.849</b>	<b>99,78</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 60. PAGAS EXTRAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	257	98,47	257	98,47	51431	99,57
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>98,78</b>	<b>88.356</b>	<b>100,00</b>	<b>618.543</b>	<b>99,96</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Es significativo que algo más de la mitad de los convenios colectivos regulen más de dos pagas extraordinarias, regulándose en el 56,08% de los convenios vigentes -81,06% de las empresas y 63,50% de los trabajadores- y en el 54,43% de los originarios -73,03% de las empresas y 39,92% 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	122	73,49	190.399	81,15	907.936	65,39
Empresa	376	52,15	376	52,15	49.168	41,40
<b>TOTAL</b>	<b>498</b>	<b>56,08</b>	<b>190.775</b>	<b>81,06</b>	<b>957.104</b>	<b>63,50</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

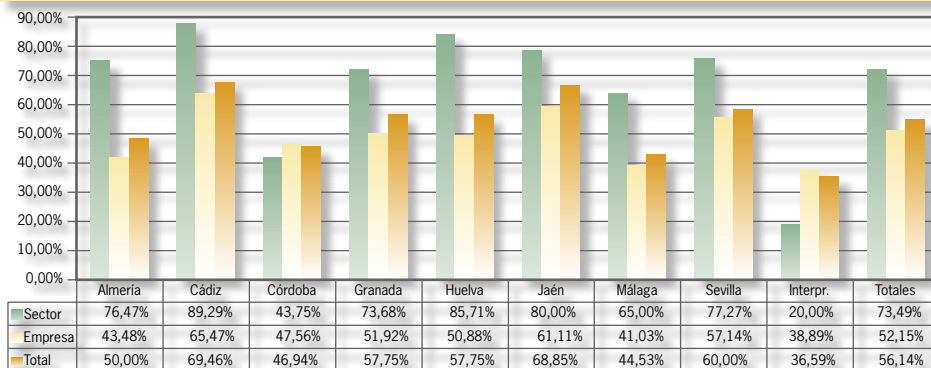
**TABLA 62. MÁS DE DOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	65,15	64.396	73,10	228.340	40,26
Empresa	135	51,72	135	51,72	12486	24,17
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>54,43</b>	<b>64.531</b>	<b>73,03</b>	<b>240.826</b>	<b>38,92</b>

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

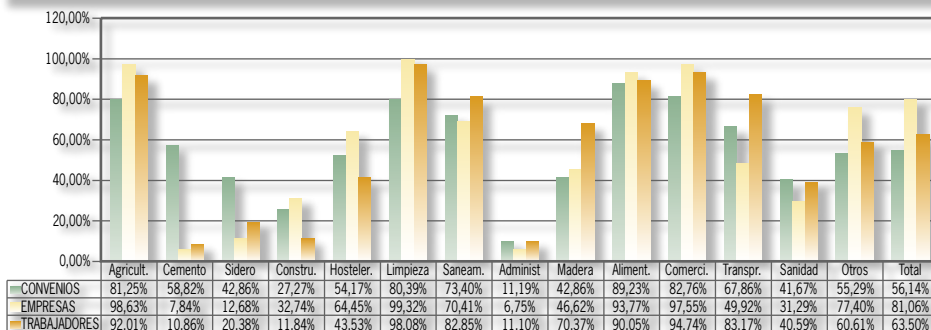
Si nos centramos en el ámbito geográfico al que extienden los efectos de dichas pagas extraordinarias, la conclusión que se extrae es que se sitúan por encima de la media total del 56,14%, las provincias de Cádiz (69,46%), Granada (57,75%), Huelva (57,75%), Jaén (66,85%) y Sevilla (60,00%); correspondiéndole a los convenios de ámbito Interprovincial el porcentaje total más bajo (36,59%).

**GRÁFICO 56: MÁS DE DOS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 57: MÁS DE DOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



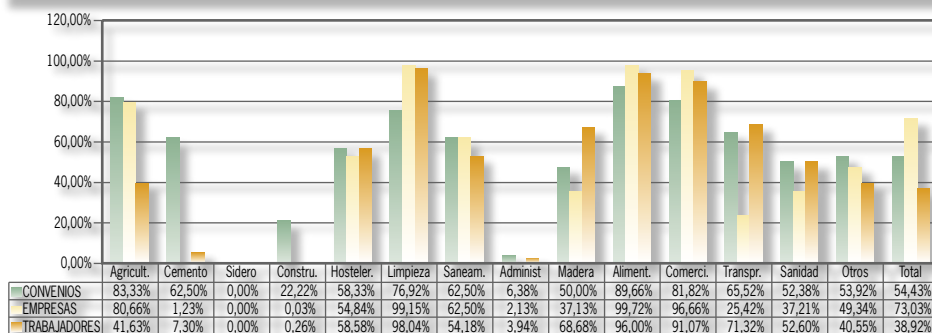
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)



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 11,19% de los convenios y el 11,10% de las empresas afectadas.

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 Siderometalúrgica donde no aparece ningún convenio registrado durante el año 2007 en el que se reconozca a los trabajadores la percepción de más de 2 pagas al año.

**GRÁFICO 58: MÁS DE DOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 66,10% de los convenios vigentes analizados, abarcando a casi el 83,77% 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, donde el 67,28% de los acuerdos se aplican en 71.743 empresas (81,19%) y para 522.662 trabajadores (84,47%).

**TABLA 63. DIETAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	120	72,29	196.697	83,83	1.214.386	87,46
Empresa	467	64,77	467	64,77	90.492	76,19
<b>TOTAL</b>	<b>587</b>	<b>66,10</b>	<b>197.164</b>	<b>83,77</b>	<b>1.304.878</b>	<b>86,58</b>

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

**TABLA 64. DIETAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	74,24	71.572	81,24	479.797	84,60
Empresa	171	65,52	171	65,52	42865	82,99
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>67,28</b>	<b>71.743</b>	<b>81,19</b>	<b>522.662</b>	<b>84,47</b>

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

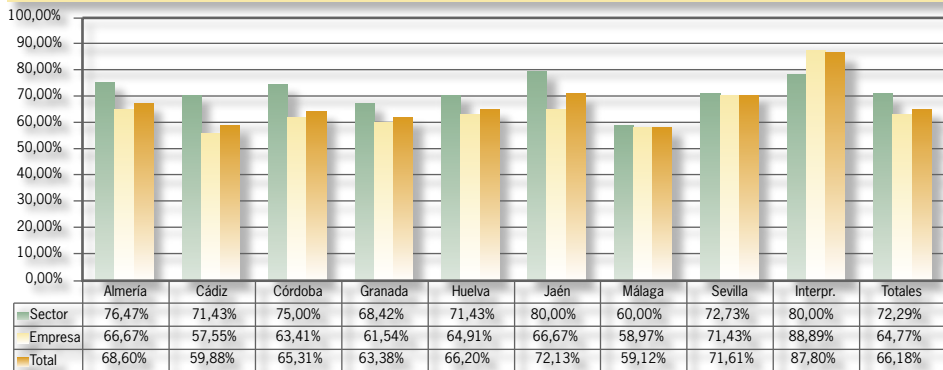
En cuanto a la afectación por ámbito geográfico de los convenios vigentes, superan la media total de convenios establecida en 66,18%, las provincias de Almería (68,60%), Huelva (66,20%), Jaén (72,13%), Sevilla (71,61%) y los de ámbito Interprovincial, con un 87,80%.

**TABLA 65. DIETAS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	59	68,60	5.371	75,54	90.383	88,49
Cádiz	100	59,88	12.073	61,85	129.469	81,70
Córdoba	64	65,31	36.301	95,46	149.671	77,29
Granada	45	63,38	14.065	70,06	116.871	84,38
Huelva	47	66,20	5.846	83,62	118.301	88,95
Jaén	44	72,13	47.620	96,61	180.149	96,36
Málaga	81	59,12	46.614	97,50	235.417	93,02
Sevilla	111	71,61	28.867	67,74	242.188	82,67
Interpr.	36	87,80	407	10,41	42.429	87,59
<b>Total</b>	<b>587</b>	<b>66,18</b>	<b>197.164</b>	<b>83,77</b>	<b>1.304.878</b>	<b>86,58</b>

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

**GRÁFICO 59: DIETAS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

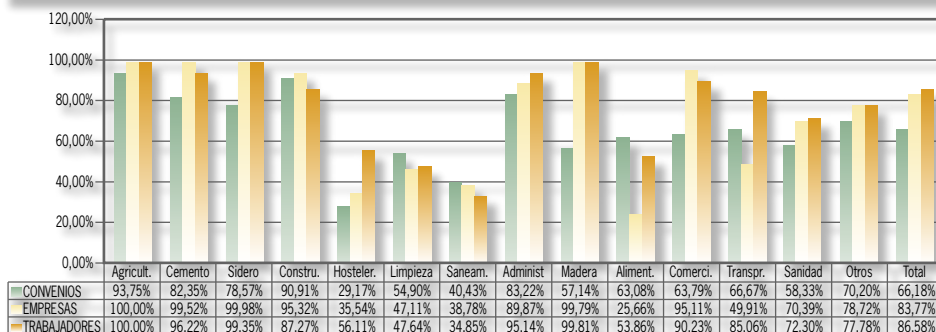


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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.

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 60: DIETAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 66. GASTOS DE VESTUARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	123	74,10	188.505	80,34	1.089.876	78,50
Empresa	531	73,65	531	73,65	69.278	58,33
<b>TOTAL</b>	<b>654</b>	<b>73,65</b>	<b>189.036</b>	<b>80,32</b>	<b>1.159.154</b>	<b>76,91</b>

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

**TABLA 67. GASTOS DE VESTUARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

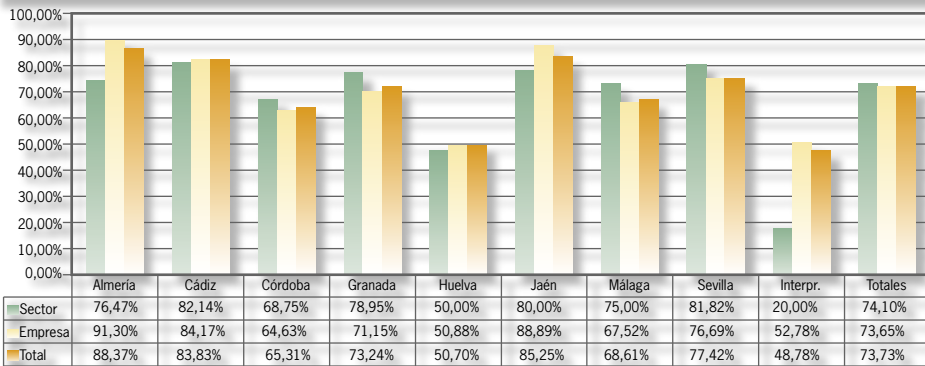
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	74,24	74.231	84,26	427.786	75,43
Empresa	180	68,97	180	68,97	16957	32,83
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>70,03</b>	<b>74.411</b>	<b>84,21</b>	<b>444.743</b>	<b>71,88</b>

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

En cuanto a los gastos de vestuario, se regulan en el 73,65% de los convenios vigentes que comprende al 80,32% del total de los trabajadores, porcentajes parecidos se desprenden del estudio de los convenios colectivos originarios donde se regula en el 70,03% de los convenios, afectando al 71,88% del personal.

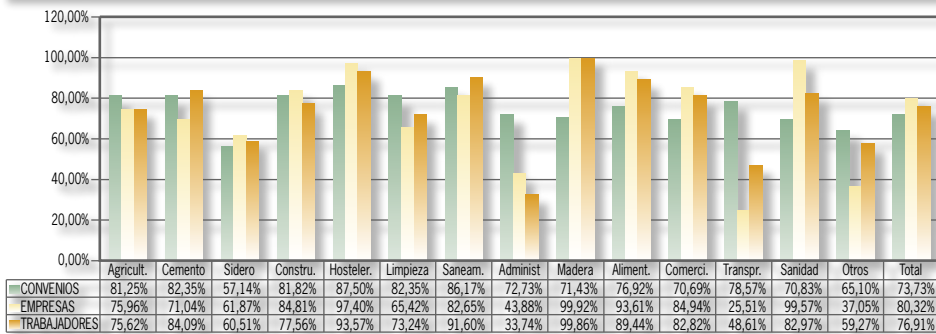
Por el ámbito geográfico, se extrae prácticamente una igualdad en casi todas las provincias y los convenios de empresa y de sector, salvo en Córdoba, Huelva y en los convenios de ámbito Interprovincial.

**GRÁFICO 61: GASTOS DE VESTUARIO. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 62: GASTOS DE VESTUARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 57,14% de los convenios lo que supone el 61,87% del total de empresas y el

60,51% de los trabajadores; de la Administración, donde el alto número de convenios (72,73% ) beneficia tan solo al 33,74% de los trabajadores, lo cual resulta comprensible dado que son escasos los trabajadores relacionados que requieren uniforme para realizar su trabajo; y el sector de Transportes, donde el alto porcentaje de convenios vigentes (78,57%) presenta la particularidad de que corresponde a un escaso 25,51% de las empresas del sector.

## 6. DESCUELQUE 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 descuelgue 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 descuelgue salarial, al no existir la obligatoriedad por ley de que contengan este tipo de disposiciones.

En los convenios vigentes 133 pactos -que representan el 14,98% del total- regulan el descuelgue 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 78,92%. Por su parte, respecto a los convenios originarios, 52 de ellos (15,90%) se refieren a esta condición salarial, afectando a 356.805 trabajadores( 57,66%).

**TABLA 68. CLÁUSULA DE DESCUELQUE. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	131	78,92	195.877	83,48	959.722	69,12
Empresa	2	0,28	2	0,28	146	0,12
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>14,98</b>	<b>195.879</b>	<b>83,23</b>	<b>959.868</b>	<b>63,69</b>

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

**TABLA 69. CLÁUSULA DE DESCUELQUE. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	77.770	88,28	356.805	62,92
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>15,90</b>	<b>77.770</b>	<b>88,01</b>	<b>356.805</b>	<b>57,66</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 2 convenios, sobre un total de 887, han dispuesto la desvinculación parcial.

**TABLA 70. ALCANCE PARCIAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,20	180	0,08	1.800	0,13
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0,23</b>	<b>180</b>	<b>0,08</b>	<b>1.800</b>	<b>0,12</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 71. APROBACIÓN DE INAPLICACIÓN POR ACUERDO DE EMPRESA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	19,88	39.123	16,67	252.985	18,22
Empresa	1	0,14	1	0,14	54	0,05
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>3,83</b>	<b>39.124</b>	<b>16,62</b>	<b>253.039</b>	<b>16,79</b>

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

**TABLA 72. APROBACIÓN DE INAPLICACIÓN POR ACUERDO DE EMPRESA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	15,15	6.580	7,47	93.011	16,40
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3,06</b>	<b>6.580</b>	<b>7,45</b>	<b>93.011</b>	<b>15,03</b>

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

La inaplicación de las condiciones retributivas puede asignarse, igualmente, a la Comisión Paritaria de convenio sectorial, así se prevé en 93 convenios vigentes, es decir, en un 10,47% del total, de manera similar, el 11,62% de los originarios dan la misma facultad a esta Comisión.

**TABLA 73. POR COMISIÓN PARITARIA DE CONVENIO SECTORIAL.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	92	55,42	150.262	64,04	674.191	48,56
Empresa	1	0,14	1	0,14	92	0,08
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>10,47</b>	<b>150.263</b>	<b>63,85</b>	<b>674.283</b>	<b>44,74</b>

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

**TABLA 74. POR COMISIÓN PARITARIA DE CONVENIO SECTORIAL.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	57,58	70.588	80,12	260.665	45,96
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>11,62</b>	<b>70.588</b>	<b>79,89</b>	<b>260.665</b>	<b>42,13</b>

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

Su distribución geográfica señala que son las provincias de Jaén (26,23%) y Granada (18,31%) las que tienden a regular con mayor intensidad este tipo de disposiciones.

**TABLA 75. POR COMISIÓN PARITARIA DE CONVENIO SECTORIAL. AFECTACIÓN POR  
ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	4	4,65	1.490	20,96	9.995	9,79
Cádiz	15	8,98	10.178	52,14	46.450	29,31
Córdoba	7	7,14	14.007	36,83	53.090	27,42
Granada	13	18,31	11.338	56,48	73.215	52,86
Huelva	10	14,08	6.209	88,81	123.892	93,15
Jaén	16	26,23	42.876	86,98	132.783	71,03
Málaga	8	5,84	41.955	87,76	125.270	49,50
Sevilla	16	10,32	18.430	43,25	101.328	34,59
Interpr.	4	9,76	3.780	96,65	8.260	17,05
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>10,48</b>	<b>150.263</b>	<b>63,85</b>	<b>674.283</b>	<b>44,74</b>

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

Prevén la implantación de procedimientos para solventar las discrepancias salariales, el 7,21% de los convenios vigentes y el 7,34% de los originarios, que como se comprueba con las estadísticas se centralizan en los convenios de sector.

**TABLA 76. PROCEDIMIENTO DE DISCREPANCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	37,35	111.748	47,63	532.982	38,39
Empresa	2	0,28	2	0,28	146	0,12
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>7,21</b>	<b>111.750</b>	<b>47,48</b>	<b>533.128</b>	<b>35,37</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 77. PROCEDIMIENTO DE DISCREPANCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	36,36	21.778	24,72	161.062	28,40
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>7,34</b>	<b>21.778</b>	<b>24,65</b>	<b>161.062</b>	<b>26,03</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Por distribución geográfica en los convenios vigentes lo destacable es el predominio de este tipo de cláusulas en Almería (17,44%) y Jaén (29,51%), mientras que en el resto de las provincias los datos se centralizan en un horquilla que va desde el 2,82% (Huelva) hasta el 7,32% (convenios interprovinciales).

**TABLA 78. PROCEDIMIENTO DE DISCREPANCIA. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	15	17,44	6.840	96,20	95.380	93,39
Cádiz	5	2,99	877	4,49	7.340	4,63
Córdoba	7	7,14	31.075	81,72	128.931	66,58
Granada	2	2,82	860	4,28	5.870	4,24
Huelva	2	2,82	960	13,73	10.800	8,12
Jaén	18	29,51	47.615	96,60	170.867	91,40
Málaga	5	3,65	6.447	13,49	62.660	24,76
Sevilla	7	4,52	13.495	31,67	46.126	15,75
Interpr.	3	7,32	3.581	91,56	5.154	10,64
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>7,22</b>	<b>111.750</b>	<b>47,48</b>	<b>533.128</b>	<b>35,37</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						



El retorno automático al régimen general es una solución prevista en el 5,97% de los convenios vigentes, porcentaje que si nos atenemos solo a los convenios de sector sube al 31,33% afectando un 25,69% de los trabajadores dentro de este ámbito. En lo que se refiere a los convenios originarios, el 7,65% de los acuerdos -37,88% de los de sector y el 0% de los de empresa- recogen la circunstancia del retorno automático, afectando a un total de 26.110 empresas (29,55%) y a 201.837 trabajadores (32,62%).

**TABLA 79. SE PREVÉ RETORNO AUTOMÁTICO AL RÉGIMEN GENERAL.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	31,33	72.259	30,80	356.659	25,69
Empresa	1	0,14	1	0,14	54	0,05
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>5,97</b>	<b>72.260</b>	<b>30,70</b>	<b>356.713</b>	<b>23,67</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 80. SE PREVÉ RETORNO AUTOMÁTICO AL RÉGIMEN GENERAL.  
DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,88	26.110	29,64	201.837	35,59
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>7,65</b>	<b>26.110</b>	<b>29,55</b>	<b>201.837</b>	<b>32,62</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						



# CAPÍTULO XI

## DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA



## CAPÍTULO 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 88,40% 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	148	89,16	228.435	97,36	1.365.495	98,35
Empresa	637	88,35	637	88,35	115.092	96,91
<b>TOTAL</b>	<b>785</b>	<b>88,40</b>	<b>229.072</b>	<b>97,33</b>	<b>1.480.587</b>	<b>98,23</b>

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

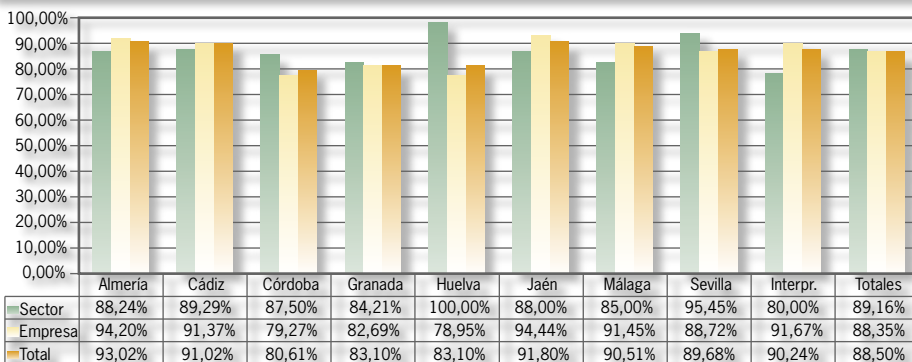
Respecto del análisis más específico que permite la referencia exclusiva a los convenios firmados en este año, cabe afirmar que el porcentaje se sitúa en un nivel muy parecido, aunque ligeramente superior, al de los convenios vigentes.

**TABLA 2. DERECHOS SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	90,91	83.534	94,82	556.327	98,10
Empresa	233	89,27	233	89,27	50099	96,99
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>	<b>89,60</b>	<b>83.767</b>	<b>94,80</b>	<b>606.426</b>	<b>98,01</b>

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

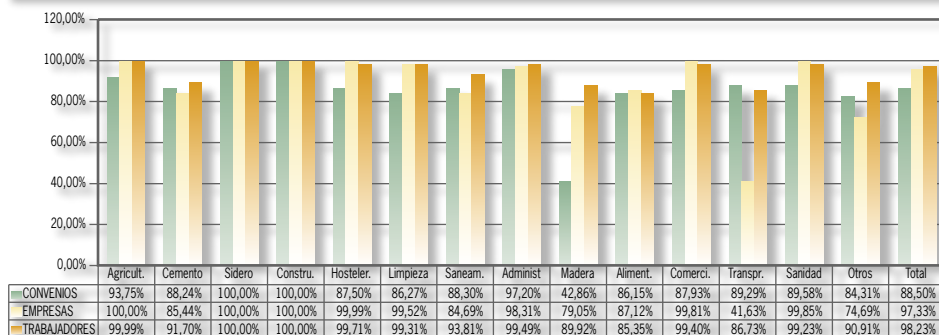
**GRÁFICO 1: DERECHOS SINDICALES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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.

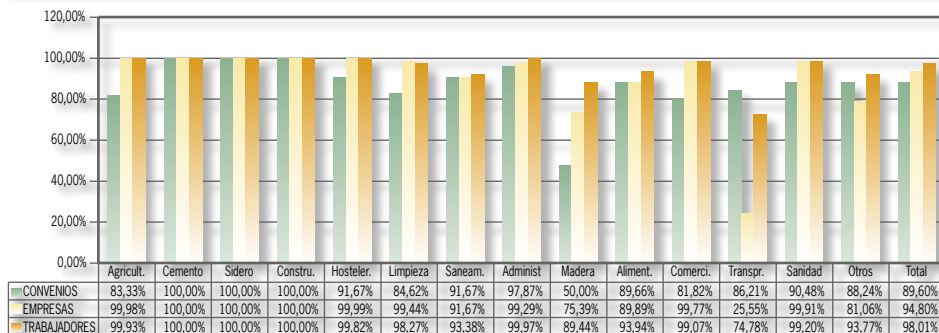
### GRÁFICO 2: DERECHOS SINDICALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (42,86%).

### GRÁFICO 3: DERECHOS SINDICALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 y Construcción), dándose los menores índices de afectación en el sector de la Madera (50%), muy por debajo de la media total.

### 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 53,94% de los mismos, siendo mayor su presencia en los convenios empresariales, lo que representa una clara continuidad respecto del año 2006. Por lo que hace a los convenios originarios, el porcentaje es prácticamente similar, con una ligera ventaja de los convenios sectoriales (62,12%) frente a los de empresa (52,87%).

**TABLA 3. REPRESENTANTES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	85	51,20	114.407	48,76	741.394	53,40
Empresa	394	54,65	394	54,65	93.939	79,10
<b>TOTAL</b>	<b>479</b>	<b>53,94</b>	<b>114.801</b>	<b>48,78</b>	<b>835.333</b>	<b>55,42</b>

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

**TABLA 4. REPRESENTANTES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	62,12	65.024	73,81	364.265	64,23
Empresa	138	52,87	138	52,87	40882	79,15
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>54,74</b>	<b>65.162</b>	<b>73,75</b>	<b>405.147</b>	<b>65,48</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 41,89% del total. Su presencia es más frecuente en los convenios de empresa –43,55%– que en los de sector –34,94%–. 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 2007 con el año anterior supone un ligero avance en esta materia.

**TABLA 5. SECCIONES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	34,94	98.370	41,93	432.036	31,12
Empresa	314	43,55	314	43,55	84.050	70,77
<b>TOTAL</b>	<b>372</b>	<b>41,89</b>	<b>98.684</b>	<b>41,93</b>	<b>516.086</b>	<b>34,24</b>

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



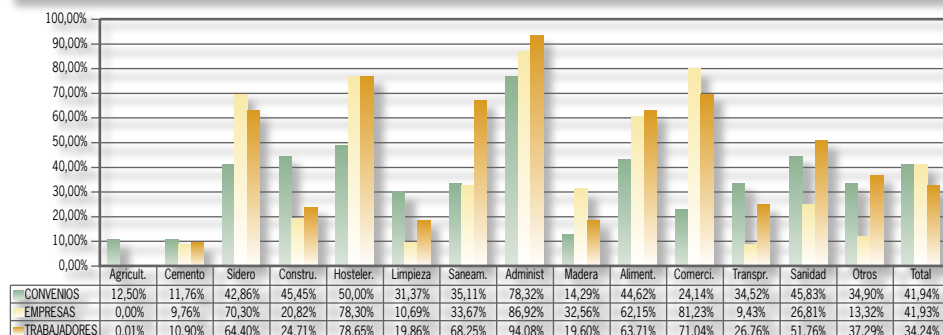
**TABLA 6. SECCIONES SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	50,00	60.902	69,13	235.836	41,59
Empresa	103	39,46	103	39,46	38173	73,90
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>41,59</b>	<b>61.005</b>	<b>69,04</b>	<b>274.009</b>	<b>44,28</b>

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

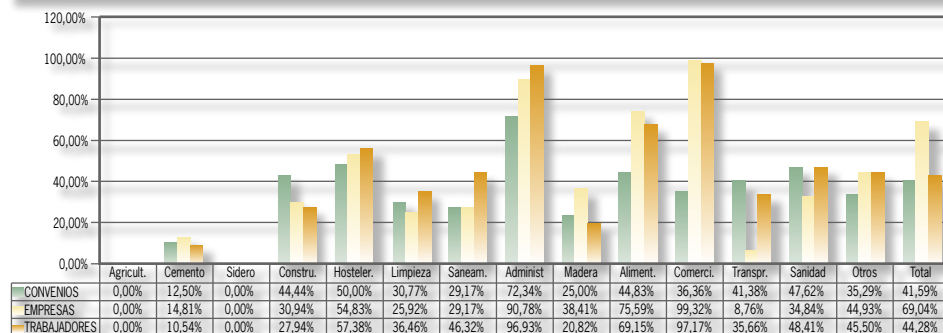
Por su parte y para poder analizar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se ha de partir de que el dato más elevado se localiza en Administraciones Públicas, muy por encima de la media, correspondiendo el 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 78,32 % de los convenios, dándose el menor índice en Agricultura y Siderometalurgia.

**GRÁFICO 4: SECCIONES SINDICALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 5: SECCIONES SINDICALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

Los aspectos orgánicos de las secciones sindicales son abordados en el 12,27% 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 (8,81% frente al 7,58%). La comparativa anual con el año anterior supone un ligero retroceso.

**TABLA 7. ASPECTOS ORGÁNICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,64	25.259	10,77	137.229	9,88
Empresa	93	12,90	93	12,90	23.302	19,62
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>12,27</b>	<b>25.352</b>	<b>10,77</b>	<b>160.531</b>	<b>10,65</b>

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

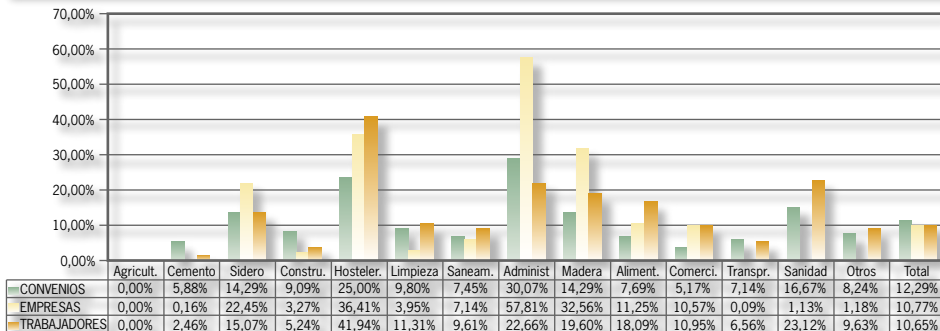
**TABLA 8. ASPECTOS ORGÁNICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	7.730	8,77	43.579	7,68
Empresa	23	8,81	23	8,81	5436	10,52
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>8,56</b>	<b>7.753</b>	<b>8,77</b>	<b>49.015</b>	<b>7,92</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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, que supera el 30%, y el más bajo en Cemento -5,88%- y Agricultura con una presencia nula de tales cláusulas. 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 –9,68%–, 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 2006, hay que decir, no obstante, que dicho porcentaje representa un ligero aumento en cuanto al cómputo total (8,18% en 2006).

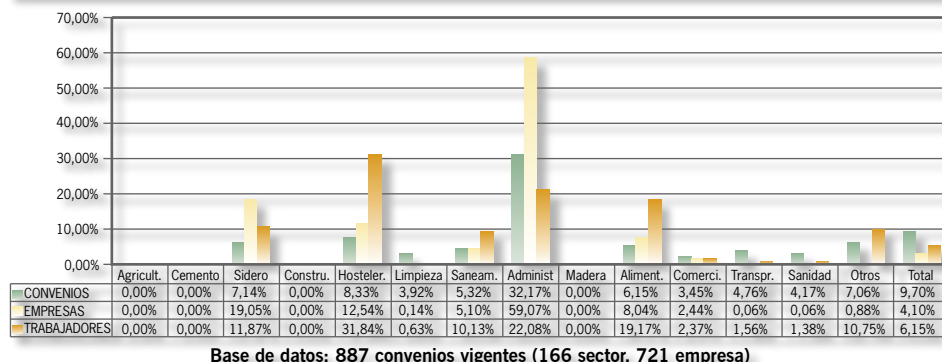
**TABLA 10. COMPETENCIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	4,22	9.560	4,07	76.278	5,49
Empresa	79	10,96	79	10,96	16.470	13,87
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>9,68</b>	<b>9.639</b>	<b>4,10</b>	<b>92.748</b>	<b>6,15</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (32,17%), dándose una presencia nula en Agricultura, Derivados del Cemento y Madera.

**GRÁFICO 7: COMPETENCIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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 7,77% 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 8,87%. En comparación con el año 2006, dicho porcentaje representa un ligero aumento (7,34% en 2006).

**TABLA 11. GARANTIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,63	10.602	4,52	92.044	6,63
Empresa	58	8,04	58	8,04	7.967	6,71
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>7,77</b>	<b>10.660</b>	<b>4,53</b>	<b>100.011</b>	<b>6,64</b>

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

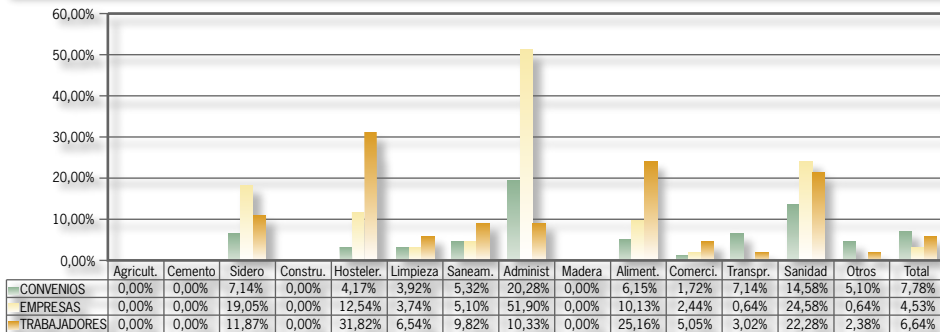
**TABLA 12. GARANTIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	2.642	3,00	20.934	3,69
Empresa	24	9,20	24	9,20	2044	3,96
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>8,87</b>	<b>2.666</b>	<b>3,02</b>	<b>22.978</b>	<b>3,71</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (aun siendo muy escasos) corresponden a los de Administraciones Públicas, seguido muy de lejos por Sanidad, Sidero y Alimentación. El porcentaje más alto de empresas afectadas se registra también en Administración Pública (51,90%), siendo Alimentación el sector que destaca por encima del resto en cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, con un 25,16%.

**GRÁFICO 8: GARANTÍAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 una tercera parte de los

convenios colectivos andaluces en vigor. El porcentaje se mantiene, e incluso disminuye ligeramente, cuando lo que se analizan son los convenios originarios, hasta situarse en el 33,64% del total.

**TABLA 13. DELEGADOS SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	45	27,11	80.703	34,40	437.507	31,51
Empresa	254	35,23	254	35,23	80.250	67,57
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>33,67</b>	<b>80.957</b>	<b>34,40</b>	<b>517.757</b>	<b>34,35</b>

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

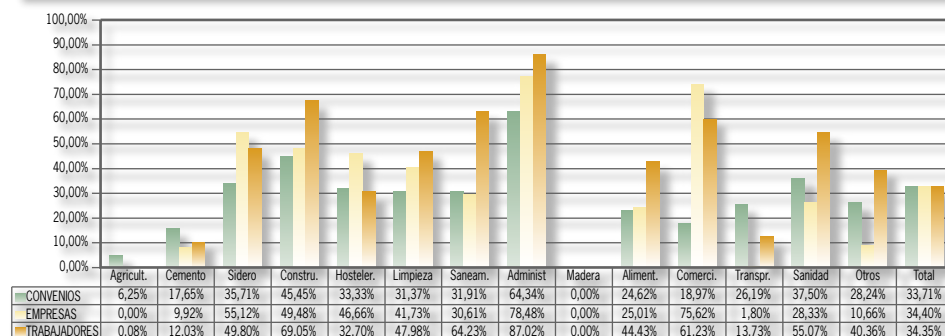
**TABLA 14. DELEGADOS SINDICALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	49.593	56,29	294.953	52,01
Empresa	89	34,10	89	34,10	37128	71,88
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>33,64</b>	<b>49.682</b>	<b>56,23</b>	<b>332.081</b>	<b>53,67</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 (64,34%), lo que significa un descenso prácticamente nulo respecto de los índices obtenidos en 2006 (64.35%). Los menores índices se dan en el sector de la Agricultura (6,25%).

**GRÁFICO 9: DELEGADOS SINDICALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 aumento si lo ponemos en comparación con los resultados de 2006 (78,83% frente al 77,20%). 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	127	76,51	188.031	80,14	1.216.978	87,65
Empresa	569	78,92	569	78,92	111.727	94,07
<b>TOTAL</b>	<b>696</b>	<b>78,38</b>	<b>188.600</b>	<b>80,13</b>	<b>1.328.705</b>	<b>88,16</b>

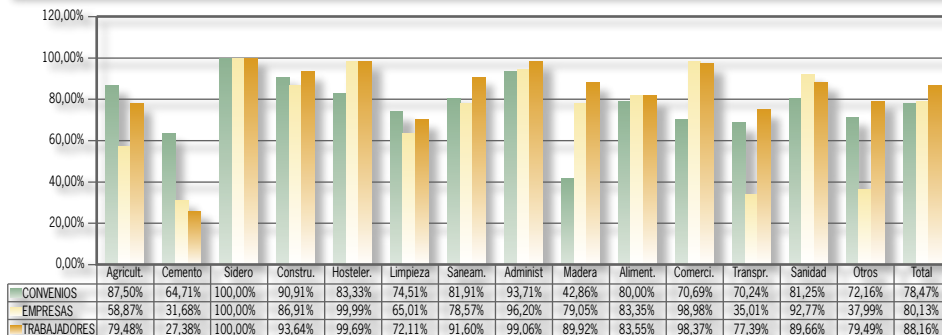
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

TABLA 16. COMITÉS Y DELEGADOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	81.421	92,42	529.836	93,43
Empresa	209	80,08	209	80,08	49126	95,11
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>79,82</b>	<b>81.630</b>	<b>92,38</b>	<b>578.962</b>	<b>93,57</b>

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

GRÁFICO 10: COMITÉS Y DELEGADOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

#### 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 11,65%, aunque ello significa un avance respecto del resultado de 2006 (8,67%).

**TABLA 17. ASPECTOS ORGÁNICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	4,22	7.095	3,02	46.341	3,34
Empresa	84	11,65	84	11,65	19.860	16,72
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>10,25</b>	<b>7.179</b>	<b>3,05</b>	<b>66.201</b>	<b>4,39</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 18. ASPECTOS ORGÁNICOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	6.675	7,58	44.284	7,81
Empresa	27	10,34	27	10,34	4649	9,00
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>9,48</b>	<b>6.702</b>	<b>7,58</b>	<b>48.933</b>	<b>7,91</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

#### 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	56	33,73	69.892	29,79	356.955	25,71
Empresa	354	49,10	354	49,10	55.436	46,68
<b>TOTAL</b>	<b>410</b>	<b>46,17</b>	<b>70.246</b>	<b>29,85</b>	<b>412.391</b>	<b>27,36</b>

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

**TABLA 20. COMPETENCIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	27.216	30,89	131.083	23,11
Empresa	133	50,96	133	50,96	17155	33,21
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>47,09</b>	<b>27.349</b>	<b>30,95</b>	<b>148.238</b>	<b>23,96</b>

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

**TABLA 21. INFORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	30,12	60.897	25,95	272.474	19,62
Empresa	335	46,46	335	46,46	52.272	44,01
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>43,36</b>	<b>61.232</b>	<b>26,02</b>	<b>324.746</b>	<b>21,55</b>

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

**TABLA 22. VIGILANCIA Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	18,07	36.686	15,64	185.794	13,38
Empresa	144	19,97	144	19,97	23.828	20,06
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>19,59</b>	<b>36.830</b>	<b>15,65</b>	<b>209.622</b>	<b>13,91</b>

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

**TABLA 23. CONSULTAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	15,66	40.553	17,28	200.632	14,45
Empresa	174	24,13	174	24,13	31.147	26,23
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>22,52</b>	<b>40.727</b>	<b>17,30</b>	<b>231.779</b>	<b>15,38</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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	3	1,81	139	0,06	2.440	0,18
Empresa	40	5,55	40	5,55	6.659	5,61
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>4,84</b>	<b>179</b>	<b>0,08</b>	<b>9.099</b>	<b>0,60</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 25. SUPERIORES AL ET. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,52	50	0,06	1.500	0,26
Empresa	19	7,28	19	7,28	1981	3,84
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>6,12</b>	<b>69</b>	<b>0,08</b>	<b>3.481</b>	<b>0,56</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

### 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 38,84% del total de los recepcionados. Tales porcentajes suponen un ligero incremento de presencia en la negociación colectiva andaluza respecto de 2006 -37,61%-

**TABLA 26. GARANTÍAS ET. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	28,92	77.466	33,02	363.120	26,15
Empresa	279	38,70	279	38,70	47.553	40,04
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>36,82</b>	<b>77.745</b>	<b>33,03</b>	<b>410.673</b>	<b>27,25</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

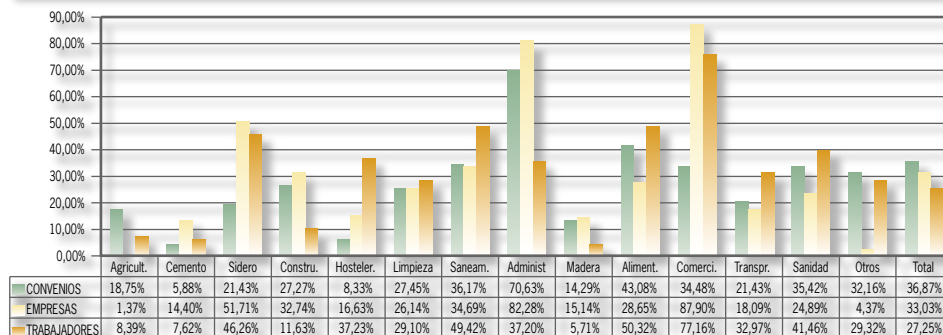
**TABLA 27. GARANTÍAS ET. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	33,33	48.254	54,77	129.384	22,81
Empresa	105	40,23	105	40,23	15318	29,66
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>38,84</b>	<b>48.359</b>	<b>54,73</b>	<b>144.702</b>	<b>23,39</b>

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

Los convenios encuadrados en la actividad de Administraciones Públicas (70,63%) son los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusulas, a diferencia del sector del Cemento, donde la presencia baja hasta el 5,88%.

**GRÁFICO 11: GARANTÍAS ET. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (66,27%, 66,65%). 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 2006.

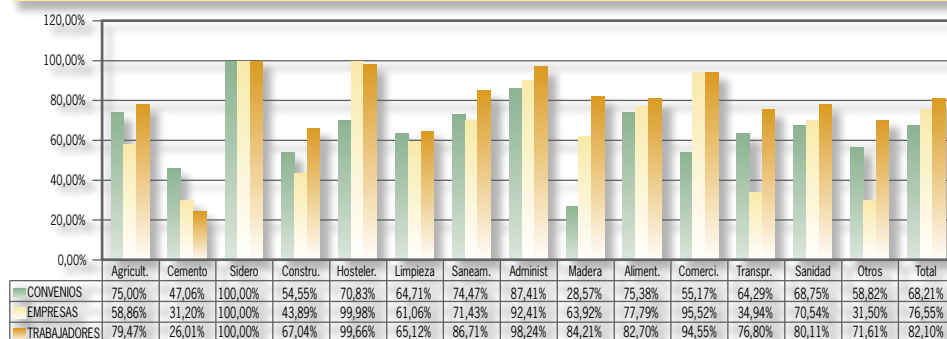
**TABLA 28. CRÉDITO HORARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	110	66,27	179.669	76,57	1.131.006	81,46
Empresa	495	68,65	495	68,65	106.365	89,56
<b>TOTAL</b>	<b>605</b>	<b>68,13</b>	<b>180.164</b>	<b>76,55</b>	<b>1.237.371</b>	<b>82,10</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, con una presencia plena de tales cláusulas, correspondiendo los índices más reducidos a los sectores de Madera -28,57%- y Cemento -47,06%-.

### GRÁFICO 12: CRÉDITO HORARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 4,17% de los convenios vigentes en Andalucía, siendo escasa su repercusión en el ámbito personal.

TABLA 29. OTROS ÓRGANOS CONVENCIONALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

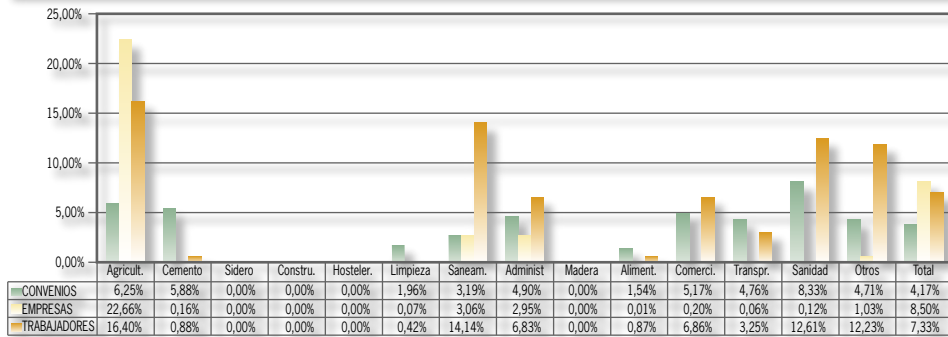
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,81	19.966	8,51	94.512	6,81
Empresa	34	4,72	34	4,72	16.001	13,47
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>4,17</b>	<b>20.000</b>	<b>8,50</b>	<b>110.513</b>	<b>7,33</b>

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

El estudio de las distintas actividades económicas en los que pueden encontrarse estas estipulaciones muestra que es el sector de la Sanidad aquél en el 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, Construcción, Hostelería, y Madera).

**GRÁFICO 13: OTROS ÓRGANOS CONVENCIONALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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	46	27,71	78.005	33,25	430.661	31,02
Empresa	341	47,30	341	47,30	74.193	62,47
<b>TOTAL</b>	<b>387</b>	<b>43,58</b>	<b>78.346</b>	<b>33,29</b>	<b>504.854</b>	<b>33,50</b>

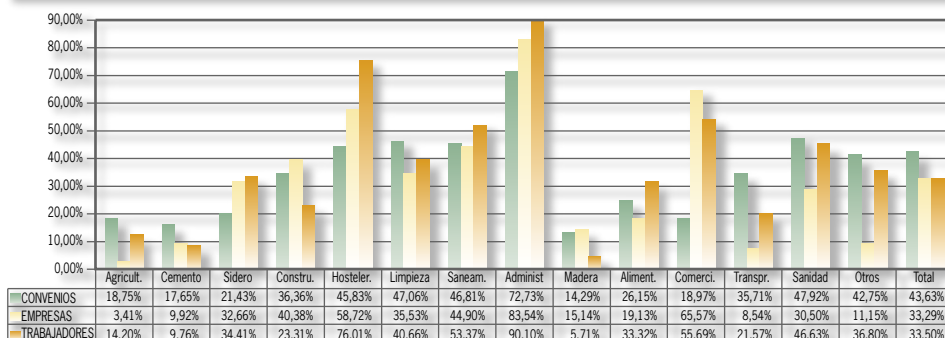
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 31. FUERA DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	19,88	33.233	14,16	285.973	20,60
Empresa	168	23,30	168	23,30	46.001	38,73
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>22,64</b>	<b>33.401</b>	<b>14,19</b>	<b>331.974</b>	<b>22,03</b>

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

### GRÁFICO 14: ASAMBLEA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

Por actividades económicas, son los convenios encuadrados en la Administración los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusula, con un 72,73%. Sin embargo, Madera es una actividad muy poco sensible a la regulación de tales cláusulas (14,29%).

Por último, la opción de asamblea fuera de horas de trabajo resulta contemplada en algo más de la quinta 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 andaluzes 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 0,45% del total. Este dato aumenta levemente -0,61%- cuando se analizan los convenios suscritos en este año, lo que, al menos, introduce la esperanza de que esta preocupación de la negociación colectiva andaluza por la regulación de este tema, siendo, como decimos, mínima, pueda empezar a despegar a partir de ahora.

TABLA 32. NUEVAS TECNOLOGÍAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	4	0,55	4	0,55	615	0,52
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0,45</b>	<b>4</b>	<b>0,00</b>	<b>615</b>	<b>0,04</b>

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

**TABLA 33. NUEVAS TECNOLOGÍAS. DATOS GENERALES.  
CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	2	0,77	2	0,77	281	0,54
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0,61</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>	<b>281</b>	<b>0,05</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

# CAPÍTULO XII

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





## CAPÍTULO 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 89,53% 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 97% de trabajadores y 98,82% de empresas cubiertas por convenios de ámbito andaluz.

**TABLA 1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	89,76	231.938	98,85	1.347.409	97,05
Empresa	646	89,60	646	89,60	112.487	94,71
TOTAL	795	89,53	232.584	98,82	1.459.896	96,86

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

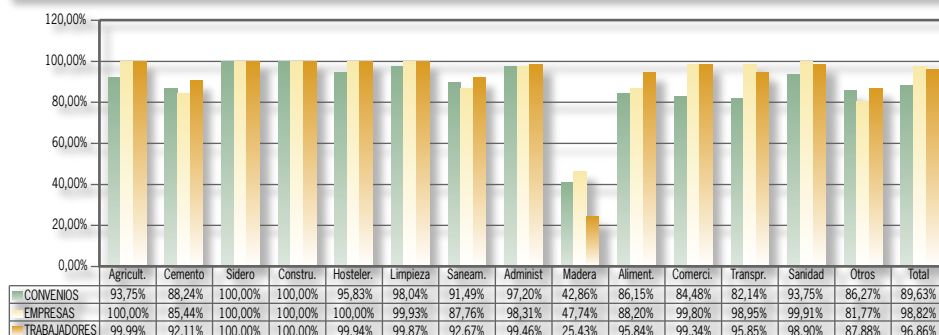
**TABLA 2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	90,91	86.305	97,96	531.005	93,63
Empresa	240	91,95	240	91,95	50502	97,77
TOTAL	300	91,74	86.545	97,95	581.507	93,98

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

Si se circunscribe el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad 2007, 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.

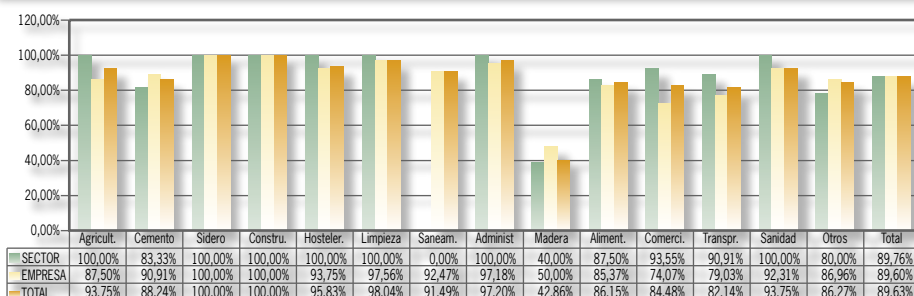
### GRÁFICO 1: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 42,86% 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 cercanos al tercio del total.

### GRÁFICO 2: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Saneamiento, 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, Sidero, Construcción, Hostelería, Limpieza, Administración y Sanidad.

**TABLA 3. REMISIÓN NORMATIVA VIGENTE. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	80	48,19	133.343	56,83	731.987	52,72
Empresa	344	47,71	344	47,71	41.893	35,27
TOTAL	424	47,75	133.687	56,80	773.880	51,35
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 47,75% 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.

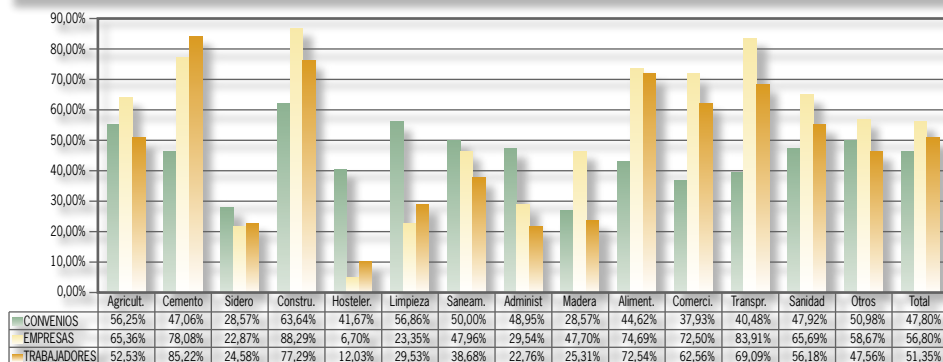
Por su parte, al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2007, se aprecia globalmente una mayor presencia de estas cláusulas, lo que puede explicarse como la mayor toma de conciencia por los negociadores de ese papel crucial de la ley en materia de seguridad y salud.

**TABLA 4. REMISIÓN NORMATIVA VIGENTE. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	59,09	59.077	67,06	362.858	63,98
Empresa	142	54,41	142	54,41	13038	25,24
TOTAL	181	55,35	59.219	67,02	375.896	60,75
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 Sidero y Madera. Los porcentajes de empresas afectadas más altos se registran en Construcción, Transportes, Cemento y Alimentación, siendo la actividad de Hostelería la que ostenta el más bajo. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el elevado de Construcción, que contrasta con el notablemente más bajo de Hostelería.

### GRÁFICO 3: REMISIÓN NORMATIVA VIGENTE. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

### 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 14,30% de los convenios vigentes durante el año 2007, lo que de entrada significa un aumento de la presencia de estas estipulaciones respecto del año 2006 (12,39%), apareciendo estas cláusulas en proporción superior en los convenios de empresa frente a los de sector. 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	16	9,64	16.530	7,05	108.915	7,84
Empresa	111	15,40	111	15,40	26.457	22,28
TOTAL	127	14,30	16.641	7,07	135.372	8,98

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

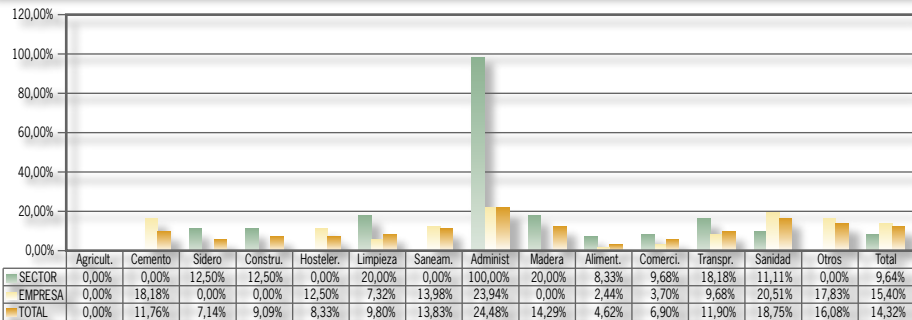
**TABLA 6. REGULACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	18,18	15.535	17,63	80.065	14,12
Empresa	42	16,09	42	16,09	8962	17,35
TOTAL	54	16,51	15.577	17,63	89.027	14,39

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Madera y Limpieza, que tan sólo alcanzan el 20%. En lo que concierne a los convenios de empresa, la más elevada presencia relativa corresponde a los convenios correspondientes a las actividades de Administración, Sanidad y Limpieza.

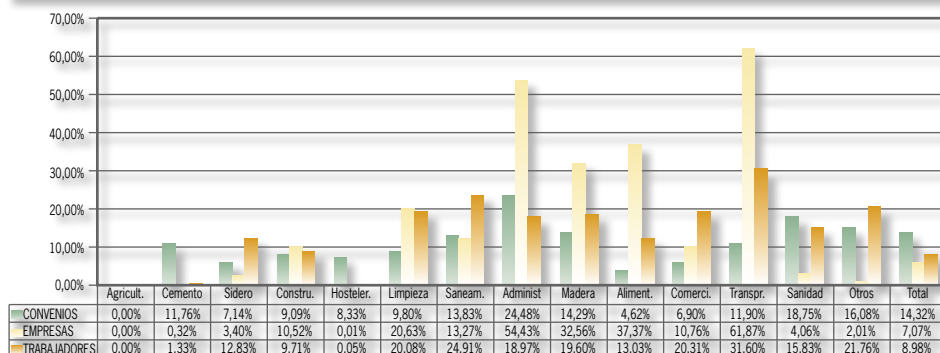
**GRÁFICO 4: REGULACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, también es Transporte el que presenta un dato superior con el 31,60%.

### GRÁFICO 5: REGULACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

La presencia de las cláusulas relativas a planes de prevención en la negociación colectiva andaluza se aprecia en el 16,89% de los convenios vigentes durante el año 2006, en clara continuidad con las cifras de 2006, 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	26	15,66	44.806	19,10	331.075	23,85
Empresa	124	17,20	124	17,20	28.098	23,66
TOTAL	150	16,89	44.930	19,09	359.173	23,83

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

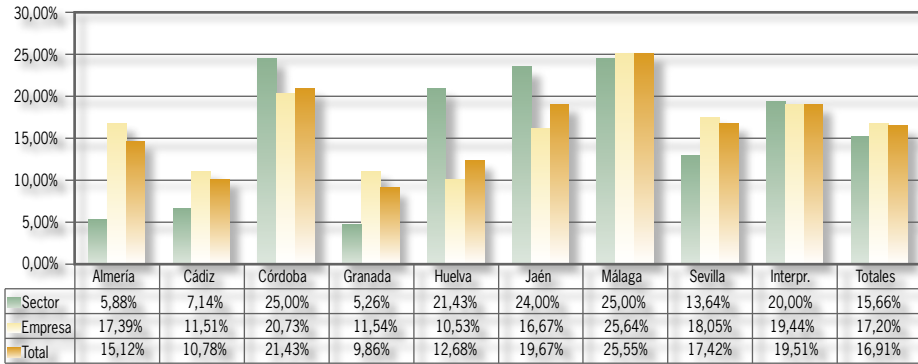
TABLA 8. PLAN DE PREVENCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,70	13.625	15,47	85.175	15,02
Empresa	53	20,31	53	20,31	10328	20,00
TOTAL	66	20,18	13.678	15,48	95.503	15,43

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

La más amplia recepción de las cláusulas relativas a planes de prevención se observa en la provincia de Córdoba y Málaga, 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 Málaga y Córdoba.

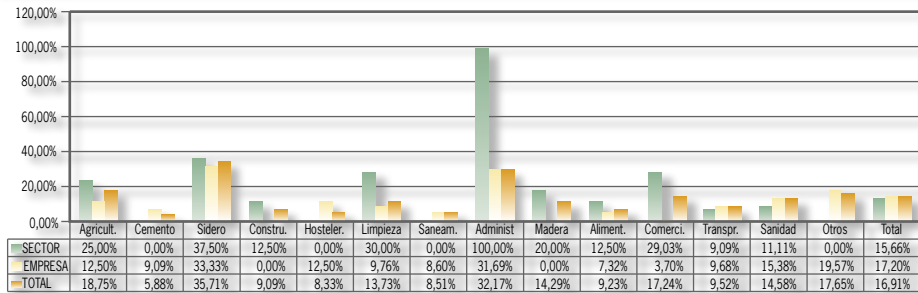
**GRÁFICO 6: PLAN DE PREVENCIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Sidero y Administración los que destacan por encima de todos, seguido muy de lejos por los de Agricultura y Comercio. En el extremo opuesto se sitúan los convenios pertenecientes a Cemento, Saneamientos y Construcción, registrándose en las mismas la menor incidencia tanto a nivel de sector, con una presencia nula de dichas cláusulas.

**GRÁFICO 7: PLAN DE PREVENCIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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	33	19,88	63.849	27,21	472.703	34,05
Empresa	186	25,80	186	25,80	58.723	49,44
TOTAL	219	24,66	64.035	27,21	531.426	35,26
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 24,66% de los convenios vigentes durante el año 2007, lo que supone un incremento, siquiera mínimo, respecto del año anterior, apareciendo estas cláusulas en proporciones mayores en los convenios de sector.

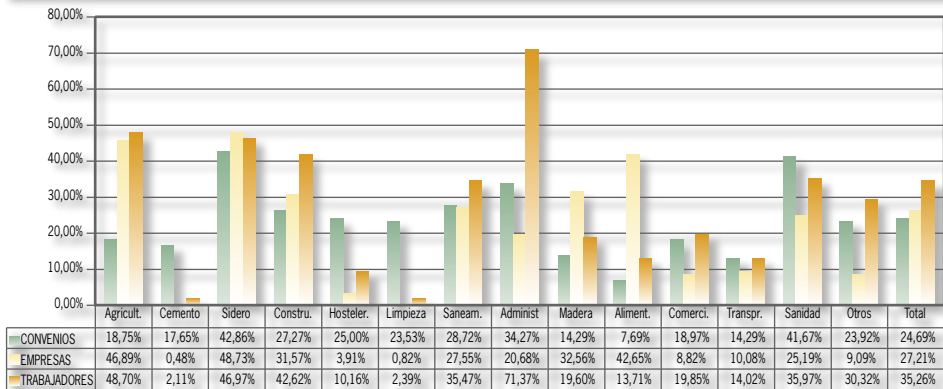
Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una paridad en la frecuencia de estas cláusulas respecto de los convenios vigentes, manteniéndose el mayor nivel de los convenios de empresa.

**TABLA 10. PLAN DE FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	15,15	10.135	11,50	151.321	26,68
Empresa	74	28,35	74	28,35	35685	69,09
TOTAL	84	25,69	10.209	11,55	187.006	30,22
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 Madera. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Sidero, siendo los convenios encuadrados en las actividades de Madera y Transporte los que ostentan los más bajos. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de los convenios de Administración, seguido de Agricultura y Sidero.

**GRÁFICO 8: PLAN DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 11. SERVICIO DE PREVENCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	10,24	13.387	5,71	90.640	6,53
Empresa	100	13,87	100	13,87	49.159	41,39
TOTAL	117	13,18	13.487	5,73	139.799	9,28

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 13,18% de los mismos, lo que supone un mínimo incremento respecto de los convenios del año 2006 (11,65%). 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.

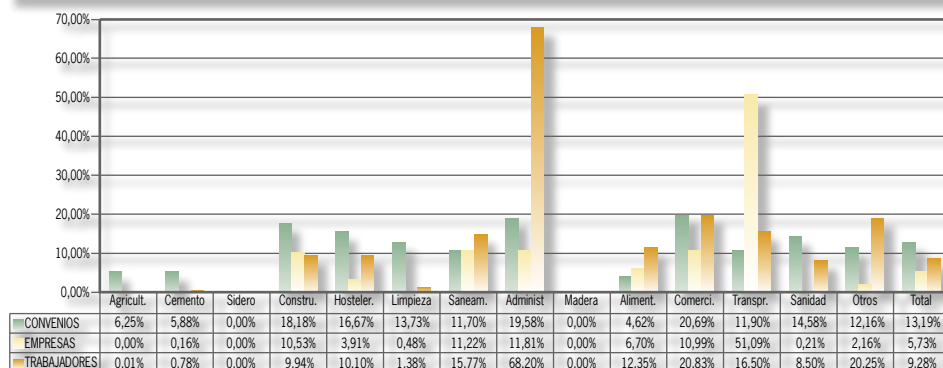
**TABLA 12. SERVICIO DE PREVENCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	7.175	8,14	46.050	8,12
Empresa	37	14,18	37	14,18	33455	64,77
TOTAL	42	12,84	7.212	8,16	79.505	12,85

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Comercio, seguido de Administración, correspondiendo el más reducido a los convenios de Madera y Sidero, con una presencia nula. El porcentaje más alto de empresas afectadas se registra en los de Administración y Saneamiento. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de Administración, cercano al 70%.

**GRÁFICO 9: SERVICIO DE PREVENCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 67,57%, 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 2007, 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	116	69,88	158.133	67,40	984.330	70,90
Empresa	484	67,13	484	67,13	97.688	82,25
TOTAL	600	67,57	158.617	67,40	1.082.018	71,79
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)						

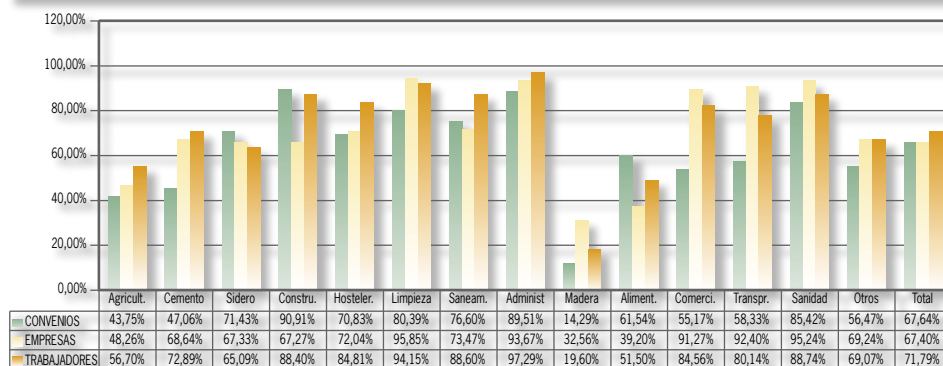
**TABLA 14. RECONOCIMIENTO SANITARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	77,27	76.936	87,33	483.424	85,24
Empresa	182	69,73	182	69,73	45679	88,44
TOTAL	233	71,25	77.118	87,28	529.103	85,51
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Limpieza, 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 Administración y Transportes, repitiendo la Madera como el sector que presenta los niveles más bajos. En cuanto a trabajadores afectados destacan Administración y Limpieza, y entre los niveles más bajos se sitúa Madera.

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 2006 (12,95%), 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.

### GRÁFICO 10: RECONOCIMIENTO SANITARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

TABLA 15. TRATAMIENTOS GRUPOS ESPECIALES DE TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	13,86	44.929	19,15	375.891	27,07
Empresa	92	12,76	92	12,76	20.953	17,64
TOTAL	115	12,95	45.021	19,13	396.844	26,33

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

Si se limita el periodo de referencia a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2007, se aprecia un leve descenso de estas cláusulas en general.

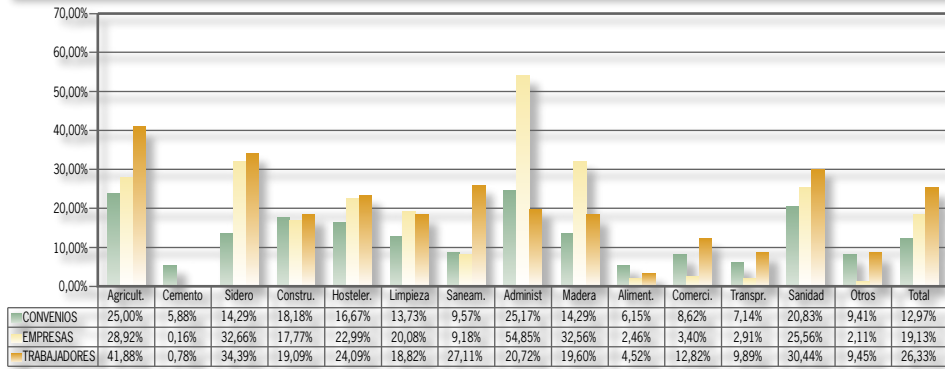
TABLA 16. TRATAMIENTOS GRUPOS ESPECIALES DE TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	15,15	12.440	14,12	101.889	17,97
Empresa	29	11,11	29	11,11	3054	5,91
TOTAL	39	11,93	12.469	14,11	104.943	16,96

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

Por actividades económicas, destaca la presencia de tales cláusulas en los convenios de la 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, Cemento y Alimentación.

**GRÁFICO 11: TRATAMIENTOS GRUPOS ESPECIALES DE TRABAJADORES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 17. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	88	53,01	196.714	83,84	1.037.685	74,74
Empresa	398	55,20	398	55,20	91.222	76,81
TOTAL	486	54,73	197.112	83,75	1.128.907	74,90

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

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 54,73 % de los convenios vigentes, lo que supone un aumento de dos puntos respecto del ejercicio anterior (51,55%). Dichas estipulaciones aparecen en proporciones mayores en los convenios de sector frente a los convenios de empresa, siendo importante su afectación personal, con un 83,75% de empresas y un 74,90% de trabajadores.

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 mayor frecuencia de estas cláusulas en el total del cómputo (55,35%).

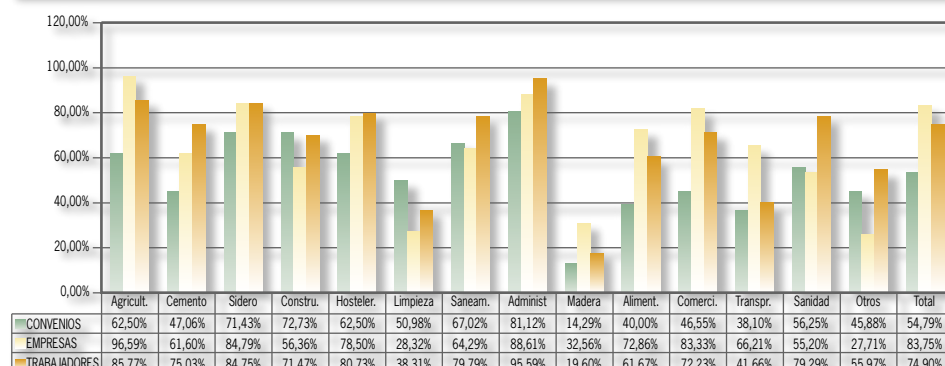
**TABLA 18. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	56,06	80.367	91,22	452.488	79,79
Empresa	144	55,17	144	55,17	44423	86,00
TOTAL	181	55,35	80.511	91,12	496.911	80,31

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Hostelería en cuanto al número de trabajadores afectados.

**GRÁFICO 12: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Un 34,01% del total de convenios vigentes se refiere de forma singular a los delegados de prevención, lo que supone un ligero avance respecto de 2006. En cuanto a los convenios recepcionados a lo largo de la anualidad 2007, decir también que, aunque se aprecia un cierto incremento en la presencia de estas cláusulas en el ámbito empresarial, en el ámbito sectorial sucede lo contrario.

**TABLA 19. DELEGADOS DE PREVENCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	33,13	54.243	23,12	338.925	24,41
Empresa	247	34,26	247	34,26	61.943	52,16
TOTAL	302	34,01	54.490	23,15	400.868	26,60

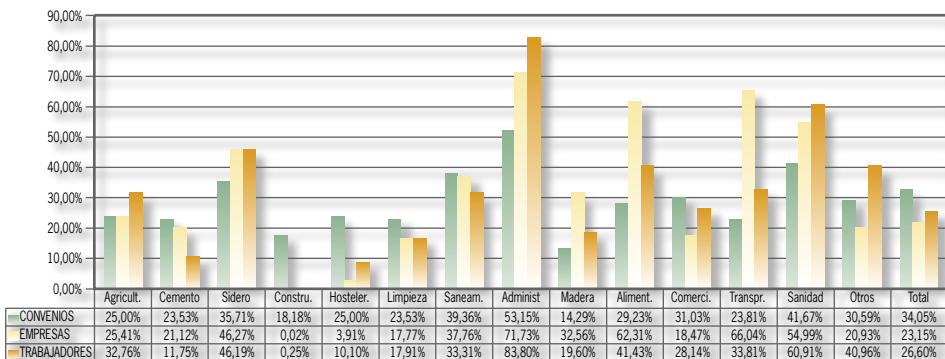
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 20. DELEGADOS DE PREVENCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,82	16.804	19,07	103.638	18,27
Empresa	99	37,93	99	37,93	37179	71,98
TOTAL	120	36,70	16.903	19,13	140.817	22,76

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

**GRÁFICO 13: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Construcción y Madera. Si se examinan los porcentajes de empresas afectadas, los



más altos se registran en Administración Pública, y los más bajos en Construcción. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca asimismo el de Administración por encima de todos, que contrasta con los notablemente más bajos de Construcción y Cemento.

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 10,70% del total de convenios vigentes, lo que supone un crecimiento prácticamente nulo respecto al ejercicio anterior, 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 empresa que en los de sector.

**TABLA 21. CRÉDITO DE HORAS ADICIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	12,05	31.194	13,29	154.018	11,09
Empresa	75	10,40	75	10,40	11.444	9,64
TOTAL	95	10,70	31.269	13,29	165.462	10,98

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

**TABLA 22. CRÉDITO DE HORAS ADICIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

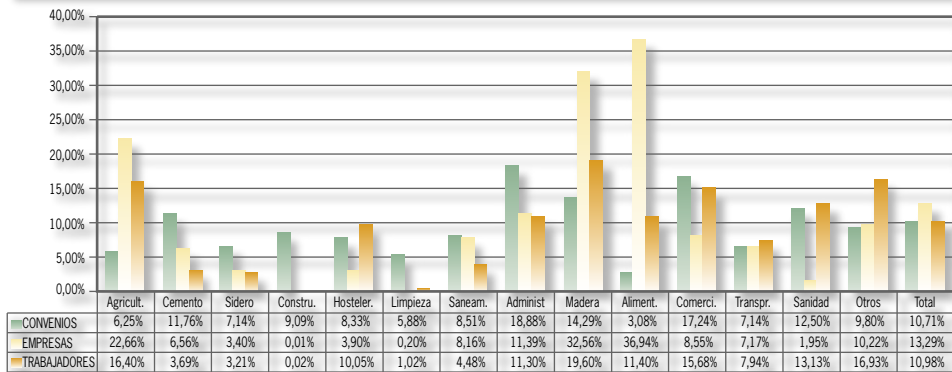
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,58	4.895	5,56	24.511	4,32
Empresa	28	10,73	28	10,73	4281	8,29
TOTAL	33	10,09	4.923	5,57	28.792	4,65

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Administración, Comercio y Madera. Sin embargo, los porcentajes más altos de trabajadores corresponden a los convenios de Alimentación y Otros. En cuanto a las empresas afectadas, los más altos porcentajes corresponden a los convenios de Alimentación, Madera y Agricultura.

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 34,23% 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.

**GRÁFICO 14: CRÉDITO DE HORAS ADICIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 23. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	14,46	14.938	6,37	168.584	12,14
Empresa	280	38,83	280	38,83	81.012	68,21
TOTAL	304	34,23	15.218	6,47	249.596	16,56

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

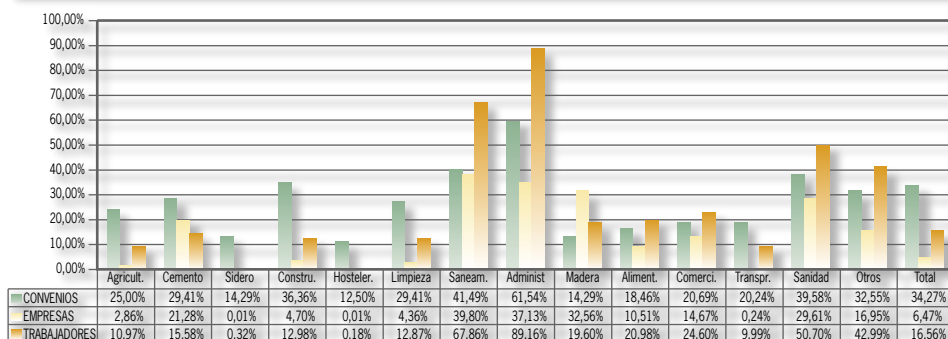
**TABLA 24. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,67	10.275	11,66	117.084	20,65
Empresa	94	36,02	94	36,02	38926	75,36
TOTAL	105	32,11	10.369	11,73	156.010	25,21

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Saneamiento, presentando los más reducidos Transportes, Siderometalúrgica y Hostelería. A nivel de trabajadores, los índices más elevados se encuentran en Administración, y los más bajos en Hostelería y Sidero.

### GRÁFICO 15: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 7,88 % 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 mayor frecuencia todavía (10,40%), 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	38	22,89	150.195	64,01	756.665	54,50
Empresa	32	4,44	32	4,44	31.018	26,12
TOTAL	70	7,88	150.227	63,83	787.683	52,26

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

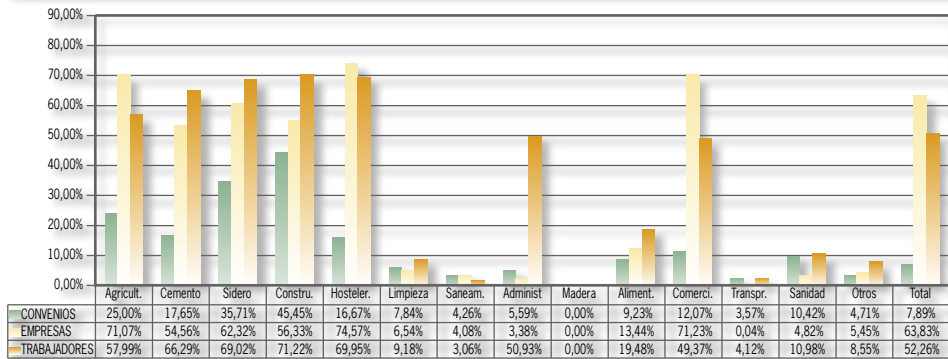
TABLA 26. OTROS ÓRGANOS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 35 LPRL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,79	68.580	77,84	398.065	70,19
Empresa	15	5,75	15	5,75	26676	51,65
TOTAL	34	10,40	68.595	77,63	424.741	68,64

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Construcción y los más bajos en Madera.

**GRÁFICO 16: OTROS ÓRGANOS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 35 LPRL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

La presencia de las cláusulas relativas a comisiones paritarias de seguridad y salud concurre en el 6,31 % 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 2006, sin avance ni retroceso significativo. La frecuencia de estas cláusulas se ve aumentada al considerar solo los convenios originarios, que se sitúan en el 7,95%.

**TABLA 27. COMISIONES PARITARIAS DE SEGURIDAD Y SALUD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	17,47	79.542	33,90	483.015	34,79
Empresa	27	3,74	27	3,74	30.173	25,41
TOTAL	56	6,31	79.569	33,81	513.188	34,05

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Siderometalúrgica y Construcción. A nivel de empresa destacan Cemento, Construcción y Agricultura, frente a Madera y Transporte, que ofrecen las cotas más bajas. En cuanto a trabajadores afectados los

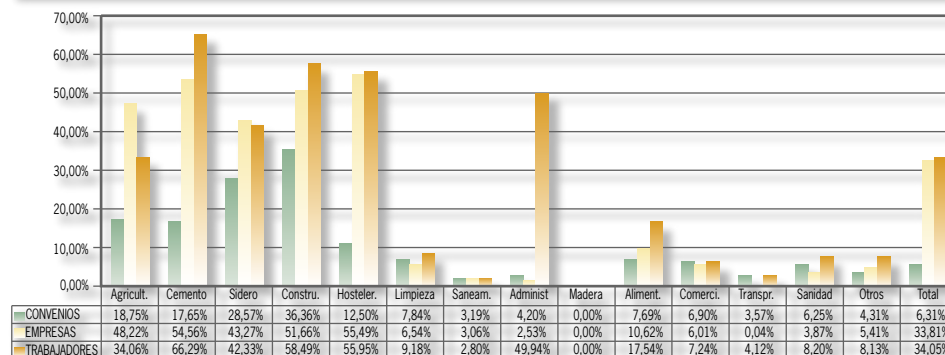
niveles más elevados los encontramos en Cemento y Construcción, y los más bajos en Madera y Saneamiento.

**TABLA 28. COMISIONES PARITARIAS DE SEGURIDAD Y SALUD. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	21,21	20.882	23,70	265.915	46,89
Empresa	12	4,60	12	4,60	26304	50,93
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>7,95</b>	<b>20.894</b>	<b>23,65</b>	<b>292.219</b>	<b>47,23</b>

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

**GRÁFICO 17. COMISIONES PARITARIAS DE SEGURIDAD Y SALUD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 29. DELEGADOS SECTORIALES Y TERRITORIALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,42	28.433	12,12	225.310	16,23
Empresa	3	0,42	3	0,42	294	0,25
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>1,35</b>	<b>28.436</b>	<b>12,08</b>	<b>225.604</b>	<b>14,97</b>

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

Tan solo el 1,35% 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.



**FORMACIÓN PROFESIONAL**

**CAPÍTULO XIII**





## 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 73,65% 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 88,53% de las empresas y al 86,12% de los trabajadores concernidos por convenios andaluces en vigor.

**TABLA 1. FORMACIÓN PROFESIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	117	70,48	207.815	88,57	1.190.281	85,73
Empresa	537	74,48	537	74,48	107.686	90,67
<b>TOTAL</b>	<b>654</b>	<b>73,65</b>	<b>208.352</b>	<b>88,53</b>	<b>1.297.967</b>	<b>86,12</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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. FORMACIÓN PROFESIONAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

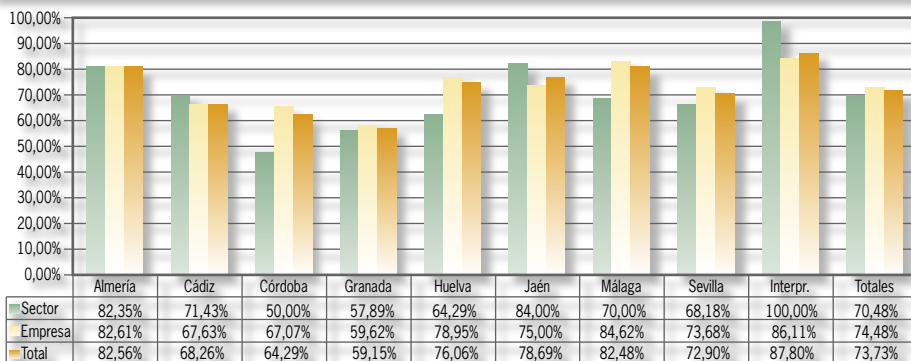
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	72,73	77.612	88,10	481.158	84,84
Empresa	198	75,86	198	75,86	48356	93,62
<b>TOTAL</b>	<b>246</b>	<b>75,23</b>	<b>77.810</b>	<b>88,06</b>	<b>529.514</b>	<b>85,58</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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.

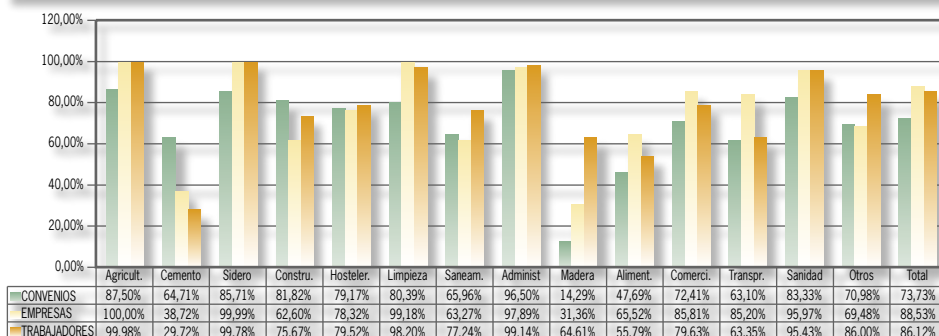
### GRÁFICO 1: FORMACIÓN PROFESIONAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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: FORMACIÓN PROFESIONAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 51,35% 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 77,92% de las empresas y al 71,52% de los trabajadores.

**TABLA 3. ACTIVIDAD FORMATIVA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	39,76	182.999	77,99	985.303	70,97
Empresa	390	54,09	390	54,09	92.585	77,96
<b>TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>51,35</b>	<b>183.389</b>	<b>77,92</b>	<b>1.077.888</b>	<b>71,52</b>

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

En cuanto a los datos específicos de convenios originarios de 2007, hay que decir que se aprecia una mayor presencia de estas cláusulas, si bien porcentualmente es inferior el número de empresas y trabajadores afectados. Si el comparativo lo es en relación con los datos obtenidos en el año 2006, se aprecia un leve incremento de la presencia de estas cláusulas, en cuanto al porcentaje, en la negociación colectiva durante el año 2007.

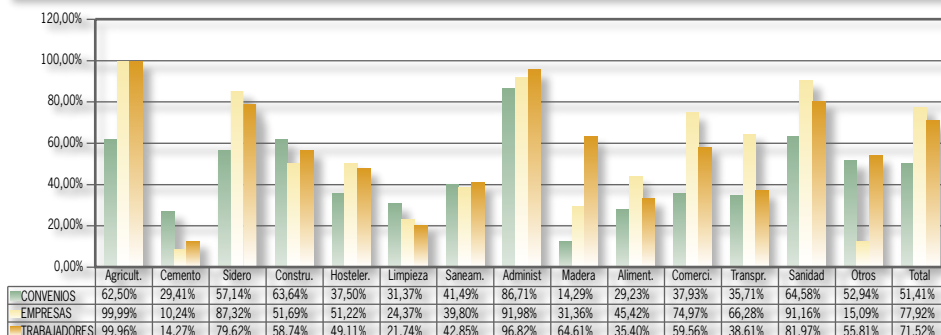
**TABLA 4. ACTIVIDAD FORMATIVA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	46,97	64.716	73,46	384.387	67,78
Empresa	143	54,79	143	54,79	44687	86,52
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>53,21</b>	<b>64.859</b>	<b>73,40</b>	<b>429.074</b>	<b>69,34</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Limpieza y Cemento.

### GRÁFICO 3: ACTIVIDAD FORMATIVA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

#### 4. FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las referencias a acciones formativas dentro de la jornada de trabajo aparecen en el 18,47% 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 20,65%, siendo el 19,25% el porcentaje de los trabajadores afectados por convenios andaluces en vigor.

TABLA 5. INTRA JORNADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	10,24	48.445	20,65	255.914	18,43
Empresa	147	20,39	147	20,39	34.209	28,80
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>18,47</b>	<b>48.592</b>	<b>20,65</b>	<b>290.123</b>	<b>19,25</b>

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

TABLA 6. INTRA JORNADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,64	42.480	48,22	195.274	34,43
Empresa	63	24,14	63	24,14	12179	23,58
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>22,02</b>	<b>42.543</b>	<b>48,15</b>	<b>207.453</b>	<b>33,53</b>

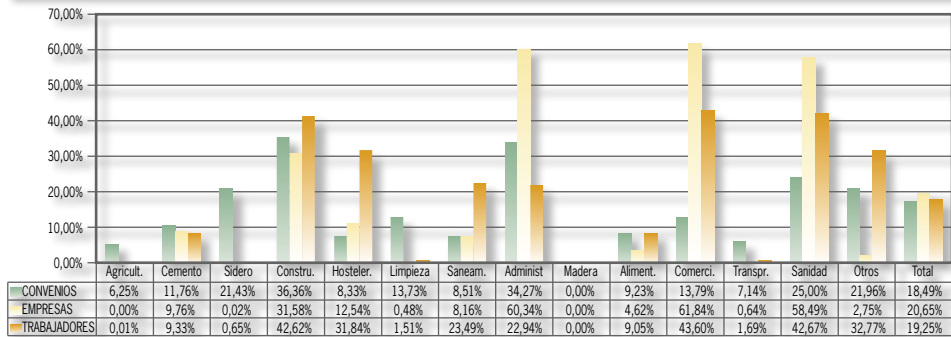
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 261 empresa)

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 sector, observándose también un ascenso en la afectación global de

las mismas. Si el comparativo lo realizamos con los datos de la anualidad 2006, hay que decir que se ha producido un incremento de 5 puntos en la regulación durante el 2007.

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 Construcción y Administración. 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 Construcción, Comercio y Sanidad.

**GRÁFICO 4: INTRA JORNADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 13,18% 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	7,83	50.575	21,56	177.324	12,77
Empresa	104	14,42	104	14,42	27.423	23,09
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>13,18</b>	<b>50.679</b>	<b>21,53</b>	<b>204.747</b>	<b>13,58</b>

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

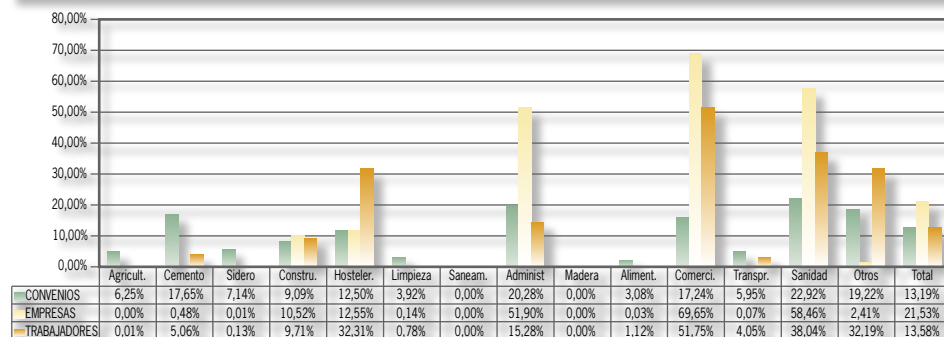
**TABLA 8. EXTRA JORNADA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	10,61	44.970	51,04	121.604	21,44
Empresa	44	16,86	44	16,86	11292	21,86
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>15,60</b>	<b>45.014</b>	<b>50,94</b>	<b>132.896</b>	<b>21,48</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 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.

**GRÁFICO 5: EXTRA JORNADA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 5,52% de los convenios vigentes durante el año 2007, 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	5	3,01	438	0,19	5.991	0,43
Empresa	44	6,10	44	6,10	32.919	27,72
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>5,52</b>	<b>482</b>	<b>0,20</b>	<b>38.910</b>	<b>2,58</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 6,42% de estos contiene alusiones a la formación de grupos preferentes. Por su parte si el comparativo se realiza respecto de la anterior anualidad 2006, se aprecia como la tónica durante el año 2007 se puede calificar como de leve ascenso.

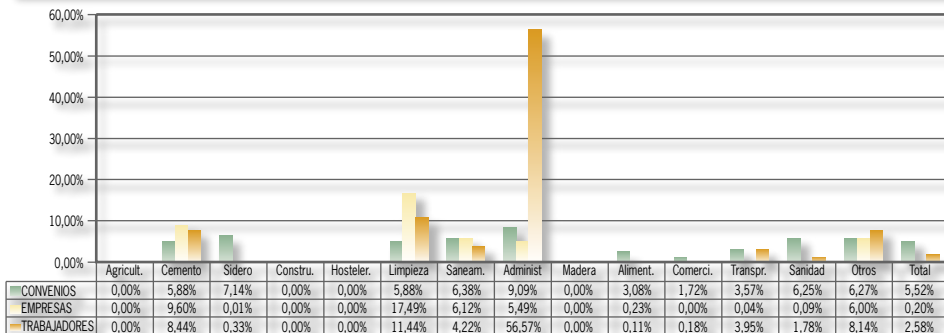
**TABLA 10. GRUPOS PREFERENTES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	338	0,38	5.391	0,95
Empresa	17	6,51	17	6,51	24556	47,54
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>6,42</b>	<b>355</b>	<b>0,40</b>	<b>29.947</b>	<b>4,84</b>

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

**GRÁFICO 6: GRUPOS PREFERENTES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



## 7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

Los permisos para la formación, sin duda la mención más numerosa, aparecen en el 57,66% 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	75	45,18	177.849	75,80	972.297	70,03
Empresa	437	60,61	437	60,61	93.118	78,40
<b>TOTAL</b>	<b>512</b>	<b>57,66</b>	<b>178.286</b>	<b>75,75</b>	<b>1.065.415</b>	<b>70,69</b>

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

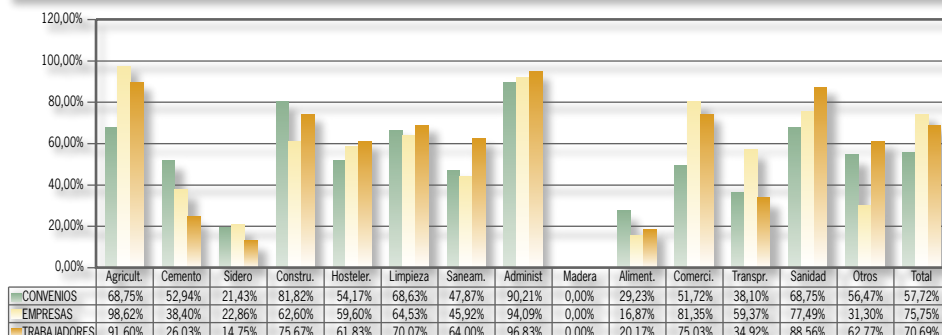
Entre los textos originarios de 2007 se aprecia, no obstante, una menor presencia de estas cláusulas, más incluso en los convenios de sector que en los de empresa, circunstancia que impide que la afectación de estas cláusulas experimente un crecimiento, manteniendo una cierta continuidad.

**TABLA 12. PERMISOS DE FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	54,55	72.855	82,70	427.864	75,45
Empresa	151	57,85	151	57,85	42363	82,02
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>57,19</b>	<b>73.006</b>	<b>82,62</b>	<b>470.227</b>	<b>75,99</b>

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

### GRÁFICO 7: PERMISOS DE FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Administración. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destacan los correspondientes a los convenios incluidos en las actividades de Administración. Los porcentajes más bajos en cualquiera de las variables analizadas corresponden a la Madera.

## 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	38	22,89	112.501	47,95	515.539	37,13
Empresa	107	14,84	107	14,84	55.325	46,58
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>16,33</b>	<b>112.608</b>	<b>47,85</b>	<b>570.864</b>	<b>37,88</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

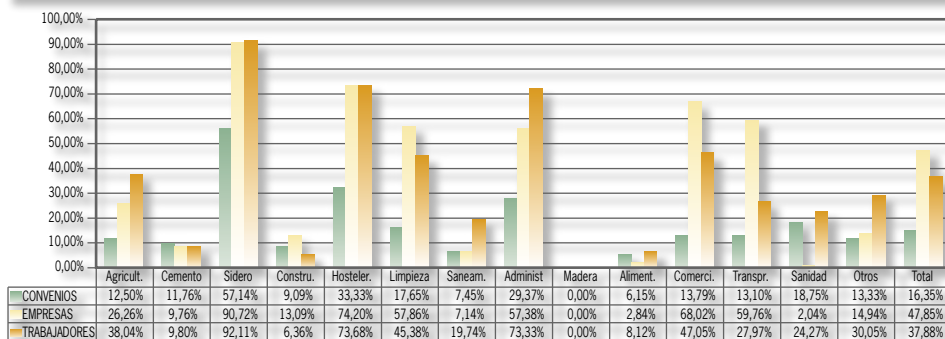
Al considerar únicamente en el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una menor presencia de estas cláusulas en los convenios de sector y similar en los de empresa, observándose una menor afectación empresarial 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	14	21,21	52.857	60,00	135.205	23,84
Empresa	38	14,56	38	14,56	34425	66,65
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>15,90</b>	<b>52.895</b>	<b>59,86</b>	<b>169.630</b>	<b>27,41</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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.

**GRÁFICO 8: ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



# CAPÍTULO XIV

## DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES



## 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 97%), lo que conlleva, igualmente, una muy alta afectación personal que supera 1.500.000 trabajadores y las 230.000 empresas.

**TABLA 1. DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	162	97,59	233.895	99,69	1.385.081	99,76
Empresa	708	98,20	708	98,20	118.173	99,50
<b>TOTAL</b>	<b>870</b>	<b>97,97</b>	<b>234.603</b>	<b>99,68</b>	<b>1.503.254</b>	<b>99,74</b>

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

Respecto de la línea que marcan los convenios originarios de 2007, cabe afirmar que es prácticamente la misma, con una media por encima del 99% de los textos (100% entre los de sector y 98,85% a nivel de empresa), lo que revela una mayor afectación respecto del total de los convenios suscritos en 2006, donde se llegó a la cifra del 96,94%.

**TABLA 2. DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	258	98,85	258	98,85	51451	99,61
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>99,08</b>	<b>88.357</b>	<b>100,00</b>	<b>618.563</b>	<b>99,97</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

Respecto al desglose por ámbito geográfico se mantiene una media por encima del 98%, resaltando la totalidad de los convenios en las provincias de Almería, Jaén y en los interprovinciales.

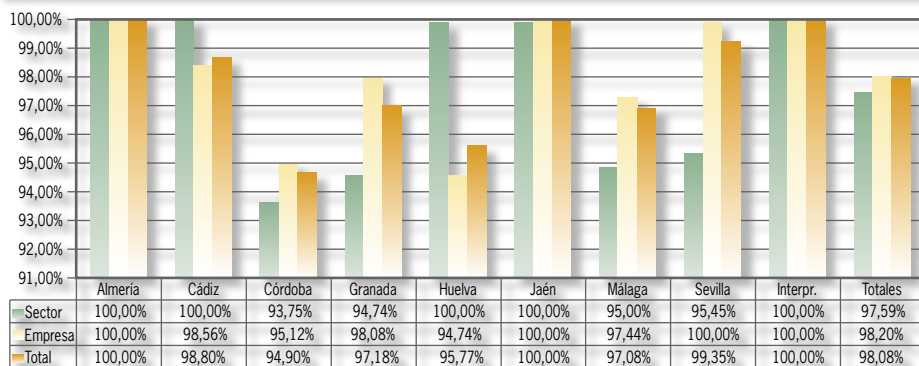
**TABLA 3. DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	86	100,00	7.110	100,00	102.134	100,00
Cádiz	165	98,80	19.518	99,99	158.439	99,98
Córdoba	93	94,90	37.424	98,41	192.056	99,18
Granada	69	97,18	20.070	99,97	137.981	99,62
Huelva	68	95,77	6.988	99,96	132.734	99,80
Jaén	61	100,00	49.292	100,00	186.952	100,00
Málaga	133	97,08	47.685	99,74	251.812	99,50
Sevilla	154	99,35	42.605	99,97	292.703	99,91
Interpr.	41	100,00	3.911	100,00	48.443	100,00
<b>Total</b>	<b>870</b>	<b>98,08</b>	<b>234.603</b>	<b>99,68</b>	<b>1.503.254</b>	<b>99,74</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 y Huelva decaen ligeramente.



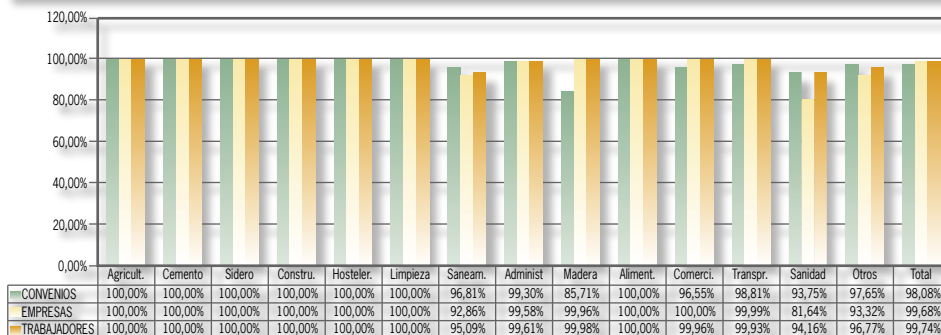
### GRÁFICO 1: DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Sanidad 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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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	3,01	7.345	3,13	31.234	2,25
Empresa	117	16,23	117	16,23	18.974	15,98
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>13,74</b>	<b>7.462</b>	<b>3,17</b>	<b>50.208</b>	<b>3,33</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 13,74% de convenios vigentes con regulación específica sobre los mismos, en la línea, por tanto, de la regulación convencional de tales estipulaciones en 2006. Eso sí, con mayor presencia entre los de nivel de empresa (16,23%), respecto de los de carácter sectorial (3,01%).

**TABLA 5. PLAN DE PENSIONES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	6,06	7.322	8,31	28.734	5,07
Empresa	47	18,01	47	18,01	6823	13,21
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>15,60</b>	<b>7.369</b>	<b>8,34</b>	<b>35.557</b>	<b>5,75</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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 (15,60% del total) con la misma mayor presencia en el ámbito empresarial que sectorial, aunque la cifra a nivel sectorial (6,06%) duplica el de convenios vigentes, lo que indica la tendencia al alza.

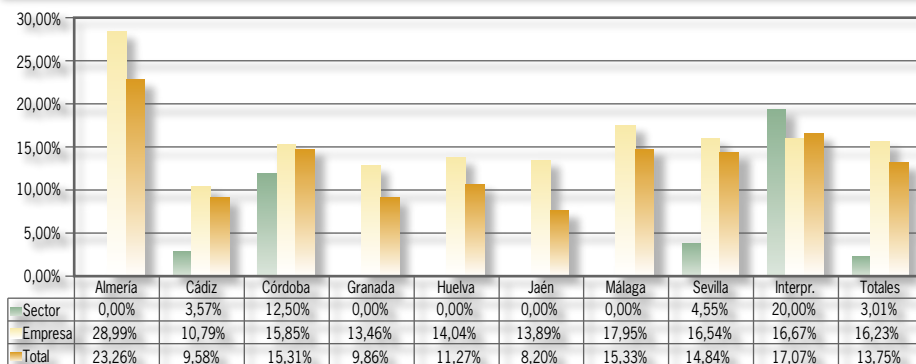
En la distribución por provincias, es de resaltar que la Almería se encuentra casi diez puntos por encima de la media (23,26%), mientras que en el otro extremo se encuentran las provincias de Cádiz, Granada y Jaén que no alcanzan el 10%.

**TABLA 6. PLAN DE PENSIONES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	23,26	20	0,28	2.188	2,14
Cádiz	16	9,58	45	0,23	2.450	1,55
Córdoba	15	15,31	7.210	18,96	28.378	14,65
Granada	7	9,86	7	0,03	1.135	0,82
Huelva	8	11,27	8	0,11	1.517	1,14
Jaén	5	8,20	5	0,01	491	0,26
Málaga	21	15,33	21	0,04	3.109	1,23
Sevilla	23	14,84	45	0,11	6.481	2,21
Interpr.	7	17,07	101	2,58	4.459	9,20
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>13,75</b>	<b>7.462</b>	<b>3,17</b>	<b>50.208</b>	<b>3,33</b>

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

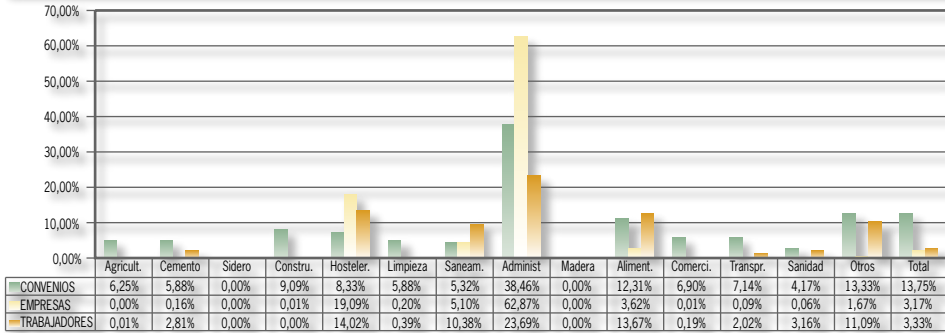
**GRÁFICO 3: PLAN DE PENSIONES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

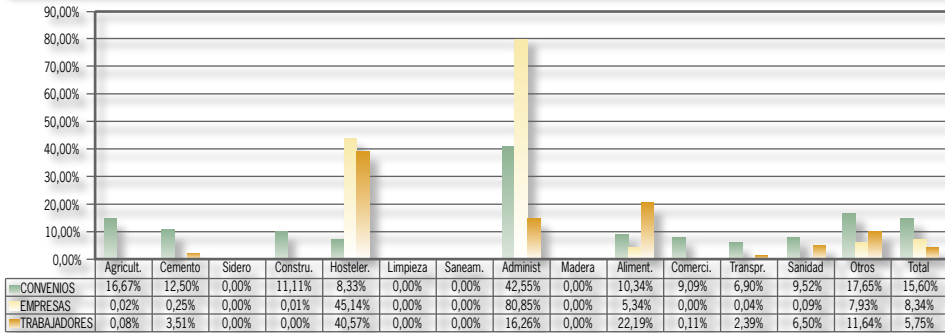
Si se agrupan los datos por actividad económica, también se presentan grandes diferencias entre los sectores productivos tal como se aprecia en los gráficos siguientes, pues junto al máximo que se alcanza en sectores como el de Administración, el resto está por debajo del 15%, por no mencionar vacíos totales como los de Sidero o Madera.

**GRÁFICO 4: PLAN DE PENSIONES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



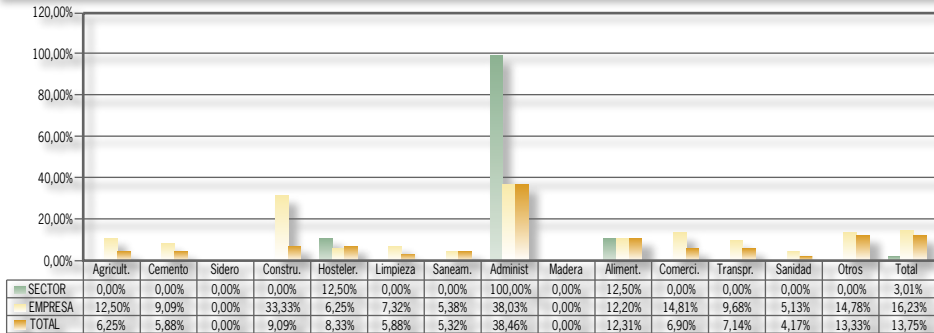
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 5: PLAN DE PENSIONES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

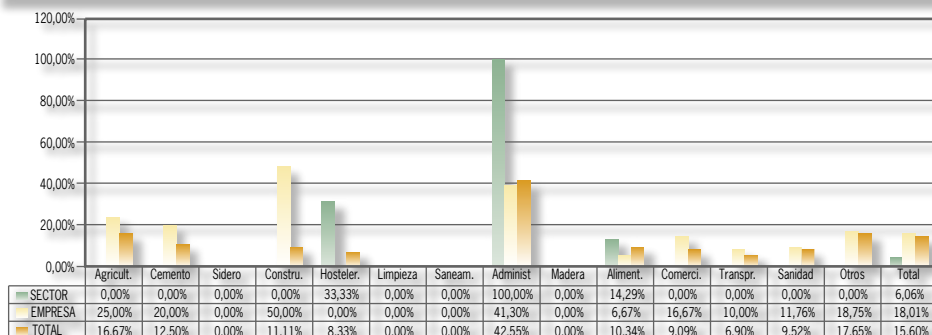
**GRÁFICO 6: PLAN DE PENSIONES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Limpieza y Saneamiento.

**GRÁFICO 7: PLAN DE PENSIONES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 7,21% de los convenios vigentes, cifra que supone un ligero aumento respecto del obtenido en 2006 (6,44%).

**TABLA 7. REGULACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,81	7.227	3,08	27.280	1,96
Empresa	61	8,46	61	8,46	10.498	8,84
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>7,21</b>	<b>7.288</b>	<b>3,10</b>	<b>37.778</b>	<b>2,51</b>

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

Al igual que ocurría con los datos generales, la tendencia entre los convenios originarios parece estar en alza, al cuantificarse un 8,56% de los negociados en este periodo, lo que supone igualmente un avance respecto de los originarios del pasado ejercicio.

**TABLA 8. REGULACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,55	7.227	8,20	27.280	4,81
Empresa	25	9,58	25	9,58	3227	6,25
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>8,56</b>	<b>7.252</b>	<b>8,21</b>	<b>30.507</b>	<b>4,93</b>

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

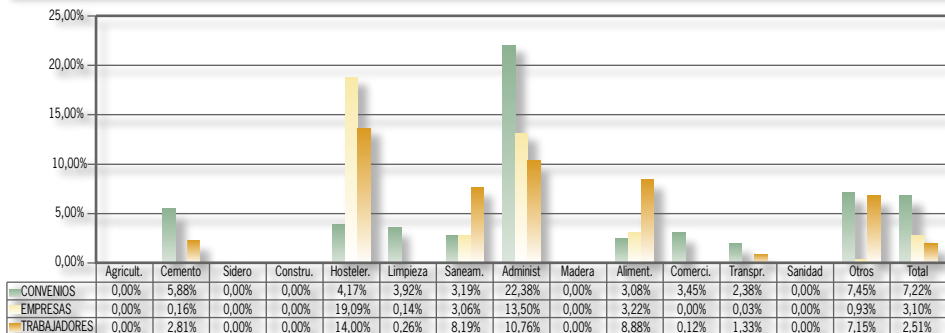
**TABLA 9. REGULACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	10	11,63	10	0,14	670	0,66
Cádiz	8	4,79	37	0,19	1.933	1,22
Córdoba	11	11,22	7.206	18,95	27.725	14,32
Granada	3	4,23	3	0,01	326	0,24
Huelva	3	4,23	3	0,04	1.023	0,77
Jaén	2	3,28	2	0,00	289	0,15
Málaga	9	6,57	9	0,02	1.481	0,59
Sevilla	16	10,32	16	0,04	3.553	1,21
Interpr.	2	4,88	2	0,05	778	1,61
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>7,22</b>	<b>7.288</b>	<b>3,10</b>	<b>37.778</b>	<b>2,51</b>

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

Su ubicación, se localiza, fundamentalmente en las actividades económicas dedicadas a la Administración pública y Hostelería, siendo muchos los sectores donde no aparece dicha regulación (Agricultura, Sidero, Construcción, Madera y Sanidad).

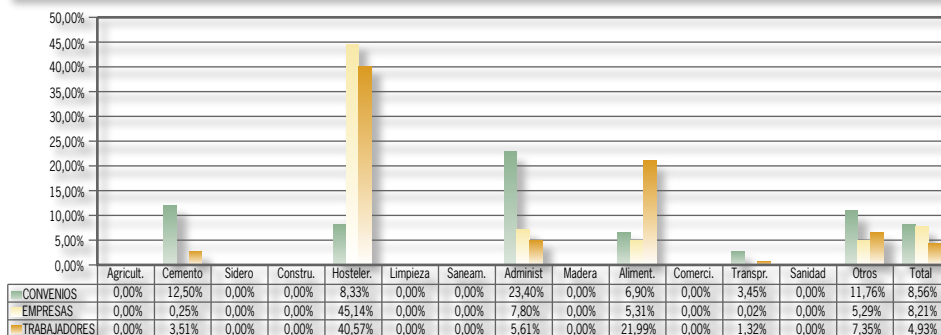
**GRÁFICO 8: REGULACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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, Hostelería y Administración.

### GRÁFICO 9: REGULACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



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

La externalización de algunas formas de previsión social complementaria, fundamentalmente premios de jubilación, también es objeto de regulación específica en el 3,38% del total de convenios vigentes, aumentando en los convenios originarios hasta un 6,13%.

TABLA 10. EXTERNALIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,20	7.030	3,00	23.300	1,68
Empresa	28	3,88	28	3,88	2.096	1,76
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>3,38</b>	<b>7.058</b>	<b>3,00</b>	<b>25.396</b>	<b>1,68</b>

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

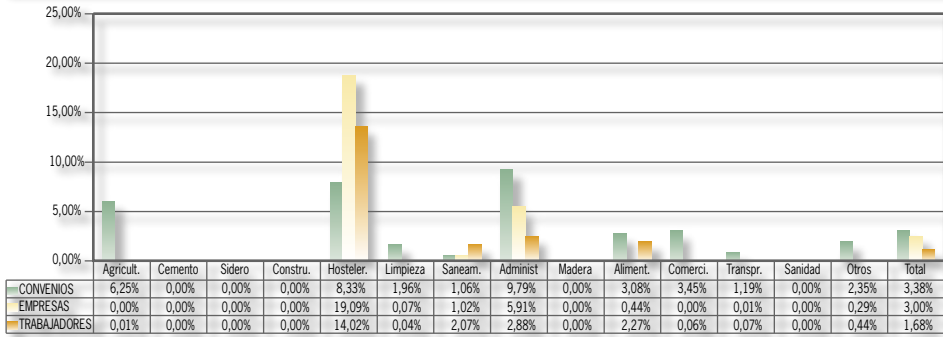
TABLA 11. EXTERNALIZACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	3,03	7.030	7,98	23.300	4,11
Empresa	16	6,13	16	6,13	890	1,72
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>5,50</b>	<b>7.046</b>	<b>7,97</b>	<b>24.190</b>	<b>3,91</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Hostelería, así como un número menor en Agricultura y Administración.

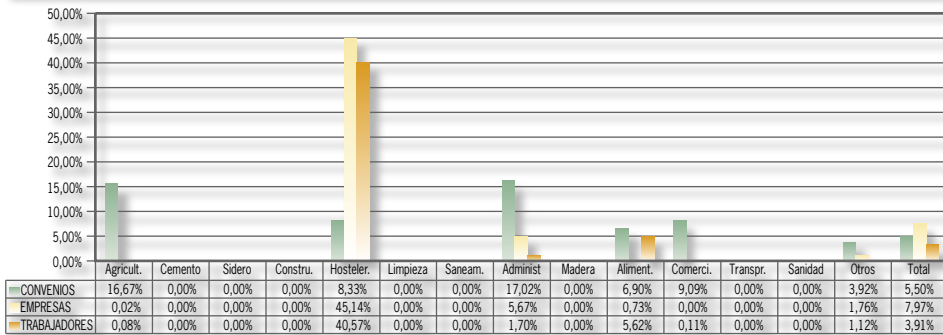
**GRÁFICO 10: EXTERNALIZACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Si observamos los convenios originarios, las cifras ofrecen las mismas pautas que en los convenios colectivos vigentes.

**GRÁFICO 11: EXTERNALIZACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 82,21% del total está cubierta ante este tipo de contingencias.



**TABLA 12. PÓLIZAS DE SEGUROS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	127	76,51	162.706	69,35	965.421	69,53
Empresa	603	83,63	603	83,63	106.051	89,29
<b>TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>82,21</b>	<b>163.309</b>	<b>69,39</b>	<b>1.071.472</b>	<b>71,09</b>

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

Porcentaje que se mantiene entre los convenios más recientes hasta alcanzar el 82,87% del total, entre otros motivos por la inclusión del 83,52% de los convenios empresariales suscritos hasta la fecha.

**TABLA 13. PÓLIZAS DE SEGUROS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

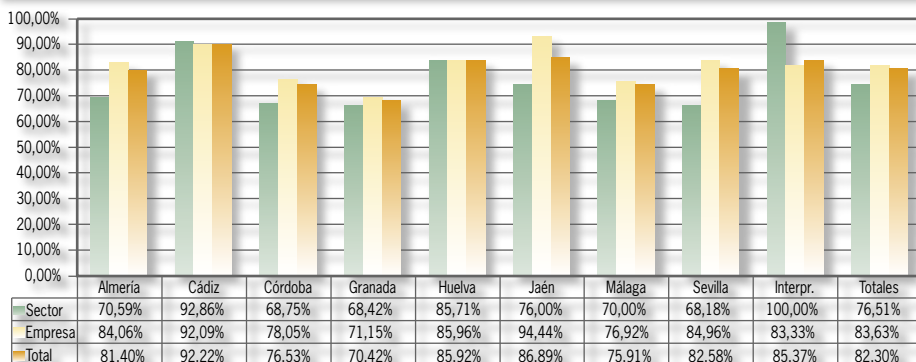
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	80,30	81.022	91,97	484.572	85,45
Empresa	218	83,52	218	83,52	47910	92,76
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>82,87</b>	<b>81.240</b>	<b>91,94</b>	<b>532.482</b>	<b>86,06</b>

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

En la distribución por provincias, destaca Cádiz que alcanza el 92,22%, mientras que ninguna provincia se halla por debajo del 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.

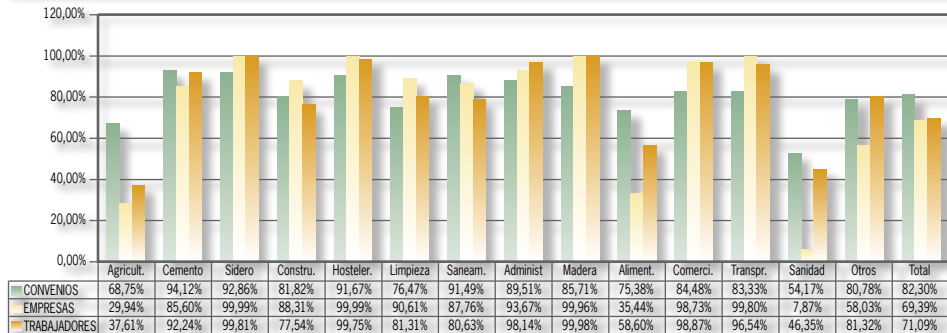
**GRÁFICO 12: PÓLIZAS DE SEGUROS. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 en el caso de la Construcción, y muy elevados en Saneamiento, 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 Sanidad.

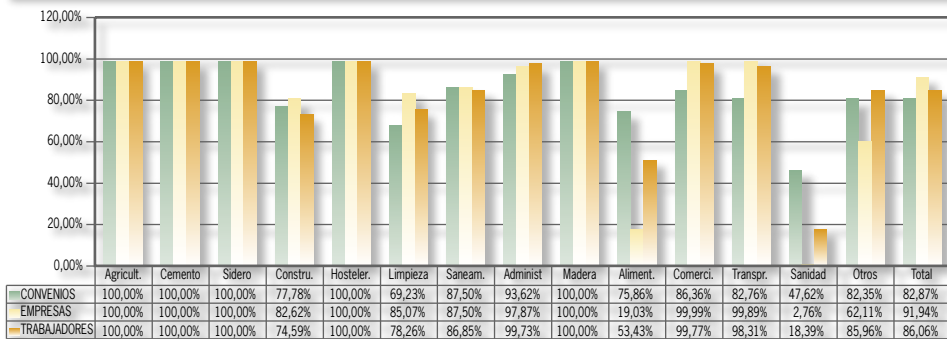
**GRÁFICO 13: PÓLIZAS DE SEGUROS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 Agricultura, Cemento o Sidero.

**GRÁFICO 14: PÓLIZAS DE SEGUROS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**

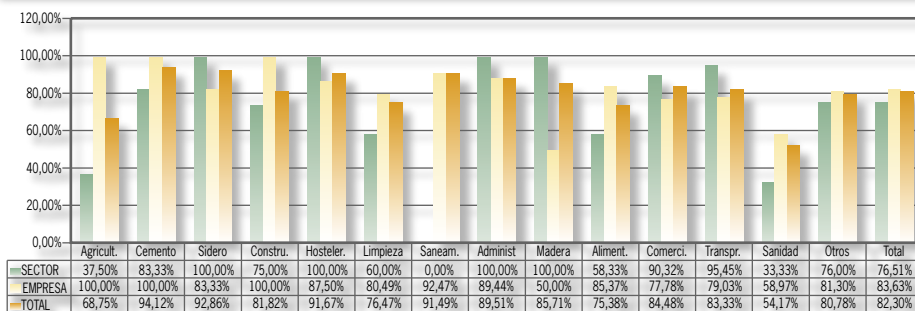


Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

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, Saneamiento

y Madera. Peligrosidad potencial, en el sentido de cobertura del riesgo, que no es óbice para que se consigan también cifras máximas en Hostelería. Por debajo de la media, convenios de sector de Sanidad.

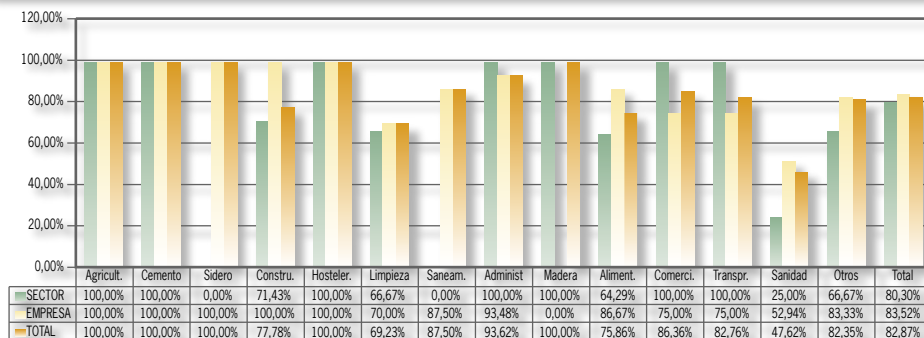
**GRÁFICO 15: PÓLIZAS DE SEGUROS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES**



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

En los convenios originarios, solamente sectores como Sanidad o Limpieza no se encuentran por encima del 75% a que llegan el resto de actividades económicas.

**GRÁFICO 16: PÓLIZAS DE SEGUROS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 14. SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	120	72,29	135.857	57,90	793.523	57,15
Empresa	558	77,39	558	77,39	98.405	82,86
<b>TOTAL</b>	<b>678</b>	<b>76,35</b>	<b>136.415</b>	<b>57,96</b>	<b>891.928</b>	<b>59,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

En los convenios originarios se aprecia también ese alto nivel, llegando a un total del 76,15%, con un avance en el nivel sectorial, hasta un 78,79%.

**TABLA 15. SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

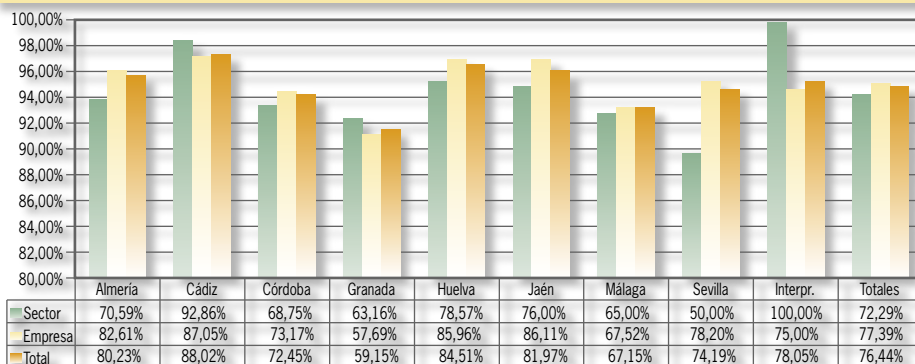
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	78,79	80.266	91,11	455.156	80,26
Empresa	197	75,48	197	75,48	45100	87,32
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>76,15</b>	<b>80.463</b>	<b>91,06</b>	<b>500.256</b>	<b>80,85</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

En cuanto a la distribución por provincias, se encuentran algo descolgadas Granada y Málaga, que no alcanzan el 70%, y destaca Cádiz que llega a casi un 90%.

**TABLA 16. SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

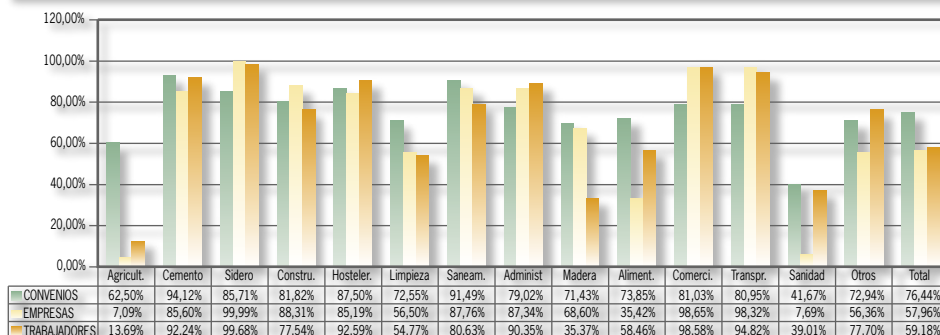
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	69	80,23	6.482	91,17	98.173	96,12
Cádiz	147	88,02	18.178	93,13	142.225	89,75
Córdoba	71	72,45	16.935	44,53	73.359	37,88
Granada	42	59,15	11.979	59,67	71.676	51,75
Huelva	60	84,51	3.238	46,32	35.565	26,74
Jaén	50	81,97	12.244	24,84	79.239	42,38
Málaga	92	67,15	46.789	97,87	243.651	96,27
Sevilla	115	74,19	16.668	39,11	103.098	35,19
Interpr.	32	78,05	3.902	99,77	44.942	92,77
<b>Total</b>	<b>678</b>	<b>76,44</b>	<b>136.415</b>	<b>57,96</b>	<b>891.928</b>	<b>59,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

### GRÁFICO 17: SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



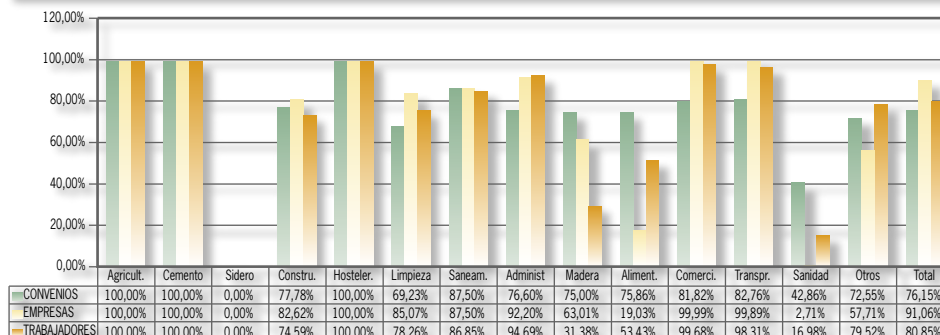
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

### GRÁFICO 18: SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

### GRÁFICO 19: SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



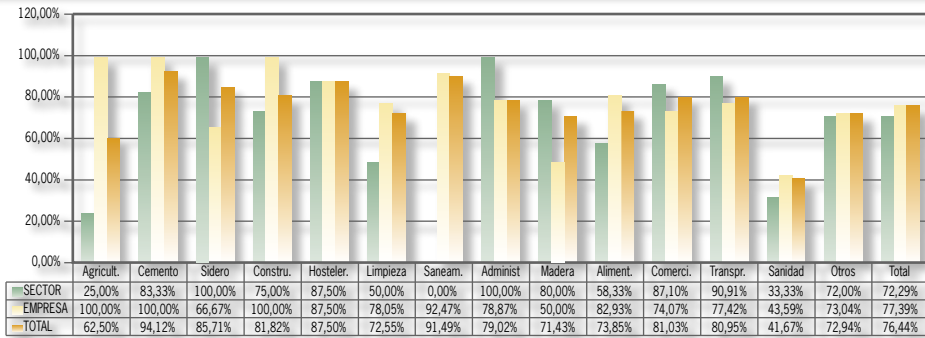
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

Respecto a la distribución por Actividades Económicas, es destacable la poca presencia en Agricultura, con un escaso 13,69%, siendo la nota dominante en sectores como Cemento, Sidero, Hostelería, Administración y Comercio situarse por encima del 90%.

En los convenios originarios, frente a sectores que alcanzan o rozan el 100%, como Agricultura, Cemento, Hostelería, Comercio y Transportes, destaca la escasa presencia en Sanidad o la nula en Sidero.

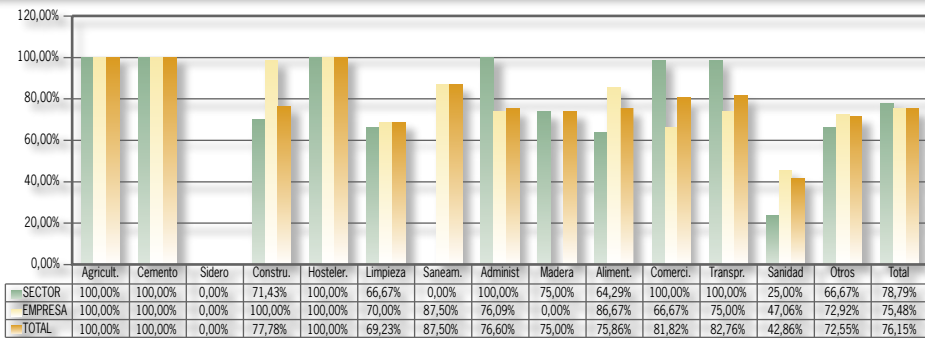
En los siguientes gráficos, distribuidos por actividades económicas y tipo funcional, se observan que continúan las tendencias expuestas más arriba, en los distintos sectores, tanto en convenios vigentes como en los originarios de 2007.

**GRÁFICO 20: SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 21: SEGUROS COLECTIVOS DE INVALIDEZ. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS ORIGINARIOS**



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

## 5. COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En primer lugar hay que señalar que, de acuerdo con los últimos datos de 2007, estos complementos están previstos en el 92,97% de los convenios originarios y en el 92,00% 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 excepción de Jaén, que es la única que no alcanza el 90%.

**TABLA 17. COMPLEMENTOS I.T. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	94,58	231.618	98,72	1.371.899	98,81
Empresa	660	91,54	660	91,54	89.898	75,69
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>92,00</b>	<b>232.278</b>	<b>98,69</b>	<b>1.461.797</b>	<b>96,99</b>

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

**TABLA 18. - COMPLEMENTOS I.T. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

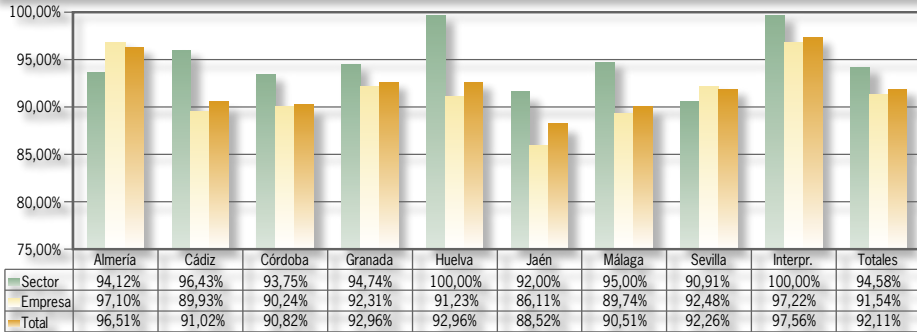
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	238	91,19	238	91,19	26779	51,85
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>92,97</b>	<b>88.337</b>	<b>99,97</b>	<b>593.891</b>	<b>95,98</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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.

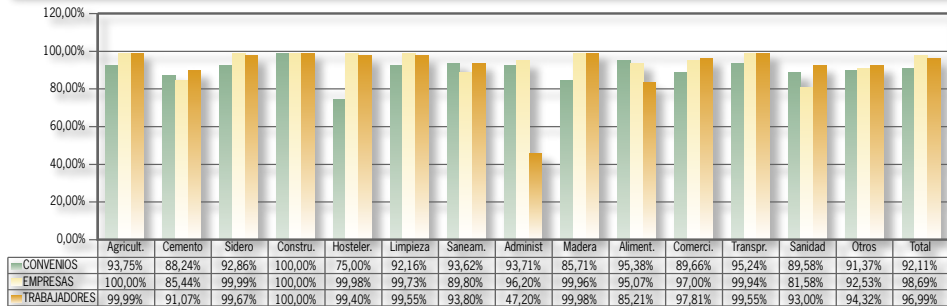
**GRÁFICO 22: COMPLEMENTOS I.T. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

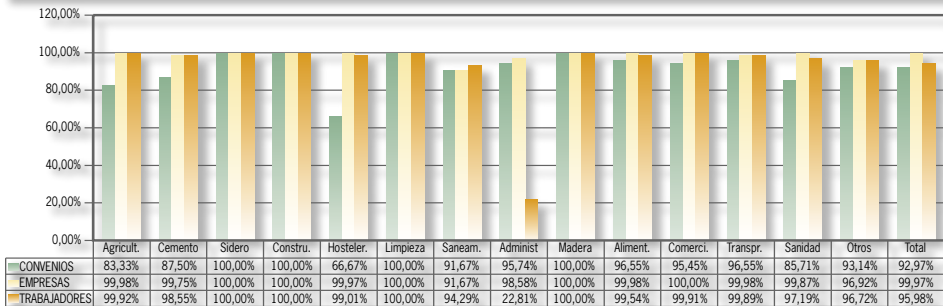
Idéntica conclusión se obtiene si se agrupan los convenios por sector productivo o actividad económica tal como señalan los cuadros que siguen, en los que se observa una cobertura prácticamente total.

**GRÁFICO 23: COMPLEMENTOS I.T. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

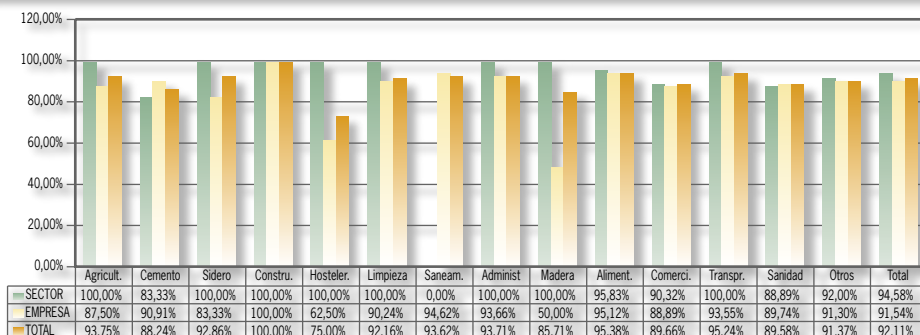
**GRÁFICO 24: COMPLEMENTOS I.T. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

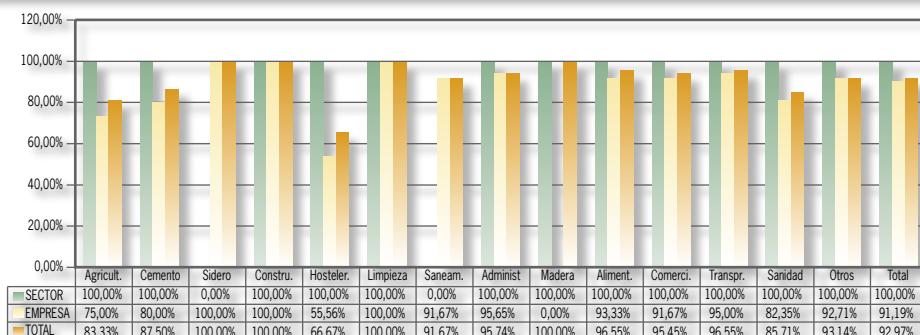


**GRÁFICO 25: COMPLEMENTOS I.T. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 26: COMPLEMENTOS I.T. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 86,71% del total de los convenios vigentes regulan la materia, cifra que está por debajo ligeramente de la del pasado ejercicio (87,36%), siendo su incidencia algo mayor en los convenios de sector (89,76%) que en los de empresa (86,13%). La población afectada supera así el número de 1.435.000 trabajadores y más de 228.000 empresas.

**TABLA 19. CONTINGENCIAS COMUNES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	89,76	227.506	96,96	1.348.869	97,15
Empresa	621	86,13	621	86,13	87.107	73,34
<b>TOTAL</b>	<b>770</b>	<b>86,71</b>	<b>228.127</b>	<b>96,93</b>	<b>1.435.976</b>	<b>95,27</b>

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

Porcentajes que permanecen entre los convenios más recientes, concretamente en el 88,07%, con una aportación del 100% de los convenios de sector que alcanza un alto porcentaje de los trabajadores y empresas regulados por los mismos, 95,87% y 99,96%, respectivamente.

**TABLA 20. CONTINGENCIAS COMUNES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	100,00	88.099	100,00	567.112	100,00
Empresa	222	85,06	222	85,06	261.14	50,56
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>	<b>88,07</b>	<b>88.321</b>	<b>99,96</b>	<b>593.226</b>	<b>95,87</b>

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

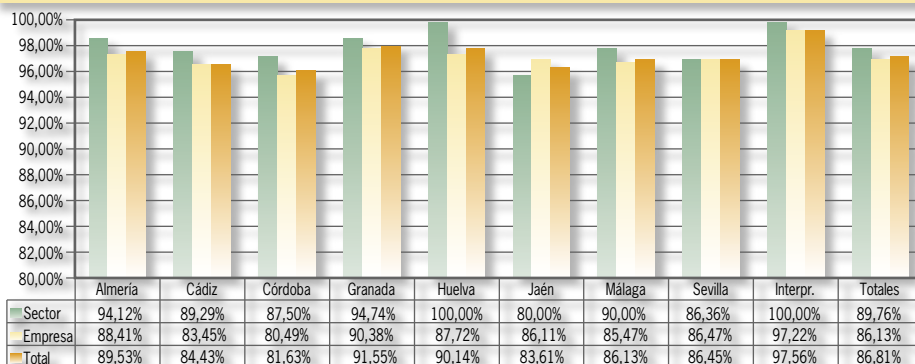
Esta tendencia se observa igualmente en todas las provincias, según se desprende de las ilustraciones siguientes.

**TABLA 21. CONTINGENCIAS COMUNES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	77	89,53	7.012	98,62	100.383	98,29
Cádiz	141	84,43	17.847	91,43	147.547	93,11
Córdoba	80	81,63	37.387	98,31	191.411	98,85
Granada	65	91,55	20.066	99,95	137.811	99,49
Huelva	64	90,14	6.984	99,90	132.629	99,72
Jaén	51	83,61	45.141	91,58	170.876	91,40
Málaga	118	86,13	47.568	99,50	248.825	98,32
Sevilla	134	86,45	42.212	99,05	281.051	95,94
Interpr.	40	97,56	3.910	99,97	25.443	52,52
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>86,81</b>	<b>228.127</b>	<b>96,93</b>	<b>1.435.976</b>	<b>95,27</b>

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

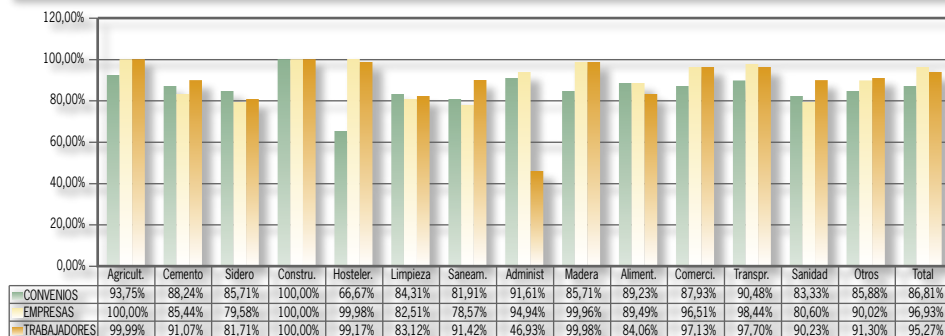
### GRÁFICO 27: CONTINGENCIAS COMUNES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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 la Agricultura, Construcción, Limpieza, Administración, Alimentación, Transporte y Sanidad lo tienen asegurado.

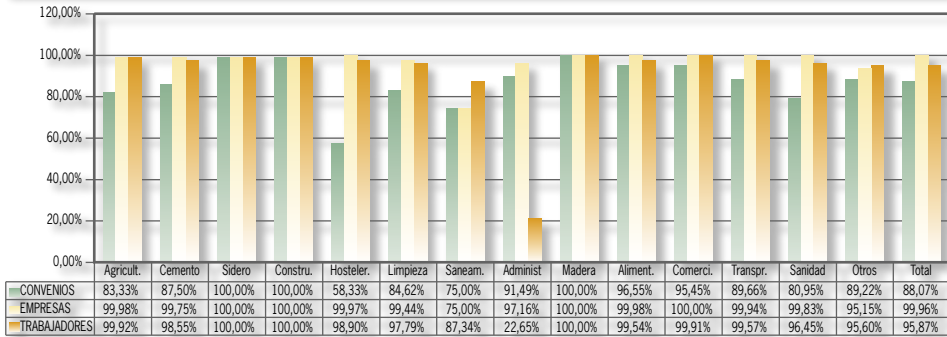
### GRÁFICO 28: CONTINGENCIAS COMUNES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

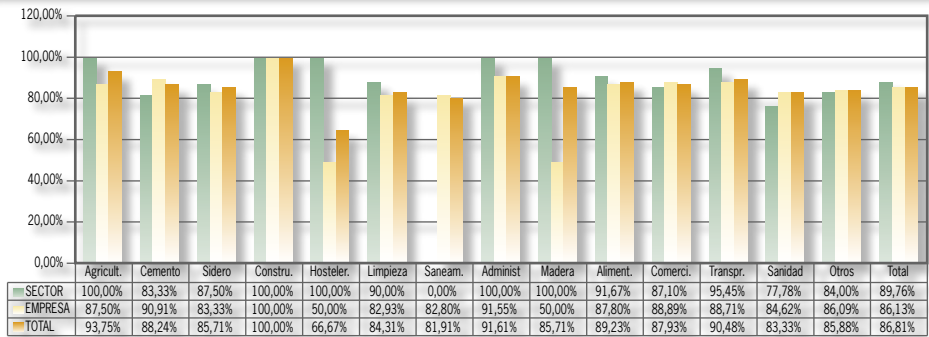
Por el contrario, si se atienden los contenidos de la negociación originaria de 2007, se observa que se alcanza un altísimo porcentaje de efectividad en la mayoría de los sectores, consecuencia de los nuevos compromisos computables.

**GRÁFICO 29: CONTINGENCIAS COMUNES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



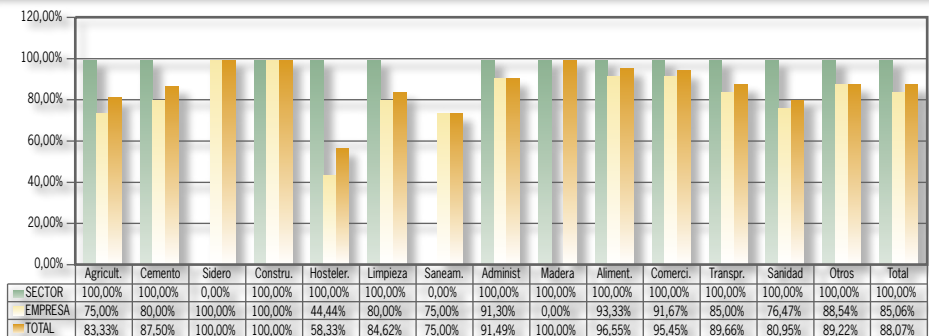
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 30: CONTINGENCIAS COMUNES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 31: CONTINGENCIAS COMUNES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 89,08% de los convenios vigentes incluyen esta mejora, con porcentajes parejos entre los de ámbito sectorial, 90% y empresarial, 88%, lo que eleva el nivel de empresas y trabajadores afectados por encima del 90 y 92%, respectivamente. Tendencia que aumenta sensiblemente entre los convenios originarios, para alcanzar un 91,44% de presencia global. Funcionalmente, resulta mayor la aportación del ámbito sectorial -96,97%- que el de empresa -90,04%-. Estas tendencias se observan también en el desglose geográfico por provincias.

**TABLA 22. CONTINGENCIAS PROFESIONALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

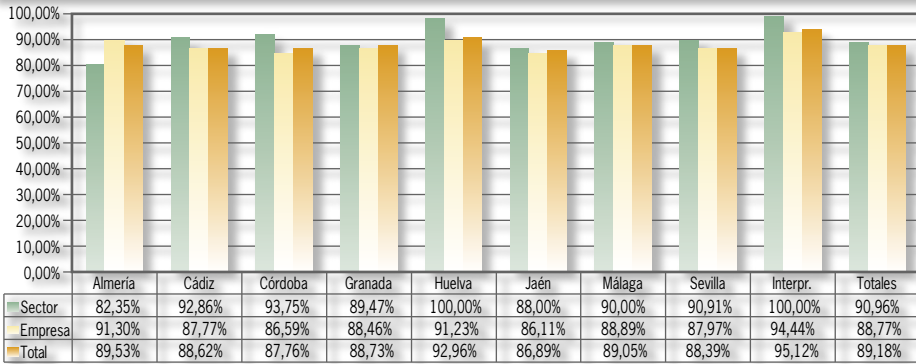
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	151	90,96	228.458	97,37	1.318.762	94,98
Empresa	640	88,77	640	88,77	86.499	72,83
<b>TOTAL</b>	<b>791</b>	<b>89,08</b>	<b>229.098</b>	<b>97,34</b>	<b>1.405.261</b>	<b>93,24</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 23. CONTINGENCIAS PROFESIONALES. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	96,97	86.567	98,26	558.462	98,47
Empresa	235	90,04	235	90,04	26679	51,65
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>91,44</b>	<b>86.802</b>	<b>98,24</b>	<b>585.141</b>	<b>94,57</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

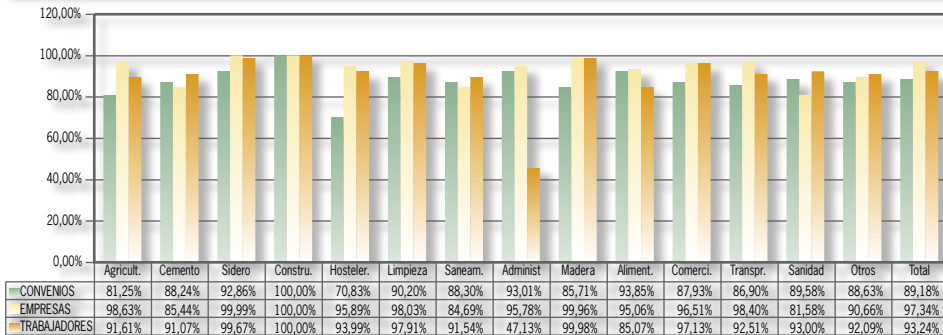
El análisis combinado funcional y geográfico demuestra la amplia repercusión sectorial de estas estipulaciones en todas las provincias, situándose por encima del 80% en todas ellas.

**GRÁFICO 32: CONTINGENCIAS PROFESIONALES. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



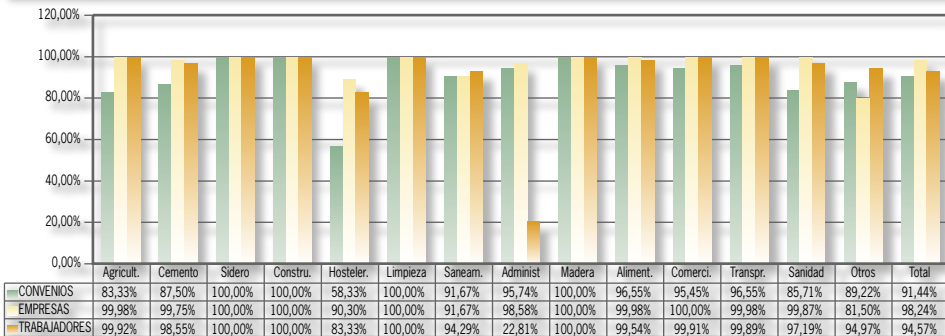
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 33: CONTINGENCIAS PROFESIONALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

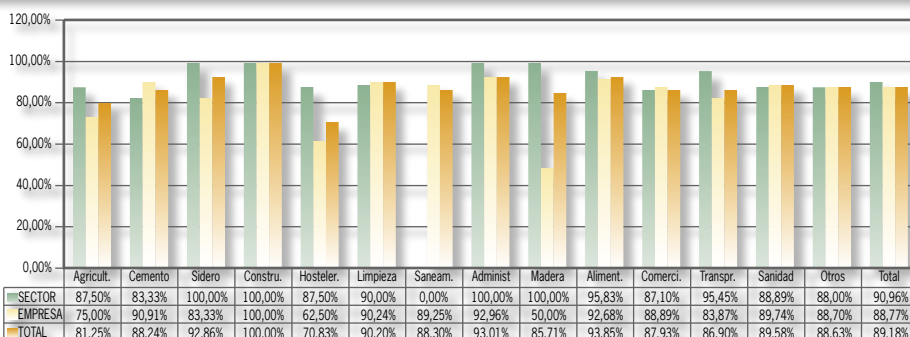
**GRÁFICO 34: CONTINGENCIAS PROFESIONALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

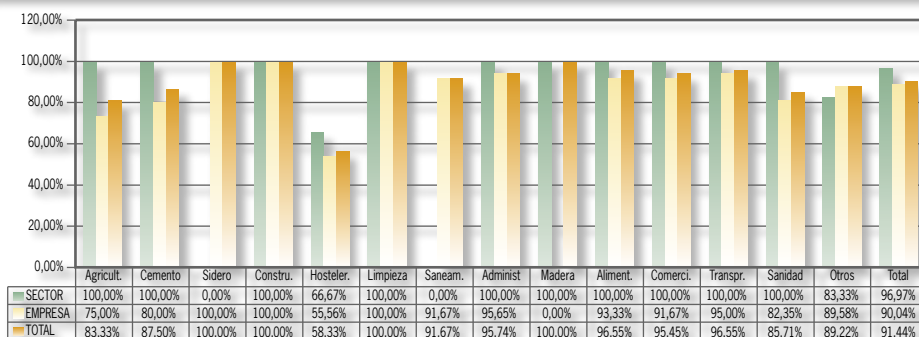
Analizando, ahora, la repercusión de las cláusulas de mejora de prestaciones, según el sector productivo o actividad económica en que se encuadre la empresa o ámbito funcional del convenio, se deduce que los niveles máximos de afectación subjetiva se consiguen en sectores como Siderometalurgia, Alimentación y Sanidad, en los que las primas por siniestralidad son precisamente más altas.. En los convenios originarios, se da un porcentaje pleno de estas estipulaciones en Sidero, Construcción, Limpieza y Madera.

**GRÁFICO 35: CONTINGENCIAS PROFESIONALES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 36: CONTINGENCIAS PROFESIONALES. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 70,61% de los convenios vigentes, siguiendo la misma tendencia en los convenios originarios de 2007.

**TABLA 25. TOTAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	102	61,45	122.445	52,19	728.332	52,46
Empresa	525	72,82	525	72,82	68.778	57,91
<b>TOTAL</b>	<b>627</b>	<b>70,61</b>	<b>122.970</b>	<b>52,25</b>	<b>797.110</b>	<b>52,89</b>

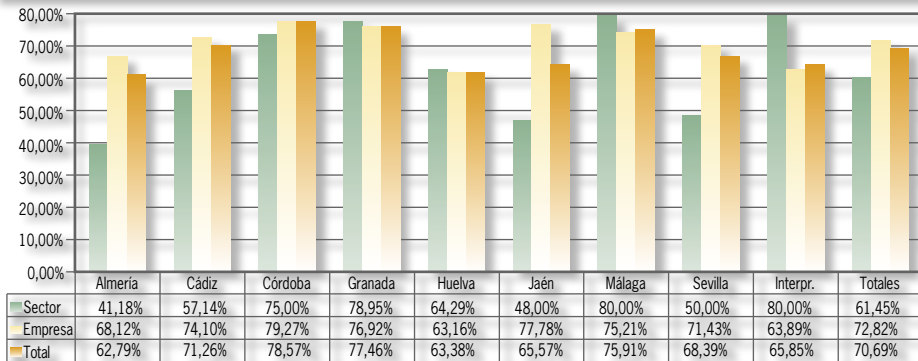
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 26. TOTAL. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	66,67	58.992	66,96	381.613	67,29
Empresa	186	71,26	186	71,26	22565	43,69
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>70,34</b>	<b>59.178</b>	<b>66,97</b>	<b>404.178</b>	<b>65,32</b>

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

**GRÁFICO 37: TOTAL. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

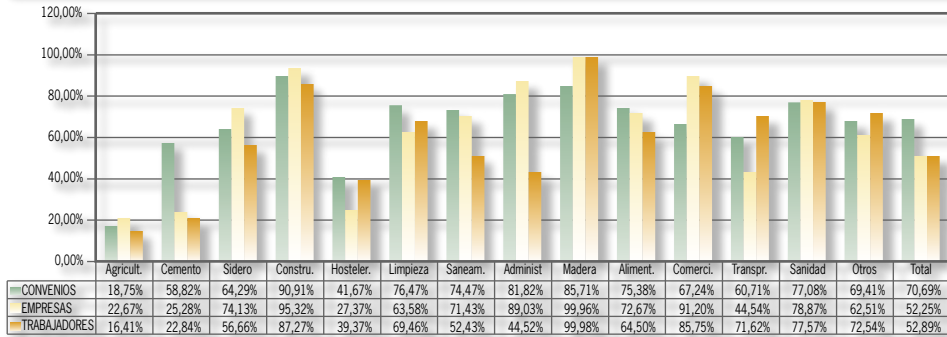


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

En la distribución por actividades económicas, es de resaltar sectores como Madera, donde roza el 100%, mientras que otros, como Agricultura, que con un escaso 16,41% se halla muy por debajo de la media. Esta tendencia se observa igualmente en los convenios originarios de 2007, aunque existen incorporaciones como las del sector de Sidero, donde llega a la totalidad.

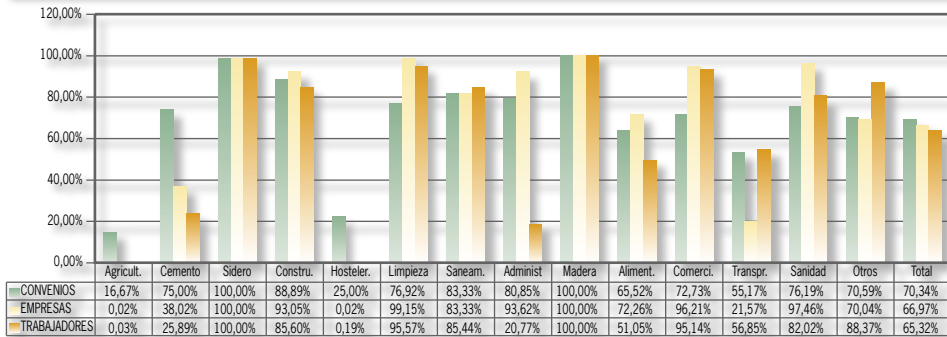


**GRÁFICO 38: TOTAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



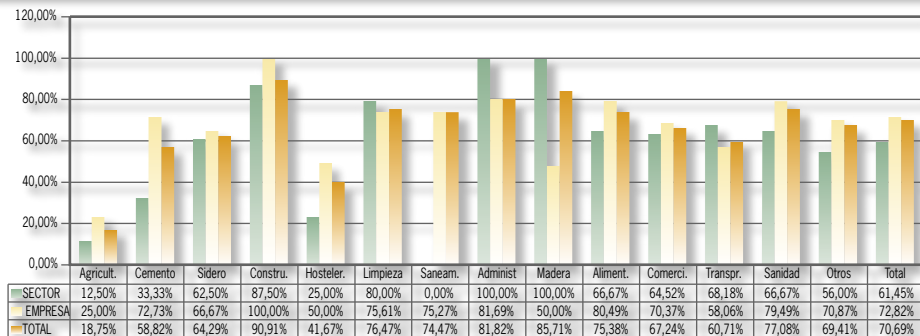
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 39: TOTAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



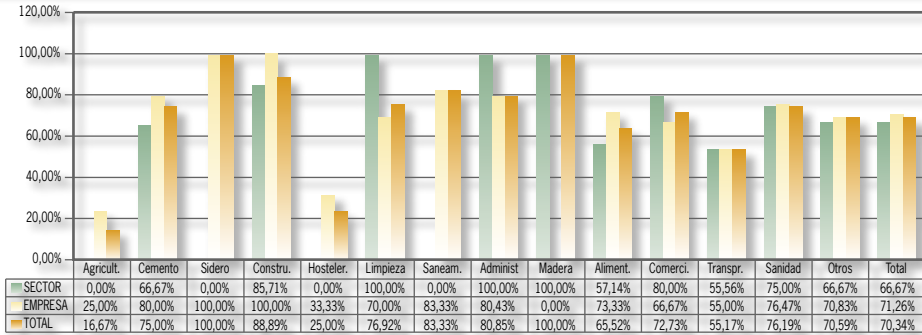
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 40: TOTAL. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 41: TOTAL. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 452 del total de los vigentes, lo que supone un 50,90% de éstos, en la misma línea por tanto que en el ejercicio 2006. No obstante, y dada la considerable presencia entre los convenios de sector, el índice de población afectada se sitúa también en el 45,56% de los trabajadores, es decir, más de 686.000, que prestan sus servicios en más de 124.000 empresas.

**TABLA 31. DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	83	50,00	123.767	52,75	612.367	44,10
Empresa	369	51,18	369	51,18	74.241	62,51
<b>TOTAL</b>	<b>452</b>	<b>50,90</b>	<b>124.136</b>	<b>52,74</b>	<b>686.608</b>	<b>45,56</b>

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

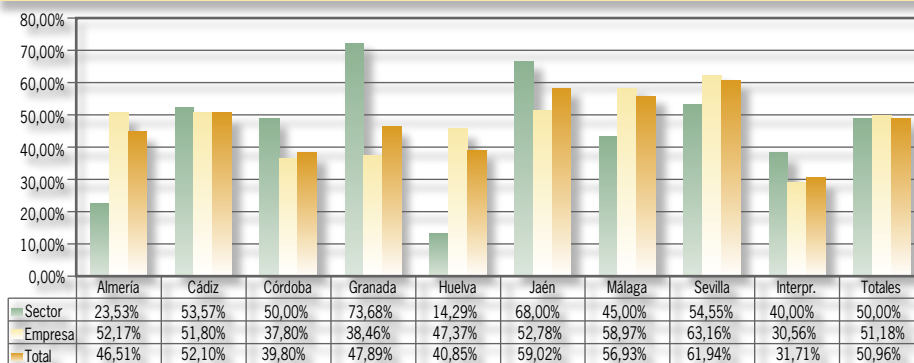
Datos que, conforme a la posibilidad de adaptar la regulación a las innovaciones normativas producidas, no cambian considerablemente si sólo se observa la negociación originaria. Concretamente, el porcentaje se sitúa en un 47,09% del total, con mayor participación de la negociación empresarial (47,89%) frente a la sectorial (43,94%).

**TABLA 32. DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,94	65.682	74,55	241.798	42,64
Empresa	125	47,89	125	47,89	38241	74,04
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>47,09</b>	<b>65.807</b>	<b>74,48</b>	<b>280.039</b>	<b>45,26</b>

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

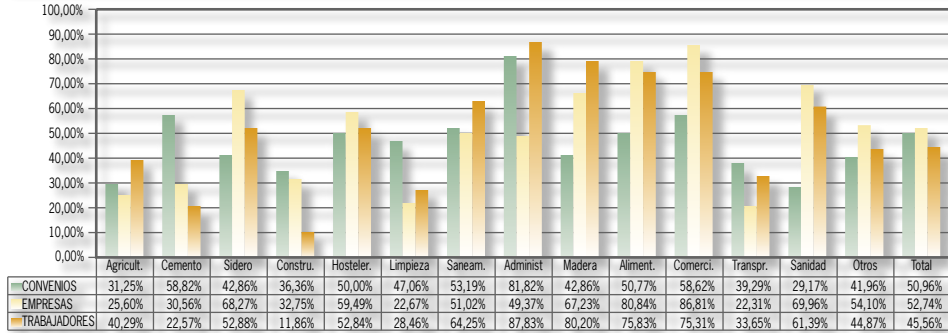
**GRÁFICO 42: DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

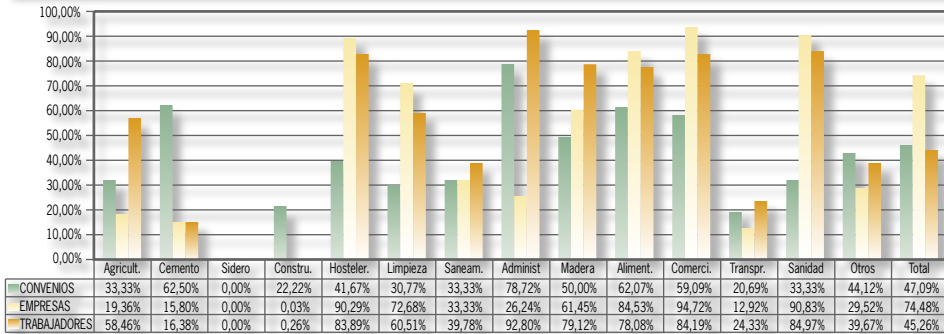
De igual forma, los índices de afectación son también muy diferentes por actividades económicas según se refieran al total de la negociación o a los convenios más recientes. En cualquier caso, hay que destacar entre los convenios más recientes, los relativos a Administraciones Públicas, que obtiene un 87,83% 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 que no presentan estas cláusulas en los convenios originarios, concretamente, Sidero.

**GRÁFICO 43: DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



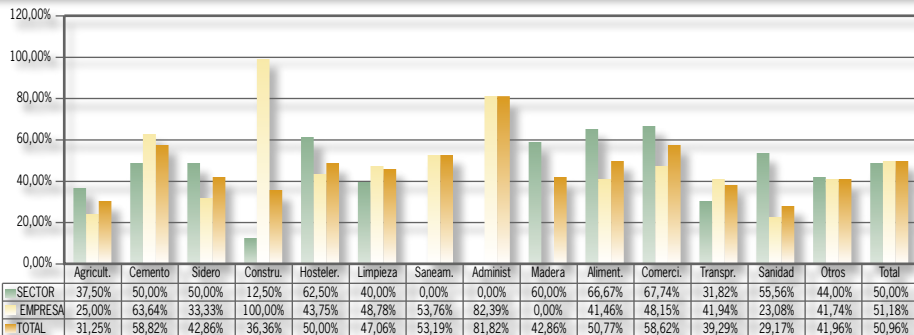
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 44: DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



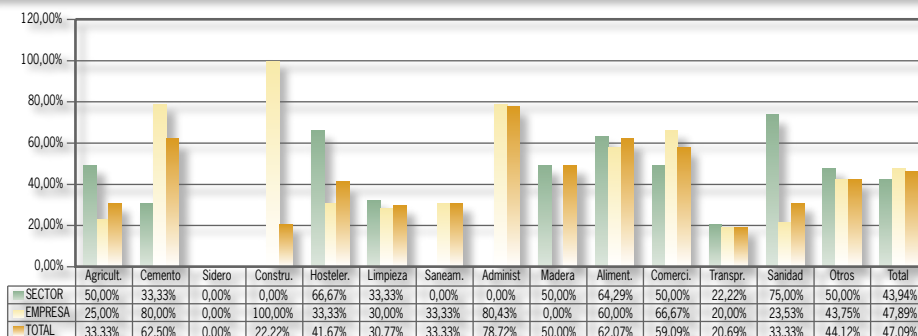
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 45: DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 46: DERECHOS LIGADOS JUBILACIÓN O PERMANENCIA. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 33,11% 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 2006 (34,20%). El nivel de afectación no es sin embargo muy elevado, apenas un 32,58% por lo que respecta a los trabajadores, subiendo dicho porcentaje por lo que respecta a las empresas (44,18%).

**TABLA 34. PREMIO JUBILACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	29,52	103.731	44,21	453.736	32,68
Empresa	245	33,98	245	33,98	37.274	31,38
<b>TOTAL</b>	<b>294</b>	<b>33,11</b>	<b>103.976</b>	<b>44,18</b>	<b>491.010</b>	<b>32,58</b>

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

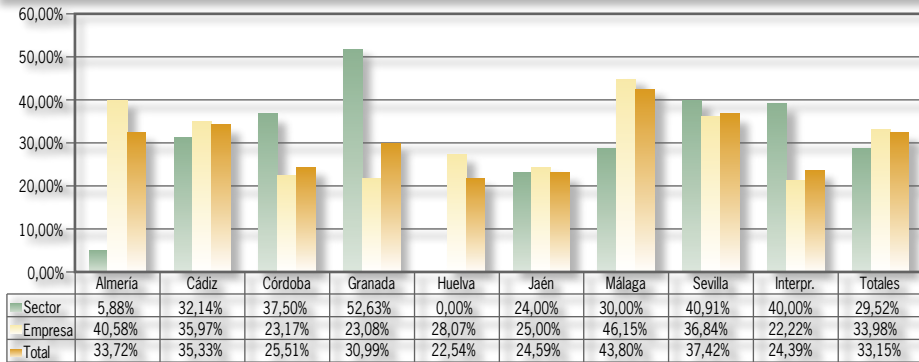
Los textos correspondientes al ejercicio que se cierra muestran la continuidad de la tendencia, situándose en todo caso en el 30,58% del total, en cuanto a textos, que no a grado de afectación que continúa en un bajo 29,93%.

**TABLA 35. PREMIO JUBILACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,79	57.492	65,26	174.144	30,71
Empresa	81	31,03	81	31,03	11033	21,36
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>30,58</b>	<b>57.573</b>	<b>65,16</b>	<b>185.177</b>	<b>29,93</b>

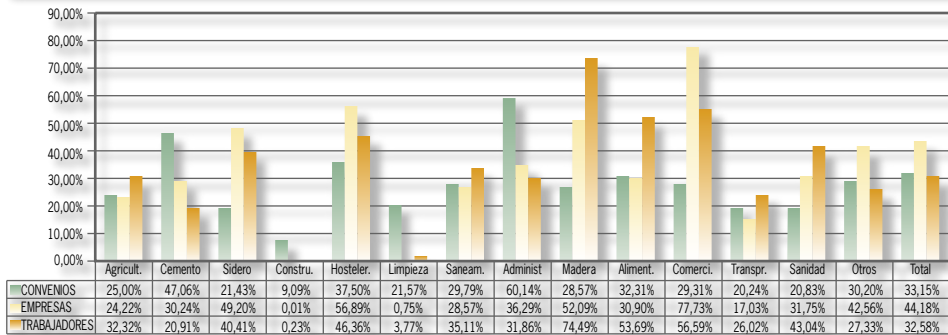
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 47: PREMIO JUBILACIÓN. DISTRIBUCIÓN POR TIPO FUNCIONAL Y ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



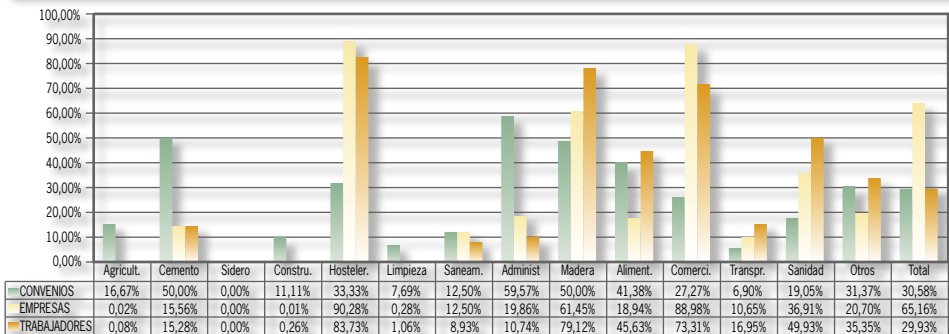
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**GRÁFICO 48: PREMIO JUBILACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

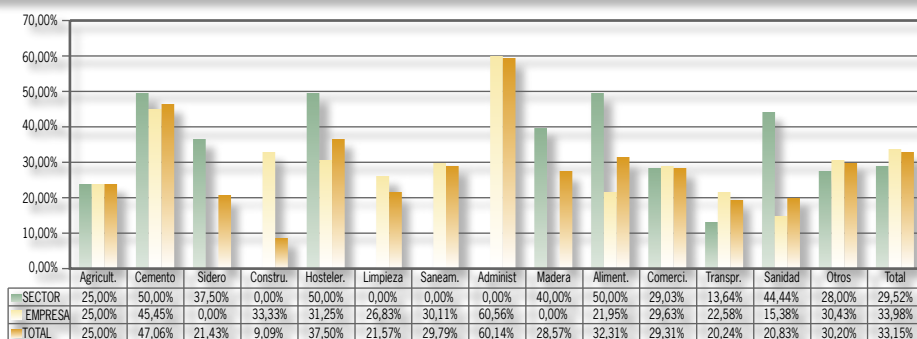
**GRÁFICO 49: PREMIO JUBILACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

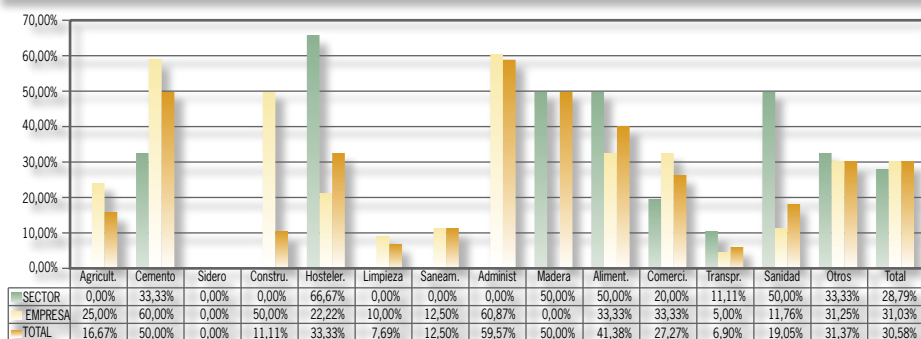
En cuanto a la afectación por sectores de actividad, destaca por encima de todos el de Administraciones Públicas, con un discreto 60%, que, no obstante, está muy por encima de la media, y por abajo destaca sobremanera el sector de la Construcción, con un 9,09%. Si se analiza la repercusión en cuanto a las empresas y los trabajadores, es el sector del Comercio el que sobresale sobre el resto, con un 77% y un 56%, respectivamente.

**GRÁFICO 50: PREMIO JUBILACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES**



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

**GRÁFICO 51: PREMIO JUBILACIÓN. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 2007. 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	31,33	69.938	29,81	293.930	21,17
Empresa	242	33,56	242	33,56	59.314	49,94
<b>TOTAL</b>	<b>294</b>	<b>33,11</b>	<b>70.180</b>	<b>29,82</b>	<b>353.244</b>	<b>23,44</b>

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

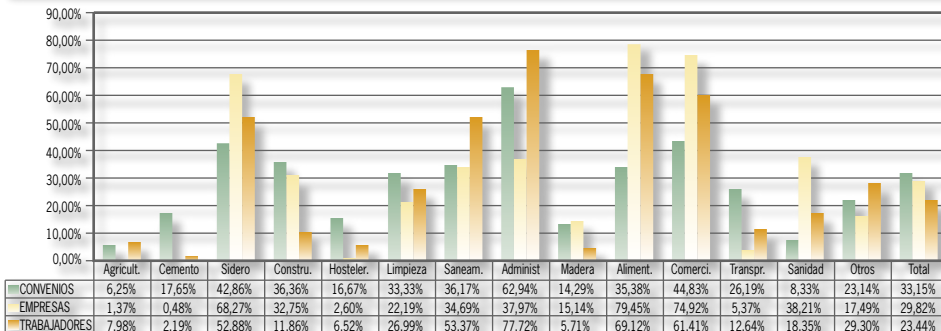
**TABLA 38. ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	24,24	43.926	49,86	137.222	24,20
Empresa	82	31,42	82	31,42	34125	66,07
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>29,97</b>	<b>44.008</b>	<b>49,81</b>	<b>171.347</b>	<b>27,69</b>

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

En la división por actividades económicas, se observa que los extremos se encuentran en los sectores de Administración, con un 62% de convenios afectados, y en Agricultura y Sanidad, con unos escasos 6,25% y 8,33%. Tendencia que parece mejorar en los convenios originarios, donde por norma general, se elevan los números medios de cada sector.

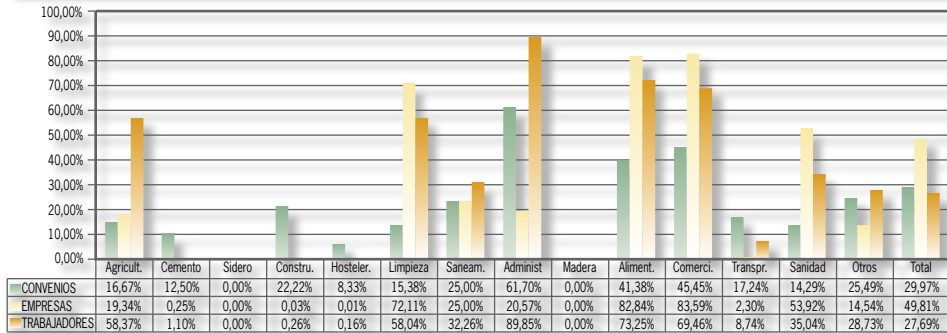
**GRÁFICO 52: ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



**GRÁFICO 53: ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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



# CAPÍTULO XV

## VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



## 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 que supera el 88,00%, con mayor presencia en el nivel de empresa que en los de sector, lo que supone elevar el porcentaje de empresas afectadas al 74,76% y de trabajadores a prácticamente el 77,01%. La cifra global indica que, en cuanto a la presencia global de estas estipulaciones en la negociación colectiva andaluza, el dato numérico es similar, aunque mayor, respecto del ejercicio 2006.

**TABLA 1. VISICITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	137	82,53	175.303	74,71	1.046.596	75,38
Empresa	651	90,29	651	90,29	114.145	96,11
<b>TOTAL</b>	<b>788</b>	<b>88,74</b>	<b>175.954</b>	<b>74,76</b>	<b>1.160.741</b>	<b>77,01</b>

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

Datos generales que se confirman entre los textos de 2007, con un total del 87,77%, lo que significa igualmente una elevación de los porcentajes obtenidos por los convenios originarios de 2006 (86,54%), distribuyéndose entre el 87,74% de presencia en los convenios de empresa y el 87,88% en los convenios de sector.

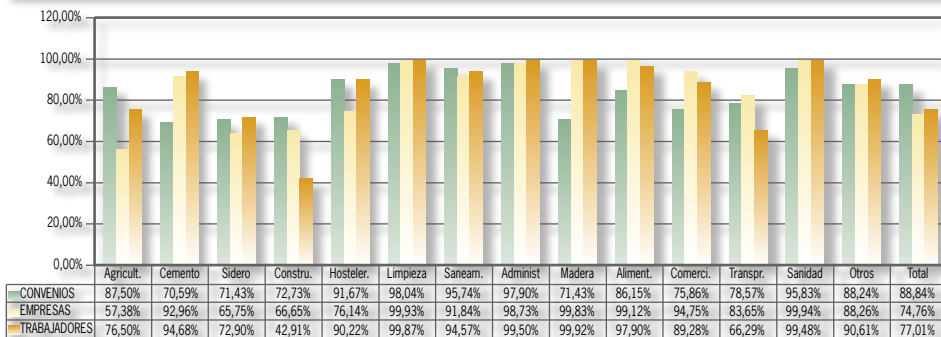
**TABLA 2. VISICITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	87,88	84.360	95,76	411.929	72,64
Empresa	229	87,74	229	87,74	50135	97,06
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>87,77</b>	<b>84.589</b>	<b>95,73</b>	<b>462.064</b>	<b>74,68</b>

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

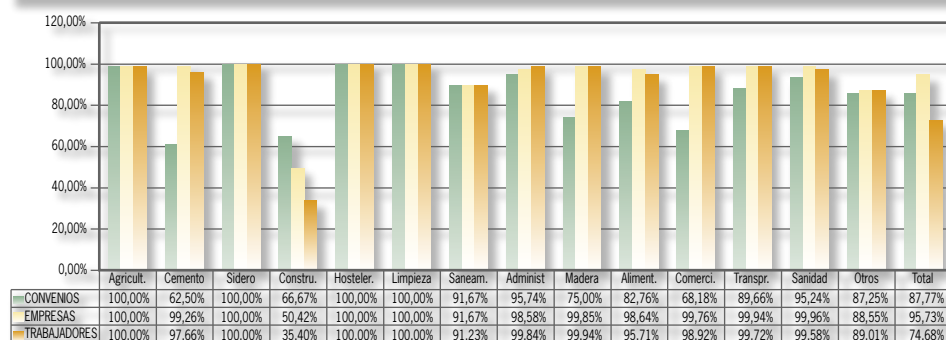
La presencia generalizada de reglas sobre novación o suspensión del contrato de trabajo se manifiesta también entre los convenios aplicables en los distintos sectores si se analizan las distintas actividades económicas en que pueden clasificarse. Como se observa, la presencia es muy alta, tanto en la afectación sectorial, como empresarial y personal, todos por encima del 60%, con contadas excepciones.

**GRÁFICO 1: VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Datos y tendencias que se comportan como constantes en la medida en que apenas, salvo modificaciones al alza –como en Agricultura, o la excepción de Sidero-, los niveles siguen siendo los mismos se analicen todos los convenios o tan sólo los originarios de 2007.

### GRÁFICO 2: VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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	100	60,24	102.029	43,48	644.219	46,40
Empresa	559	77,53	559	77,53	106.238	89,45
<b>TOTAL</b>	<b>659</b>	<b>74,21</b>	<b>102.588</b>	<b>43,59</b>	<b>750.457</b>	<b>49,79</b>

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

Como puede observarse, del total de convenios vigentes, algo más del 74% de los mismos regulan cláusulas de suspensión de la relación laboral, en clara sintonía aunque al alza, con los datos del ejercicio 2006, donde tales estipulaciones no llegaban al

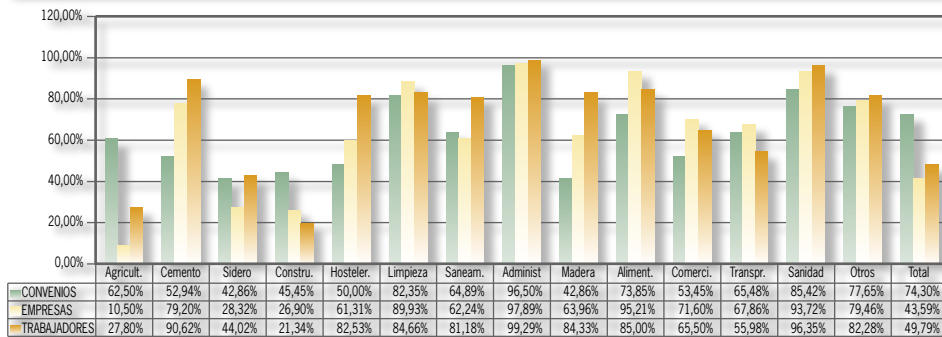
setenta y uno por ciento. El reparto entre los convenios de sector y los de empresa hace inclinar la balanza para éstos últimos por un alto porcentaje (77,53% frente al 60,24%), lo cual tiene su repercusión en los datos de afectación personal, que no son demasiado altos. Por su parte los convenios originarios repiten, prácticamente las cifras globales de los convenios vigentes, con una menor diferencia porcentual entre los convenios de empresa y los de sector.

**TABLA 4. SUSPENSIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	71,21	76.938	87,33	355.857	62,75
Empresa	197	75,48	197	75,48	47541	92,04
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>74,62</b>	<b>77.135</b>	<b>87,30</b>	<b>403.398</b>	<b>65,19</b>

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

**GRÁFICO 3: SUSPENSIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**

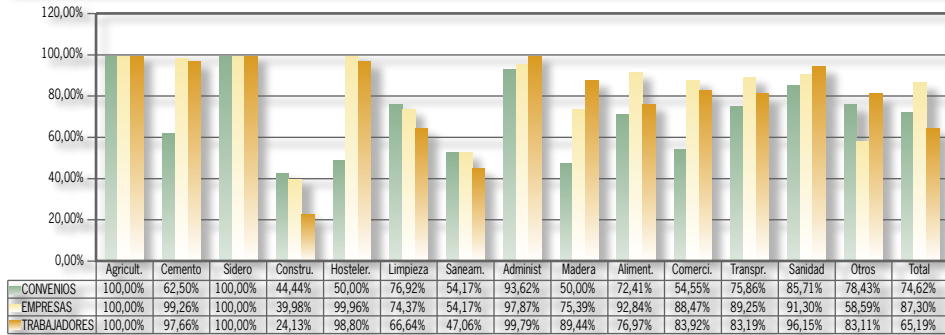


Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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 sectores como Agricultura, Sidero, Administración Pública, Sanidad y Limpieza, por encima del 80%, estando el resto por debajo de dicha cifra. Por debajo de la media, Derivados del Cemento, Madera, Construcción, Hostelería, Alimentación, Transportes, Saneamiento y Comercio. Por lo que respecta a los convenios originarios, los peores índices se siguen dando en Madera, Construcción y Hostelería, con porcentajes en torno al 50%, y, por tanto, muy lejos de la media.



### GRÁFICO 4: SUSPENSIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 69,59%, de los convenios vigentes se refieren a las excedencias entre sus cláusulas, lo que supone una clara continuidad respecto de los convenios de 2006. 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 163.000 empresas y de 1.035.000 trabajadores.

**TABLA 5. EXCEDENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	107	64,46	162.526	69,27	935.080	67,35
Empresa	511	70,87	511	70,87	100.076	84,26
<b>TOTAL</b>	<b>618</b>	<b>69,59</b>	<b>163.037</b>	<b>69,27</b>	<b>1.035.156</b>	<b>68,68</b>

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

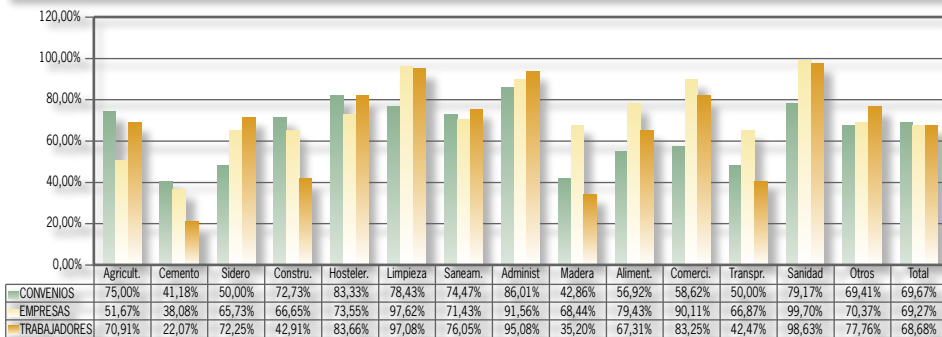
**TABLA 6. EXCEDENCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	71,21	77.251	87,69	341.177	60,16
Empresa	187	71,65	187	71,65	47915	92,77
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>71,56</b>	<b>77.438</b>	<b>87,64</b>	<b>389.092</b>	<b>62,88</b>

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

Analizando el porcentaje de afectación subjetiva alcanzado en cada sector productivo, destacan por encima de la media Hostelería, Limpieza, Administración, Agricultura, Construcción, Saneamiento 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 Madera y Cemento, ambos por debajo del 50%.

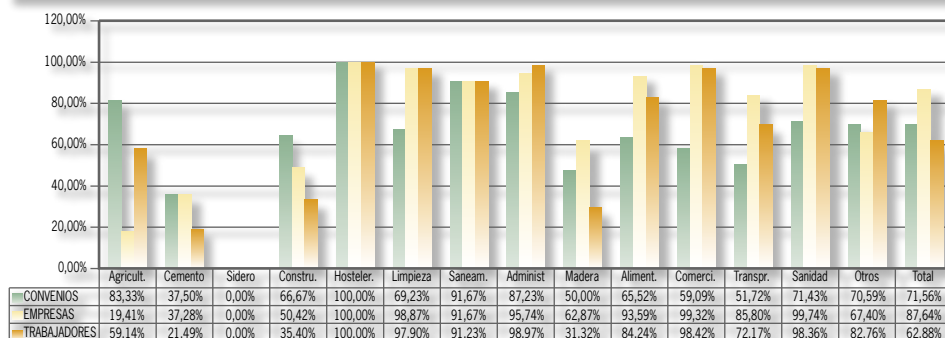
**GRÁFICO 5: EXCEDENCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 la Sidero, Saneamiento y Agricultura, sufriendo una debacle espectacular los sectores de Madera y Cemento.

### GRÁFICO 6: EXCEDENCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS



Base de datos: 327 convenios vigentes (66 sector, 261 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 54% del total de los convenios, con muy parejo reparto entre los de mayor o menor ámbito de aplicación, 49% de los sectoriales, 55% de empresa. Números que coinciden con los originarios de 2006, 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	82	49,40	79.831	34,02	560.905	40,40
Empresa	401	55,62	401	55,62	89.506	75,36
<b>TOTAL</b>	<b>483</b>	<b>54,39</b>	<b>80.232</b>	<b>34,09</b>	<b>650.411</b>	<b>43,15</b>

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

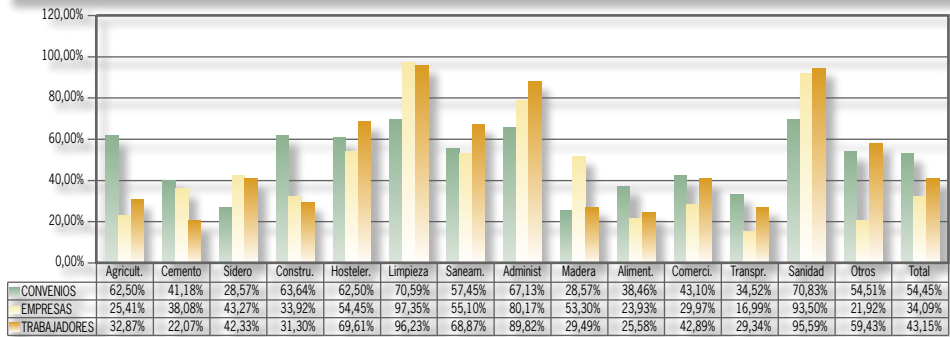
TABLA 8. VOLUNTARIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	56,06	26.700	30,31	231.147	40,76
Empresa	148	56,70	148	56,70	43612	84,43
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>56,57</b>	<b>26.848</b>	<b>30,38</b>	<b>274.759</b>	<b>44,40</b>

Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Agricultura, Construcción, Hostelería, Limpieza, Saneamiento, Administración y Sanidad.

**GRÁFICO 7: VOLUNTARIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 10ª 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 evaluarán 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 este 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. CONTRATACIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	135	81,33	180.406	76,89	1.053.810	75,90
Empresa	549	76,14	549	76,14	103.993	87,56
<b>TOTAL</b>	<b>684</b>	<b>77,03</b>	<b>180.955</b>	<b>76,89</b>	<b>1.157.803</b>	<b>76,82</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 10. CONTRATACIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

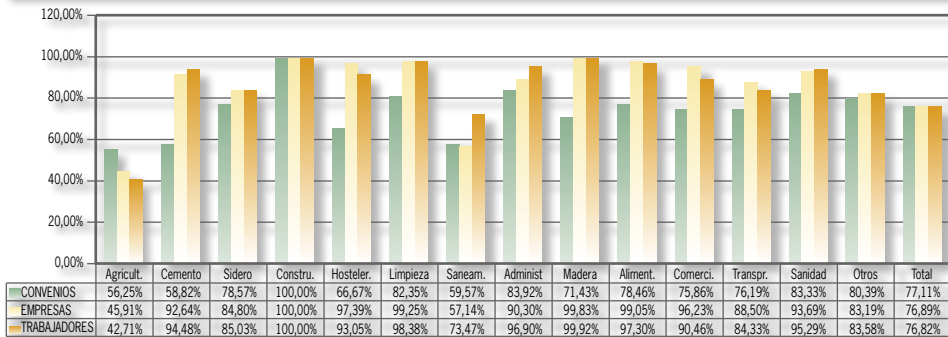
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	59	89,39	82.666	93,83	537.289	94,74
Empresa	190	72,80	190	72,80	46223	89,49
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>76,15</b>	<b>82.856</b>	<b>93,77</b>	<b>583.512</b>	<b>94,30</b>

*Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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 Limpieza, Administración Pública y Sanidad, todos ellos por encima 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.

**GRÁFICO 8: CONTRATACIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

## 2.2. Extinción por Voluntad del Trabajador

Comenzando a desglosar 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 27% de los convenios vigentes, lo que significa un aumento respecto de los convenios del ejercicio 2006, 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	47	28,31	96.026	40,93	507.033	36,52
Empresa	201	27,88	201	27,88	34.569	29,11
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>27,93</b>	<b>96.227</b>	<b>40,89</b>	<b>541.602</b>	<b>35,93</b>

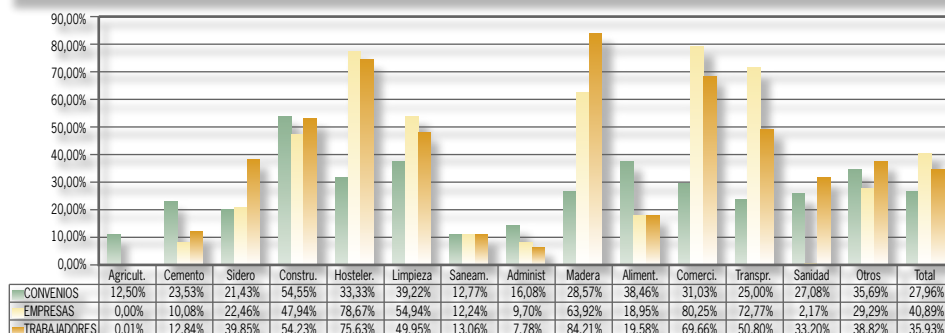
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 12. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	36,36	69.120	78,46	339.292	59,83
Empresa	74	28,35	74	28,35	11350	21,97
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>29,97</b>	<b>69.194</b>	<b>78,31</b>	<b>350.642</b>	<b>56,67</b>

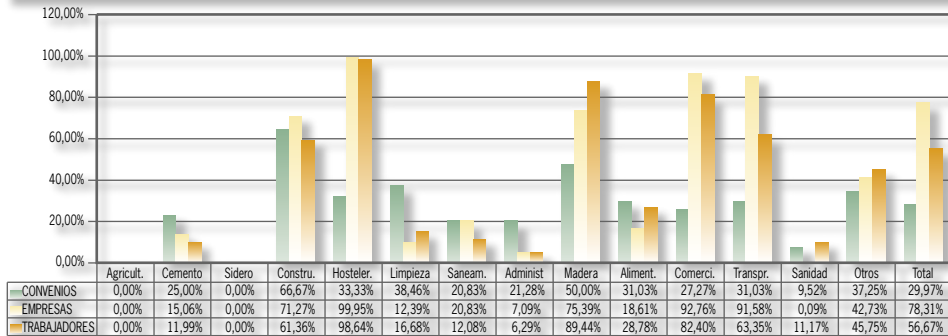
Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)

**GRÁFICO 9: EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 10: EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



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

Si el análisis se concentra entre los convenios de 2007, las aportaciones más llamativas se siguen cuantificando al alza en Hostelería, y Madera, no dándose cláusulas de este tipo en Agricultura y Sidero.

**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	82	49,40	68.972	29,40	496.812	35,78
Empresa	458	63,52	458	63,52	93.894	79,06
<b>TOTAL</b>	<b>540</b>	<b>60,81</b>	<b>69.430</b>	<b>29,50</b>	<b>590.706</b>	<b>39,19</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 63,52%, mientras a nivel de sector es del 49,40%, lo que se traduce en una media final del 60,81%, muy semejante a la de los datos más recientes.



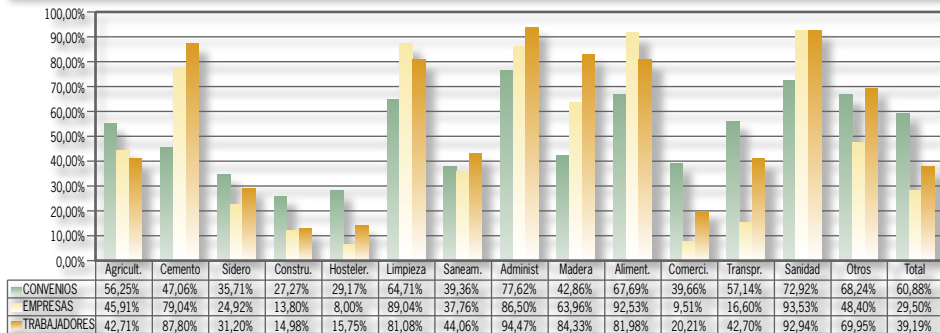
**TABLA 14. DESPIDO DISCIPLINARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	56,06	15.567	17,67	188.876	33,30
Empresa	158	60,54	158	60,54	43307	83,84
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>59,63</b>	<b>15.725</b>	<b>17,80</b>	<b>232.183</b>	<b>37,52</b>

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

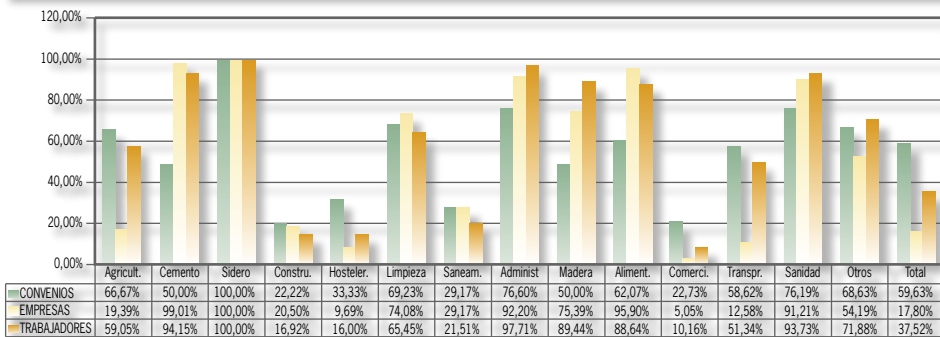
La localización de los convenios entre las distintas actividades económicas y el nivel de afectación personal que se consigue a su través se muestra en los siguientes gráficos. De ellos se extrae la existencia de reglas sobre el despido disciplinario, más o menos novedosas, se concentran en el sector de la Administración, el de la Agricultura, Cemento, Alimentación, Sanidad y Limpieza de Edificios y Locales. El menor índice se dan en hostelería, muy por debajo de la media, porcentaje que, para dicho sector, baja mucho más en los convenios originarios.

**GRÁFICO 11: DESPIDO DISCIPLINARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**GRÁFICO 12: DESPIDO DISCIPLINARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS**



Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 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	39	5,41	39	5,41	6.670	5,62
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>4,39</b>	<b>39</b>	<b>0,02</b>	<b>6.670</b>	<b>0,44</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Los convenios vigentes muestran que esta reversión del derecho se establece en un 4,39%, la totalidad en el ámbito empresarial, lo que repercute en una afectación personal mínima. Entre los textos de 2007, la proporción sigue mostrándose prácticamente igual.

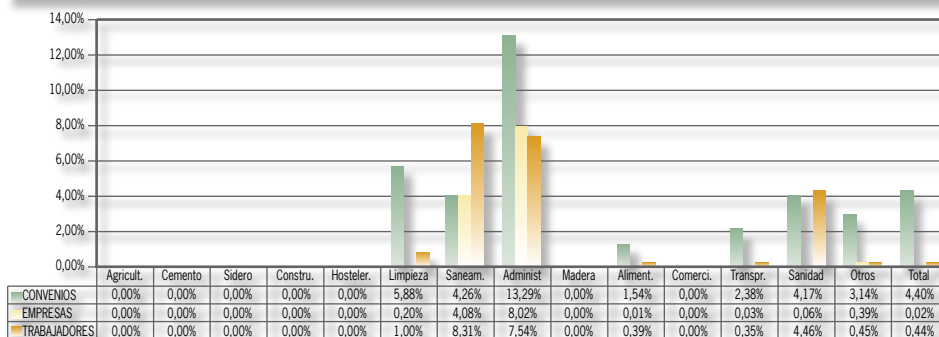
**TABLA 16. OPCIÓN A FAVOR DEL TRABAJADOR. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	17	6,51	17	6,51	2108	4,08
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>5,20</b>	<b>17</b>	<b>0,02</b>	<b>2.108</b>	<b>0,34</b>
<i>Base de datos: 327 convenios originarios (66 sector, 261 empresa)</i>						

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.

**GRÁFICO 13: OPCIÓN A FAVOR DEL TRABAJADOR. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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	2	1,20	620	0,26	11.210	0,81
Empresa	8	1,11	8	1,11	2.003	1,69
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1,13</b>	<b>628</b>	<b>0,27</b>	<b>13.213</b>	<b>0,88</b>

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

Como se puede observar en las tablas, dichas estipulaciones sólo tienen lugar en un 1,13% 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.

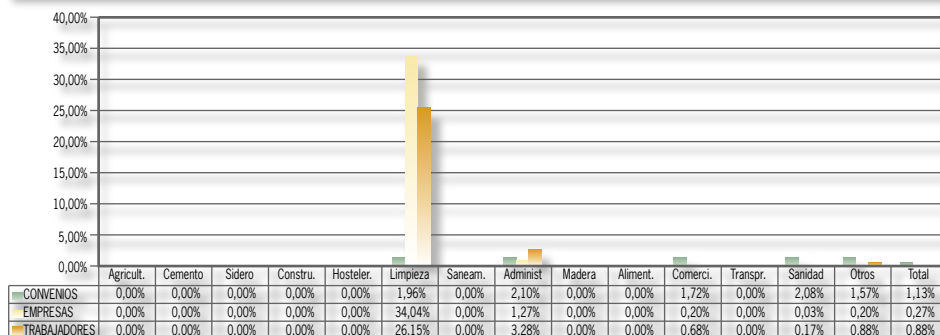
**TABLA 18. DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS ORIGINARIOS**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,52	120	0,14	1.210	0,21
Empresa	3	1,15	3	1,15	441	0,85
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1,22</b>	<b>123</b>	<b>0,14</b>	<b>1.651</b>	<b>0,27</b>

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

Por último, el análisis por actividades económicas muestra la práctica inexistencia de tales estipulaciones en todos los sectores, salvo en Limpieza.

**GRÁFICO 14: DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



# CAPÍTULO XVI

## CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL





## 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 (887) se ha de destacar que 810 convenios contemplan algún aspecto relativo a la Igualdad de Género (150 de sector y 660 de empresa), lo que va a suponer un total de 1.489.559 trabajadores y 233.920 empresas afectados en toda Andalucía, destacando desde el punto de vista territorial Cádiz, con 149 convenios, Sevilla con 140 y Málaga con 123.

**TABLA 1. CLÁUSULAS DE GÉNERO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	150	90,36	233.260	99,42	1.375.060	99,04
Empresa	660	91,54	660	91,54	114.499	96,41
<b>TOTAL</b>	<b>810</b>	<b>91,22</b>	<b>233.920</b>	<b>99,39</b>	<b>1.489.559</b>	<b>98,83</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

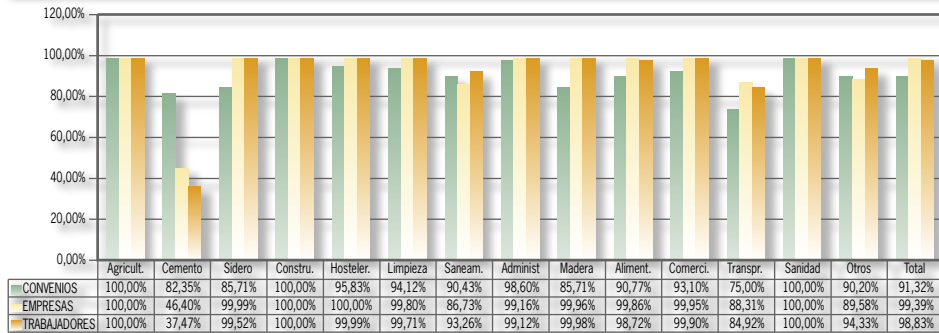
**TABLA 2. CLÁUSULAS DE GÉNERO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	80	93,02	6.855	96,41	95.960	93,96
Cádiz	149	89,22	19.475	99,77	157.648	99,48
Córdoba	90	91,84	37.996	99,92	193.150	99,74
Granada	64	90,14	20.065	99,95	137.856	99,53
Huelva	67	94,37	6.973	99,74	132.486	99,61
Jaén	57	93,44	49.205	99,82	186.228	99,61
Málaga	123	89,78	46.855	98,01	247.085	97,63
Sevilla	140	90,32	42.586	99,93	291.219	99,41
Interpr.	40	97,56	3.910	99,97	47.927	98,93
<b>Total</b>	<b>810</b>	<b>91,32</b>	<b>233.920</b>	<b>99,39</b>	<b>1.489.559</b>	<b>98,83</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

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 y el año 2007 se ha cerrado 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 y 660 en 2007) frente a los de sector (163 en 2004, 151 en 2005, 154 en 2006 y 150 en 2007).

**GRÁFICO 1: CLÁUSULAS DE GÉNERO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 (887) en 388 ha existido participación femenina en el proceso de negociación (89 de sector y 299 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	89	53,61	113.920	48,55	838.563	60,40
Empresa	299	41,47	299	41,47	68.772	57,91
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>43,69</b>	<b>114.219</b>	<b>48,53</b>	<b>907.335</b>	<b>60,20</b>

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

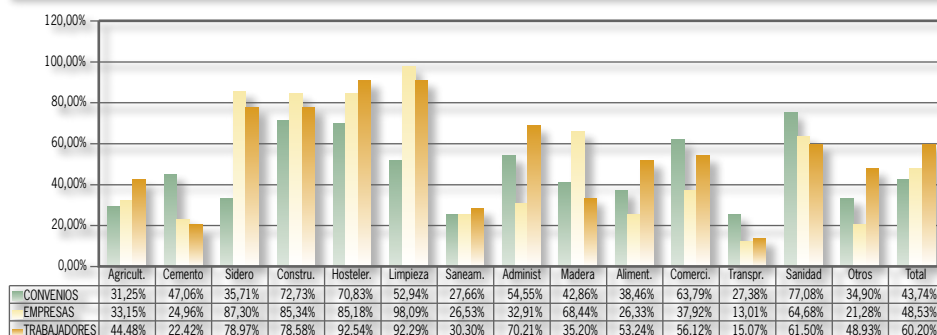
Desde el punto de vista geográfico y cuantitativo destacan, principalmente, provincias como Sevilla y Cádiz, respectivamente con 71 y 70 convenios en los que han participado las mujeres, destacando porcentualmente la situación en Almería y Córdoba, que superan el 50% de convenios negociados con intervención 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	%	Trabajadores	%
Almería	46	53,49	4.197	59,03	46.191	45,23
Cádiz	70	41,92	15.636	80,10	85.392	53,88
Córdoba	50	51,02	37.125	97,63	187.132	96,64
Granada	33	46,48	12.788	63,70	111.424	80,44
Huelva	26	36,62	4.214	60,28	85.931	64,61
Jaén	29	47,54	11.824	23,99	71.517	38,25
Málaga	41	29,93	9.459	19,79	162.723	64,30
Sevilla	71	45,81	18.905	44,36	122.414	41,79
Interpr.	22	53,66	71	1,82	34.611	71,45
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>43,74</b>	<b>114.219</b>	<b>48,53</b>	<b>907.335</b>	<b>60,20</b>

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

**GRÁFICO 2: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN NEGOCIACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 y los 388 de 2007. 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 9 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 5. COMISIÓN GÉNERO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	1	0,60	1	0,01	40	0,03
Córdoba	1	1,02	90	0,24	785	0,41
Granada	3	4,23	134	0,67	1.427	1,03
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	2	1,46	2	0,00	94	0,04
Sevilla	1	0,65	500	1,17	10.000	3,41
Interpr.	1	2,44	3.500	89,49	4.000	8,26
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1,01</b>	<b>4.227</b>	<b>1,80</b>	<b>16.346</b>	<b>1,08</b>

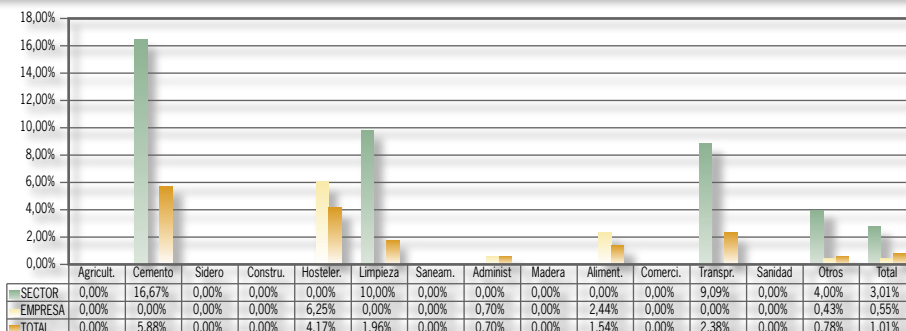
*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)*

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.

### GRÁFICO 3: COMISIÓN GÉNERO. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIOS VIGENTES



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

#### 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 nuestra 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 (887) 24 convenios lo contemplan, (18 de empresa y 6 de sector) encontrándose distribuidos por todas las provincias, con un predominio de Granada, 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 del cemento 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 6. EMPLEO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,61	3.279	1,40	22.452	1,62
Empresa	18	2,50	18	2,50	2.046	1,72
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>2,70</b>	<b>3.297</b>	<b>1,40</b>	<b>24.498</b>	<b>1,63</b>

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

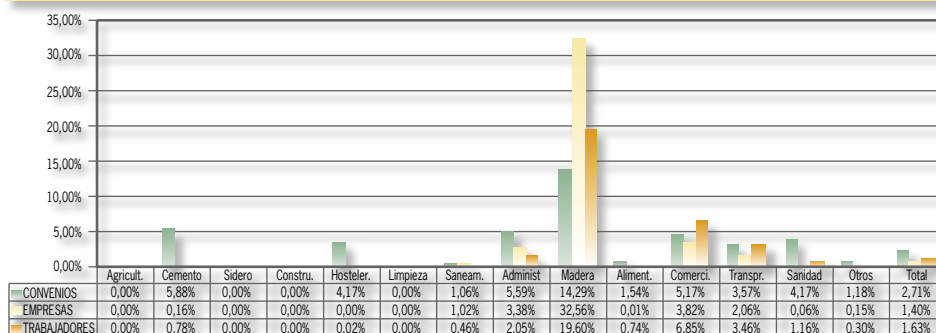
**TABLA 7. EMPLEO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,33	2	0,03	89	0,09
Cádiz	3	1,80	1.901	9,74	7.851	4,95
Córdoba	3	3,06	787	2,07	9.542	4,93
Granada	6	8,45	6	0,03	934	0,67
Huelva	2	2,82	451	6,45	4.552	3,42
Jaén	3	4,92	145	0,29	1.336	0,71
Málaga	4	2,92	4	0,01	165	0,07
Sevilla	1	0,65	1	0,00	29	0,01
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>2,71</b>	<b>3.297</b>	<b>1,40</b>	<b>24.498</b>	<b>1,63</b>

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

Comparados estos datos con los que se obtuvieron en los años anteriores resulta que hemos retrocedido cuantitativamente 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 y los 24 de 2007, si bien en éste se observa un cambio ascendente.

### GRÁFICO 4: EMPLEO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES (1088)



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

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, 10 convenios lo contemplan de un total de 887 (9 de empresa y 1 de sector), especialmente en Málaga y Cádiz, siendo porcentualmente más relevantes en los sectores de agricultura, cemento y hostelería.

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 y 10 en 2007, debiéndose considerar que se trata de un aspecto fundamental para garantizar la igualdad.

TABLA 8. FORMACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,60	800	0,34	5.300	0,38
Empresa	9	1,25	9	1,25	1.218	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1,13</b>	<b>809</b>	<b>0,34</b>	<b>6.518</b>	<b>0,43</b>

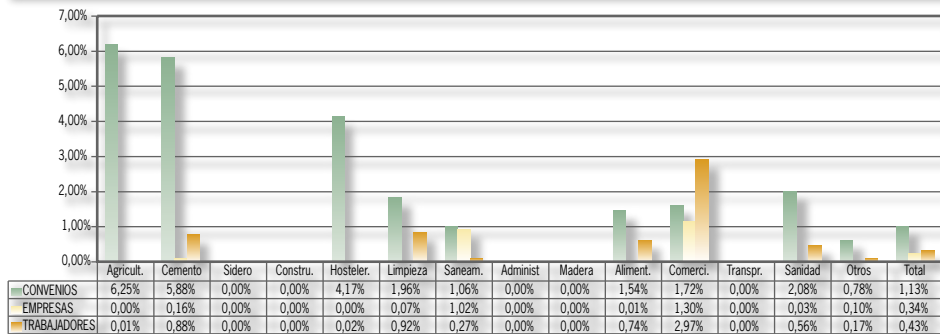
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 9. FORMACIÓN. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	91	0,09
Cádiz	3	1,80	802	4,11	5.482	3,46
Córdoba	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Granada	1	1,41	1	0,00	442	0,32
Huelva	2	2,82	2	0,03	59	0,04
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	3	2,19	3	0,01	444	0,18
Sevilla	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1,13</b>	<b>809</b>	<b>0,34</b>	<b>6.518</b>	<b>0,43</b>

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

**GRÁFICO 5: FORMACIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Frente al aspecto de la formación, la igualdad salarial resulta ser una materia más reglada expresamente en nuestra negociación, ya que 22 convenios colectivos (14 de empresa y 8 de sector) contemplan en 2007 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 22 convenios que regulan la materia en 2007, 12 se refieren a las provincias de Cádiz y Málaga, destacando, en el ámbito funcional, sectores como la agricultura y la madera, y el de limpieza 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 10. SALARIO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,82	6.878	2,93	44.296	3,19
Empresa	14	1,94	14	1,94	1.598	1,35
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>2,48</b>	<b>6.892</b>	<b>2,93</b>	<b>45.894</b>	<b>3,04</b>

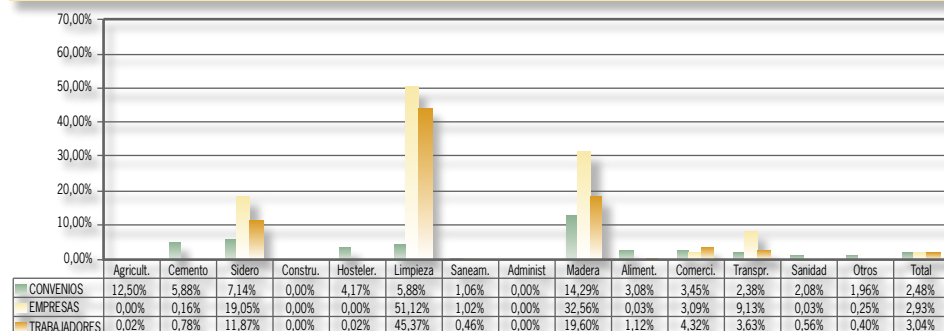
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

TABLA 11. SALARIO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	80	0,08
Cádiz	6	3,59	1.904	9,75	7.948	5,02
Córdoba	2	2,04	3.585	9,43	18.175	9,39
Granada	1	1,41	1	0,00	442	0,32
Huelva	2	2,82	2	0,03	59	0,04
Jaén	2	3,28	643	1,30	1.421	0,76
Málaga	6	4,38	255	0,53	7.544	2,98
Sevilla	2	1,29	501	1,18	10.225	3,49
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>2,48</b>	<b>6.892</b>	<b>2,93</b>	<b>45.894</b>	<b>3,04</b>

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

GRÁFICO 6: SALARIO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

En cuanto a la garantía de la igualdad en el momento de promocionar en la empresa, 39 convenios (6 de sector y 33 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 y los 30 de 2006. Estos 39 convenios de 2007 se encuentran distribuidos por todas las provincias andaluzas, especialmente en Cádiz (9) y Málaga (8), destacando nuevamente en sectores como la construcción y la madera a pesar de la mayor presencia masculina que suele existir en este sector.

**TABLA 12. PROMOCIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,61	3.609	1,54	57.650	4,15
Empresa	33	4,58	33	4,58	5.323	4,48
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>4,39</b>	<b>3.642</b>	<b>1,55</b>	<b>62.973</b>	<b>4,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

**TABLA 13. PROMOCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES.**

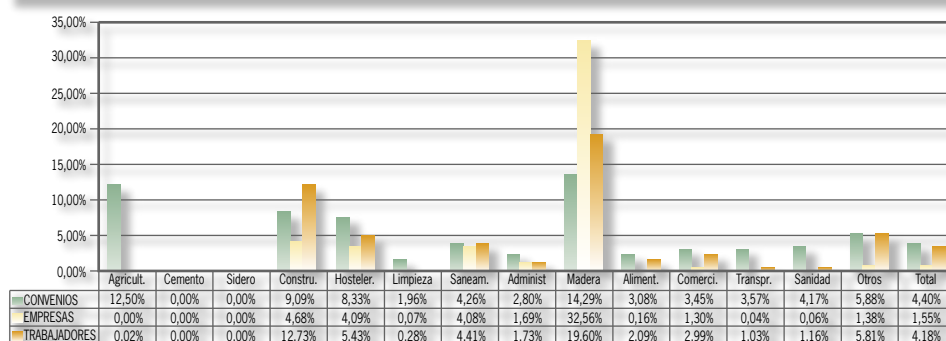
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,33	1.501	21,11	8.518	8,34
Cádiz	9	5,39	808	4,14	6.361	4,01
Córdoba	6	6,12	1.302	3,42	43.352	22,39
Granada	4	5,63	4	0,02	1.091	0,79
Huelva	5	7,04	14	0,20	1.288	0,97
Jaén	2	3,28	2	0,00	1.649	0,88
Málaga	8	5,84	8	0,02	501	0,20
Sevilla	1	0,65	1	0,00	106	0,04
Interpr.	2	4,88	2	0,05	107	0,22
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>4,40</b>	<b>3.642</b>	<b>1,55</b>	<b>62.973</b>	<b>4,18</b>
<i>Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)</i>						

Un ligero retroceso se ha producido también en el tratamiento convencional de la igualdad de trato a la hora de extinguir la relación laboral. Esta materia se recoge expresamente en 1 convenio de empresa en Málaga, igual número que en los años 2005 y 2006, frente a los 3 convenios con los que cerró el año 2004, todos de empresa también.

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 siga

una línea de mejora ascendente, regulándose sólo en dos convenio vigentes en 2007. En cuanto a la garantía de aplicación del principio de igualdad en caso de ser necesario el mantenimiento en un puesto de trabajo antes circunstancias determinadas que afecten a la empresa, 10 convenios lo prevén (8 de empresa), cinco de ellos de la provincia de Cádiz, 3 de Córdoba, 1 de Huelva y otro interprovincial, de diversos sectores. 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, pero esto es sólo una posible interpretación que no responde a los postulados tradicionales de cualquier movimiento sindical.

**GRÁFICO 7: PROMOCIÓN. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

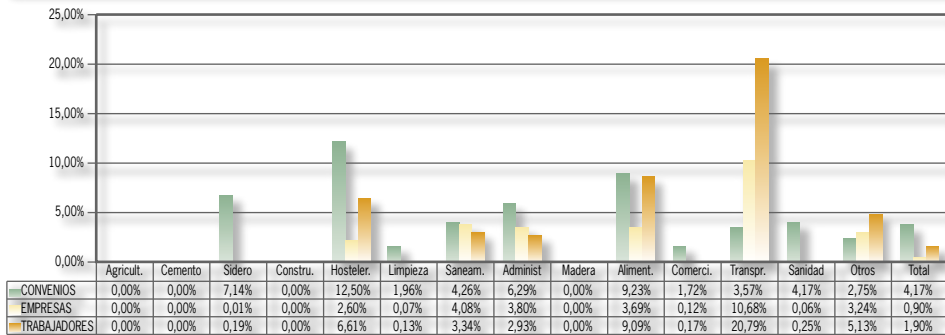
**TABLA 14. ACCIÓN POSITIVA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES.**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,16	1	0,01	18	0,02
Cádiz	4	2,40	4	0,02	378	0,24
Córdoba	8	8,16	204	0,54	5.215	2,69
Granada	2	2,82	2	0,01	594	0,43
Huelva	15	21,13	1.845	26,39	20.644	15,52
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	3	2,19	62	0,13	950	0,38
Sevilla	3	1,94	3	0,01	297	0,10
Interpr.	1	2,44	1	0,03	567	1,17
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>4,17</b>	<b>2.122</b>	<b>0,90</b>	<b>28.663</b>	<b>1,90</b>

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

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 37 los convenios que la prevén (29 en 2006), 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.

**GRÁFICO 8: ACCIÓN POSITIVA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

**TABLA 15. GRUPO FEMINIZADO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES.**

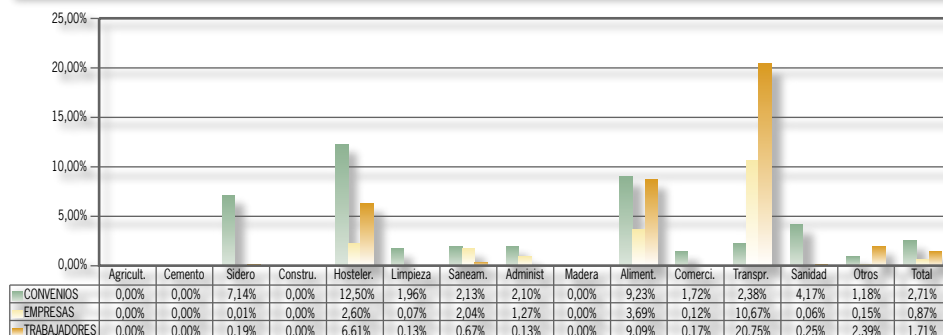
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	3	1,80	3	0,02	178	0,11
Córdoba	4	4,08	200	0,53	4.535	2,34
Granada	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Huelva	13	18,31	1.843	26,36	20.558	15,46
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	2	1,46	2	0,00	350	0,14
Sevilla	2	1,29	2	0,00	110	0,04
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>2,71</b>	<b>2.050</b>	<b>0,87</b>	<b>25.731</b>	<b>1,71</b>

Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 24 convenios en los que esta práctica se produce, especialmente en la hostelería, en el comercio y en el sector siderometalúrgico.

### GRÁFICO 9: GRUPO FEMINIZADO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 657 los convenios colectivos computables (100 más que en 2006), esto es, el 73,99% del total. Destacando los convenios de empresa frente a los de sector (550 de empresa y 107 de sector) y afectando a una población de trabajadores de 1.150.181 trabajadores y 170.332 empresas en toda Andalucía, especialmente en Málaga, Sevilla, y Cádiz, principalmente en los sectores donde existe mayor presencia femenina como son la administración, la limpieza, la hostelería o la sanidad, pero también de forma relevante en Agricultura y Construcción, como muestran las gráficas siguientes.

TABLA 16. REGULACIÓN DE MEDIDAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	107	64,46	169.782	72,36	1.044.561	75,23
Empresa	550	76,28	550	76,28	105.620	88,93
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>	<b>73,99</b>	<b>170.332</b>	<b>72,37</b>	<b>1.150.181</b>	<b>76,31</b>

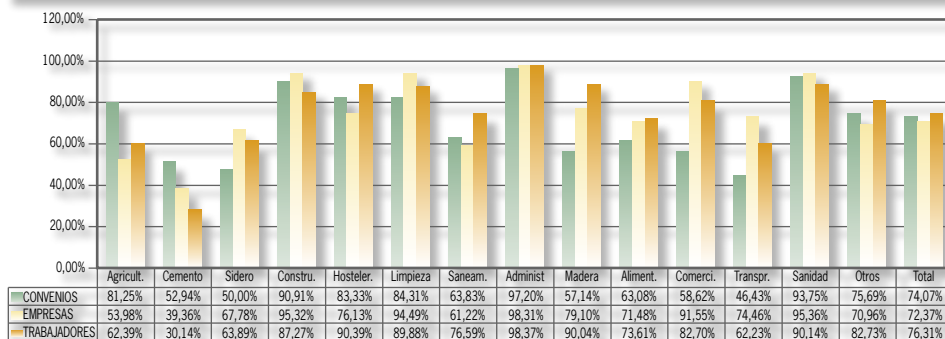
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 17. REGULACIÓN DE MEDIDAS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO DE CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	65	75,58	6.438	90,55	93.491	91,54
Cádiz	111	66,47	15.957	81,75	118.430	74,73
Córdoba	76	77,55	37.470	98,53	158.294	81,74
Granada	50	70,42	17.485	87,09	120.557	87,04
Huelva	56	78,87	3.622	51,81	58.051	43,65
Jaén	46	75,41	11.317	22,96	76.136	40,72
Málaga	103	75,18	44.175	92,40	232.737	91,96
Sevilla	117	75,48	30.193	70,85	249.659	85,22
Interpr.	33	80,49	3.675	93,97	42.826	88,40
<b>Total</b>	<b>657</b>	<b>74,07</b>	<b>170.332</b>	<b>72,37</b>	<b>1.150.181</b>	<b>76,31</b>

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

**GRÁFICO 10: REGULACIÓN DE MEDIDAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



**Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 y los 557 de 2006. 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.

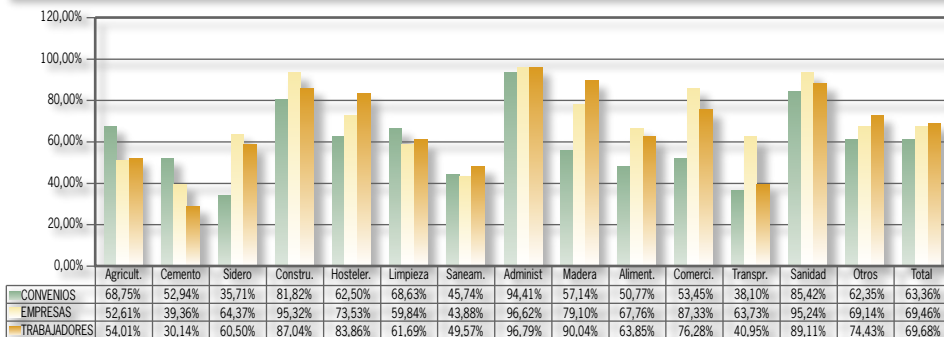
Por lo que se refiere a los permisos retribuidos, un porcentaje muy alto de los convenios vigentes contempla esta materia de forma genérica y, en concreto, sobre los permisos relacionados con la familia son 562 convenios de un total de 887 los que contienen alguna regulación. Esta intervención convencional 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 18. PERMISOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO DE CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	60	69,77	6.433	90,48	92.791	90,85
Cádiz	95	56,89	14.842	76,03	114.828	72,46
Córdoba	60	61,22	37.258	97,98	152.500	78,75
Granada	46	64,79	16.282	81,10	77.771	56,15
Huelva	36	50,70	1.347	19,27	35.188	26,46
Jaén	42	68,85	11.310	22,94	75.513	40,39
Málaga	86	62,77	42.657	89,23	220.700	87,20
Sevilla	105	67,74	29.682	69,65	238.289	81,34
Interpr.	32	78,05	3.674	93,94	42.701	88,15
<b>Total</b>	<b>562</b>	<b>63,36</b>	<b>163.485</b>	<b>69,46</b>	<b>1.050.281</b>	<b>69,68</b>

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

**GRÁFICO 11: PERMISOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 2007 este tipo de permisos se han recogido en 284 convenios (39 de sector y 245 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 19. PERMISOS PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	22,16	84.381	34,92	359.077	25,62
Empresa	245	38,83	245	38,83	69.621	63,56
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>35,19</b>	<b>84.626</b>	<b>34,93</b>	<b>428.698</b>	<b>28,37</b>

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

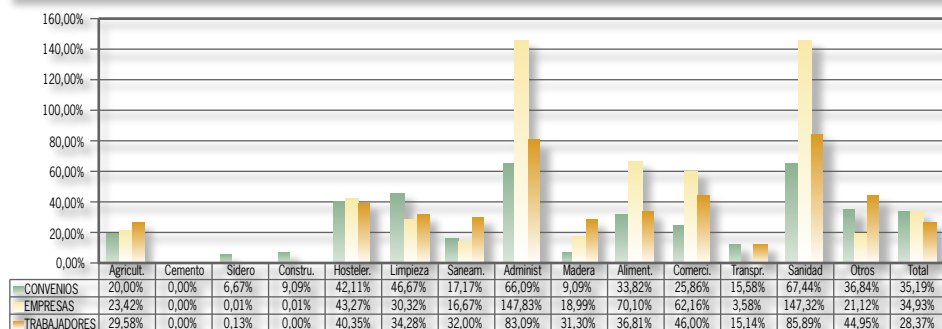
**TABLA 20.- PERMISOS PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	28,57	1.567	26,27	46.455	47,50
Cádiz	55	34,16	8.532	43,77	39.020	25,08
Córdoba	31	32,29	8.413	21,95	35.174	19,82
Granada	29	52,73	1.210	6,53	12.999	9,50
Huelva	16	24,24	55	0,66	2.848	2,21
Jaén	14	25,45	4.341	8,71	27.762	14,71
Málaga	45	38,14	35.414	69,92	76.037	26,97
Sevilla	55	36,42	24.932	58,53	152.710	52,08
Interpr.	19	54,29	162	1,89	35.693	70,17
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>35,19</b>	<b>84.626</b>	<b>34,93</b>	<b>428.698</b>	<b>28,37</b>

*Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 y los 284 de este año 2007. Se observa por tanto, el avance aunque continúe siendo en los mismos sectores productivos.

**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: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

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 50 convenios (10 de sector y 40 de empresa) los que lo prevén, especialmente en Almería y Granada, y en sectores como la sanidad y la administración, normalmente local.

**TABLA 21. HOSPITALIZACIÓN TRAS PARTO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	7.170	2,97	43.665	3,12
Empresa	40	6,34	40	6,34	8.184	7,47
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>6,20</b>	<b>7.210</b>	<b>2,98</b>	<b>51.849</b>	<b>3,43</b>

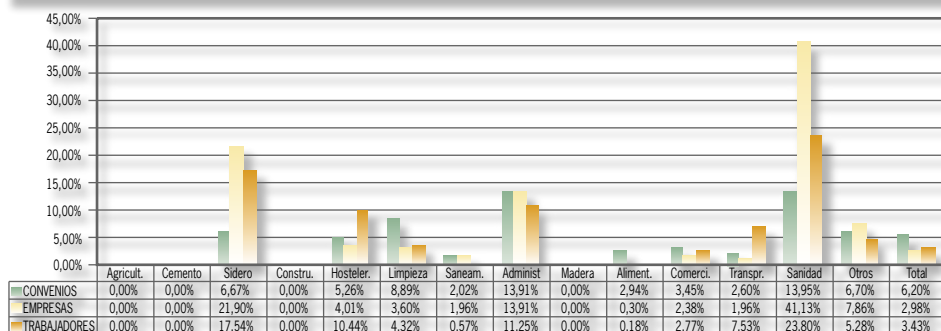
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 22. HOSPITALIZACIÓN TRAS PARTO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	11	15,71	1.822	30,55	7.722	7,89
Cádiz	5	3,11	5	0,03	502	0,32
Córdoba	4	4,17	4	0,01	1.249	0,70
Granada	10	18,18	861	4,65	6.734	4,92
Huelva	4	6,06	43	0,52	1.866	1,45
Jaén	6	10,91	4.465	8,96	30.786	16,32
Málaga	5	4,24	5	0,01	1.324	0,47
Sevilla	3	1,99	3	0,01	299	0,10
Interpr.	2	5,71	2	0,02	1.367	2,69
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>6,20</b>	<b>7.210</b>	<b>2,98</b>	<b>51.849</b>	<b>3,43</b>

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

**GRÁFICO 13: HOSPITALIZACIÓN TRAS PARTO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

El permiso propiamente de maternidad aparece contemplado, sin perjuicio de las previsiones legales, en 356 convenios (44 de sector y 312 de empresa) frente a los 213 del año 2004, los 263 del año 2005 y los 299 de 2006. El incremento se ha producido especialmente en los convenios de empresas. Estos 356 convenios se encuentran repartidos por todas las provincias de Andalucía, destacando Málaga, Sevilla y Cádiz, como muestran las gráficas siguientes, y especialmente en los sectores de la administración y la sanidad.

**TABLA 23. PERMISO DE MATERNIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	25,00	77.001	31,86	340.532	24,30
Empresa	312	49,45	312	49,45	73.097	66,73
<b>TOTAL</b>	<b>356</b>	<b>44,11</b>	<b>77.313</b>	<b>31,91</b>	<b>413.629</b>	<b>27,37</b>

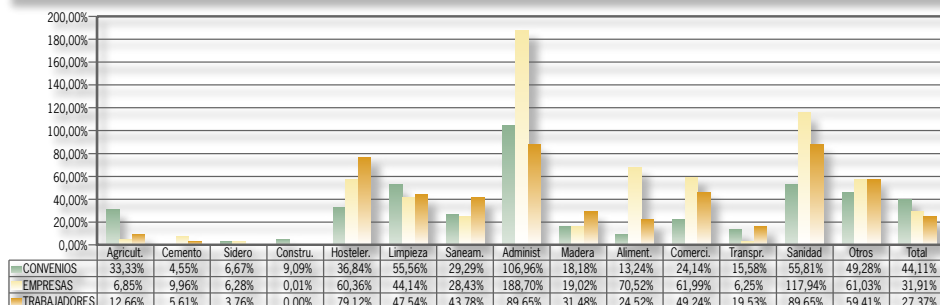
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 24. PERMISO DE MATERNIDAD. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	41	58,57	5.857	98,21	65.328	66,79
Cádiz	72	44,72	13.923	71,43	79.189	50,90
Córdoba	35	36,46	8.623	22,50	38.291	21,58
Granada	24	43,64	1.762	9,51	15.286	11,17
Huelva	26	39,39	26	0,31	2.655	2,06
Jaén	14	25,45	2.605	5,23	25.204	13,36
Málaga	59	50,00	40.054	79,08	128.873	45,72
Sevilla	62	41,06	4.297	10,09	22.858	7,80
Interpr.	23	65,71	166	1,94	35.945	70,66
<b>Total</b>	<b>356</b>	<b>44,11</b>	<b>77.313</b>	<b>31,91</b>	<b>413.629</b>	<b>27,37</b>

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

**GRÁFICO 14: PERMISO DE MATERNIDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Frente a esto, el permiso de paternidad parece estar regulado sólo en 131 convenios (25 de sector y 106 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 y 92 en 2006. Desde el punto geográfico, se recogen en todas las provincias andaluzas, destacando Málaga, Almería y Cádiz, y desde el punto de vista de la actividad en la cual se regula la materia destaca la administración, hostelería y sanidad.

**TABLA 25. PERMISO DE PATERNIDAD. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	14,20	23.117	9,57	190.612	13,60
Empresa	106	16,80	106	16,80	16.968	15,49
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>16,23</b>	<b>23.223</b>	<b>9,59</b>	<b>207.580</b>	<b>13,74</b>

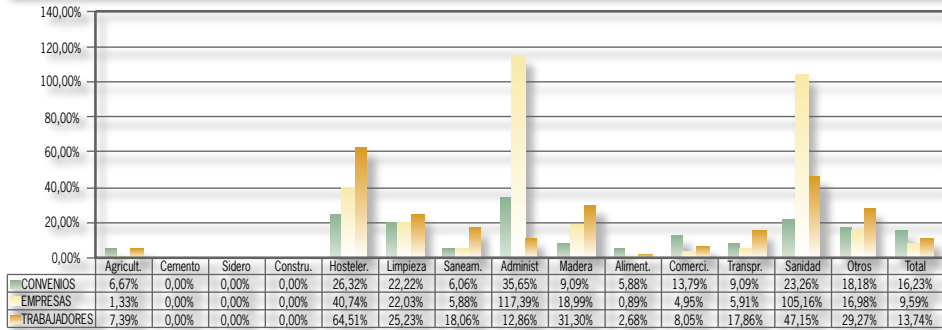
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 26. PERMISO DE PATERNIDAD. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	24	34,29	4.981	83,52	59.485	60,82
Cádiz	23	14,29	8.423	43,21	37.551	24,14
Córdoba	11	11,46	1.103	2,88	11.513	6,49
Granada	9	16,36	864	4,66	7.446	5,44
Huelva	13	19,70	13	0,16	1.277	0,99
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	15.760	8,35
Málaga	24	20,34	4.991	9,85	60.381	21,42
Sevilla	15	9,93	1.264	2,97	7.728	2,64
Interpr.	10	28,57	153	1,79	6.439	12,66
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>16,23</b>	<b>23.223</b>	<b>9,59</b>	<b>207.580</b>	<b>13,74</b>

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

**GRÁFICO 15: PERMISO DE PATERNIDAD. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 2006 (887), 510 convenios la contemplan (90 de sector y 420 de empresa), lo que supone más del 63% de la negociación colectiva vigente. Estos convenios se encuentran distribuidos por toda Andalucía, especialmente en Cádiz, Sevilla y Málaga, y prácticamente en todos los sectores de actividad, destacando en administración y sanidad.

**TABLA 27. REDUCCIÓN POR LACTANCIA. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	90	51,14	139.862	57,88	741.240	52,89
Empresa	420	66,56	420	66,56	90.240	82,38
<b>TOTAL</b>	<b>510</b>	<b>63,20</b>	<b>140.282</b>	<b>57,90</b>	<b>831.480</b>	<b>55,03</b>

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

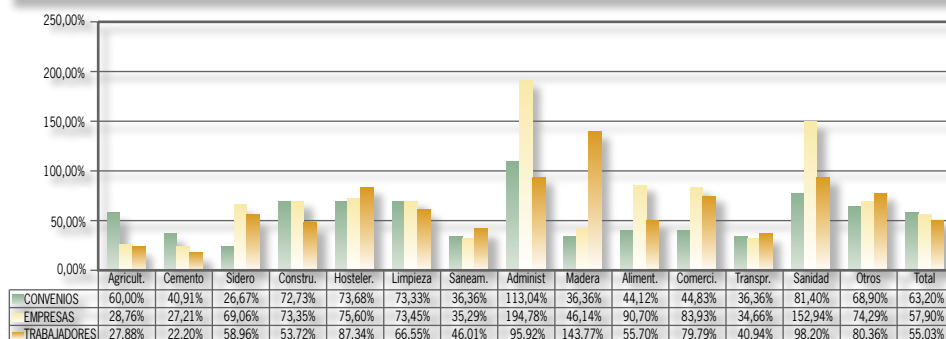
**TABLA 28.- REDUCCIÓN POR LACTANCIA. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	52	74,29	6.126	102,72	91.590	93,64
Cádiz	85	52,80	14.832	76,09	112.455	72,28
Córdoba	51	53,13	37.249	97,19	152.011	85,66
Granada	39	70,91	16.275	87,83	77.371	56,55
Huelva	33	50,00	895	10,76	29.896	23,23
Jaén	39	70,91	11.152	22,38	74.472	39,47
Málaga	80	67,80	40.402	79,77	133.168	47,24
Sevilla	101	66,89	9.679	22,72	118.189	40,31
Interpr.	30	85,71	3.672	42,84	42.328	83,21
<b>Total</b>	<b>510</b>	<b>63,20</b>	<b>140.282</b>	<b>57,90</b>	<b>831.480</b>	<b>55,03</b>

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



### GRÁFICO 16: REDUCCIÓN POR LACTANCIA. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



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

Una vez producido el nacimiento del hijo también se prevén en nuestra negociación colectiva otras medidas temporales que pretender 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 312 los convenios que lo recogen (56 de sector y 256 de empresa) en todas las provincias, entre las que sobresale Sevilla, destacando en los sectores de administración y construcción.

TABLA 29. REDUCCIÓN CUIDADO Y GUARDA DE MENORES. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	31,82	77.871	32,22	498.913	35,60
Empresa	256	40,57	256	40,57	68.673	62,69
<b>TOTAL</b>	<b>312</b>	<b>38,66</b>	<b>78.127</b>	<b>32,25</b>	<b>567.586</b>	<b>37,56</b>

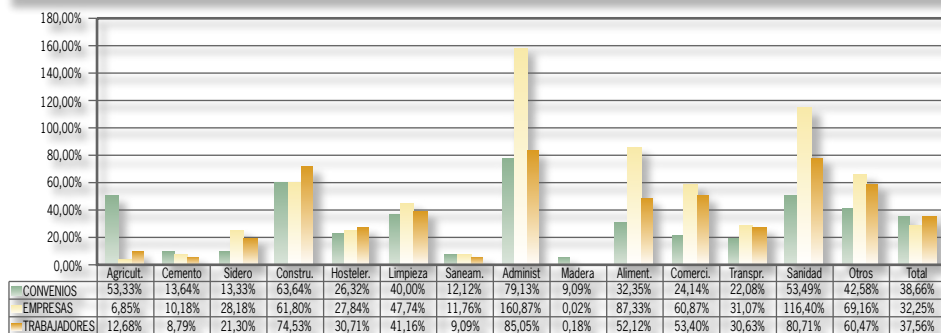
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

TABLA 30. REDUCCIÓN CUIDADO Y GUARDA DE MENORES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	36	51,43	6.409	107,46	91.578	93,63
Cádiz	48	29,81	6.323	32,44	71.896	46,21
Córdoba	33	34,38	7.809	20,38	31.206	17,58
Granada	21	38,18	1.834	9,90	14.247	10,41
Huelva	22	33,33	845	10,16	28.478	22,12
Jaén	13	23,64	7.365	14,78	62.937	33,36
Málaga	48	40,68	37.785	74,60	163.974	58,17
Sevilla	65	43,05	6.089	14,29	62.063	21,17
Interpr.	26	74,29	3.668	42,80	41.207	81,01
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>38,66</b>	<b>78.127</b>	<b>32,25</b>	<b>567.586</b>	<b>37,56</b>

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

**GRÁFICO 17: REDUCCIÓN CUIDADO Y GUARDA DE MENORES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 226 convenios en Andalucía la regulan (39 de sector y 187 de empresa) en todas las provincias y sectores excepto 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 31. REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	22,16	27.047	11,19	309.312	22,07
Empresa	187	29,64	187	29,64	60.562	55,29
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>28,00</b>	<b>27.234</b>	<b>11,24</b>	<b>369.874</b>	<b>24,48</b>

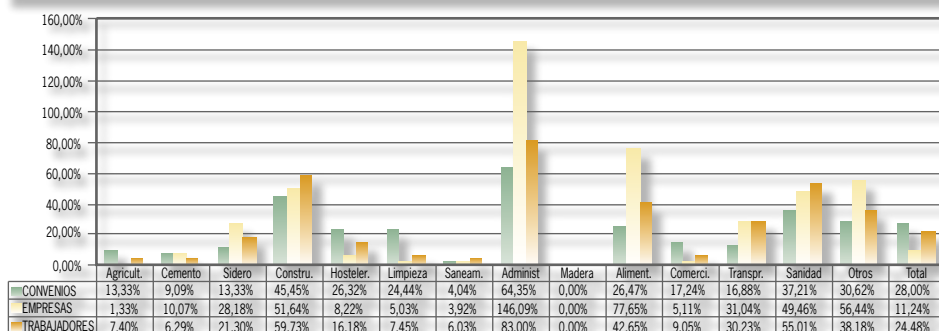
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 32. REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	31	44,29	5.936	99,53	65.285	66,75
Cádiz	27	16,77	1.075	5,52	36.458	23,43
Córdoba	22	22,92	421	1,10	3.674	2,07
Granada	17	30,91	1.830	9,88	13.764	10,06
Huelva	11	16,67	11	0,13	1.662	1,29
Jaén	10	18,18	7.009	14,07	56.757	30,08
Málaga	33	27,97	2.460	4,86	95.658	33,93
Sevilla	54	35,76	4.829	11,34	57.144	19,49
Interpr.	21	60,00	3.663	42,74	39.472	77,60
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>28,00</b>	<b>27.234</b>	<b>11,24</b>	<b>369.874</b>	<b>24,48</b>

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

**GRÁFICO 18: REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

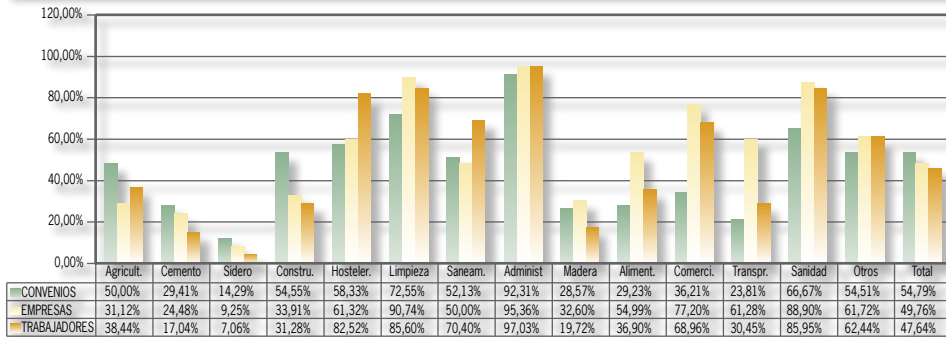
Además de los permisos anteriormente estudiados, la suspensión de la relación laboral es tratada también en el ámbito de la negociación colectiva andaluza de forma amplia, 486 convenios del total de los vigentes contemplan este aspecto de la relación laboral, y entre las causas que la motivan se encuentran 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, limpieza y sanidad .

**TABLA 33. SUSPENSIÓN RL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	54	62,79	6.338	89,14	92.306	90,38
Cádiz	90	53,89	15.063	77,17	83.498	52,69
Córdoba	53	54,08	29.453	77,45	128.732	66,48
Granada	36	50,70	8.010	39,90	73.271	52,90
Huelva	46	64,79	2.740	39,19	48.246	36,28
Jaén	19	31,15	4.009	8,13	42.447	22,70
Málaga	79	57,66	41.575	86,96	141.632	55,96
Sevilla	80	51,61	6.259	14,69	65.475	22,35
Interpr.	29	70,73	3.671	93,86	42.431	87,59
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>54,79</b>	<b>117.118</b>	<b>49,76</b>	<b>718.038</b>	<b>47,64</b>

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

**GRÁFICO 19: SUSPENSIÓN RL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 111 convenios los que la recogen (25 de sector y 86 de empresa), frente a los 48 convenios que se registraron en el año 2004, los 68 del año 2005 o los 83 de 2006. 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 34. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	14,20	55.681	23,04	201.647	14,39
Empresa	86	13,63	86	13,63	37.012	33,79
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>13,75</b>	<b>55.767</b>	<b>23,02</b>	<b>238.659</b>	<b>15,79</b>

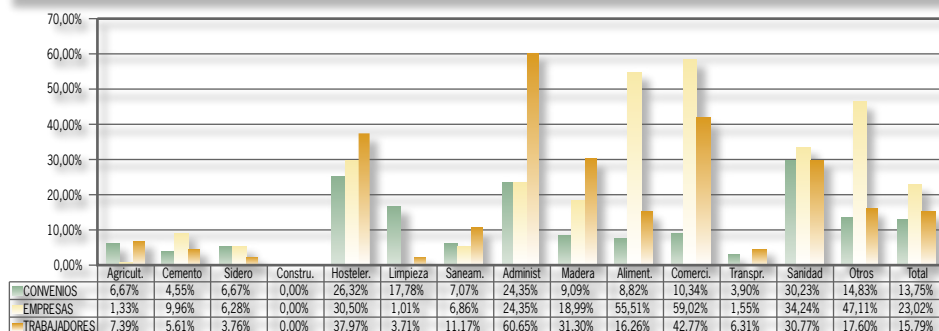
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 35. RIESGO EMBARAZO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	19	27,14	5.636	94,50	59.846	61,19
Cádiz	24	14,91	7.172	36,79	26.651	17,13
Córdoba	15	15,63	1.487	3,88	12.473	7,03
Granada	15	27,27	902	4,87	9.197	6,72
Huelva	5	7,58	1.403	16,86	14.582	11,33
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	16.565	8,78
Málaga	14	11,86	35.042	69,18	65.694	23,30
Sevilla	10	6,62	2.638	6,19	8.426	2,87
Interpr.	7	20,00	56	0,65	25.225	49,59
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>13,75</b>	<b>55.767</b>	<b>23,02</b>	<b>238.659</b>	<b>15,79</b>

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

**GRÁFICO 20: RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 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 347 convenios (57 de sector y 290 de empresa) frente a los 256 en 2005 y 277 en 2006, convenios se encuentran extendidos por toda Andalucía, aunque vuelven a destacar Sevilla, Málaga y Cádiz, y en todos los sectores de actividad, ofreciendo administración y sanidad los mejores resultados.

**TABLA 36. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES**

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	32,39	95.691	39,60	496.933	35,46
Empresa	290	45,96	290	45,96	72.683	66,35
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>43,00</b>	<b>95.981</b>	<b>39,62</b>	<b>569.616</b>	<b>37,70</b>

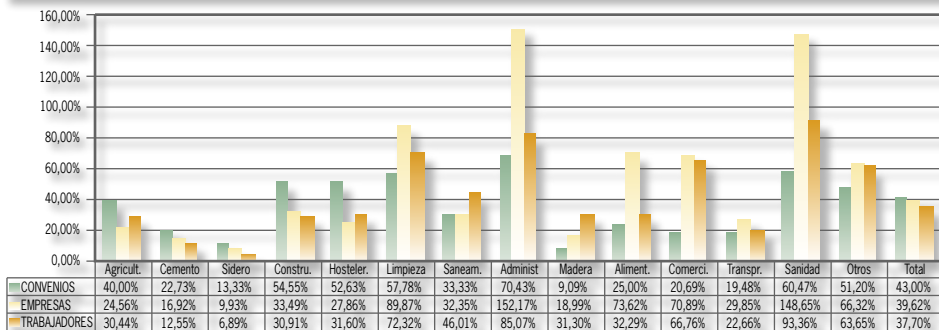
Base de datos: 887 convenios vigentes (166 sector, 721 empresa)

**TABLA 37.- EXCEDENCIA HIJOS. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	34	48,57	6.318	105,94	90.103	92,12
Cádiz	61	37,89	7.489	38,42	36.834	23,68
Córdoba	45	46,88	22.129	57,74	104.821	59,07
Granada	28	50,91	7.950	42,90	72.236	52,80
Huelva	26	39,39	1.322	15,89	32.811	25,49
Jaén	11	20,00	3.962	7,95	41.224	21,85
Málaga	60	50,85	36.957	72,96	89.309	31,68
Sevilla	57	37,75	6.236	14,64	61.645	21,02
Interpr.	25	71,43	3.618	42,21	40.633	79,88
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>43,00</b>	<b>95.981</b>	<b>39,62</b>	<b>569.616</b>	<b>37,70</b>

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

**GRÁFICO 21: POR CUIDADO DE HIJOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

Menos regulada que la anterior aunque con una tendencia creciente se encuentra la excedencia por el cuidado de otros familiares, 221 convenios de los 887 vigentes la regulan en toda Andalucía aunque destaca en menor medida en Jaén donde sólo se

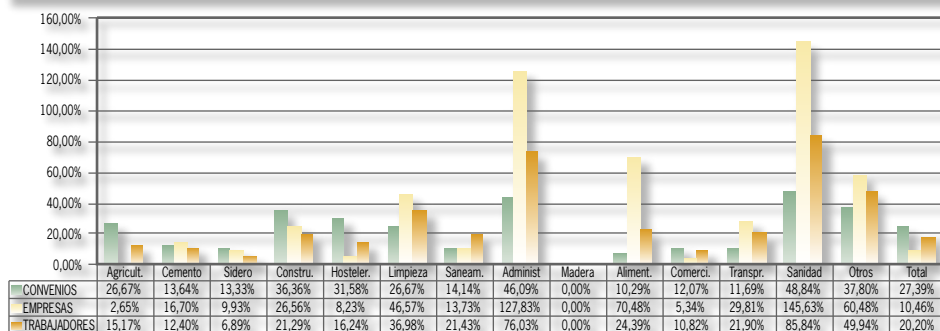
recogen 6 convenios. Desde el punto de vista sectorial resulta ser una materia donde se encuentran algunas sorpresas, ya que no destacan sólo en sectores típicamente femeninos como la hostelería y la sanidad, sino que también lo hace en el sector del cemento o la madera.

**TABLA 38. EXCEDENCIA FAMILIAR. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	24	34,29	6.189	103,77	77.315	79,05
Cádiz	39	24,22	414	2,12	11.434	7,35
Córdoba	28	29,17	1.115	2,91	7.141	4,02
Granada	21	38,18	2.965	16,00	57.608	42,10
Huelva	16	24,24	1.003	12,06	9.101	7,07
Jaén	6	10,91	3.957	7,94	40.947	21,70
Málaga	30	25,42	180	0,36	8.895	3,16
Sevilla	36	23,84	5.894	13,84	55.105	18,79
Interpr.	21	60,00	3.614	42,17	37.762	74,24
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>27,39</b>	<b>25.331</b>	<b>10,46</b>	<b>305.308</b>	<b>20,20</b>

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

**GRÁFICO 22: POR CUIDADO DE FAMILIARES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

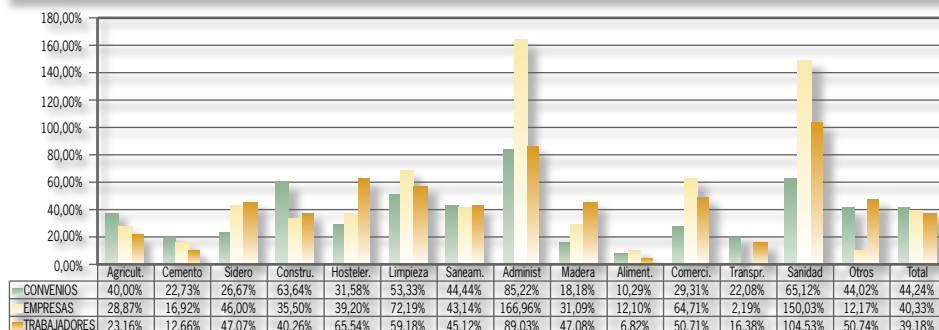
Del total de convenios vigentes (887) 288 convenios (48 de sector y 240 de empresa) ya lo contemplan frente a los 212 del año 2004 y los 245 del año 2005, lo que supone ampliar la población protegida y obligada a su protección en 484.773 trabajadores y 82.442 empresas respectivamente. De acuerdo con la tabla siguiente, se trata de un comportamiento extendido por toda la Comunidad Autónoma aunque predomina en Cádiz, Sevilla y Málaga, provincias en las cuales la negociación colectiva en general es más abundante. 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 39. EQUIPARACIÓN FAMILIA DE HECHO. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	37	52,86	1.924	32,26	9.581	9,80
Cádiz	68	42,24	15.271	78,34	119.532	76,83
Córdoba	37	38,54	21.754	56,76	130.096	73,31
Granada	18	32,73	876	4,73	7.929	5,80
Huelva	30	45,45	1.952	23,46	19.356	15,04
Jaén	27	49,09	9.849	19,76	68.940	36,54
Málaga	53	44,92	39.803	78,58	121.822	43,21
Sevilla	61	40,40	5.975	14,03	74.250	25,32
Interpr.	26	74,29	318	3,71	40.488	79,60
<b>Total</b>	<b>357</b>	<b>44,24</b>	<b>97.722</b>	<b>40,33</b>	<b>591.994</b>	<b>39,18</b>

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

**GRÁFICO 23: EQUIPARACIÓN FAMILIA DE HECHO. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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



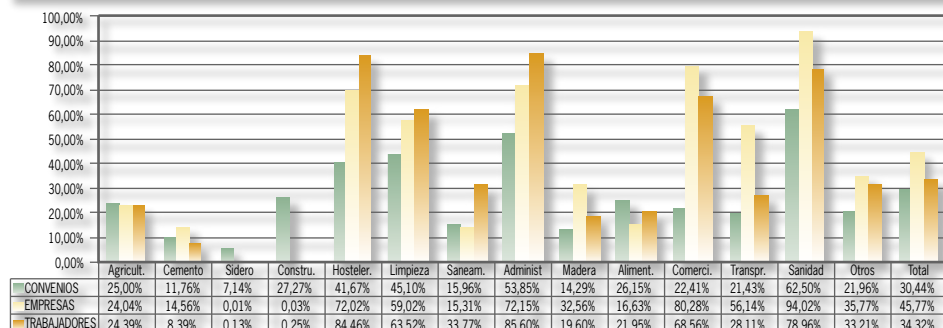
Otro de los aspectos importantes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral es la protección de la trabajadora durante el embarazo, y más concretamente su salud laboral, y en especial la previsión que pueda existir en la negociación colectiva para que existan exámenes médicos adecuados 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.

**TABLA 40. EMBARAZO Y PREVENCIÓN DE R LABORALES. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	17	19,77	3.495	49,16	63.752	62,42
Cádiz	42	25,15	7.872	40,33	38.403	24,23
Córdoba	36	36,73	34.127	89,74	140.964	72,79
Granada	23	32,39	12.383	61,68	44.961	32,46
Huelva	22	30,99	1.468	21,00	17.455	13,12
Jaén	15	24,59	1.607	3,26	18.622	9,96
Málaga	44	32,12	41.770	87,37	136.009	53,74
Sevilla	50	32,26	1.328	3,12	16.524	5,64
Interpr.	21	51,22	3.663	93,66	40.564	83,74
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>30,44</b>	<b>107.713</b>	<b>45,77</b>	<b>517.254</b>	<b>34,32</b>

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

**GRÁFICO 24: EMBARAZO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

En este sentido puede destacarse como 270 convenios de los 887 vigentes (51 de sector y 178 de empresa) prevén alguna particularidad en el capítulo de salud laboral de las trabajadoras embarazadas, especialmente en Málaga, Cádiz y Sevilla 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 prevenían 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.

## 6. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Como ya se puso de manifiesto en memorias 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.

**TABLA 41. ACOSO SEXUAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

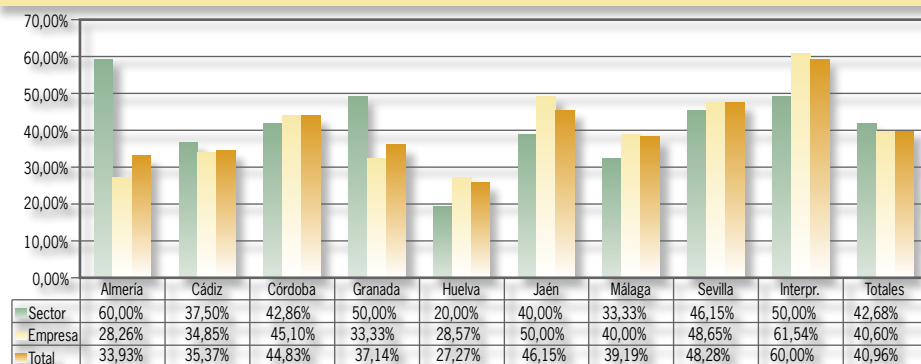
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	19	33,93	4.453	87,88	57.510	84,47
Cádiz	29	35,37	806	5,27	12.636	13,42
Córdoba	26	44,83	803	3,79	9.242	9,36
Granada	13	37,14	2.259	28,91	50.215	77,37
Huelva	9	27,27	458	48,57	5.586	52,22
Jaén	12	46,15	36.534	95,07	105.591	85,32
Málaga	29	39,19	35.486	83,98	67.807	50,74
Sevilla	42	48,28	2.565	17,51	35.254	42,49
Interpr.	18	60,00	261	6,83	37.346	83,90
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>40,96</b>	<b>83.625</b>	<b>55,95</b>	<b>381.187</b>	<b>52,84</b>

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

La negociación colectiva andaluza se ha hecho eco de esta situación y así el acoso sexual, como forma de discriminación, se contiene en 288 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 Málaga, Sevilla y Cádiz 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.

**GRÁFICO 25: ACOSO SEXUAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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

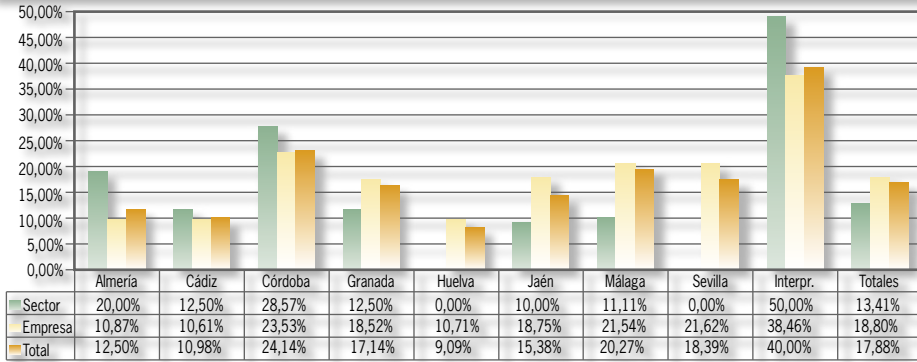
Por último, el acoso moral se encuentra menos tratado en la negociación colectiva llevada a cabo en Andalucía, aunque el avance también es perceptible. Fueron 63 los convenios registrados sobre este aspecto a mediados del año 2007 y se ha cerrado, sin embargo, con 86 convenios que tratan esta materia. Se encuentran repartidos en todas las provincias andaluzas y especialmente en la hostelería, administración y la madera, como se muestra con las gráficas siguientes.

**TABLA 42. ACOSO MORAL. AFECTACIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO EN CONVENIOS VIGENTES**

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	7	12,50	1.520	30,00	5.517	8,10
Cádiz	9	10,98	92	0,60	2.750	2,92
Córdoba	14	24,14	667	3,15	7.375	7,47
Granada	6	17,14	1.205	15,42	42.702	65,79
Huelva	3	9,09	3	0,32	73	0,68
Jaén	4	15,38	107	0,28	1.861	1,50
Málaga	15	20,27	44	0,10	4.026	3,01
Sevilla	16	18,39	16	0,11	4.983	6,01
Interpr.	12	40,00	255	6,67	34.252	76,95
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>17,88</b>	<b>3.909</b>	<b>2,62</b>	<b>103.539</b>	<b>14,35</b>

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

**GRÁFICO 26: ACOSO MORAL. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES**



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