

**MEMORIA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2006.**

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

INTRODUCCIÓN. RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA ANDALUZA EN CUARTO TRIMESTRE DE 2006.	1
CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	41
1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA	41
2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	43
3. TIPOLOGIA: CONVENIOS REVISADOS, CONVENIOS ORIGINARIOS Y PRIMEROS CONVENIOS	46
3.1. Convenios revisados	46
3.2. Convenios originarios y primeros convenios	47
4. AMBITO PERSONAL.....	49
5. AMBITO FUNCIONAL	50
5.1. Convenios Sectoriales	51
5.2. Convenios Empresariales	53
5.3. Articulación y Concurrencia	55
6. AMBITO TERRITORIAL	56
7. AMBITO TEMPORAL	57
7.1. La denuncia del Convenio	58
CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	59
1.- INTRODUCCIÓN	59
2.- DATOS GENERALES	60
3.- COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICION.....	61
4.- NORMAS PROCEDIMENTALES	62
5.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA	64
5.1. Mayorías para la adopción de los acuerdos	64
5.2. Discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria	66
6.- COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES	69
6.1. Facultades de resolución de conflictos	72
7.- COMISIONES MONOGRÁFICAS Y SUBCOMISIONES	75
CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	77
1.- INTRODUCCIÓN	77
2.- DATOS GENERALES	77
2.1.- Titularidad empresarial del poder de dirección.....	80
2.1.1.- Reconocimiento general.....	80
2.1.2.- Participación de los trabajadores.....	83
2.2.- Régimen disciplinario	86
2.2.1.- Datos generales	86
2.2.2.- El acoso sexual como infracción laboral.....	89
2.2.3.- Acoso moral.	91
2.2.4.- Procedimiento sancionador	93
2.3.- Poder de control	96
2.3.1.- Datos generales.	96

2.3.2.- Control de horarios	97
2.3.3.- Control de enfermedad.	99
2.4.- Sistemas de organización del trabajo	100
2.4.1.- Datos generales.....	100
2.4.2.- Participación de los trabajadores	102
2.5.- Subcontratación y externalización.....	104
CAPÍTULO IV: DERECHOS FUNDAMENTALES	107
1.- DATOS GENERALES	107
2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO	110
3.- REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN.....	113
4.- LIBERTAD SINDICAL.....	115
5.- DERECHOS INESPECÍFICOS	118
5.1.- Acoso Moral y Acoso Sexual en el trabajo	120
CAPÍTULO V: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	125
1.- DATOS GENERALES	125
2.- PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN	128
2.1.- Libertad empresarial y condicionamiento de la potestad de contratación.....	129
2.2.- Cobertura interna y reglas de preferencia	130
2.3.- Trabajadores temporales.....	133
2.4.- Trabajadores discapacitados	135
3.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	138
4.- PERIODO DE PRUEBA.....	139
CAPÍTULO VI: MODALIDADES CONTRACTUALES	145
1.- INTRODUCCIÓN.....	145
2.- DATOS GENERALES	146
3.- MODALIDADES FORMATIVAS	148
3.1.- El contrato en prácticas	149
3.1.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial.....	149
3.1.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación: la retribución.....	151
3.2.- Contrato para la Formación.....	152
3.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial.....	152
3.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación	154
4.- CONTRATOS ESTRUCTURALES	159
4.1.- Datos generales.....	159
4.2.- Contrato de obra o servicio	160
4.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido ne gocial.....	160
4.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación	162
4.3.- Contrato eventual	163
4.3.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial.....	163
4.3.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación	165
4.4.- Contrato de interinidad	167
5.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES	169
5.1.- Contrato de fomento de la contratación indefinida	169

5.2.- Contrato a tiempo parcial	170
5.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial.....	170
5.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación	171
5.3.- Fijos discontinuos	175
5.4.- Contrato de relevo	176
CAPÍTULO VII: CLÁUSULAS DE EMPLEO	179
1. INTRODUCCIÓN.....	179
2.- DATOS GENERALES	180
3. FOMENTO DEL EMPLEO	182
3.1. Creación de Empleo.....	184
3.2. Pactos contra el Pluriempleo	189
4. GARANTIAS DE EMPLEO	190
4.1- Garantías colectivas.....	192
4.2. - Garantías Individuales.	197
5.- CALIDAD DEL EMPLEO.	200
CAPÍTULO VIII: CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL	203
1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	203
1.1. Consideraciones generales	203
1.2. Datos Estadísticos	204
2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL	206
2.1. Consideraciones generales	206
2.2. Datos Estadísticos	206
3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS	212
3.1. Consideraciones generales	212
3.2. Datos Estadísticos	212
4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA	214
5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	216
CAPÍTULO IX: TIEMPO DE TRABAJO	219
1.- INTRODUCCIÓN.....	219
2.- JORNADA	220
2.1.- Jornada semanal	224
2.2.- Jornada anual.....	225
2.3.- Reducción de la Jornada.....	225
2.4.- Tipología de la jornada.....	226
2.5.- Jornadas Especiales	227
2.6.- Tiempo de Trabajo Flexible.	229
3.- HORAS EXTRAORDINARIAS	231
4.- DESCANSOS.....	235
5.- PERMISOS	237
5.1.- Permisos Retribuidos.....	237
6.- VACACIONES	238
6.1.- VACACIONES PRIMADAS FUERA DE LAS FECHAS PREFERENTES	239

6.2.- INTERRUPCIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL	240
7.- CALENDARIO LABORAL	241
CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN.....	243
1.- INTRODUCCIÓN.....	243
2.- DATOS GENERALES	244
3.- SISTEMAS SALARIALES	252
3.1.- Salario por unidad de tiempo.....	252
3.1.1. Módulos de cálculo	254
3.2.- Salario por unidad de obra.....	260
3.3. Salario en especie	262
4.- ESTRUCTURA SALARIAL	264
4.1.- Salario Base	265
4.2.- Complementos salariales	267
4.2.1.- Complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador	267
4.2.1.1.- Pluses de Titulación e Idiomas:.....	267
4.2.1.2.- Antigüedad: fijación, límites y supresión.....	270
4.2.2.- Complementos en función del trabajo realizado	275
4.2.2.1.- Toxicidad-Penosidad-Peligrosidad.....	276
4.2.2.2.- Turnicidad y Nocturnidad	278
4.2.2.3.- Trabajo en festivos	282
4.2.3.- Complementos de cantidad y calidad del trabajo.....	284
4.2.3.1.- Asistencia y Puntualidad	284
4.2.3.2.- Incentivos	287
4.2.3.3.- Horas extraordinarias: recargo	289
4.2.4.- Complementos salariales en función de la situación y resultados de la empresa:	290
4.2.4.1.- Productividad.....	290
4.2.5.- Pagas extraordinarias.....	292
5.- OTRAS MATERIAS	295
5.1.- Percepciones extrasalariales	295
6.- DESCUELGUE SALARIAL	299
6.1.- Exigencia legal y constancia	299
CAPITULO XI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	303
1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL	303
2. DATOS GENERALES	303
3. REPRESENTANTES SINDICALES: SECCIONES Y DELEGADOS.....	305
3.1. Los Delegados Sindicales	310
4. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA	311
4.1. Aspectos Orgánicos	312
4.2. Competencias.....	313
4.3. Garantías	314
4.4. Crédito Horario	315
5. OTROS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN.....	316
6. LA ASAMBLEA	317

7. DERECHOS SINDICALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	318
CAPITULO XII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	321
1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL	321
2. DATOS GENERALES	322
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN TÉCNICO-PREVENTIVA. PLANES DE PREVENCIÓN.....	325
4. PLAN DE FORMACIÓN.....	328
5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.....	330
6. VIGILANCIA DE LA SALUD	331
7. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD. OTROS ÓRGANOS	333
CAPÍTULO XIII: FORMACIÓN PROFESIONAL	341
1. INTRODUCCIÓN. MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL	341
2. DATOS GENERALES	342
3. ACTIVIDAD FORMATIVA	343
4. FORMACION DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO	345
5. FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	346
6. FORMACIÓN PARA GRUPOS PREFERENTES	347
7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.....	348
8. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL	349
CAPÍTULO XIV: DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES	351
1. DATOS GENERALES	351
2. PLANES DE PENSIONES	353
3.- SEGUROS COLECTIVOS	356
4.- COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	359
4.1. Complemento de IT por contingencias comunes.....	361
4.2. Complemento de IT por contingencias profesionales	363
5.- OTRO TIPO DE AYUDAS POR RAZÓN PERSONAL O FAMILIAR	365
6.- DERECHOS LIGADOS A LA JUBILACIÓN O PERMANENCIA EN LA EMPRESA.....	367
CAPÍTULO XV: VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	371
1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL.....	371
1.1. La suspensión de la relación laboral.....	373
1.2. La excedencia	375
2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	378
2.1. Datos generales	379
2.2. Extinción por Voluntad del Trabajador	380
2.3. Despido Disciplinario	382
2.3.1. Derecho de opción a favor del trabajador	384
2.4. Despido por Causas Objetivas	385

CAPÍTULO XVI: CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	387
1.- INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL.....	387
2. DATOS GENERALES	389
3. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	390
3.1. Comisión Negociadora	390
3.2 Otras comisiones.....	392
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	393
5. CLÁUSULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	400
6. ACOSO MORAL Y SEXUAL.....	415

INTRODUCCIÓN

RASGOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA

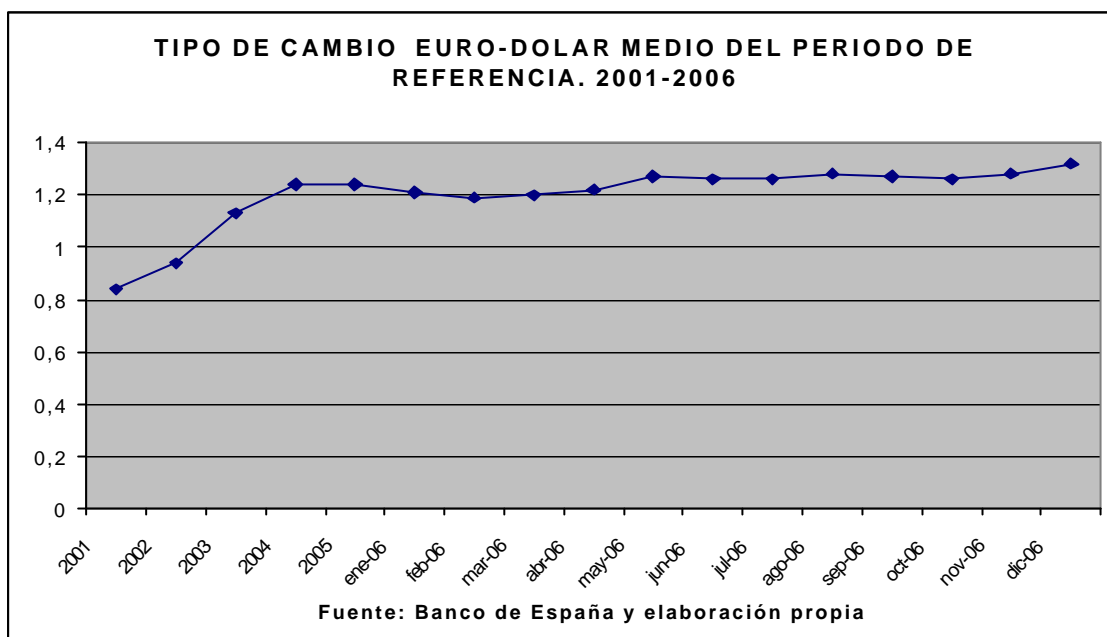
ANDALUZA EN CUARTO TRIMESTRE DE 2006.

ENTORNO EUROPEO

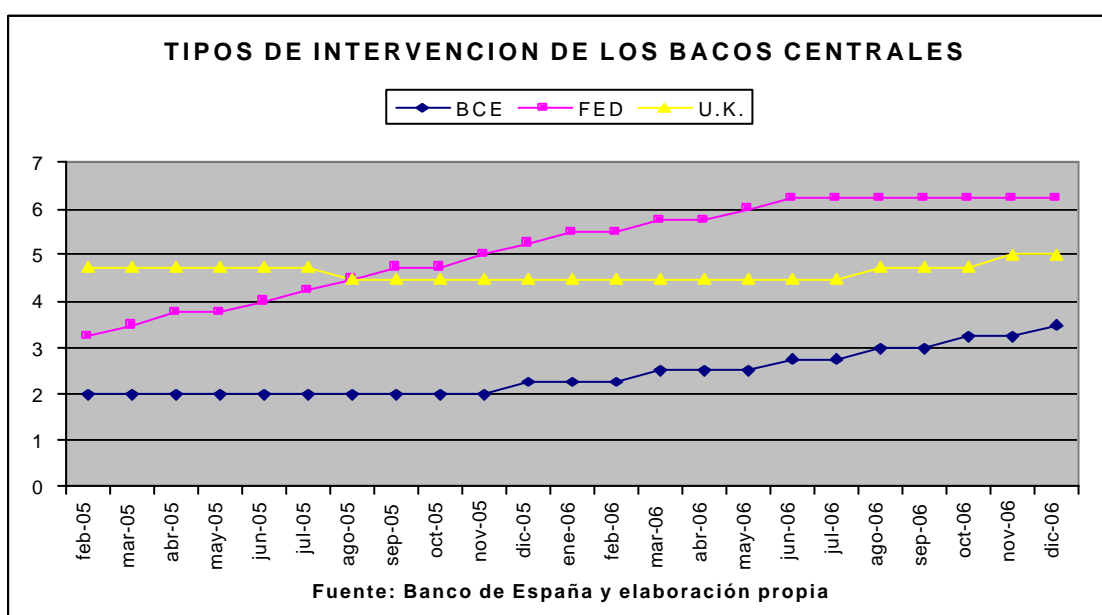
La economía española en general y la andaluza en particular se encuentran inmersas en un mundo globalizado, en el que las relaciones socioeconómicas se han hecho más complejas y la internacionalización de las economías hace que variables claves de las economías nacionales sean determinadas por instituciones de ámbito internacionales. Este acelerado proceso es especialmente relevante en el caso de las economías europeas. En este epígrafe vamos a señalar algunos factores que han influido en la evolución general del contexto económico nacional.

La economía europea sigue la tendencia de crecimiento de los últimos trimestres. Nos encontramos en un periodo de recuperación de la actividad económica y como consecuencia, de mejora en los procesos económicos de los países centrales, sobre todo de Alemania. Sigue el destacado proceso de crecimiento económico de algunos países de la U.E. como los países Bálticos e Irlanda. Destaca también la aceleración que está presentando la economía española en estos últimos trimestres de 2006. En cuanto a la economía norteamericana, ésta sigue una senda de crecimiento positivo, aunque se ha señalado como situaciones de riesgo los déficits fiscal y comercial que se mantiene en los últimos años. En el ámbito de las relaciones económicas entre la economía europea y norteamericana hay dos factores que debemos destacar, se trata de la evolución de los tipos de cambio euro-dólar y de los tipos de interés de intervención marcados por los respectivos bancos centrales.

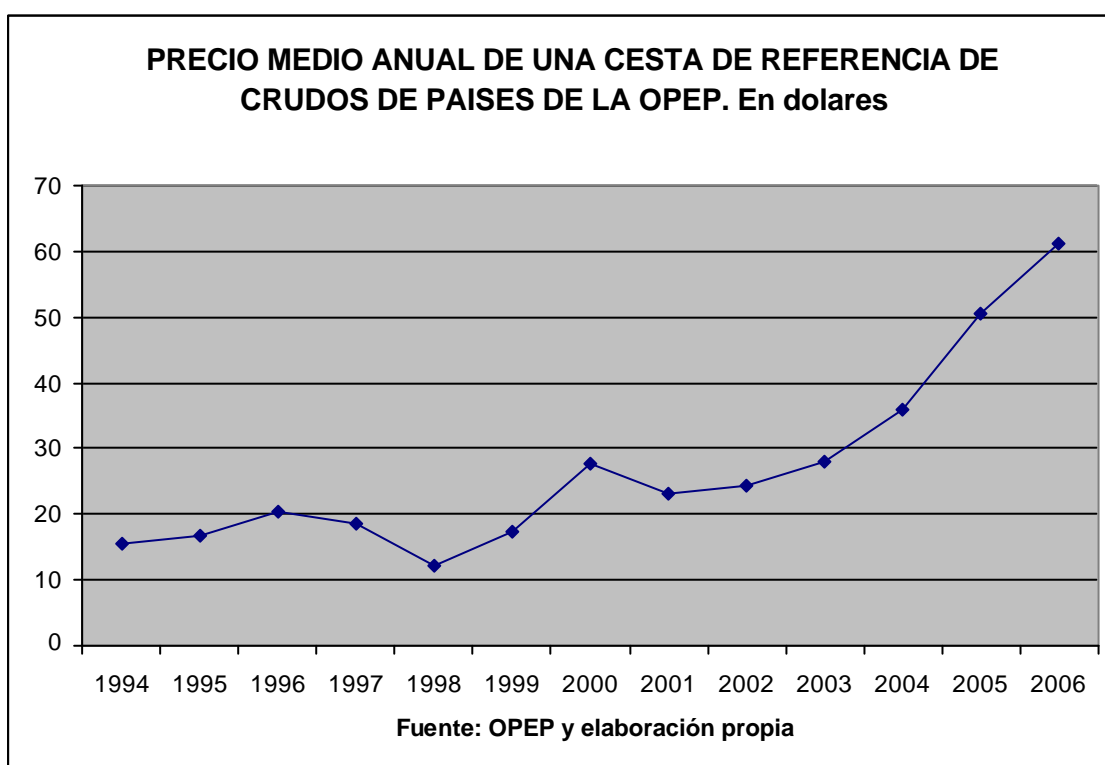
A lo largo del año 2006 se ha mantenido el tipo de cambio dólar-euro en torno a 1,2 dólares por euro, aunque en los últimos meses del año se ha mostrado un ligero aumento hasta superar el tipo medio en diciembre de 1,3 dólares por euro. Desde la puesta en circulación del euro, los tipos de cambio euro-dólar han experimentado un aumento significativo y parece que en los próximos meses de 2007 los tipos de cambio se mantengan en los niveles con los que terminaron el año 2006.



Uno de los factores más importantes que afectan a la evolución de los tipos de cambio es el de los tipos de interés vigentes en las respectivas áreas económicas. A lo largo del año 2006 se ha puesto de manifiesto un significativo aumento de los tipos de intervención de los Bancos Centrales, primero en EE.UU. y posteriormente en la zona euro. La evolución de los tipos de interés de intervención marcados por el Banco Central Europeo tiene efectos evidentes en los demás tipos de interés del sistema financiero. Es de especial importancia en el caso de los tipos de interés interbancarios, que marcan la capacidad de endeudamiento y, sobre todo, de solvencia de las economías domésticas y empresariales. En el caso de España es especialmente relevante pues los niveles de endeudamiento de la economía nacional son muy elevados y numerosos analistas internacionales han señalado éste como un factor que amenaza la buena evolución de la economía española.



Otro importante factor que en los últimos años está caracterizando la evolución de las economías occidentales es el de la cuestión energética y sus efectos a medio y largo plazo sobre el medio ambiente. El precio del petróleo está subiendo de manera sostenida desde hace varios años, como se observa en el gráfico, que recoge la evolución de una cesta media de 11 tipos diferentes de crudo procedentes de diversos países productores. El alza se acentúa desde los primeros años del siglo, alcanzándose cifras record en la primera mitad del año 2006. Sin embargo, en la segunda parte del año, se han reducido los precios medios, dando un respiro a las economías especialmente dependientes de esta energía, como es el caso de España. No obstante, la preocupación por los efectos económicos y medioambientales de mantener los niveles de consumo y producción actuales en los países occidentales está siendo cada vez más clara. El debate social sobre esta cuestión ha estado presente, en mayor o menor grado, tanto a nivel popular como, incluso, en declaraciones de instancias internacionales sobre la cuestión, como la Comisión Europea, que ha planteado la necesidad de diversificar las fuentes energéticas así como de abrir el debate en torno a la energía nuclear.



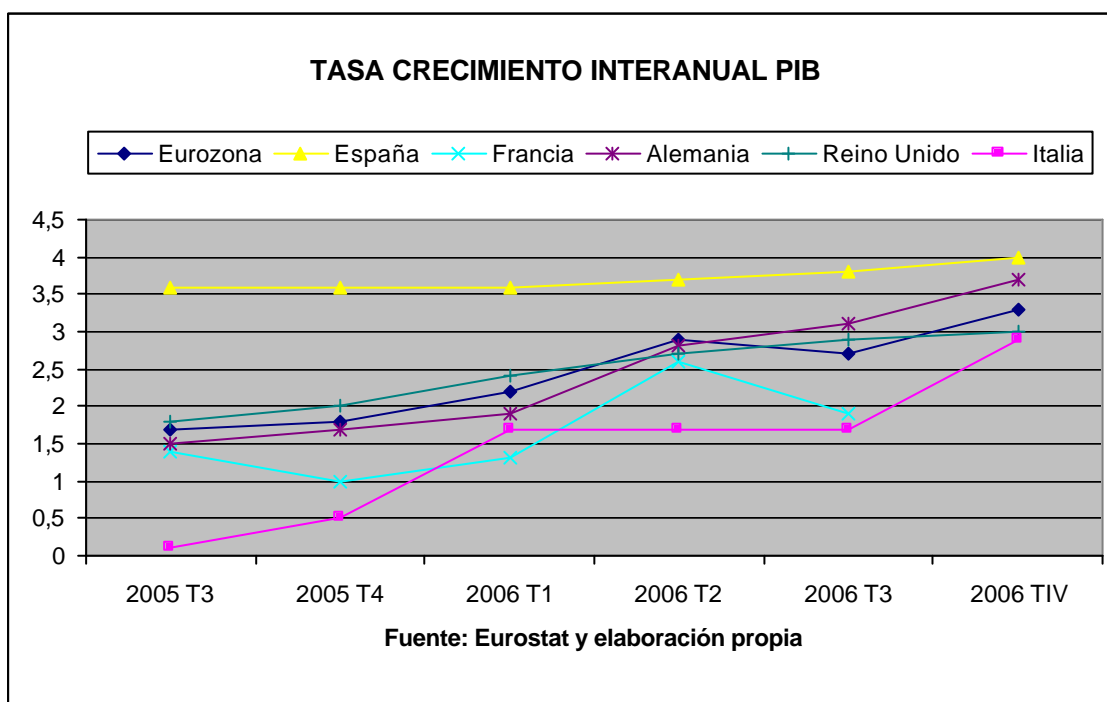
Estos tres factores creemos que son elementos importantes a la hora de valorar en un contexto adecuado la evolución de las diversas economías europeas. En lo que respecta al crecimiento económico medido por el PIB, como hemos señalado anteriormente, el crecimiento de España en el cuarto trimestre de 2006 ha sido de nuevo superior a la media europea aumentando en una décima respecto la tasa de crecimiento del segundo trimestre, pasando del 3,8% al 4,0% anual, lo que representa una significativa aceleración de la economía española en los últimos trimestres del año que destaca en el contexto europeo.

Como hemos señalado anteriormente, el crecimiento económico de la zona euro ha sido significativo a lo largo de los últimos trimestres. En lo que respecta al cuarto trimestre de 2006¹ Eurostat sitúa el crecimiento del PIB en la Eurozona y en la UE25 en un 0,9%, un crecimiento que significa un aumento del 3,3% y del 3,4%, respectivamente, respecto al tercer trimestre de 2005. La recuperación económica tantas veces anunciada parece que ha arrancado ya a unas tasas acordes a lo que se espera. Los datos corresponden a una primera estimación de Eurostat disponible a la fecha de elaboración del presente informe.

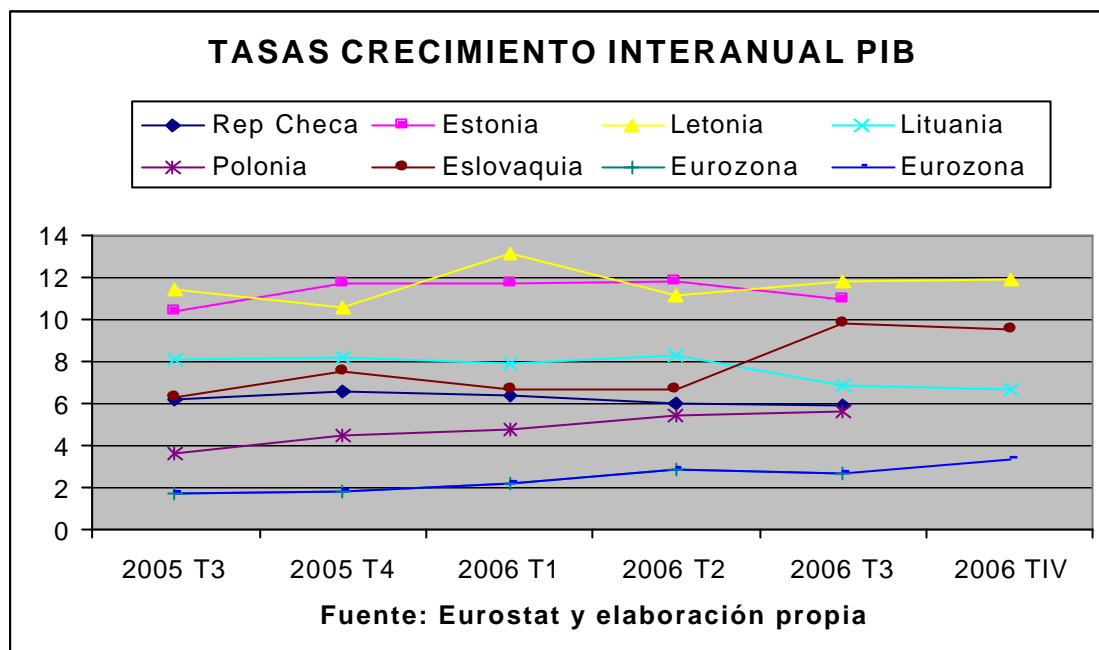
	CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL TRIMESTRE ANTERIOR		CAMBIO PORCENTUAL DEL PIB RESPECTO AL MISMO TRIMESTRE AÑO ANTERIOR	
	2006 3T	2006 4T	2006 3T	2006 4T
Eurozona	0.5	0.9	2,7	3.3
UE 25	0,6	0.9	3,0	3.4
BELGICA	0.6	-	3.1	-
REPUB. CHECA	1.4	-	5.9	-
DINAMARCA	0.7	-	3.1	-
ALEMANIA	0.8	0.9	3.1	3.7
ESTONIA	2,8	-	11,0	-
GRECIA	2.2	2.1	4.4	-
ESPAÑA	0,9	1.1	3.8	4.0
FRANCIA	0.0	0.6-0.7	1.9	-
IRLANDA	2.6	-	7.7	-
ITALIA	0,3	1.1	1,7	2.9
CHIPRE	0.6	-	3.6	-
LETONIA*	3.9	-	11.8	11.9
LITUANIA	1.3	1.7	6.9	6.7
LUXEMBURGO	1.0	-	5.4	-
HUNGRIA	1.0	-	4,2	-
MALTA	2.8	-	2.8	-
HOLANDA*	0.7	0.6	2.8	2,7
AUSTRIA	1.0	0.8	3.3	3,4
POLONIA	1.6	-	5.6	-
PORTUGAL	-0.2	-	1.5	-
ESLOVENIA	1.4	-	5.9	-
ESLOVAQUIA*	2.7	-	9.8	9.5
FINLANDIA	0.9	-	5.8	-
SUECIA	1.0	-	4,7	-
REINO UNIDO	0.7	0,8	2,9	3.0
EE.UU	0.5	0,9	3.0	3.4
JAPON	0,2	-	1.7	-
- Datos no disponibles * Datos no corregidos de estacionalidad				
Fuente: EUROSTAT. NEWS RELEASE N° 20/2007				

El crecimiento de los últimos trimestres en los principales países de la Eurozona presenta una evolución muy positiva, destacando las tasas de crecimiento económico de España, que se inscribe dentro de la tendencia positiva del resto de las economías de los países de nuestro entorno más próximo.

Los datos recogidos en la tabla corresponden a una primera evaluación de las tasas de crecimiento del PIB realizada por Eurostat. Si nos centramos en los datos más fiables del tercer trimestre de 2006 se observa que las tasas de crecimiento más elevadas siguen perteneciendo a los países de reciente incorporación a la U.E., entre los que destacan la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia. Los países de la Eurozona con las tasas de crecimiento económico más altas son Irlanda (7,7%), Grecia (4,4%) o Finlandia (5,8%). La recuperación de Alemania parece sostenida, superando el 3% en los datos del tercer trimestre, mejor comportamiento que Francia y que Italia. Estados Unidos mantiene su crecimiento en un 3,4% para el cuarto trimestre mientras que los datos disponibles de Japón presentan un crecimiento más moderado, en torno al 3%.



En cuanto a los países de reciente incorporación a la U.E. como hemos dicho, destacan los países bálticos, Estonia (11,0%), Letonia (11,9%), Lituania (6,9%) y cifras más reducidas se encuentran en la República Checa (5,9%), Eslovaquia (5,9%) o Eslovenia (5,9%). El crecimiento económico de Polonia es también muy elevado en este tercer trimestre de 2006 alcanzando la cifra del 5,6%.

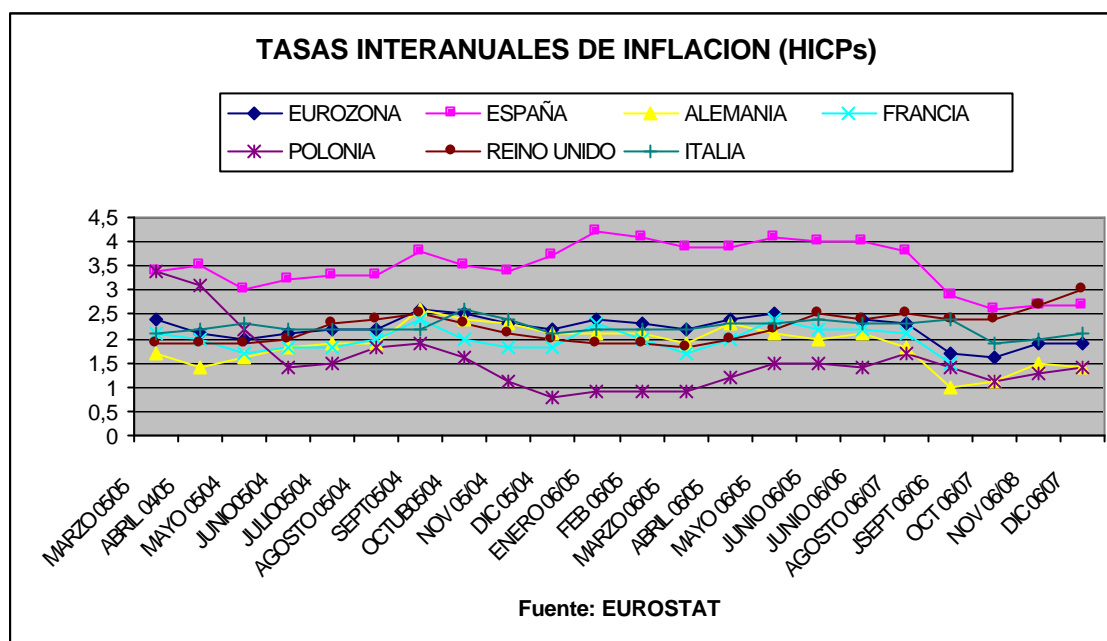


En lo relativo a la evolución de los precios en la U.E.25, los datos disponibles señalan que en diciembre de 2006 la tasa interanual se situó en el 1,9%, lo que significa un repunte sobre la inflación registrada en los meses anteriores².

Las tasas anuales de inflación más bajas contabilizadas en diciembre de 2006 se encuentran en Malta (0,8%), Finlandia (1,2%), Alemania, Polonia y Suecia (1,4% en cada uno). Al otro lado de la escala, las tasas de inflación más altas se encuentran en Letonia (6,8%), Hungría (6,6%) y Estonia (5,1%). Si tenemos en cuenta las medias anuales de inflación de los países, las más bajas se encuentran en Polonia y Finlandia (1,3%) y Suecia (1,4%). Las tasas más altas se hallan en Letonia (6,6%), Estonia (4,4%) y Eslovaquia (4,3%).

Las principales subidas de la cesta de precios al consumo armonizada referidas a diciembre de 2006 a nivel europeo se encuentran en los epígrafes de vivienda (3,6%), educación (3,5%) y bebidas alcohólicas y tabaco (3,1%). Por el contrario, las bajadas más relevantes se observaron en comunicaciones (-2,3%), ocio y cultura (0,0%) y vestido (0,9%). Es de destacar la importante reducción del impacto de los carburantes para el transporte, como consecuencia del buen comportamiento del petróleo y del euro como ya hemos señalado.

² EUROSTAT, Euro-indicatorrs. News release. 17/2007



Como se observa en el gráfico referido a la inflación en la Eurozona, España, Alemania, Francia, Polonia, Reino Unido e Italia, a partir de agosto de 2006 se manifiesta una significativa reducción de la tasa interanual, consecuencia de la política de tipos de interés del Banco Central Europeo, tal como hemos señalado anteriormente.

En lo que se refiere a la evolución de las variables laborales en Europa, según los datos puestos a disposición por Eurostat y referidos al mes de diciembre de 2006, la tendencia a la recuperación del desempleo se ha moderado en este cuarto trimestre³. En diciembre de 2006, el desempleo en la Eurozona se situó en el 7,5%, bajando desde el 7,7% de septiembre (en diciembre de 2005, la tasa de paro era del 8,4%). En lo que respecta a la U.E.25, el desempleo se situó en el 7,6%, mientras que en el mismo mes del año anterior era del 8,5%. Sigue pues la mejoría del desempleo para el conjunto de Europa, aunque estas tasas están todavía alejadas de las que ofrecen Estados Unidos (4,5%) y Japón (4,1%).

Las tasas de paro más reducidas entre los países de la U.E. en diciembre de 2006 se encuentran en Dinamarca (3,2%), Países Bajos (3,6%), Estonia (4,3%), Irlanda (4,4%) y Austria (4,6%). Por el contrario, las tasas de desempleo más elevadas se dan en Polonia (12,8%), Eslovaquia (12,0%), Grecia (8,7% en el tercer trimestre de 2006), Francia y España (8,5%). España vuelve a este grupo de países europeos con las mayores tasas de paro, aunque sigue una senda de reducción de la tasa de paro muy destacada.

Las bajadas más acusadas en las tasas de paro respecto al año anterior se han producido en Estonia (de 7,0% a 4,3%), Polonia (de 16,9% a 12,8%), Eslovaquia (de 15,5% a 12,0%) y Dinamarca (de 4,1% a 3,2%). Por el contrario, los aumentos relativos

³ EUROSTAT, Euro-indicatorrs. News release.15/2007

de la tasa de desempleo más acusados se han dado en el Reino Unido (de 5,0% a 5,4% entre los meses de octubre de 2005 y 2006), Luxemburgo (de 4,6% a 4,8%) y Hungría (de 7,4% a 7,7).

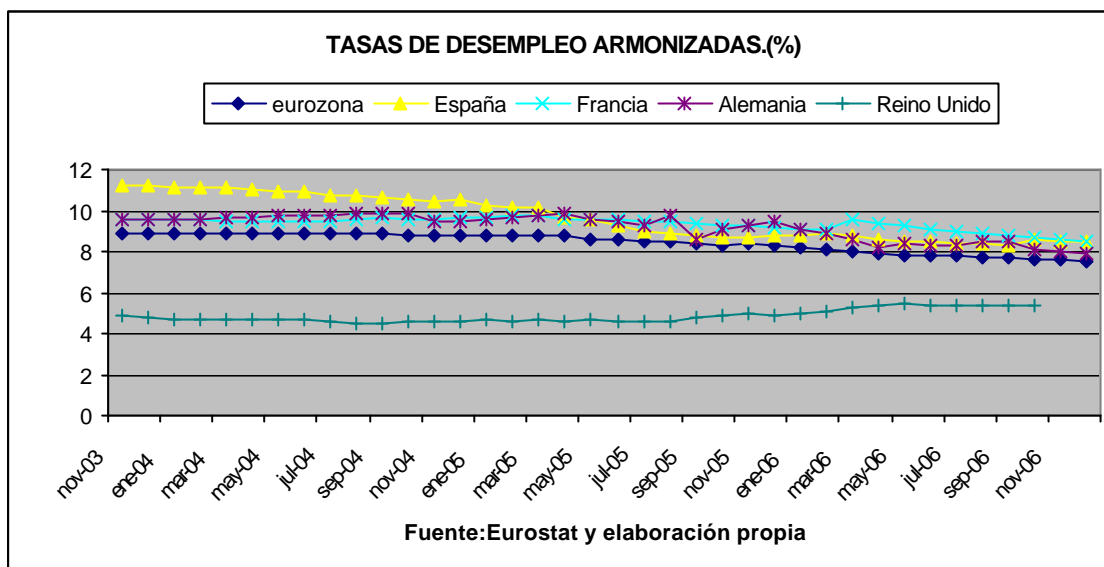
El desempleo en la E.U.25 afecta de forma más acusada a las mujeres que a los hombres, aunque se reduce significativamente en diciembre respecto al año anterior. La tasa de paro femenina ha sido del 9,0% en diciembre de 2006 (9,9% en el mismo mes del año anterior). La tasa de paro masculina cayó también en este periodo desde el 7,6% hasta el 6,66%.

Eurostat estima que en diciembre de 2006 había 11,1 millones de desempleados en la Eurozona y 16,6 millones en el conjunto de la U.E.

Tasas de desempleo corregidas de estacionalidad (%) Diciembre 2006					
	TOTAL DIC 2005	TOTAL DIC 2006	HOMBRES DIC 2006	MUJERES DIC 2006	MENOS 25 AÑOS DIC 2006
EUROZONA	8,4	7,5	6,3	9,0	15,9
UE 25	8,5	7,6	6,6	8,7	16,3
BELGICA	8,4	7,7	6,8	8,8	18,3
CHEQUIA	7,8	6,7	5,3	8,4	15,4
DINAMARCA	4,1	3,2	2,7	3,8	6,7
ALEMANIA	9,3	7,9	7,3	8,7	13,2
ESTONIA	7,0	4,3	4,3	4,3	9,7
GRECIA	9,6	8,7**	5,4*	13,3*	24,7**
ESPAÑA	8,7	8,5	6,3	11,	17,7
FRANCIA	9,6	8,5	7,7	9,5	21,3
IRLANDA	4,6	4,4	4,5	4,2	9,6
ITALIA	7,5	6,7*	5,3**	8,7*	20,1**
CHIPRE	5,1	4,7	4,1	5,5	10,5
LITUANIA	7,5	6,1	6,7	5,4	10,4
LETONIA	6,7	5,7	6,1	5,3	11,0
LUXEMBURGO	4,6	4,8	3,8	6,2	14,9
HUNGRÍA	7,4	7,7	7,4	8,2	18,7
MALTA	7,6	7,0	6,2	8,6	15,5
HOLANDA	4,4	3,6	3,1	4,2	6,6
AUSTRIA	5,1	4,6	4,2	5,1	8,9
POLONIA	16,9	12,8	11,5	14,3	25,9
PORTUGAL	7,8	7,1	6,1	8,3	14,7
ESLOVENIA	6,9	5,4	4,6	6,4	10,8
ESLOVAQUIA	15,5	12,0	11,0	13,2	24,9
FINLANDIA	8,3	7,3	6,9	7,8	17,8
SUECIA	-	-	-	-	-
REINO UNIDO	5,0	5,4*	5,7*	5,0	14,2*
EE.UU.	4,9	4,5	4,5	4,4	10,3
JAPON***	4,4	4,1	4,3	3,	-
* NOVIEMBRE 2006** SEPTIEMBRE 2006;					
Fuente: EUROSTAT, Euroindicators. News release 15/2007					

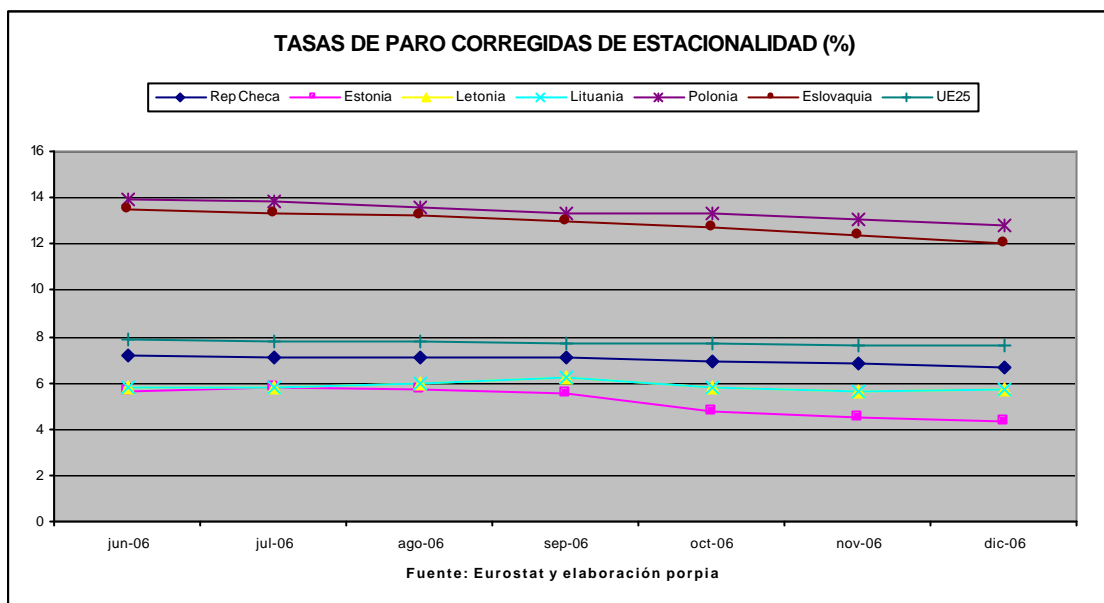
En este último trimestre, la reducción de las tasas de desempleo ha sido generalizada en casi todos los países de la U.E., como se observa en el gráfico. La

tendencia decreciente de la tasa de desempleo española en los últimos años está poniendo de manifiesto el buen comportamiento de esta variable en nuestro país respecto a la media europea. Se ha producido en este periodo una clara convergencia de la tasa de paro española con la de la U.E.25. La tasa de paro nacional ya no está entre las cinco mayores de la U.E. y de seguir las tendencias puestas de manifiesto pasará a ser más reducida que la media europea.



El buen comportamiento de la evolución del desempleo en los últimos años no debe ocultar las profundas diferencias que existen entre distintos colectivos que pueden separarse atendiendo a la edad, el sexo, los niveles educativos o la zona geográfica de residencia. Además de las grandes diferencias entre las tasas de paro masculina y femenina que ya se ha comentado en informes anteriores, debemos señalar las profundas diferencias en lo referente a la situación del desempleo para los más jóvenes europeos.

Por último, hay que indicar 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 países como la República Checa y los tres países bálticos muestran tasas de desempleo sustancialmente inferiores a la media de la UE 25. Si bien en el conjunto del año 2006 la tendencia presente en todos ellos ha sido hacia una importante reducción de las tasas de paro, en armonía con lo que ha ocurrido en el conjunto de la Unión Europea.



En definitiva, el contexto económico europeo sigue manteniendo un buen comportamiento en las variables económicas referidas al crecimiento económico y la reducción del desempleo, aunque hay todavía existen factores pueden ralentizar el crecimiento en trimestres futuros, como la evolución de los precios y de los tipos de interés.

CRECIMIENTO

La última información disponible proporcionada por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA)⁴ señala un incremento del Producto Interior Bruto a precios de mercado (PIB p.m.)⁵ en Andalucía durante el tercer trimestre de 2006 del 3,9% interanual, una décima por encima del aumento registrado en el trimestre anterior y del correspondiente a la producción nacional⁶ en el mismo período. De este modo, Andalucía sigue conservando el diferencial de crecimiento favorable que viene registrando desde comienzos de 2006.

En atención a los distintos sectores de actividad, según los datos de la Contabilidad Regional Trimestral de Andalucía, el Valor Añadido Bruto (VAB) generado por las ramas agrarias y pesqueras en Andalucía experimentó un crecimiento interanual del 0,9% en este período, lo que supone una contribución al incremento del PIB regional prácticamente nula. Si bien, a nivel nacional, el sector primario vuelve a registrar, como viene haciendo desde años anteriores, una tasa negativa (-2,5%) en el tercer trimestre de 2006.

⁴ Contabilidad Regional Trimestral de Andalucía (CRTA) Base 2000

⁵ Medidas de volumen encadenadas, con referencia en el año 2000, en términos corregidos de efectos estacionales y de calendario. Datos en avance.

⁶ Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTR) (INE). Medidas de volumen encadenadas con referencia en el año 2000. Dato corregido de efectos estacionales y de calendario.

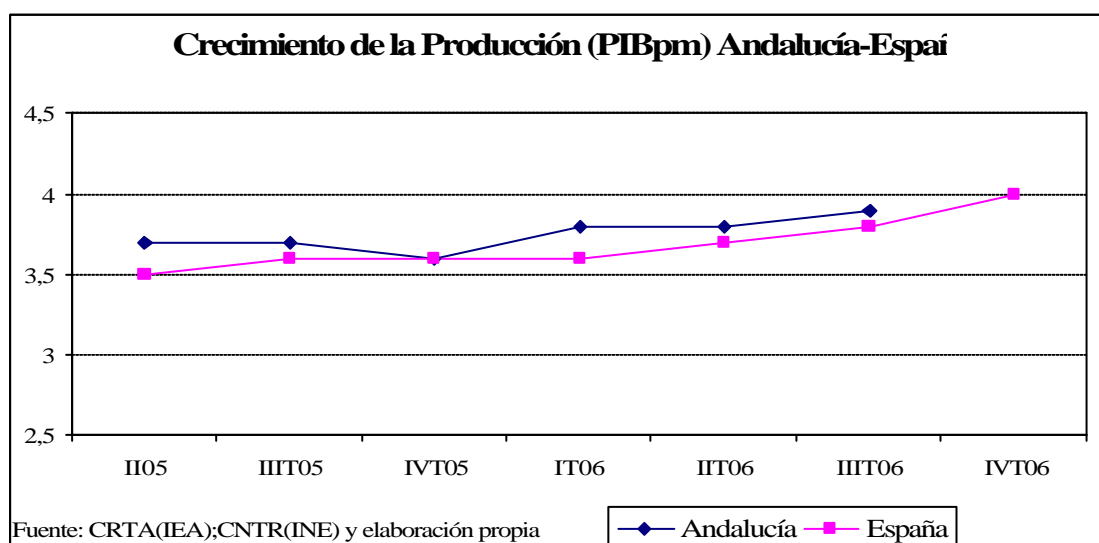
Por otra parte, la Construcción se presenta, como ya lo hiciera en períodos anteriores, como el sector más dinámico de la economía andaluza; el valor añadido de la rama de la Construcción aumentó en el tercer trimestre de 2006 a una tasa interanual del 5,4%, lo que supone una aportación de seis décimas al crecimiento del PIB andaluz. No obstante lo anterior, este aumento es una décima inferior al del segundo trimestre en nuestra comunidad y tres décimas menor que el registrado en España en el tercer trimestre del año 2006. Con ello, a lo largo de 2006 se constata una leve ralentización del crecimiento de este sector en nuestra Comunidad.

Por su parte, el crecimiento interanual de los Servicios en Andalucía durante el tercer trimestre se situó en el 3,9% interanual, una décima superior a la estimación para España y dos décimas por encima del crecimiento regional en el trimestre precedente, lo que significa una aportación de 2,4 puntos del sector al PIB de nuestra Comunidad.

Finalmente, el sector industrial andaluz aumentó en el período de análisis a una tasa interanual del 1,9%, superando en seis décimas la registrada en el trimestre anterior; con ello la aportación de la industria al crecimiento económico regional se cifra en 0,2 puntos porcentuales. Para el conjunto nacional la variación de este sector durante el tercer trimestre de 2006 fue del 3,9%.

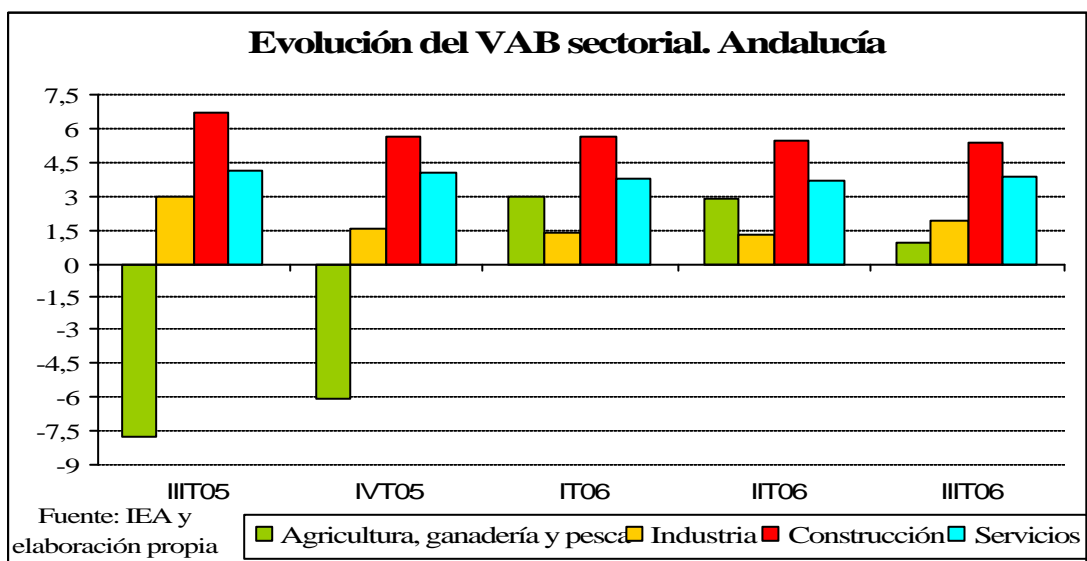
PRODUCTO INTERIOR BRUTO pm (tasa interanual)							
	II05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
Andalucía	3,7	3,7	3,6	3,8	3,8	3,9	*
España	3,5	3,6	3,6	3,6	3,7	3,8	4,0

* Dato no disponible
 Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario
 Fuente: CRTA(IEA);CNTR(INE) y elaboración propia



VAB POR SECTORES (Variación Interanual) ANDALUCÍA					
	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06
Agricultura, ganadería y pesca	-7,8	-6,1	3	2,9	0,9
VAB no agrario	4,3	3,9	3,7	3,6	3,8
Industria	3	1,6	1,4	1,3	1,9
Construcción	6,7	5,6	5,6	5,5	5,4
Servicios	4,1	4	3,8	3,7	3,9
VAB a precios básicos	3,6	3,3	3,6	3,6	3,7
PIB a precios de mercado	3,7	3,6	3,8	3,8	3,9

Fuente: CRTA(IEA)
 Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario
 Índice de volúmenes encadenados Base 2000



VAB POR SECTORES (Variación Interanual) ESPAÑA						
	2005TII	2005TIII	2005TIV	2006TI	2006TII	2006TIII
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-10,6	-9,2	-6,2	-3,7	-0,4	-2,5

VAB POR SECTORES (Variación Interanual) ESPAÑA						
	2005TII	2005TIII	2005TIV	2006TI	2006TII	2006TIII
Ramas energéticas	3,4	3,9	4,3	3,2	3,2	3,5
Ramas de la industria	-0,3	0,5	0,7	1,4	2,8	4
Rama de la construcción	5,4	5,7	5,3	5,3	5	5,7
Ramas de los servicios. Total	4,7	4,3	4,1	3,9	3,5	3,8
Ramas de los servicios de mercado	4,6	4,6	4,1	3,9	3,5	3,8
Ramas de los servicios no de mercado	4,7	3,3	3,8	3,9	3,6	3,8
Fuente: CNTR(INE)						
Datos corregidos de estacionalidad y efecto calendario						
Índice de volúmenes encadenados Base 2000						

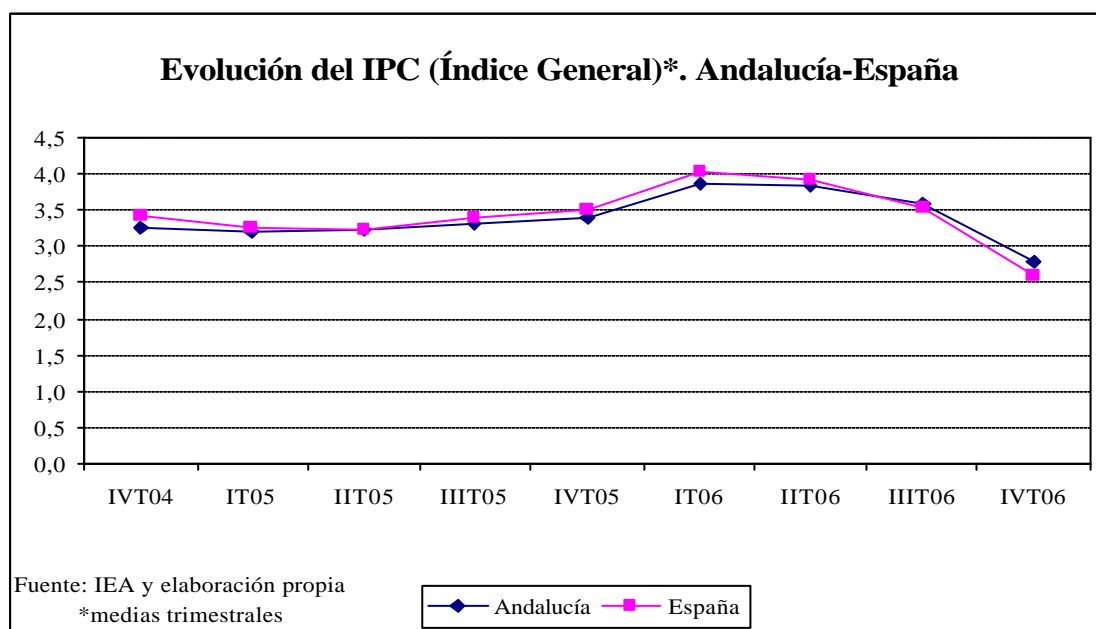
PRECIOS Y COSTES

Durante el cuarto trimestre de 2006 ha continuado, e incluso acentuado, la contención en el ritmo de crecimiento de los precios andaluces que se venía mostrando desde principios del año anterior. Así, desde la perspectiva de los precios de demanda, el Índice de Precios de Consumo (IPC) en Andalucía presenta un crecimiento medio trimestral del 2,8%⁷, ochos décimas por debajo del registrado en el trimestre precedente, con las tasas mensuales de variación del IPC más bajas alcanzadas desde principios del año, 2,7% (en octubre) y 2,9% (en noviembre y en diciembre). No obstante lo anterior y en términos comparativos respecto a la evolución del IPC en España (véase gráfico inferior), hay que señalar que a partir del segundo semestre de 2006 se ha invertido el diferencial de inflación favorable que Andalucía mantenía desde mediados del 2005; desde agosto, los precios andaluces han crecido a tasas interanuales una (agosto y septiembre), dos (octubre y diciembre) y tres (noviembre) décimas por encima de la media nacional.

⁷ Media trimestral de las variaciones interanuales.

IPC Índice General (tasa)* 2006		
Meses	Andalucía	España
Enero	4,0	4,2
Febrero	3,8	4,0
Marzo	3,8	3,9
Abril	3,7	3,9
Mayo	3,9	4,0
Junio	3,9	3,9
Julio	4,0	4,0
Agosto	3,8	3,7
Septiembre	3,0	2,9
Octubre	2,7	2,5
Noviembre	2,9	2,6
Diciembre	2,9	2,7
Trimestre**	Andalucía	España
IT06	3,9	4,0
IIT06	3,8	3,9
IIIT06	3,6	3,5
IVT06	2,8	2,6

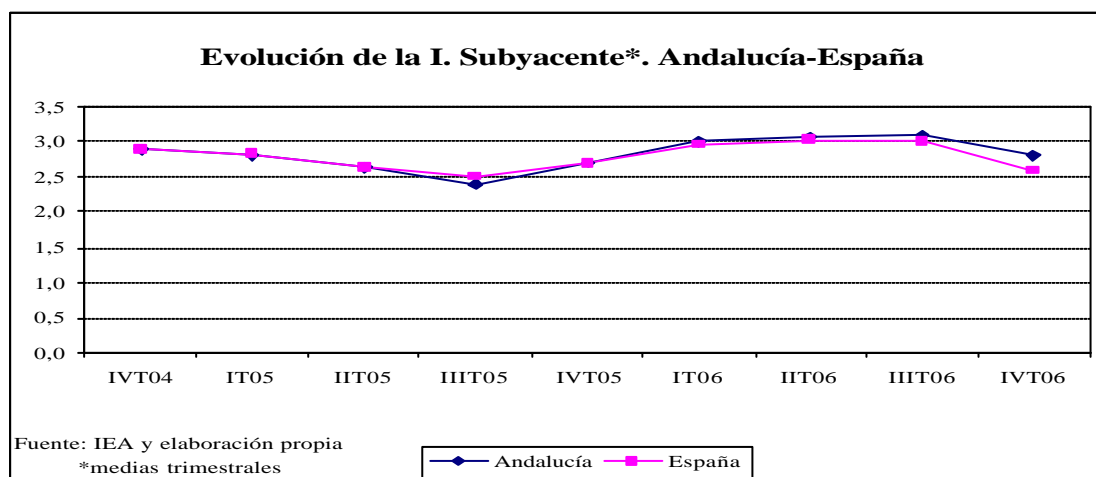
*respecto al mismo periodo año anterior
 **medias trimestrales
 Fuente: INE y elaboración propia



Si nos centramos en la Inflación subyacente (índice general sin alimentos no elaborados ni productos energéticos) en Andalucía, el comportamiento ha sido aún más positivo, alcanzándose en el último trimestre de 2006 la tasa más baja de todo el año, el 2,8%, tres décimas inferior a la del período precedente. En este sentido, en noviembre y diciembre se han vuelto a registrar tasas mensuales por debajo del 3,0% (2,8% y 2,6% respectivamente), lo que no ocurría desde principios del año (tasa interanual del 2,9% en enero y febrero). Sin embargo, y al igual que sucedió con el Índice General, también el ritmo de crecimiento de la inflación subyacente en Andalucía ha sido superior al nacional, de tal modo que en el cuarto trimestre de 2006 la tasa media andaluza se ha situado dos décimas por encima de la española (2,8% y 2,6% respectivamente).

Inflación Subyacente (tasa)*2006		
Meses	Andalucía	España
Enero	2,9	2,9
Febrero	2,9	2,9
Marzo	3,2	3,1
Abril	3,1	3,1
Mayo	3,1	3,0
Junio	3,0	3,0
Julio	3,2	3,1
Agosto	3,1	3
Septiembre	3	2,9
Octubre	3	2,8
Noviembre	2,8	2,6
Diciembre	2,6	2,5
Trimestre**	Andalucía	España
IT06	3,0	3,0
IIT06	3,1	3,0
IIIT06	3,1	3
IVT06	2,8	2,6

*respecto al mismo periodo año anterior
 **medias trimestrales
 Fuente: INE y elaboración propia



Respecto a los doce grupos de gasto en que se divide el IPC, por lo general, los que han presentado un comportamiento más inflacionista durante el cuarto trimestre y a lo largo de 2006 son los siguientes:

”vivienda”, sin duda el grupo que ha experimentado incrementos del índice más elevados a lo largo de 2006, especialmente durante la primera mitad del año, con tasas que superaron el 8,0% interanual en los meses de enero y febrero (8,5% y 8,4% respectivamente). No obstante lo anterior, hay que indicar que este grupo ha mostrado, desde principios de año, una tendencia decreciente en el ritmo de crecimiento de los precios, con tasas cada vez más reducidas que se han mantenido estables en los tres meses del cuarto trimestre en el 5,7% interanual, 2,8 puntos por debajo de la registrada en enero.

”hoteles, cafés y restaurantes” con una tasa media trimestral del 5,0% en el cuarto trimestre de 2006. Es, junto con el anterior, el único grupo con variaciones mensuales superiores al 5,0% en los tres últimos meses del año pasado, con la excepción del mes de octubre donde en este grupo la tasa interanual fue del 4,9%. Respecto a su comportamiento a lo largo de todo el año, hay que señalar que, con oscilaciones, ha mostrado una tendencia creciente en sus variaciones mensuales, de tal modo que la tasa interanual de diciembre (5,2%) supera en cinco décimas a la registrada en enero (4,7%).

”enseñanza”, con una tasa media del 4,7%, tres décimas por encima de la registrada en el tercer trimestre. Por otro lado, a lo largo del 2006, las variaciones mensuales del índice en este grupo han sido relativamente altas, igualando o superando el 4,0% interanual desde el mes de abril.

”alimentación y bebidas no alcohólicas”, con un crecimiento medio en el cuarto trimestre de 2006 del 4,3%, el cuarto más alto, si bien tres décimas inferior al del período precedente.

Por su parte, los grupos con subidas más moderadas en el cuarto trimestre de 2006 han sido:

”bebidas alcohólicas y tabaco” y ”vestido y calzado”, ambos con una tasa media en el trimestre del 1,2%. Asimismo, ambos han registrado subidas leves a lo largo del año, con la excepción del primero de ellos en los meses de marzo (con una tasa interanual especialmente alta del 5,2%) y febrero (donde, sufrió un descenso con una tasa negativa del -0,9%).

”medicina” con un incremento medio trimestral del 1,5% en el cuarto trimestre de 2006, pero con un continuo aumento en el ritmo de crecimiento a lo largo del año que ha situado la tasa de diciembre un punto y medio por encima de la de enero.

”menaje”, con subidas muy moderadas durante todo el año, aunque cada vez más elevadas, que oscilan entre una tasa máxima del 2,7% (en septiembre, noviembre y diciembre) y una mínima del 1,7% (en enero).

INTRODUCCIÓN

Mención especial merece el comportamiento presentado por el grupo “transporte”, que si bien se sitúa entre los menos inflacionistas en el cuarto trimestre (tasa media del 0,5%), comenzó el año con incrementos muy elevados durante el primer semestre del año, con tasas superiores al 7% en enero (7,9%), febrero (7,2%) y mayo (7,8%).

IPC por Grupos de Gasto (tasa)* Andalucía 2006												
GRUPOS	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,9	4,1	3,7	3,1	3,3	4,0	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	3,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	2,5	-0,9	5,2	2,1	2,2	1,9	1,8	1,4	0,9	0,9	1,0	1,6
3. Vestido y calzado	1,0	1,1	1,0	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	1,0	1,3	1,2	1,1
4. Vivienda	8,5	8,4	7,5	7,3	7,6	7,5	7,3	6,7	6,5	5,7	5,7	5,7
5. Menaje	1,7	1,8	2,3	2,5	2,2	2,3	2,6	2,6	2,7	2,6	2,7	2,7
6. Medicina	0,0	0,2	0,7	0,8	0,9	0,8	1,2	1,2	1,3	1,5	1,5	1,5
7. Transporte	7,9	7,2	6,4	6,8	7,8	6,6	5,7	4,7	0,1	-1,0	0,5	1,9
8. Comunicaciones	-1,5	-1,6	-1,1	-1,1	-1,1	-1,3	-1,3	-1,2	-1,1	-1,2	-1,3	-1,4
9. Ocio y cultura	-0,3	-0,6	-1,1	0,8	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	-0,2	-1,0	-0,8
10. Enseñanza	3,9	3,8	3,9	4,0	4,0	4,0	4,2	4,3	4,7	4,8	4,6	4,6
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,7	4,7	4,8	5,3	5	4,9	5,0	5,0	4,8	4,9	5,0	5,2
12. Otros	3,0	2,8	3,3	3,5	3,7	4,0	4,2	4,1	4,1	3,8	3,9	3,9
Índice general	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9	3,9	4,0	3,8	3,0	2,7	2,9	2,9

*respecto al mismo periodo año anterior
Fuente: INE y elaboración propia

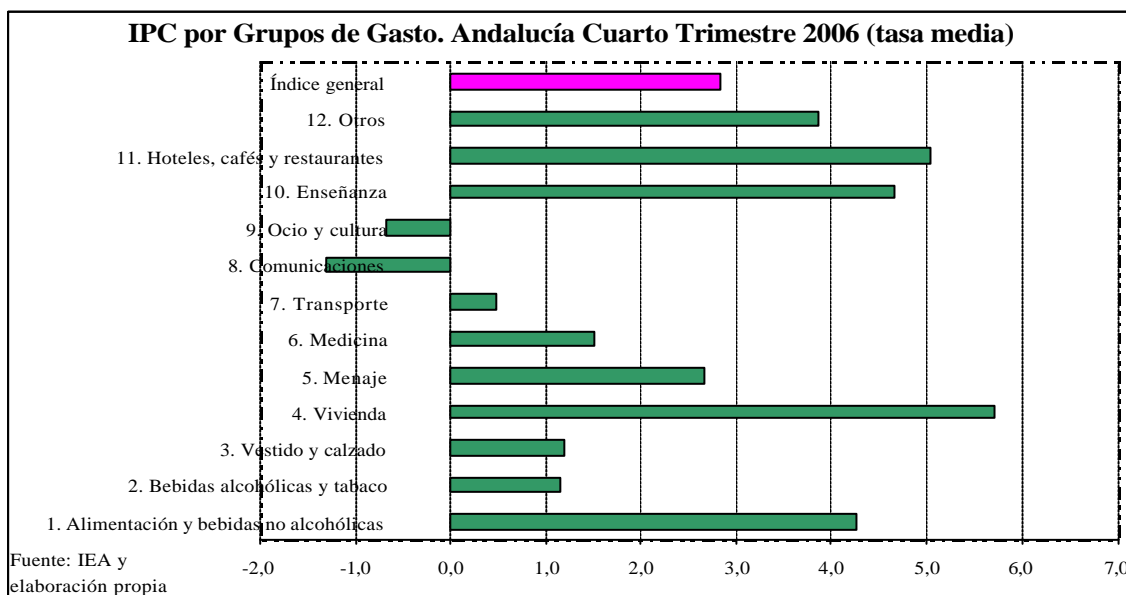
IPC Índice General (tasa)* ANDALUCÍA								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,6	3,4	2,5	3,0	3,9	3,5	4,6	4,3
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,8	6,1	4,5	5,2	2,3	2,1	1,4	1,2
3. Vestido y calzado	1,0	0,6	0,6	1,2	1,0	0,8	0,9	1,2
4. Vivienda	3,7	5,7	6,1	6,3	8,1	7,5	6,8	5,7
5. Menaje	1,5	1,8	1,6	1,6	1,9	2,3	2,6	2,7
6. Medicina	0,6	0,6	0,3	-0,1	0,3	0,8	1,2	1,5
7. Transporte	5,2	5,1	7,6	6,3	7,2	7,1	3,5	0,5
8. Comunicaciones	-0,6	-2,0	-1,9	-1,7	-1,4	-1,2	-1,2	-1,3
9. Ocio y cultura	0,0	-1,3	-0,9	-0,4	-0,7	0,4	0,1	-0,7
10. Enseñanza	4,2	4,1	3,8	3,8	3,9	4,0	4,4	4,7
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,6	4,8	4,6	4,7	4,7	5,1	4,9	5,0
12. Otros	2,7	2,8	2,7	2,8	3,0	3,7	4,1	3,9
Índice general	3,2	3,2	3,3	3,4	3,9	3,8	3,6	2,8

*medias trimestrales
Fuente: INE y elaboración propia

Por último, los grupos de “comunicaciones” y “ocio y cultura” han mostrado una conducta deflacionista en los tres últimos meses del año, aunque sólo el primero de ellos ha registrado tasas negativas en todos los meses de 2006.

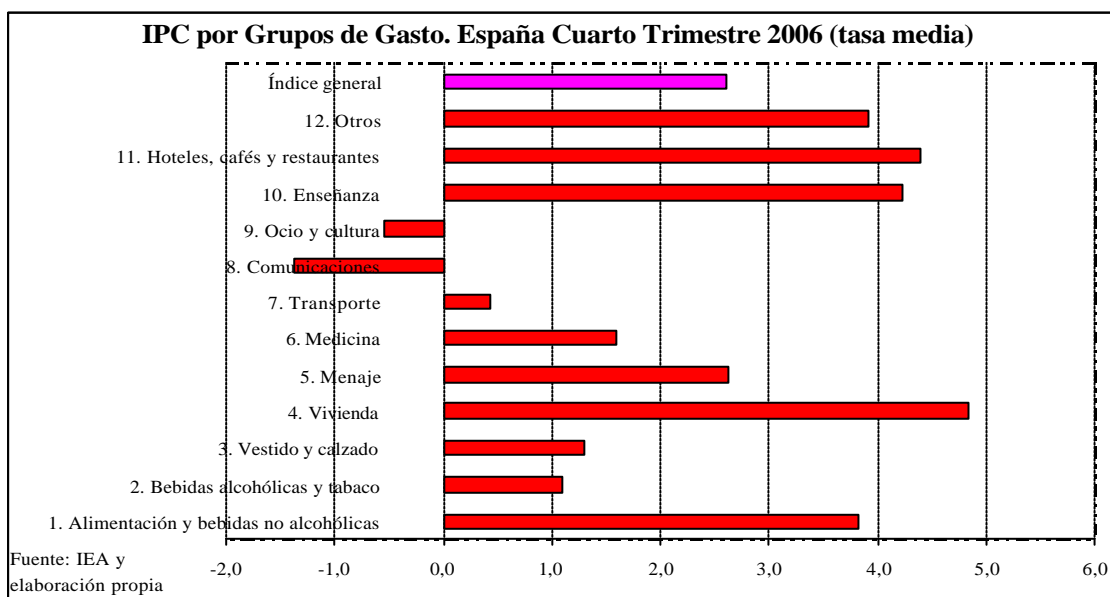
IPC por Grupos de Gasto (tasa)* España 2006												
GRUPOS	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	4,4	4,3	3,9	3,5	3,6	4,1	4,8	4,6	4,6	4,4	3,9	3,2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	2,7	-0,5	5,1	2,2	2,4	2,1	2,1	1,7	1,1	0,9	1,0	1,4
3. Vestido y calzado	1,1	1,1	1,3	1,3	1,4	1,4	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3
4. Vivienda	7,8	7,8	7,5	7,2	7,5	7,3	6,8	6,4	5,8	4,9	4,7	4,9
5. Menaje	2,2	2,4	2,6	2,7	2,6	2,5	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,6
6. Medicina	0,7	1,0	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	1,5	1,4	1,5	1,6	1,7
7. Transporte	7,9	7,2	6,4	6,7	7,8	6,7	5,8	4,8	0,2	-1,0	0,5	1,8
8. Comunicaciones	-1,5	-1,6	-1,1	-1,2	-1,2	-1,4	-1,4	-1,2	-1,1	-1,2	-1,4	-1,5
9. Ocio y cultura	0,2	0,2	-0,8	1,1	0,6	0,5	0,5	0,5	0,3	-0,3	-0,7	-0,6
10. Enseñanza	3,8	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,3	4,4
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,5	4,5	4,3	4,8	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
12. Otros	3,4	3,1	3,4	3,4	3,5	3,7	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9	3,9
Índice general	4,2	4,0	3,9	3,9	4,0	3,9	4,0	3,7	2,9	2,5	2,6	2,7

*respecto al mismo periodo año anterior
Fuente: INE y elaboración propia



IPC Índice General (tasa)*ESPAÑA								
GRUPOS	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,4	3,3	2,6	3,4	4,2	3,7	4,7	3,8
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,5	5,7	4,2	5,0	2,4	2,2	1,6	1,1
3. Vestido y calzado	1,5	1,3	1,0	1,5	1,2	1,4	1,1	1,3
4. Vivienda	4,2	5,2	5,9	5,9	7,7	7,3	6,3	4,8
5. Menaje	2,0	2,1	2,1	2,2	2,4	2,6	2,7	2,6
6. Medicina	0,8	1,0	0,9	0,8	1,0	1,3	1,5	1,6
7. Transporte	5,7	5,4	7,7	6,4	7,2	7,1	3,6	0,4
8. Comunicaciones	-0,7	-2,0	-1,9	-1,7	-1,4	-1,3	-1,2	-1,4
9. Ocio y cultura	0,3	-0,8	-0,4	0,2	-0,1	0,7	0,4	-0,5
10. Enseñanza	4,2	4,2	4,2	4,2	3,9	3,9	3,9	4,2
11. Hoteles, cafés y restaurantes	4,1	4,2	4,3	4,3	4,4	4,6	4,4	4,4
12. Otros	2,8	3,1	3,1	3,3	3,3	3,5	3,9	3,9
Índice general	3,3	3,2	3,4	3,5	4,0	3,9	3,5	2,6

*medias trimestrales
Fuente: INE y elaboración propia



ANÁLISIS PROVINCIAL

Por lo que respecta al comportamiento provincial del IPC hay que indicar, como característica común, la reducción en el ritmo de crecimiento de los precios que se ha producido en todas las provincias andaluzas durante el cuarto trimestre de 2006 (véase gráfico), lo que ha permitido que en todas la tasa interanual de diciembre sea menor a la de enero. No obstante, podemos diferenciar entre ellas, destacando las que han mostrado subidas más elevadas, superiores a la media regional:

Córdoba: que registra, en todos los meses, las tasas interanuales más altas, 3,0% en octubre, 3,4% en noviembre y 3,3% en diciembre, lo que supone un promedio en el trimestre del 3,2%, seis décimas inferior al alcanzado en el tercer trimestre.

Huelva: con un crecimiento medio trimestral del 3,0%, siete décimas inferior al del período precedente y dos décimas por encima de la media regional.

Granada, Jaén y Sevilla: que presentan una tasa media trimestral equivalente del 2,9%, con variaciones interanuales del IPC en los meses de octubre y noviembre inferiores al 3,0% en todas ellas.

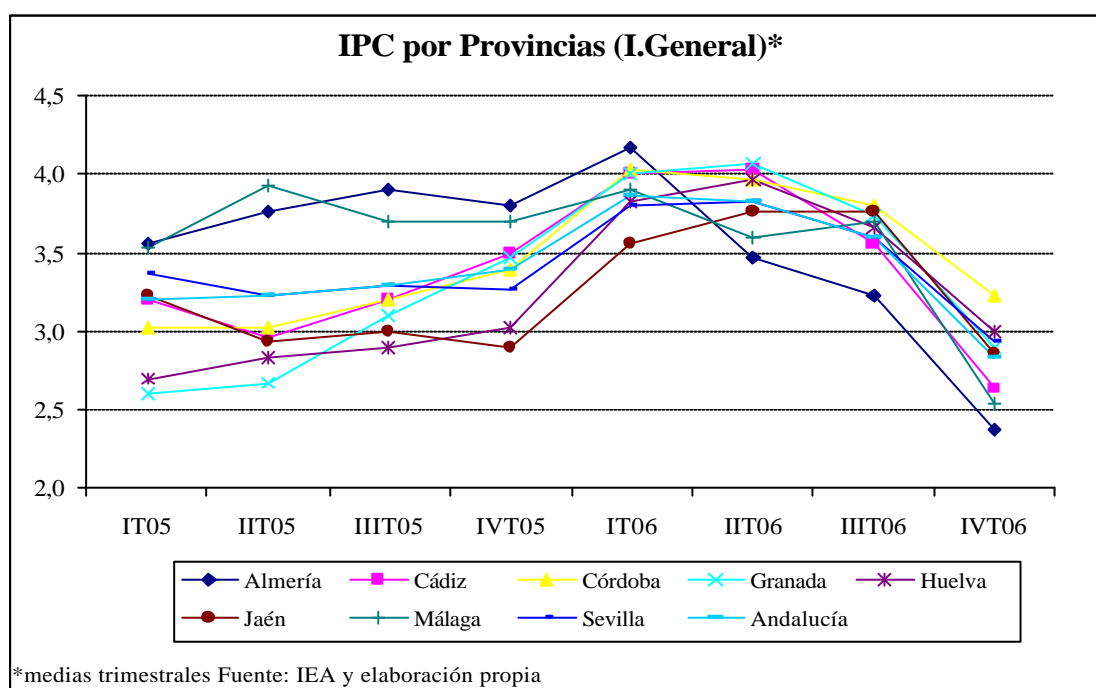
Por su parte, *Cádiz, Málaga y Almería* registran durante los tres últimos meses de 2006, en promedio, aumentos de precios inferiores a la media de la Comunidad, el 2,6%, el 2,5% y el 2,4% respectivamente.

En general, a lo largo de 2006 se ha producido una contención inflacionista en todas las provincias de Andalucía que ha permitido situar las tasas de crecimiento medio trimestrales a finales del año por debajo de las alcanzadas en el último trimestre de 2005, salvo en Huelva y Jaén, donde que han tenido un crecimiento similar en ambos períodos.

IPC, Índice General por provincias Año 2006 (tasa)*									
	Alm	Cád	Cór	Gra	Hue	Jaén	Mál	Sev	And
Enero	4,2	4,2	4,1	4,1	3,9	3,6	4,3	3,9	4,0
Febrero	4,1	3,9	4,0	3,9	3,8	3,5	3,8	3,7	3,8
Marzo	4,2	3,9	4,0	4,0	3,8	3,6	3,6	3,8	3,8
Abril	3,3	3,9	3,9	4,1	3,9	3,5	3,4	3,8	3,7
Mayo	3,5	4,2	4,0	4,2	3,9	3,8	3,6	3,9	3,9
Junio	3,6	4,0	4,0	3,9	4,1	4,0	3,8	3,8	3,9
Julio	3,6	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	3,8	4,0	4,0
Agosto	3,5	3,7	4	4,0	3,8	4,0	3,5	3,8	3,8
Septiembre	2,6	2,9	3,3	3,1	3,1	3,2	3,8	3,0	3,0
Octubre	2,2	2,5	3,0	2,7	2,9	2,7	2,4	2,8	2,7
Noviembre	2,4	2,7	3,4	2,9	3,1	2,9	2,6	2,9	2,9
Diciembre	2,5	2,7	3,3	3,1	3,0	3,0	2,6	3,1	2,9
*respecto al mismo periodo año anterior									
Fuente: INE y elaboración propia									
IPC, Índice General por provincias (tasa)*									

	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
Almería	3,6	3,8	3,9	3,8	4,2	3,5	3,2	2,4
Cádiz	3,2	3,0	3,2	3,5	4,0	4,0	3,6	2,6
Córdoba	3,0	3,0	3,2	3,4	4,0	4,0	3,8	3,2
Granada	2,6	2,7	3,1	3,5	4,0	4,1	3,7	2,9
Huelva	2,7	2,8	2,9	3,0	3,8	4,0	3,7	3,0
Jaén	3,2	2,9	3,0	2,9	3,6	3,8	3,8	2,9
Málaga	3,5	3,9	3,7	3,7	3,9	3,6	3,7	2,5
Sevilla	3,4	3,2	3,3	3,3	3,8	3,8	3,6	2,9
Andalucía	3,2	3,2	3,3	3,4	3,9	3,8	3,6	2,8

*medias trimestrales
Fuente: INE y elaboración propia



En atención a los distintos grupos de gasto en los que se divide el IPC y desde la perspectiva provincial podemos señalar, en líneas generales pues el comportamiento de precios no es homogéneo en todas las provincias, que los grupos más inflacionistas en el cuarto trimestre de 2006 y a lo largo de todo ese año han sido:

“vivienda”, que registra, en las ocho provincias, el crecimiento medio trimestral más alto de todos los grupos, con un máximo del 6,6% en Cádiz y un mínimo del 4,9% en Granada. Si bien hay que reseñar que, y también con carácter general en toda la Comunidad, a lo largo de 2006 se ha producido una cierta moderación en el ritmo de crecimiento de los precios en este grupo, con incrementos cada vez más reducidos.

“enseñanza”, que en el cuarto trimestre de 2006 muestra, con carácter general, subidas, en promedio, superiores al 4,0%, destacando la provincia de Málaga con una tasa media en ese período del 5,2%.

“hoteles, café y restaurantes”, que con la excepción del primer trimestre del 2006 en Sevilla, en el resto del año en todas las provincias ha experimentado un crecimiento medio trimestral por encima de los del índice general en con una de ellas. Especialmente relevante son las subidas en Córdoba (5,9%; 6,1%; 5,8% y 6,3% en cada trimestre del año 2006, respectivamente) y en Málaga (5,5%; 5,7%; 5,5% y 5,1%).

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

“bebidas alcohólicas y tabaco” que, con la excepción de Jaén, presenta una contención en el ritmo de incremento de precios a lo largo de 2006, lo que hace que la variación media del cuarto trimestre sea inferior a la registrada a principios de año en todas las provincias andaluzas, salvo en la mencionada anteriormente.

“vestido y calzado”, cuyas tasas de incremento interanual nunca han superado, por término medio, el 2,0% en ninguno de los cuatro trimestres de 2006 y en ninguna de las provincias (excepto en Cádiz en el primer trimestre (2,6%), incluso ha sido negativa en Huelva en el primer trimestre de 2006 (-0,1).

Mención especial merece el grupo “transporte” que tras ser uno de los más inflacionistas durante el primer semestre de 2006 en toda la región, ha experimentado en la segunda mitad del año anterior, de forma casi generalizada, una importante caída en el ritmo de crecimiento de precios, alcanzando tasas medias en el cuarto trimestre inferiores al 1,0% en Cádiz (0,4), Córdoba (0,6%), Huelva (0,5%) y Málaga (0,4%) e incluso negativas, en Almería (-0,4%).

Finalmente señalar que, las “comunicaciones” es el único grupo donde se han registrado, en promedio, tasas negativas en los cuatro trimestres de 2006 en todas las provincias, mientras que “ocio y cultura” ha mostrado un comportamiento deflacionista en la mayoría de ellas en esos trimestres (durante el cuarto trimestre de 2006 con carácter general, salvo en Jaén, donde el crecimiento de precios fue nulo).

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
Almería								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	4,3	4,1	3,3	3,5	3,9	3,2	4,0	3,4
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,6	6,1	4,7	5,6	2,3	1,8	1,1	1,0
3. Vestido y calzado	0,1	1,0	-0,1	1,0	0,8	0,4	0,5	1,0

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
4. Vivienda	6,4	5,5	6,1	5,8	7,3	6,2	6,3	5,5
5. Menaje	2,6	3,5	2,6	2,7	1,9	2,0	2,6	3,3
6. Medicina	3,1	2,9	2,5	1,5	3,7	2,6	2,1	1,8
7. Transporte	5,8	5,7	8,7	7,0	6,4	7,6	3,4	-0,4
8. Comunicaciones	0,2	-1,1	-1,2	-1,0	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5
9. Ocio y cultura	-0,4	-1,1	-0,6	-0,7	-1,1	-1,1	-1,0	-1,7
10. Enseñanza	4,4	4,3	4,0	4,2	4,2	4,2	4,2	4,5
11. Hoteles. cafés y restaurantes	3,8	6,2	6,1	6,0	6,7	4,4	4,1	3,8
12. Otros	2,9	2,9	3,1	3,5	3,6	3,7	4,8	4,4
Índice general	3,6	3,8	3,9	3,8	4,2	3,5	3,2	2,4

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
Cádiz								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	4,0	3,4	2,6	3,4	4,1	3,7	4,2	3,5
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	6,2	6,5	4,9	5,3	2,2	2,0	1,2	1,1
3. Vestido y calzado	0,8	-0,1	0,7	2,4	2,6	1,1	1,2	1,2
4. Vivienda	3,0	4,0	4,5	4,8	6,1	7,3	7,5	6,6
5. Menaje	1,3	1,1	1,9	2,9	3,0	3,8	3,3	2,7
6. Medicina	0,2	-0,1	0,4	0,7	3,2	1,9	1,4	1,2
7. Transporte	5,3	5,3	8,0	6,7	6,1	7,4	3,6	0,4
8. Comunicaciones	-1,6	-2,9	-2,7	-2,5	-2,0	-2,0	-2,0	-2,3
9. Ocio y cultura	-0,1	-0,8	-0,6	0,2	0,2	0,9	0,4	-0,6
10. Enseñanza	5,6	4,8	4,5	3,8	3,7	3,7	4,0	4,2
11. Hoteles. cafés y restaurantes	4,9	4,7	4,5	3,9	4,6	5,1	4,9	5,1
12. Otros	2,3	2,6	2,0	1,9	2,3	3,3	3,8	3,8
Índice general	3,2	3,0	3,2	3,5	4,0	4,0	3,6	2,6

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
Córdoba								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,5	2,9	1,9	2,7	3,9	3,7	5,4	5,3
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,9	6,5	5,1	5,9	2,7	2,1	1,5	1,0
3. Vestido y calzado	0,2	0,9	0,9	2,2	2,0	1,5	1,2	1,2
4. Vivienda	2,4	4,5	4,9	5,1	8,0	7,8	7,7	6,4
5. Menaje	2,1	2,1	2,3	1,8	1,0	2,1	1,9	3,0
6. Medicina	1,9	1,2	1,0	-0,1	1,6	0,1	0,7	1,4
7. Transporte	4,9	4,8	7,0	5,7	4,5	6,3	3,1	0,6

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
8. Comunicaciones	-0,5	-1,8	-1,8	-1,6	-1,3	-1,1	-1,1	-1,2
9. Ocio y cultura	-1,0	-2,0	-1,6	-1,2	-0,6	0,0	-0,5	-0,1
10. Enseñanza	4,0	4,1	4,0	3,6	3,6	3,5	3,6	4,3
11. Hoteles. cafés y restaurantes	5,0	5,2	5,5	5,5	5,9	6,1	5,8	6,3
12. Otros	3,3	3,2	3,0	3,3	3,2	3,5	3,5	3,3
Índice general	3,0	3,0	3,2	3,4	4,0	4,0	3,8	3,2

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
Granada								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,5	4,1	3,4	4,1	5,2	4,0	5,1	4,6
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,4	5,9	4,4	5,0	2,2	2,1	1,3	1,7
3. Vestido y calzado	-1,0	-0,9	-0,6	0,6	0,3	1,0	0,8	1,3
4. Vivienda	2,4	4,1	4,6	5,2	8,3	8,0	7,0	4,9
5. Menaje	1,1	1,3	1,4	1,7	1,5	1,6	2,5	3,1
6. Medicina	-0,5	-0,2	-0,2	-1,5	0,7	-1,5	-1,3	0,4
7. Transporte	5,0	4,8	6,9	5,8	4,1	7,2	4,1	2,7
8. Comunicaciones	-0,1	-1,4	-1,4	-1,2	-1,1	-0,7	-0,7	-0,8
9. Ocio y cultura	1,0	-1,3	-0,2	0,7	0,0	2,2	1,1	-0,5
10. Enseñanza	3,6	3,8	3,7	4,0	4,0	3,8	5,1	4,8
11. Hoteles. cafés y restaurantes	3,7	3,4	4,5	5,6	5,0	6,0	4,6	4,2
12. Otros	2,9	2,9	2,9	3,1	2,7	3,7	4,3	4,4
Índice general	2,6	2,7	3,1	3,5	4,0	4,1	3,7	3,1

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
Huelva								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,3	3,4	2,6	2,9	4,2	3,9	5,0	4,7
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,9	6,3	4,9	5,5	2,2	1,9	1,1	1,0
3. Vestido y calzado	1,4	-0,2	-0,9	0,1	-0,1	0,9	0,8	0,9
4. Vivienda	2,2	4,2	4,8	4,7	7,3	7,4	6,8	5,6
5. Menaje	-0,3	1,0	1,2	1,7	3,4	3,5	3,0	2,7
6. Medicina	0,6	0,4	0,2	0,5	2,2	2,0	2,2	2,0
7. Transporte	5,4	5,5	8,1	6,8	5,6	7,2	3,7	0,5

INTRODUCCIÓN

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
8. Comunicaciones	-0,4	-1,8	-1,7	-1,5	-1,3	-1,1	-1,1	-1,2
9. Ocio y cultura	-0,6	-1,2	-1,0	-0,7	-0,6	0,5	0,8	-0,3
10. Enseñanza	2,2	2,3	2,8	3,1	2,9	2,9	3,2	4,2
11. Hoteles. cafés y restaurantes	4,0	4,3	4,3	4,5	4,8	4,7	4,1	5,3
12. Otros	2,7	2,9	2,7	2,8	2,7	3,9	3,8	4,2
Índice general	2,7	2,8	2,9	3,0	3,8	4,0	3,7	3,0

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
Jaén								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,4	3,0	1,5	1,5	2,4	2,3	4,2	4,1
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	4,8	4,2	2,7	3,5	1,4	2,1	2,3	2,5
3. Vestido y calzado	3,2	2,0	2,3	1,9	1,4	1,4	1,8	1,3
4. Vivienda	3,6	4,8	6,1	6,5	9,3	9,6	7,3	5,6
5. Menaje	1,5	1,2	2,1	1,5	1,9	2,1	1,9	2,4
6. Medicina	-0,9	-0,3	-0,3	0,8	3,8	2,6	4,0	4,1
7. Transporte	5,4	5,5	8,6	6,8	6,9	7,7	3,4	1,5
8. Comunicaciones	-0,3	-1,6	-1,6	-1,4	-1,2	-0,9	-0,8	-1
9. Ocio y cultura	1,0	-1,1	-1,5	-0,2	-2,2	0,4	0,0	0
10. Enseñanza	5,2	5,2	4,7	4,7	5,0	5,1	5,0	4,2
11. Hoteles. cafés y restaurantes	3,8	4,0	3,4	3,7	4,3	5,4	5,9	4,9
12. Otros	2,0	2,1	2,2	2,7	2,8	3,2	3,4	2,3
Índice general	3,2	2,9	3,0	2,9	3,6	3,8	3,8	3

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
Málaga								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,6	3,1	2,2	2,7	3,1	2,6	3,8	3,2
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	5,9	6,0	4,3	4,9	2,2	2,1	1,8	1,2
3. Vestido y calzado	2,1	1,7	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9
4. Vivienda	5,4	11,3	11,0	11,5	11,1	7,2	6,7	5,7
5. Menaje	1,4	2,5	0,6	0,5	1,7	2,5	3,2	2,3
6. Medicina	1,2	1,2	0,8	0,0	2,4	0,8	1,0	1,5
7. Transporte	5,0	4,8	7,4	6,1	5,2	6,9	5,2	0,4
8. Comunicaciones	-0,1	-1,4	-1,4	-1,2	-1,1	-0,8	-0,8	-0,8

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*) Cont.								
9. Ocio y cultura	-0,4	-2,1	-1,8	-2,0	-2,7	-1,4	-1,0	-2,0
10. Enseñanza	4,6	4,6	4,1	3,6	3,6	4,5	4,9	5,2
11. Hoteles. cafés y restaurantes	5,6	6,1	5,1	5,6	5,5	5,7	5,5	5,1
12. Otros	2,8	2,9	2,9	3,0	3,5	4,8	5,2	4,8
Índice general	3,5	3,9	3,7	3,7	3,9	3,6	3,7	2,5

IPC por PROVINCIAS y Grupos de Gasto (Índice General, tasa*)								
Sevilla								
	IT05	IIT05	IIIT05	IVT05	IT06	IIT06	IIIT06	IVT06
1. Alimentación y bebidas no alcohólicas	3,7	3,5	2,6	3,2	4,3	4,1	5,1	4,5
2. Bebidas alcohólicas y tabaco	6,0	6,5	4,8	5,7	2,6	2,1	1,2	1,4
3. Vestido y calzado	1,5	0,8	1,1	0,6	0,6	0,1	0,3	1,0
4. Vivienda	3,9	4,6	4,8	5,0	7,1	7,3	6,3	5,4
5. Menaje	2,0	2,0	1,8	1,5	1,8	1,7	2,4	2,9
6. Medicina	0,1	0,1	-0,6	-1,1	1,4	0,1	1,1	1,6
7. Transporte	5,2	5,2	7,5	6,3	4,8	7,0	3,4	1,8
8. Comunicaciones	-1,2	-2,6	-2,4	-2,2	-1,7	-1,7	-1,8	-2,2
9. Ocio y cultura	0,3	-0,7	-0,4	0,4	0,4	1,1	1,0	-0,8
10. Enseñanza	3,5	3,4	3,2	3,8	4,1	4,3	4,5	4,5
11. Hoteles. cafés y restaurantes	4,5	4,2	4,1	3,8	3,2	3,9	4,6	5,5
12. Otros	2,7	3,0	3,0	3,0	3,2	3,6	4,0	3,7
Índice general	3,4	3,2	3,3	3,3	3,8	3,8	3,6	3,1
*medias trimestrales								
Fuente: INE y elaboración propia								

COSTES LABORALES

El último dato disponible, referido al tercer trimestre de 2006, muestra una ligera contención en el ritmo de crecimiento de los Costes Laborales⁸ andaluces, especialmente relevante tras la subida del primer semestre del año. Así, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) elaborada por el INE, el coste laboral medio por trabajador y mes en Andalucía el tercer trimestre de 2006 ha sido de 1.944,95, lo que supone un incremento del 3,7% respecto al mismo período del año anterior. Una tasa de crecimiento un punto superior a la registrada en el conjunto nacional para el mismo periodo pero dos puntos por debajo de la andaluza en el trimestre anterior. De este modo, en el tercer trimestre de 2006 Andalucía abandona el grupo de las Comunidades Autónomas con las tasas más altas de aumento de los costes laborales⁹, que ocupaba en el periodo anterior, para pasar a situarse entre las de crecimiento más moderado, en torno a la media nacional, junto con Cantabria (3,3%), Castilla y León y Madrid (ambas con el 3,8%) o la Rioja (3,9%). Por su parte, en Navarra (1,8%), Principado de Asturias (1,7%) y Canarias (1,7%)⁹ se registraron los aumentos más bajos.

Respecto a los Costes Salariales¹⁰, en Andalucía durante el tercer trimestre de 2006 experimentaron un incremento del 4,6% interanual, dos décimas por debajo del crecimiento en el segundo trimestre, aunque seis décimas superior al promedio nacional para este período. Con ello, Andalucía se convierte junto con Aragón (6,1%), Castilla-La Mancha (5,8%), Extremadura (4,9%), Comunidad Valenciana y Galicia (4,8%), Cataluña (4,4%), Castilla y León y La Rioja (4,3%) y Madrid (4,2%) en las Comunidades Autónomas españolas que han registrado aumentos de los costes salariales superiores a la media nacional del 4% interanual en el tercer trimestre del año 2006.

Finalmente, el componente no salarial, denominado Otros Costes¹¹, registró una importante reducción en su crecimiento, con una tasa interanual del 2,6%, similar a la española y 2,3 puntos por debajo de la regional en el periodo precedente.

⁸ La ETCL define el Coste Laboral como “*el coste total en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo. Incluye el Coste Salarial más los Otros Costes*”.

⁹ Este lugar, en el tercer trimestre de 2006 lo ocupan las Comunidades de Aragón (5,9%) y Castilla-La Mancha (5,4%).

¹⁰ Según la ETCL, el Coste Salarial incluye “*el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados*”.

¹¹ Según la ETCL, los Otros Costes incluyen “*las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social*”.

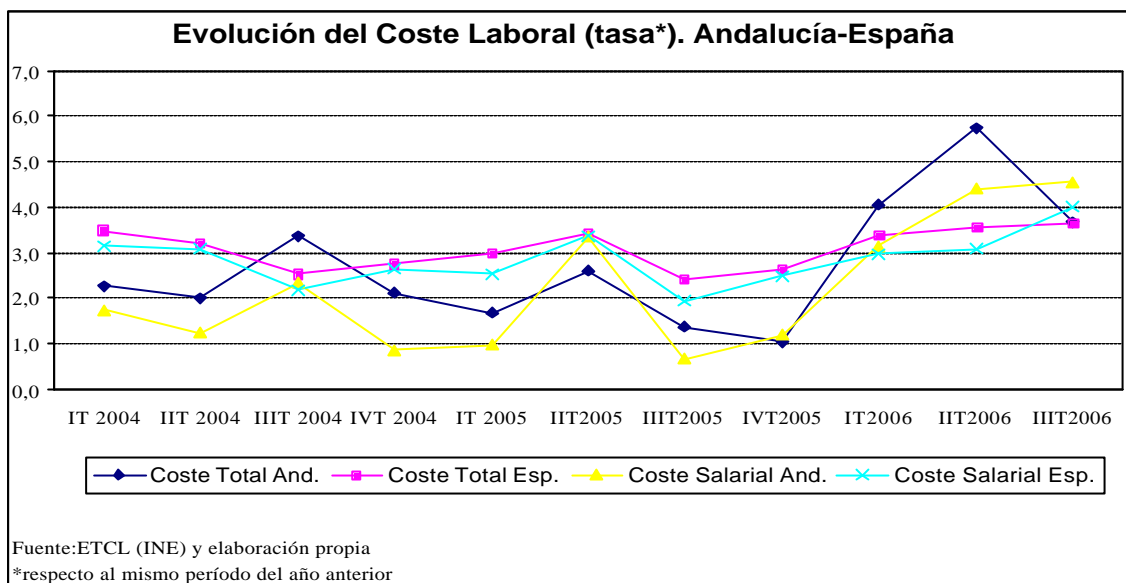
COSTES LABORALES POR SECTORES. ANDALUCIA																		
	1º trimestre 2006						2º trimestre 2006						3º trimestre 2006					
	Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes		Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes		Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes	
	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa
TOTAL	1.911,09	4,0	1.366,48	3,1	544,61	6,3	2.015,41	5,7	1.455,65	4,4	559,76	9,4	1.944,95	3,7	1.405,90	4,6	539,05	1,4
INDUSTRIA	2.122,71	2,6	1.523,02	1,2	599,69	6,4	2.174,26	2,6	1.572,51	1,3	601,75	6,1	2.195,91	5,5	1.595,77	6,1	600,14	3,9
CONSTRUCCION	2.035,96	3,5	1.372,81	2,3	663,15	5,9	2.213,09	7,8	1.521,08	6,5	692,01	10,6	2.094,22	0,5	1.416,11	0,6	678,11	0,2
SERVICIOS	1.834,90	4,5	1.333,56	3,8	501,34	6,3	1.930,12	6,1	1.414,50	4,6	515,62	10,4	1.856,96	4,7	1.366,55	5,5	490,41	2,3

Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia

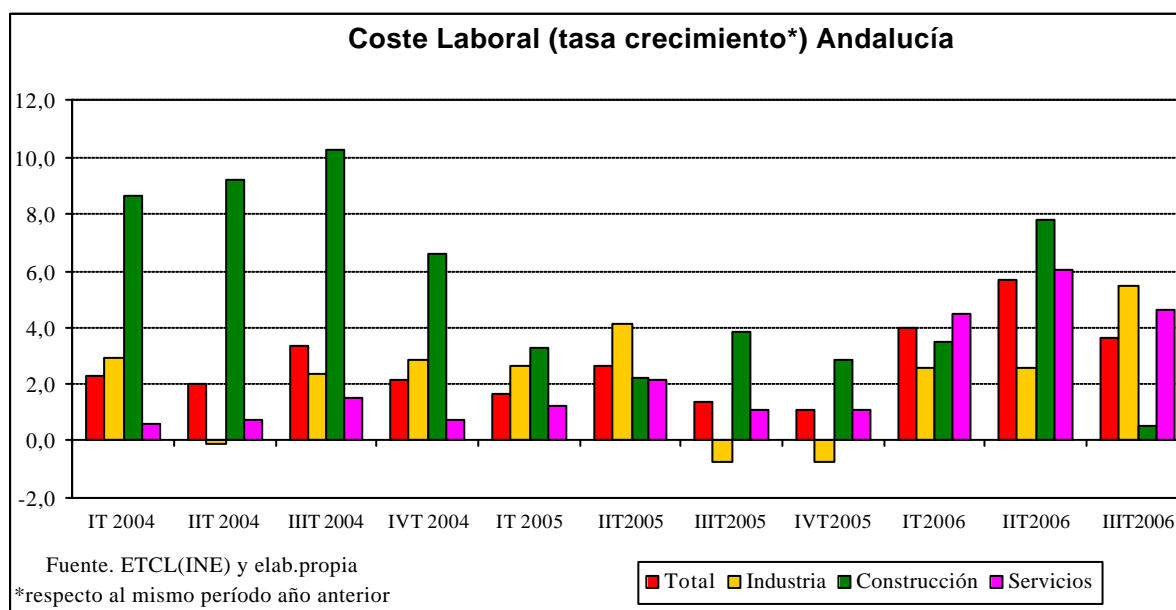
COSTES LABORALES POR SECTORES. ESPAÑA																		
	1º trimestre 2006						2º trimestre 2006						3º trimestre 2006					
	Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes		Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes		Coste Laboral Total		Coste salarial total		Otros Costes	
	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa	euros	tasa
TOTAL	2.113,45	3,4	1.538,17	3,0	575,28	4,4	2.197,39	3,5	1.623,73	3,1	573,66	4,9	2.112,66	3,6	1.549,36	4,0	563,3	2,6
INDUSTRIA	2.426,49	4,5	1.750,56	3,8	675,93	6,4	2.509,11	3,5	1.849,59	3,1	659,52	4,6	2.433,99	3,6	1.792,63	4,1	641,36	2,5
CONSTRUCCION	2.010,33	4,3	1.373,39	3,8	636,94	5,6	2.195,71	3,9	1.541,07	3,1	654,64	5,8	2.076,28	4,1	1.429,03	4,2	647,25	3,8
SERVICIOS	2.046,19	3,2	1.512,55	3,0	533,64	3,7	2.110,89	3,8	1.578,16	3,4	532,73	5,1	2.031,93	3,8	1.507,48	4,3	524,45	2,6

Fuente: ETCL(INE) y elaboración propia

En resumen, y por lo que a la trayectoria se refiere (véase gráfico inferior), podemos decir que en la segunda mitad del año 2006 los costes laborales andaluces ralentizan su ritmo de crecimiento, tras la continua aceleración que venían experimentando desde finales de 2005. No así los costes salariales, que continúan la tendencia ascendente iniciada en el tercer trimestre de 2005.



Por sectores de actividad, en el tercer trimestre de 2006 el mayor crecimiento de los Costes Laborales en Andalucía se ha producido en la Industria, 5,5% interanual, 2,9 puntos por encima del registrado en los dos primeros trimestres del 2006 y 1,9 puntos superior al incremento nacional en el tercer trimestre. Tras el sector industrial, los Servicios (4,7% interanual, si bien ha experimentado una reducción de 1,4 puntos respecto al crecimiento del período precedente) y finalmente, la Construcción, con una tasa interanual del 0,5%. Especialmente relevante es el descenso en el ritmo de crecimiento de los costes laborales en este último sector, 7,3 puntos porcentuales respecto al segundo trimestre de 2005. Como ha sucedido en términos agregados, también a nivel sectorial el componente no salarial ha experimentado una significativa reducción en su tasa interanual en todos los sectores, con diferencias respecto al período anterior de 10,4 puntos (Construcción), 8,1 puntos (Servicios) y 2,2 puntos (Industria). En términos comparativos y en referencia al tercer trimestre de 2006, tanto los costes laborales totales como los costes salariales han experimentado crecimientos más altos en nuestra Comunidad que en España, salvo la Construcción que ha mostrado unas tasas mucho más reducidas en Andalucía (0,5% frente al 4,1% en los costes laborales y 0,6% frente al 4,2% en los costes salariales).



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 en el cuarto trimestre de 2006. Vamos a centrarnos ahora en el análisis de las principales variables laborales españolas y andaluzas en el periodo de referencia.

Como hemos señalado en epígrafes anteriores, la economía española presenta un periodo de fuerte crecimiento del PIB, que se extiende por más de una década. El crecimiento del PIB español es diferencial respecto a la media de los países centrales de la U.E. y por ello, la diferencia entre la economía española y la media de la U.E. se va acortando paulatinamente. Esta buena evolución tiene su reflejo en la marcha de las variables laborales españolas, fundamentalmente las referidas a la creación de empleo y sobre todo a la caída del desempleo, fenómeno este último, el desempleo, que ha constituido la principal lacra socioeconómica española desde la crisis energética de los años setenta.

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa referidos al cuarto trimestre de 2006, el crecimiento de la ocupación en el conjunto de la economía nacional es el rasgo más significativo del comportamiento del mercado laboral español de los últimos trimestres. En el cuarto trimestre, la ocupación se ha situado, por primera vez, por encima de los veinte millones de personas, lo que significa un aumento de 106.200 personas en este trimestre respecto al anterior. Traducido a lo ocurrido en el conjunto del año, en los últimos doce meses se han creado 687.600 empleos, o lo que es igual, un aumento de la ocupación equivalente a una tasa de crecimiento interanual del 3,56%. No obstante lo anterior, hay que hacer constar que la tasa interanual de crecimiento del cuarto trimestre es menor a la del tercer trimestre (3,67%) que, a su vez, es también menor a la correspondiente al segundo trimestre (4,22%). Ello significa una cierta desaceleración del crecimiento del empleo, aunque se mantiene a unas tasas muy superiores a la media europea.

El número total de activos también ha aumentado este trimestre, alcanzando la cifra de 21.812.400 personas, acercándose a los veintidós millones el número de personas que están dispuestas a participar en el mercado laboral. El aumento de la actividad del cuarto trimestre ha sido de 151.700 personas respecto al tercer trimestre de 2006. El número de mujeres activas se establece en un total de 9.217.300, aumentando este trimestre una cifra significativa (176.400 personas), al contrario de lo que ocurrió en el tercer trimestre. Por su parte, el número total de hombres activos este trimestre es de 12.595.100, lo que significa una caída de 24.600 con respecto al trimestre anterior. Esta disparidad de la variación en la oferta de trabajo entre hombres y mujeres, se matiza si atendemos a la evolución interanual. En el último año se han incorporado al mercado de trabajo más de medio millón de personas (656.900) que se dividen entre 224.300 hombres y 432.600 mujeres.

Como consecuencia de los cambios que acabamos de reseñar, la tasa de actividad del conjunto de la sociedad española ha alcanzado la cifra de 58,58%. Como es sabido, las tasas de actividad divergen para hombres (69,0%) y mujeres (48,56%). Si

se considera la población entre 16 y 64 años, entonces la tasa media de actividad es del 72,23%, siendo del 82,40% para los hombres y del 61.82% para las mujeres.

Como ya hemos señalado, lo más destacado de los datos ofrecidos por la EPA este cuarto trimestre de 2006 es que la ocupación se ha situado en una cifra superior a los veinte millones de personas. En este trimestre, el crecimiento del empleo es mayor en el sector de la construcción (33.100) y en los servicios (32.600) seguidos de la industria (31.700), mientras que el empleo agrícola crece en 8.800 personas. En términos porcentuales de crecimiento interanual, en los servicios cae al 4,29% desde el 5,05% de segundo trimestre y el 4,9% del tercer trimestre mientras que en la construcción se sube al 8,27% desde el 8,09% del tercer trimestre y el 7,8 del segundo.

El número total de asalariados es de 16.466.200 personas, aumentando desde el trimestre anterior en 100.300. De ellos, 10.897.400 tienen contrato indefinido y 5.568.700 tiene contrato temporal. Este trimestre, el número de trabajadores con contrato temporal disminuye en 92.700 personas, por ello, la tasa de temporalidad cae casi 8 décimas, situándose en el 33,82%.

La conjunción de la evolución de la oferta y la demanda de trabajo expuesta brevemente, ha dado lugar a que el desempleo en este cuarto trimestre se sitúe en 1.810.600 personas, lo que significa un aumento de 45.600 personas en ese período. Según los datos de la Encuesta de Población Activa el paro ha bajado en 30.600 personas respecto al cuarto trimestre del año anterior. Finalmente, la tasa de paro se sitúa en el 8,3% subiendo 15 centésimas en este trimestre. La tasa de paro masculina queda en el 6,06%, con un aumento de cuatro centésimas y la tasa de paro femenina se fija en el 11,36%, 24 centésimas más que el trimestre anterior.

La tasa de paro de los españoles se sitúa en el 7,72%, la de los extranjeros en el 12.02%.

CUADRO RESUMEN VARIABLES LABORALES REFERIDAS AL CUARTO TRIMESTRE DE 2006 (En miles y tanto por ciento, según corresponda)			
		ANDALUCÍA	ESPAÑA
POBLACION DE 16 AÑOS Y MAS	TOTAL	6.483,2	37.235,5
	HOMBRES	3.185,3	18.255,0
	MUJERES	3.297,3	18.980,5
ACTIVOS	TOTAL	3.590,2	21.812,4
	HOMBRES	2.165,3	12.595,1
	MUJERES	1.424,9	9.217,3
TASA ACTIVIDAD (%)	TOTAL	55,38	58,58%
	HOMBRES	67,96	69,00%
	MUJERES	43,22	48,56%
OCUPADOS	TOTAL	3.151,7	20.001,8
	HOMBRES	1.976,6	11.831,3
	MUJERES	1.175,0	8.170,5
	TOTAL ASALARIADOS	2.578,4	16.466,2
	CONTRATO INDEFINIDO	1381,9	10.897,4

CUADRO RESUMEN VARIABLES LABORALES REFERIDAS AL CUARTO TRIMESTRE DE 2006 (En miles y tanto por ciento, según corresponda)			
	CONTRATO TEMPORAL	1196,7	5.568,7
OCUPADOS POR SECTORES ECONOMICOS	AGRICULTURA	244,3	921,8
	INDUSTRIA	320,2	3.319,8
	CONSTRUCCION	498,8	2.623,2
	SERVICIOS	2.088,3	13.137,0
PARADOS	TOTAL	438,6	1.810,6
	HOMBRES	188,7	763,8
	MUJERES	249,9	1.046,9
TASA PARO (%)	TOTAL	12,22	8,30%
	HOMBRES	8,71	6,06%
	MUJERES	17,54	11,36%
PARO REGISTRADO (Diciembre)	TOTAL	477,8	2.022,9
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 2006.

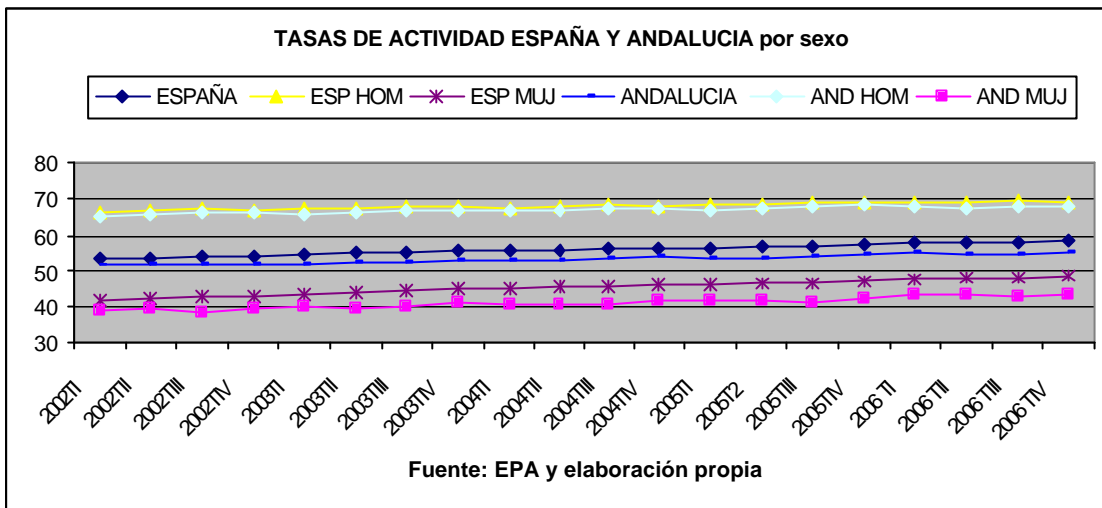
POBLACION ACTIVA

El número total de personas laboralmente activas se situó en el cuarto trimestre de 2006 en Andalucía en un total de 3.590.200 personas, lo que supone un aumento de 27.700 personas respecto al trimestre anterior. El incremento de población activa en este trimestre se distribuyó en un aumento de 5.300 hombres y de 22.400 mujeres. La tendencia creciente de la población activa se mantiene, ya que la diferencia con respecto al mismo trimestre del año 2005 es de 79.700 personas activas, lo que representa un aumento del 2,27% frente al 3,11% acaecido a nivel nacional. En términos relativos, la población andaluza mayor de 16 años representa el 17,41% del total español, sin embargo, la población activa andaluza representa el 16,46% del total nacional, en el caso de las mujeres, el porcentaje se reduce al 15,46%. Esta evolución tiene implicaciones en los valores que alcanzan las tasas de actividad andaluzas respecto a las nacionales.

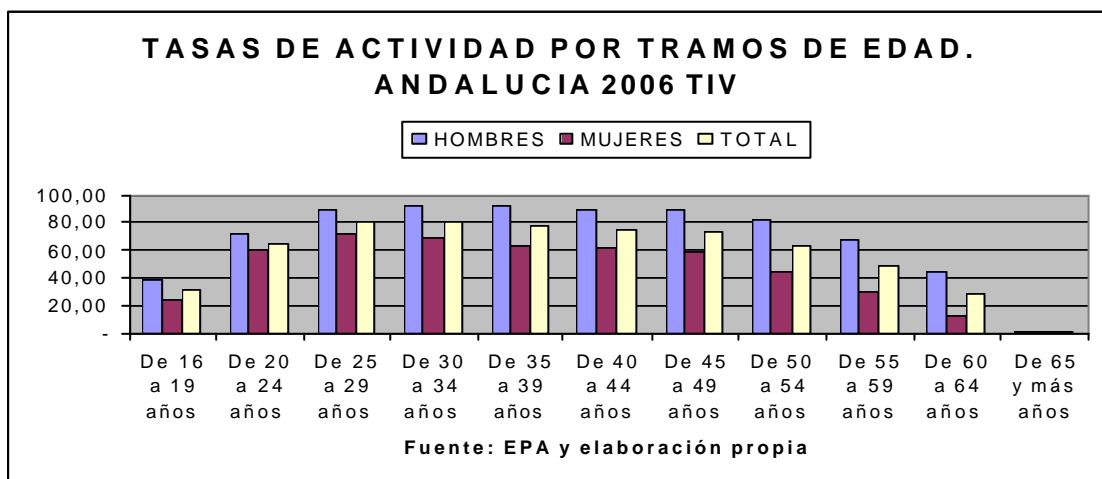
Como consecuencia de esta evolución, la tasa de actividad de Andalucía se ha situado en el 55,38%, permaneciendo casi inalterada con respecto al trimestre anterior y aumentando 0,27 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior. La diferencia con la tasa media de actividad nacional (58,58%) se ha situado en 2,20 puntos porcentuales.

La tasa de actividad masculina ha descendido este trimestre, alcanzando la cifra de 67,96% acercándose a la media nacional (69,0 %), por el contrario, la femenina ha

subido casi medio punto, compensando la bajada del tercer trimestre de 2006, quedando en el 43,22%, siendo el valor nacional 48,56%. La convergencia en la tasa de actividad masculina es prácticamente total entre Andalucía y España, mientras que se sigue reduciendo la diferencia entre las tasas de actividad femeninas nacional y regional. Como ya se ha señalado, la diferencia entre la tasa andaluza y nacional se explica fundamentalmente por el colectivo femenino.

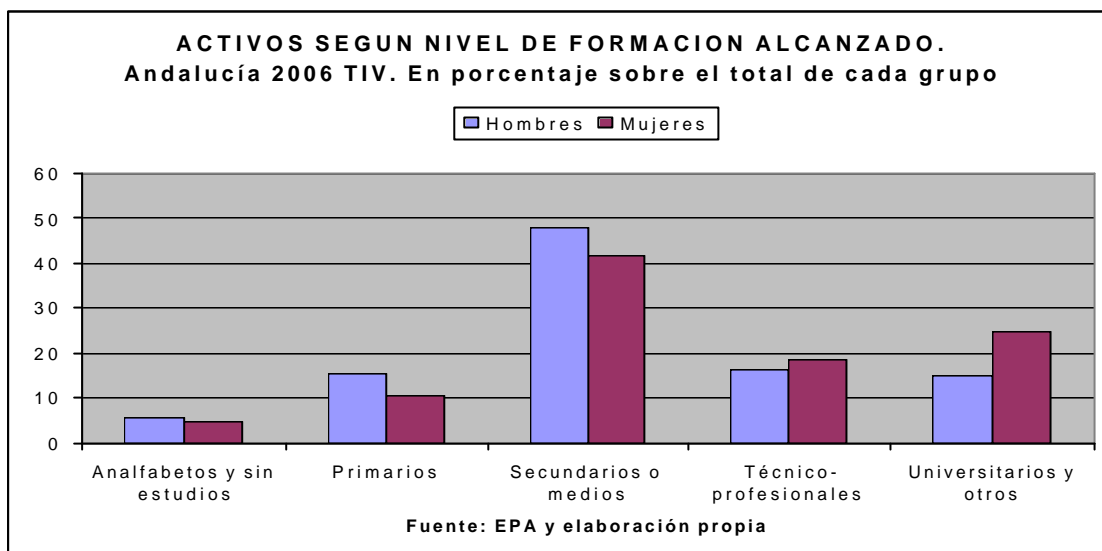


Como ya se ha puesto de manifiesto en informes precedentes, la participación en el mercado laboral tiene condicionantes sociales muy significativos que se pueden poner de manifiesto si se segmenta la población por sexo y tramos de edad. Las tasas de actividad femenina son más cercanas a las masculinas 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.



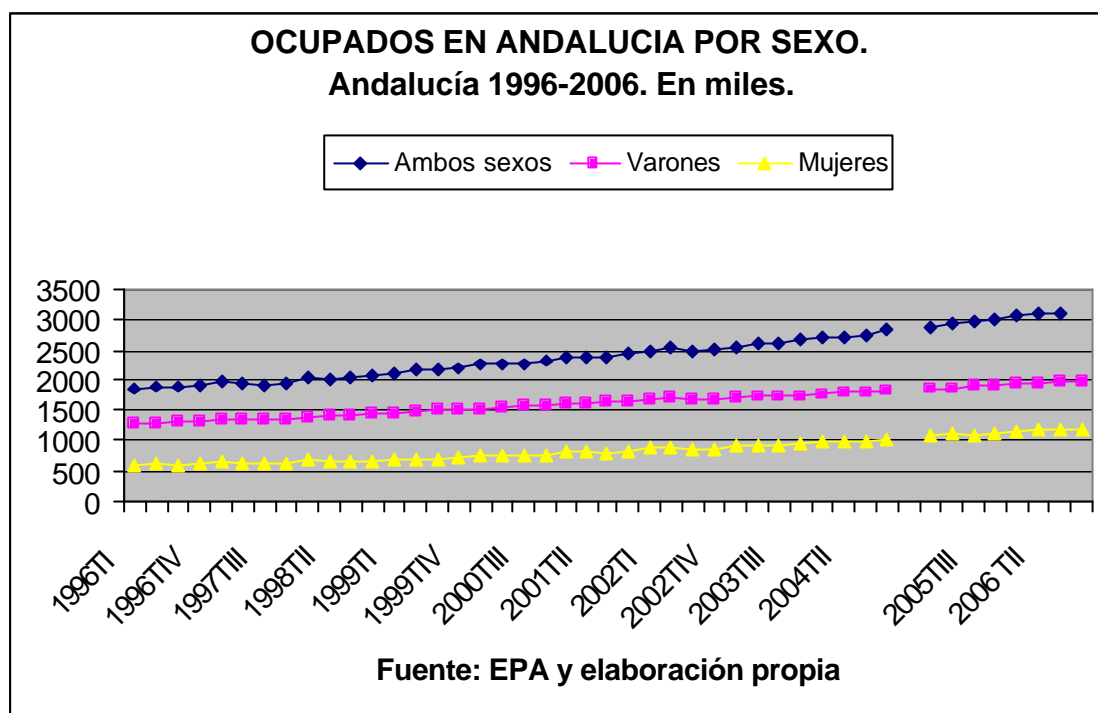
Relacionado con lo que acabamos de señalar, un factor muy relevante a la hora de explicar las pautas de actividad de la población es el nivel de educación y formación alcanzado. Las políticas de formación e inserción afectan a la capacitación de la oferta de trabajo y su adaptación a las exigencias de un tejido productivo cada vez más flexible

y exigente. Como se observa en el gráfico, la estructura de la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en Andalucía refleja una típica forma de campana. Pero es significativo que el porcentaje de mujeres activas con formación técnico profesional y universitario con respecto al total de mujeres activas es mayor que ese mismo porcentaje para los hombres. El sesgo hacia la participación en los tramos más elevados de los niveles formativos es un indicativo de que la formación alcanzada afecta de forma significativa a las pautas de actividad, especialmente de las mujeres.



OCUPACIÓN

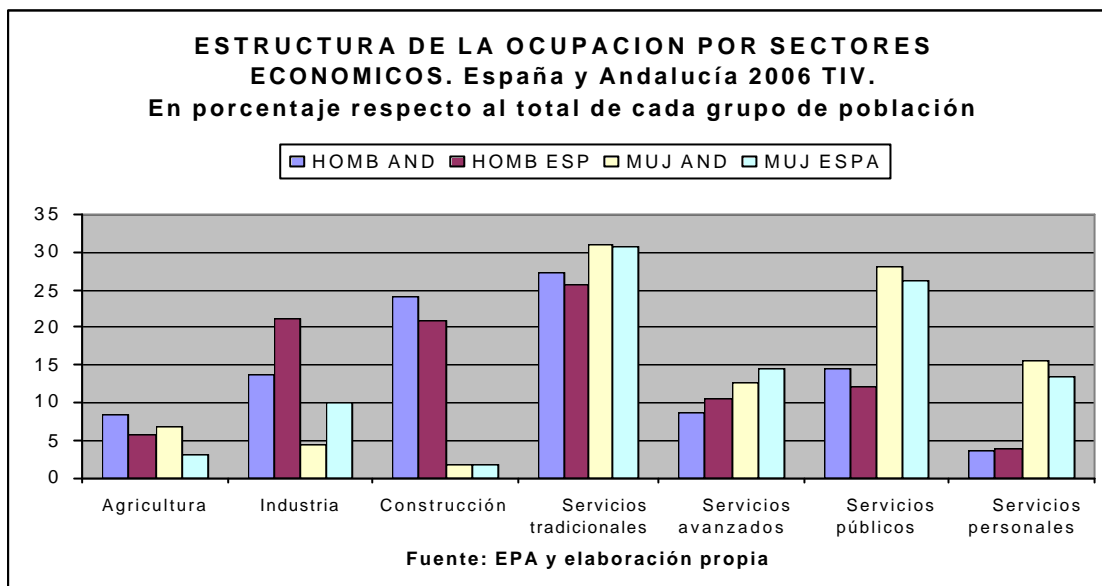
En Andalucía, la cifra de ocupados alcanzó las 3.151.700 personas, lo que representa un 15,75% del total de la ocupación en España. Se mantiene la tendencia al crecimiento de la ocupación en Andalucía que en este cuarto trimestre de 2006 ha aumentado en 35.300 personas (22.900 mujeres y 12.400 hombres). Si se compara con las cifras de ocupación del mismo trimestre del año anterior se observa que el aumento ha sido de 126.500 personas, lo que significa un incremento de la ocupación en Andalucía de un 4,18% mientras que en el conjunto de España, la tasa de aumento de la ocupación fue del 3,56%.



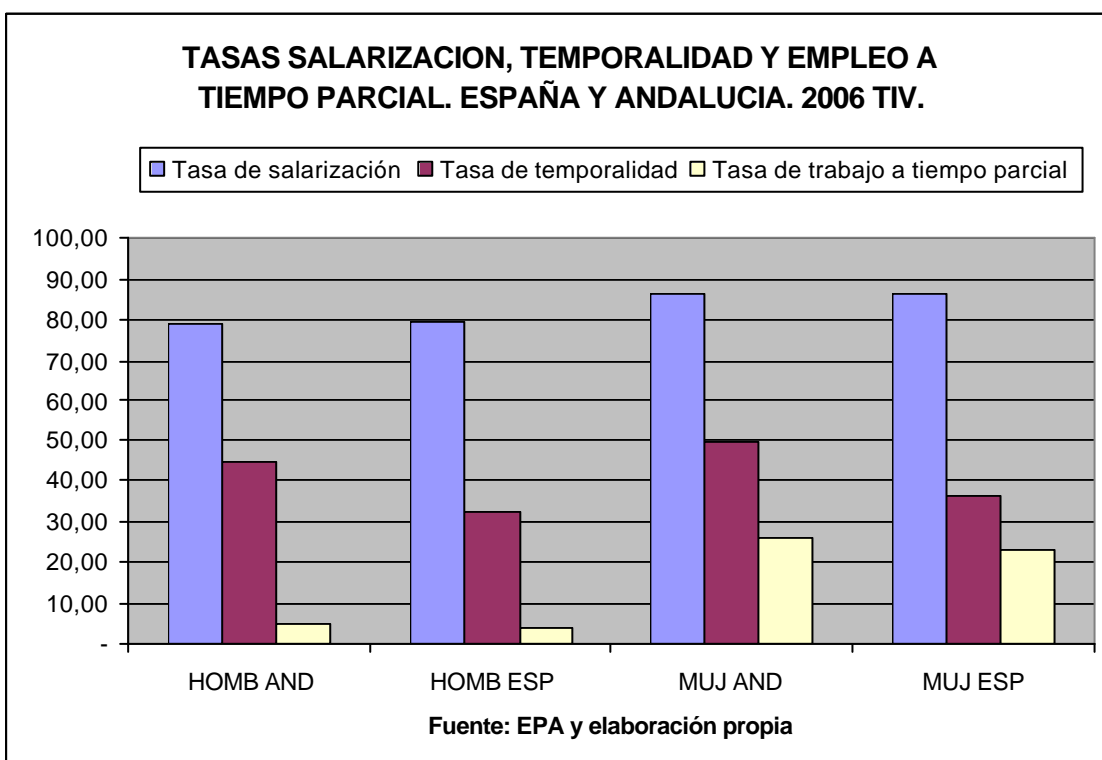
Como se observa en el gráfico, la evolución de la ocupación en Andalucía muestra una tendencia positiva sostenida en los últimos diez años. En el periodo considerado, la ocupación total en Andalucía ha crecido en 1.309.500 personas lo que significa un incremento del 71,08%. Este importante crecimiento de la ocupación ha sido especialmente destacado en el caso de las mujeres, ya que el aumento de la ocupación femenina en estos diez años ha sido de 586.000 personas, o sea, se ha duplicado la ocupación de este grupo de la población en estos últimos años. Por su parte, la ocupación masculina ha crecido en este mismo periodo en 723.400 personas (un aumento del 57,72%).

En cuanto a los sectores de actividad económica, el empleo ha crecido en el último año de forma sustancial en los servicios (145.200 personas) seguido de la construcción (43.500); la industria y la agricultura han perdido empleo (23.000 y 39.100 respectivamente). En términos absolutos, la ocupación está especialmente concentrada en el sector servicios que ocupa en el tercer trimestre de 2006 a más de dos millones de andaluces (2.088.300). Diferenciando cuatro grupos de servicios, el que ocupa mayor número de personas (906.800) es el de los Servicios Tradicionales, que engloba al comercio, la hostelería, transporte, correos y telecomunicaciones, seguido por el subsector de los Servicios Públicos (610.600 personas), los Servicios Avanzados, que comprenden la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y los servicios empresariales (318.700 personas) y, por último, los Servicios Personales (252.300 personas), que incorpora a las actividades deportivas, culturales, recreativas, hogares que emplean personal doméstico, etc. El sector de la construcción ocupó en el periodo de referencia a 498.800 personas, la industria a 320.200 personas y la agricultura a 244.300 personas. La tendencia en los últimos años es a un mayor peso del sector servicios, así como del empleo en la construcción, mientras que el empleo en la industria parece estabilizado y la ocupación en el sector agrícola pierde peso aunque con un fuerte componente estacional. Con respecto al total nacional, Andalucía representa un porcentaje del 26,5% del total de ocupados en el sector de la Agricultura, un 19,01%

del total de la Construcción, el 15,89% del total de la ocupación nacional en Servicios y el 9,64% del total de la ocupación en la Industria.



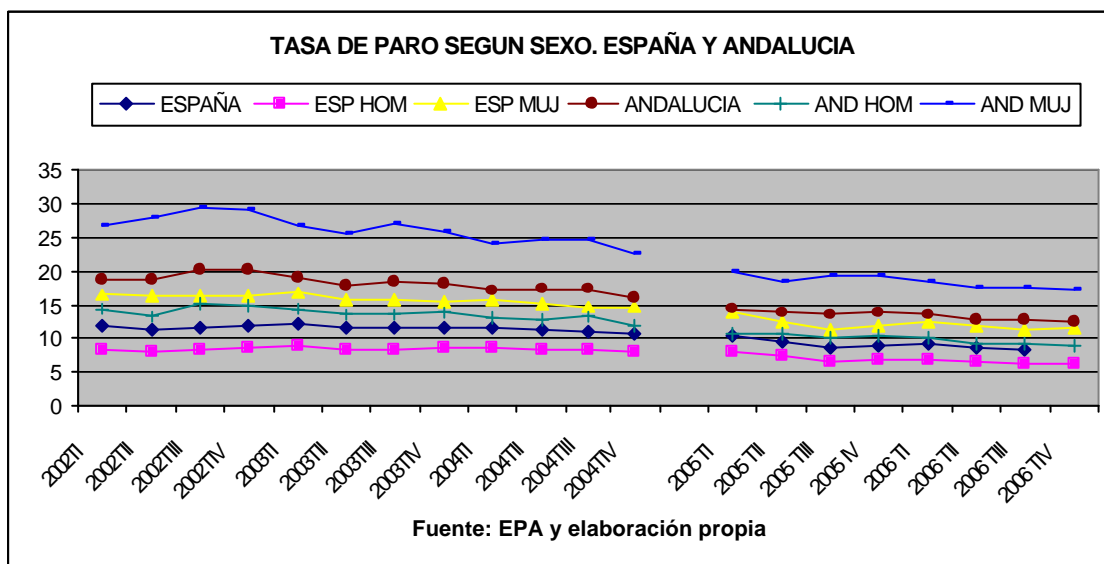
La estructura de la ocupación muestra diferencias en la presencia de hombres y mujeres con ciertas pautas que se repiten a nivel español y andaluz. Como se pone de manifiesto en el gráfico, la presencia de mujeres en la construcción es casi testimonial respecto al total de mujeres ocupadas. Por el contrario, la concentración de la ocupación femenina es clara en el sector servicios y especialmente en el sector de los Servicios Públicos y en el de Servicios Personales. Se trata de una pauta de comportamiento acentuada en los últimos años y que tiene complejas razones cuyo análisis va más allá de los límites de este trabajo.



Con respecto al tipo de relación laboral, se puede caracterizar el empleo atendiendo a tres tasas significativas. La tasa de salarización que calcula el porcentaje de los asalariados respecto a los ocupados. En este caso las tasas son mayores para el colectivo femenino y ligeramente mayor para ambos grupos en Andalucía. La tasa de temporalidad mide el porcentaje de asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariados. En este caso el valor de la tasa es muy superior para los grupos de Andalucía que para la media nacional. Por último, la tasa de trabajo a tiempo parcial mide el porcentaje de asalariados a tiempo parcial sobre el total de asalariados. En este caso, la variable más significativa es el sexo, siendo el trabajo a tiempo parcial más intensivo entre las mujeres. Es de destacar también que el 21,48% del total de asalariados con contrato temporal en España se encuentran en Andalucía.

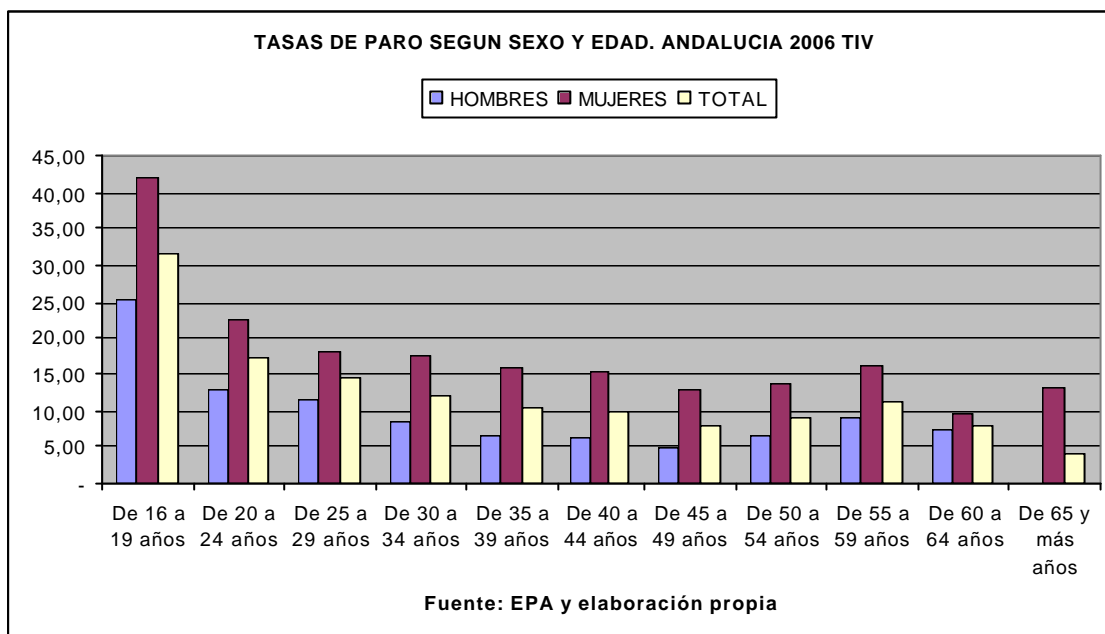
DESEMPLEO

Según los datos de la EPA referidos a Andalucía, el número de desempleados se situó en el cuarto trimestre de 2006 en 438.600 personas, lo que supone una reducción de 7.100 personas con respecto al trimestre anterior y de 46.800 personas menos en este trimestre respecto al mismo periodo de 2005. Esto significa una reducción del paro del 9,64%. Esta evolución, situó la tasa de paro andaluza en este trimestre en el 12,22% una cifra realmente baja en la historia del paro en Andalucía.

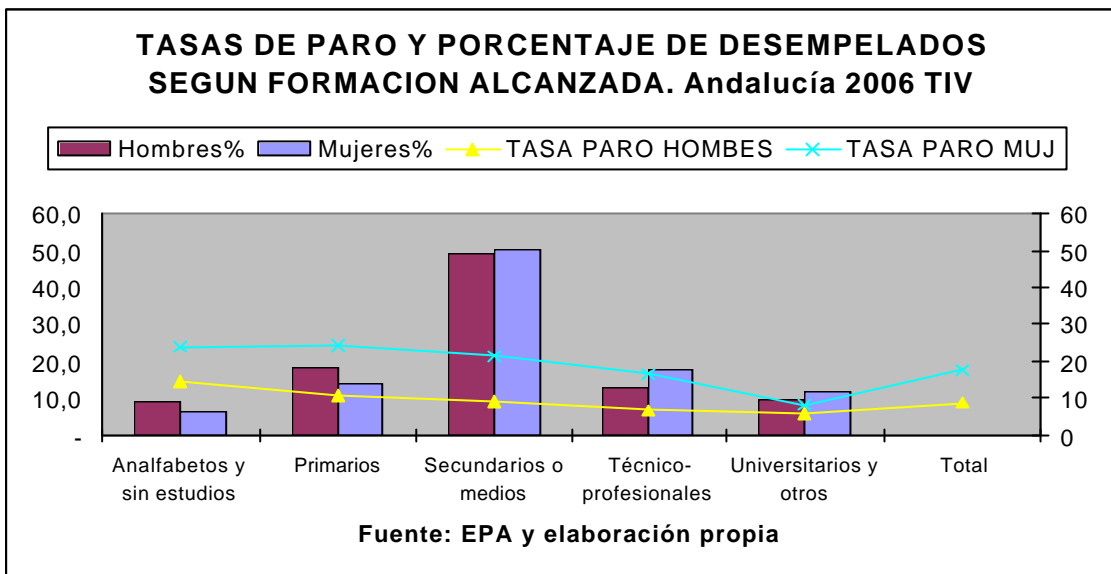


La reducción del desempleo en este trimestre respecto al mismo trimestre del año anterior ha afectado a las mujeres (17.000 mujeres menos) y, fundamentalmente, a los hombres (29.800). Estas variaciones suponen una reducción del 5,22% para los hombres y del 3,29% para las mujeres. A pesar de la tendencia positiva que hemos señalado, el problema del desempleo en Andalucía sigue siendo importante, pues representa el 24,22% del total del desempleo nacional.

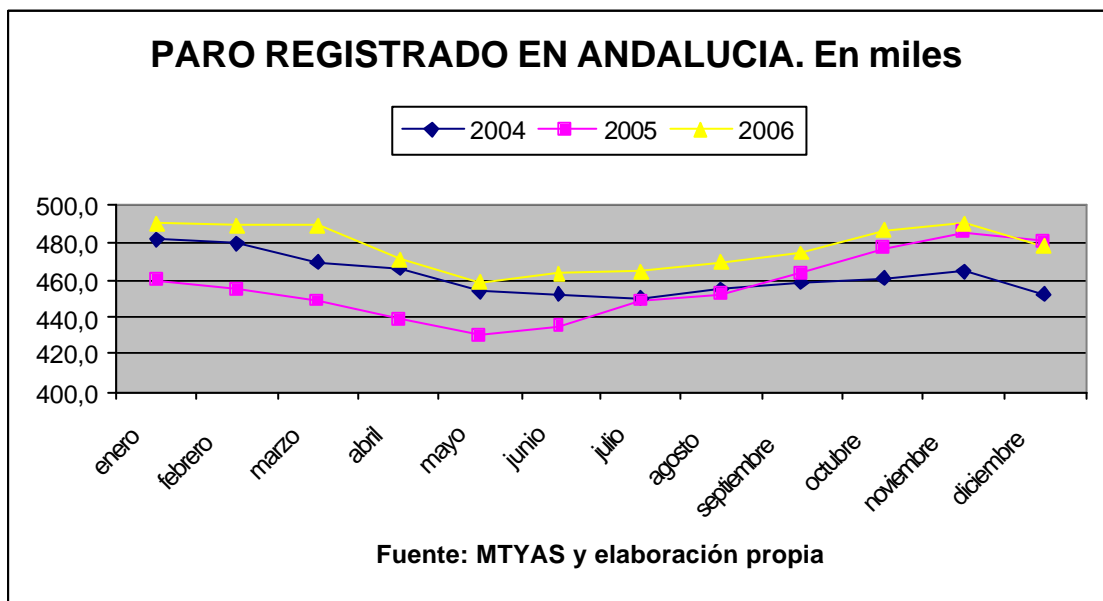
Podemos afinar algo más la situación del desempleo en Andalucía si combinamos la tasa de paro por sexo y los tramos de edad de los trabajadores. En este caso se observa que se mantiene el diferencial para el colectivo femenino, aunque las tasas de paro entre hombres y mujeres se acercan a medida que aumenta el tramo de edad considerado. Como consecuencia de ello, la tasa de desempleo por tramos de edad presenta una evolución diferente entre hombres y mujeres de Andalucía.



Como ya hemos señalado, la formación constituye un elemento importante a la hora de considerar las pautas de participación en el mercado de trabajo y los resultados en términos de empleo y desempleo. Como se observa, la distribución de los parados en Andalucía según niveles educativos, tiene forma de campana. La mitad del total de los desempleados en Andalucía (tanto para los hombres como para las mujeres) tienen estudios secundarios o medios, mientras que la población desempleada con estudios superiores es menor en porcentaje sobre el total, en paralelo a lo que ocurre con los trabajadores analfabetos o sin estudios. En conjunción con lo anterior, es significativo que las tasas de paro que experimentan los trabajadores se reducen a medida que aumenta el nivel de estudios, como se observa en el gráfico. Por tanto, la formación y los niveles educativos con que cuentan las personas afectan a los resultados laborales que logran.



La evolución del desempleo puesta de manifiesto por la Encuesta de Población Activa, puede ser contrastada con la información aportada por el SISPE, que a partir de mayo ha proporcionado los datos según la nueva metodología. Los datos anteriores son estimaciones en términos SISPE facilitadas por el INEM. 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, en el mes de diciembre, al final del cuarto trimestre, el número de parados registrados en Andalucía se ha situado en 477.800 personas, cifra muy parecida a la que aporta la EPA, lo que pone de manifiesto la convergencia entre las dos cifras de desempleo que proporcionaban las dos maneras de medirlo de las que se disponía y que han sido tradicionalmente bastante diferentes en las cifras que aportaban en términos absolutos.

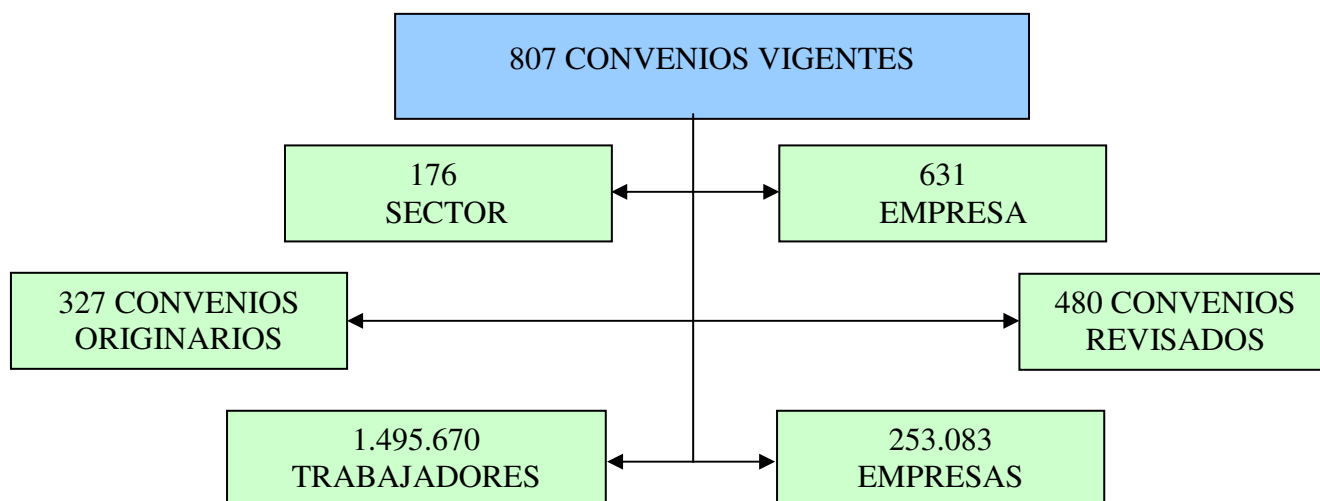


CAPÍTULO I:

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. APROXIMACIÓN GENERAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA

A fecha 31 de enero de 2.007 se encuentran vigentes en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, 807 convenios colectivos. De ellos, la gran mayoría corresponden a un ámbito funcional negociador de nivel de empresa o inferior, alcanzando a 631 de los convenios vigentes, lo que supone el 78,19% del total; por el contrario, los convenios de sector suponen 176 del total, es decir, un 21,81% 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, 480 son “revisados” --esto es, firmados durante años anteriores que continúan vigentes en 2006--.



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 161 del total de convenios vigentes en Andalucía, es decir, el

19,95%, habiendo experimentado Sevilla este año un importante aumento de convenios vigentes, con 151, lo que supone el 18,71% del total. A considerable distancia le sigue Málaga con 118 convenios (14,62%). Las restantes provincias presentan índices de menor entidad como se observa en la siguiente tabla, ocupando el último lugar los convenios interprovinciales que apenas representan un 4,34% si bien significan un 0,57% más que en 2005.

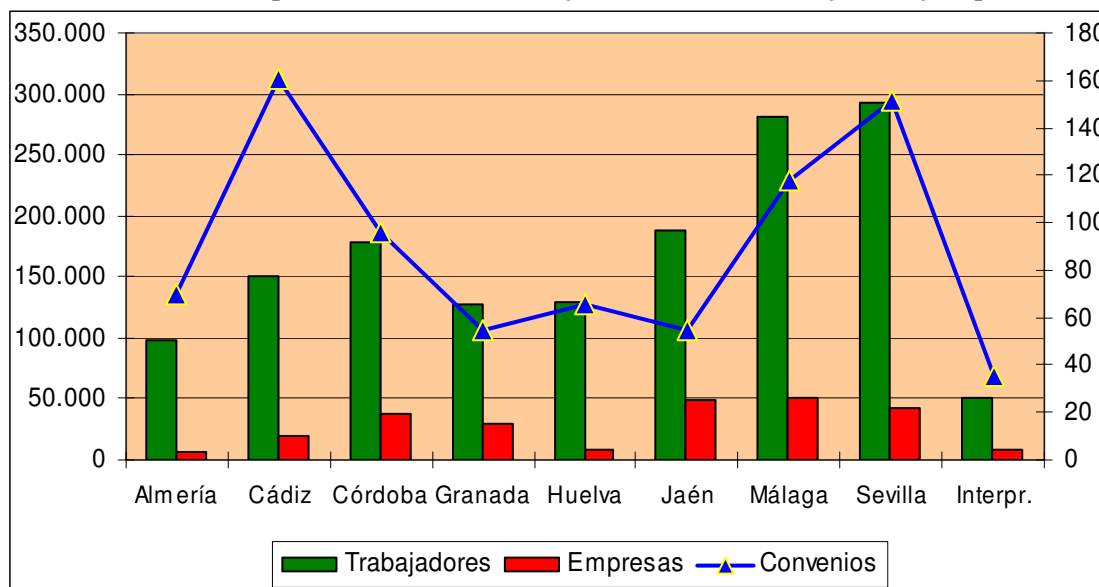
Tabla 1. Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geográfico	Nº Convenios		Empresas	Trabajadores
Almería	70	8,67%	5.964	97.809
Cádiz	161	19,95%	19.492	150.174
Córdoba	96	11,90%	38.326	177.467
Granada	55	6,82%	29.331	126.823
Huelva	66	8,18%	8.320	128.721
Jaén	55	6,82%	49.831	188.677
Málaga	118	14,62%	50.651	281.899
Sevilla	151	18,71%	42.597	293.233
Interpr.	35	4,34%	8.571	50.867
Totales	807	100%	253.083	1.495.670

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

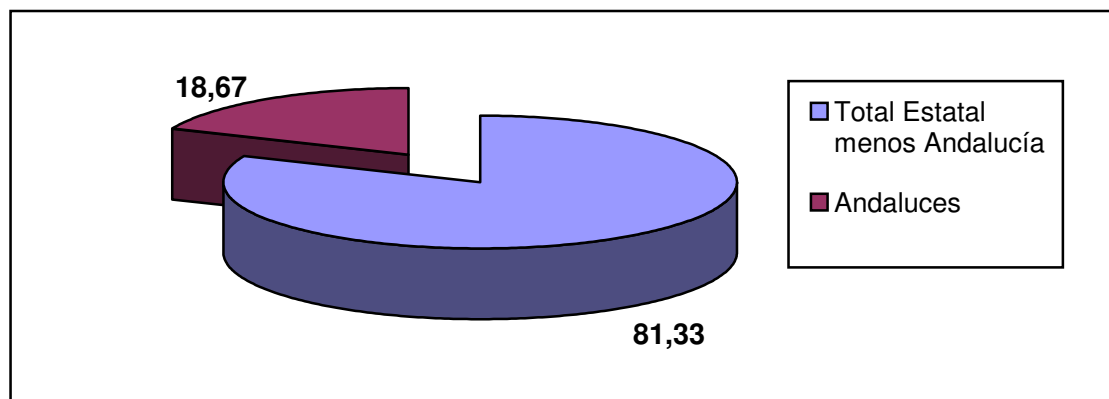
Respecto a la distribución provincial de los convenios, por trabajadores y empresas, puede observarse que las provincias que tienen mayor número de trabajadores, como ocurriera en años precedentes, continúan siendo Málaga y Sevilla, sin embargo, no son aquellas en las que se negocia el mayor número de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

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



La trascendencia de estos datos se aprecia mejor comparándolos con la negociación colectiva del conjunto del Estado o de otras Comunidades. Para ello se utilizará como fuente las Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS a fecha de 31 de diciembre de 2006. Desde esta perspectiva –vid. Gráfico 2--, los convenios colectivos registrados a diciembre de 2006 constituyen un total de 4.322, lo que supone que los convenios andaluces representarían el 18,67% del total de convenios computables.

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



Fuente: CARL y estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MTAS, en relación con los convenios registrados en el mes de diciembre 2006 con datos obtenidos hasta el 31 de enero de 2007.

2. EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto al número de convenios negociados a la fecha de realización de este informe observamos un leve incremento con respecto a las mismas fechas del año anterior (enero 2007/enero 2006), dado que se ha producido un incremento en la

negociación de los convenios colectivos del 1,51%. Este incremento repercute en el número de empresas acogidas a la negociación y en el número de trabajadores afectados.

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

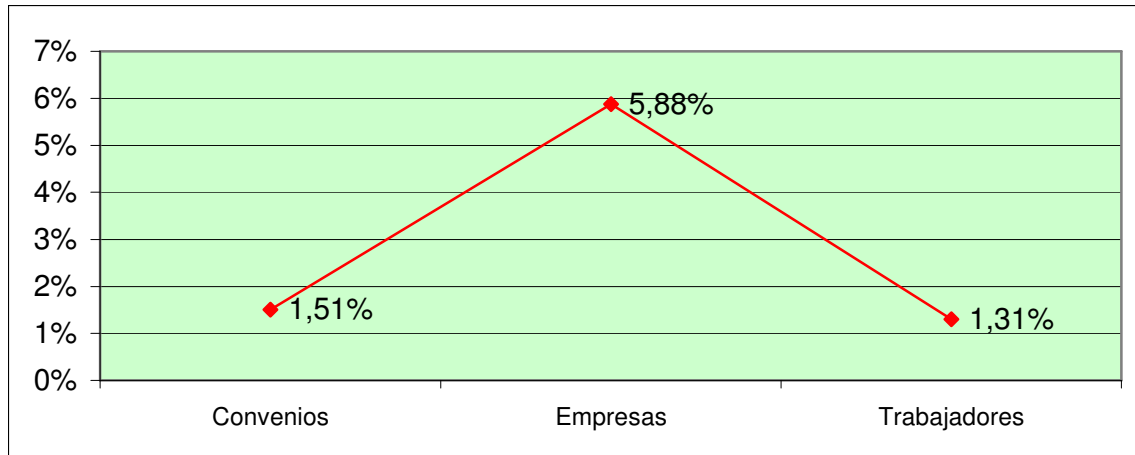
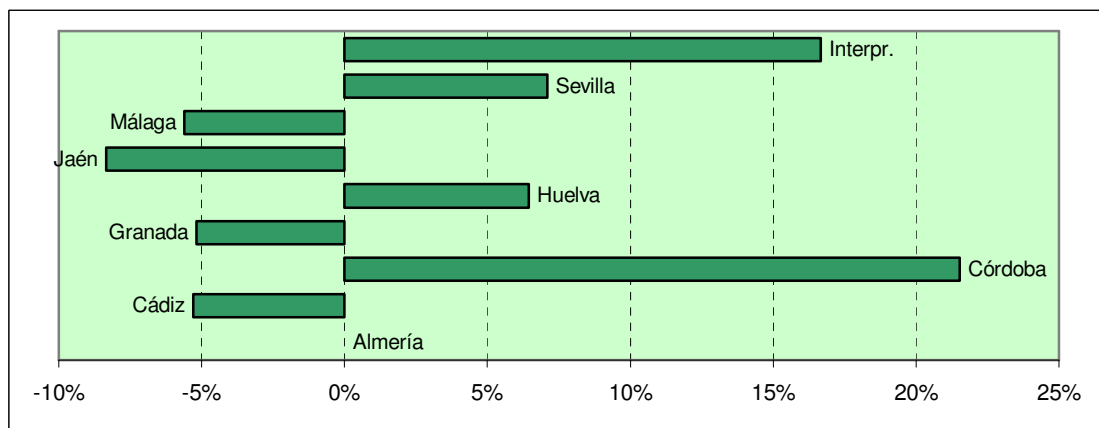


Gráfico 4. Comparativa interanual número de convenios colectivos vigentes por provincias



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 Córdoba en el número de convenios vigentes. El resto de provincias es han mantenidas en cifras parejas a años anteriores, si bien Jaén ha acusado más el descenso.

A su vez, y si se realiza un análisis comparativo de la evolución de la negociación colectiva desde el año 2002 hasta la fecha, se aprecia una ligera recuperación de los convenios vigentes en el año 2006, respecto a los procesados al cierre del año 2005 y 2004, si bien no se alcanza el porcentaje de los vigentes en el año 2003, que alcanzaron a los 827 convenios en el ámbito autonómico de Andalucía.

Por lo que respecta al ámbito de afectación de estos convenios, observamos el progresivo aumento del número de empresas y trabajadores acogidos a la negociación, siendo esto una constante desde el año 2002, como indican los gráficos siguientes.

Gráfico 5. Número de convenios colectivos vigentes. Evolución

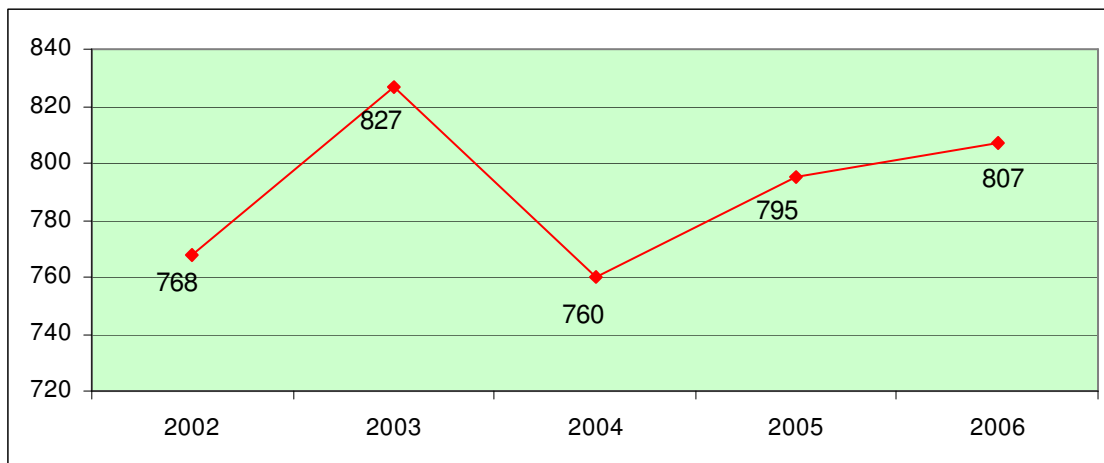


Gráfico 6. Empresas acogidas a convenios colectivos vigentes. Evolución

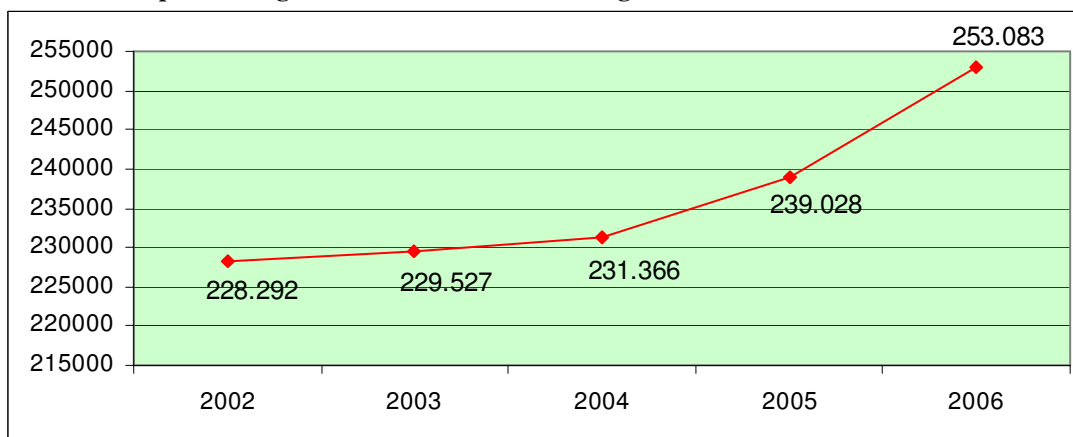
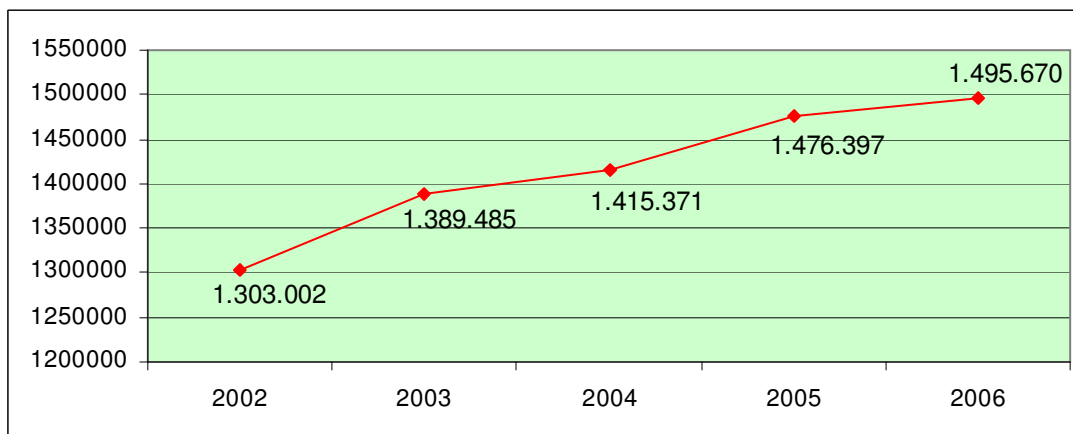


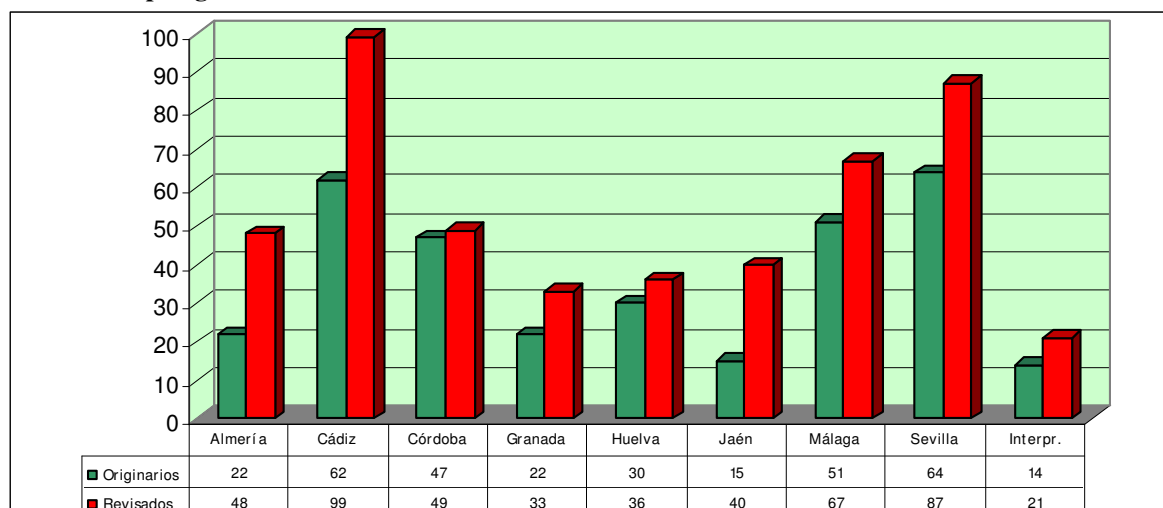
Gráfico 7. Trabajadores acogidos a convenios colectivos vigentes. Evolución



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

De los 807 convenios vigentes en Andalucía, los textos que pueden considerarse como originarios del año 2006, un total de 327, suponen el 40,52% del total. Es decir, un porcentaje manifiestamente inferior al de los convenios revisados, (480) que alcanza al 59,48%. Esta proporción se mantiene -aunque con algunas alteraciones- a nivel provincial, siendo Cádiz (99) la provincia donde se concentran el mayor número de revisiones, seguida por Sevilla (87) y a gran distancia por Málaga (67) con unos porcentajes muy similares; por último, las provincias donde se han negociado menor número de revisiones de convenios son Granada y Huelva, junto con los convenios de ámbito interprovincial (21 convenios), respecto a éstos últimos, es lógico el bajo porcentaje de revisiones si tenemos en cuenta que este tipo de convenios son los que se negocian en menor número en nuestra Comunidad. En cuanto a los convenios originarios, la provincia que tiene mayor número de estos es Sevilla con 64 convenios, seguida por las provincias de Cádiz (62 convenios) y Málaga (51 convenios). Como se observa, las diferencias entre unas provincias y otras en los convenios originarios no son tan significativas como entre los convenios revisados, tal y como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 8. Tipología de convenios. Distribución Provincial.



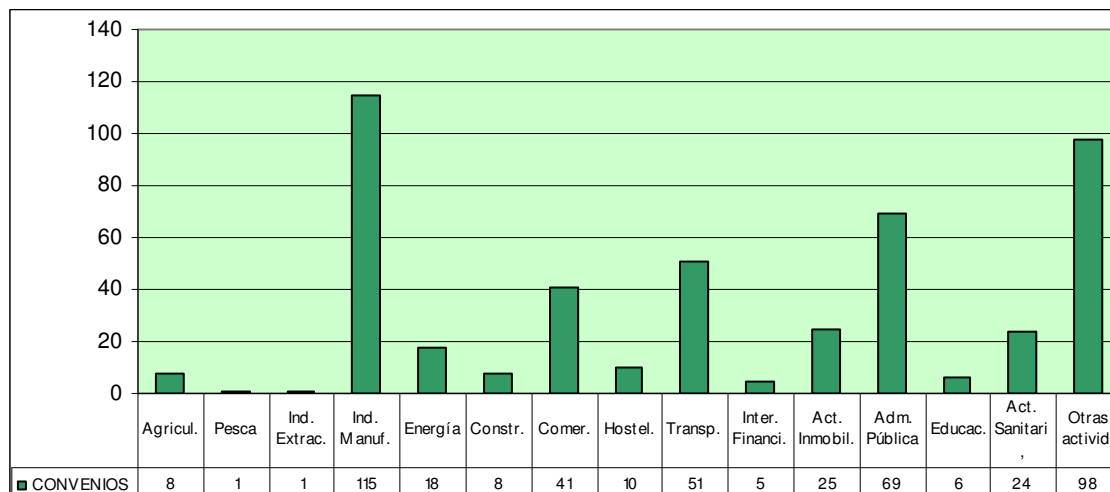
3.1. Convenios revisados

Los 480 convenios revisados, sobre el total de 807 convenios, suponen el 59,48% del total de los vigentes, afectando al 70,17% del total de los trabajadores afectados por la negociación colectiva andaluza, y al 70,01% de empresas incluidas en convenios andaluces vigentes.

Si se contemplan los convenios revisados atendiendo a actividades económicas (CNAE) a las que se refieren, observamos que el mayor número está encuadrado en "Industrias Manufactureras" y en "Otras actividades". Sin embargo, de lo anterior no debe deducirse, en ningún caso, que la negociación colectiva revisada predomina en estos sectores frente a otros más tradicionales. Sobre todo, si nos atenemos al dato de

que ambos grupos funcionan como sistemas clasificatorios subsidiarios para aquellas actividades para las que se tiene dificultad de encuadramiento directo en otros grupos. Llama la atención, por el contrario, que actividades como la “Pesca” y la “Construcción” tengan tan reducido número de revisiones convencionales, a pesar de ser sectores que mueven un gran número de trabajadores a lo largo del año.

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

Si dentro de los convenios originarios, circunscribimos el análisis a los primeros convenios, es decir, aquellos que se han negociado por primera vez en sus respectivos ámbitos, vemos como se han recepcionado un total de 55 (6,82% del total de vigentes), 5 convenios menos que en el año anterior, siendo Córdoba y Sevilla las provincias más destacadas en este aspecto.

Tabla 2. Convenios originarios/ Primeros Convenios

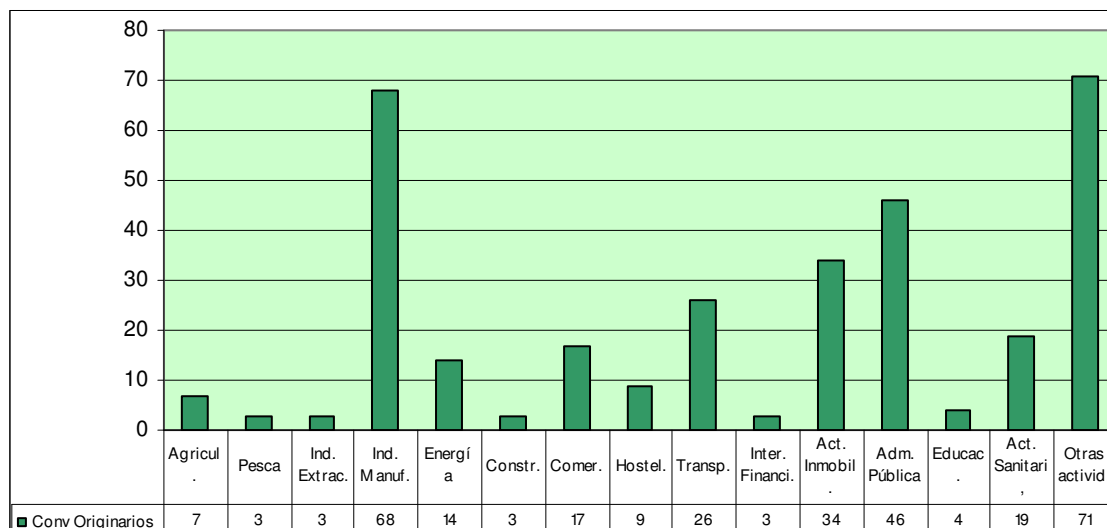
Ámbito geogr.	Convenios Originarios			Primeros Convenios		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Almería	22	812	5.173	6	6	324
Cádiz	62	2.839	34.264	7	7	265
Córdoba	47	25.506	103.737	11	11	284
Granada	22	18.400	52.343	5	5	188
Huelva	30	3.507	46.291	3	3	57
Jaén	15	4.811	22.684	1	1	14
Málaga	51	4.807	60.678	9	9	596
Sevilla	64	14.981	112.433	11	16	1.527
Interpr.	14	242	8.568	2	2	379
Totales	327	75.905	446.171	55	60	3.634

Base de datos: 327 convenios originarios año 2006, de los cuales 55 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 46 convenios negociados, representa un 14,06% del total de los convenios originarios. Así se observa en el gráfico que sigue.

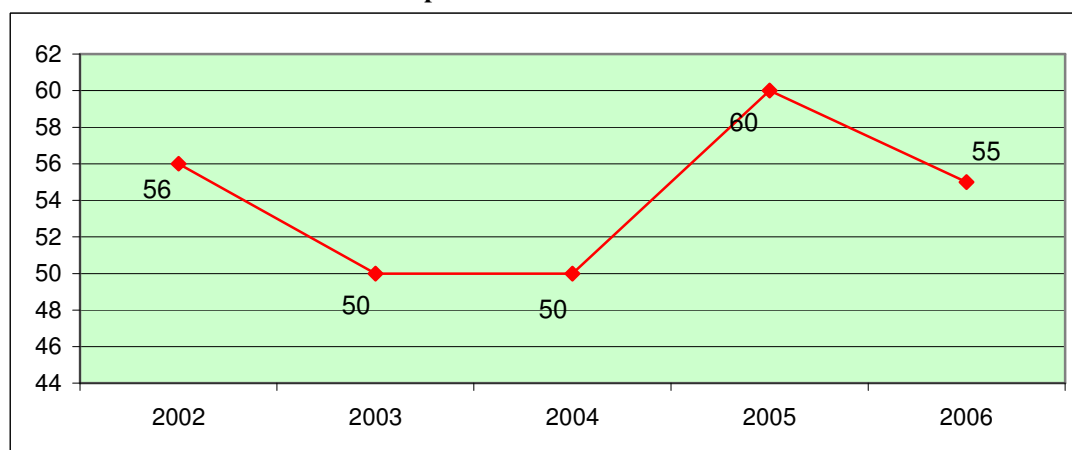
Gráfico 10. Convenios originarios clasificados por CNAE



Base de datos: 327 convenios originarios año 2006

En cuanto a la evolución de los primeros convenios, y desde el año 2002, se deduce un leve decrecimiento de la negociación, y que apunta una tendencia hacia los valores que se dieron en el año 2001 y 2002. Lo que supone en definitiva poder hablar de una estabilidad en torno a los 55 convenios negociados de media al año en el último lustro, y que se traduce en la consolidación de la confianza entre los agentes sociales y económicos por establecer de manera directa las condiciones laborales dentro del margen de acción que les permite el Estatuto de los Trabajadores.

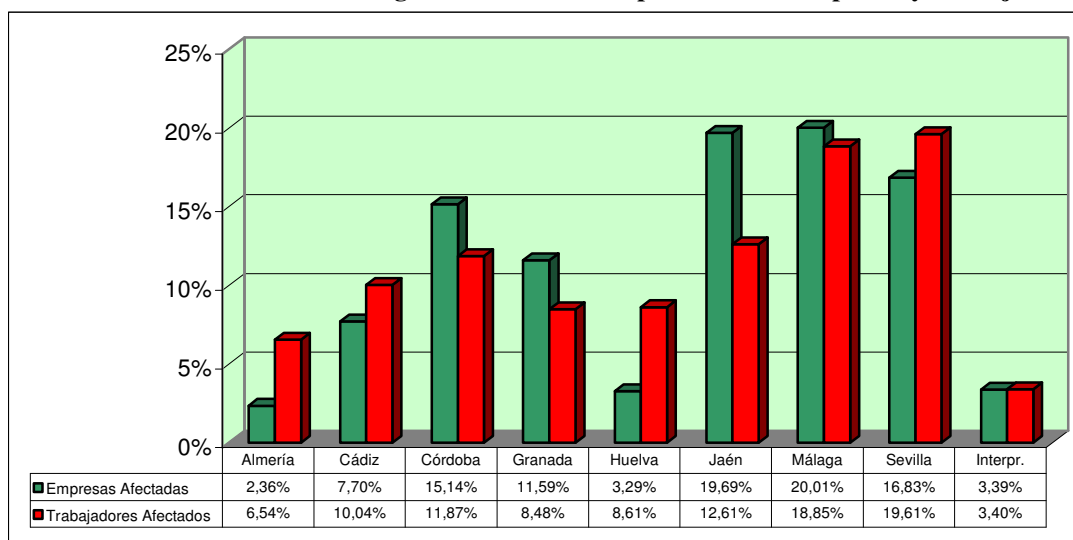
Gráfico 11. Evolución del número de primeros convenios



4. AMBITO PERSONAL

Centrados siempre a la fecha de cierre de este informe, el dato es que los 807 convenios vigentes afectan a 1.495.670 trabajadores y 253.083 empresas. Por provincias, el mayor número de trabajadores afectados se sitúa en Sevilla y Málaga, con más 280.000 trabajadores afectados cada una, afectando a menor número de trabajadores los convenios interprovinciales con 50.867 de trabajadores, es decir, solo a un 4,34% del total. En cuanto al número de empresas afectadas, aunque el primer lugar lo ocupa Málaga, el segundo lugar pasa a ser ocupado por Jaén, con 49.831 empresas, descendiendo la provincia de Sevilla al tercer lugar. Es conviene tener presente el elevado número de empresas (36.000) que se acogen al convenio de actividades agropecuarias de la provincia jiennense, así como al del comercio de Málaga (35.000). Siendo los porcentajes correspondientes a los trabajadores y empresas afectadas por provincias calculados sobre el total de los convenios vigentes el que se observa en el gráfico siguiente:

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



De la totalidad de los trabajadores afectados por los convenios colectivos vigentes (1.495.670), el 92,68 %, es decir, 1.386.131 trabajadores, están afectados por convenios de sector, mientras que el 7,32% restante -109.539 trabajadores- se acogen a convenios de empresa.

Tabla 3. Convenios vigentes: sector/empresa

Ámbito geogr.	Convenios de Sector			Convenios de Empresa		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Almería	20	5.914	92.215	50	50	5.594
Cádiz	33	19.364	137.980	128	128	12.194
Córdoba	17	38.247	170.275	79	79	7.192
Granada	18	29.294	123.651	37	37	3.172
Huelva	17	8.271	124.149	49	49	4.572
Jaén	22	49.798	184.452	33	33	4.225
Málaga	20	50.553	267.198	98	98	14.701
Sevilla	25	42.471	274.754	126	126	18.479

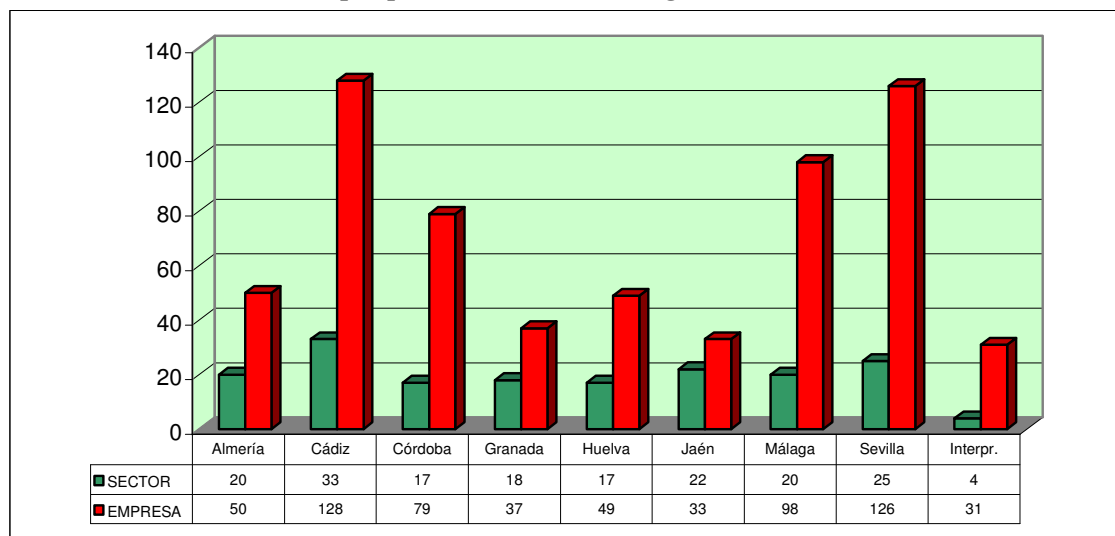
Ámbito geogr.	Convenios de Sector			Convenios de Empresa		
	Nº	Empr.	Trab.	Nº	Empr.	Trab.
Interpr.	4	8.540	11.457	31	31	39.410
Totales	176	252.452	1.386.131	631	631	109.539

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

5. AMBITO FUNCIONAL

Cuando se pasa a analizar el ámbito funcional de los convenios vigentes, el primer dato de interés es el de la tendencia minoritaria a la negociación colectiva funcional o por sectores, dado que de los 807 convenios colectivos vigentes, 176 son de sector (21,80% del total) mientras que el resto, 631 convenios (78,20%) son de empresa. Una tendencia, que es también la tónica habitual a nivel provincial. 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.

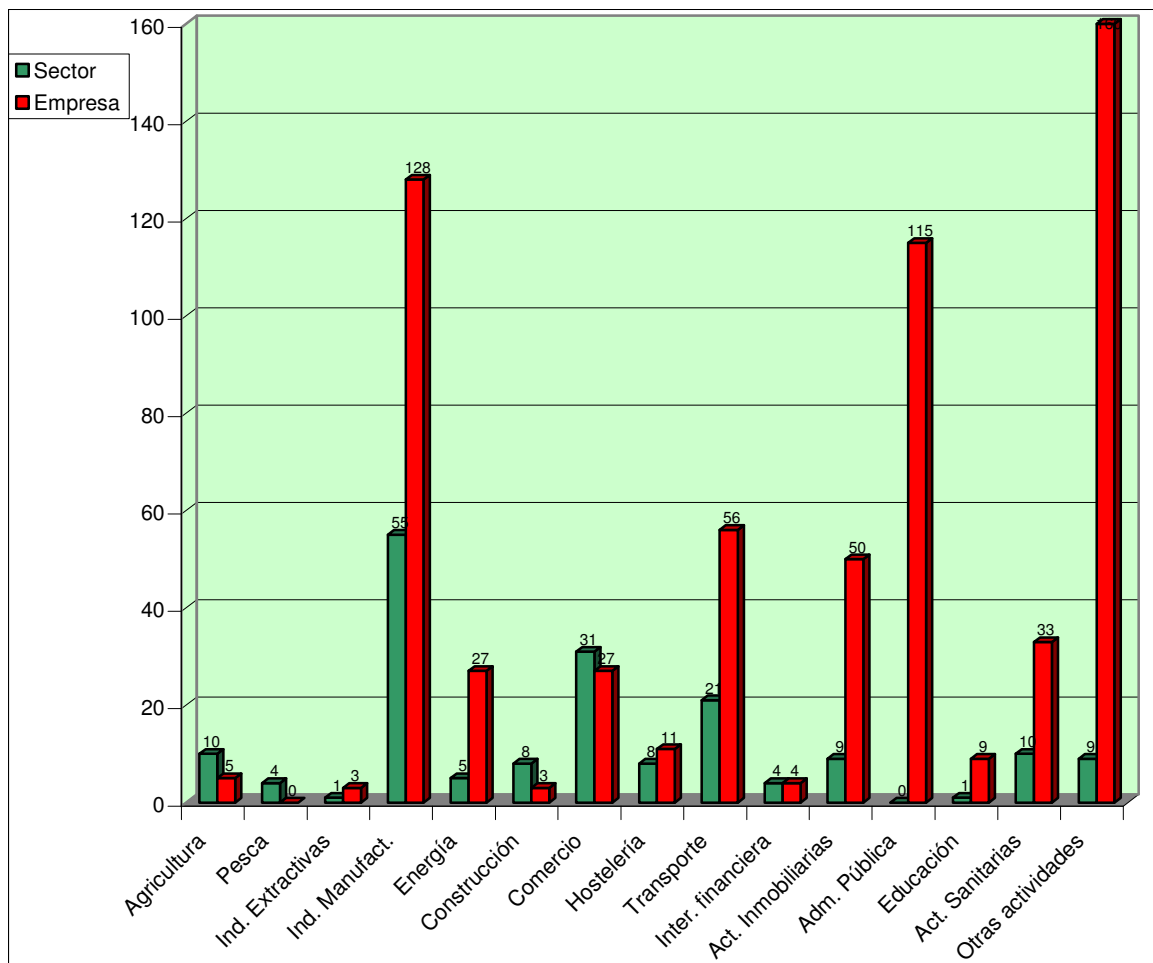
Gráfico 13. Ámbito funcional por provincias. Convenios vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

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

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



5.1. Convenios Sectoriales

Este ámbito negocial, y sobre un total de 176 convenios vigentes, hace que resulten afectados por este tipo de convenios: 1.386.131 trabajadores y 252.452 empresas. La distribución del número de empresas y trabajadores que afectan en cada provincia, es la que se que se relaciona en la tabla siguiente:

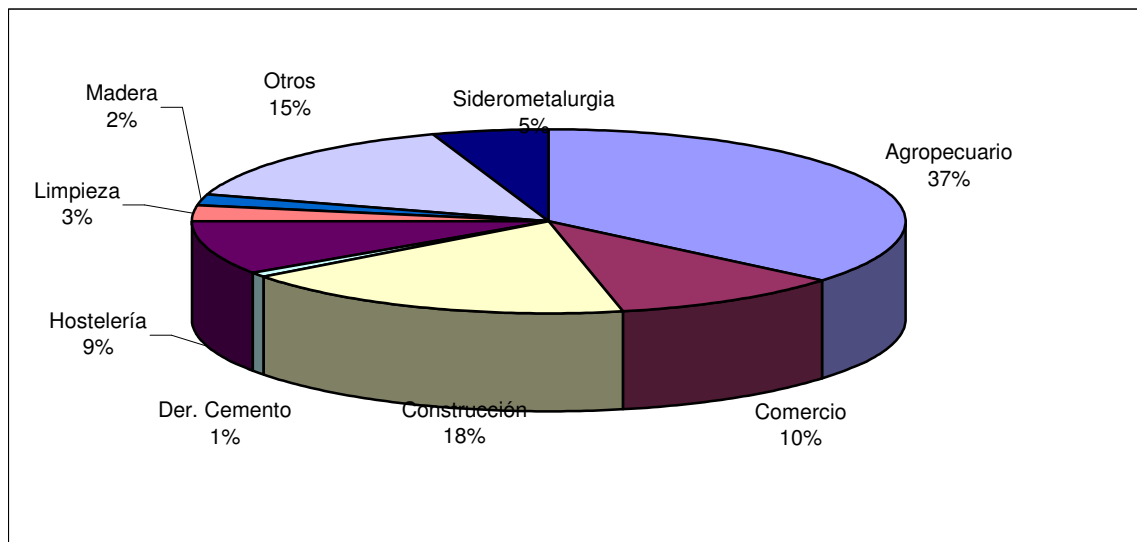
Tabla 3. Convenios sectoriales vigentes: Empresas y trabajadores afectados

Ámbito geogr.	CONVENIOS SECTOR			
	Nº Conv.	Empresas	Trabajadores	ISP
Almería	20	5.914	92.215	3,74
Cádiz	33	19.364	137.980	2,92
Córdoba	17	38.247	170.275	3,42
Granada	18	29.294	123.651	3,41
Huelva	17	8.271	124.149	3,04
Jaén	22	49.798	184.452	3,77
Málaga	20	50.553	267.198	3,62
Sevilla	25	42.471	274.754	3,87
Interpr.	4	8.540	11.457	4,68
Totales	176	252.452	1.386.131	3,54

Base de datos: 176 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 37% del total de los trabajadores, seguido por los convenios propios del sector de la “Construcción”, con el 18% del total de los trabajadores afectados, tal como se observa en el gráfico siguiente:

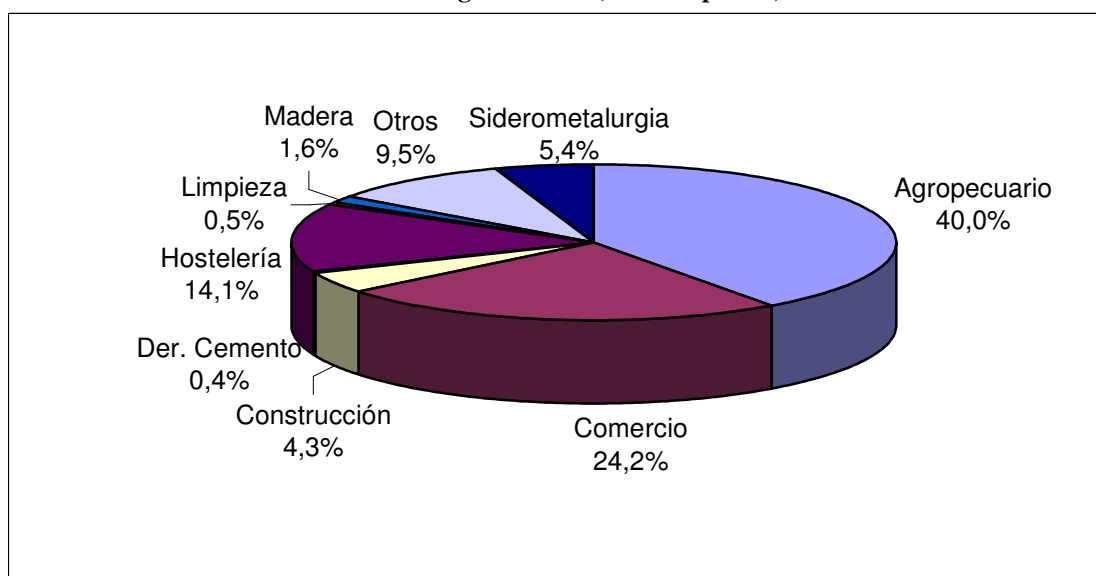
Gráfico 15. Convenios de sectores más significativos (nº de trabajadores)



Base de datos: 1.386.131 trabajadores afectados por los 176 convenios de sector vigentes

Cuando se realiza el mismo análisis con base en el número de empresas, los porcentajes varían significativamente, como puede observarse, ya que si bien el sector “Agropecuario” continúa ocupando el primer lugar, el segundo puesto corresponde al sector del “Comercio”, pasando la “Construcción” a la sexta posición, al acumular sólo el 4,3% del número de empresas sobre el total de los convenios vigentes.

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



Base de datos: 252.452 empresas afectadas por los 176 convenios de sector vigentes

5.2. Convenios Empresariales

El número de convenios colectivos vigentes de empresa asciende a 631 en total, siendo 109.539 trabajadores los que ven reguladas sus relaciones laborales a través de este tipo de convenios, es decir, sólo un 7,32% del total de trabajadores afectados por la negociación andaluza.

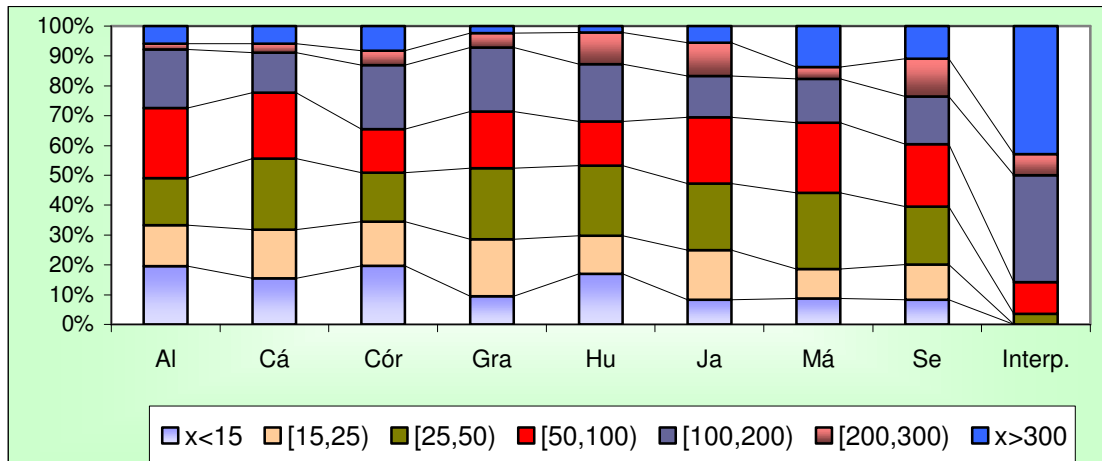
Tabla 4.- Convenios de empresa: Distribución

Ámbito geográ.	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

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 (23,93%), seguidos de los de aquéllas entre 50 y 100 trabajadores (19,65%), y los convenios con unidades productivas entre 100 y 200 trabajadores (16,64%). En cualquier caso, es relativamente escaso el número de convenios de empresas con dimensión comprendida entre 200 y 300 trabajadores (6,02%). Sin embargo, cuando el análisis pasa a nivel interprovincial, se rompe la uniformidad de los porcentajes que se manifiestan a nivel provincial y el sector mayoritario en negociación es el que abarcan las empresas que tienen entre 100 y 200 trabajadores, así como las que tienen más de 300 trabajadores.

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

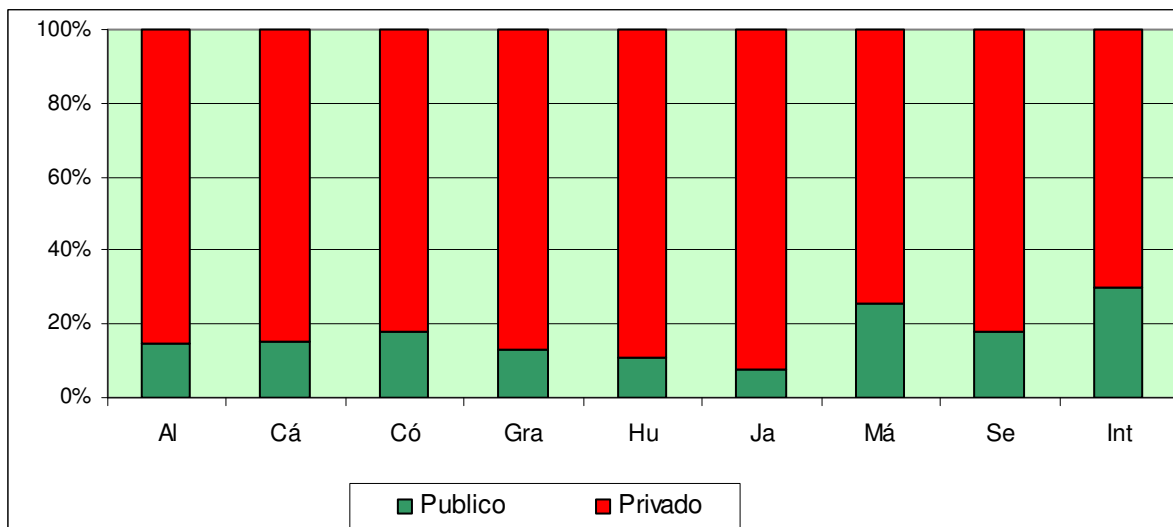


Base de datos: 621 convenios vigentes de empresa

Como se observa en el gráfico siguiente, en el global de los 631 convenios empresariales vigentes, son numéricamente superiores los de índole privado (413, es decir, el 65,45% del total), superioridad que se reitera en cada una de las provincias, especialmente en Cádiz (74,22%). Donde esta desproporción es menos acusada es en Almería y Málaga, provincias en que los convenios de empresa privada suponen el 58,00% y 59,18% de todos los vigentes de empresa, respectivamente.

Los convenios vigentes de empresa pública en Andalucía ascienden a 218 (34,55% del total de convenios de empresa vigentes). Los 67.668 trabajadores encuadrados en los mismos suponen el 61,78% 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: 631 convenios vigentes de empresa

5.3. Articulación y Concurrencia

En el marco de lo dispuesto por los artículos 82 y 83 del Estatuto, y a efectos de determinar la articulación y la concurrencia de convenios, se observa que de los 807 convenios vigentes a la fecha de cierre de este informe, un total de 551 incluyen cláusulas de supletoriedad, lo que representa el 68,28% del total. Cifras por lo demás muy parejas a las del año anterior. Por lo que se refiere a los convenios originarios, el 68,50% de los convenios (224 convenios sobre un total de 327 convenios originarios) regulan o introducen también cláusulas de supletoriedad. Es decir, existe una cierta uniformidad a la hora de regular esta cuestión en la negociación colectiva por parte de las unidades negociadoras.

Tabla 6. SUPLETORIEDAD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	128	72,73	237.113	93,92	1.227.282	88,54
Empresa	423	67,04	423	67,04	53.677	49,00
TOTAL	551	68,28	237.536	93,86	1.280.959	85,64

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 7. SUPLETORIEDAD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	70,15	72.200	95,45	375.176	90,23
Empresa	177	68,08	177	68,08	20385	67,10
TOTAL	224	68,50	72.377	95,35	395.561	88,66

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Los convenios colectivos vigentes u originarios que optan por referirse a la normativa laboral –leyes o reglamentos– para suplir o completar los aspectos no regulados en los mismos, suponen el 56,88 % y el 57,80% en cada caso, como se puede observar en las tablas que siguen:

Tabla 8. NORMATIVA Laboral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	96	54,55	201.794	79,93	989.073	71,35
Empresa	363	57,53	363	57,53	42.872	39,14
TOTAL	459	56,88	202.157	79,88	1.031.945	69,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

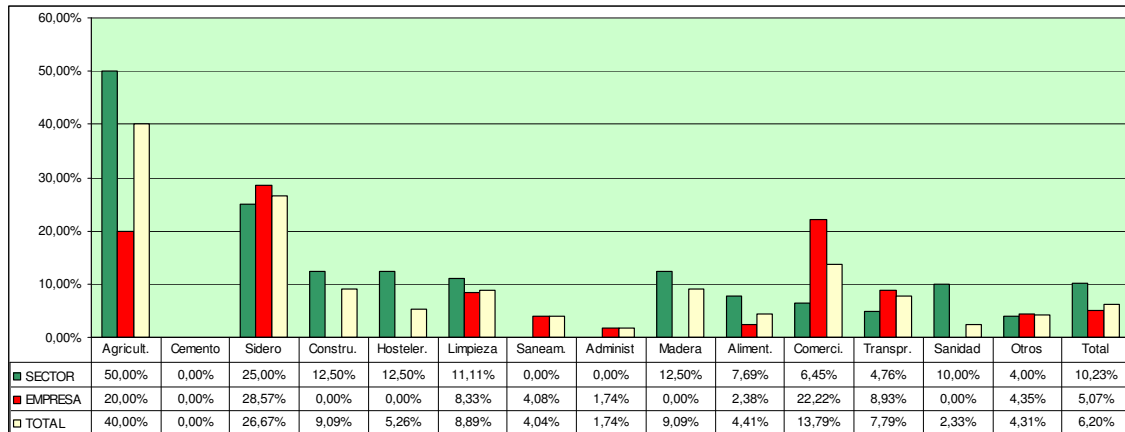
Tabla 9. NORMATIVA Laboral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	47,76	57.481	75,99	292.940	70,45
Empresa	157	60,38	157	60,38	18688	61,51
TOTAL	189	57,80	57.638	75,93	311.628	69,84

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por el contrario, son mucho más reducidos aquellos convenios colectivos que se remiten a las Ordenanzas Laborales (6,20% de los convenios vigentes), cifra que disminuye cada año, o al Convenio del Sector (20,82% convenios vigentes), esta sí muy estabilizada. Eso sí, lo que también se observa es que la remisión a las Ordenanzas laborales se localiza, con bastante diferencia, en los convenios pertenecientes a los sectores económicos de “Agricultura” y “Sidero”.

Gráfico 19. ORDENANZA LABORAL. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes

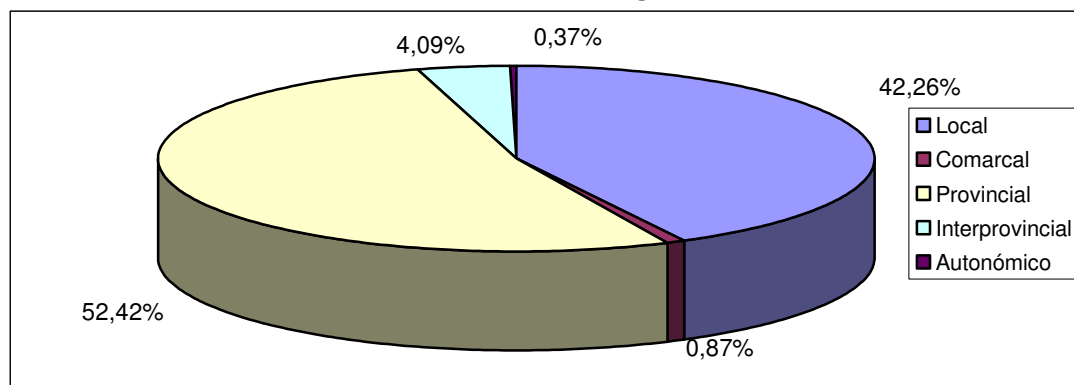


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

6. AMBITO TERRITORIAL

Manteniendo el esquema consolidado en el ámbito andaluz, por otra parte, similar al estatal, territorialmente es el ámbito provincial el de mayor incidencia, inscribiéndose en el mismo el 52,42% de los convenios vigentes. Por su parte, el ámbito local supone el 42,26%, 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 4,09% del total de vigentes. Por su parte, el ámbito territorial de los convenios interprovinciales no es coextenso con el de la Comunidad Autónoma.

Gráfico 20. Ámbito territorial de convenios colectivos vigentes



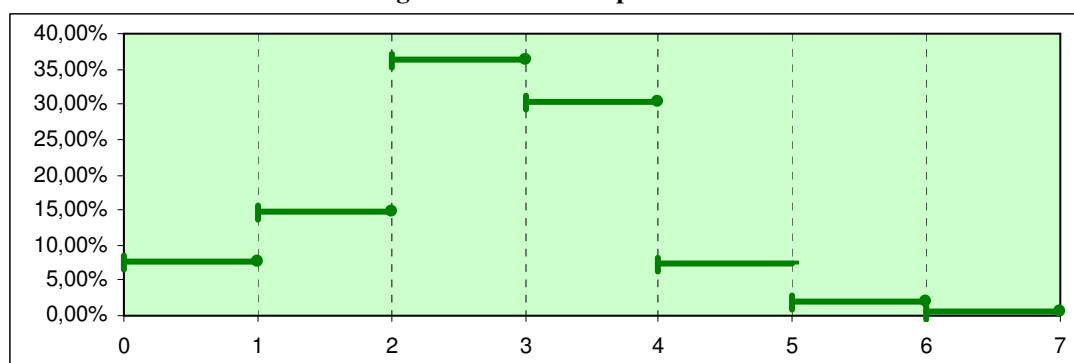
Base de datos: 807 convenios vigentes

7. AMBITO TEMPORAL

Por lo que se refiere al periodo de vigencia determinado en los convenios en el momento de su suscripción, sigue constatándose un fuerte predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a los que se han ultimado con una vigencia de carácter anual. Esta tendencia hacia la supraanualidad en los convenios colectivos andaluces se elevó al 90,33% en 2.003. En 2005, ya suponían el 94,89% de los convenios vigentes, cifra que en el presente año 2006 desciende levemente, pues el 92,45% 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 36,31% del total de los convenios vigentes en Andalucía. Les siguen los convenios por periodo de hasta 4 años (30,48%) y aquellos que llegan a los 2 años (14,75%). El resto de los convenios supraanuales son muy minoritarios.

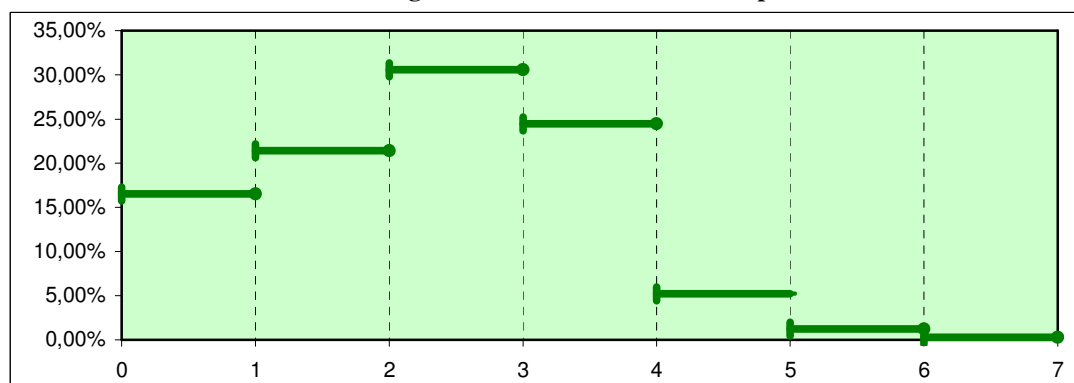
Gráfico 21. Convenios colectivos vigentes. Ámbito temporal



Base de datos: 807 convenios vigentes

El análisis de las vigencias de los convenios originarios del año 2.006 da como resultado una mayor presencia de los pactados por 1 año (16,51%), siendo no obstante mayoritarios los convenios que fijan un período de hasta 3 años de vigencia (30,58%). Les siguen los convenios por período de hasta 4 años (24,46%) y hasta 2 años (21,41%). Esta mayor presencia de la anualidad podría venir motivada con la necesidad de verificación que tiene el convenio originario frente a convenios ya negociados anteriormente.

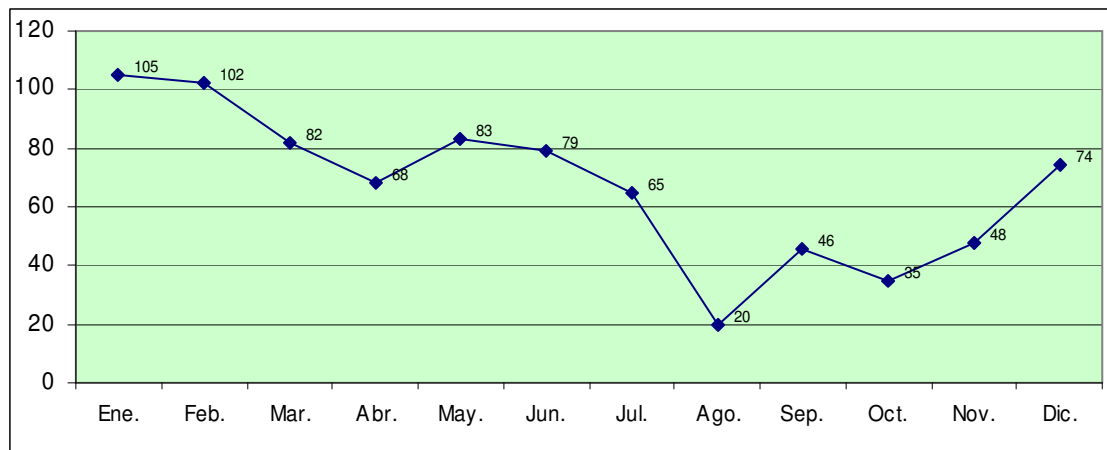
Gráfico 22. Convenios colectivos originarios año 2006. Ámbito temporal



Base de datos: 327 convenios vigentes

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

Gráfico 23. Fecha firma convenios vigentes

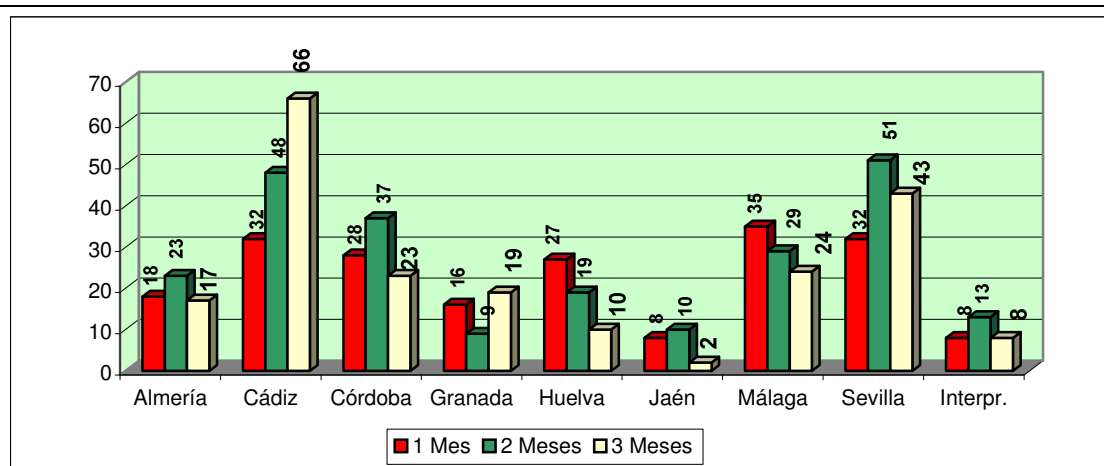


Base de datos 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

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 795 convenios vigentes (174 de sector, 621 de empresa)

CAPÍTULO II:

COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

1.- INTRODUCCIÓN

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

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

2.- DATOS GENERALES

Los convenios andaluces, cumpliendo el mandato estatutario, aluden a las condiciones de la administración del convenio, en concreto sobre el total de los 807 convenios vigentes analizados durante el año 2006, 797 incluyen este tipo de disposiciones, lo que representa el 98,76%, encontrándose bajo su ámbito de aplicación 252.874 empresas (99,92%) y 1.494.486 trabajadores. Por su parte en los convenios originarios el porcentaje es ligeramente inferior, recogiendo en 320 convenios sobre un total de 327, lo que representa un porcentaje del 97,86%, afectando a 75.848 empresas (99,92%) y a 445.347 trabajadores (99,82%).

Tabla 1.- Cláusulas de Administración del Convenio. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	174	98,86	252.251	99,92	1.385.341	99,94
Empresa	623	98,73	623	98,73	109.145	99,64
TOTAL	797	98,76	252.874	99,92	1.494.486	99,92

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

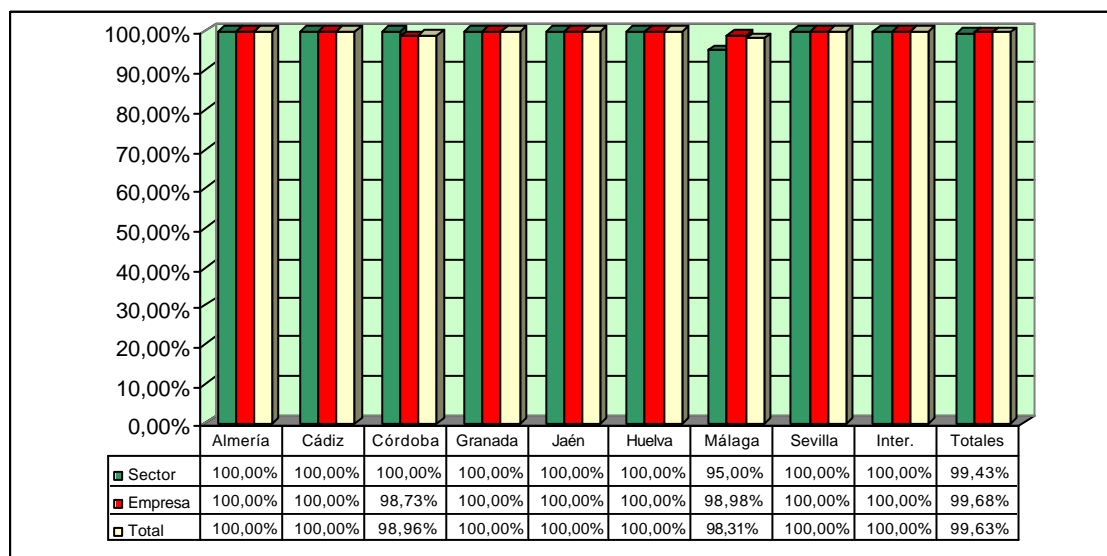
Tabla 2.- Cláusulas de Administración del Convenio. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	66	98,51	75.594	99,93	415.349	99,89
Empresa	254	97,69	254	97,69	30030	98,84
TOTAL	320	97,86	75.848	99,92	445.379	99,82

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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, a excepción en los casos de Málaga y Córdoba.

Gráfico 1.- Cláusulas de Administración del Convenio. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.- COMISIÓN PARITARIA Y COMPOSICION.

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

En lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, el 95,42% 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 1.489.242, lo que representa un 99,57% del total, en cuanto el número de empresas afectadas es de 252.768 (99,88% del total).

Tabla 3.- Composición. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	173	98,30	252.171	99,89	1.384.981	99,92
Empresa	597	94,61	597	94,61	104.261	95,18
TOTAL	770	95,42	252.768	99,88	1.489.242	99,57

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si realizamos el mismo análisis respecto a los pactos originarios, observamos que no existen variaciones significativas con respecto a los vigentes, recogándose la composición de las comisiones en el 95,72% de los convenios originarios.

Tabla 4.- Composición. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	97,01	75.514	99,83	414.989	99,81
Empresa	248	95,38	248	95,38	28560	94,00
TOTAL	313	95,72	75.762	99,81	443.549	99,41

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 toques totales en un 95,42% de los convenios, 99,88% de empresas y 99,50% de trabajadores.

Gráfico 2.- - Composición. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, aproximadamente 2/3 partes de los mismos optan por establecer algún tipo de disposiciones estatutarias, en consecuencia, el 75,66% de los convenios concretan 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 223.637 empresas y 1.344.012 trabajadores.

Tabla 5.- Normas Funcionamiento. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	133	75,57	223.159	88,40	1.254.934	90,54
Empresa	478	75,75	478	75,75	89.078	81,32
TOTAL	611	75,71	223.637	88,37	1.344.012	89,86

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

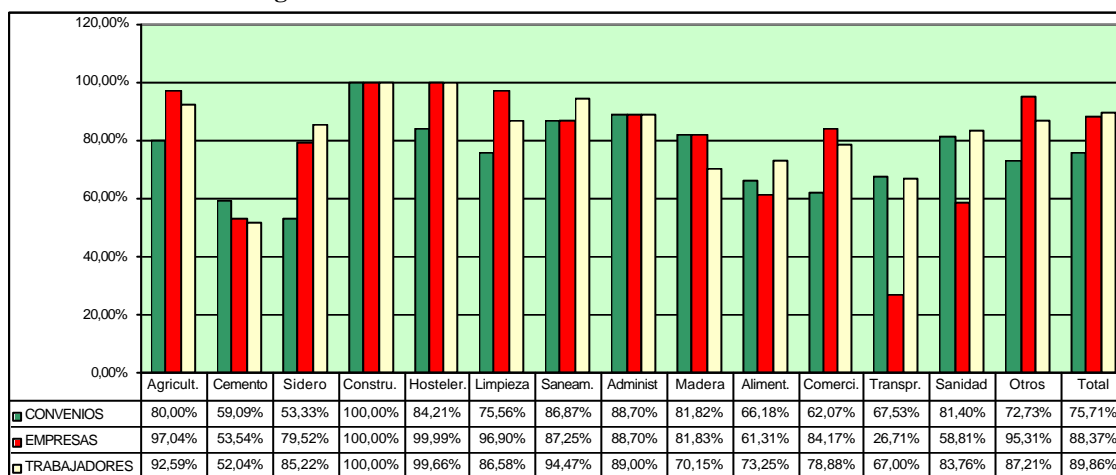
En lo que se refiere a los convenios originarios, se aprecian porcentajes ligeramente superiores a los vigentes en los tres campos, porcentaje de convenios (78,90%), de empresas (97,43%) y de trabajadores (95,69%); apreciándose, además otra particularidad con respecto a los vigentes y es una apreciable diferencia cuantitativa a regular las normas de funcionamiento entre los convenios de sector que en los de empresa, existiendo entre ambos tipos convencionales una diferencia porcentual de 9,65 puntos a favor de los primeros.

Tabla 6.- Normas Funcionamiento. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	86,57	73.757	97,50	401.147	96,48
Empresa	200	76,92	200	76,92	25797	84,91
TOTAL	258	78,90	73.957	97,43	426.944	95,69

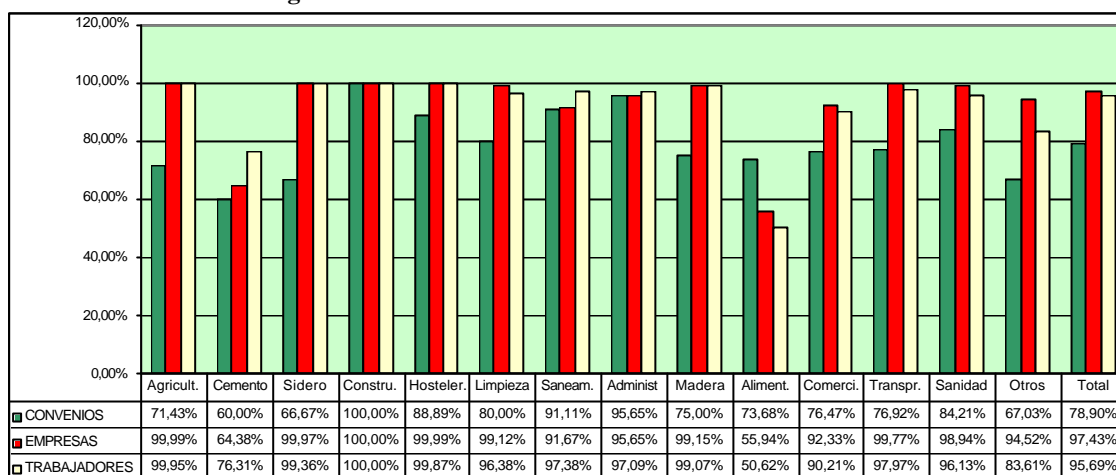
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si pasamos al análisis por sectores económicos, apreciamos diferencias significativas, así mientras el sector de la Construcción 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% de Siderometalúrgica, 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 67,53% de los convenios apenas si aparcen a ¼ de las empresas afectadas, en concreto al 26,71% de las mismas, por el contrario la diferencia respecto al porcentaje de trabajadores afectados no resulta tan apreciable, situándose en el 67% 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Cuando pasamos a realizar el mismo análisis respecto a los convenios originarios, se aprecia la misma observación con respecto al sector de la Construcción y la tendencia del sector de los Transportes a equilibrarse con respecto a los pactos vigentes. Los promedios totales de los 327 convenios originarios pactados durante el año 2006 se sitúan en el 78,90% del total de los acuerdos, abarcando al 97,43% de las empresas y al 95,69% de los trabajadores.

Gráfico 4.- Normas Funcionamiento. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 807 convenios vigentes ni la mitad de ellos (327) 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 (36,01%) y de trabajadores (50,39%).

Tabla 7.- Administración Convenio-Acuerdos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	88	50,00	62.643	24,81	572.976	41,34
Empresa	239	37,88	239	37,88	54.814	50,04
TOTAL	327	40,52	62.882	24,85	627.790	41,97

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 8.- Administración Convenio-Acuerdos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	56,72	27.231	36,00	212.113	51,01
Empresa	106	40,77	106	40,77	12709	41,83
TOTAL	144	44,04	27.337	36,01	224.822	50,39

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto al baremo cuantitativo que se establece para aprobar los acuerdos, lo reseñable en los convenios colectivos vigentes es que 232 convenios (del 28,75% 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 101 en total, lo que representa el 12,52% de los vigentes, afectando al 24,93% de las empresas y al 24,98% de los trabajadores; en este último supuesto si existe una diferencia muy apreciable entre los convenios de sector y los de empresa, siendo el porcentaje para los primeros del 23,30% y para los segundos del 9,51%.

Tabla 9.- Mayoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	39.368	15,59	298.304	21,52
Empresa	178	28,21	178	28,21	45.589	41,62
TOTAL	232	28,75	39.546	15,63	343.893	22,99

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 10.- Unanimidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	63.045	24,97	367.461	26,51
Empresa	60	9,51	60	9,51	6.173	5,64
TOTAL	101	12,52	63.105	24,93	373.634	24,98

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 31,50% de los convenios opta por la regla de la mayoría frente al 13,15% 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 11.- Mayoría. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	35,82	19.034	25,16	102.511	24,65
Empresa	79	30,38	79	30,38	8885	29,24
TOTAL	103	31,50	19.113	25,18	111.396	24,97

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Tabla 12.- Unanimidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	23,88	9.343	12,35	113.807	27,37
Empresa	27	10,38	27	10,38	2369	7,80
TOTAL	43	13,15	9.370	12,34	116.176	26,04

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 52,04% de los convenios vigentes y el 49,85% 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 estas cuestiones frente a los convenios de empresa. Los convenios vigentes con el 52,52% de las empresas y el 51,14% de los trabajadores afectados tienen más interés para regular estas cuestiones frente a los originarios, donde alcanzan a 43.556 empresas (57,40%) y 205.468 trabajadores (46,05%).

Tabla 13.- Reglas sobre discrepancias internas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	109	61,93	132.604	52,53	694.492	50,10
Empresa	311	49,29	311	49,29	70.394	64,26
TOTAL	420	52,04	132.915	52,52	764.886	51,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

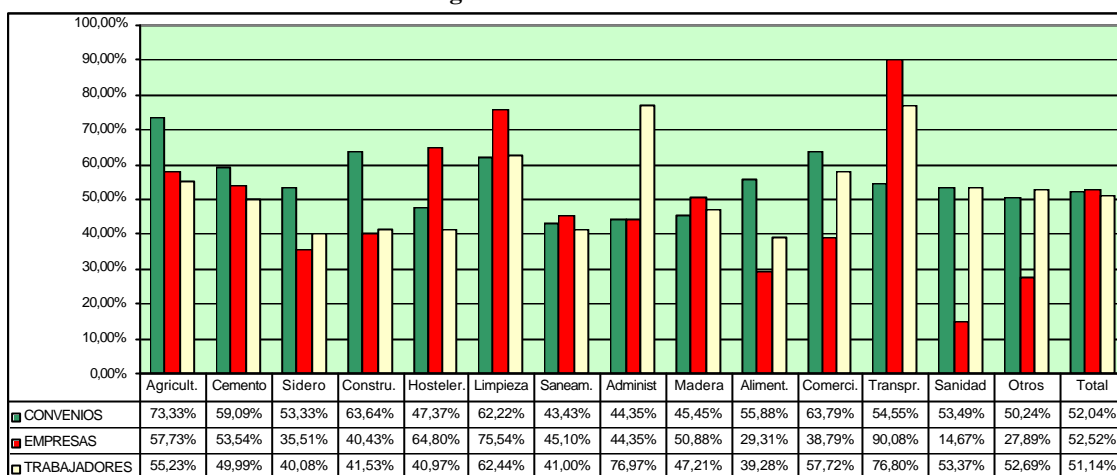
Tabla 14.- Reglas sobre discrepancias internas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	65,67	43.447	57,44	189.873	45,67
Empresa	119	45,77	119	45,77	15595	51,33
TOTAL	163	49,85	43.566	57,40	205.468	46,05

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si realizamos el análisis por sectores económicos en los convenios colectivos vigentes, observamos que los topes medios se sitúan en 52,04% de los convenios, 52,52% de las empresas y 51,14% de los trabajadores afectados. Por encima del porcentaje medio de convenios se sitúan la actividad que tiene el tope máximo, la Agricultura con 73,33%, además de la industria del Cemento (59,09%), el sector Sidero (53,33%), la Construcción (63,64%), la Limpieza (62,22%), la Alimentación (55,88%), el Comercio (63,79%), el sector de los Transportes (54,55%) y el de la Sanidad (53,49%).

Gráfico 5.- Reglas sobre discrepancias internas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 18,46% de los convenios vigentes, estando integradas en este sistema de resolución de conflicto 50.781 empresas (20,06% del total) y 283.679 trabajadores (18,97%). Su tratamiento es superior en 4 puntos en los convenios sectoriales (21,59%) que en los de naturaleza empresarial (18,97%).

Tabla 15.- SERCLA; discrepancias paritarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	38	21,59	50.670	20,07	240.576	17,36
Empresa	111	17,59	111	17,59	43.103	39,35
TOTAL	149	18,46	50.781	20,06	283.679	18,97

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

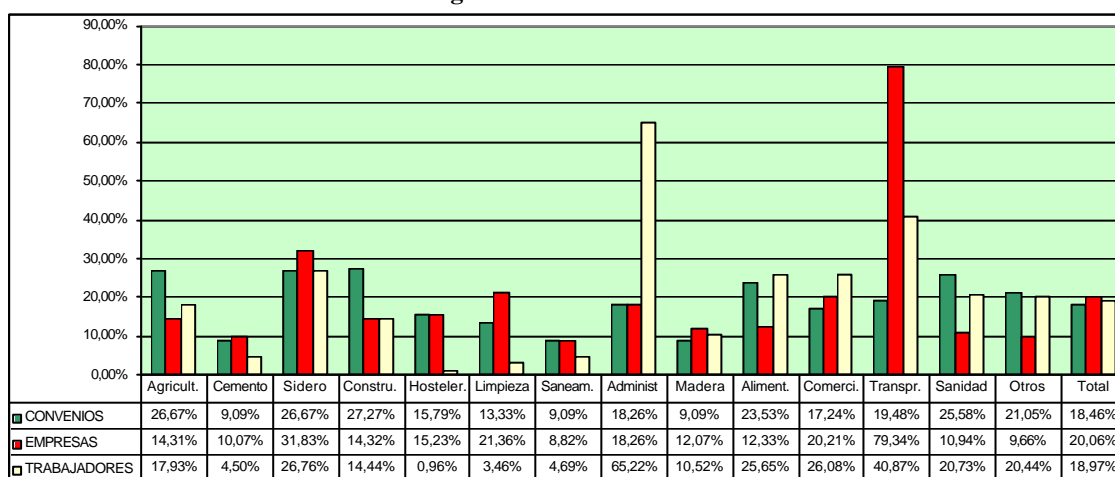
En cuanto a los convenios colectivos originarios, esta cuestión se recoge en un porcentaje ligeramente superior de pactos, al reflejarse en el 20,88% de los mismos -68 convenios, sobre un total de 327 convenios originarios; estando afectadas por este medio para resolver las discrepancias paritarias, 30.367 empresas (40,01% del total) y 114.784 trabajadores (25,73%). Su tratamiento es superior en 5,75 puntos en los convenios sectoriales (25,37%) que en los de naturaleza empresarial (19,62%).

Tabla 16.- SERCLA; discrepancias paritarias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	25,37	30.316	40,08	108.295	26,05
Empresa	51	19,62	51	19,62	6489	21,36
TOTAL	68	20,80	30.367	40,01	114.784	25,73

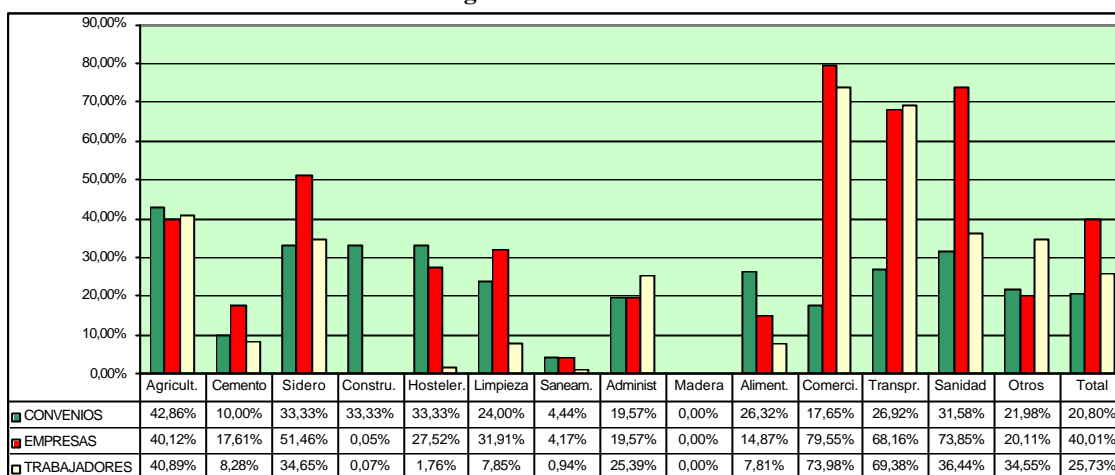
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si realizamos el análisis por sectores industriales, en los convenios vigentes, comprobamos que dentro unos porcentajes discretos, dado que raramente superar el 25% de los convenios de cada sector, existe gran homogeneidad en cuanto al porcentaje de los convenios, empresas y trabajadores afectados, siendo las excepciones el sector del Transporte -19,48% de los convenios, 79,34% de empresas y 40,87% de trabajadores- y el sector de la Administración -18,26% de los convenios y de empresas, y 65,225 de trabajadores-.

Gráfico 6.- SERCLA; discrepancias paritarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por el contrario, los convenios originarios muestran mayores peculiaridades, así, por ejemplo, el sector de la Madera no presenta ninguna incidencia. En cuanto al porcentaje de convenios, los tope máximos están situados en los sectores de la Agricultura (42,86%), la industria de la Siderometalúrgica, la Construcción y la Hostelería (33,23% cada uno de los sectores) y la Sanidad (31,58%). El tope máximo en cuanto a empresas afectadas se concentra en las actividades del Comercio (79,55%) y de la Sanidad (73,85%); y en cuanto a trabajadores, también en el Comercio (73,98%) y en los Transportes (69,38%).

Gráfico 7.- SERCLA; discrepancias paritarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

6.- COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

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

Aunque el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores dentro del contenido mínimo del convenio solo exige la determinación del procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria es evidente el interés que despierta en éstas la determinación de las funciones que pueden ejercitar, así se demuestra cuando observamos que el 94,67% de los pactos vigentes y 95,11% 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 251.520 empresas (99,38%) y 1.480.008 trabajadores (98,95%) y en los originarios a 75.756 empresas (99,80%) y 444.356 trabajadores (99,59%).

Tabla 17.- Funciones. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	166	94,32	250.922	99,39	1.373.501	99,09
Empresa	598	94,77	598	94,77	106.507	97,23
TOTAL	764	94,67	251.520	99,38	1.480.008	98,95

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 18.- Funciones. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	97,01	75.510	99,82	414.951	99,80
Empresa	246	94,62	246	94,62	29405	96,78
TOTAL	311	95,11	75.756	99,80	444.356	99,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El análisis por sectores económicos muestra cifras cercanas al 100% en cuanto al porcentaje de los convenios, empresas y trabajadores afectados en casi todos los sectores, encontrándose más alejados de dichos porcentajes, en cuanto a los convenios colectivos vigentes, el sector del Cemento, con 86,36% de los pactos, bajo los que se integran un 84,96% de las empresas y un 93,67% de los trabajadores; la segunda actividad corresponde al sector de la Limpieza que, aunque tiene un porcentaje bastante alto en cuanto a convenios, que supone un 95,56% de la actividad del sector, es el sector que tiene, entre todos, el menor porcentaje en cuanto al porcentaje de empresas y trabajadores afectados -78,98% y 76,49%, respectivamente-.

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Respecto a los pactos originarios, las peculiaridades en este caso radican en el sector del Cemento –al igual que los convenios vigentes- donde el 70% de los convenios del sector, representan al 73,39% de las empresas y al 86,66% de los trabajadores. La segunda actividad que ofrece porcentajes de convenios sensiblemente inferiores a la media total es la industria de la Madera con un 75% de los convenios del sector, no ofreciendo diferencias significativas con el resto de los sectores con respecto a las empresas y trabajadores afectados, donde los porcentajes superan el 99%.

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



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 114 convenios colectivos vigentes, sobre un total de 807 (el 14,13% 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, 21,02% frente a un 12,20%.

Tabla 19.- Estudio Sobre Otras Materias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	91.543	36,26	521.289	37,61
Empresa	77	12,20	77	12,20	13.566	12,38
TOTAL	114	14,13	91.620	36,20	534.855	35,76

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Cifras muy similares a los convenios vigentes se extraen del análisis de los pactos vigentes, en concreto recogen estas disposiciones el 15,29% de los nuevos convenios negociados durante el año 2006, los cuales resultan aplicables para 29.525 empresas (38,90%) y 185.396 trabajadores (41,55%), como puede observarse en el siguiente cuadro estadístico.

Tabla 20.- Estudio Sobre Otras Materias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	20,90	29.489	38,98	181.784	43,72
Empresa	36	13,85	36	13,85	3612	11,89
TOTAL	50	15,29	29.525	38,90	185.396	41,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

6.1. Facultades de resolución de conflictos

La atribución de competencias en materia de resolución de conflictos por parte de las comisiones paritarias es objeto del interés de algo más de la mitad de los convenios en vigor, en concreto, de manera genérica regulan la intervención de los conflictos el 53,41% de los pactos en vigor y el 55,96% de los originarios; siendo la incidencia en cuanto a porcentajes de empresas, el 64,35% y el 79,65%, respectivamente; y en cuanto a porcentajes de trabajadores, el 69,67% y el 85,43%.

Tabla 21.- Intervención en conflictos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	108	61,36	162.537	64,38	967.020	69,76
Empresa	323	51,19	323	51,19	75.074	68,54
TOTAL	431	53,41	162.860	64,35	1.042.094	69,67

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

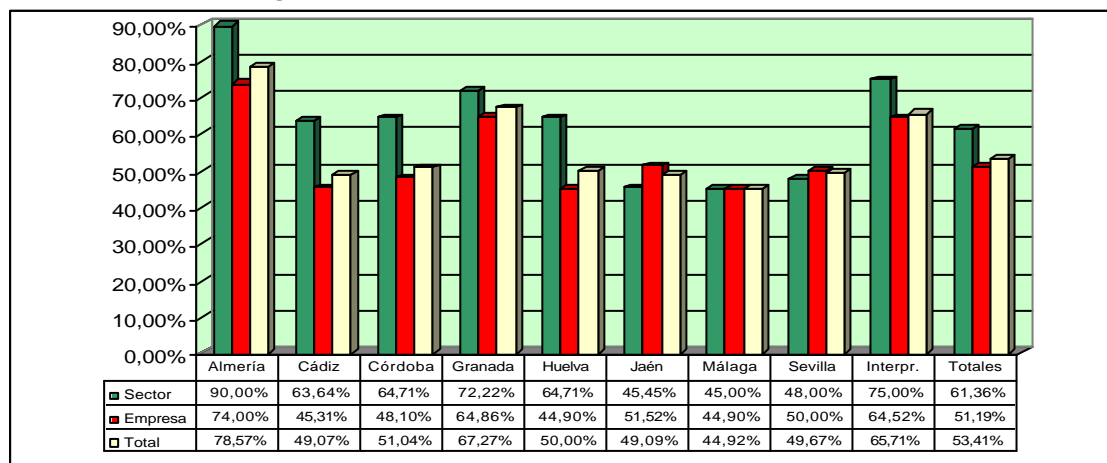
Tabla 22.- Intervención en conflictos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	45	67,16	60.317	79,74	362.238	87,12
Empresa	138	53,08	138	53,08	18936	62,33
TOTAL	183	55,96	60.455	79,65	381.174	85,43

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Cuando nos centramos en la observación por tipo funcional y ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes, observamos que la mayor tendencia de los convenios de sector a regular esta cuestión frente a los de empresa en todos los sectores provinciales, excepto en las provincias de Jaén -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 10.- Intervención en conflictos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 150 convenios vigentes, lo que representa el 18,59% de los analizados se remiten en términos generales al SERCLA para solventar los conflictos colectivos, siendo muy significativa la tendencia de los convenios de sector a contener este tipo de disposiciones frente a los de empresa, existiendo una diferencia de 22,01 puntos con respecto a uno y otro tipo de ámbito funcional.

Tabla 23.- Remisión Sercla. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	35,80	93.294	36,96	495.639	35,76
Empresa	87	13,79	87	13,79	38.031	34,72
TOTAL	150	18,59	93.381	36,90	533.670	35,68

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un porcentaje ligeramente superior del 22,02% de los convenios originarios regula la misma remisión, siendo la diferencia entre los convenios de sector y los de empresa de 22,99 puntos, 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 42,82% de las empresas y el 43,27% de los trabajadores, resultan amparados por la remisión convencional a un organismo situado al margen de las facultades de la propia comisión negociadora.

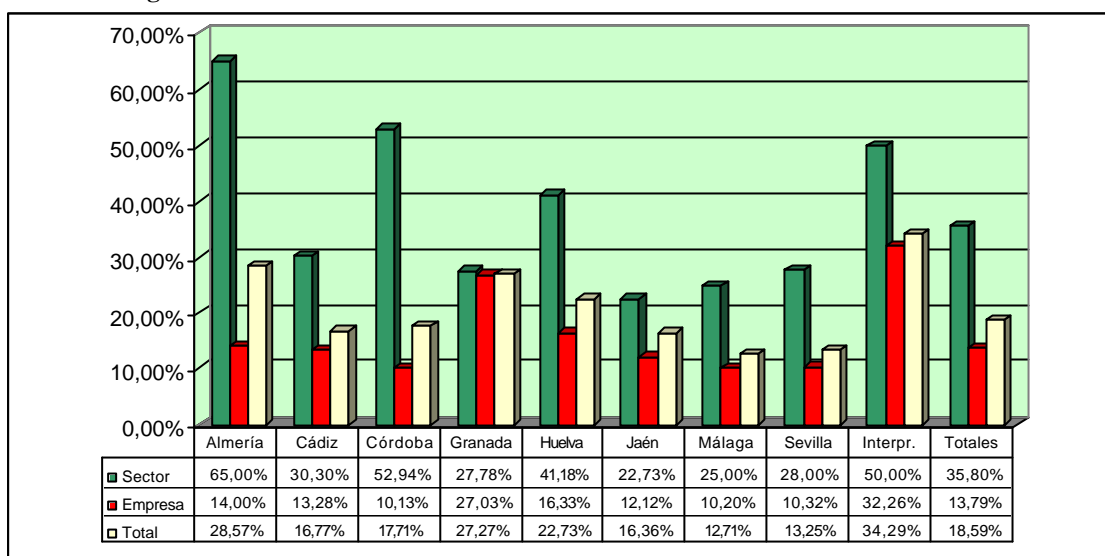
Tabla 24.- Remisión Sercla. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,30	32.458	42,91	187.237	45,03
Empresa	45	17,31	45	17,31	5817	19,15
TOTAL	72	22,02	32.503	42,82	193.054	43,27

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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%).

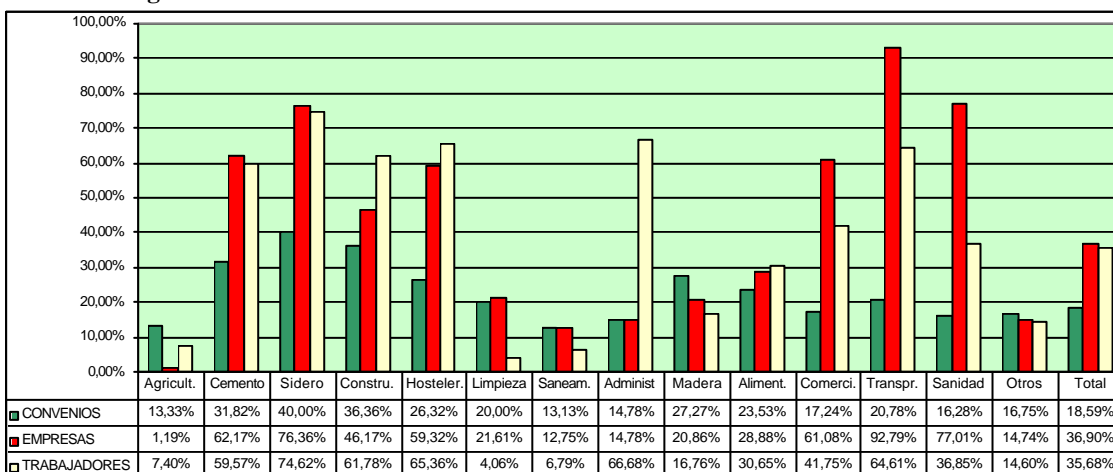
Gráfico 11. - Remisión Sercla. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

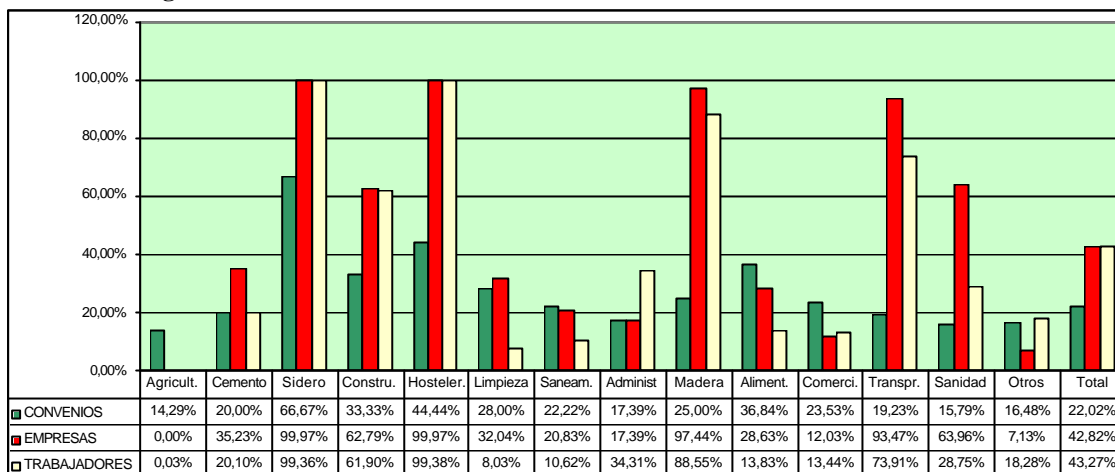
La afectación por sectores económicos manifiesta que los convenios vigentes en los ámbitos de la industria de la Siderometalúrgica (40%), de la Construcción (36,36%) y del Cemento (31,82%), son los que asumen los porcentajes máximo en esta materia; no ocurre lo mismo en cuanto al tope máximo de empresas a las que le resulta aplicable, poseyendo los tope 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 tope 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 12.- Remisión Sercla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 13. - Remisión Sercla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

7-. COMISIONES MONOGRÁFICAS Y SUBCOMISIONES

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

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

CAPÍTULO III:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

En este capítulo se resumen los datos estadísticos de los 807 pactos vigentes y de los 327 originarios que comportan la base analítica de los convenios del año 2006 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 688 convenios colectivos, lo que representa el 85,25% de los convenios vigentes; el poder de dirección es regulado con mayor intensidad en los convenios de empresa -87,96%- que en los del sector -75,57%-; siendo aplicables dichas cláusulas sobre un total de 183.421 empresas (72,47%) y 1.151.012 trabajadores (76,96).

Tabla 1.- Organización del Trabajo, Poder de Dirección. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	133	75,57	182.866	72,44	1.046.832	75,52
Empresa	555	87,96	555	87,96	104.180	95,11
TOTAL	688	85,25	183.421	72,47	1.151.012	76,96

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Cuando pasamos a la depuración de datos en los pactos originarios, observamos que aunque no existen serias diferencias en relación al porcentaje de los convenios colectivos vigentes, dado que los originarios se sitúan en el 84,71%, lo que apenas supone una diferencia de 0,54 puntos, si es acusada en lo que se refiere a los porcentajes de empresas afectadas, que alcanza al 48,36% -los pactos vigentes acumulan 24,11 puntos de más- y de trabajadores, para los que se sitúa el porcentaje en un 63,30% -existiendo una diferencia de 13,66 puntos a favor de los convenios vigentes-.

Tabla 2.- Organización del Trabajo, Poder de Dirección. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	79,10	36.487	48,23	254.538	61,22
Empresa	224	86,15	224	86,15	27888	91,79
TOTAL	277	84,71	36.711	48,36	282.426	63,30

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si se opta ahora por la desagregación de los convenios vigentes por ámbitos territoriales, se observa que los datos medios se sitúan en el 85,21%, localizándose por encima de este tope las provincias de Almería (94,29%), Córdoba (87,50%), Málaga (84,75%), Sevilla (88,74%), además de los convenios Interprovinciales (91,43%).

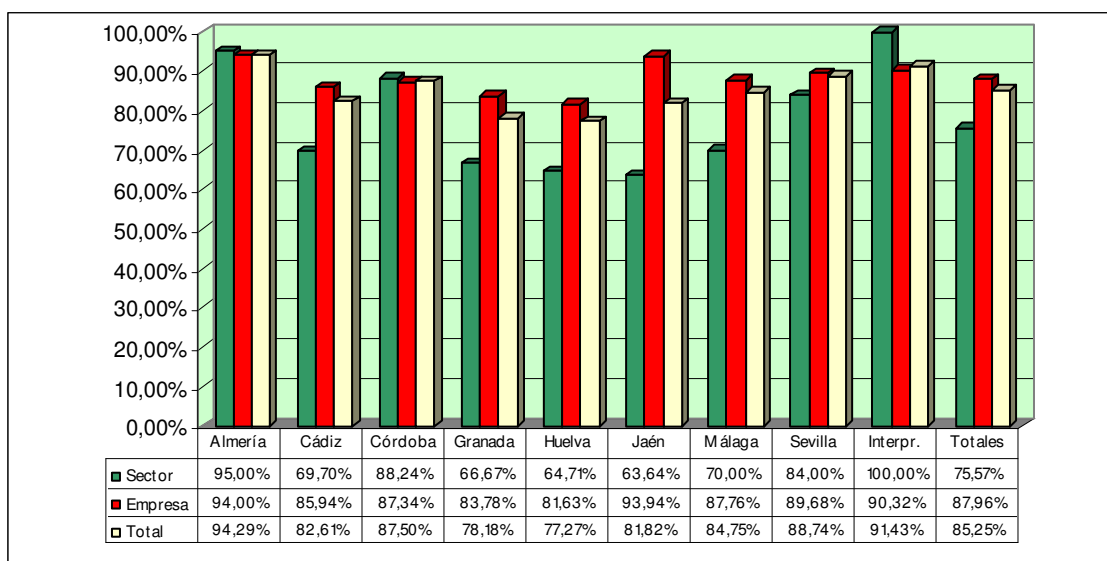
Tabla 3.- Organización del Trabajo, Poder de Dirección. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	66	94,29	5.731	96,09	92.599	94,67
Cádiz	133	82,61	7.160	36,73	89.254	59,43
Córdoba	84	87,50	13.480	35,17	79.004	44,52
Granada	43	78,18	8.333	28,41	32.962	25,99
Huelva	51	77,27	7.976	95,87	125.794	97,73
Jaén	45	81,82	44.948	90,20	167.752	88,91
Málaga	100	84,75	46.984	92,76	239.278	84,88
Sevilla	134	88,74	40.241	94,47	273.947	93,42
Interpr.	32	91,43	8.568	99,96	50.422	99,13
Total	688	85,25	183.421	72,47	1.151.012	76,96

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Del cuadro anterior también se extrae la posición peculiar que ocupa la provincia de Granada, dado que el 78,18% de los convenios que regulan esta cuestión apenas si afectan a ¼ de los trabajadores afectados, siendo su porcentaje exacto un 25,99% de los trabajadores, con lo que se plantea si este bajo porcentaje obedece a la menor relevancia de los convenios del sector frente a los de empresa, dado que los primeros tienen mayor número de trabajadores; sin embargo, esta explicación no resulta convincente, si tenemos en cuenta que la provincia de Jaén que aunque tiene la mayor diferencia entre los convenios de empresa y los de sector, ésta no afecta al porcentaje de trabajadores, dado que conforme a la tabla anterior, un 88,91% de éstos resultan afectados por esta disposición.

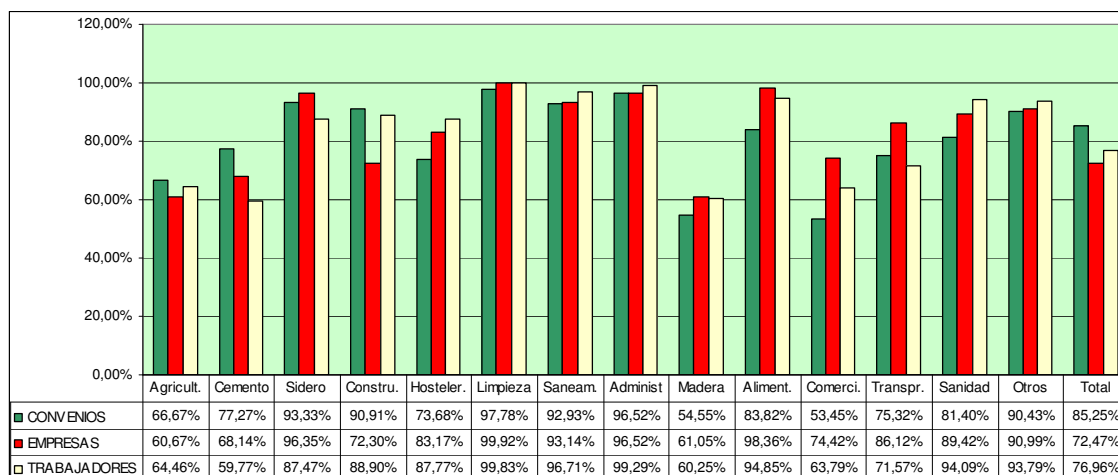
Gráfico 1.- Organización del Trabajo, Poder de Dirección. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

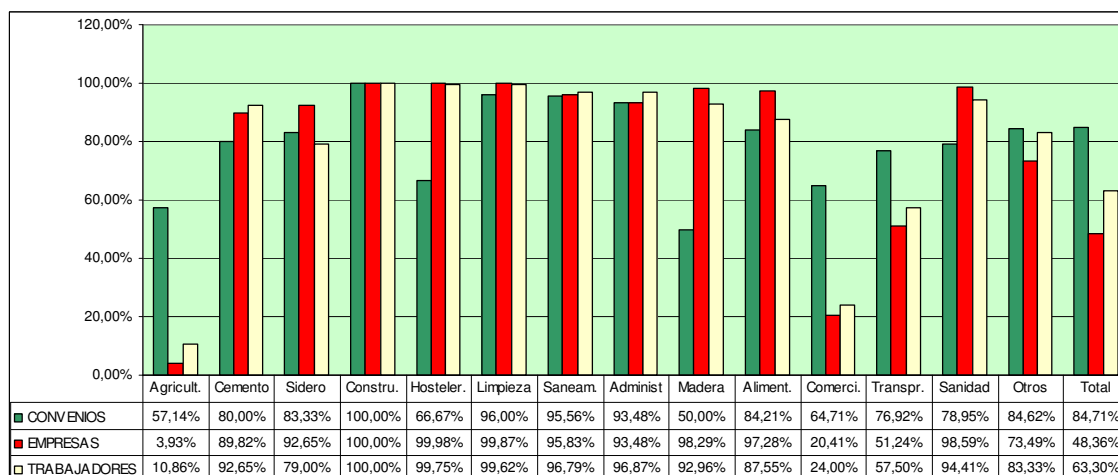
Si pasamos a un análisis por sectores económicos en los convenios vigentes, apreciamos cierta homogeneidad en casi todos los ámbitos, excepto en la industria de la Madera y en las actividades Comerciales. Los porcentajes totales se sitúan, en cuanto al porcentaje de convenios, empresas y trabajadores, en un 85,25%, un 72,47% y un 76,96%, 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 (67 sector, 260 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 58,81% de los convenios colectivos vigentes instauran el reconocimiento general de la titularidad empresarial del poder de dirección, porcentaje que, sin embargo, solo cubre al 27,26% 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	49	27,84	44.891	17,78	329.957	23,80
Empresa	361	57,21	361	57,21	77.690	70,92
TOTAL	410	50,81	45.252	17,88	407.647	27,26

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Vista la titularidad empresarial desde el punto de vista de los convenios originarios, o recepcionados a lo largo del año 2006, se observa que tienen a regularse, prácticamente, con la misma diferencia que los convenios vigentes, siendo el porcentaje total del 52,29% -1,48 puntos más que los originarios-; poseyendo, sin embargo, menor porcentaje de empresas afectadas por estas disposiciones, que bajan hasta el 12,91%; cosa que no ocurre lo mismo con el volumen de los trabajadores afectados, los cuales se incrementan hasta el 32,33% del total.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	29,85	9.649	12,76	122.493	29,46
Empresa	151	58,08	151	58,08	21748	71,58
TOTAL	171	52,29	9.800	12,91	144.241	32,33

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Desde la óptica del ámbito territorial se resalta que los datos porcentuales se sitúan en una horquilla que va desde el 39,75% (Cádiz) hasta el 62,86% (ámbito Interprovincial).

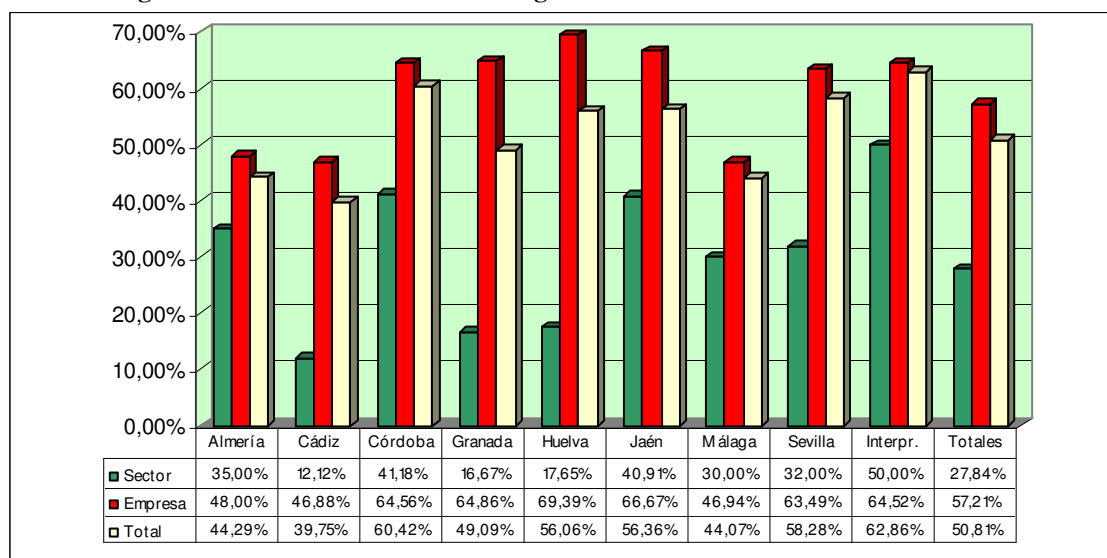
Tabla 6.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	31	44,29	1.739	29,16	22.957	23,47
Cádiz	64	39,75	2.414	12,38	19.216	12,80
Córdoba	58	60,42	3.644	9,51	18.400	10,37
Granada	27	49,09	271	0,92	4.981	3,93
Huelva	37	56,06	1.424	17,12	9.805	7,62
Jaén	31	56,36	3.205	6,43	16.791	8,90
Málaga	52	44,07	6.652	13,13	68.041	24,14
Sevilla	88	58,28	25.793	60,55	210.076	71,64
Interpr.	22	62,86	110	1,28	37.380	73,49
Total	410	50,81	45.252	17,88	407.647	27,26

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si la desagregación se efectúa por ámbito funcional y geográfico, también se aprecia una prevalencia importante de los convenios de empresa sobre los de sector en todos los ámbitos territoriales, dándose la diferencia más acusada entre ambas tipologías funcionales en la provincia de Huelva, donde el porcentaje de los convenios de empresa (69,39%) casi cuadruplica al de los pactos de sector (17,65%).

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

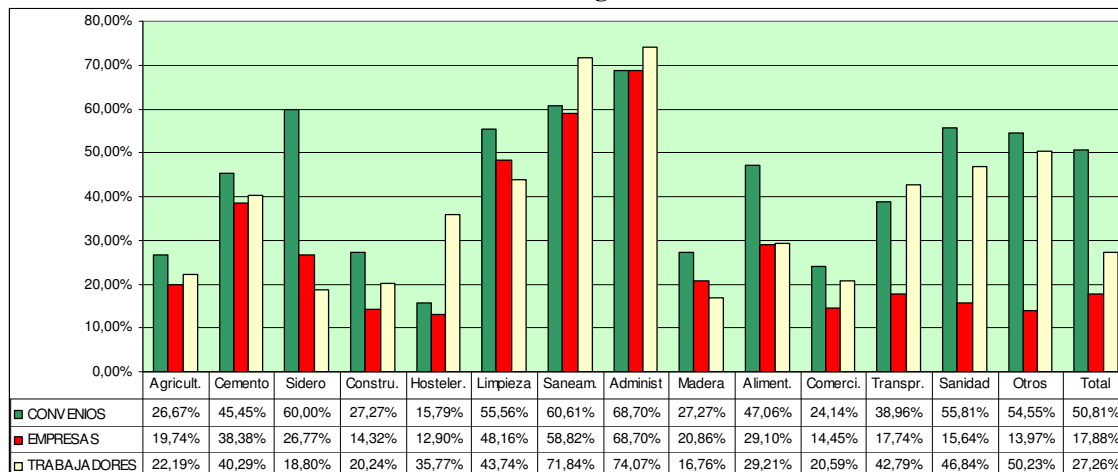


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 (68,70%), Saneamiento (60,61%) y la Siderometalúrgica (60%). Los sectores menos revelantes son la Hostelería, la Agricultura y la Construcción.

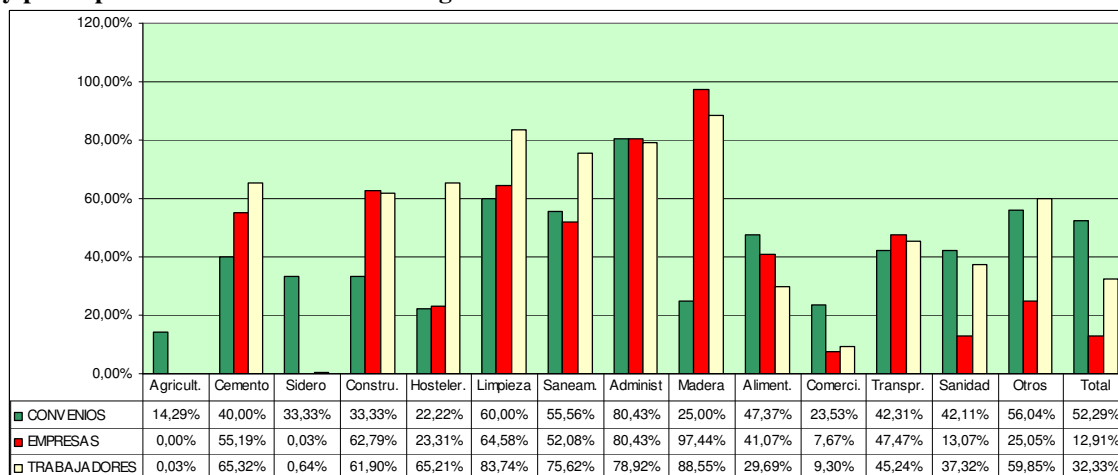
En lo que se refiere a los convenios originarios, el factor más significativo es el escaso peso que en las actividades de la Agricultura (14,29% de los convenios) y de la Siderometalúrgica (33,33%) tienen las empresas y los trabajadores afectados, siendo para estos últimos de 0,03% y de 0,64%, respectivamente.

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 6.- Titularidad empresarial del poder de dirección. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.1.2.- Participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores a través de su representantes, junto con el empresario, en la organización del trabajo se recoge en 161 de convenios vigentes, lo que representa un 19,95%, siendo más intensa la regulación en los de ámbito funcional de empresa que los de sector -22,35% frente a un 11,36%, respectivamente-, estando incluidas en su ámbito de aplicación 10.308 empresas (4,07%) y 138.705 trabajadores (9,27%).

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	10.167	4,03	90.585	6,54
Empresa	141	22,35	141	22,35	48.120	43,93
TOTAL	161	19,95	10.308	4,07	138.705	9,27

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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	9	13,43	6.201	8,20	64.797	15,58
Empresa	64	24,62	64	24,62	12199	40,15
TOTAL	73	22,32	6.265	8,25	76.996	17,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si se analiza la presencia de esta regulación en relación con su ámbito geográfico, más natural, se aprecia igualmente una distribución relativamente uniforme, salvo en lo que se refieren a los convenios Interprovinciales, que superan ampliamente el porcentaje medio situado en el 9,27%, al representar un 40% de convenios y un 37,82% de los trabajadores; por el contrario no guarda la misma relevancia en cuanto al porcentaje de empresas afectadas, que es del 0,27%, dado que solo está por debajo de éste la provincia de Granada con un 0,23%.

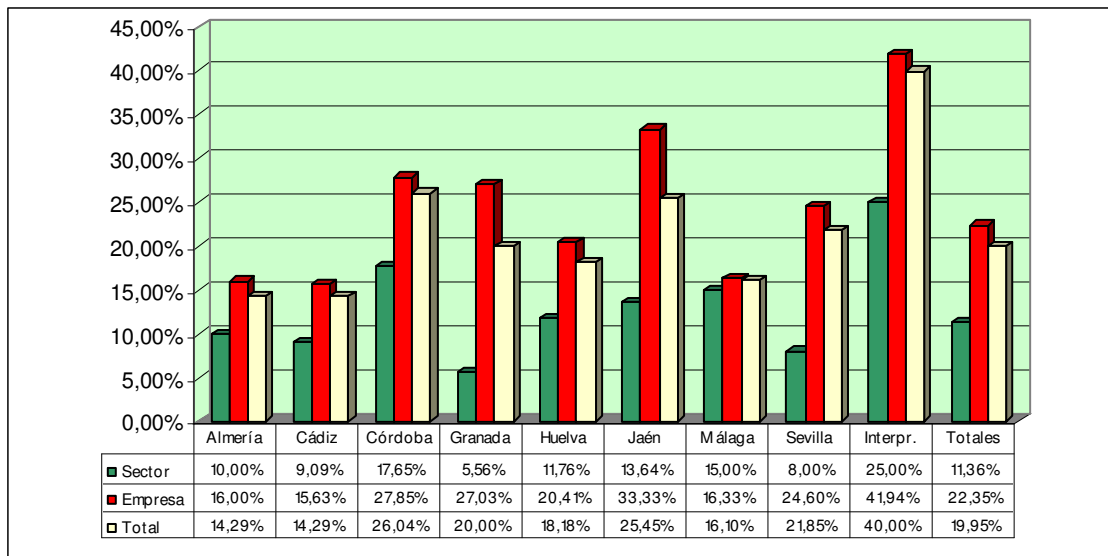
Tabla 9.- Participación de los trabajadores. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	10	14,29	347	5,82	1.733	1,77
Cádiz	23	14,29	1.274	6,54	10.487	6,98
Córdoba	25	26,04	375	0,98	5.494	3,10
Granada	11	20,00	67	0,23	1.580	1,25
Huelva	12	18,18	304	3,65	3.438	2,67
Jaén	14	25,45	890	1,79	3.748	1,99
Málaga	19	16,10	6.491	12,82	63.419	22,50
Sevilla	33	21,85	537	1,26	14.307	4,88
Interpr.	14	40,00	23	0,27	34.499	67,82
Total	161	19,95	10.308	4,07	138.705	9,27

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

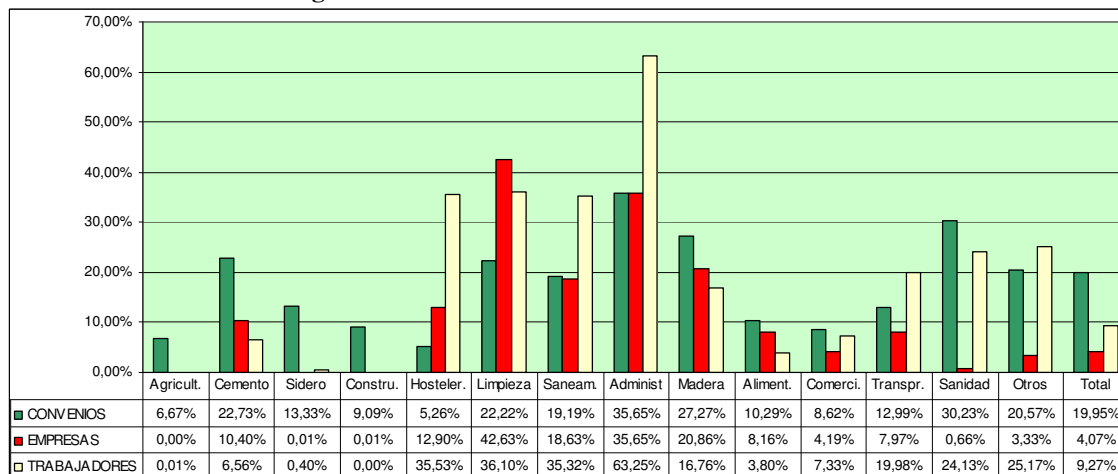
Su distribución, distinguiendo entre la clasificación funcional y el ámbito territorial demuestra la incidencia de los convenios de empresa frente a los de sector, en algunos casos con una amplia diferencia, como se demuestra con los casos de Granda, Jaén, Sevilla y, sobre todo, los de ámbito Interprovincial.

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



Desde el punto de vista de los sectores económicos en los pactos vigentes lo significativo es el sector de la Administración, que alcanza el 35,65% en porcentaje de convenios y empresas afectadas, siendo el de trabajadores de un 63,25%, actividad que es seguida en cuanto volumen de convenios por la Sanidad (30,23%), la industria Cementera (22,73%) y la Limpieza (22,22%). Los topes medios se sitúan en los siguientes porcentajes: 19,95% convenios, 4,07% de empresas y 9,27% de trabajadores.

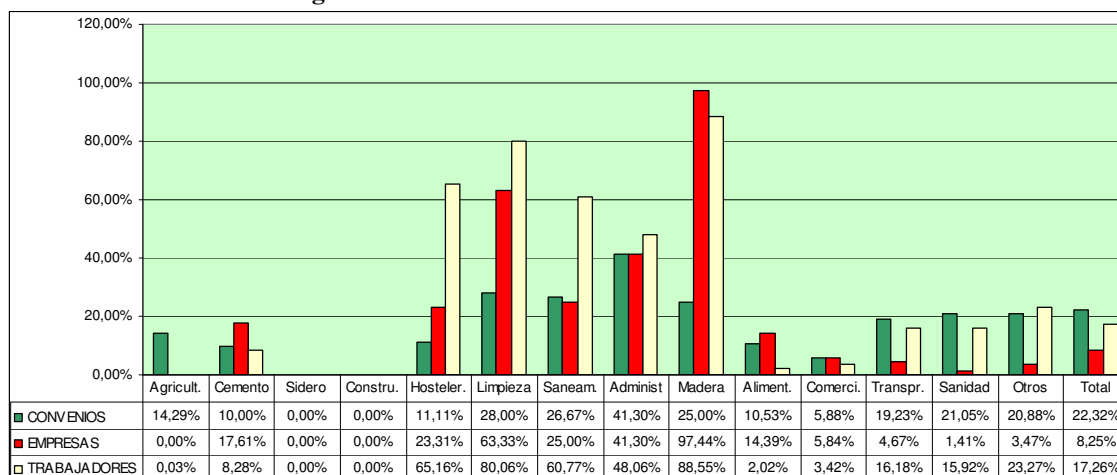
Gráfico 8.- Participación de los trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por último, en los convenios originarios lo significativo es la diversidad de topes máximos, si nos atenemos a que ninguna de la actividades centraliza los topes máximos de convenios, empresas y trabajadores afectados; teniendo, sin embargo, la mayor homogeneidad en los tres apartados el sector de la Administración, con un 41,30% en cada uno de los apartados de convenios y empresas y un 48,06% de trabajadores. Por abajo destaca la ausencia de datos en las actividades de la Siderometalúrgica y de la Construcción.

Gráfico 9.- Participación de los trabajadores. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.2.- Régimen disciplinario

2.2.1.- Datos generales

La regulación del régimen disciplinario es objeto del interés, en términos generales, en 532 convenios vigentes, representando el 65,92% del total, siendo aplicables a 111.769 empresas (44,16%) y 633.054 trabajadores (42,33%); la diferencia entre los convenios de sector (51,70%) y de empresa (69,89%) se sitúa en 18,18 puntos a favor de los de empresa.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	91	51,70	111.328	44,10	540.131	38,97
Empresa	441	69,89	441	69,89	92.923	84,83
TOTAL	532	65,92	111.769	44,16	633.054	42,33

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por su parte 206 convenios originarios regulan algún aspecto relacionado con el régimen disciplinario, representando dicha cantidad un 63% del total, bajo cuya cobertura se localizan 9.305 empresas (12,26%) y 134.689 trabajadores (30,19).

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	53,73	9.135	12,08	110.475	26,57
Empresa	170	65,38	170	65,38	24214	79,70
TOTAL	206	63,00	9.305	12,26	134.689	30,19

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto al ámbito geográfico, este tipo de cláusula muestran una distribución relativamente homogénea, moviéndose en una horquilla situada entre el 51,52% de

Huelva y el 82,86 % de los convenios Interprovinciales. A nivel subjetivo, se sitúan por encima de la media del 42,33% las provincias de Almería (93,68%), Huelva (63,26%), Jaén (66,23%), Sevilla (45,65%) y los Convenios Interprovinciales, con un 94,31%.

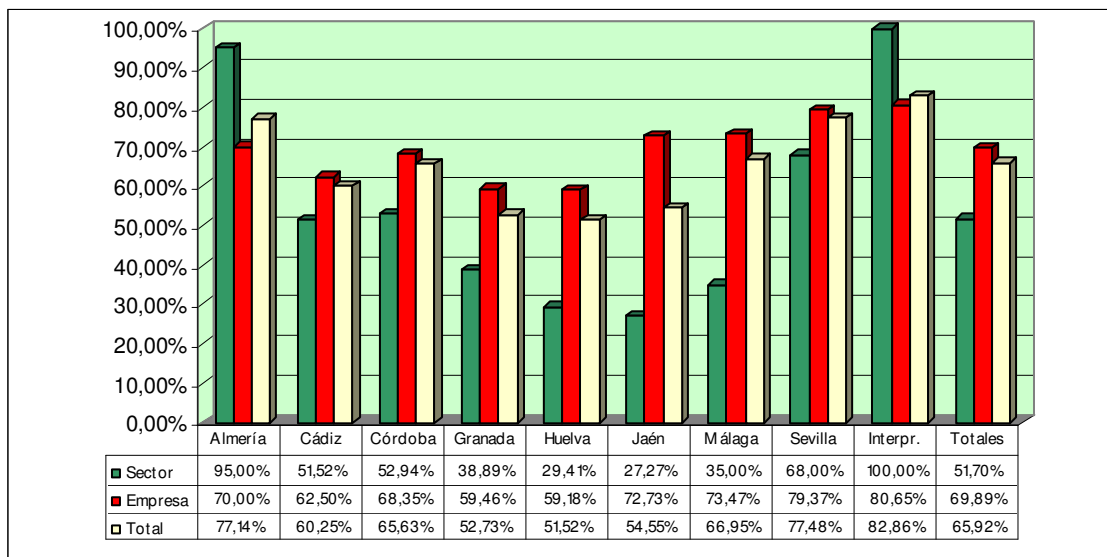
Tabla 12.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	54	77,14	5.719	95,89	91.626	93,68
Cádiz	97	60,25	2.967	15,22	28.303	18,85
Córdoba	63	65,63	2.411	6,29	21.836	12,30
Granada	29	52,73	1.259	4,29	18.894	14,90
Huelva	34	51,52	5.002	60,12	81.425	63,26
Jaén	30	54,55	38.073	76,40	124.952	66,23
Málaga	79	66,95	37.245	73,53	84.200	29,87
Sevilla	117	77,48	10.528	24,72	133.847	45,65
Interpr.	29	82,86	8.565	99,93	47.971	94,31
Total	532	65,92	111.769	44,16	633.054	42,33

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 80,65% de empresa- y la de la provincia de Almería -95% convenios sector, 70% de empresa-.

Gráfico 10.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

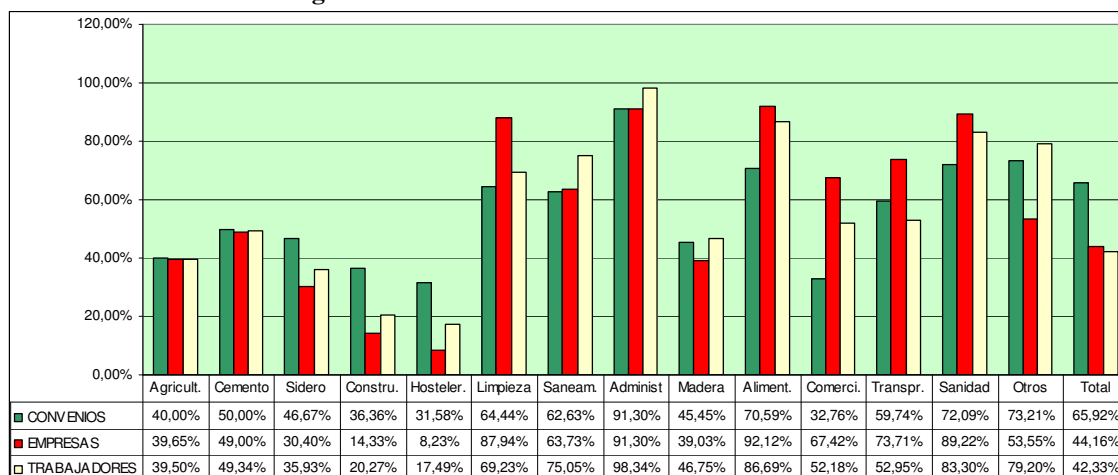


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas, dentro de los convenios vigentes, sobresalen en cuanto topes máximos la dinamicidad del sector de la Administración para regular el

régimen disciplinario, dado que dentro de los convenios de su sector económico, el 91,30% de los mismos recogen disposiciones relacionadas con esta materia, estando integradas dentro de estas cláusulas el 91,30% de las empresas y el 98,34% de los trabajadores. En volumen de convenios a la Administración la siguen las actividades de la Sanidad (72,09%) y la Alimentación (70,59%), siendo, ciertamente significativo el volumen de las actividades sin identificar que han tenido interés por la disciplina interna, como se demuestra que el apartado Otros concentra el 73,21% de los convenios agrupados en el mismo.

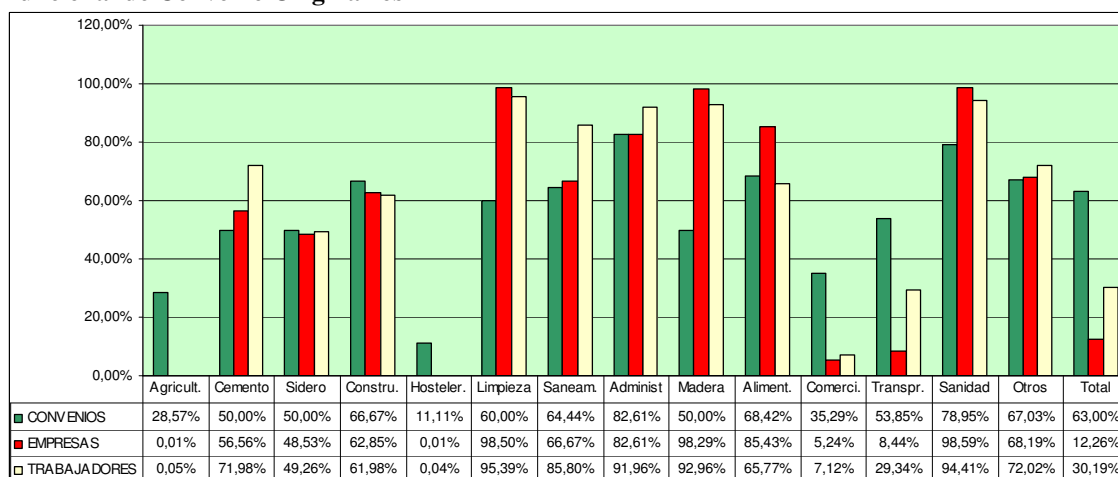
Gráfico 11.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si se realiza el mismo análisis referido a los pactos originarios, la principal conclusión es la existencia de una falta de uniformidad muy acusada, destacando por abajo los sectores de la Agricultura, la Hostelería, el Comercio y los Transportes.

Gráfico 12.- REGIMEN DISCIPLINARIO. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.2.2.- El acoso sexual como infracción laboral

Un total de 267 convenios colectivos determinan que es una infracción laboral sancionable el acoso sexual, lo que supone el 33,09% de los acuerdos andaluces vigentes, afectando a 56.181 empresas (22,20%) y a 364.981 trabajadores (24,40%), prioritariamente se regulan en los convenios de empresa (34,23%) frente a los convenios de sector (28,98%).

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	55.965	22,17	300.220	21,66
Empresa	216	34,23	216	34,23	64.761	59,12
TOTAL	267	33,09	56.181	22,20	364.981	24,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios, estas disposiciones se recogen en 111 acuerdos sobre un total de 327, lo que representa un 33,94%, siendo sensiblemente inferior a los convenios vigentes el porcentaje de empresas (5,81%) y de trabajadores afectados (13,24%); sin embargo, en este caso no existe variación sustancial entre los convenios de sector y de empresa, existiendo entre ambos una diferencia de 2,36 puntos a favor de los de sector.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	35,82	4.326	5,72	42.681	10,27
Empresa	87	33,46	87	33,46	16390	53,95
TOTAL	111	33,94	4.413	5,81	59.071	13,24

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por análisis del ámbito geográfico, centrado en los acuerdos vigentes, la media en cuanto convenios se sitúa en un 33,09%, estableciéndose los porcentajes en una horquilla que va desde el 22,73% en la provincia de Huelva hasta el 60% para los Interprovinciales; sin embargo, este alto porcentaje aglutina una de las cifras más bajas en cuanto a empresas afectadas, siendo de 258 sobre el total del territorio. Las provincias que poseen mayor porcentaje de empresas afectadas son Jaén (76,17%) y Almería (72,22%). Respecto a los porcentajes de trabajadores afectados, el tope más alto se sitúa, también, en los convenios Interprovinciales que aglutinan un 84,43% del total y el más bajo en la provincia de Huelva, con 6.374 trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, lo que supone un 4,95%.

Tabla 15.- Acoso sexual. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

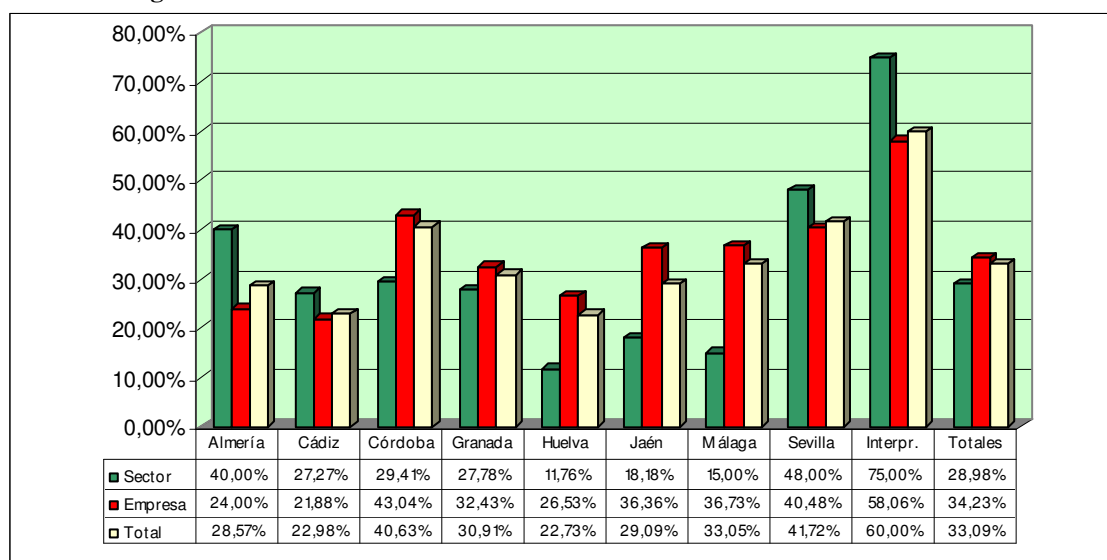
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	28,57	4.307	72,22	68.305	69,84
Cádiz	37	22,98	2.123	10,89	13.403	8,92
Córdoba	39	40,63	1.999	5,22	17.189	9,69
Granada	17	30,91	1.142	3,89	16.423	12,95

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Huelva	15	22,73	1.318	15,84	6.374	4,95
Jaén	16	29,09	37.957	76,17	121.242	64,26
Málaga	39	33,05	746	1,47	17.690	6,28
Sevilla	63	41,72	6.331	14,86	61.409	20,94
Interpr.	21	60,00	258	3,01	42.946	84,43
Total	267	33,09	56.181	22,20	364.981	24,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El desarrollo del gráfico que permite la desagregación de datos por ámbito geográfico y tipo funcional del acuerdo permite observar la relevancia que adquieren los convenios de sector sobre los de empresa en las provincias de Almería, Cádiz, Sevilla y en el ámbito Interprovincial, siendo este último ámbito territorial el que posee las cifras más altas en cuanto a convenios de sector (75%) y de empresa (58,06%), situándose el porcentaje total en un 60% mejorando de manera significativa los porcentajes medios totales, que se sitúan en 28,98% para los convenios de sector y 34,23% para los de empresa.

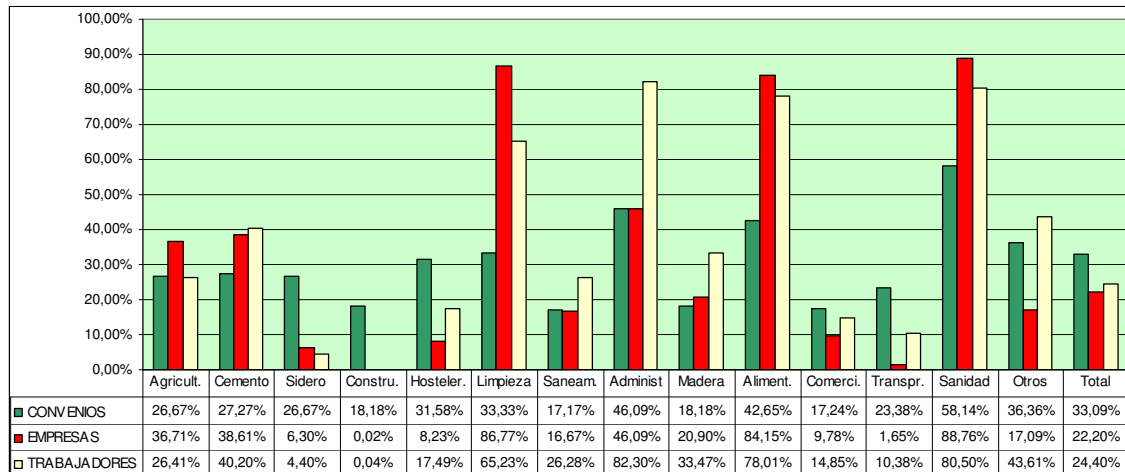
Gráfico 13.- Acoso sexual. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

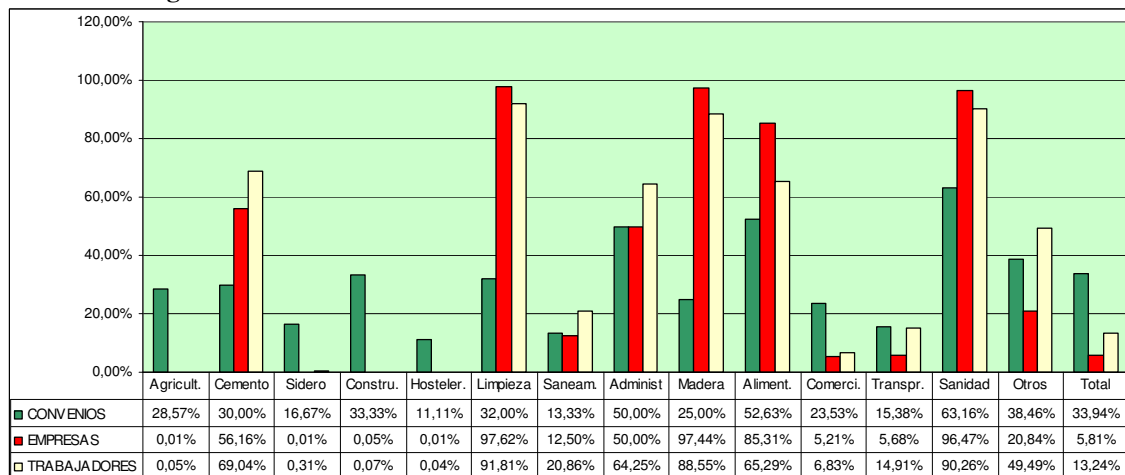
Gráfico 14. Acoso sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

Gráfico 15. Acoso sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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 2006 sobre un total de 807 convenios vigentes se regula el acoso moral en 77 de ellos, lo que representa un 9,54%; a efectos comparativos recordemos que el acoso sexual se recogía en 267 convenios (33,09%), 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 16.- Acoso moral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	2.834	1,12	30.795	2,22
Empresa	70	11,09	70	11,09	43.227	39,46
TOTAL	77	9,54	2.904	1,15	74.022	4,95

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un interés ligeramente superior muestran los convenios originarios por regular el acoso moral, recogándose en el 12,54% de los mismos, afectando dicha regulación a 690 empresas (0,91% del total) y encontrándose amparados bajo esta protección 14.540 trabajadores (3,26%).

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,46	654	0,86	6.565	1,58
Empresa	36	13,85	36	13,85	7975	26,25
TOTAL	41	12,54	690	0,91	14.540	3,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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 18.- Acoso moral. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

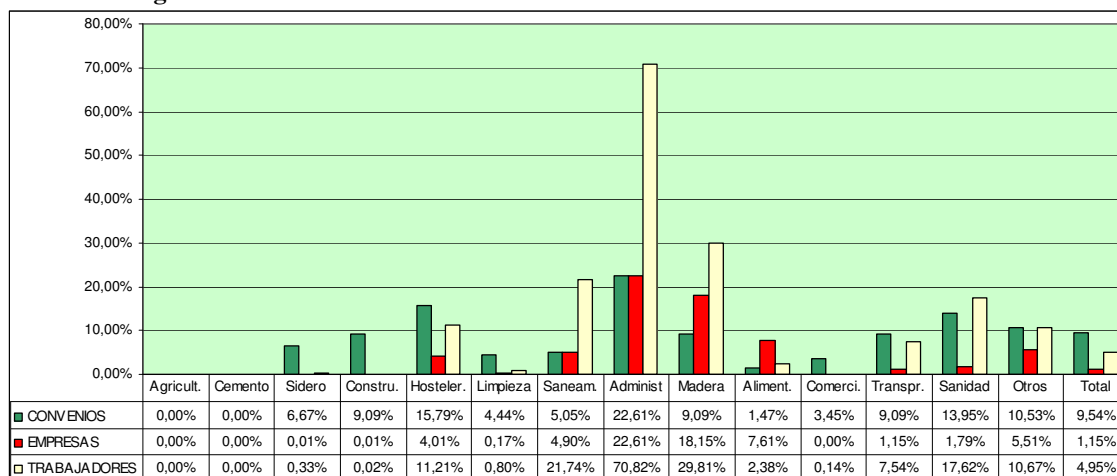
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	3	4,29	3	0,05	1.619	1,66
Cádiz	4	2,48	58	0,30	854	0,57
Córdoba	14	14,58	1.162	3,03	12.368	6,97
Granada	2	3,64	2	0,01	381	0,30
Huelva	2	3,03	2	0,02	80	0,06
Jaén	4	7,27	1.433	2,88	16.584	8,79
Málaga	19	16,10	48	0,09	5.336	1,89

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sevilla	18	11,92	106	0,25	5.277	1,80
Interpr.	11	31,43	90	1,05	31.523	61,97
Total	77	9,54	2.904	1,15	74.022	4,95

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La novedad de la regulación del acoso moral en la negociación colectiva se manifiesta, básicamente, por la existencia de varias actividades económicas donde no tiene incidencia la penalización laboral de las conductas de acoso, es el caso de la Agricultura y el Cemento; en todo caso los porcentajes más significativos se sitúan en cuanto convenios, empresas y trabajadores en la Administración, siendo los porcentajes de este ámbito 22,61% para los dos primeros apartados y un 70,82% para los trabajadores beneficiarios de esta regulación.

Gráfico 16.- Acoso moral. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, 286 convenios vigentes, sobre el total de 807, establecen las peculiaridades del procedimiento sancionador, siendo aplicables en 48.911 empresas (19,33%) y para sancionar a un total de 301.040 trabajadores (20,13%). Son los convenios de empresa (39,14) lo que optan por concretar los requisitos formales del proceso sancionador frente a los de sector (22,16%).

Tabla 19.- Procedimiento Sancionador. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	22,16	48.664	19,28	232.446	16,77
Empresa	247	39,14	247	39,14	68.594	62,62
TOTAL	286	35,44	48.911	19,33	301.040	20,13

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 20.- Procedimiento Sancionador. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	25,37	4.872	6,44	45.357	10,91
Empresa	105	40,38	105	40,38	14528	47,82
TOTAL	122	37,31	4.977	6,56	59.885	13,42

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si nos detenemos ahora en el análisis por ámbitos geográficos, se observa que la mayor frecuencia de este tipo de cláusulas se aprecia en los convenios Interprovinciales (60%) y los aplicables en la provincia de Córdoba (39,58%). A nivel de empresas las puntas más altas se sitúan en las provincias de Málaga (70,25%) y Almería (38,70%); por lo que se refiere a los trabajadores, resaltan los porcentajes subjetivos de los convenios Interprovinciales (70.39%) y los correspondientes a la provincia de Huelva (57,36%).

Tabla 21.- Procedimiento Sancionador. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

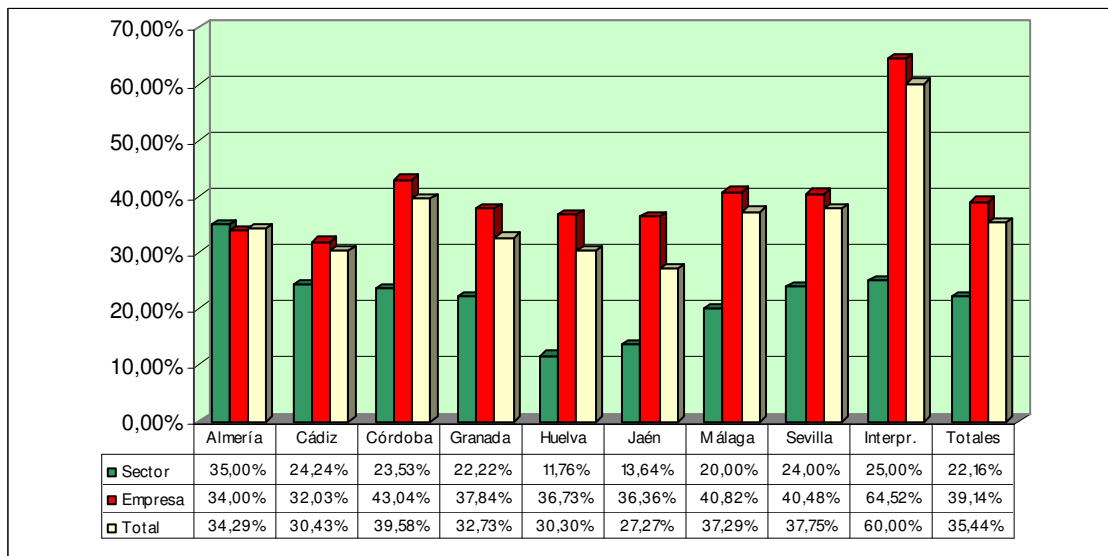
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	24	34,29	2.308	38,70	26.189	26,78
Cádiz	49	30,43	1.109	5,69	17.572	11,70
Córdoba	38	39,58	773	2,02	6.860	3,87
Granada	18	32,73	601	2,05	8.767	6,91
Huelva	20	30,30	3.112	37,40	73.831	57,36
Jaén	15	27,27	1.571	3,15	19.473	10,32
Málaga	44	37,29	35.580	70,25	65.101	23,09
Sevilla	57	37,75	3.757	8,82	47.444	16,18
Interpr.	21	60,00	100	1,17	35.803	70,39
Total	286	35,44	48.911	19,33	301.040	20,13

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La desagregación por tipo funcional y provincias demuestra la importancia de los convenios de empresa frente a los de sector en todos los ámbitos territoriales, excepto en la provincia de Almería -35% de sector y 34% de empresa-. Los topes mínimos en cuanto a convenios de sector corresponden a las provincias de Cádiz

(30,03%), seguida de Almería; situándose las puntas más altas en los convenios Interprovinciales (64,52%) y en Sevilla (40,48%).

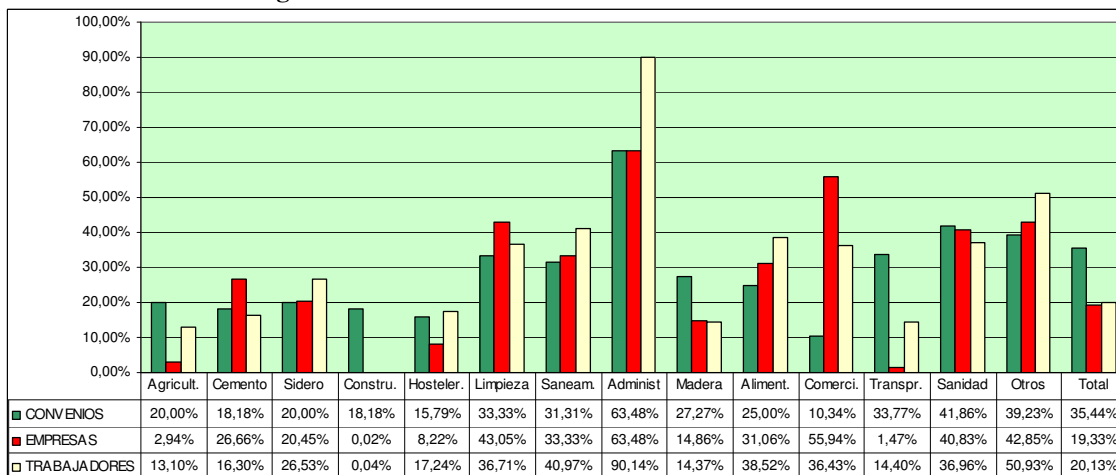
Gráfico 17.- Procedimiento Sancionador. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La agrupación por actividades económicas, en el ámbito de los convenios vigentes, muestra el interés mayoritario del sector de la Administración por regular el procedimiento sancionador frente al resto de los grupos, si excluimos el sector indeterminado agrupado bajo el rótulo “Otros” por su imprecisión económica, apreciamos que tras la Administración, destacan los sectores de la Sanidad (41,86%), los Transportes (33,77%), la Limpieza (33,33%) y del Saneamiento (31,31%).

Gráfico 18.- Procedimiento Sancionador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2.3.- Poder de control

2.3.1.- Datos generales.

El poder de control del empresario aparece regulado en 246 convenios colectivos –el 30,48% del total–, afectando a 52.983 empresas y 312.899 trabajadores. Se observa la preferencia de los acuerdos de empresa frente a los de sector -34,23% contra un 17,05%- a regular de forma genérica las formulas que concretan el poder de control y de vigilancia por parte del empresario.

Tabla 22.- Poder de control y vigilancia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	17,05	52.767	20,90	273.699	19,75
Empresa	216	34,23	216	34,23	39.200	35,79
TOTAL	246	30,48	52.983	20,94	312.899	20,92

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un total de 101 convenios originarios regulan estas mismas cláusulas, lo que supone que afectan al 30,89% del total, siendo aplicables estas disposiciones a 2.044 empresas (2,69%) y 35.071 trabajadores (7,86%).

Tabla 23.- Poder de control y vigilancia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	1.953	2,58	20.060	4,82
Empresa	91	35,00	91	35,00	15011	49,41
TOTAL	101	30,89	2.044	2,69	35.071	7,86

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico lo relevante, a diferencia del resto de las estadísticas relacionadas con los aspectos sancionables, es la homogeneidad de los porcentajes de los convenios en todos los ámbitos territoriales, al situarse todos los porcentajes en un tramo que va desde el 21,82% al 38,14%.

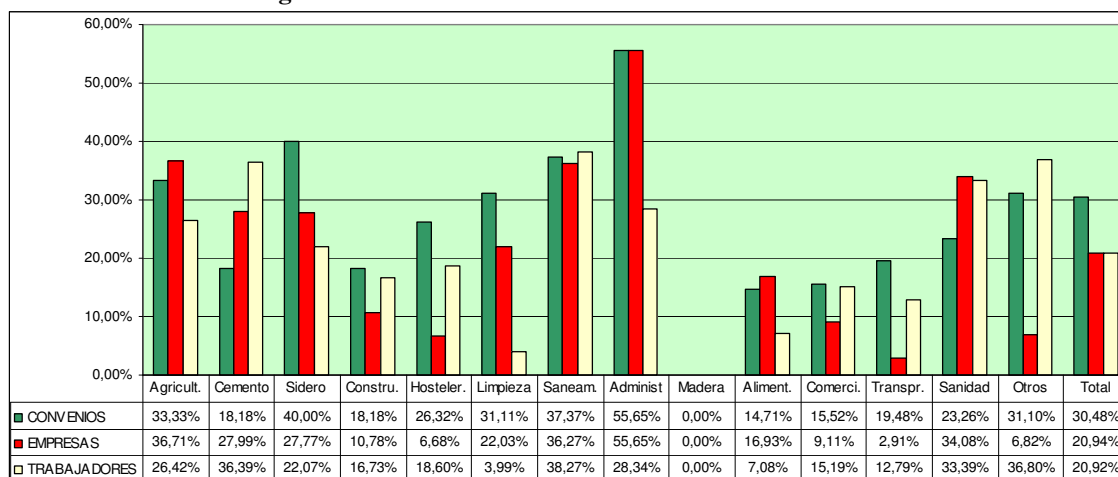
Tabla 24.- Poder de control y vigilancia. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	20	28,57	1.582	26,53	56.835	58,11
Cádiz	53	32,92	2.047	10,50	45.262	30,14
Córdoba	29	30,21	4.172	10,89	17.409	9,81
Granada	18	32,73	1.076	3,67	8.359	6,59
Huelva	17	25,76	967	11,62	12.201	9,48
Jaén	12	21,82	37.440	75,13	120.789	64,02
Málaga	45	38,14	1.896	3,74	18.746	6,65
Sevilla	40	26,49	3.782	8,88	23.841	8,13
Interpr.	12	34,29	21	0,25	9.457	18,59
Total	246	30,48	52.983	20,94	312.899	20,92

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

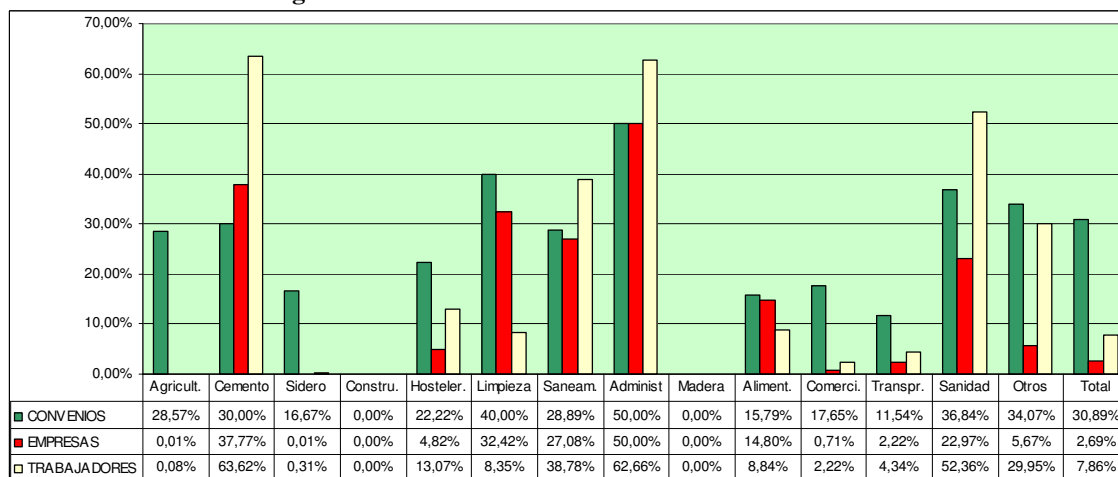
Atendiendo a las actividades económicas dentro de los convenios vigentes se observan los toques más elevados en cuanto al porcentaje de convenios de los sectores de Administración (55,65%), la industria de la Siderometalúrgica (40%), del Saneamiento (37,37%) y de la Agricultura (33,33%). Por su parte, 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 19.- Poder de control y vigilancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 20 - Poder de control y vigilancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 -107 sobre un total de 807- y originarios -33 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 25.- Control de horarios. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	9.059	3,59	97.760	7,05
Empresa	97	15,37	97	15,37	18.193	16,61
TOTAL	107	13,26	9.156	3,62	115.953	7,75

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 26.- Control de horarios. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	430	0,57	2.215	0,53
Empresa	31	11,92	31	11,92	4911	16,16
TOTAL	33	10,09	461	0,61	7.126	1,60

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico, los convenios se mueve por una horquilla situada entre el 6,06% de Huelva y el 21,43 % de Almería; emplazándose los porcentajes medios en cuanto convenios en un 13,26%, 3,62% para las empresas y un 7,75% para los trabajadores.

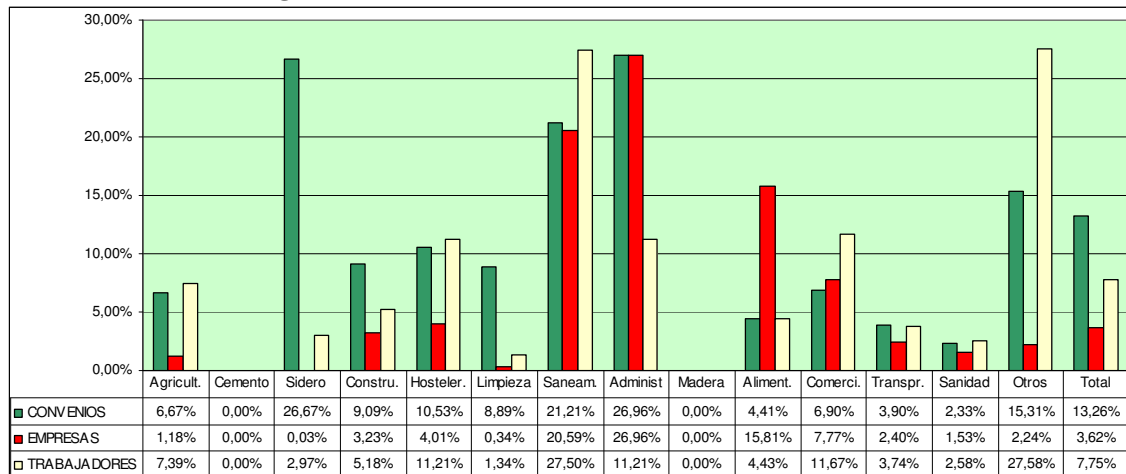
Tabla 27.- Control de horarios. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	15	21,43	1.563	26,21	55.123	56,36
Cádiz	22	13,66	22	0,11	5.426	3,61
Córdoba	10	10,42	717	1,87	4.109	2,32
Granada	6	10,91	6	0,02	980	0,77
Huelva	4	6,06	4	0,05	1.138	0,88
Jaén	6	10,91	1.435	2,88	17.433	9,24
Málaga	25	21,19	1.828	3,61	10.803	3,83
Sevilla	14	9,27	3.567	8,37	15.844	5,40
Interpr.	5	14,29	14	0,16	5.097	10,02
Total	107	13,26	9.156	3,62	115.953	7,75

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 21.- Control de horarios. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2.3.3.- Control de enfermedad.

La concreción de los mecanismos para controlar la enfermedad de los trabajadores es objeto de interés en 116 pactos vigentes, teniendo mayor incidencia este tipo de control en los aplicables en el sector de la empresa -16,80%- que en los del sector -5,68%-. Estas cláusulas afectan en total a 4.243 empresas y a 72.770 trabajadores. Si comparamos los convenios vigentes con los originarios no apreciamos variaciones sustanciales, al tener unas estadísticas muy similares en todos los apartados.

Tabla 28.- Control de enfermedad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	4.137	1,64	53.843	3,88
Empresa	106	16,80	106	16,80	18.927	17,28
TOTAL	116	14,37	4.243	1,68	72.770	4,87

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 29.- Control de enfermedad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	5,97	1.091	1,44	11.575	2,78
Empresa	48	18,46	48	18,46	5559	18,30
TOTAL	52	15,90	1.139	1,50	17.134	3,84

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

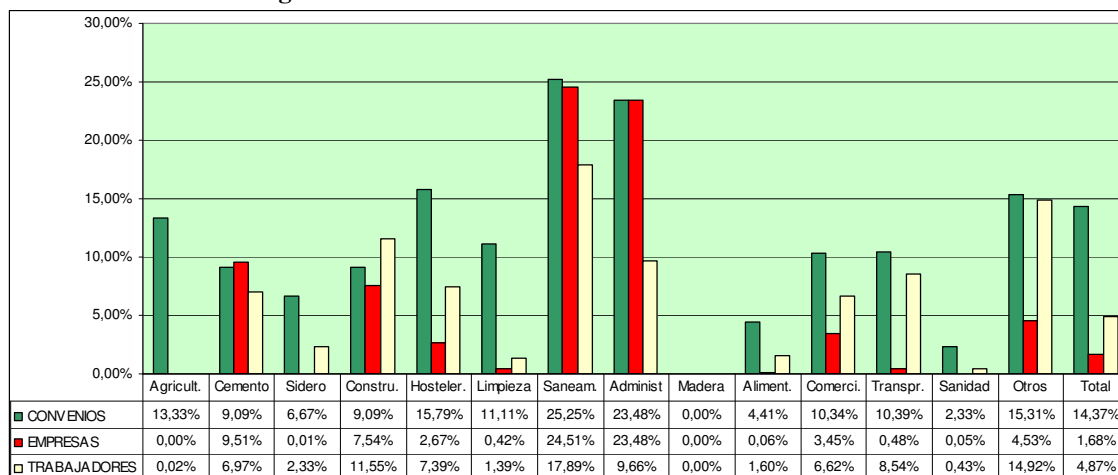
Por ámbito geográfico en los convenios vigentes destaca la peculiaridad de la provincia de Almería, cuyo escaso porcentaje de convenios que tienen referencias en el control de la enfermedad influye para que la media se sitúe en el 14,37%, afectando este porcentaje a 4.243 empresas -1,68%- y 72.770 trabajadores -4,87%-.

Tabla 30.- Control de enfermedad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	6	8,57	6	0,10	853	0,87
Cádiz	32	19,88	1.777	9,12	43.525	28,98
Córdoba	11	11,46	11	0,03	2.312	1,30
Granada	8	14,55	8	0,03	1.058	0,83
Huelva	11	16,67	961	11,55	10.637	8,26
Jaén	6	10,91	6	0,01	1.020	0,54
Málaga	17	14,41	1.410	2,78	8.463	3,00
Sevilla	21	13,91	60	0,14	3.373	1,15
Interpr.	4	11,43	4	0,05	1.529	3,01
Total	116	14,37	4.243	1,68	72.770	4,87

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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%-.

Gráfico 22.- Control de enfermedad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

2.4.- Sistemas de organización del trabajo

2.4.1.- Datos generales

Al margen de las disposiciones estatutarias, un 11,77% 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 11.292 empresas y 95.572 trabajadores. Por el contrario si existen más diferencias entre los pactos vigentes y los originarios, dado que estos últimos doblan los porcentajes de empresas -8,22% frente a un 4,46% de los vigentes- y de los trabajadores -un 14,22% frente a un 6,39%-.

Tabla 31.- Sistemas de organización del trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	11.217	4,44	82.172	5,93
Empresa	75	11,89	75	11,89	13.400	12,23
TOTAL	95	11,77	11.292	4,46	95.572	6,39

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 32.- Sistemas de organización del trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	6.205	8,20	57.734	13,89
Empresa	31	11,92	31	11,92	5711	18,80
TOTAL	41	12,54	6.236	8,22	63.445	14,22

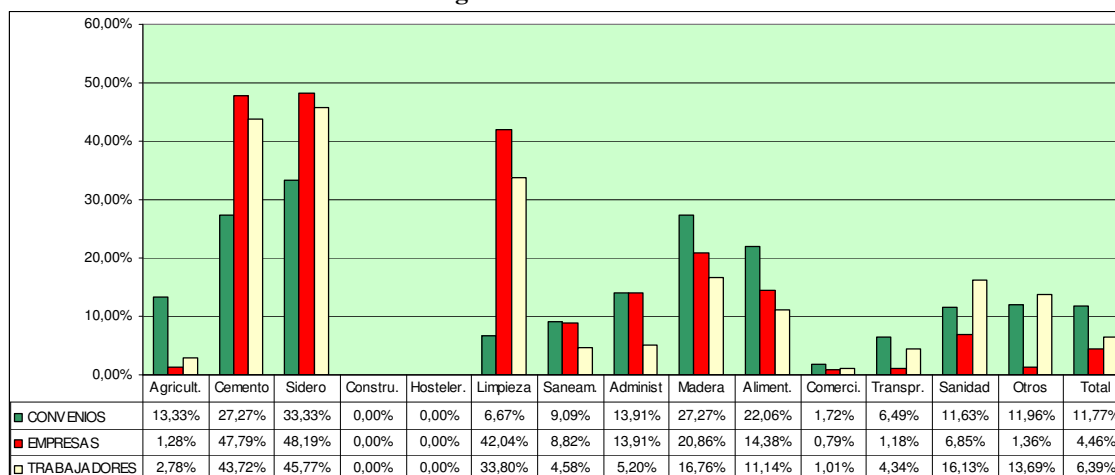
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico para los convenios originarios se aprecia que por encima de la media total de convenios establecida en un 11,77% se sitúan las provincias de Almería (14,29%), Granada (16,36%), Jaén (21,82%), y Sevilla (14,57%).

Tabla 33.- Sistemas de organización del trabajo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	10	14,29	485	8,13	3.573	3,65
Cádiz	13	8,07	2.309	11,85	22.129	14,74
Córdoba	13	13,54	2.845	7,42	11.291	6,36
Granada	9	16,36	1.196	4,08	9.010	7,10
Huelva	5	7,58	118	1,42	2.237	1,74
Jaén	12	21,82	902	1,81	7.167	3,80
Málaga	7	5,93	7	0,01	669	0,24
Sevilla	22	14,57	3.426	8,04	37.224	12,69
Interpr.	4	11,43	4	0,05	2.272	4,47
Total	95	11,77	11.292	4,46	95.572	6,39

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 35 convenios vigentes -4,34% del total- y en 21 pactos originarios -6,42%-; 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 34.- Participación Trabajadores en Organización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	6.594	2,61	53.964	3,89
Empresa	22	3,49	22	3,49	4.781	4,36
TOTAL	35	4,34	6.616	2,61	58.745	3,93

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 35.- Participación Trabajadores en Organización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	4.815	6,37	42.184	10,15
Empresa	13	5,00	13	5,00	2548	8,39
TOTAL	21	6,42	4.828	6,36	44.732	10,03

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Granada con un 12,73% y la provincia de Jaén en un 10,91%. Caso a reseñar es, igualmente, el de la provincia de Sevilla que aunque tiene uno de los porcentajes más bajos en cuanto convenios -3,31%- , acumula los toques máximos en materia de empresas

implicadas en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en la organización -8%- y de trabajadores beneficiados por la medida -11,65%-.

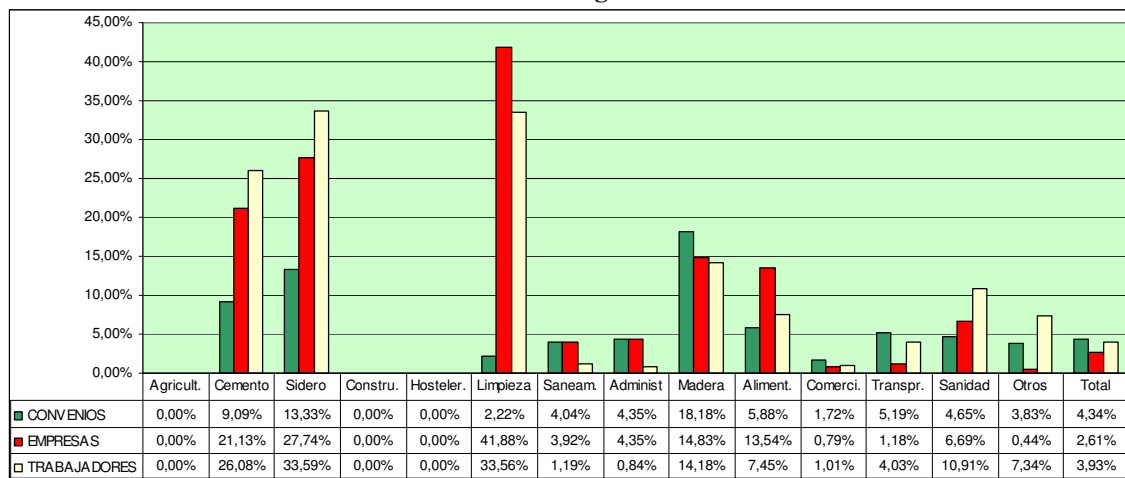
Tabla 36.- Participación Trabajadores en Organización. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	5	7,14	54	0,91	1.446	1,48
Cádiz	5	3,11	1.002	5,14	6.529	4,35
Córdoba	2	2,08	2	0,01	47	0,03
Granada	7	12,73	1.135	3,87	8.120	6,40
Huelva	2	3,03	115	1,38	1.332	1,03
Jaén	6	10,91	896	1,80	7.029	3,73
Málaga	3	2,54	3	0,01	87	0,03
Sevilla	5	3,31	3.409	8,00	34.155	11,65
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	35	4,34	6.616	2,61	58.745	3,93

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 24.- Participación Trabajadores en Organización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 19 de los 807 convenios vigentes en el año 2006 hacen referencia a esta cuestión; siendo prioritaria su regulación en los acuerdos de sector - 6,25%- frente a los de empresa -1,27%-, es esta primacía de los primeros la que influye para que ese reducido porcentaje total de convenios incida sobre el 16,86% de los trabajadores.

Tabla 37.- Subcontratación y externalización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	9.291	3,68	249.027	17,97
Empresa	8	1,27	8	1,27	3.079	2,81
TOTAL	19	2,35	9.299	3,67	252.106	16,86

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 38.- Subcontratación y externalización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	1.910	2,52	65.700	15,80
Empresa	5	1,92	5	1,92	1058	3,48
TOTAL	7	2,14	1.915	2,52	66.758	14,96

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico lo que destaca en primer lugar es la ausencia de regulación de este tipo de reglas en los convenios de ámbito Interprovincial; excluyendo las cifras resultantes son muy homogéneas, al ir desde el 1,82% de la provincia de Granada al 3,64% de Jaén.

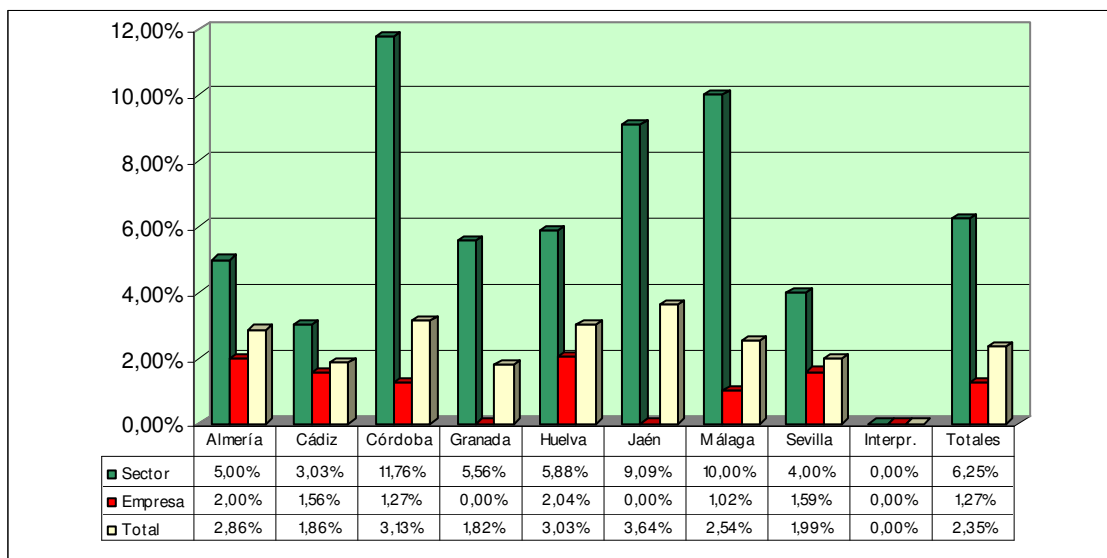
Tabla 39.- Subcontratación y externalización. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,86	351	5,89	14.026	14,34
Cádiz	3	1,86	819	4,20	33.070	22,02
Córdoba	3	3,13	1.235	3,22	26.464	14,91
Granada	1	1,82	5	0,02	1.000	0,79
Huelva	2	3,03	711	8,55	25.389	19,72
Jaén	2	3,64	1.350	2,71	18.500	9,81
Málaga	3	2,54	3.626	7,16	92.683	32,88
Sevilla	3	1,99	1.202	2,82	40.974	13,97
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	19	2,35	9.299	3,67	252.106	16,86

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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%).

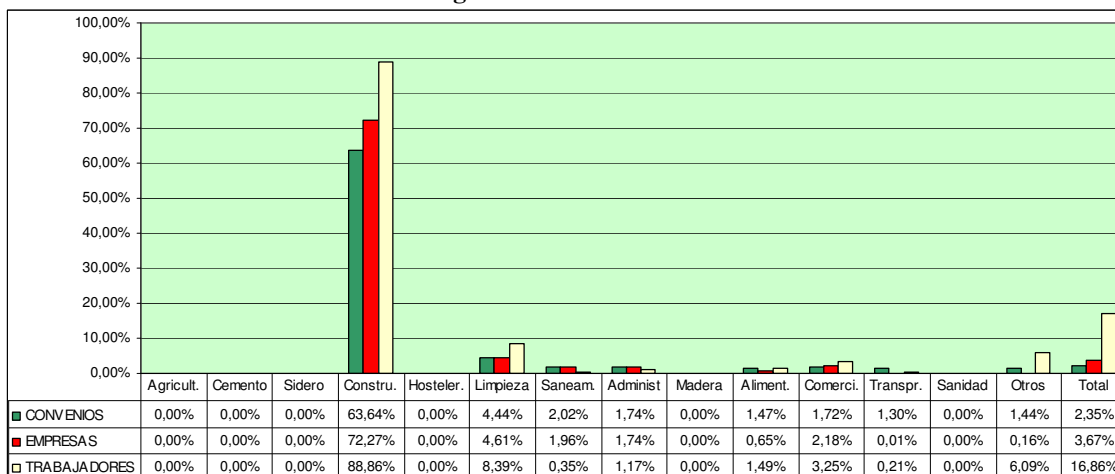
Gráfico 25.- Subcontratación y externalización. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

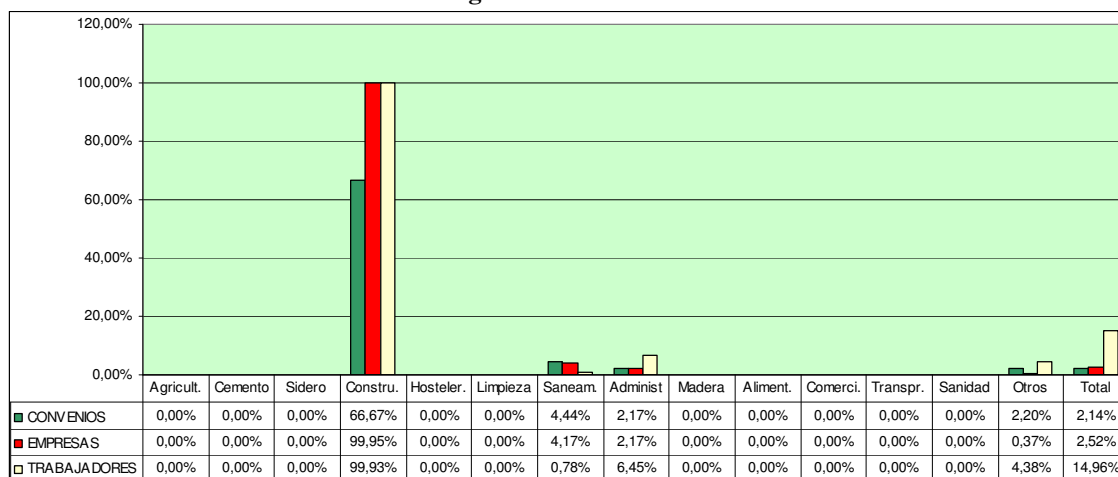
Por último, de la observación de los ámbitos económicos se aprecia que es un tema que interesa a la Construcción casi en exclusiva, tanto en los convenios originarios como en los vigentes como puede verse en los 2 últimos gráficos de este capítulo.

Gráfico 26.- Subcontratación y externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 27.- Subcontratación y externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPÍTULO IV:

DERECHOS FUNDAMENTALES

1.- DATOS GENERALES

El reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, que gozan de un estricto sistema de protección, ha actuado de manera dinámica a lo largo del tiempo en todos los ámbitos económicos, políticos y jurídicos; igualmente en el ámbito laboral como se demuestra por la reforma operada en los arts. 4 y 17 del Estatuto, por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre que modificó aspectos significativos de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a la prohibición de discriminación. El aspecto negativo a este asunto está 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 la actualidad se encuentran en fase de tramitación el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Proyecto de Ley 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, los cuales introducirán 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 667 convenios colectivos sobre el total de 807 convenios vigentes aplicados durante el año 2006, cantidad que supone un 82,56% del total, integrándose dentro de su ámbito de aplicación 248.201 empresas y 1.444.354 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, 271 de ellos –el 87,87%– regulan de manera genérica algún aspecto relacionado con los derechos fundamentales, beneficiándose de estas medidas 74.506 empresas y 430.439 trabajadores.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	156	88,64	247.690	98,11	1.343.071	96,89
Empresa	511	80,98	511	80,98	101.283	92,46
TOTAL	667	82,65	248.201	98,07	1.444.354	96,57

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	59	88,06	74.294	98,21	402.465	96,80
Empresa	212	81,54	212	81,54	27974	92,07
TOTAL	271	82,87	74.506	98,16	430.439	96,47

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por distribución geográfica en los convenios vigentes observamos que los porcentajes van desde 78,57% de la provincia de Almería al 87,29% de la provincia de Málaga, siendo, sin embargo, los convenios de ámbito territorial Interprovincial los que acaparan el tope máximo de regulación con un 88,57%, situándose la media total en un 82,56%. Respecto al ámbito subjetivo, salvo la provincia de Jaén, todas las provincias superan el 90% de los trabajadores afectados por los convenios.

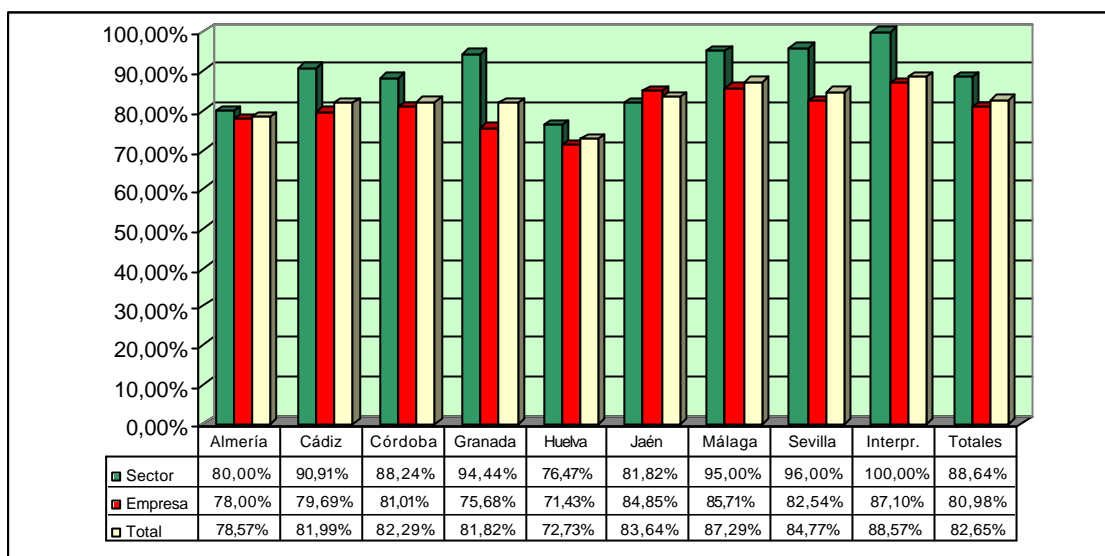
Tabla 3.- Derechos Fundamentales. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	55	78,57	5.678	95,20	95.877	98,02
Cádiz	132	81,99	19.404	99,55	148.516	98,90
Córdoba	79	82,29	38.286	99,90	176.125	99,24
Granada	45	81,82	28.742	97,99	123.991	97,77
Huelva	48	72,73	7.286	87,57	116.692	90,65
Jaén	46	83,64	47.188	94,70	162.440	86,09
Málaga	103	87,29	50.487	99,68	280.784	99,60
Sevilla	128	84,77	42.563	99,92	291.527	99,42
Interpr.	31	88,57	8.567	99,95	48.402	95,15
Total	667	82,65	248.201	98,07	1.444.354	96,57

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por clasificación funcional, lo destacable es el predominio de los convenios de sector sobre los de empresa en todas las provincias, inclusive en el ámbito Interprovincial, salvo en Jaén donde los convenios de empresa superan ligeramente a los de sector (84,85% frente a un 81,82%) situándose la media total de sector en un 88,64% y la de empresa en un 90,98%.

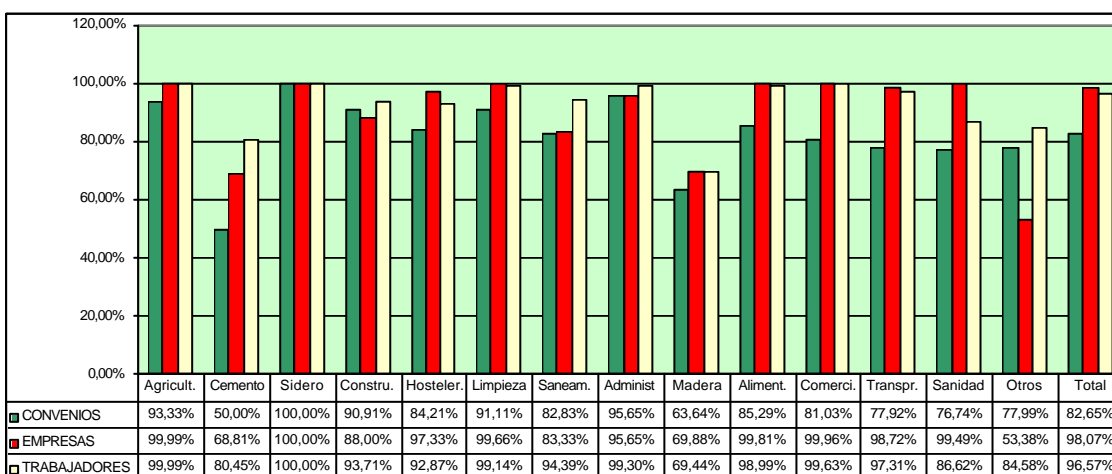
Gráfico 1.- Derechos Fundamentales. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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

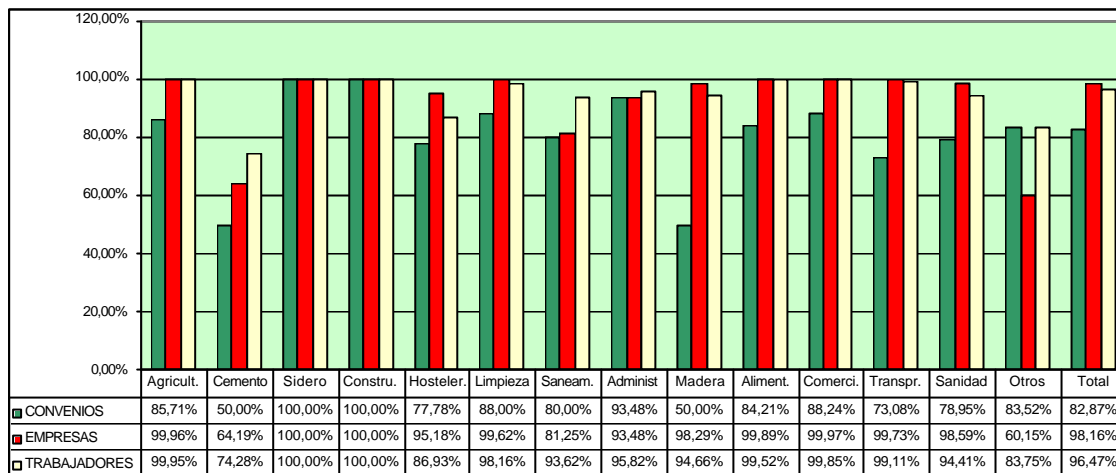


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En lo que se refiere a los convenios originarios pactados durante el año 2006, observamos que prácticamente repiten la misma pauta que los convenios vigentes, aunque con unos porcentajes ligeramente inferiores, siendo lo más significativo el sector de la Madera que amplia considerablemente los porcentajes de empresas y trabajadores

afectados, pasando los trabajadores del 69,44% de los convenios colectivos vigentes al 94,66% en los originarios y las empresas del 69, 88%, al 98,29%, respectivamente.

Gráfico 3.- Derechos Fundamentales. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

Sobre un total de 807 convenios vigentes, 165 (20,45%) 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 27,27% de los convenios -83.323 empresas y 361.444 trabajadores- y las segundas al 18,54% -117 empresas y 45.565 trabajadores-.

Tabla 4 -Principio de igualdad por razón de sexo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	27,27	83.323	33,01	361.444	26,08
Empresa	117	18,54	117	18,54	45.265	41,32

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	165	20,45	83.440	32,97	406.709	27,19

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si analizamos los convenios originarios, observamos el aumento del porcentaje total de convenios, que sube hasta el 23,55%, 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	17	25,37	13.112	17,33	90.814	21,84
Empresa	60	23,08	60	23,08	12170	40,06
TOTAL	77	23,55	13.172	17,35	102.984	23,08

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 4,55% de los convenios vigentes, si lo comparamos, por ejemplo, con la media total, situada en un 27,19%, 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 (26,71%), Córdoba (25,00%) y Jaén (21,82%).

Tabla 6.- Principio de igualdad por razón de sexo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

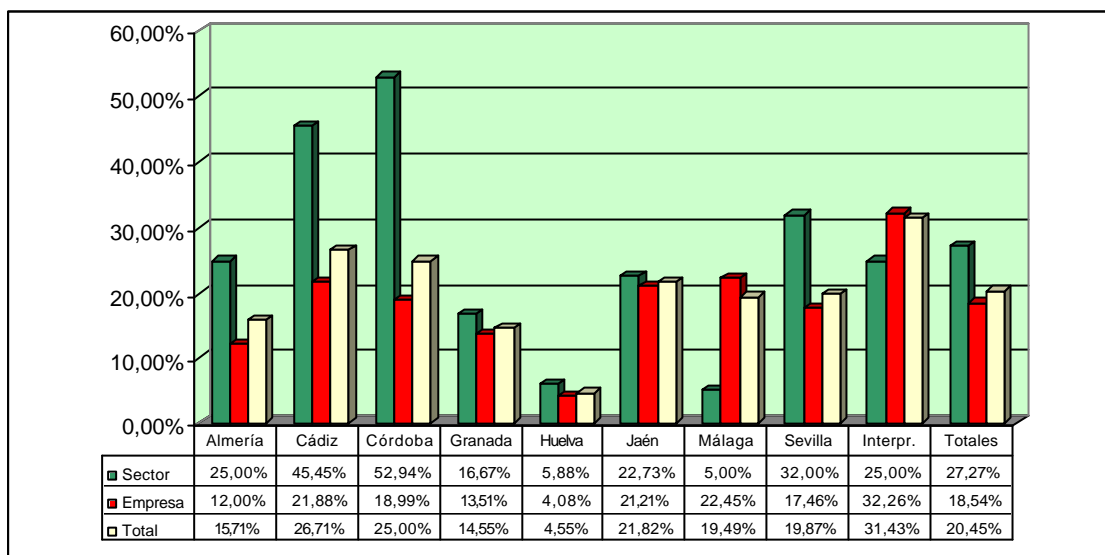
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	11	15,71	2.255	37,81	13.207	13,50
Cádiz	43	26,71	17.093	87,69	92.296	61,46
Córdoba	24	25,00	10.852	28,31	63.755	35,92
Granada	8	14,55	1.009	3,44	10.074	7,94
Huelva	3	4,55	1.193	14,34	4.200	3,26
Jaén	12	21,82	38.265	76,79	122.795	65,08
Málaga	23	19,49	272	0,54	12.413	4,40
Sevilla	30	19,87	4.191	9,84	56.210	19,17
Interpr.	11	31,43	8.310	96,95	31.759	62,44
Total	165	20,45	83.440	32,97	406.709	27,19

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 convenios 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 20,45%, un 27,27% de convenios de sector y un 18,54 % de convenios de empresa.

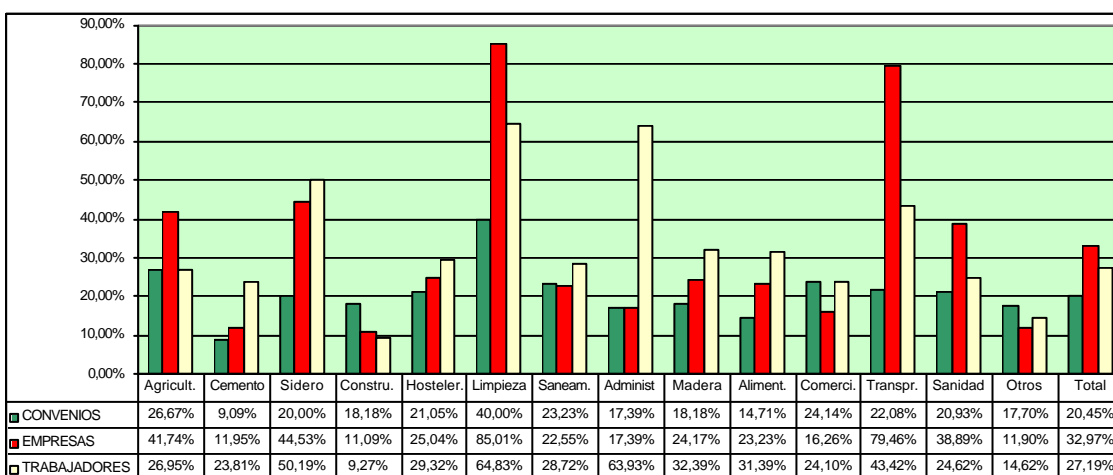
Gráfico 4.- Principio de igualdad por razón de sexo. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por el tipo de actividad económica destacan de manera significativa el sector de Limpieza con 40% de los convenios, 86,01% de las empresas y un 64,83% de los trabajadores; seguido por el sector del Transporte con 22,08% de los convenios que abarcan al 49,46% de las empresas y al 64,83% de los trabajadores; situándose los topes medios totales en un 20,45% de los convenios -32,97% de las empresas y 27,19% de los trabajadores-.

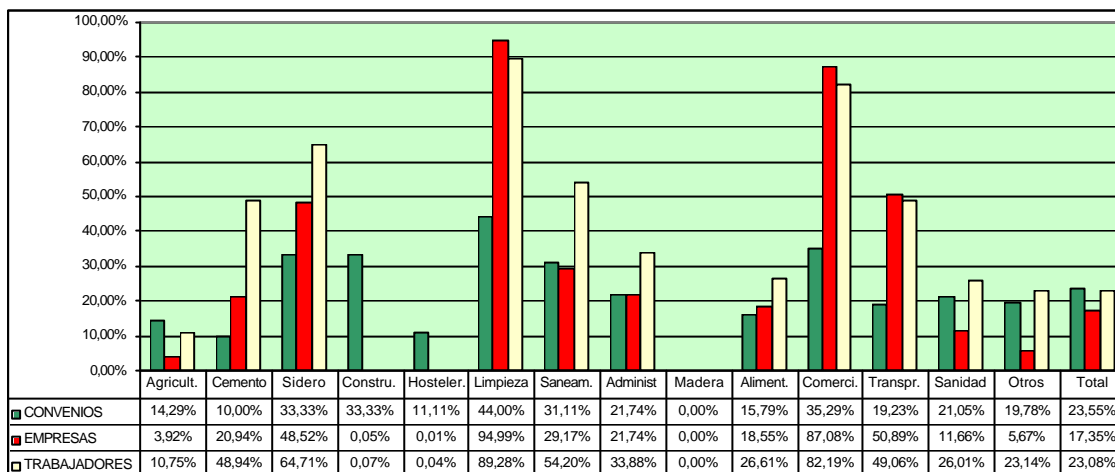
Gráfico 5.- Principio de igualdad por razón de sexo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 Limpieza con un porcentaje del 44,00%, siendo superado el sector de Transportes por el de Comercio, donde el 35,29% de los convenios incluye algún tipo de igualdad referida al sexo. Igualmente son significativos, por abajo, los casos de la industria de la Madera, de la Construcción y de la Hostelería, 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 Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

3.- REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN

La presencia de reglas referidas a la prohibición se manifiesta, aproximadamente, en ¼ de los convenios vigentes, siendo el interés ligeramente superior en los convenios de sector (28,98%) frente a los de empresa (26,15%); afectando, respectivamente, a 14,66% y 26,16% de las empresas afectadas y al 22,65% y 51,99% de los trabajadores.

Tabla 7 - Reglas de no discriminación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	36.999	14,66	313.920	22,65
Empresa	165	26,15	165	26,15	56.954	51,99
TOTAL	216	26,77	37.164	14,68	370.874	24,80

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 23,30% y de trabajadores que alcanza el 33%, con un incremento de 8,2 puntos sobre los pactos vigentes.

Tabla 8 - Reglas de no discriminación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	26,87	17.608	23,28	132.935	31,97
Empresa	78	30,00	78	30,00	14293	47,04
TOTAL	96	29,36	17.686	23,30	147.228	33,00

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

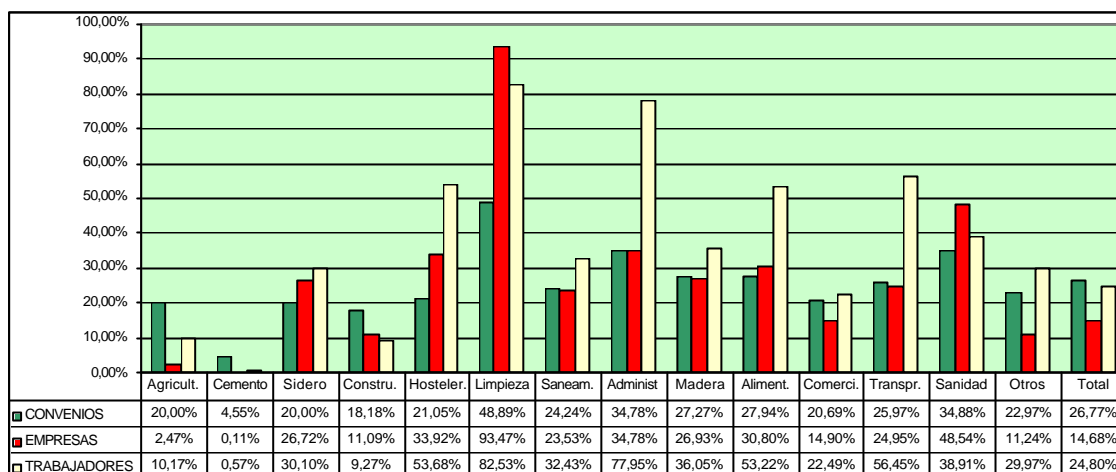
El reparto territorial de los pactos y acuerdos manifiesta la preferencia de los convenios Interprovinciales (42,86%) para recoger este tipo de disposiciones, siendo seguidos por los porcentajes de las provincias de Córdoba (30,21%) y Cádiz (28,57%). La cifras más bajas se sitúan en la provincia de Huelva –con un 13,64% de convenios, 29,22% de empresas y un 9,98% de trabajadores- y Jaén -18,18%, 0,57% y 2,41%, respectivamente-.

Tabla 9.- Reglas de no discriminación. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	18	25,71	4.662	78,17	72.397	74,02
Cádiz	46	28,57	10.829	55,56	53.806	35,83
Córdoba	29	30,21	8.315	21,70	56.102	31,61
Granada	12	21,82	1.142	3,89	12.003	9,46
Huelva	9	13,64	2.431	29,22	12.845	9,98
Jaén	10	18,18	282	0,57	4.545	2,41
Málaga	32	27,12	5.379	10,62	64.757	22,97
Sevilla	45	29,80	4.100	9,63	56.122	19,14
Interpr.	15	42,86	24	0,28	38.297	75,29
Total	216	26,77	37.164	14,68	370.874	24,80

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Agrupados los convenios según el tipo de actividad económica al que se refiere su regulación, es el ámbito de la Limpieza -48,89% de convenios vigentes, 93,47% de empresas y 82,63% de trabajadores- el que ofrece porcentajes más significativos, siendo seguido en cuanto al porcentaje de convenios por las actividades de la Sanidad (34,88%) y la Administración (34,78%). La menor concentración de convenios se sitúa en las actividades del Cemento (4,55%) y de la Construcción (18,18%), donde resulta comprensible la menor intensidad a regular reglas de discriminación dado que son unos sectores fuertemente masculinizados.

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 68,65% de los analizados, con un ligero predominio, como viene siendo la pauta en los derechos fundamentales, de los convenios de sector (75%) frente a los convenios de empresa (66,88), afectando en total al 74,14% de las empresas y al 80,04% 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 95%) que en los pactos originarios.

Tabla 10 - Libertad Sindical. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	132	75,00	187.213	74,16	1.102.664	79,55
Empresa	422	66,88	422	66,88	94.526	86,29
TOTAL	554	68,65	187.635	74,14	1.197.190	80,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 11 - Libertad Sindical. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	73,13	71.596	94,65	371.323	89,31
Empresa	170	65,38	170	65,38	24981	82,22
TOTAL	219	66,97	71.766	94,55	396.304	88,82

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El análisis por ámbitos territoriales demuestra una cierta homogeneidad negociadora, al situarse todas las cifras en una horquilla que va desde el 58,18% al 72,88%, moviéndose por tanto los diferentes porcentajes sobre un parámetro de 14,7 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 26,35% de los trabajadores rebaja considerablemente la media total, que sin embargo, se sitúa en un 80,04%.

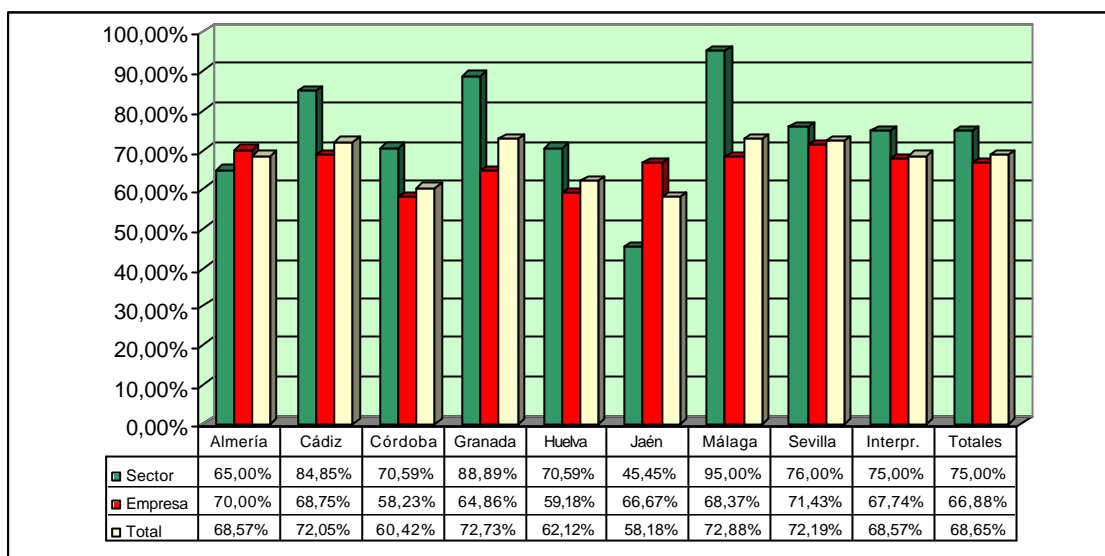
Tabla 12.- Libertad Sindical. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	48	68,57	4.359	73,09	53.979	55,19
Cádiz	116	72,05	13.890	71,26	109.876	73,17
Córdoba	58	60,42	37.564	98,01	173.219	97,61
Granada	40	72,73	28.268	96,38	116.743	92,05
Huelva	41	62,12	6.089	73,19	112.682	87,54
Jaén	32	58,18	7.381	14,81	49.720	26,35
Málaga	86	72,88	50.470	99,64	279.682	99,21
Sevilla	109	72,19	39.353	92,38	258.502	88,16
Interpr.	24	68,57	261	3,05	42.787	84,12
Total	554	68,65	187.635	74,14	1.197.190	80,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 (88,89%) y Cádiz (84,85%), situándose el porcentaje más bajo en la provincia de Jaén (45,45%). A nivel de convenios de empresa los topes máximos se sitúan en la provincia de Sevilla (71,43%) y Almería (70%). El tope medio total se sitúa en un 68,65%, siendo los correspondientes a los pactos de sector y de empresa, 75% y 66,88%, respectivamente.

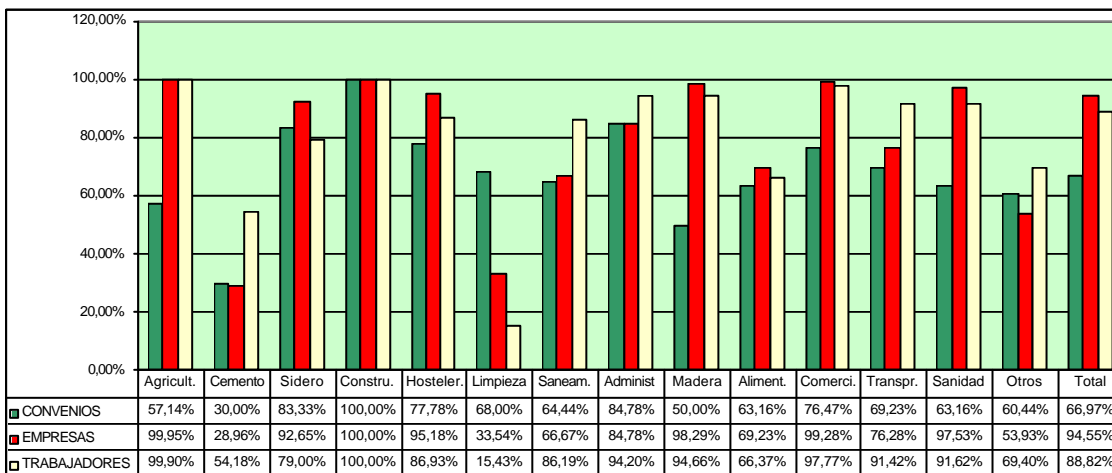
Gráfico 8.- Libertad Sindical. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Los pactos y acuerdos colectivos, por actividades económicas, en lo que se refiere a la regulación de aspectos relacionados con el derecho fundamental a la libertad sindical manifiestan cierta homogeneidad, siendo lo más significativo que el sector de la Construcción los regule en un 100% en cuanto al porcentaje de convenios y de empresas y trabajadores afectados. La industria del Cemento destaca por la situación inversa, es decir, por tener los porcentajes más reducidos, siendo del 30% en cuanto a convenios, el 28,96% en cuanto a empresas afectadas y, por último, el 54,18% de los trabajadores.

Gráfico 9.- Libertad Sindical. Afectación por Actividades Económicas en Convenio Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

5.- DERECHOS INESPECÍFICOS

Por derechos inespecíficos entendemos al conjunto de derechos fundamentales que aun no siendo singulares u originarios –exclusivos- de las relaciones laborales, no dejan de estar también presentes en la vida cotidiana de los centros de trabajo, incluso con una significación autónoma o instrumental para el correcto ejercicio de otros derechos. 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 807 convenios colectivos analizados durante el pasado año, en 365 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 37,86 % de las empresas, abarcando dentro de un ámbito de aplicación al 41,22% de los trabajadores.

Tabla 13 - Derechos Inespecíficos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	79	44,89	95.541	37,85	541.919	39,10
Empresa	286	45,32	286	45,32	74.619	68,12
TOTAL	365	45,23	95.827	37,86	616.538	41,22

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Los perfiles detectados para los convenios vigentes, prácticamente se repiten para los pactos originarios, abarcando la cifra total de convenios al 45,26%, el 90,805 de las empresas y un 33,20% de los trabajadores.

Tabla 14 - Derechos Inespecíficos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	46,27	23.265	30,76	127.978	30,78
Empresa	117	45,00	117	45,00	20131	66,26
TOTAL	148	45,26	23.382	30,80	148.109	33,20

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La distribución provincial de los pactos o acuerdos vigentes refleja las diferencias a nivel territorial, destacando, al margen de los convenios Interprovinciales (65,71%) que dos de las provincias menos pujantes económicamente de nuestra comunidad, tales como Córdoba (53,13%) y Jaén (52,73%) 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 Jaén (90,70%), siendo en este apartado donde existen las diferencias más significativas entre provincias, dado que Málaga solo aglutina un porcentaje de un 1,49% 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 Málaga. La media total se sitúa en un 45,23% de convenios, un 37,86% de empresas y un 41,22% de trabajadores.

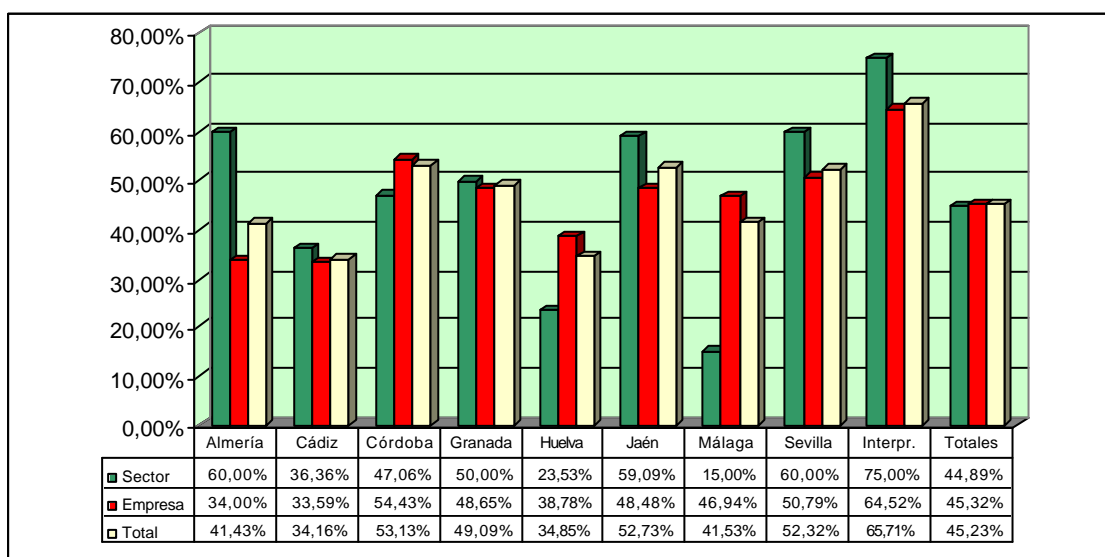
Tabla 15.- Derechos Inespecíficos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ambito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	29	41,43	5.027	84,29	86.956	88,90
Cádiz	55	34,16	9.238	47,39	37.652	25,07
Córdoba	51	53,13	5.156	13,45	28.827	16,24
Granada	27	49,09	14.875	50,71	69.850	55,08
Huelva	23	34,85	4.329	52,03	80.798	62,77
Jaén	29	52,73	45.199	90,70	146.566	77,68
Málaga	49	41,53	756	1,49	20.264	7,19
Sevilla	79	52,32	10.987	25,79	102.488	34,95
Interpr.	23	65,71	260	3,03	43.137	84,80
Total	365	45,23	95.827	37,86	616.538	41,22

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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

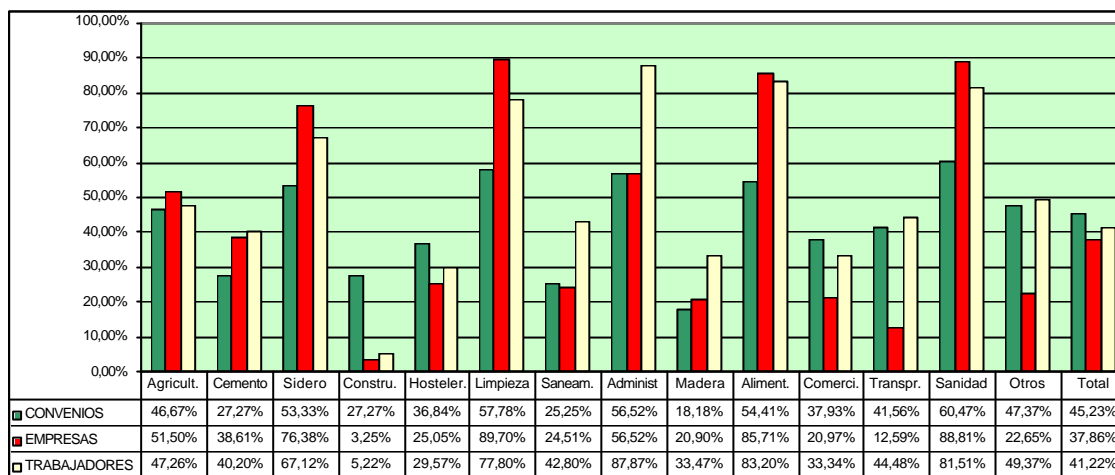


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 27,27% de los convenios apenas representan el 3,25% de las empresas y un 5,22% de los trabajadores afectados.

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, 94 convenios que representan un 11,65% del total regulan de alguna manera el acoso moral, siendo aplicables estas disposiciones en 19.200 empresas (7,59%), de las que pueden beneficiarse 130.957 trabajadores (8,76%). Unas cifras levemente superiores se desprenden del análisis de los convenios colectivos originarios, regulándose este tema en 48 pactos colectivos –el 14,68% del total-, los cuales se aplican en 13.233 empresas (17,43%) y benefician a 60.121 trabajadores (13,47%).

Tabla 16 - Acoso moral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,09	19.122	7,57	84.770	6,12
Empresa	78	12,36	78	12,36	46.187	42,16
TOTAL	94	11,65	19.200	7,59	130.957	8,76

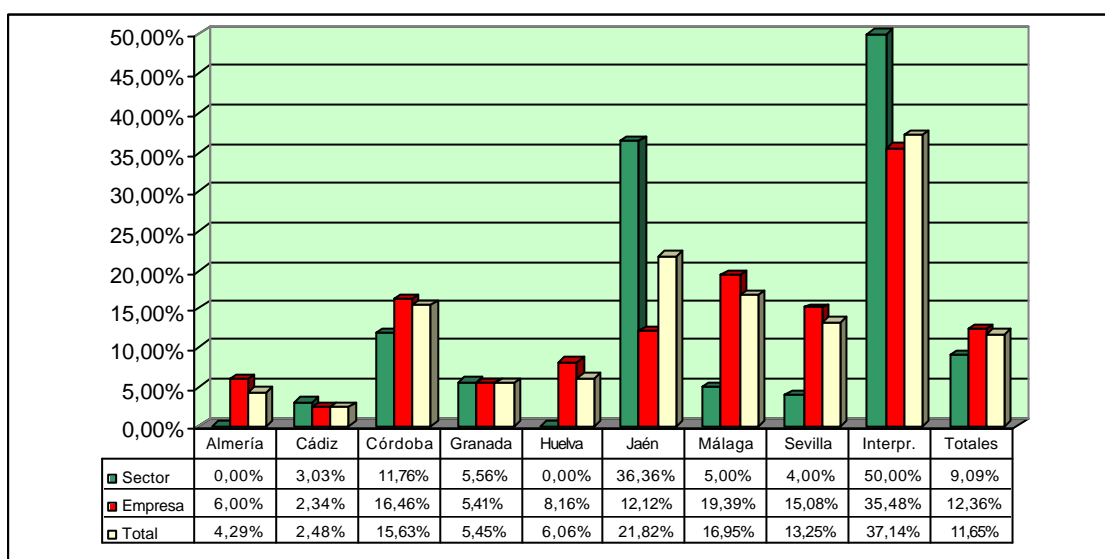
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 17 - Acoso moral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	13.193	17,44	51.867	12,47
Empresa	40	15,38	40	15,38	8254	27,17
TOTAL	48	14,68	13.233	17,43	60.121	13,47

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El reconocimiento del acoso sexual durante un periodo mayor de tiempo que el acoso moral repercute en las cifras resultantes para este primer tipo de acoso que aumentan significativamente respecto al segundo. En lo que se refiere a los pactos vigentes durante el pasado año, se observa que 288 acuerdos, que representan un 35,69% del total, contienen disposiciones relativas a la protección del acoso sexual, lo que supone que se aplican en 72.748 empresas (28,74%) y protegen o sancionan, según se tenga la figura de acosado o acosador, a 420.871 trabajadores (28,14%).

Tabla 18 - Acoso Sexual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	35,23	72.522	28,73	353.796	25,52
Empresa	226	35,82	226	35,82	67.075	61,23
TOTAL	288	35,69	72.748	28,74	420.871	28,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si el comparativo lo realizamos con respecto a los convenios originarios lo más significativo es el predominio de los convenios de sector frente a los de empresa, y

aunque el porcentaje total se 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 -16.885 entidades- y trabajadores -102.428 personas- comprendidos en su ámbito de aplicación.

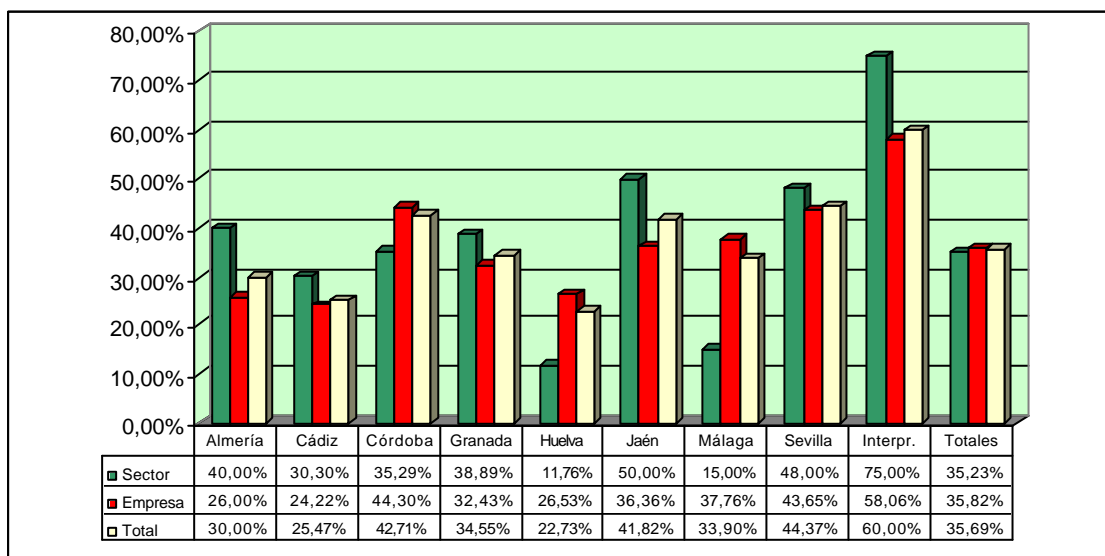
Tabla 19 - Acoso Sexual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	40,30	16.795	22,20	85.783	20,63
Empresa	90	34,62	90	34,62	16645	54,79
TOTAL	117	35,78	16.885	22,24	102.428	22,96

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 75%, dentro de este porcentaje se sitúa el 43,65% 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 11,76% de pactos colectivos y Málaga con un 15%.

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

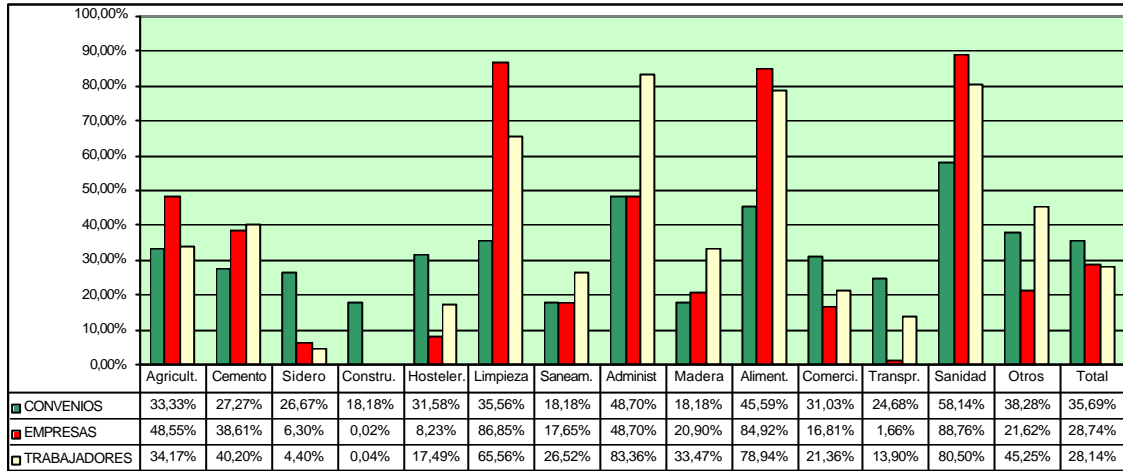


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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, recogiendo en un 58,76% de trabajadores afectados, siendo seguida por el sector de la Administración con un 48,70% y de la Alimentación con un 45,69%; mientras la Sanidad y la Alimentación tienen un porcentaje similar de empresas afectadas, no ocurre lo mismo con la Administración, que solo aglutina el 48,70% de las entidades del sector; por el contrario las tres actividades citadas comparten similar porcentaje de trabajadores afectados. El

acoso sexual resalta, por abajo, en el sector de la Construcción con un 18,18% 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

CAPÍTULO V:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.- DATOS GENERALES

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

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

Si se examinan los datos generales sobre selección y contratación, puede verse que más de las tres cuartas partes del total de los convenios contienen cláusulas sobre los procedimientos de entrada en la empresa e inicio del trabajo. Dicho porcentaje disminuye si se examinan los convenios originarios de 2006, ya que en este caso tan sólo el 71% de los convenios firmados en ese año contiene cláusulas de ese tipo.

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 76% de presencia de tales cláusulas.

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

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	130	73,86	218.611	86,60	1.251.019	90,25
Empresa	483	76,55	483	76,55	99.708	91,03
TOTAL	613	75,96	219.094	86,57	1.350.727	90,31

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	68,66	51.287	67,80	322.784	77,63
Empresa	188	72,31	188	72,31	25648	84,42
TOTAL	234	71,56	51.475	67,82	348.432	78,09

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbitos geográficos, los mayores porcentajes se presentan en las provincias de Almería y Sevilla, con una presencia de tales cláusulas cercanas al 80%. Dicho porcentaje es superior al de la media en este campo, que se sitúa en el 75,96%. Sin embargo, los porcentajes anteriores aumentan si lo que se examina es la afectación personal de tales cláusulas, ya que están presentes en el 86,57% en cuanto a las empresas y al 90,31% en cuanto a los trabajadores afectados.

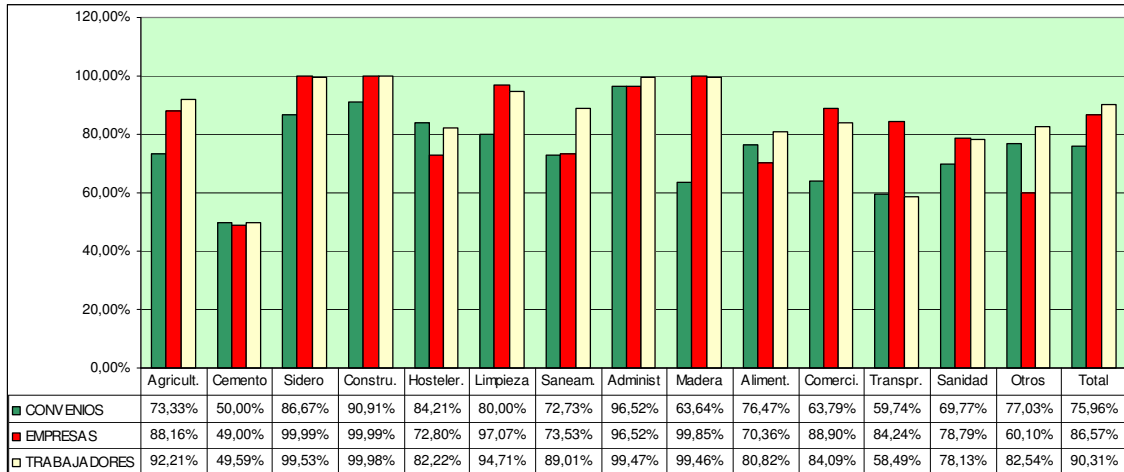
Tabla 2.- SELECCIÓN Y CONTRATACION. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	55	78,57	5.497	92,17	88.968	90,96
Cádiz	120	74,53	17.827	91,46	138.654	92,33
Córdoba	72	75,00	38.265	99,84	176.133	99,25
Granada	40	72,73	11.024	37,58	61.536	48,52
Huelva	48	72,73	7.084	85,14	115.637	89,84
Jaén	42	76,36	48.675	97,68	182.196	96,57
Málaga	88	74,58	49.470	97,67	275.735	97,81
Sevilla	118	78,15	32.835	77,08	264.073	90,06
Interpr.	30	85,71	8.417	98,20	47.795	93,96
Total	613	75,96	219.094	86,57	1.350.727	90,31

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

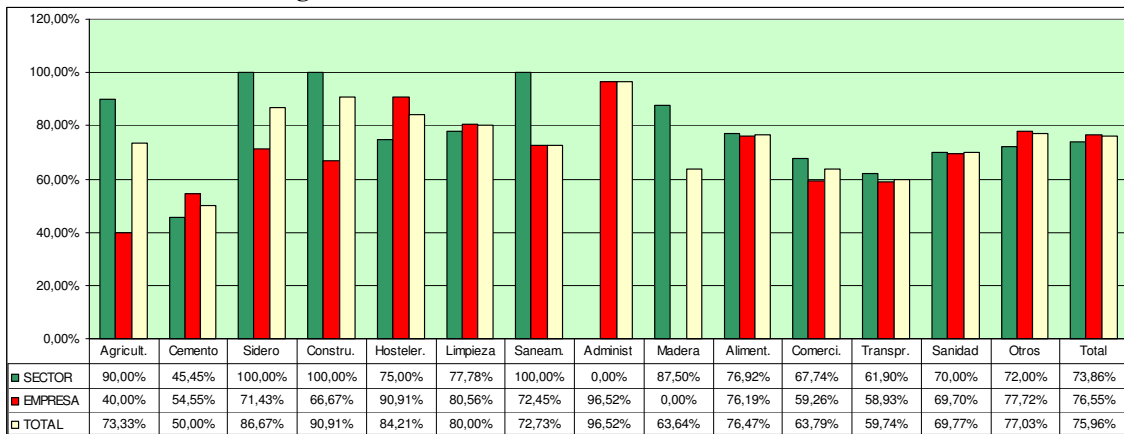
Si se analiza el porcentaje de presencia de tales cláusulas por actividades económicas, los convenios vigentes muestran mayoritariamente cláusulas de este tipo en los sectores de Administración Pública y Construcción, ambos por encima del 90%. Por el contrario, es muy escasa la presencia de las mismas en el sector del Cemento (50%).

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Funcionalmente, la presencia de dichas cláusulas es algo mayor en los convenios de empresa (76%) que en los de sector (73%), dándose porcentajes plenos en los sectores de Siderometalurgia, Construcción y Saneamientos. Es llamativa la presencia nula de dichas cláusulas en la Administración Pública.

2.- PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN

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

Partiendo, pues, de la premisa anterior, hay que decir que más de la mitad de los convenios vigentes (54%) regulan dichos procedimientos de selección y valoración de los trabajadores. La presencia es mayor en el ámbito empresarial que en el sectorial (57% frente al 43%), y también es mayor la afectación de los trabajadores que el de las empresas (63% frente al 51%), siendo prácticamente igual la regulación si se examinan los convenios originarios regulados durante el año 2006.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	77	43,75	131.050	51,91	854.166	61,62
Empresa	361	57,21	361	57,21	88.552	80,84
TOTAL	438	54,28	131.411	51,92	942.718	63,03

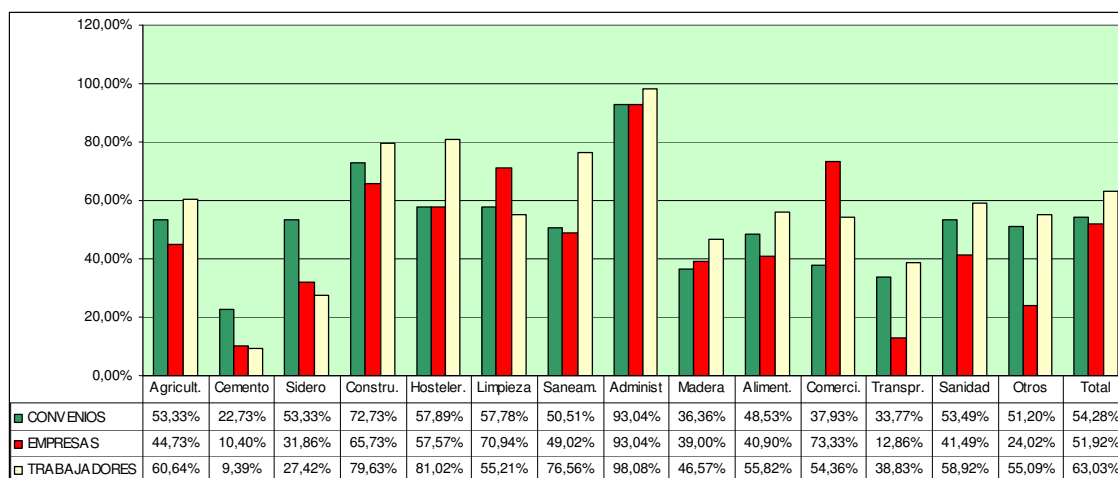
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,28	39.766	52,57	252.875	60,82
Empresa	146	56,15	146	56,15	23597	77,67
TOTAL	175	53,52	39.912	52,58	276.472	61,97

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

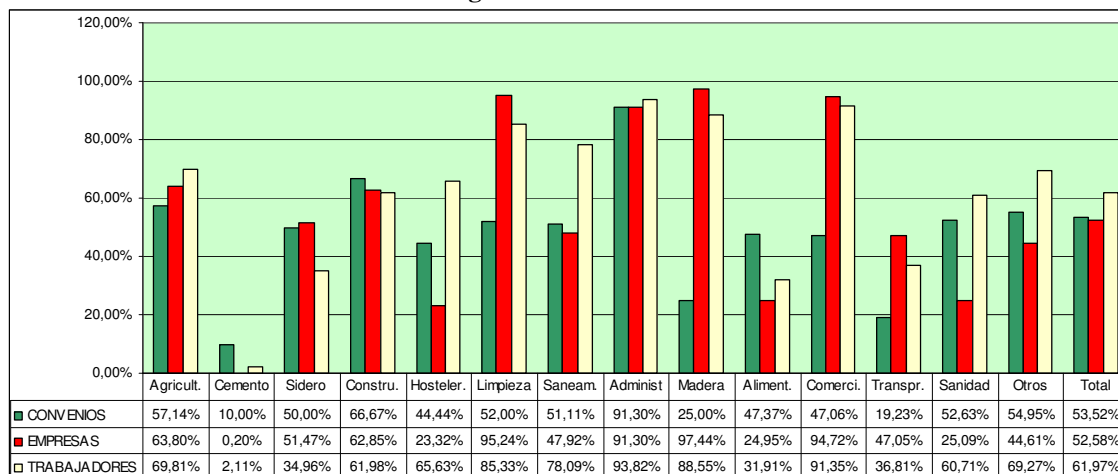
Gráfico 3.- Procedimiento de selección y valoración. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El examen de la presencia de dichas cláusulas en la negociación colectiva de 2006 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 el Cemento, muestran porcentajes por debajo de la cuarta parte del total. Dichos porcentajes se consolidan si examinamos los convenios originarios firmados durante este año. Así, vemos que es igualmente el sector de la Administración Pública el que muestra los porcentajes de afectación mayores, también por encima del 90%, siendo también el sector del Cemento el que presenta los peores índices, en torno al 10%.

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



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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

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

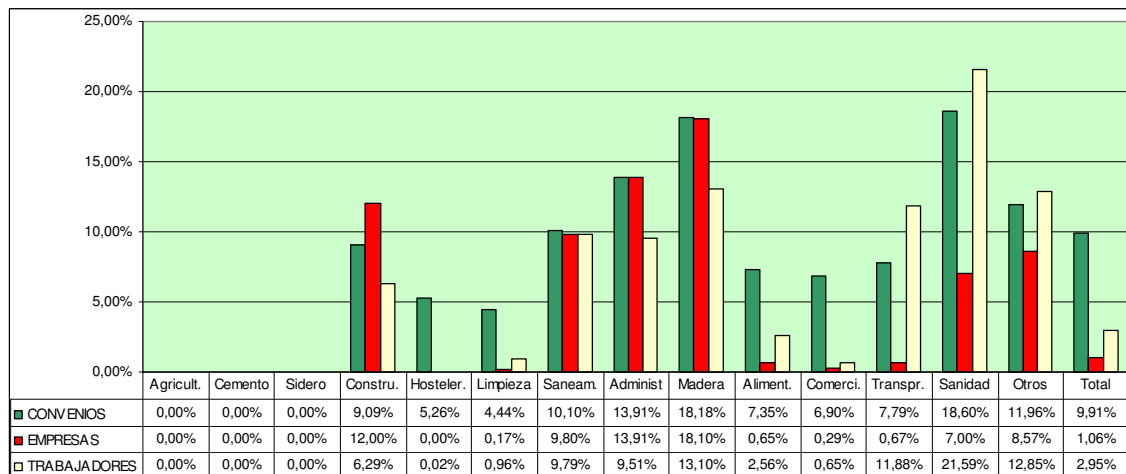
En ese sentido, y referido al total de los convenios vigentes en Andalucía, la décima parte del total contienen estas cláusulas, siendo mayor la presencia en el ámbito empresarial que en el sectorial. La afectación personal es escasa, doblando la que se refiere a los trabajadores individualmente considerados (2,95%) respecto de las empresas (1,06%).

Tabla 6 - Condicionada. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,11	2.604	1,03	27.984	2,02
Empresa	71	11,25	71	11,25	16.201	14,79
TOTAL	80	9,91	2.675	1,06	44.185	2,95

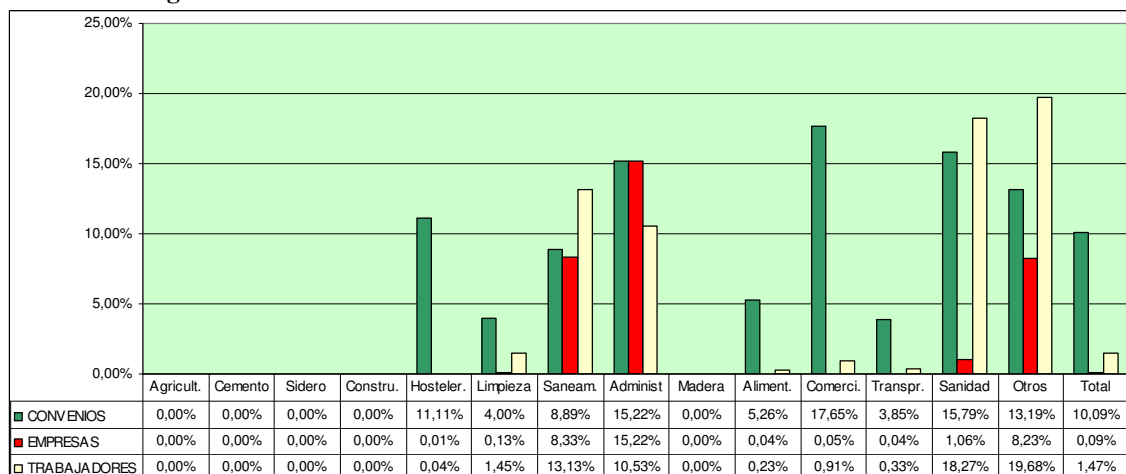
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.2.- Cobertura interna y reglas de preferencia

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

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

Por otra parte, entre esa panoplia de fórmulas de condicionamiento, hay que destacar también el papel de los representantes sindicales. Dicha presencia se manifiesta en el 11% de los convenios. Esta presencia es mayoritaria en los convenios de empresa (12%) respecto de los de sector (4%), siendo la presencia mínima en lo que respecta a la afectación personal, tanto de empresas (1,73%) como de trabajadores (5,17%). La presencia de este tipo de cláusulas es algo mayor en los convenios originarios de 2006 (12,54%).

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	4.294	1,70	30.290	2,19
Empresa	81	12,84	81	12,84	47.006	42,91
TOTAL	89	11,03	4.375	1,73	77.296	5,17

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,46	4.034	5,33	26.630	6,40
Empresa	36	13,85	36	13,85	7058	23,23
TOTAL	41	12,54	4.070	5,36	33.688	7,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En otras ocasiones, los convenios colectivos andaluces prevén la obligación de cubrir las vacantes que se vayan produciendo en la empresa con el personal de la compañía. Es la denominada cobertura interna, que se prevé concretamente en un 33% del total de convenios vigentes. Siendo considerablemente mayor el número cuantitativo a nivel de empresa que de sector, aunque el porcentaje final sea bastante más homogéneo (30% de los sectoriales y 33,98% de los de ámbito empresarial). El citado porcentaje total es prácticamente igual en los convenios firmados en el año 2006.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	34,66	104.191	41,27	682.095	49,21
Empresa	211	33,44	211	33,44	66.978	61,15
TOTAL	272	33,71	104.402	41,25	749.073	50,08

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

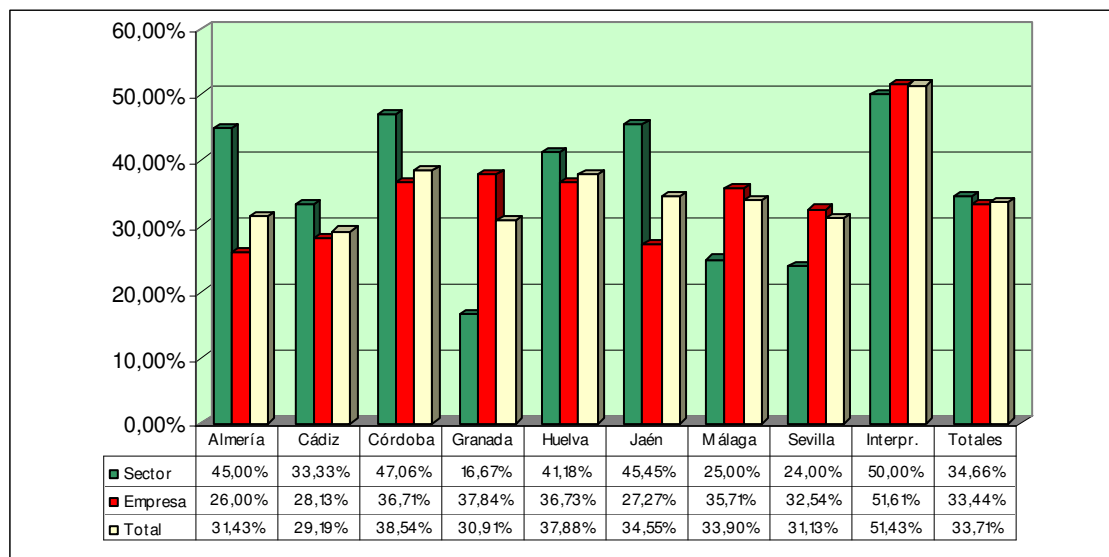
Tabla 10.- Cobertura Interna. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	34,33	34.942	46,19	231.568	55,69
Empresa	85	32,69	85	32,69	17448	57,43
TOTAL	108	33,03	35.027	46,15	249.016	55,81

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En el siguiente gráfico se observa que la mayor presencia de estas cláusulas que condicionan la libertad empresarial a través de la preferencia por la cobertura interna entre los convenios de ámbito sectorial de la provincia de Córdoba, muy por encima de la media. Mientras que su pequeño porcentaje en Granada provocan el efecto inverso.

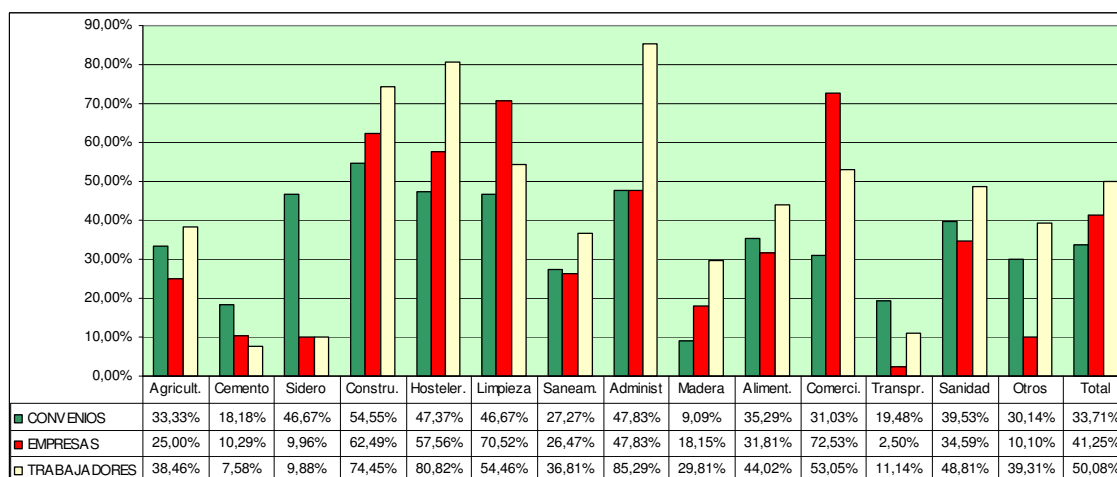
Gráfico 7.- Cobertura Interna. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Transporte, Cemento y Madera, todos por debajo del 20%, los mayores índices se dan en Construcción, por encima del 50%.

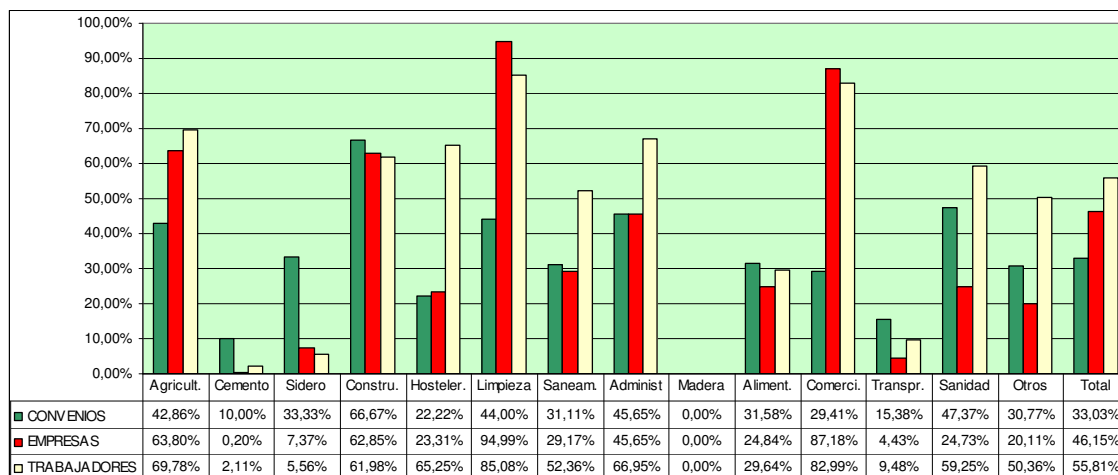
Gráfico 8.- Cobertura Interna. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si se miden sólo convenios originarios, apenas hay grandes oscilaciones, concentrándose el porcentaje más alto de presencia de estas cláusulas nuevamente en el sector de la Construcción, lo que da una idea de la tradición de estas preferencias en orden a la cobertura de vacantes en los mismos sectores productivos. Por el contrario, el sector de la Madera carece absolutamente de regulación de este tipo de cláusulas.

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



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 11,65% del total de convenios vigentes se pronuncian de manera expresa. Prácticamente un 14% de los de sector y apenas un 10% a nivel de empresa. El porcentaje de población asalariada que se beneficia de estas reglas sí mejora sensiblemente hasta un 23,67% del total de trabajadores.

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

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	68.929	27,30	335.600	24,21
Empresa	68	10,78	68	10,78	18.403	16,80
TOTAL	94	11,65	68.997	27,26	354.003	23,67

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

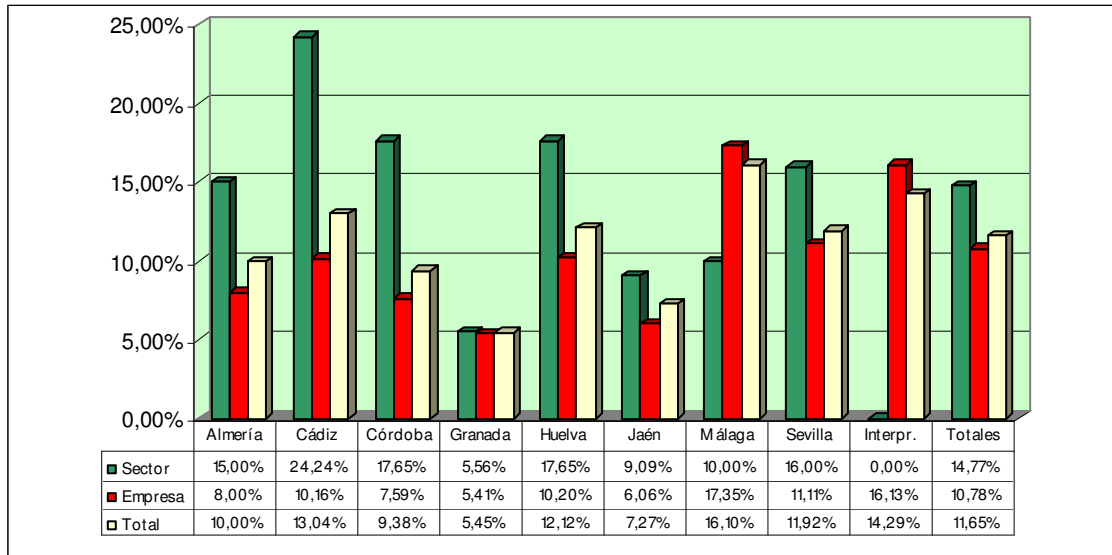
Tabla 12.- Trabajadores Temporales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	12.407	16,40	98.944	23,80
Empresa	36	13,85	36	13,85	9580	31,53
TOTAL	46	14,07	12.443	16,39	108.524	24,32

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Los convenios suscritos este año aumentan ligeramente el porcentaje de presencia de estas cláusulas (14%).

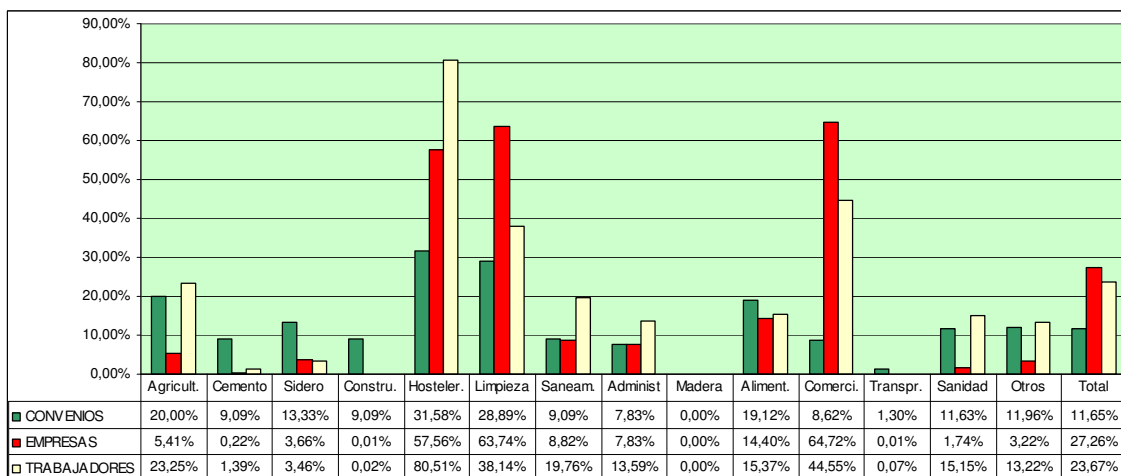
Gráfico 10.- Trabajadores Temporales. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Hostelería y Limpieza, con porcentajes en torno al 30%. Con presencia casi testimonial en otros ámbitos como Administración, Saneamiento y Comercio, quizás lo más llamativo, la nula incidencia en otros como Madera.

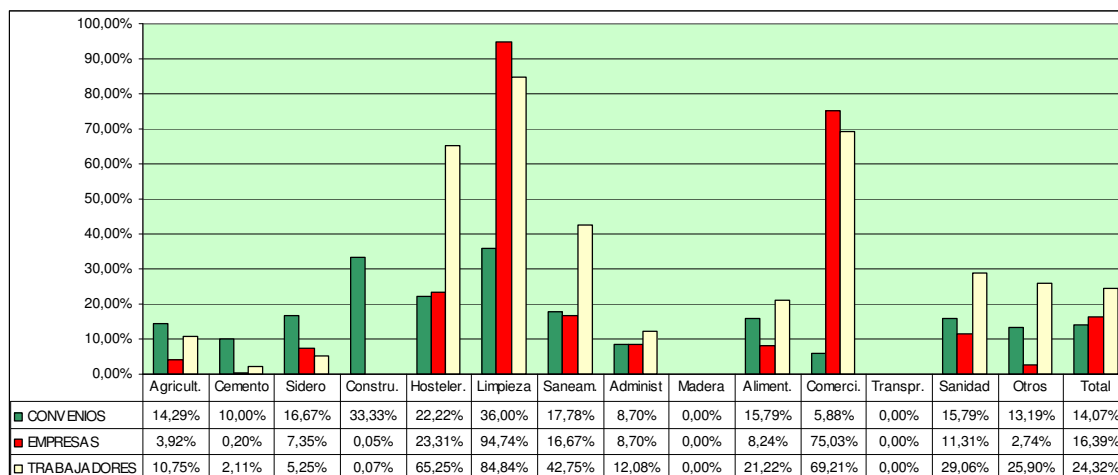
Gráfico 11.- Trabajadores Temporales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Presencia cualitativa entre los distintos sectores productivos que entre los convenios originarios de 2006 se manifiesta a modo de constante en prácticamente todos sus extremos, tal como denota el gráfico.

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



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 esa es la razón de la parquedad con la que los convenios andaluces lo regulan). En este sentido, sólo un 13% de los convenios contienen cláusulas reguladoras de dicha preferencia. Y, lo que es aún peor, los convenios originarios contienen una previsión todavía menor (11,31%). De los datos globales, hay que decir que la presencia es algo mayor en los convenios de sector que en los de empresa, siendo bastante mayor la afectación de trabajadores (30%) que el de las empresas (19%).

Tabla 13.- Discapacitados. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	50.338	19,94	432.078	31,17
Empresa	73	11,57	73	11,57	17.563	16,03
TOTAL	106	13,14	50.411	19,92	449.641	30,06

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 14 - Discapacitados. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	17,91	32.199	42,57	197.795	47,57
Empresa	25	9,62	25	9,62	6251	20,57
TOTAL	37	11,31	32.224	42,45	204.046	45,73

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

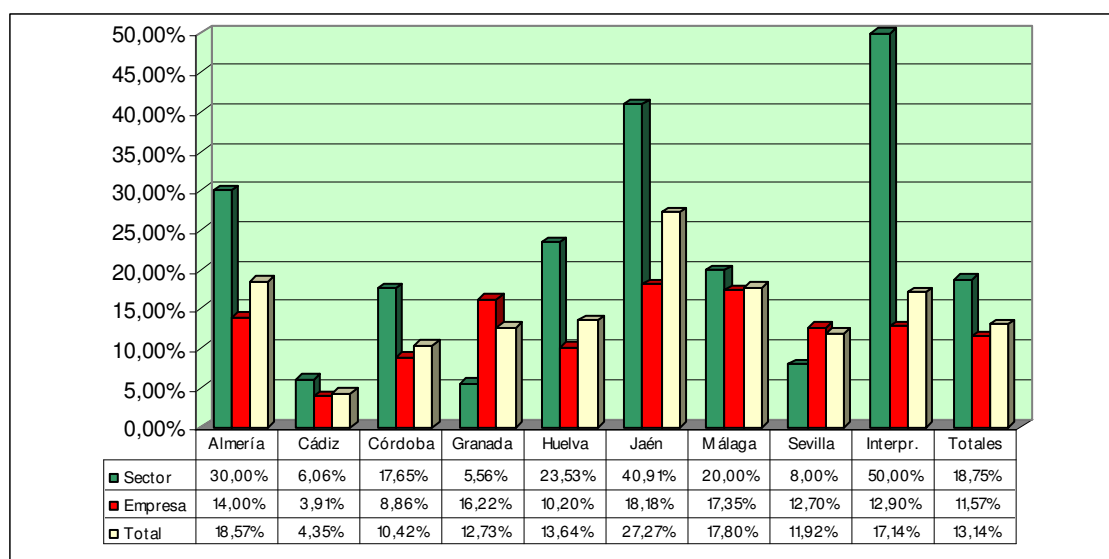
El análisis provincial permite concluir que es Jaén la provincia con la mayor presencia convencional de este tipo de cláusulas (27%), ya que el resto de provincias está alrededor de la media (13%), salvo Cádiz, muy por debajo de dicha media (4%).

Tabla 15.- Discapitados. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	13	18,57	2.477	41,53	59.392	60,72
Cádiz	7	4,35	6.822	35,00	49.080	32,68
Córdoba	10	10,42	25.243	65,86	99.756	56,21
Granada	7	12,73	306	1,04	4.687	3,70
Huelva	9	13,64	1.921	23,09	10.447	8,12
Jaén	15	27,27	5.285	10,61	27.340	14,49
Málaga	21	17,80	7.017	13,85	144.836	51,38
Sevilla	18	11,92	1.246	2,93	46.139	15,73
Interpr.	6	17,14	94	1,10	7.964	15,66
Total	106	13,14	50.411	19,92	449.641	30,06

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

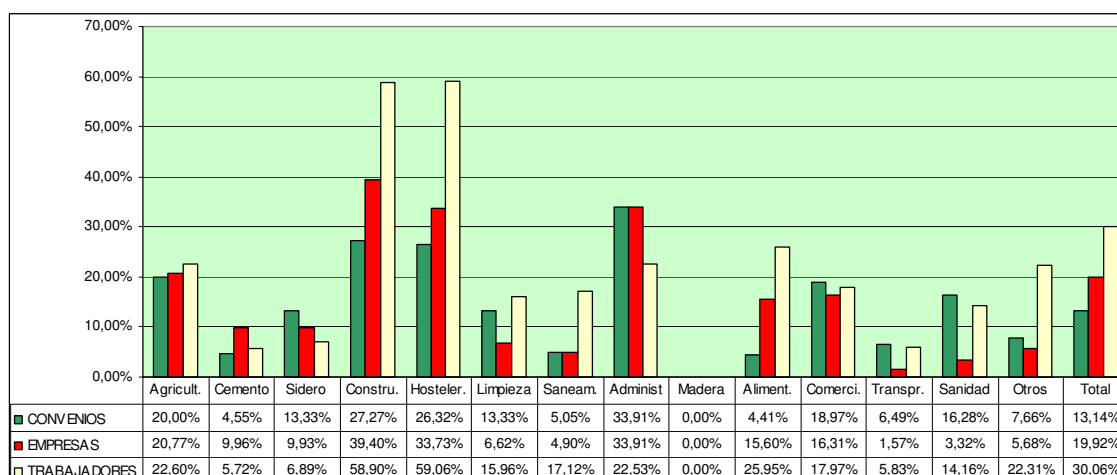
Gráfico 13.- Discapitados. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

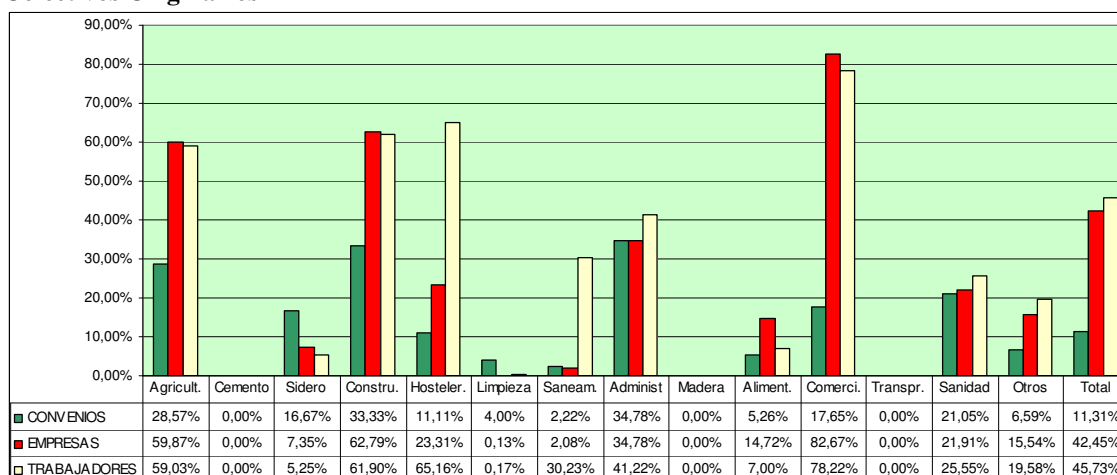
Gráfico 14.- Discapitados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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. Así ocurre en Cemento, Saneamientos, Alimentación y Transportes, 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 Construcción y Hostelería, con porcentajes cercanos al 60%.

Gráfico 15.- Discapitados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Entre los textos suscritos en 2006, es significativa la presencia nula en Cemento, Transportes y Madera, mientras que Construcción y Administración superan con creces la media.

3.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La normalización de este sector tras la equiparación salarial establecida *ex lege* y la aplicación de buena parte de las normas convencionales de la empresa usuaria por remisión del Convenio estatal de ETT, ha justificado un descenso en el rechazo por parte de la representación sindical hacia la utilización de este tipo de empresas. Resulta incluso llamativo así que este tipo de cláusulas resulte más frecuente, porcentualmente, en los convenios de sector que en los de empresa.

En cualquier caso, y refiriéndonos a los datos generales, puede afirmarse que un total de 88 convenios vigentes abordan la participación de las Empresas de Trabajo Temporal. Del total de convenios de sector, un 19% incluyen este tipo de cláusulas, mientras que 53 convenios de empresa -el 8%- introducían este tipo de regulación.

Tabla 16.- Utilización de ETT. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	19,89	70.175	27,80	387.316	27,94
Empresa	53	8,40	53	8,40	33.823	30,88
TOTAL	88	10,90	70.228	27,75	421.139	28,16

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por lo que respecta a los convenios originarios, la presencia de estas cláusulas (aunque menor) 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	11	16,42	9.792	12,94	112.454	27,05
Empresa	22	8,46	22	8,46	5013	16,50
TOTAL	33	10,09	9.814	12,93	117.467	26,33

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El análisis geográfico de tales cláusulas muestra una homogeneidad bastante grande, casi todas en torno a la media, salvo en las provincias de Granada y Huelva, donde la presencia es mucho menor, con un 5,45% y un 7,58%, respectivamente. Por lo que hace a la afectación personal, tanto por lo que hace a las empresas (27,75%), como a los trabajadores (28,16%).

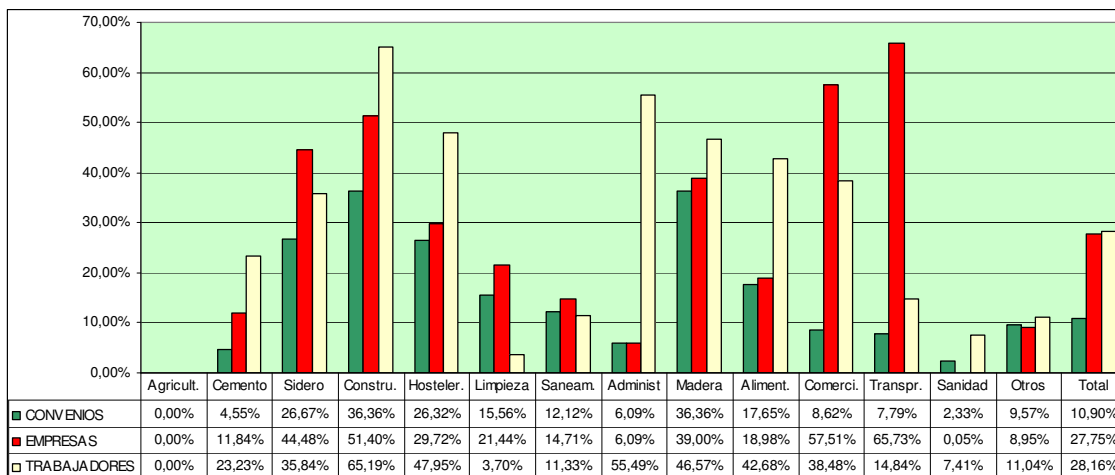
Tabla 18.- Utilización de ETT. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	8	11,43	1.734	29,07	19.084	19,51
Cádiz	22	13,66	7.636	39,18	54.918	36,57
Córdoba	12	12,50	965	2,52	12.178	6,86
Granada	3	5,45	381	1,30	4.518	3,56
Huelva	5	7,58	118	1,42	1.582	1,23
Jaén	6	10,91	5.306	10,65	38.191	20,24
Málaga	13	11,02	44.110	87,09	206.523	73,26
Sevilla	14	9,27	1.674	3,93	54.958	18,74
Interpr.	5	14,29	8.304	96,88	29.187	57,38
Total	88	10,90	70.228	27,75	421.139	28,16

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Madera, Construcción, Sidero y Hostelería.

Gráfico 16.- Utilización de ETT. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, casi un 7% del total de los convenios vigentes recogen cláusulas de este tipo, mucho más en los convenios sectoriales que en los de empresa. Cifra muy semejante, por otra parte, a la que marca la tendencia durante 2006 –casi un 6%-.

Tabla 19.- Periodo de prueba voluntario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	24.208	9,59	305.359	22,03
Empresa	32	5,07	32	5,07	4.202	3,84
TOTAL	56	6,94	24.240	9,58	309.561	20,70

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

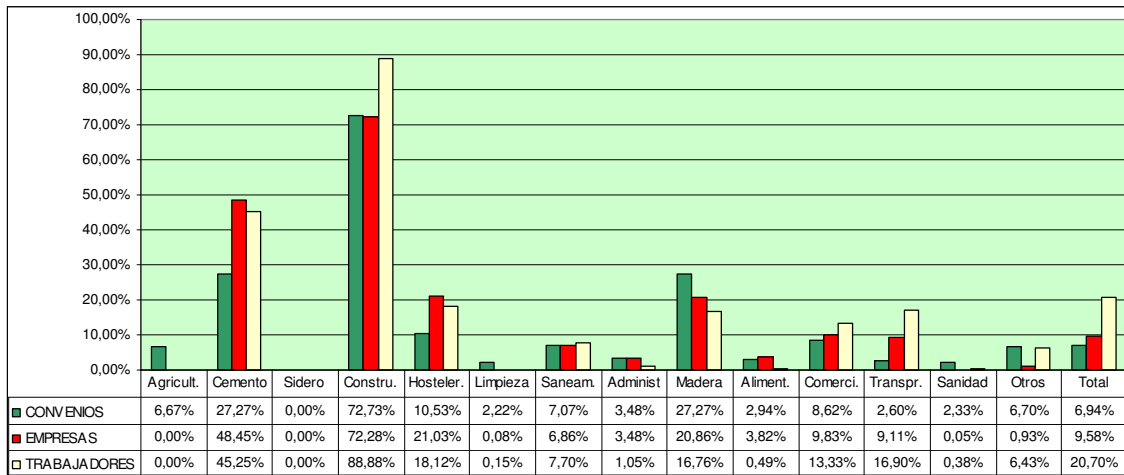
Tabla 20.- Periodo de prueba voluntario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	9.107	12,04	92.192	22,17
Empresa	9	3,46	9	3,46	1018	3,35
TOTAL	19	5,81	9.116	12,01	93.210	20,89

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Desagregados los datos por actividades económicas, destaca por encima de todos el sector de la construcción (72%), seguido muy de lejos por Cemento y Madera, ambos con el 27%. Por el contrario, es nula la presencia en Sidero.

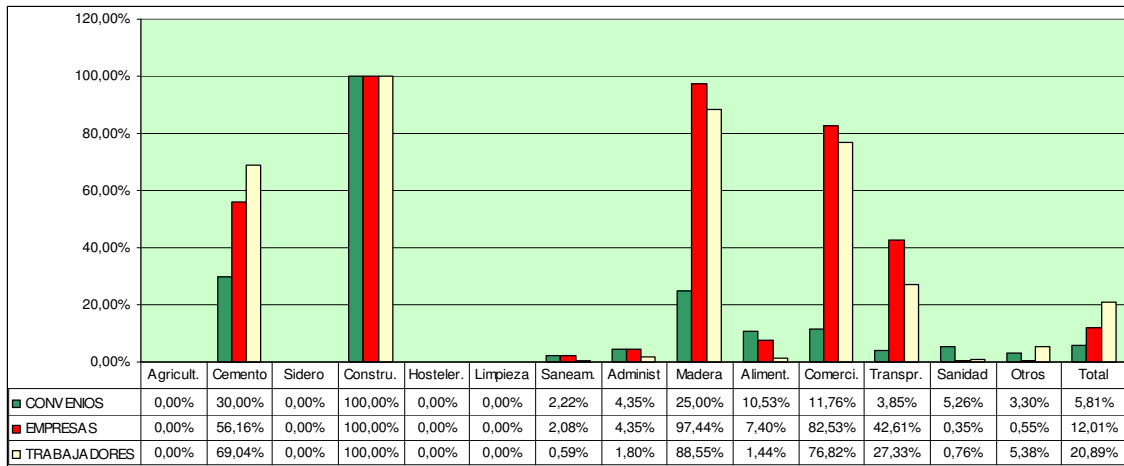
Gráfico 17.- Periodo de prueba Voluntario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

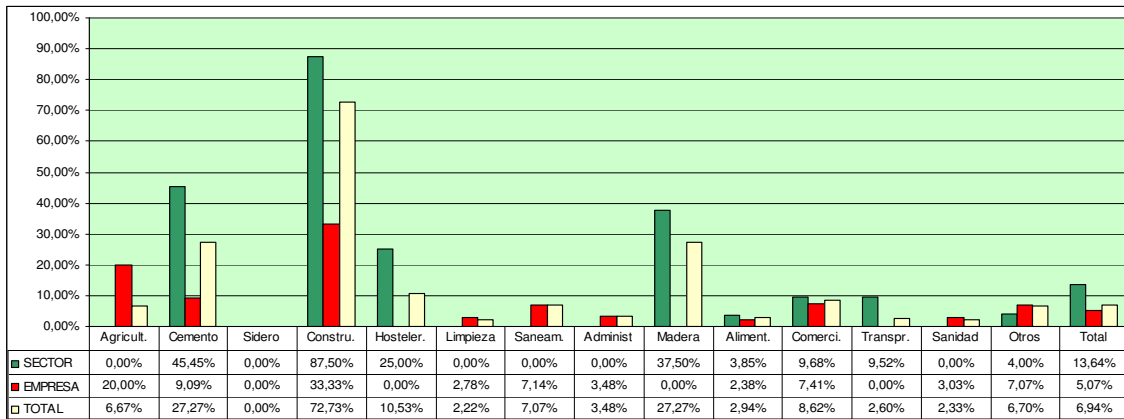
Gráfico 18.- Periodo de prueba Voluntario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Unas indicaciones, en suma, que confirma la desagregación de los porcentajes de afectación entre los diversos ámbitos funcionales. Como muestran las mayores proporciones de convenios de sector en el caso de la Madera, y la corroboración del mismo componente entre los sectores de Cemento y Construcción.

Gráfico 19.- Periodo de prueba Voluntario. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 3% del total de los vigentes y el 1% de los originarios. El reparto entre convenios de empresa y de sector es prácticamente igual, con un 3% en ambos casos.

Tabla 21.- Distinta ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	40.198	15,92	139.431	10,06
Empresa	21	3,33	21	3,33	30.854	28,17
TOTAL	28	3,47	40.219	15,89	170.285	11,39

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 22 - Distinta ET. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	3.090	4,08	14.550	3,50
Empresa	2	0,77	2	0,77	377	1,24
TOTAL	4	1,22	3.092	4,07	14.927	3,35

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto al reparto geográfico, la mayor presencia de dichas cláusulas se dan en Almería (4%) y la menor en Huelva, con una presencia nula. La afectación personal es mayor que la media total, con un 15% de afectación en las empresas y un 11% en cuanto a los trabajadores individualmente considerados.

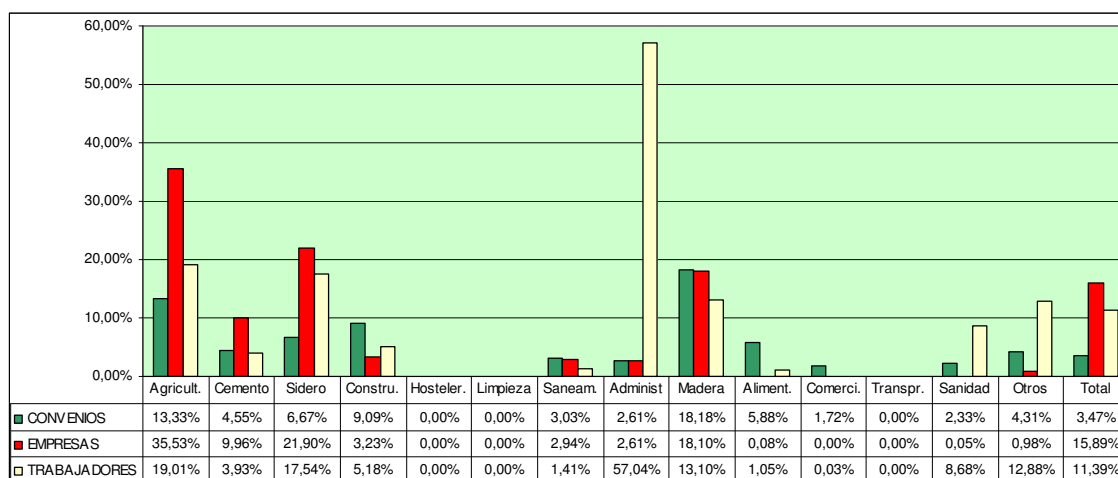
Tabla 23.- Distinta ET. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	3	4,29	689	11,55	15.284	15,63
Cádiz	3	1,86	501	2,57	3.130	2,08
Córdoba	3	3,13	3	0,01	312	0,18
Granada	2	3,64	2	0,01	149	0,12
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	4	7,27	39.002	78,27	117.208	62,12
Málaga	2	1,69	2	0,00	96	0,03
Sevilla	5	3,31	5	0,01	574	0,20
Interpr.	6	17,14	15	0,18	33.532	65,92
Total	28	3,47	40.219	15,89	170.285	11,39

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 y Madera en cuanto a frecuencia de convenios, no apreciándose cláusulas en Hostelería, Limpieza y Transportes.

Gráfico 20.- Distinta ET. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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. Los datos relativos a dicha circunstancia muestran que es irrisoria la presencia de tales cláusulas en los convenios andaluces, tanto vigentes, como originarios.

Tabla 24.- Según dimensión de la empresa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	1	0,16	1	0,16	14	0,01
TOTAL	1	0,12	1	0,00	14	0,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 25.- Según dimensión de la empresa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPÍTULO VI:

MODALIDADES CONTRACTUALES

1.- INTRODUCCIÓN

De conformidad con el esquema --ya tradicional-- en esta colección de informes, corresponde ahora analizar el tratamiento que la negociación colectiva dispensa al régimen propio de las modalidades de contratación laboral que, como se sabe, es uno de los indicios --si no el principal-- del empleo de calidad o de la calidad en el empleo. En ese sentido siempre es de utilidad indicar que, tras el estudio de los datos generales, se procederá a abordar, en primer lugar, las modalidades formativas (art. 11 ET); en segundo lugar, el grueso por así decirlo, tendrá por objeto el tratamiento de los denominados contratos temporales estructurales o con causa específica (art. 15 ET), principalmente los de obra o servicio, eventual o por circunstancias de la producción s 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-2005 en el Capítulo V de dedicado 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:

1. La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

2. 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 (sin duda una de las mayores novedades y que viene a relejar la normalización de este sector tras los últimos Convenios Colectivos Estatales para la mencionada actividad)
3. El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.
4. 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.
5. 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, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET (tema éste sobre el que se volverá en otro apartado de este mismo trabajo).

2.- DATOS GENERALES

A lo largo del año 2006, 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 89,77%- que en los de empresa - el 57,84%- . Estos datos se traducen en una muy alta afectación personal, tanto por lo que se refiere a las empresas (98,15%) como a los trabajadores –el 95,68%- del total.

Tabla 1.- Modalidades Contractuales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	158	89,77	248.038	98,25	1.344.728	97,01
Empresa	365	57,84	365	57,84	86.344	78,82
TOTAL	523	64,81	248.403	98,15	1.431.072	95,68

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Porcentajes aún mayores se obtienen si el análisis se nos centra en los convenios originarios –los recepcionados administrativamente este año— a nivel de sector, descendiendo el porcentaje a nivel de empresa. Destaca, sin duda la importante afectación entre empresarios y trabajadores, cercana en ambos casos al 100%.

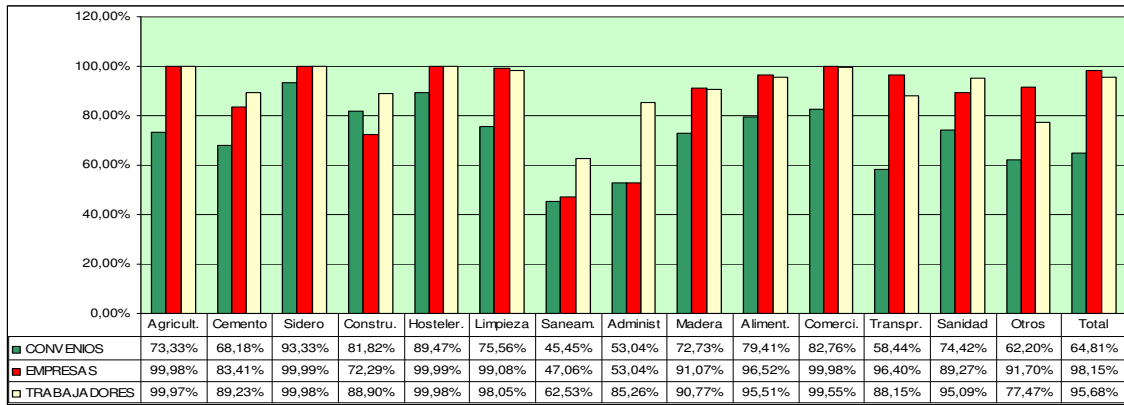
Tabla 2.-Modalidades Contractuales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	75.337	99,59	411.403	98,95
Empresa	144	55,38	144	55,38	24698	81,29
TOTAL	205	62,69	75.481	99,44	436.101	97,74

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El análisis por sectores económicos muestra que son Sidero, 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 98% y la de las personas del 95%.

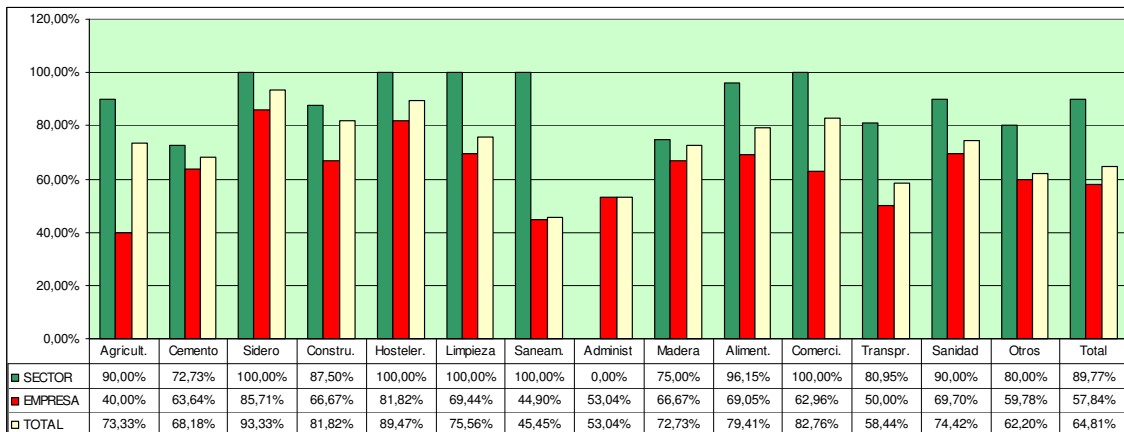
Gráfico 1.- Modalidades Contractuales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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%.

Gráfico 2.- Modalidades Contractuales. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.- MODALIDADES FORMATIVAS

Menciones al contrato para la formación (a veces, aún aprendices) y/o al contrato en prácticas, se localizan en el 27,63% del total, siendo, como suele ser habitual en este campo, bastante más frecuentes en los convenios de sector –51,70%-- que en los de empresa –20,92% del total de este tipo vigentes en nuestra Comunidad-. Estos convenios afectaron a más de 123.000 empresas y a más 686.000 trabajadores.

Tabla 3.- Modalidades Formativas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	91	51,70	123.482	48,91	664.948	47,97
Empresa	132	20,92	132	20,92	21.400	19,54
TOTAL	223	27,63	123.614	48,84	686.348	45,89

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Porcentajes algo superiores se obtienen si la referencia son sólo los convenios originarios, siendo especialmente significativo el aumento porcentual de trabajadores cubiertos por estos mismos convenios en los convenios originarios frente a los vigentes.

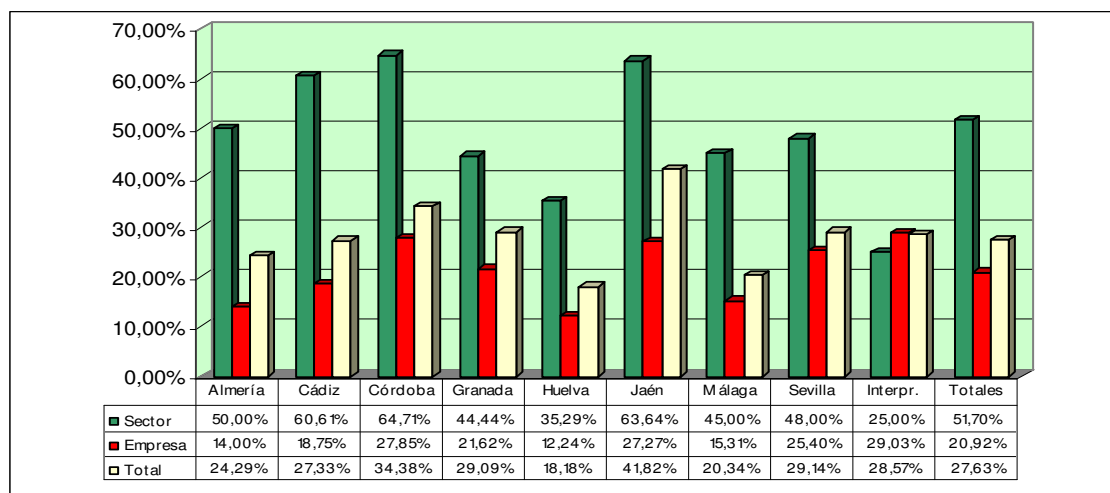
Tabla 4.- Modalidades Formativas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	46,27	36.180	47,83	214.913	51,69
Empresa	64	24,62	64	24,62	11748	38,67
TOTAL	95	29,05	36.244	47,75	226.661	50,80

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

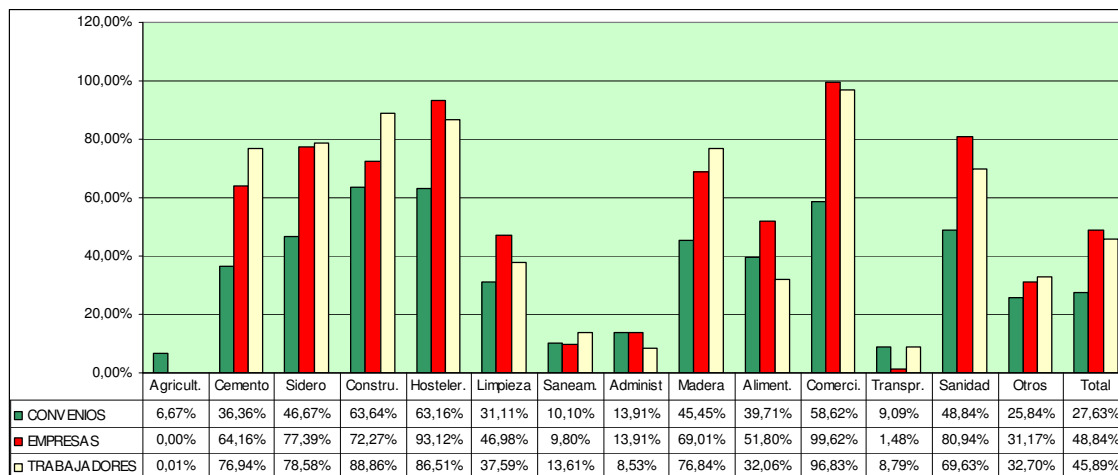
Gráfico 3.- Modalidades Formativas. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por último, y desde la perspectiva que ofrece el tratamiento de esta materia por sectores de actividad, un rápido repaso del siguiente gráfico demuestra como frente a la tradicional ignorancia de esta modalidad en sectores como la agricultura –0 convenios de empresa—, en otros casos, sobre todo en la Construcción, Hostelería, Comercio, Madera, Siderometalúrgica o Sanidad la afectación sube bastante por encima de la media, situada en este caso en el 27%.

Gráfico 4.-- Modalidades Formativas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.1.- El contrato en prácticas

3.1.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

El contrato en prácticas es regulado por el 18,34% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad, lo que representa afectar a 44.260 empresas –el 17,49%-- y a más de 250.000 trabajadores –el 16,74% del total de 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 27,27% del total— que en los de empresa –el 15,85%--.

Tabla 5.- PRÁCTICAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	27,27	44.160	17,49	234.844	16,94
Empresa	100	15,85	100	15,85	15.482	14,13
TOTAL	148	18,34	44.260	17,49	250.326	16,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 6.- - PRÁCTICAS. Datos Generales. Convenios Originarios

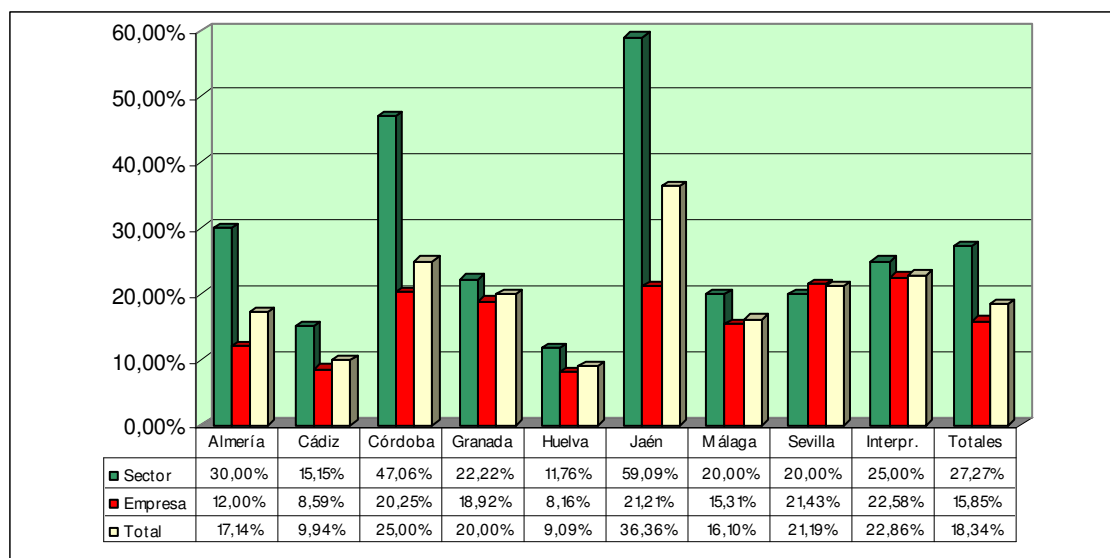
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	32,84	23.925	31,63	129.043	31,04
Empresa	49	18,85	49	18,85	9437	31,06
TOTAL	71	21,71	23.974	31,58	138.480	31,04

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La detección de los datos referidos a los convenios originarios que abordan esta cuestión, arroja unos porcentajes algo superiores, a diferencia de lo ocurrido durante el año 2005, presentando un 21,71% de afectación en el total de convenios.

En general, el porcentaje de tratamiento suele ser más alto en los convenios de sector –eso sí, con la excepción de los de Sevilla--, siendo especialmente frecuentes en los convenios de este tipo de Jaén y Córdoba.

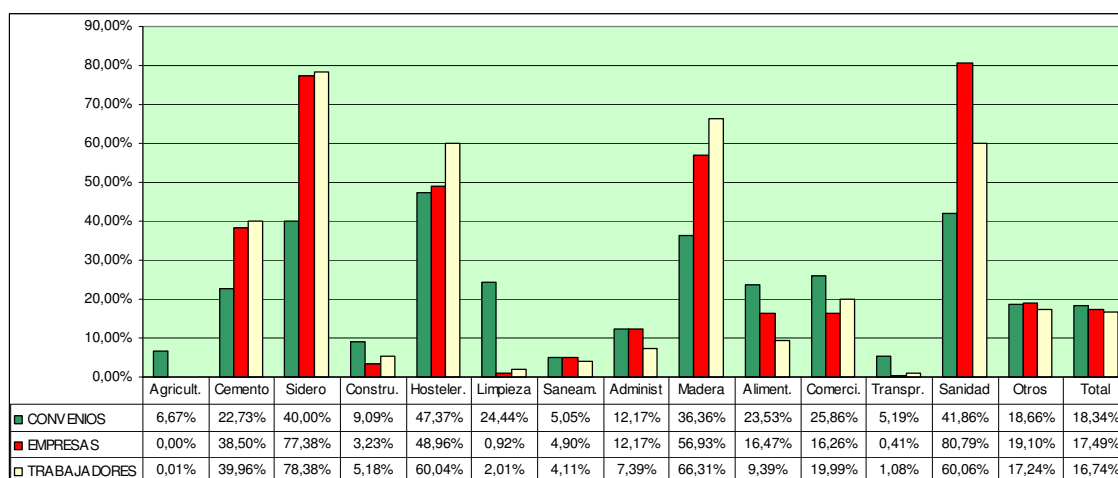
Gráfico 5.- PRÁCTICAS. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 u Hostelería.

Gráfico 6.- PRÁCTICAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 13,26% de los convenios vigentes en Andalucía, lo que supone un ligero aumento de dicha regulación respecto del ejercicio 2005, afectando en este caso a 202.000 trabajadores y a 39.791 empresas, siendo nuevamente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa.

Por otro lado, puede también afirmarse, al igual que ocurría con los datos generales, que se aprecia un notable descenso en la ratio de trabajadores y empresas afectadas en los convenios originarios frente a los vigentes.

Tabla 7.- RETRIBUCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	39.725	15,74	194.149	14,01
Empresa	66	10,46	66	10,46	8.219	7,50
TOTAL	107	13,26	39.791	15,72	202.368	13,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

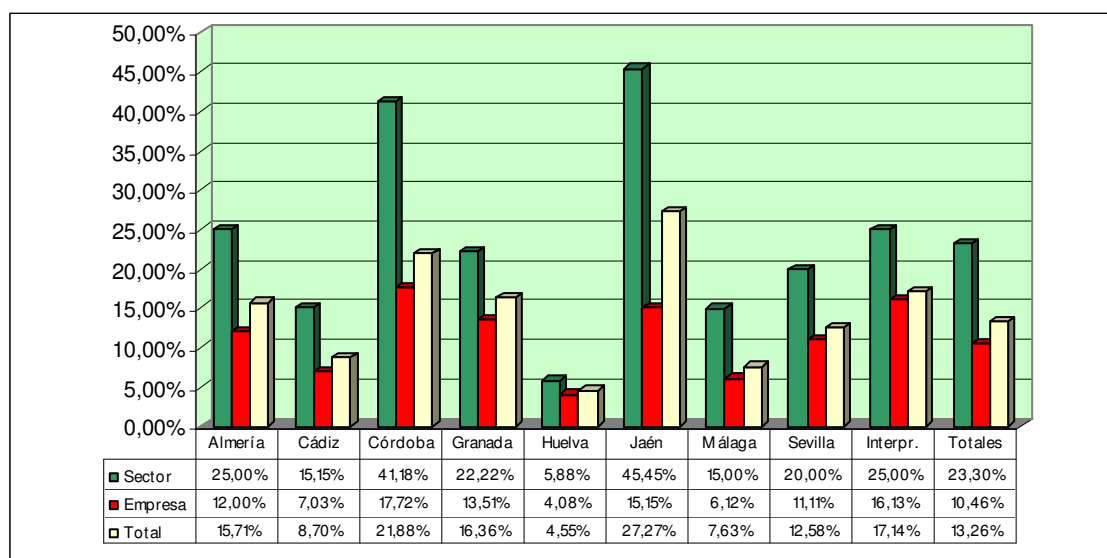
Tabla 8 - RETRIBUCION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,36	22.995	30,40	122.928	29,56
Empresa	32	12,31	32	12,31	4660	15,34
TOTAL	51	15,60	23.027	30,34	127.588	28,60

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En general, el porcentaje de tratamiento suele ser más alto en los convenios de sector, siendo especialmente frecuentes en los convenios de este tipo de Jaén y Córdoba.

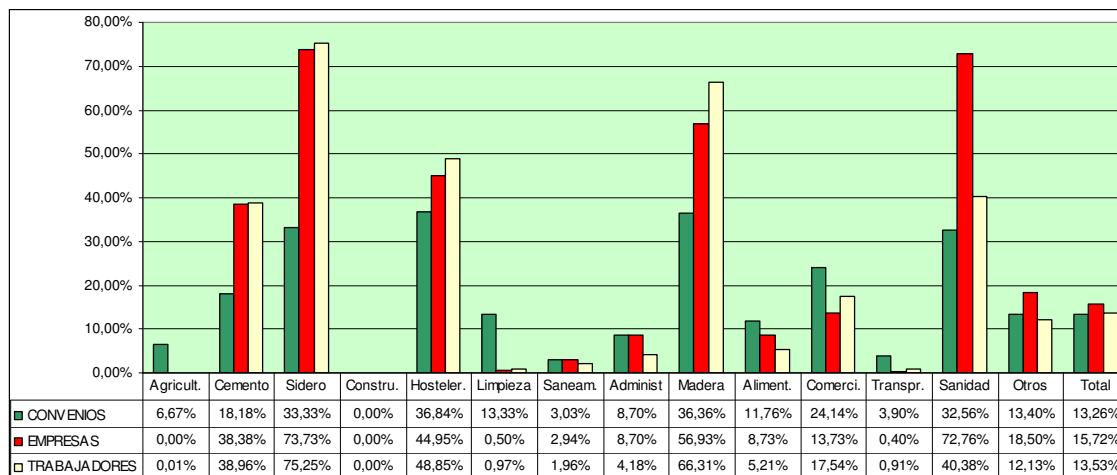
Gráfico 7 - RETRIBUCION. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 –0 convenios—, en otros casos, sobre todo en, Madera, Hostelería, Siderometalúrgica o Sanidad estas modalidades sí son reguladas.

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.2.- Contrato para la Formación

3.2.1.- Datos generales y distribución en el tejido negocial

La segunda modalidad contractual con causa formativa, el contrato para la formación, aparece regulado en el 22,55% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad Autónoma, presentando un porcentaje prácticamente igual al del ejercicio 2005 (22,64%), afectando a más de 122.000 empresas y 675.000 trabajadores, lo que supone el 48,48% del total de primeros cubierto por la negociación andaluza y del 45,18% de los segundos. Siendo por otro lado estos porcentajes bastantes parejos a los que arrojó el año 2005.

Tabla 9.- DE FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	84	47,73	122.593	48,56	661.353	47,71
Empresa	98	15,53	98	15,53	14.462	13,20
TOTAL	182	22,55	122.691	48,48	675.815	45,18

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Una comparación entre los convenios originarios y los revisados nos demuestra nuevamente una cierta similitud, si bien, con cifras también similares en los porcentajes de afectación empresarial y personal.

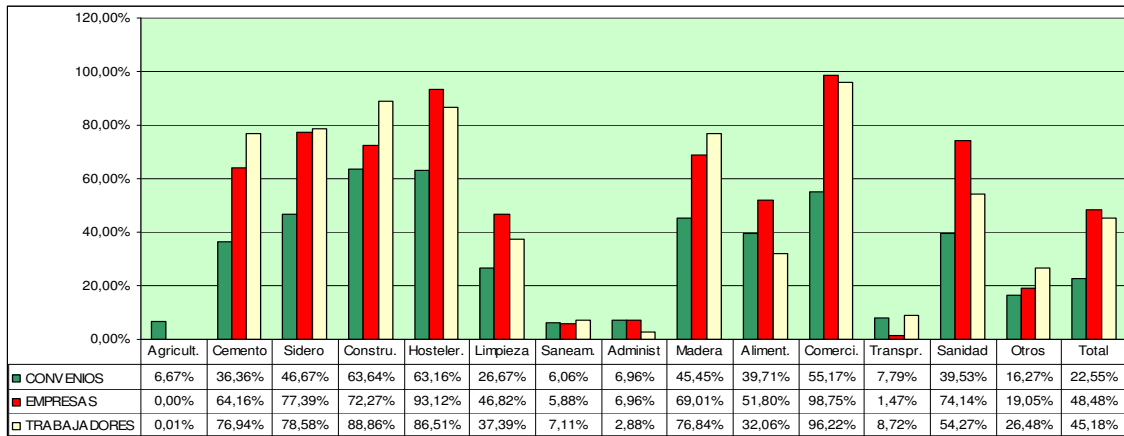
Tabla 10. DE FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,28	35.988	47,57	214.168	51,51
Empresa	43	16,54	43	16,54	6594	21,70
TOTAL	72	22,02	36.031	47,47	220.762	49,48

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 ya típicos como Comercio, Construcción, Madera, Sidero y Hostelería, todos por encima del 40%.

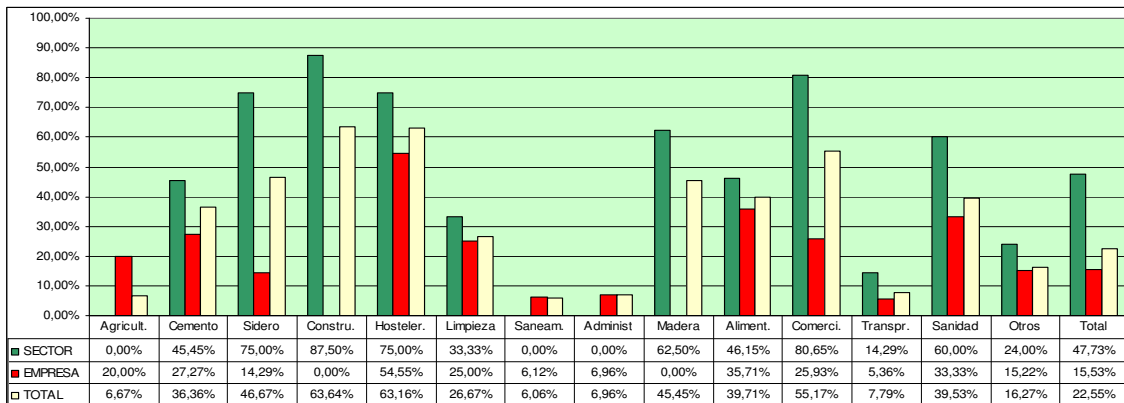
Gráfico 9.- DE FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

No obstante, y a diferencia de lo que acontecía en relación con el contrato en prácticas, el contrato para la formación es especialmente tratado en el sector de la Construcción –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.

Gráfico 10.- DE FORMACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

Si en el contrato en prácticas la retribución es por así decirlo el punto en el que se espera la mayor intervención negocial, en el caso del contrato para la formación son varios los aspectos materiales que despiertan interés. El primero de ellos es el de la determinación del número máximo de puestos de trabajo que pueden cubrirse con este tipo de contratos. Aun de forma escasa –un 3,22%-- permite un grado de afectación de 13.191 empresas y 98.733 trabajadores, lo que supone el 5,21 del total de primeros cubierto por la negociación andaluza y del 6,60 de los segundos. Datos similares a los que se obtuvieron en el año 2005.

Tabla 11.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	13.177	5,22	95.480	6,89
Empresa	14	2,22	14	2,22	3.253	2,97
TOTAL	26	3,22	13.191	5,21	98.733	6,60

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

De nuevo, una comparación entre los convenios originarios y los revisados muestra un descenso numérico en los convenios originarios, aunque no porcentual, ya que tales estipulaciones en este caso en el 4,28% de los convenios, lo que resulta especialmente significativo a nivel de empresas y trabajadores afectados.

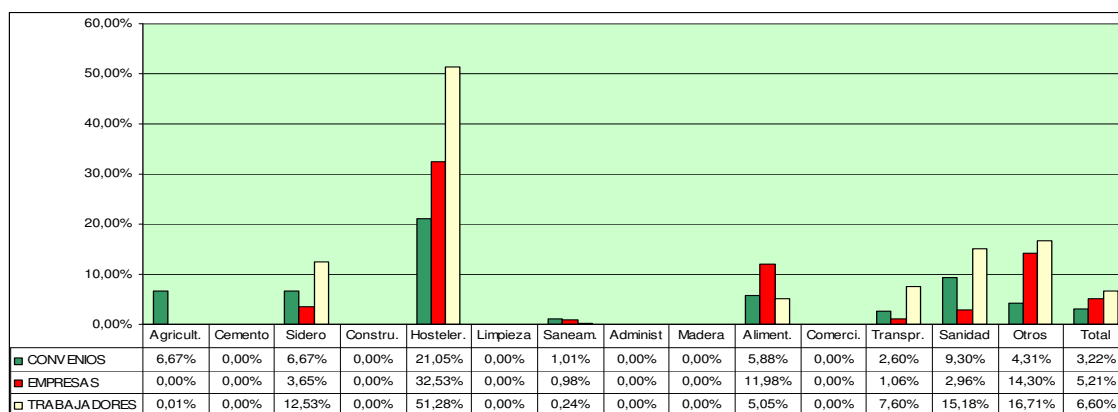
Tabla 12.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,46	5.435	7,18	62.700	15,08
Empresa	9	3,46	9	3,46	919	3,02
TOTAL	14	4,28	5.444	7,17	63.619	14,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Parece oportuno destacar por último en relación con este tema que este tipo de cláusulas se concentran (aunque mínimamente) en determinados sectores como la Alimentación, la Sanidad, la Construcción, pero, especialmente, en la Hostelería, donde su importancia personal y empresarial es incluso notoria.

Gráfico 11.- DETERMINACION NUMERO MAXIMO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2,60% de los convenios vigentes, la inmensa mayoría de sector.

Tabla 13. - DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	56.866	22,53	304.398	21,96
Empresa	6	0,95	6	0,95	1.283	1,17
TOTAL	21	2,60	56.872	22,47	305.681	20,44

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

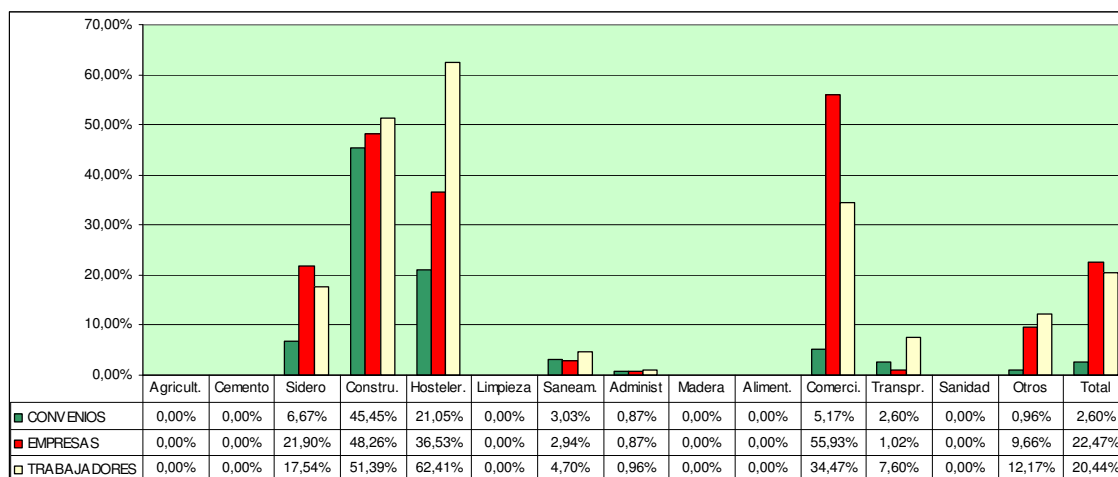
Tabla 14.- DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,46	9.810	12,97	130.700	31,43
Empresa	4	1,54	4	1,54	917	3,02
TOTAL	9	2,75	9.814	12,93	131.617	29,50

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por último, lo que sí parece derivarse claramente de los datos es que esta concreción se produce, básicamente, en cuatro sectores de actividad: en la Construcción, en Siderometalúrgica, Hostelería y en Comercio; unos sectores éstos en donde la fuerte sectorialización de esta regulación da como resultado una importantísima afectación personal de tales cláusulas.

Gráfico 12.- DETERMINACION PUESTO DE TRABAJO EN FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En relación con el plan formativo, éste aparece recogido tan sólo en el 0,62% de los convenios colectivos vigentes, siendo nuevamente más frecuente entre los convenios de sector que en los de empresa, por lo que los datos permanecen inalterados respecto del año anterior.

Tabla 15.- Plan Formativo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	2,84	3.602	1,43	129.754	9,36
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	5	0,62	3.602	1,42	129.754	8,68

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, Madera y Sanidad.

Más frecuentes se muestran, en cambio, en esta regulación convencional las cláusulas relativas a la retribución. Éstas aparecen en el 14,99% de los convenios vigentes, afectando a más de 93.000 empresas y a más de 565.000 de trabajadores, lo que supone, en definitiva, cerca del 37,84% de la población asalariada cubierta por la negociación colectiva andaluza.

Tabla 16.- RETRIBUCION EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	39,20	93.696	37,11	557.428	40,21
Empresa	52	8,24	52	8,24	8.501	7,76
TOTAL	121	14,99	93.748	37,04	565.929	37,84

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 17.- RETRIBUCION EN FORMACION. Datos Generales. Convenios Originarios

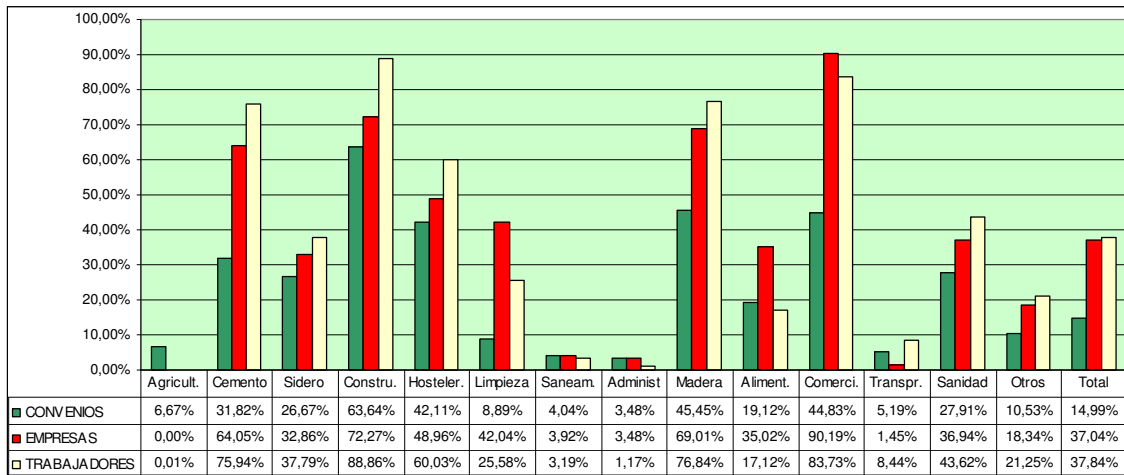
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	35,82	23.238	30,72	173.243	41,67
Empresa	25	9,62	25	9,62	3789	12,47
TOTAL	49	14,98	23.263	30,65	177.032	39,68

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por sectores de actividad destacan nuevamente los convenios vigentes en los CNAE de Madera, Construcción, Comercio, Cemento, Siderometalúrgica, Hostelería y Sanidad, así como la falta de regulación en sectores como la Administración y Saneamiento, donde es prácticamente imperceptible.

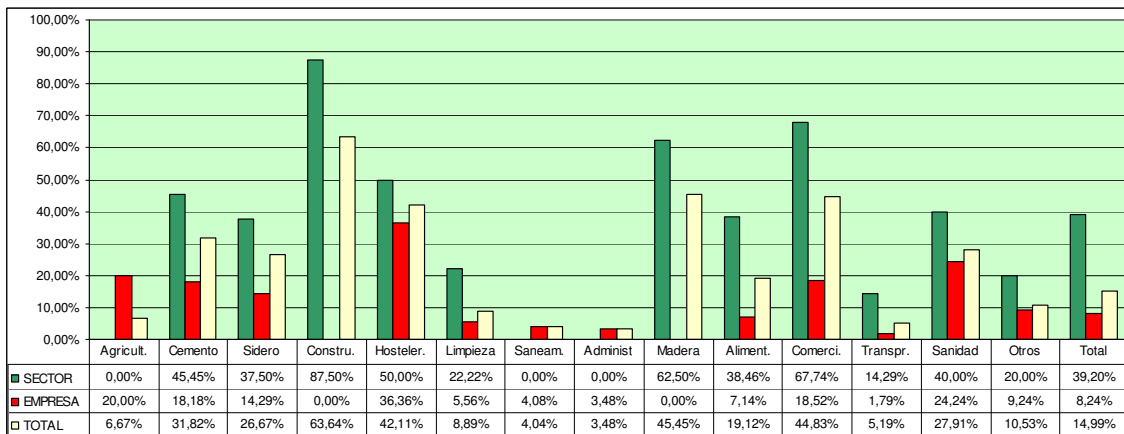
La combinación del dato perteneciente a la actividad económica y al grado de afectación subjetiva, arroja altos porcentajes de trabajadores y empresas en ciertos sectores como la Construcción, la Madera, Cemento y Hostelería. Algo que se entiende mejor si a su vez se analiza esta cuestión desagregando los datos por tipo funcional de convenios, tal como se puede observar en los gráficos siguientes

Gráfico 13.-RETRIBUCION EN FORMACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 14.- RETRIBUCION EN FORMACION. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 0,63% de los convenios colectivos, con amplia mayoría porcentual de los sectoriales sobre los de empresa.

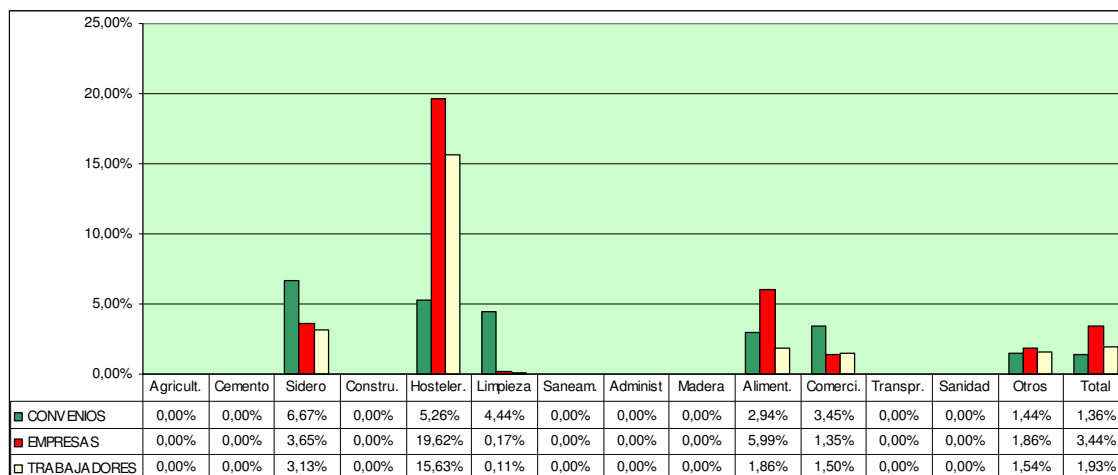
Tabla 18. Preferencia de acceso al empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	8.698	3,45	28.353	2,05
Empresa	4	0,63	4	0,63	489	0,45
TOTAL	11	1,36	8.702	3,44	28.842	1,93

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 15.- Preferencia de acceso al empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

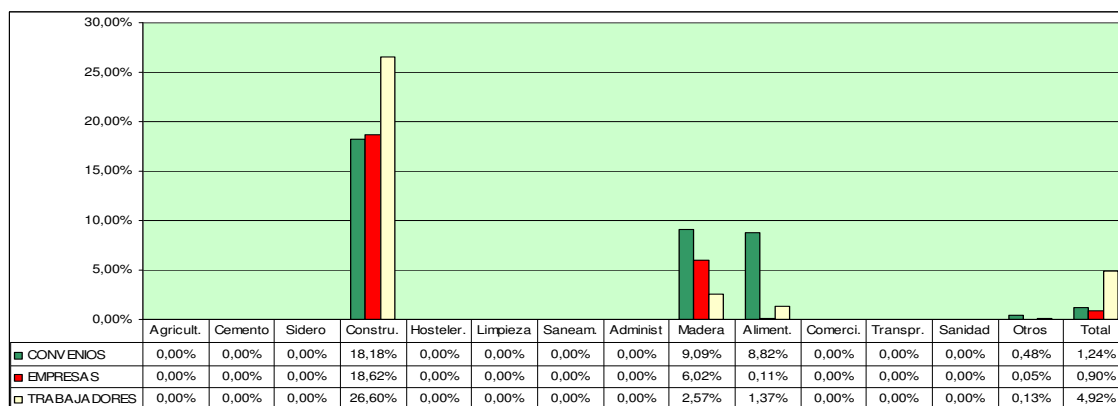
Indicar ya para concluir el carácter excepcionalísimo que representan las reglas específicas para casas de oficios. Reglas que tan sólo aparecen en diez convenios colectivos, que afectan a 2.273 empresas y 73.632 trabajadores, y que se concentran en apenas, tres sectores: Madera, Construcción y Alimentación.

Tabla 19.- Reglas específicas de casas de oficios. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	2.266	0,90	72.652	5,24
Empresa	7	1,11	7	1,11	980	0,89
TOTAL	10	1,24	2.273	0,90	73.632	4,92

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 16.- Reglas específicas de casas de oficios. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.- CONTRATOS ESTRUCTURALES

4.1.- Datos generales

Dentro de la contratación temporal o de duración temporal determinada el mayor interés cualitativo y cuantitativo, desde todo punto de vista, corresponde indudablemente a la denominada contratación causal o estructural. Así lo reflejan los datos generales de los que se deduce que éstas aparecen recogidas, o al menos mencionadas, en la mitad de los convenios colectivos vigentes durante el año 2006, afectando a 223.000 empresas –el 88,32 % de las cubiertas por nuestra negociación— y a 1.273.000 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 82,39% de los primeros regula esta cuestión, frente al escaso 42 % de los de ámbito funcional inferior.

Tabla 20.- - Contratos estructurales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	145	82,39	223.246	88,43	1.209.794	87,28
Empresa	265	42,00	265	42,00	63.953	58,38
TOTAL	410	50,81	223.511	88,32	1.273.747	85,16

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La comparación de los datos de los convenios originarios o recepcionados este año, con el total de los vigentes, permite apreciar una situación bastante similar en el interés por esta cuestión en la negociación colectiva andaluza. Si el comparativo se realiza con los datos del año 2005, se aprecia también el ya generalizado incremento de su regulación como en el resto de modalidades contractuales, durante el 2006.

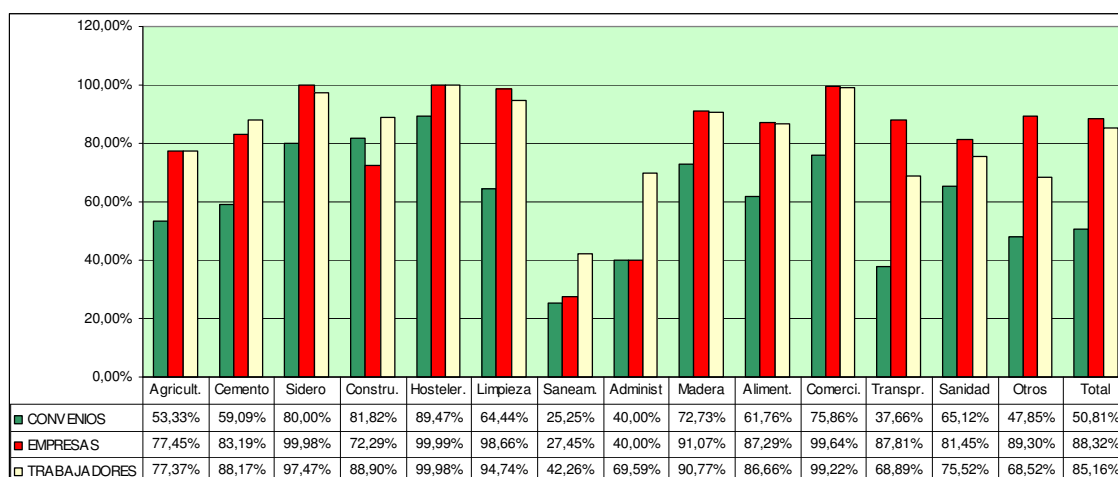
Tabla 21.- - Contratos estructurales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	79,10	53.768	71,08	317.087	76,26
Empresa	101	38,85	101	38,85	18006	59,27
TOTAL	154	47,09	53.869	70,97	335.093	75,10

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Sidero, Construcción y Hostelería, que superan el 80%, así como su notable presencia en los convenios de empresa de todas las provincias andaluzas.

Gráfico 17.- Contratos estructurales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Dato éste último que permite augurar que seguramente por ello son estos sectores en los que más alta es la afectación personal, tanto de empresarios como de trabajadores, llegando a valores que superan el 90%.

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 22,26% de los convenios vigentes. Su afectación subjetiva, más de 72.000 empresas y 490.000 trabajadores.

Tabla 22.- OBRAS O SERVICIOS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	35,80	72.708	28,80	471.639	34,03
Empresa	110	17,43	110	17,43	19.256	17,58
TOTAL	173	21,44	72.818	28,77	490.895	32,82

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a su distribución funcional, ha de partirse de que esta regulación es más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, del mismo modo que es prácticamente similar entre los convenios originarios, aunque con un leve menor porcentaje de afectación de trabajadores cubiertos por acuerdos que aborden esta modalidad. Por otra parte, cabe anotar que esta modalidad contractual, presenta al igual que las analizadas hasta el momento, un incremento porcentual en el año 2006, respecto del alcanzado en el año anterior.

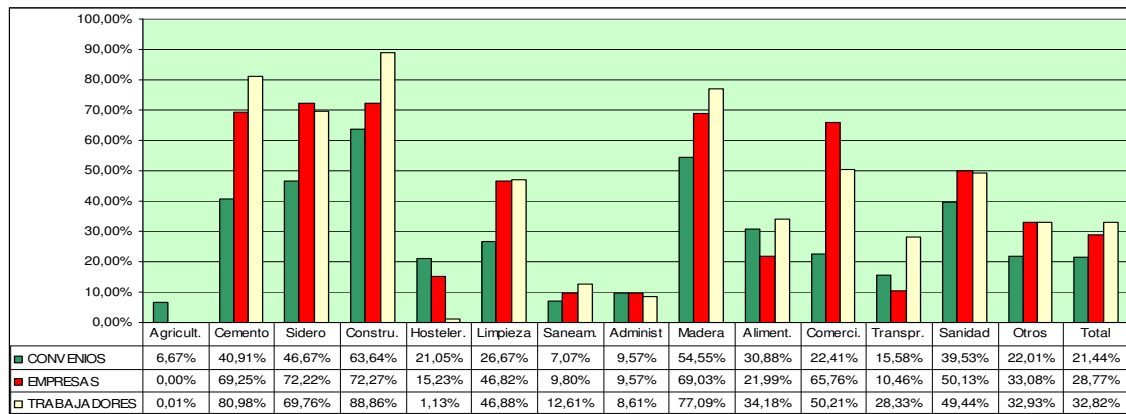
Tabla 23.- OBRAS O SERVICIOS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	38,81	16.400	21,68	134.135	32,26
Empresa	43	16,54	43	16,54	8418	27,71
TOTAL	69	21,10	16.443	21,66	142.553	31,95

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La extrapolación de los mismos a efectos de identificar los sectores de actividad en los que resultarán finalmente de aplicación estas cláusulas permite seguir apreciando la ya clásica trascendencia en Siderometalúrgica, Construcción, Madera, Cemento o Sanidad, frente al escaso interés en otros sectores como el Saneamiento, la Agricultura o la Administración.

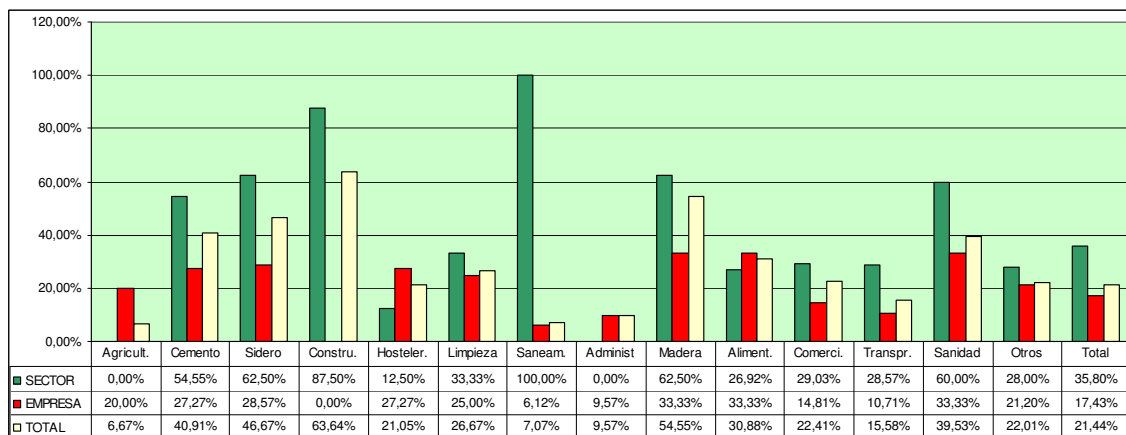
Gráfico 18.- OBRAS O SERVICIOS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Saneamiento, Construcción, Madera, Cemento, Siderometalúrgica y Sanidad.

Gráfico 19.- OBRAS O SERVICIOS. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 8,18% de los convenios colectivos vigentes identifican de forma más o menos amplia el objeto de esta posible modalidad contractual.

Tabla 24.- IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	14,20	45.085	17,86	151.039	10,90
Empresa	41	6,50	41	6,50	6.223	5,68
TOTAL	66	8,18	45.126	17,83	157.262	10,51

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 25.- IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Datos Generales. Convenios Originarios

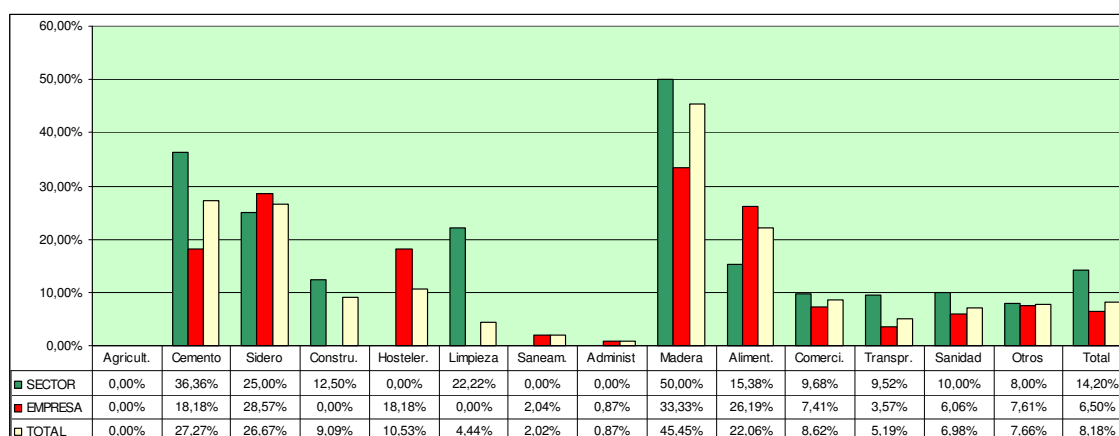
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	3.642	4,81	30.536	7,34
Empresa	12	4,62	12	4,62	1833	6,03
TOTAL	22	6,73	3.654	4,81	32.369	7,25

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 palpable la menor 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 menor.

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 y Limpieza.

Gráfico 20 - IDENTIFICACION DEL TRABAJO. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

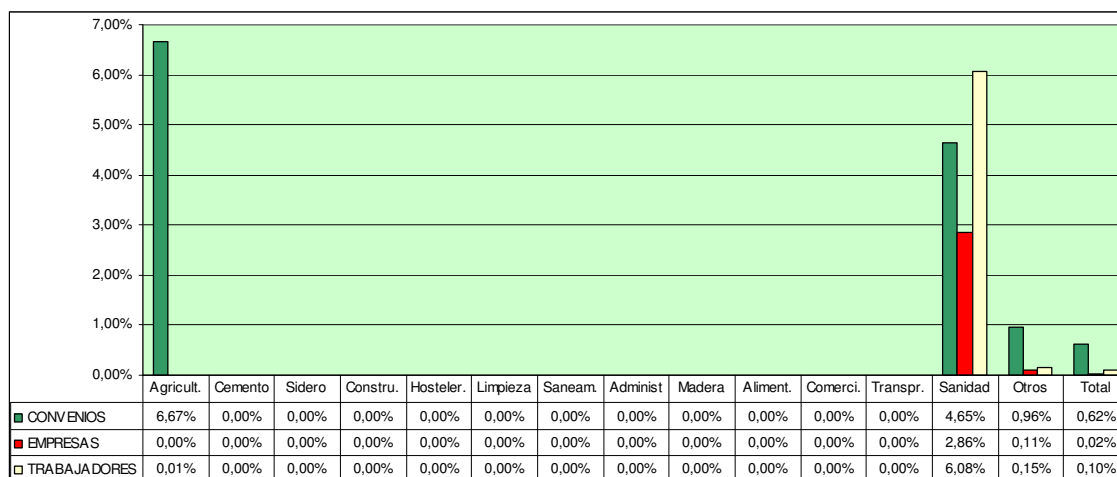
Un elemento funcional clave en la estructura de estos contratos es su ligazón a modo de concausa con la existencia de una contratación mercantil autónoma de obra o servicios con una tercera empresa. En ese sentido, del total de convenios computables tan sólo los hace el 0,62%, con una afectación personal irrisoria. Por sectores de actividad, es el sector de Agricultura 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	1	0,57	55	0,02	1.300	0,09
Empresa	4	0,63	4	0,63	209	0,19
TOTAL	5	0,62	59	0,02	1.509	0,10

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 21.- Permite ligado a contrata o subcontrata. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 43% de los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad, afectando a más de 215.000 empresas y 1.151.000 trabajadores; esto es, más del 84% y del 77%, respectivamente, del total de empresas y asalariados cubiertos por la negociación colectiva andaluza.

Tabla 27.- EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	132	75,00	214.793	85,08	1.119.615	80,77
Empresa	221	35,02	221	35,02	32.233	29,43
TOTAL	353	43,74	215.014	84,96	1.151.848	77,01

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 progresivo interés de nuestros negociadores por este tema. Y también de nuevo, cabe apreciar un leve incremento de la regulación de este tipo contractual durante el año 2006 frente al 2005.

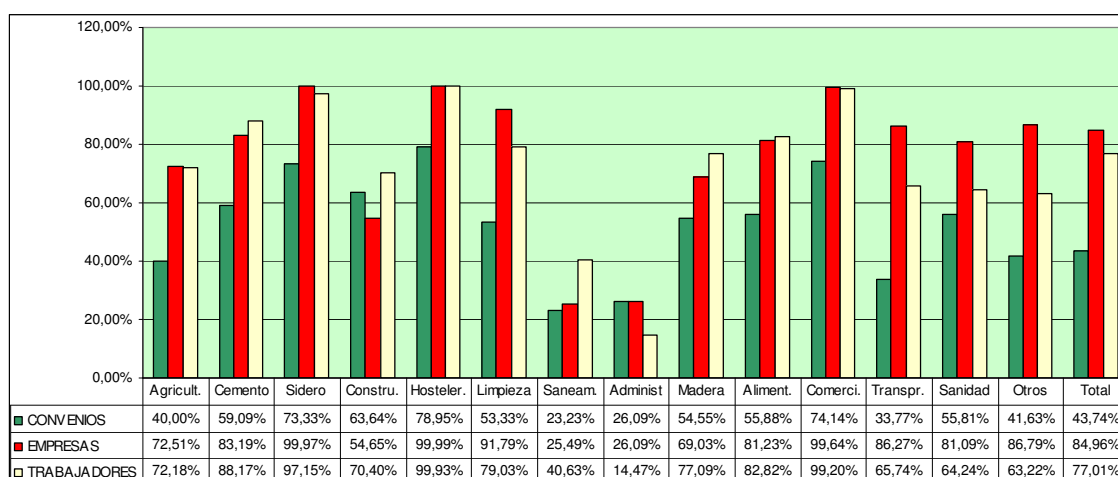
Tabla 28.- EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	73,13	52.995	70,06	290.742	69,93
Empresa	85	32,69	85	32,69	15436	50,81
TOTAL	134	40,98	53.080	69,93	306.178	68,62

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Su localización entre los diversos sectores de la actividad económica, resulta especialmente frecuente entre los convenios de Comercio y Hostelería. 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 el Cemento, Siderometalúrgica, Hostelería, Limpieza y Comercio, todas ellas por encima del 60%.

Gráfico 22.- EVENTUAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.3.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

En cuanto al análisis de algunos de los aspectos concretos de su regulación, utilizando la amplia habilitación del art. 15 ET, parece claro que éste ha de comenzar por las cuestiones referidas a la duración máxima de esta modalidad. De hecho, así ocurre en el 32,84% de los convenios vigentes, afectando a 156.000 empresas y a 822.000 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. Una tendencia que es algo menor en los convenios originarios -- 31,19%-- respecto de los guarismos globales.

Tabla 29.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	118	67,05	156.722	62,08	803.055	57,94
Empresa	147	23,30	147	23,30	19.341	17,66
TOTAL	265	32,84	156.869	61,98	822.396	54,99

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

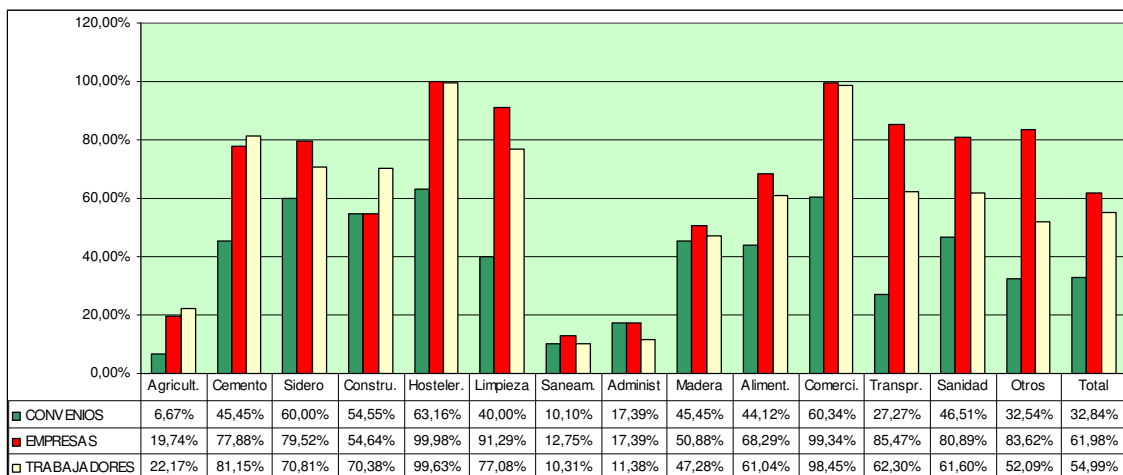
Tabla 30.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	65,67	36.809	48,66	212.112	51,01
Empresa	58	22,31	58	22,31	8233	27,10
TOTAL	102	31,19	36.867	48,57	220.345	49,39

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La desagregación de los datos por sectores de actividad se aprecia una especial importancia en los sectores del Cemento, Siderometalúrgica, Construcción, Hostelería, Madera, Alimentación, Sanidad y Comercio, todos por encima del 40%, si bien llama la atención la importancia personal de estos convenios en Hostelería, Limpieza, Cemento, Siderometalúrgica y Comercio.

Gráfico 23.- DURACION EN MESES DEL EVENTUAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, siendo mucho mayor el porcentaje de convenios de sector que los empresariales, afectando conjuntamente a más de 135.000 empresas y a casi 700.000 trabajadores. Tendencia, además, que se aprecia algo menos intensa en el caso de los convenios originarios –29,97%– que en los convenios vigentes.

Tabla 31 - Periodo referencia (días). Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	116	65,91	135.531	53,69	679.290	49,01
Empresa	142	22,50	142	22,50	19.086	17,42
TOTAL	258	31,97	135.673	53,61	698.376	46,69

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

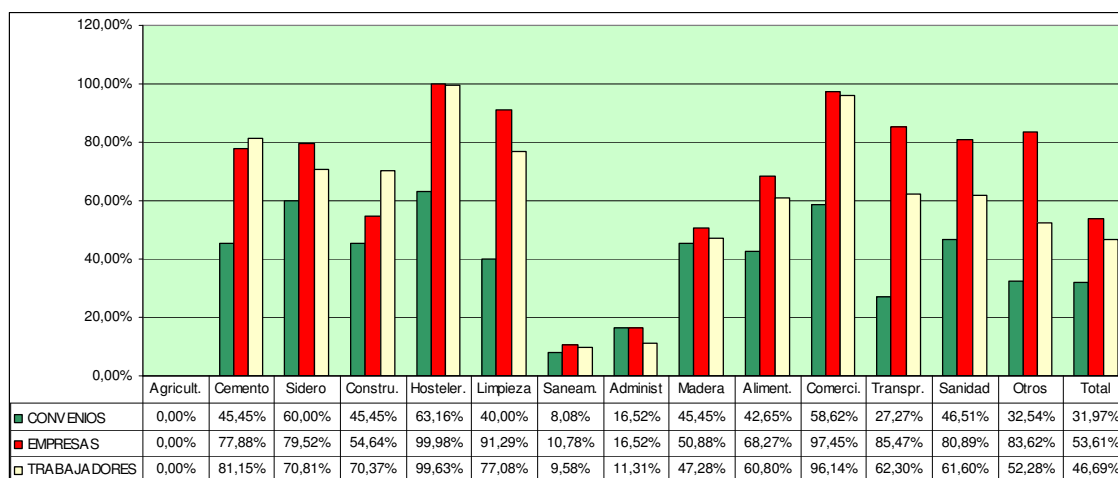
Tabla 32.- Periodo referencia (días). Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	65,67	36.809	48,66	212.112	51,01
Empresa	54	20,77	54	20,77	8073	26,57
TOTAL	98	29,97	36.863	48,56	220.185	49,35

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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, Madera, Comercio, Sanidad y Alimentación, todos ellos por encima del 40%.

Gráfico 24.- Periodo referencia (días). Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

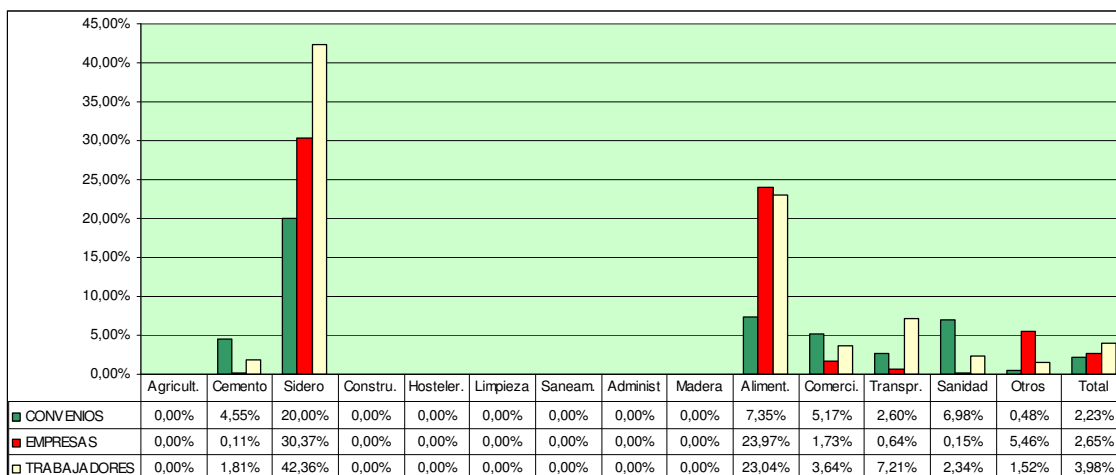
Una última mención merecen otras cláusulas, con independencia de que resulten menos habituales, como las que fijan un número máximo de trabajadores eventuales según la plantilla. De los datos obrantes en este Consejo se deduce que esto tan sólo se produce en el 2,23% del total de convenios, siendo preponderante el ámbito sectorial sobre el empresarial.

Tabla 33.- Máximo según plantilla. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	6.690	2,65	58.408	4,21
Empresa	7	1,11	7	1,11	1.182	1,08
TOTAL	18	2,23	6.697	2,65	59.590	3,98

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 25.- Máximo según plantilla. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.4.- Contrato de interinidad

La tercera modalidad contractual de duración temporal determinada y que responde a ese arquetipo de lo estructural, no coyuntural, es el denominado contrato de interinidad o sustitución, que aparece regulado en el 17,35% del total de convenios vigentes, suponiendo, pues, un ligero aumento respecto de los convenios de 2005. 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 el 2006.

Tabla 34.- INTERINIDAD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	39.219	15,54	254.332	18,35
Empresa	99	15,69	99	15,69	41.550	37,93
TOTAL	140	17,35	39.318	15,54	295.882	19,78

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

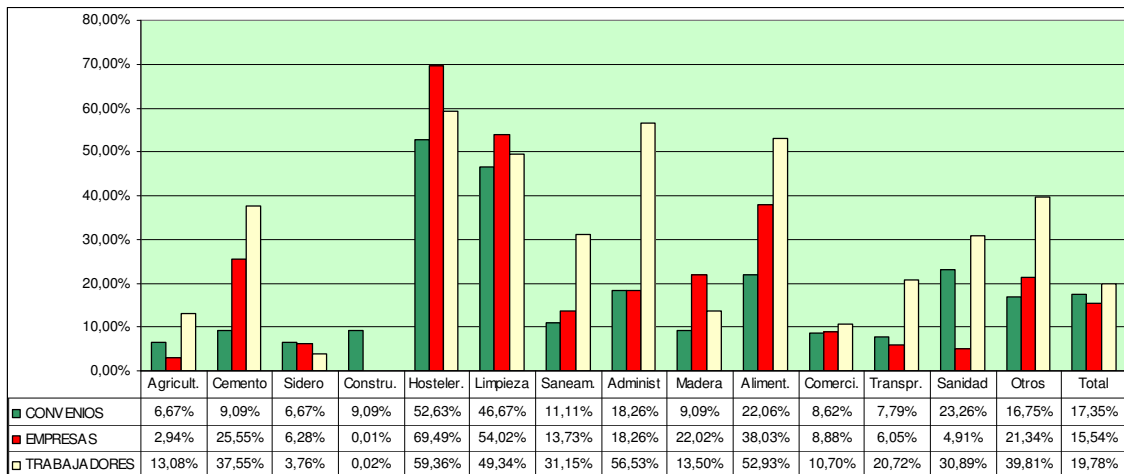
Tabla 35. - INTERINIDAD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,36	26.593	35,16	104.191	25,06
Empresa	40	15,38	40	15,38	7991	26,30
TOTAL	59	18,04	26.633	35,09	112.182	25,14

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por último, y en cuanto a su distribución o nivel de presencia en los convenios, agrupados ahora 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Madera.

5.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

5.1.- Contrato de fomento de la contratación indefinida

Esta modalidad contractual, caracterizada como se sabe por el abaratamiento de los costes de la indemnización en determinados supuestos de despido, aparece regulado en el 8,55% de los convenios colectivos vigentes, en la línea, por tanto, del año anterior, aunque algo menor (8,93% en 2005), afectando a más de 75.000 empresas y 265.000 trabajadores. Este tipo de regulación es porcentualmente mucho más frecuente en los convenios de sector que en los empresa –25,00% frente al 3,96%--. 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 una ligera disminución 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 menor distancia entre ambas.

Tabla 36.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	25,00	75.749	30,01	262.625	18,95
Empresa	25	3,96	25	3,96	3.313	3,02
TOTAL	69	8,55	75.774	29,94	265.938	17,78

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

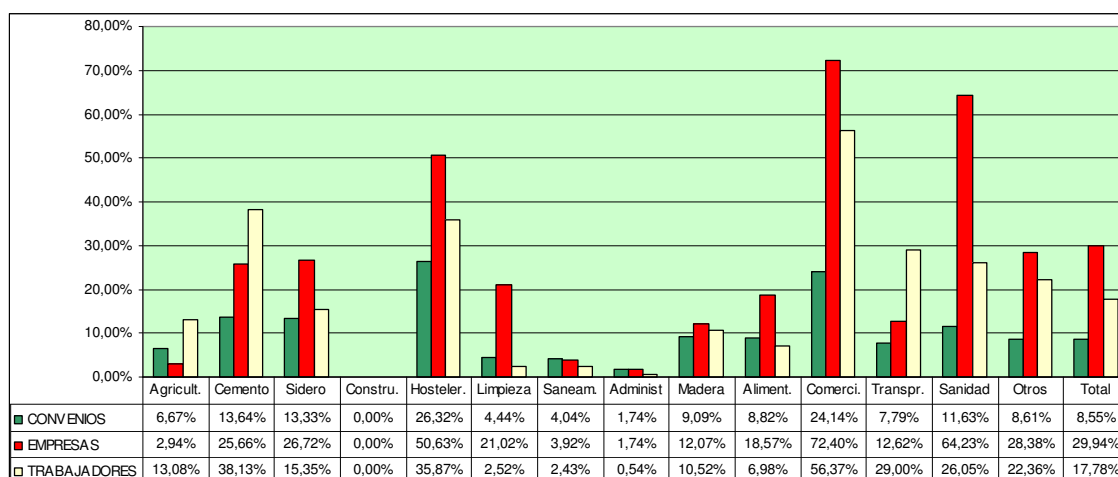
Tabla 37.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,42	22.151	29,28	50.240	12,08
Empresa	11	4,23	11	4,23	1460	4,81
TOTAL	22	6,73	22.162	29,20	51.700	11,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Comercio, Hostelería y Sanidad.

Gráfico 27.- CONTRATO DE FOMENTO INDEFINIDO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 15,74% de los convenios, con una menor presencia, por tanto, en los convenios vigentes en la actualidad respecto de los del ejercicio anterior (17,36%). Se trata de una regulación que afecta a más de 74.000 empresas y 267.000 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 mayor regulación de estos convenios por los convenios firmados en 2006 que en los vigentes, aunque por una corta distancia entre ambos.

Tabla 38.- A TIEMPO PARCIAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	74.426	29,48	248.100	17,90
Empresa	86	13,63	86	13,63	19.659	17,95
TOTAL	127	15,74	74.512	29,44	267.759	17,90

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

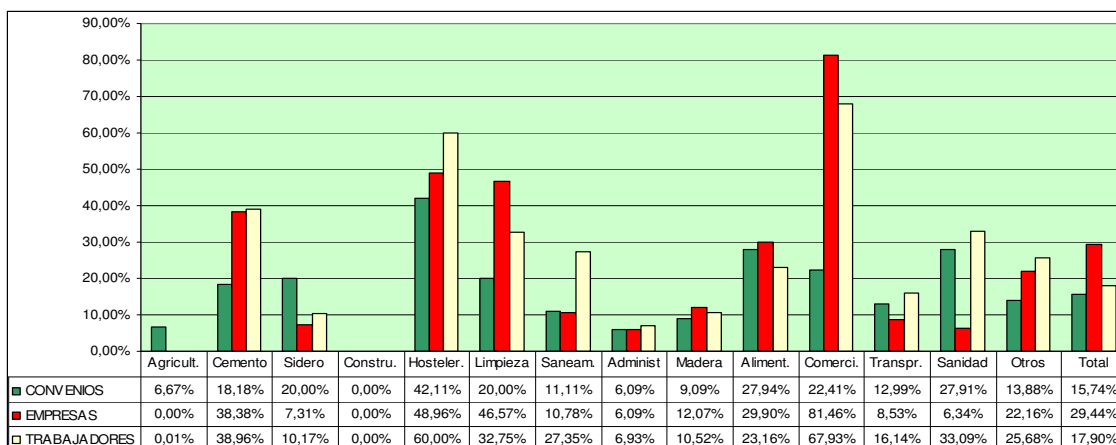
Tabla 39.- A TIEMPO PARCIAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	23,88	17.655	23,34	82.203	19,77
Empresa	37	14,23	37	14,23	11744	38,65
TOTAL	53	16,21	17.692	23,31	93.947	21,06

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Construcción, 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 Limpieza y Sanidad. Sin embargo, si nos detenemos a analizar la trascendencia personal y empresarial de tales estipulaciones, se aprecia con facilidad el amplio impacto de las mismas sobre la población asalariada y los empresarios cubiertos por los convenios colectivos andaluces de Hostelería y Limpieza, y, sobre todo, de Comercio, éste por encima del 80%.

Gráfico 28.- A TIEMPO PARCIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5.2.2.- Algunos aspectos concretos de su regulación

Un 6,57% del total de convenios colectivos vigentes en nuestra comunidad incluyen una definición conceptual de esta modalidad. Ello se traduce en una población afecta de más de 57.000 empresas y 171.000 trabajadores, siendo porcentualmente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. Por su parte, es también visible que la comparación entre convenios originarios y revisados parece mostrar un leve incremento en el porcentaje de convenios, con, eso sí, una notable disminución entre trabajadores y, sobre todo, empresarios.

Tabla 40.- Definición. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	10,80	57.307	22,70	165.669	11,95
Empresa	34	5,39	34	5,39	5.465	4,99
TOTAL	53	6,57	57.341	22,66	171.134	11,44

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 41.- Definición. Datos Generales. Convenios Originarios

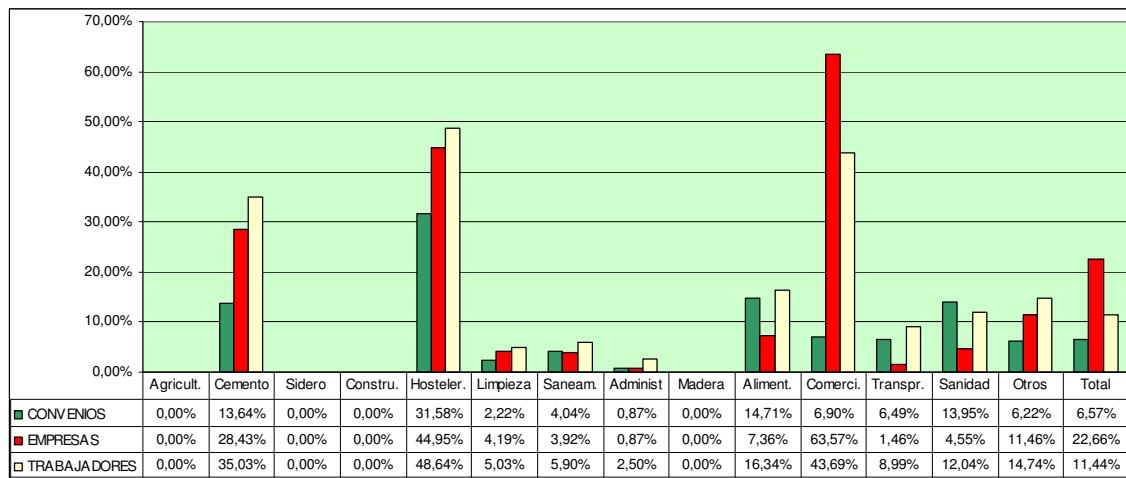
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	15.432	20,40	73.395	17,65
Empresa	12	4,62	12	4,62	1819	5,99
TOTAL	20	6,12	15.444	20,35	75.214	16,86

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por último, y junto a la carencia de cualquier regulación en los convenios de las actividades de Agricultura, Siderometalúrgica, Construcción, y Madera, destacar la frecuencia con la que se aborda esta cuestión, como no podía ser menos, en el tejido negocial propio de la Hostelería.

De hecho, si se analiza la trascendencia personal y empresarial de las mismas se aprecia con facilidad el amplio impacto sobre la población salariada y los empresarios cubiertos por los convenios colectivos andaluces de la Hostelería, el Cemento y, sobre todo, del Comercio.

Gráfico 29.- Definición. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

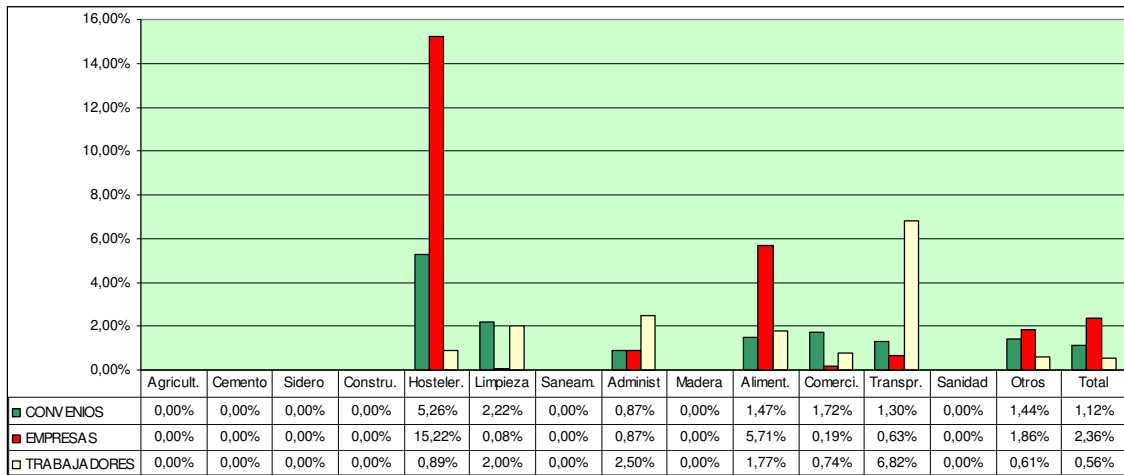
Menos numerosos son los convenios que recogen expresamente el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores con dedicación reducida o a tiempo parcial. Este tipo de cláusulas tan sólo aparecen en el 1% de los convenios, destacando los sectores de Hostelería y Alimentación.

Tabla 43.-- Recepción del principio de igualdad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	2,84	5.964	2,36	6.460	0,47
Empresa	4	0,63	4	0,63	1.874	1,71
TOTAL	9	1,12	5.968	2,36	8.334	0,56

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 30.- Recepción del principio de igualdad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por lo que se refiere a los derechos de información, sólo aparecen recogidos en el 0,62% del total de convenios, por igual entre los convenios de sector y de empresa, y con una afectación personal casi nula.

Tabla 44.- Derechos de información. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	30	0,01	600	0,04
Empresa	4	0,63	4	0,63	292	0,27
TOTAL	5	0,62	34	0,01	892	0,06

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

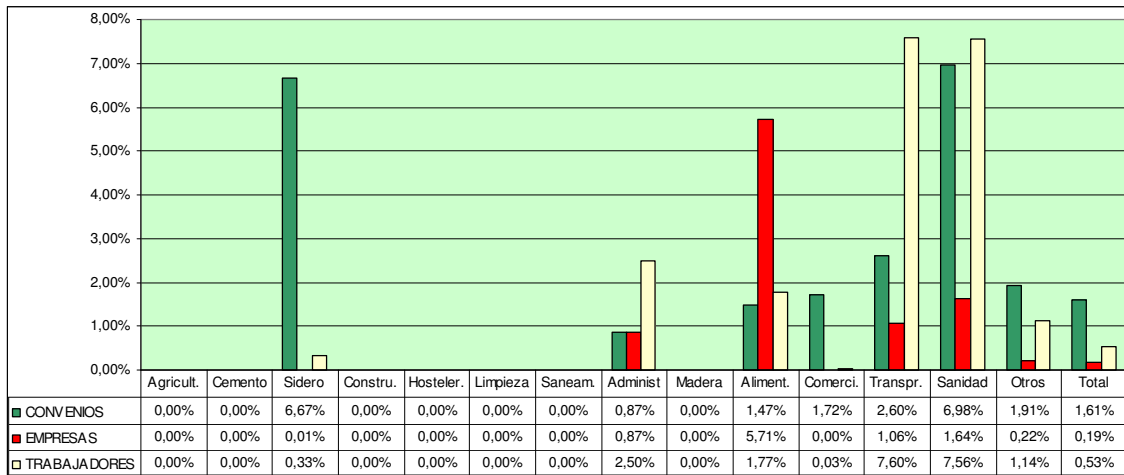
Algo mayor es la presencia de las reglas que favorecen la transformación o el tránsito de una a otra modalidad. Concretamente, el 1,61% de los convenios vigentes regulan o establecen reglas al respecto, destacando en los sectores de Sidero y Sanidad.

Tabla 45.- Regula transformación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	467	0,18	4.750	0,34
Empresa	9	1,43	9	1,43	3.112	2,84
TOTAL	13	1,61	476	0,19	7.862	0,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 31.- Regula transformación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un complemento material básico en esta modalidad contractual, el de las horas complementarias, aparece regulado en cerca del 4% de los convenios vigentes, afectando a 2.600 empresas y más de 32.000 trabajadores. Es éste un tema que parece preocupar menos a los convenios de empresa que a los de sector a nivel de porcentajes.

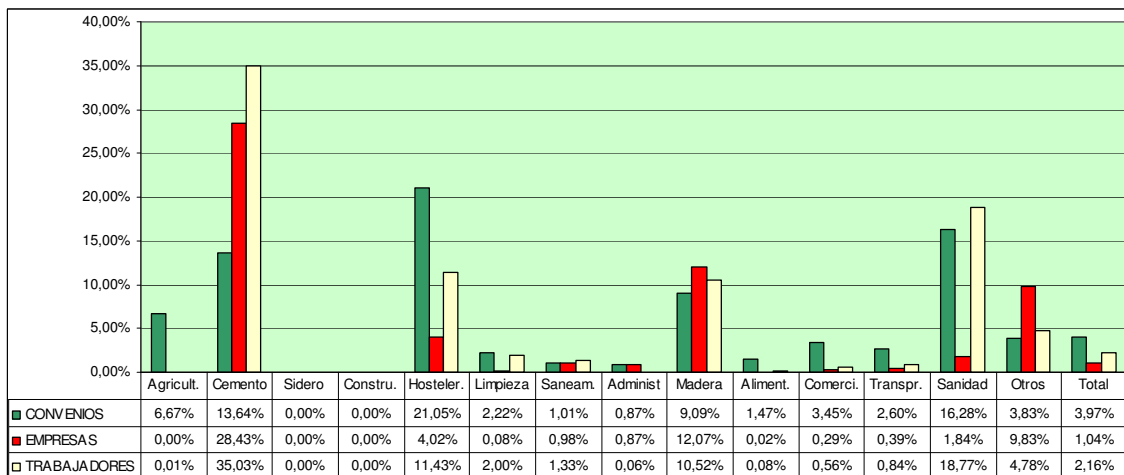
Tabla 46.- Horas Complementarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	5,68	2.620	1,04	26.900	1,94
Empresa	22	3,49	22	3,49	5.449	4,97
TOTAL	32	3,97	2.642	1,04	32.349	2,16

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por sectores de actividad llama la atención su más frecuente regulación y/o su impacto personal en los sectores de Cemento, Hostelería, Madera y Sanidad.

Gráfico 32.- Horas Complementarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5.3.- Fijos discontinuos

Los datos relativos a esta singular modalidad de contratación laboral muestran que aparece recogida en el 10,66% del total de los textos vigentes, afectando a más de 84.000 empresas y a 473.000 trabajadores. Se trata de una regulación porcentualmente más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa, del mismo modo que parece detectarse una mayor importancia, en los convenios vigentes que en los originarios. Si la comparación de los estos datos se efectúa con los de la anualidad anterior, se aprecia cierta continuidad durante el año 2006. Por su parte, la presencia de estas estipulaciones en los convenios firmados en este año presenta unas cifras muy parecidas a las de los convenios vigentes.

Tabla 47.- FIJO DISCONTINUO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	84.280	33,38	459.687	33,16
Empresa	52	8,24	52	8,24	13.561	12,38
TOTAL	86	10,66	84.332	33,32	473.248	31,64

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

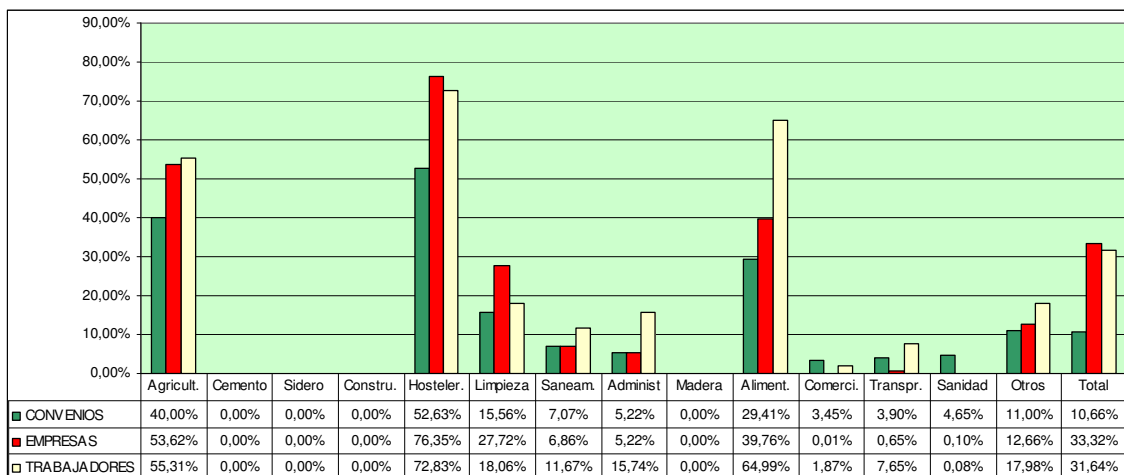
Tabla 48.- FIJO DISCONTINUO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	20,90	54.143	71,58	229.412	55,18
Empresa	19	7,31	19	7,31	3097	10,19
TOTAL	33	10,09	54.162	71,35	232.509	52,11

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La garantía que representa el procedimiento para el llamamiento en este tipo de contratos, aparece recogido en el 7,31% del total, afectando a 71.000 empresas y a 414.000 trabajadores

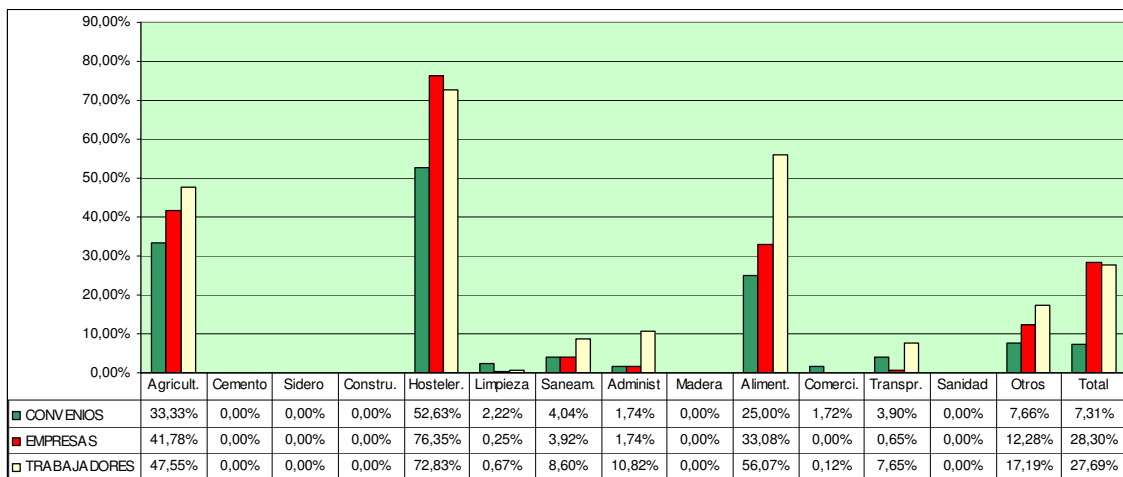
Tabla 49.- LLAMAMIENTO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	15,34	71.597	28,36	403.835	29,13
Empresa	32	5,07	32	5,07	10.320	9,42
TOTAL	59	7,31	71.629	28,30	414.155	27,69

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Los sectores económicos más afectados son Hostelería, Agricultura y Alimentación. Quedan fuera de cualquier tipo de regulación Cemento, Siderometalúrgica, Construcción, Madera y Sanidad. 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5.4.- Contrato de relevo

Con una frecuencia de aproximadamente uno de cada cuatro convenios (27,51%), aparece regulado el contrato de relevo. Esto es, en 171 de los 795 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	79	44,89	136.782	54,18	608.643	43,91
Empresa	143	22,66	143	22,66	29.806	27,21
TOTAL	222	27,51	136.925	54,10	638.449	42,69

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 51.- Contrato de relevo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	47,76	21.139	27,95	117.836	28,34
Empresa	66	25,38	66	25,38	12823	42,21
TOTAL	98	29,97	21.205	27,94	130.659	29,28

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPÍTULO VII:

CLÁUSULAS DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

La materia dedicada al empleo ha sido una constante en el ámbito de la negociación colectiva andaluza, con una amplia repercusión desde el punto de vista del número de cláusulas dedicadas a este tema. En este sentido, ha sido tradicional encontrar en los convenios andaluces cláusulas de fomento de empleo, cláusulas de creación de empleo, comisiones de empleo, garantías de empleo (tanto individuales, como colectivas), etc.

Pero, más allá de lo anterior, la negociación colectiva no cesa en su empeño y trata de introducir nuevos contenidos cuando se trata de abordar un tema tan importante como el empleo. Así, 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% 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	162	92,05	231.667	91,77	1.293.279	93,30
Empresa	484	76,70	484	76,70	98.464	89,89
TOTAL	646	80,05	232.151	91,73	1.391.743	93,05

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a los convenios suscritos de forma originaria en el periodo de 2006, 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.

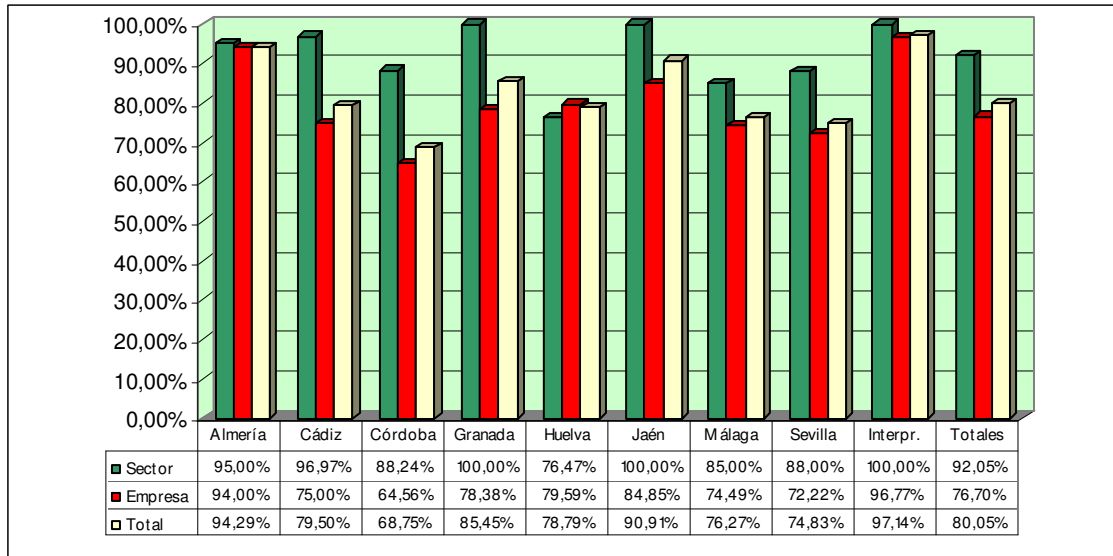
Tabla 2.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	55.336	73,15	328.906	79,10
Empresa	199	76,54	199	76,54	27654	91,02
TOTAL	260	79,51	55.535	73,16	356.560	79,92

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El examen conjunto de los ámbitos funcional y territorial, proyecta el dato de que en todas las provincias existe una mayor repercusión en los convenios sectoriales que en los empresariales, fenómeno que se refleja netamente en los convenios interprovinciales, donde el 100% de los convenios de sector incluyen esta modalidad de cláusulas. Resaltar también la importante presencia de tales cláusulas en el ámbito sectorial, a diferencia del ámbito empresarial, donde resulta algo menor. 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.

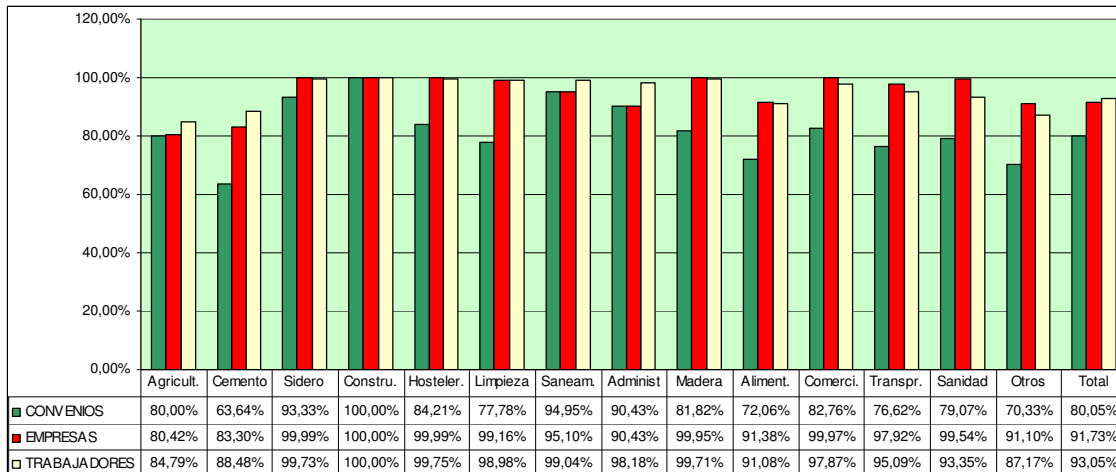
Gráfico 1.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

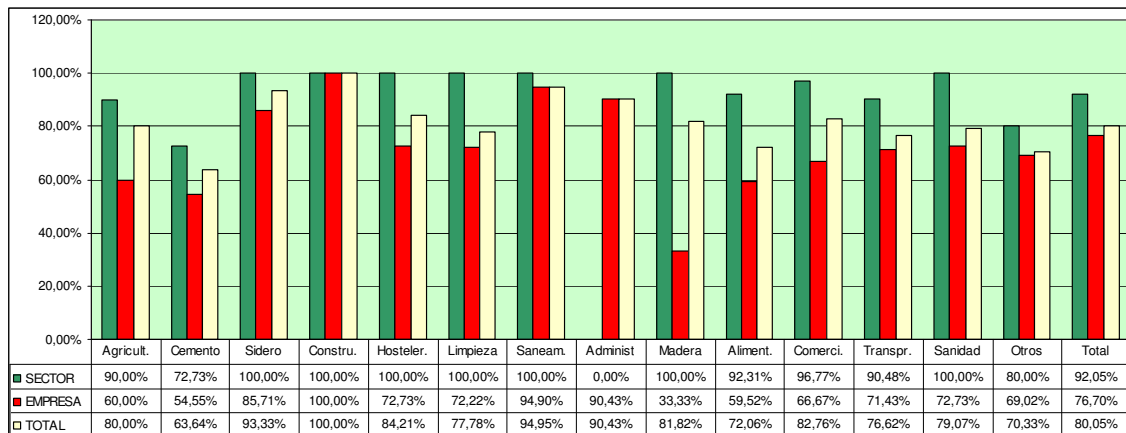
En cuanto a la presencia de las cláusulas de empleo en las distintas actividades económicas, puede apreciarse que es muy alta la incidencia en todas ellas (por encima del 75%, salvo en Cemento y Alimentación). Incluso, en algunos sectores como el de Construcción la introducen en el 100% de los convenios suscritos, produciéndose igualmente en este sector una afectación del 100% de los trabajadores y de las empresas; con porcentajes menores, aunque también muy significativos, en los sectores de Saneamiento, con el 94,95%.

Gráfico 2.- CLÁUSULAS DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 61,89% de los acuerdos que contienen estipulaciones de esta naturaleza, apreciándose una mayor presencia de las mismas en el ámbito sectorial (84,66%) que en el empresarial (55,63%), lo que se traduce en una importante afectación personal, en torno al 90%, tanto para los trabajadores como para las empresas.

Tabla 3.- Fomento Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	84,66	228.045	90,33	1.250.746	90,23
Empresa	351	55,63	351	55,63	78.496	71,66
TOTAL	500	61,96	228.396	90,25	1.329.242	88,87

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2005.

Por ámbito geográfico, hay que destacar a Jaén y Almería (ambos con un porcentaje superior al 70%) por encima del resto. Por la parte de abajo, destaca Granada, con apenas un 50% 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.

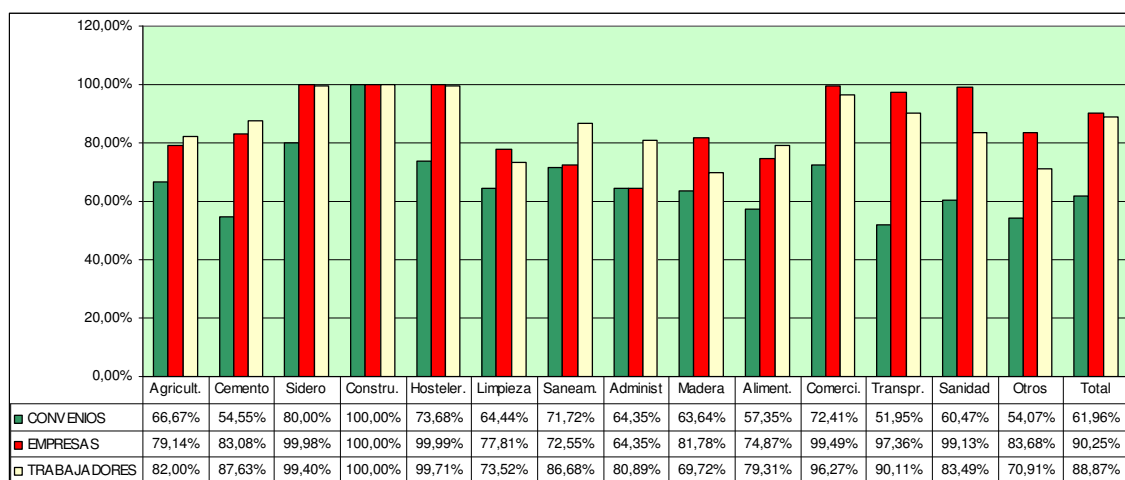
Tabla 4.- Fomento Empleo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	50	71,43	5.855	98,17	95.761	97,91
Cádiz	102	63,35	18.019	92,44	129.788	86,43
Córdoba	51	53,13	17.673	46,11	84.039	47,35
Granada	28	50,91	28.835	98,31	117.698	92,80
Huelva	37	56,06	8.030	96,51	124.683	96,86
Jaén	43	78,18	49.430	99,20	186.529	98,86
Málaga	72	61,02	49.907	98,53	266.184	94,43
Sevilla	89	58,94	42.162	98,98	281.493	96,00
Interpr.	28	80,00	8.485	99,00	43.067	84,67
Total	500	61,96	228.396	90,25	1.329.242	88,87

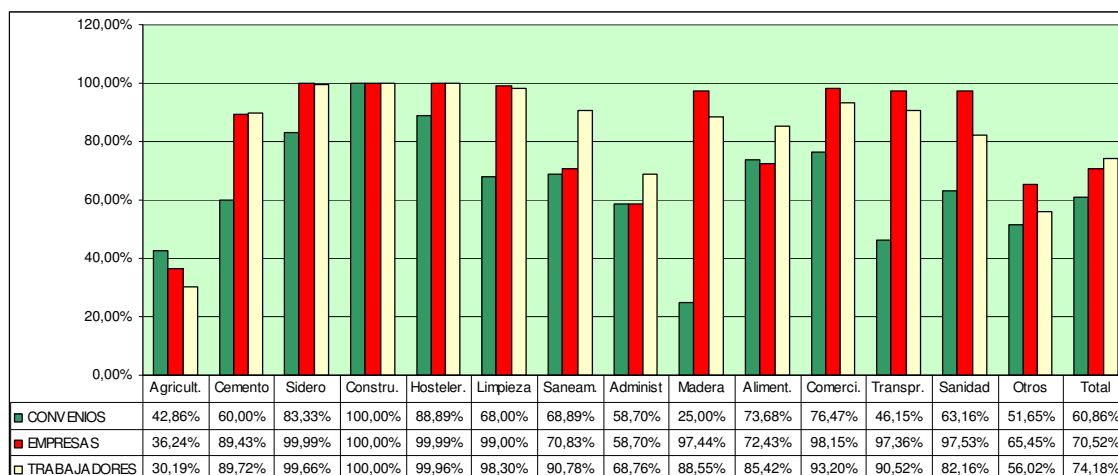
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 la Construcción, con un 100%, seguido de lejos por Sidero, con un 80%. El resto está por debajo 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 2005.

Gráfico 4.- Fomento Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 5.- Fomento Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

3.1. Creación de Empleo

Como se aprecia en el cuadro, el global de los convenios que recogen estas cláusulas representa el 58,12%, lo que representa un mantenimiento de las cifras alcanzadas en el año 2005. Desde el punto de vista funcional, son los convenios sectoriales los que acogen las cláusulas relativas el empleo en mayor medida (78,41%), con una presencia mucho menor en el ámbito empresarial (58,12%).

Tabla 5.- CREACION DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	138	78,41	216.233	85,65	1.219.878	88,01
Empresa	331	52,46	331	52,46	75.648	69,06
TOTAL	469	58,12	216.564	85,57	1.295.526	86,62

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por su parte, en los convenios firmados este año, dichas estipulaciones se presentan en porcentajes parecidos, aunque menores, a los vigentes, en concreto, en un 55,35% (74,63% convenios de sector y 50,38% 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.

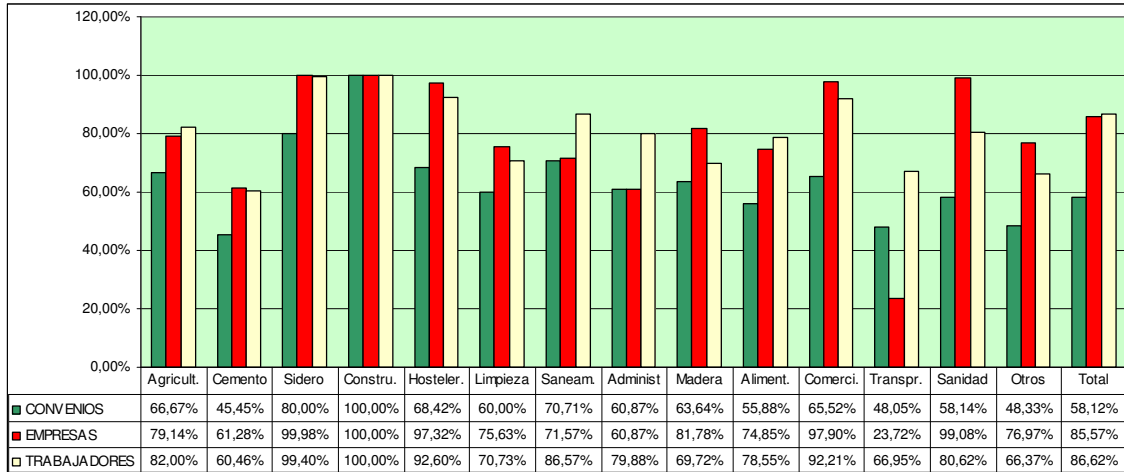
Tabla 6.- CREACION DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	50	74,63	51.119	67,58	291.846	70,19
Empresa	131	50,38	131	50,38	19261	63,40
TOTAL	181	55,35	51.250	67,52	311.107	69,73

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

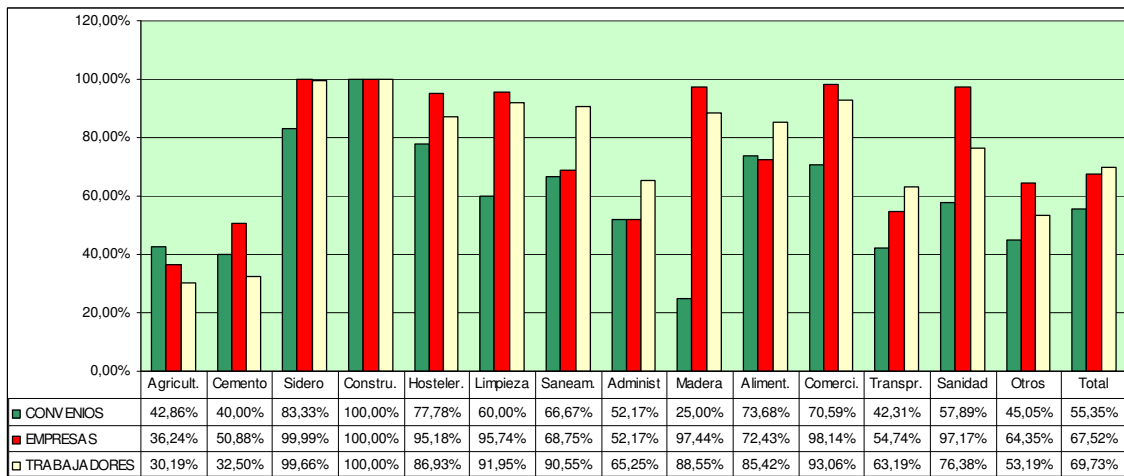
Desde la perspectiva de los sectores de actividad económica, se aprecia que la tónica general está en torno al 60%, salvo en los sectores de Construcción (100%) y Sidero (80%). Entre los originarios, se mantienen los altos niveles en los mismos sectores, y también un similar nivel general de presencia de estas cláusulas (55%).

Gráfico 6.- CREACION DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 7.- CREACION DE EMPLEO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 1,49% 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 2005, que no se ha avanzado nada prácticamente en esta materia.

Tabla 7.- CREACION DE EMPLEO NETO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	200	0,08	500	0,04
Empresa	11	1,74	11	1,74	1.860	1,70
TOTAL	12	1,49	211	0,08	2.360	0,16

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 8.- CREACION DE EMPLEO NETO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	5	1,92	5	1,92	1141	3,76
TOTAL	5	1,53	5	0,01	1.141	0,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 2005.

Tabla 8.- ELIMINACION HORAS EXTRAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	27,27	117.805	46,66	627.999	45,31
Empresa	143	22,66	143	22,66	44.432	40,56
TOTAL	191	23,67	117.948	46,60	672.431	44,96

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 9.- ELIMINACION HORAS EXTRAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	20,34	40.707	59,33	145.226	34,29
Empresa	57	23,85	57	23,85	6819	21,66
TOTAL	69	23,15	40.764	59,20	152.045	33,41

Base de datos: 298 convenios originarios (59 sector, 239 empresa)

La jubilación anticipada suele aparecer también en la negociación colectiva andaluza como medida de fomento de empleo. Dichas estipulaciones aparece recogida en el 47,96% de los acuerdos vigentes, siendo mucho mayor la presencia sectorial que la empresarial. Estas cifras representan un mantenimiento de los resultados respecto del año anterior.

Tabla 10.- JUBILACION ANTICIPADA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	126	71,59	186.544	73,89	963.848	69,54
Empresa	261	41,36	261	41,36	69.583	63,52
TOTAL	387	47,96	186.805	73,81	1.033.431	69,09

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

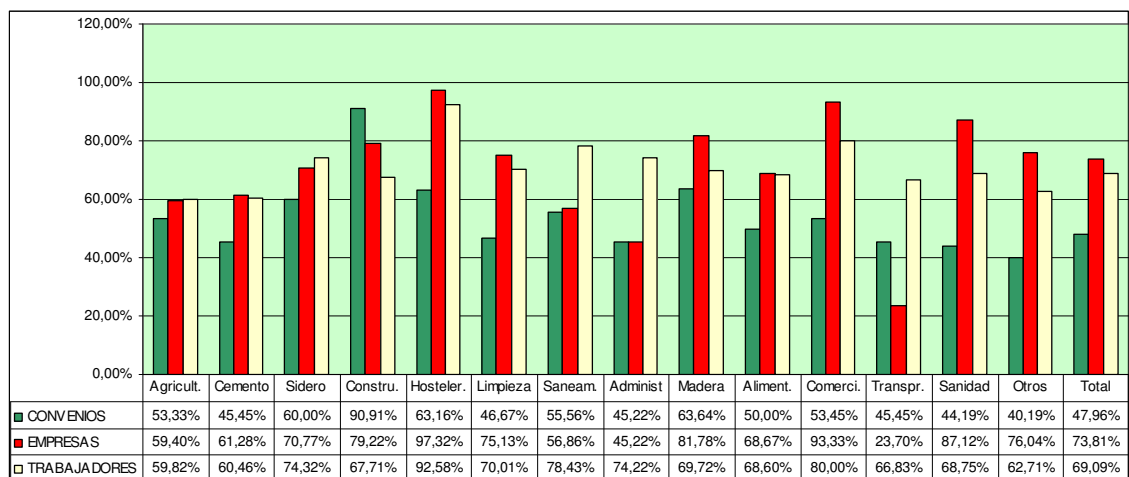
Examinando sólo los convenios originarios, se obtiene un resultado similar, llegando a alcanzar el 46,79%. También son más numerosos los convenios sectoriales que los empresariales. La mayor repercusión de los convenios sectoriales se refleja en el porcentaje personal de afectación que se fija en los convenios vigentes en el 63,46% para las empresas y el 65,03% para los trabajadores.

Tabla 12 - JUBILACION ANTICIPADA. Datos Generales. Convenios Originarios

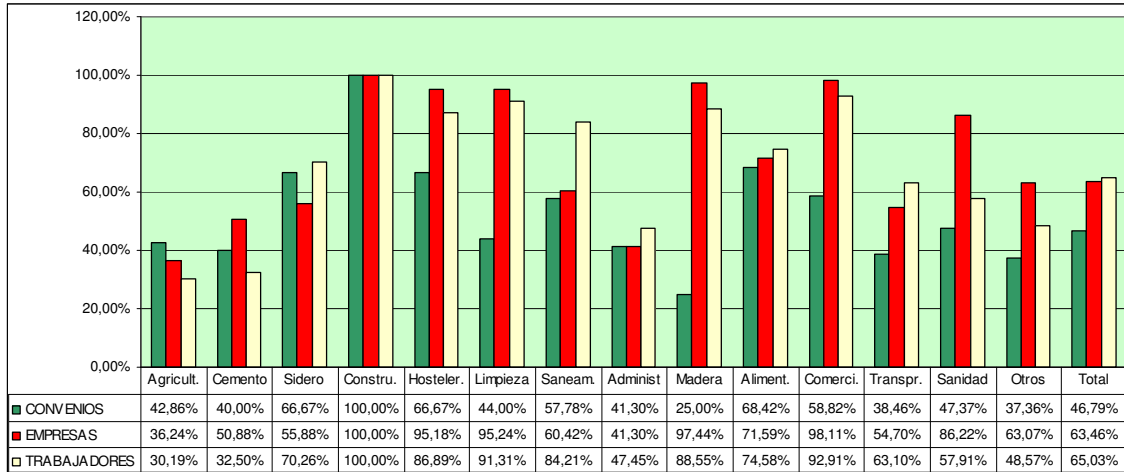
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	70,15	48.066	63,54	273.346	65,74
Empresa	106	40,77	106	40,77	16790	55,26
TOTAL	153	46,79	48.172	63,46	290.136	65,03

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Hostelería. Entre los convenios originarios destaca por encima de todos también el sector de la Construcción, con una presencia plena de tales estipulaciones.

Gráfico 8.- JUBILACION ANTICIPADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes (447)

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 9- JUBILACION ANTICIPADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Una mención específica se ha de hacer a los convenios colectivos que incluyen una regulación del contrato de sustitución. Así se encuentra en el 24,54% de los casos, siendo más numerosos en el ámbito sectorial que en el empresarial. Esta cifra representa un ligero decremento respecto del resultado obtenido en el año anterior.

Tabla 13.- SUSTITUCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	70	39,77	97.261	38,53	359.602	25,94
Empresa	128	20,29	128	20,29	45.074	41,15
TOTAL	198	24,54	97.389	38,48	404.676	27,06

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, se obtiene un resultado prácticamente similar, aunque menor, con un 23,55%. Aquí también la mayor incidencia se presenta en el ámbito sectorial con casi el doble de presencia frente al ámbito empresarial.

Tabla 14.- SUSTITUCION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,31	29.958	39,60	128.357	30,87
Empresa	52	20,00	52	20,00	8297	27,31
TOTAL	77	23,55	30.010	39,54	136.654	30,63

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 27,51% del total. Cifra que representa un incremento de seis puntos respecto de la que se obtuvo en el ejercicio 2005. 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	79	44,89	136.782	54,18	608.643	43,91
Empresa	143	22,66	143	22,66	29.806	27,21
TOTAL	222	27,51	136.925	54,10	638.449	42,69

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2005.

Tabla 16.- RELEVO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	47,76	21.139	27,95	117.836	28,34
Empresa	66	25,38	66	25,38	12823	42,21
TOTAL	98	29,97	21.205	27,94	130.659	29,28

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (4,46%), 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 ascenso (3,77% en 2005), aunque poco significativo.

Tabla 17.- PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	57.567	22,80	142.923	10,31
Empresa	12	1,90	12	1,90	3.787	3,46
TOTAL	36	4,46	57.579	22,75	146.710	9,81

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Entre los convenios suscritos en el año 2006, el promedio es del 2,35% (frente al 5,75% de 2004), el 10,17% para los convenios sectoriales y el 0,42% para los de empresa.

Tabla 18.- PACTOS CONTRA EL PLURIEMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	16,42	9.131	12,07	59.025	14,20
Empresa	6	2,31	6	2,31	1596	5,25
TOTAL	17	5,20	9.137	12,04	60.621	13,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La constitución de órganos *ad hoc*, con competencias en la creación o conservación del empleo es una práctica también poco habitual en la negociación colectiva andaluza, pese a que esta medida se encuentra recogida de forma reiterada entre los compromisos que se asumen en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva. En concreto, contienen estas estipulaciones un total del 1,12% de los convenios vigentes, cifra que prácticamente permanece inalterada cuando se trata de comparar con los del ejercicio 2005.

Tabla 19.- COMISIONES DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	36.570	14,49	87.600	6,32
Empresa	5	0,79	5	0,79	1.317	1,20
TOTAL	9	1,12	36.575	14,45	88.917	5,94

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 20.- COMISIONES DE EMPLEO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,49	320	0,42	4.600	1,11
Empresa	4	1,54	4	1,54	1228	4,04
TOTAL	5	1,53	324	0,43	5.828	1,31

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4. GARANTIAS DE EMPLEO

Por cláusulas de garantía de empleo se va a entender todo compromiso tendente a preservar los niveles medios de empleo existentes; esto es, tienen por finalidad el mantenimiento de los volúmenes de empleo en el respectivo ámbito de aplicación durante el periodo de tiempo comprendido desde la suscripción del pacto colectivo hasta la finalización de su vigencia. Estos mecanismos articulan diversas medidas tendentes a evitar la destrucción de puestos de trabajo, lo que implica que promueven la conservación de las tasas de ocupación efectiva en los distintos ámbitos de actuación de los acuerdos.

Sustantivamente estas cláusulas tienen un objetivo complejo, ya que se bifurcan en una doble vertiente, individual y 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 56% de los convenios colectivos, lo que representa un estancamiento en comparación con la cifra obtenida en 2005. 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	99	56,25	152.487	60,40	808.219	58,31
Empresa	353	55,94	353	55,94	83.042	75,81
TOTAL	452	56,01	152.840	60,39	891.261	59,59

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

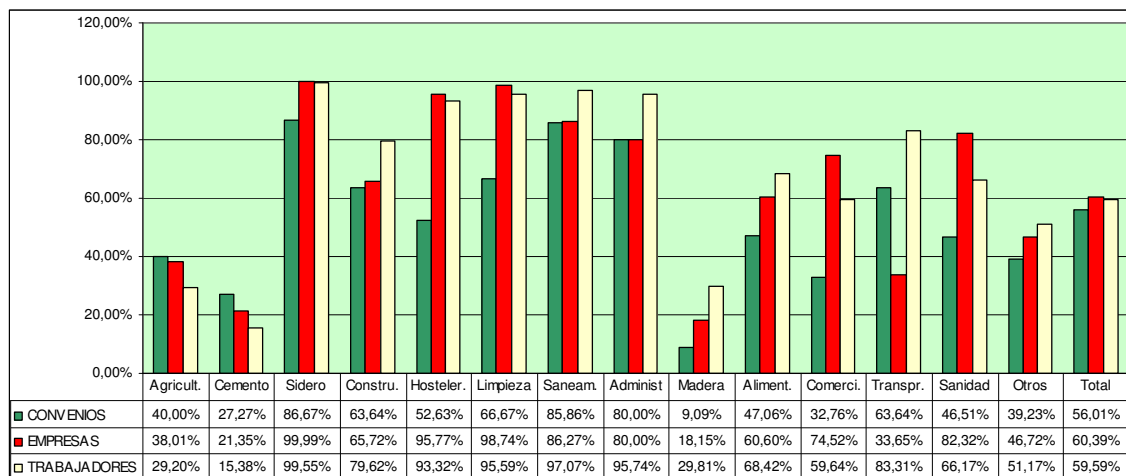
Tabla 22.- Garantías Empleo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	64,18	40.647	53,73	243.436	58,55
Empresa	139	53,46	139	53,46	20096	66,14
TOTAL	182	55,66	40.786	53,73	263.532	59,07

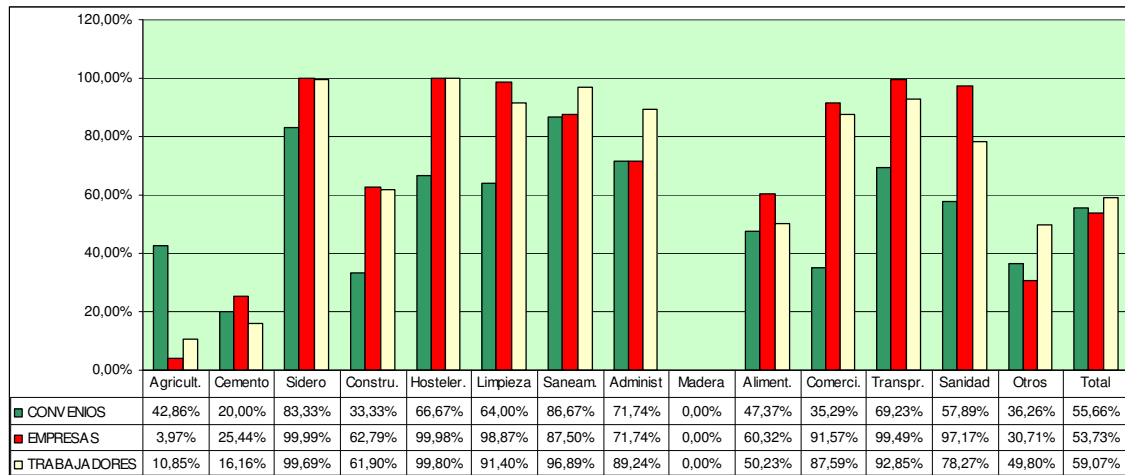
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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 Siderometalúrgica, con el 86,67% de convenios. También presentan altos índices Saneamientos y Administración, ambos por encima del 80%. Los índices inferiores corresponden a Madera (9,09%). En los convenios colectivos originarios los porcentajes más elevados corresponden a Siderometalurgia y Saneamientos, por encima del 80%, correspondiendo el nivel más bajo a Madera, con una presencia nula de tales cláusulas.

Gráfico 10.- Garantías Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 11- Garantías Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 19,58% de los convenios contienen este tipo de cláusulas, lo que supone un ligero descenso respecto del año 2005 (con el 23,52%). 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 14,98%.

Tabla 23.- CONSERVACIÓN DE PLANTILLAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	37	21,02	38.424	15,22	193.309	13,95
Empresa	121	19,18	121	19,18	51.951	47,43
TOTAL	158	19,58	38.545	15,23	245.260	16,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

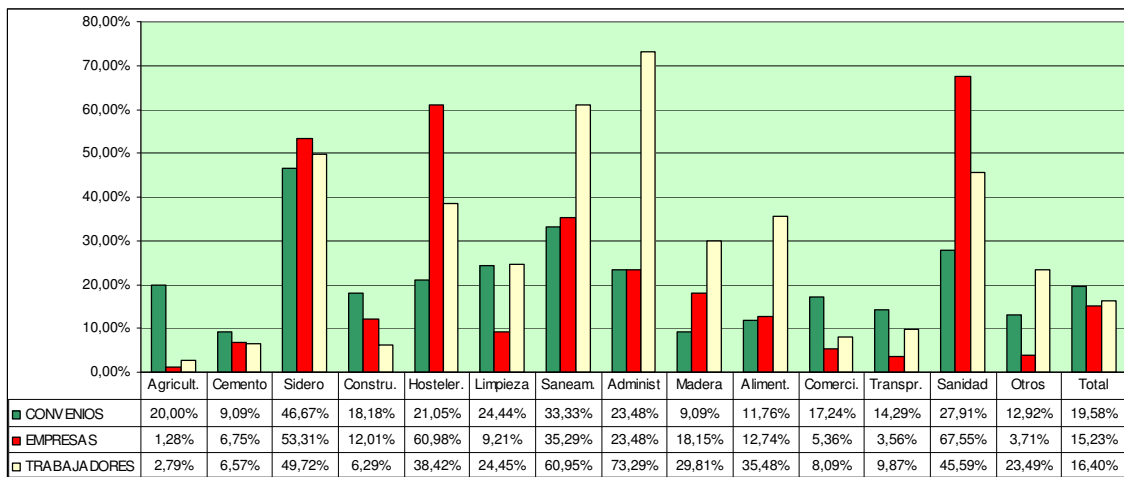
Tabla 24 - CONSERVACION DE PLANTILLAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,39	15.086	19,94	66.589	16,02
Empresa	34	13,08	34	13,08	7865	25,89
TOTAL	49	14,98	15.120	19,92	74.454	16,69

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

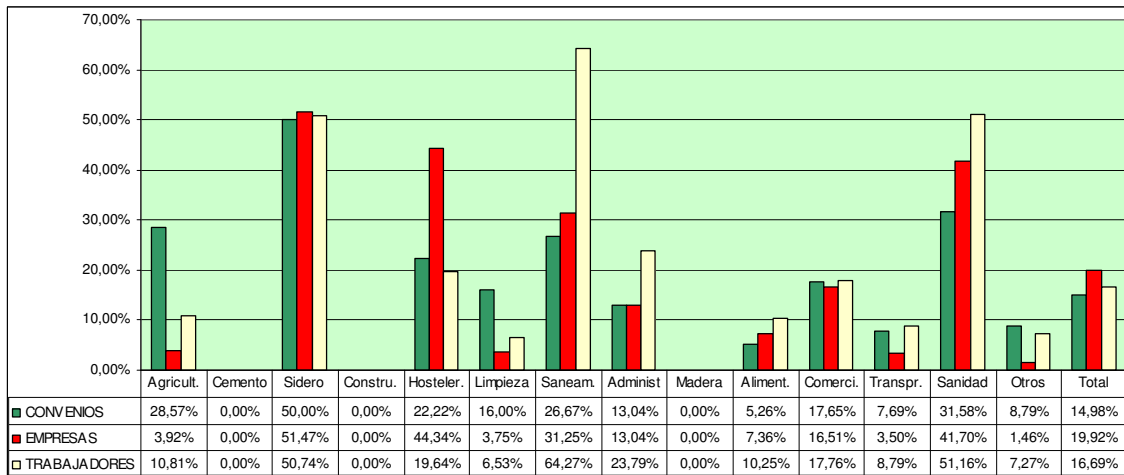
Por actividades económicas, presentan tales estipulaciones en mayor medida los sectores de Siderometalurgia (46,67%), muy por encima de la media. En el polo opuesto, son Cemento y Madera (ambos con un 9,09%) los que presentan los índices más bajos.

Gráfico 12.- CONSERVACION DE PLANTILLAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 13.- CONSERVACION DE PLANTILLAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (8,05%), con porcentajes prácticamente idénticos en los convenios de sector y de empresa. El porcentaje anterior decae en los convenios firmados en este año hasta el 6,73%. La comparación con los convenios vigentes firmados en el año 2005 es prácticamente igual.

Tabla 25.- COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	7,95	10.412	4,12	52.712	3,80
Empresa	51	8,08	51	8,08	8.541	7,80
TOTAL	65	8,05	10.463	4,13	61.253	4,10

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 26 - COBERTURA OBLIGATORIA VACANTES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	8,96	1.415	1,87	16.750	4,03
Empresa	16	6,15	16	6,15	2665	8,77
TOTAL	22	6,73	1.431	1,89	19.415	4,35

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (3,97%), manteniéndose el porcentaje del año anterior. Funcionalmente, los promedios superiores se obtienen en el ámbito sectorial (7,39% frente al 3,01% de los de empresa). Con respecto a los convenios originarios, únicamente el 4,28% de los mismos introducen estas medidas, dándose aquí también en mayor medida en el ámbito sectorial (8,96 %), que en los empresariales (3,08%).

Tabla 27.- PLANTILLA MINIMA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	18.756	7,43	84.162	6,07
Empresa	19	3,01	19	3,01	5.498	5,02
TOTAL	32	3,97	18.775	7,42	89.660	5,99

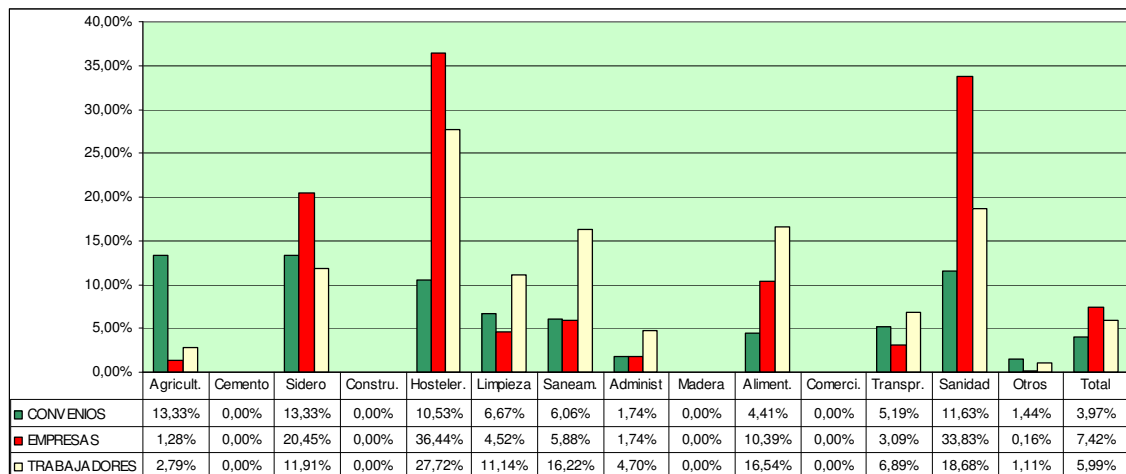
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 28.- PLANTILLA MINIMA. Datos Generales. Convenios Originarios

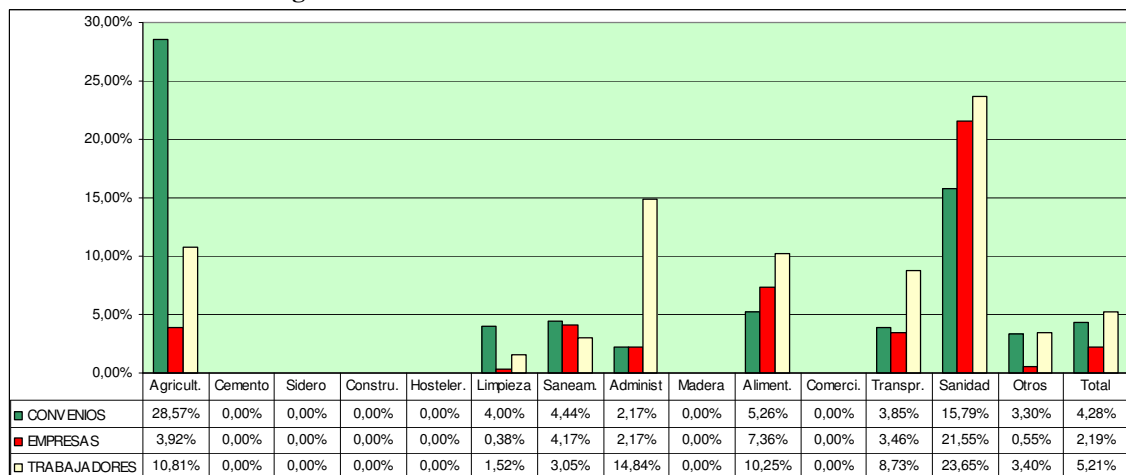
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	8,96	1.652	2,18	21.414	5,15
Empresa	8	3,08	8	3,08	1852	6,10
TOTAL	14	4,28	1.660	2,19	23.266	5,21

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si se tiene en cuenta el índice de afectación por actividades económicas, son los sectores de Agricultura y Siderometalurgia, ambos con un 13,33%, 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 los sectores donde tales cláusulas presentan un porcentaje mínimo son Agricultura y Sanidad.

Gráfico 14.- PLANTILLA MINIMA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 15.- PLANTILLA MINIMA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Otras medidas existentes en la negociación colectiva, y que tienden a evitar la destrucción del empleo, están relacionadas con la subsistencia de las plantillas en los supuestos de cambio de titularidad empresarial. Nos referimos a los supuestos de subrogación empresarial.

La subrogación se contiene en el 18,84% del total de los convenios, siendo el porcentaje algo superior en el ámbito sectorial (22,73%) que en el empresarial (17,75%), y siendo superior el porcentaje del presente año prácticamente idéntico respecto del que se dio en el ejercicio 2005. De los datos que se reflejan en el cuadro siguiente se desprende que incluyen estas estipulaciones en 111 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 34,07% de las empresas y al 34,29% de los trabajadores en los convenios colectivos vigentes, mientras que dichos porcentajes aumentan 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 36,06% y el 38,76%, para empresas y trabajadores, respectivamente.

Tabla 29.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	22,73	86.114	34,11	502.019	36,22
Empresa	112	17,75	112	17,75	10.855	9,91
TOTAL	152	18,84	86.226	34,07	512.874	34,29

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 30.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Datos Generales. Convenios Originarios

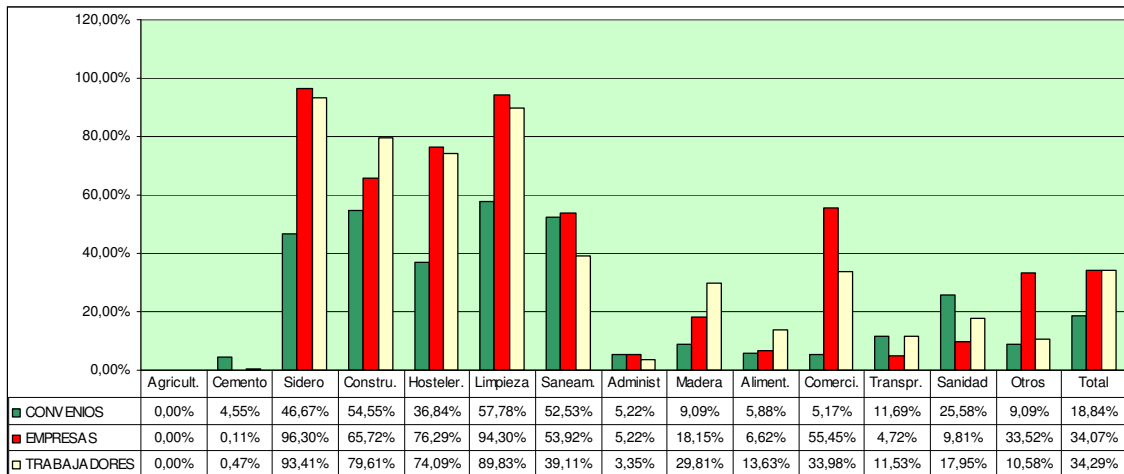
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	26,87	27.319	36,11	168.230	40,46
Empresa	50	19,23	50	19,23	4696	15,46
TOTAL	68	20,80	27.369	36,06	172.926	38,76

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por lo que respecta a la presencia de estas cláusulas por sectores de actividad económica, la norma más usual es la presencia de las mismas fundamentalmente en aquellos sectores en los que por sus peculiares condiciones, realizan sus actividades bajo la modalidad de “prestación de servicios de contratas y subcontratas”, como consecuencia del régimen de concesión administrativa en que se prestan ciertos servicios públicos. El sector que, tradicionalmente, opta en mayor medida por este tipo de regulación es el de Limpieza, dado que parte importante de la actividad del mismo se realiza en régimen de contratación administrativa.

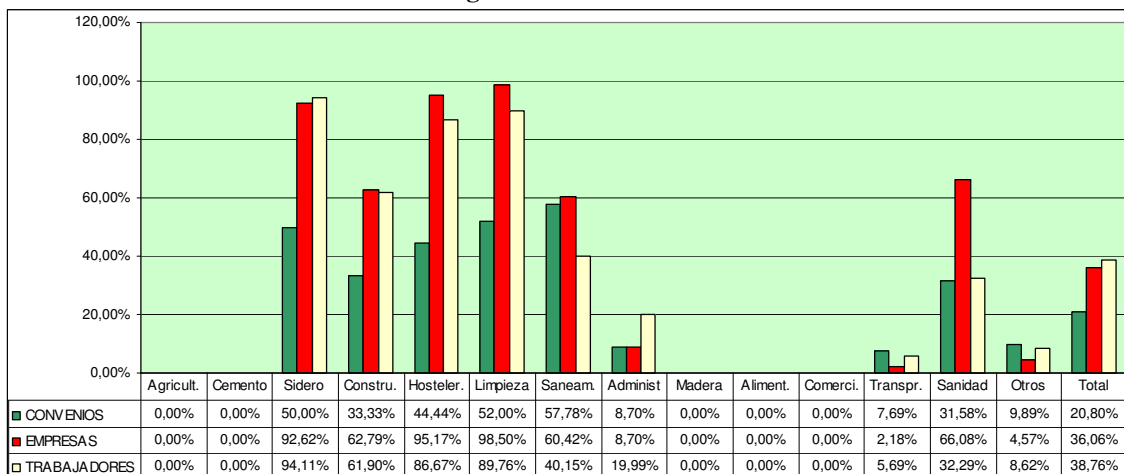
Examinando en su conjunto los convenios colectivos vigentes es, efectivamente, el de Limpieza al que corresponde un índice más elevado con el 57% de los casos, seguido de la actividad de Construcción. Por el contrario, en Agricultura no se localiza ningún convenio con este tipo de cláusula. En los convenios originarios, actualmente, es Saneamientos el que se sitúa en primer lugar, con el 57%. También en los convenios originarios carecen de clausulado al respecto los sectores de Agricultura, Cemento, Madera, Alimentación y Comercio.

Gráfico 16.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 17.- SUBROGACION EMPRESARIAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 22,43% de los convenios vigentes, un punto por encima de la que se obtuvo en 2005. Son convenios empresariales, principalmente, los que adoptan estas estipulaciones, con el 23,45%, situándose en el 18,75% los convenios sectoriales, motivo por el cual el

promedio de empresas y trabajadores afectados desciende al 2,96% en lo referente a las empresas, y al 5,11% en lo que se refiere a los trabajadores. Los convenios originarios recepcionan estas cláusulas en mayor medida (23,24%), repercutiendo el mayor nivel en el ámbito sectorial (23,88%) que en el empresarial (23,08%).

Tabla 31.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	7.331	2,90	49.530	3,57
Empresa	148	23,45	148	23,45	26.967	24,62
TOTAL	181	22,43	7.479	2,96	76.497	5,11

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 32.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	23,88	4.395	5,81	23.257	5,59
Empresa	60	23,08	60	23,08	8895	29,28
TOTAL	76	23,24	4.455	5,87	32.152	7,21

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

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 27,63% de los convenios colectivos, de los cuales son más numerosos los empresariales con el 30,27%, que los sectoriales (18,18%). La cifra obtenida para 2006 representa un aumento casi insignificante del que se obtuvo en 2005.

Los convenios firmados este año, por su parte, tampoco han representado una subida significativa respecto de la mencionada anteriormente, con un porcentaje del 26,30%.

Tabla 33.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	59.212	23,45	403.054	29,08
Empresa	191	30,27	191	30,27	67.700	61,80
TOTAL	223	27,63	59.403	23,47	470.754	31,47

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 34.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Datos Generales. Convenios Originarios

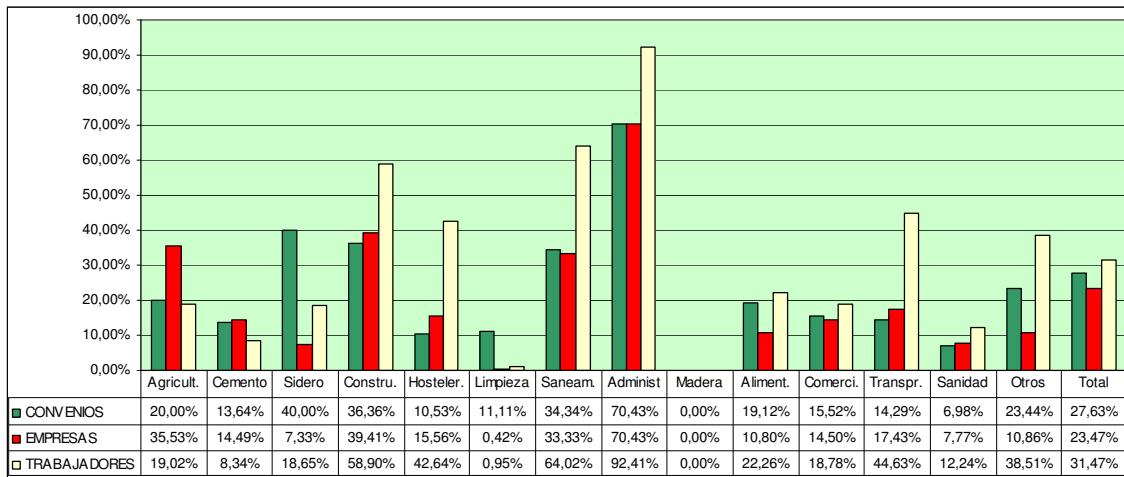
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	26,87	15.646	20,68	144.850	34,84
Empresa	68	26,15	68	26,15	13288	43,74
TOTAL	86	26,30	15.714	20,70	158.138	35,44

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto a la afectación por las actividades económicas afectadas, son Administraciones Públicas (70,43%) y Siderometalurgia (40,00) las que destacan por encima del resto. Es significativo que el sector de la Madera presente un índice nulo de estas cláusulas.

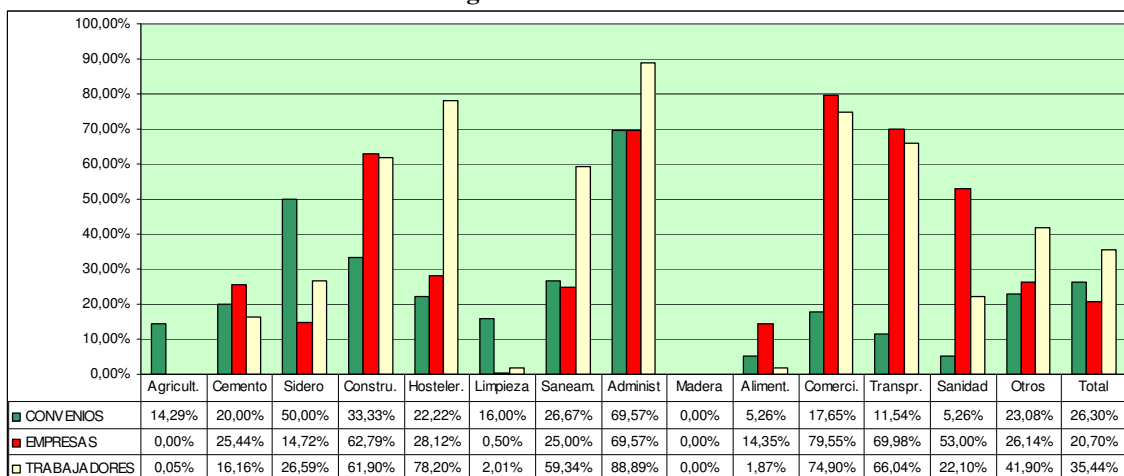
En los convenios originarios, sigue siendo el sector de Administraciones Públicas el que destaque sobre los demás muy significativamente.

Gráfico 18.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 19.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 16,36% de los convenios, lo cual representa un aumento considerable respecto del ejercicio anterior (en casi 4 puntos porcentuales), siendo mucho mayor su presencia en el ámbito sectorial (25,57%) que en el empresarial (13,79%).

En el ámbito de los convenios originarios, el porcentaje de convenios que incorporan estas cláusulas es del 18,35%, lo que representa también una subida importante de los convenios originarios que incorporan estas cláusulas respecto de los originarios del año 2005.

Tabla 35.- Calidad Empleo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	45	25,57	126.609	50,15	594.192	42,87
Empresa	87	13,79	87	13,79	20.520	18,73
TOTAL	132	16,36	126.696	50,06	614.712	41,10

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

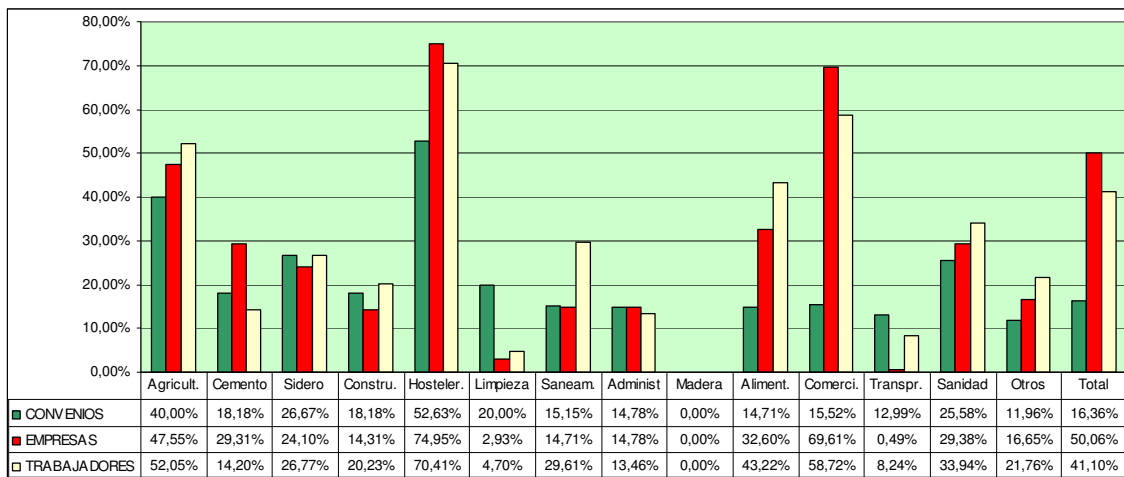
Tabla 36.- Calidad Empleo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	29,85	23.156	30,61	139.048	33,44
Empresa	40	15,38	40	15,38	8184	26,94
TOTAL	60	18,35	23.196	30,56	147.232	33,00

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

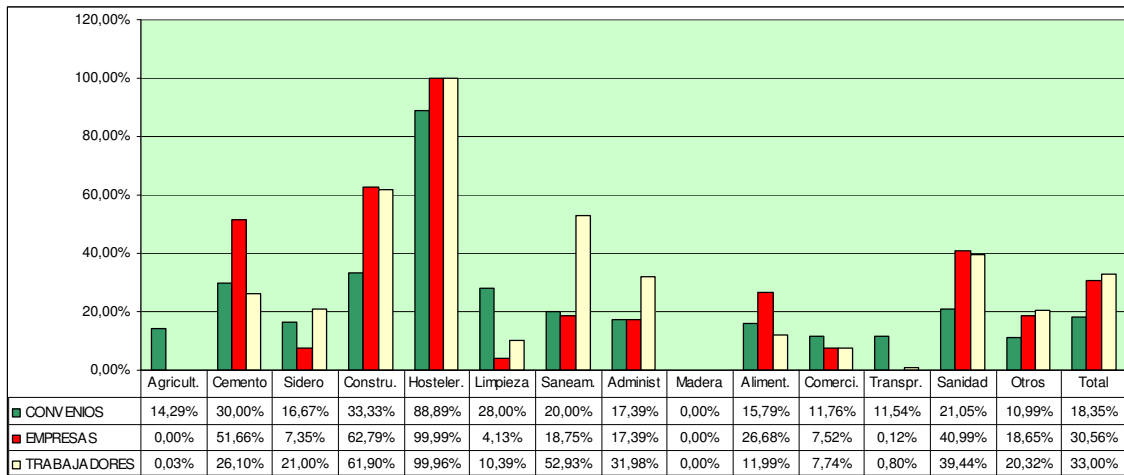
Por actividades económicas, el mayor porcentaje se sitúa en Hostelería (52,63%), lo que significa en este sector un aumento del doble respecto del ejercicio anterior, mientras que en la presencia es nula en el sector de la Madera. En cuanto a los convenios originarios, es también Hostelería la que destaca muy por encima del resto, careciendo de cláusulas de este tipo el sector de la Madera.

Gráfico 20- Calidad Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 21.- Calidad Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

No obstante todo lo anterior, la regla habitual y que se utiliza en mayor medida para promover la estabilidad en el empleo es el establecimiento de cláusulas que contengan medidas para la reconversión del trabajo temporal en fijo, bien por medio de compromisos de que a lo largo de la vigencia del acuerdo un cierto número de contratos temporales adquieran la condición de indefinidos, o bien por medio de establecer unos porcentajes de la plantilla que de forma obligatoria tienen que tener tal consideración.

El porcentaje de convenios que se refieren a este tema es del 9,17%, lo que representa un incremento de más de un 3% respecto del ejercicio 2005. En los convenios originarios, el porcentaje total es algo mayor, alcanzando el 10,09%, disminuyendo la diferencia que existe entre los sectoriales y los empresariales. El campo de afectación personal de estas cláusulas resulta así elevado, situándose en el 38,64% de las empresas y 26,68% de los trabajadores.

Tabla 35.- Conversión Temporal a Fijo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	11,93	97.741	38,72	385.463	27,81
Empresa	53	8,40	53	8,40	13.611	12,43
TOTAL	74	9,17	97.794	38,64	399.074	26,68

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 36 - Conversión Temporal a Fijo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	6.362	8,41	5.998	1,44
Empresa	25	9,62	25	9,62	4450	14,65
TOTAL	33	10,09	6.387	8,41	10.448	2,34

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPÍTULO VIII:

CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.1. Consideraciones generales

La obligada 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. Y es que no se puede obviar que la clasificación profesional de forma primigenia hace referencia al conjunto de categorías y/o grupos profesionales que rigen en la empresa -y en los que han de quedar encuadrados cada uno de los trabajadores que prestan servicios en ella-, pero no sólo eso, ya que de esa clasificación se van a hacer depender varios aspectos adicionales como el sistema retributivo, el régimen de promoción y ascenso, además de la definición del contenido básico de las prestaciones laborales.

En este sentido, corresponde también resaltar el papel básico que se reserva a la autonomía colectiva en esta materia, toda vez que la Ley establece que se determinará a través de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Eso sí, con criterios de definición que se habrán de acomodar a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo. Sin embargo, conviene recordar también como 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. Y es que, dejando al margen su significación en el campo del desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, tanto las exigencias de concurrencia del art. 84 ET como la significación última de otros apartados de este mismo capítulo hacen depender de aquél su auténtica virtualidad. Por lo que habrá que centrar la atención en una multiplicidad de aspectos, y en particular, en factores como: trabajos de superior e inferior categoría; régimen de ascensos; la movilidad geográfica: desplazamientos y traslados. Además de la referencia convencional a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1.2. Datos Estadísticos

Tabla 1.- CLASIFICACIÓN; MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA; MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	163	92,61	236.461	93,67	1.302.839	93,99
Empresa	605	95,88	605	95,88	108.346	98,91
TOTAL	768	95,17	237.066	93,67	1.411.185	94,35

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 2.- CLASIFICACIÓN; MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA; MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	62.865	83,11	347.499	83,58
Empresa	244	93,85	244	93,85	29744	97,90
TOTAL	305	93,27	63.109	83,14	377.243	84,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La regulación de la clasificación profesional en el conjunto de los convenios andaluces es muy alta, cercana al cien por cien, con una mayor presencia en los convenios empresariales que sectoriales. Es también muy alta la afectación personal de dicha regulación, también cercana a la plenitud total.

Hay que señalar también que aunque hay cierta homogeneidad en cuanto al tratamiento (regulándose unas veces en un capítulo independiente, otras dentro de otro capítulo mayor y, finalmente, en otras ocasiones la clasificación profesional aparece regulada como un anexo del convenio colectivo), sí que hay cierta disparidad cuando se analiza la terminología utilizada para realizar la clasificación profesional de los trabajadores (grupos, subgrupos, categorías, niveles, tareas, funciones...), lo que puede inducir a confusión en muchas ocasiones.

Tabla 3.- Clasificación profesional. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	149	84,66	183.779	72,80	1.123.037	81,02
Empresa	544	86,21	544	86,21	102.070	93,18
TOTAL	693	85,87	184.323	72,83	1.225.107	81,91

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 4.- Clasificación profesional. Datos Generales. Convenios Originarios

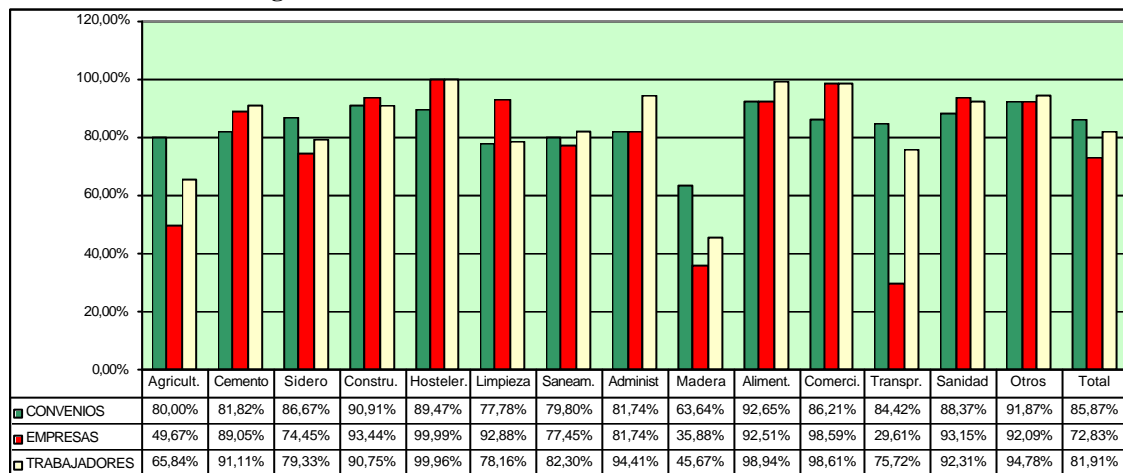
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	82,09	58.202	76,94	324.647	78,08
Empresa	220	84,62	220	84,62	28054	92,34
TOTAL	275	84,10	58.422	76,97	352.701	79,05

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

A finales de 2006, los convenios vigentes incluían para la clasificación profesional una amplia regulación específica, hasta representar un 85,87% del total, de los cuales existe un porcentaje mayor de empresa que de sector. Estos porcentajes permanecen prácticamente iguales cuando se analizan los convenios firmados en este año (84,10%), lo que supone, en comparación con el ejercicio anterior, un estancamiento en el avance de estas cláusulas.

Por actividades económicas, la mayor parte de los convenios vigentes contienen estas cláusulas, siendo más frecuente en los convenios de sector que en los de empresa. Así, aunque la media es alta (85%), sólo está bastante por debajo de la misma el sector de la Madera, con un 63%.

Gráfico 1.- Clasificación profesional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Es necesario seguir insistiendo en el control de determinadas cláusulas de los convenios colectivos que hacen todavía alusiones a las extintas ordenanzas laborales. Aunque la tendencia es a la desaparición de las mismas, todavía existen convenios que las recogen, si bien con un carácter mínimo. (0,74%), aunque la mayor prevalencia de tales cláusulas en los convenios de sector hace que la población afectada por las mismas sea aún relativamente grande (3.700 empresas y 130.000 trabajadores). En comparación con el año anterior, hay que decir que el porcentaje total de convenios que presentan tales estipulaciones ha descendido respecto de 2005, lo que, en parte, es lógico.

Tabla 5.- Ordenanza Laboral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	3.704	1,47	129.734	9,36
Empresa	2	0,32	2	0,32	292	0,27
TOTAL	6	0,74	3.706	1,46	130.026	8,69

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 6.- Ordenanza Laboral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,49	1.200	1,59	40.700	9,79

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Empresa	1	0,38	1	0,38	174	0,57
TOTAL	2	0,61	1.201	1,58	40.874	9,16

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto a la forma en que las estipulaciones recogen los distintos grupos, niveles o categorías, hay que decir que una gran mayoría de convenios establecen un listado ejemplificativo de los mismos. En relación con ello, hay que decir que los convenios vigentes contienen dicha cláusula en un 52% de los casos, lo que representa una diferencia sustancial respecto de 2005 (46%), siendo prácticamente igual el reparto de dichas cláusulas entre los convenios de sector (51,14%) y de empresa (52,46%).

Tabla 7.- Listado ejemplificativo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	90	51,14	91.265	36,15	538.678	38,86
Empresa	331	52,46	331	52,46	69.065	63,05
TOTAL	421	52,17	91.596	36,19	607.743	40,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

2.1. Consideraciones generales

El art. 39 del Estatuto de los Trabajadores va a contener la regulación relativa a la posibilidad que el empresario tiene de hacer determinados cambios en el contenido de la prestación inicialmente pactada entre trabajador y empresario (la llamada movilidad funcional), y en él se regulan las distintas variantes de dicha variación funcional: dentro del grupo o entre categorías equivalentes, para realizar funciones inferiores y, finalmente, para llevar a cabo funciones pertenecientes a categorías superiores.

En cuanto al régimen jurídico aplicable, se ha de recordar que la movilidad dentro del mismo grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes es permitida por el ET y no tiene más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación. Los otros dos tipos de movilidad se someten a requisitos específicos que se analizarán en los epígrafes siguientes. En todo caso, la movilidad funcional debe efectuarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, sin que puedan invocarse las causas de despido objetivo consistentes en la ineptitud sobrevinida 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

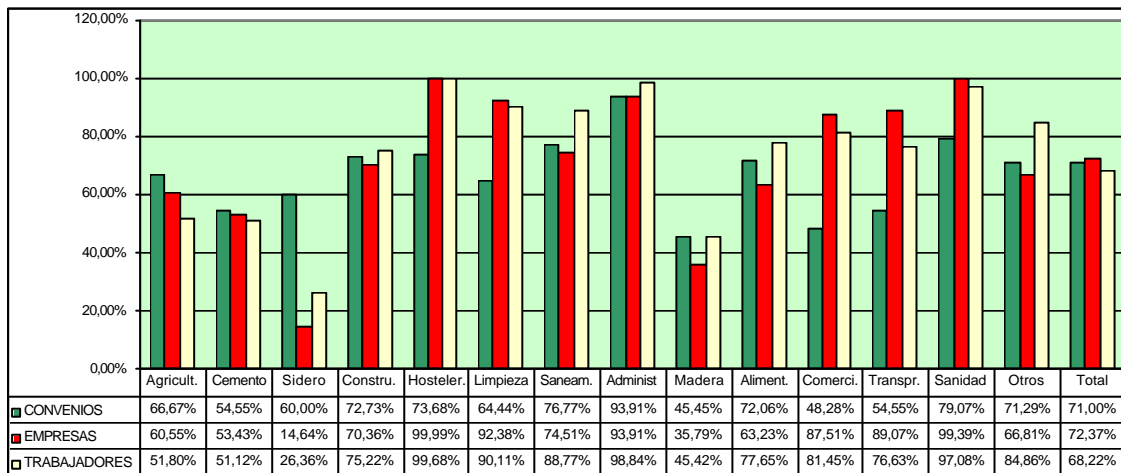
convenios su regulación se hace en el capítulo de la clasificación profesional y en relación con ella, y en otros, en cambio, se hace de forma separada. Del total de los convenios vigentes, casi las tres cuartas partes de los mismos incluyen estas estipulaciones, abundando más en los convenios empresariales que en los de sector. Por actividades económicas, es el sector de Administración Pública el que presenta mayores índices de estas estipulaciones, cercanos al cien por cien, siendo el sector de la Madera el que presenta los índices más bajos, bastante por debajo de la media.

Tabla 8.- MOVILIDAD FUNCIONAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	108	61,36	182.680	72,36	920.712	66,42
Empresa	465	73,69	465	73,69	99.584	90,91
TOTAL	573	71,00	183.145	72,37	1.020.296	68,22

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 1.- MOVILIDAD FUNCIONAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Algunos textos convencionales regulan variantes específicas de la movilidad funcional. En primer lugar, la movilidad que se lleva a cabo por mutuo acuerdo, regulada únicamente en un 1,98% de los convenios de los vigentes, todos ellos regulados en el nivel empresarial. Dicho porcentaje representa un nivel prácticamente igual que el del año 2005.

Tabla 9.- Movilidad por mutuo acuerdo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	16	2,54	16	2,54	3.459	3,16
TOTAL	16	1,98	16	0,01	3.459	0,23

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En segundo lugar, la movilidad que tiene lugar a solicitud del interesado, que tiene lugar en un porcentaje algo mayor de convenios respecto del anterior caso,

representando un total del 7,43%, dándose en mayor medida en el nivel empresarial, aunque no es irrisorio el porcentaje obtenido en el nivel sectorial (3,41%).

Tabla 10.- Solicitud del interesado. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	3.797	1,50	133.450	9,63
Empresa	54	8,56	54	8,56	35.520	32,43
TOTAL	60	7,43	3.851	1,52	168.970	11,30

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En tercer lugar, es prácticamente nula la movilidad que tiene lugar por motivos disciplinarios, manteniendo el nivel de los años anteriores, lo que representa la circunstancia de que es un modo inutilizado de movilidad, dado que cuando se producen estos motivos disciplinarios en la mayor parte de los casos se opta por el despido, y no por la movilidad.

Tabla 11.- Movilidad funcional por motivos disciplinarios. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	3	0,48	3	0,48	533	0,49
TOTAL	3	0,37	3	0,00	533	0,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

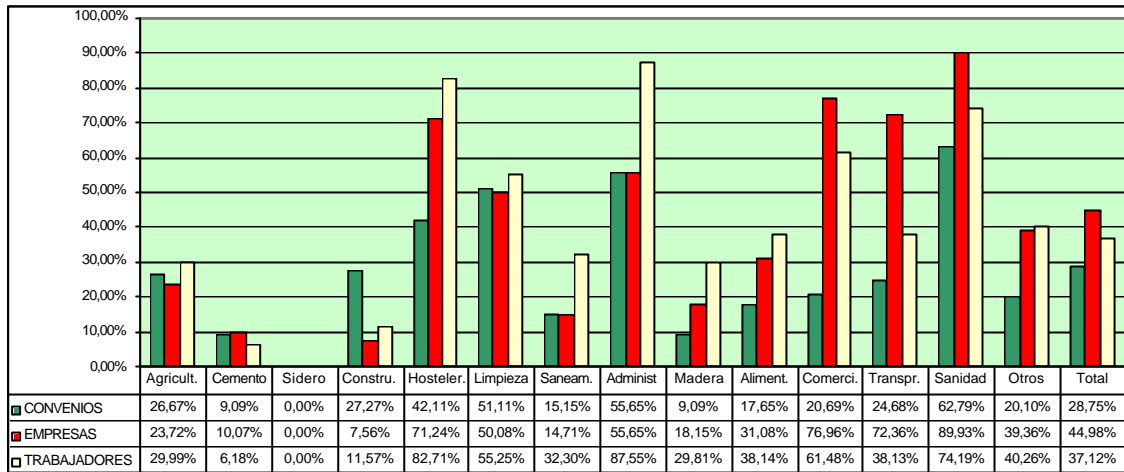
En cuarto lugar, puede darse la movilidad por riesgo durante el embarazo, tal y como prevé la normativa en materia de prevención de riesgos. Los convenios colectivos andaluces contienen esta previsión en un 28% de los casos, con el mismo porcentaje en los ámbitos sectorial y empresarial.

Tabla 12.- Movilidad por riesgo de embarazo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	29,55	113.658	45,02	488.291	35,23
Empresa	180	28,53	180	28,53	66.836	61,02
TOTAL	232	28,75	113.838	44,98	555.127	37,12

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El análisis por actividades económicas determina el mayor tratamiento de esta materia dentro del sector sanitario, Administración pública y Hostelería, dándose el menor índice en Siderometalurgia, donde la presencia es nula.

Gráfico 2.- Movilidad por riesgo de embarazo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

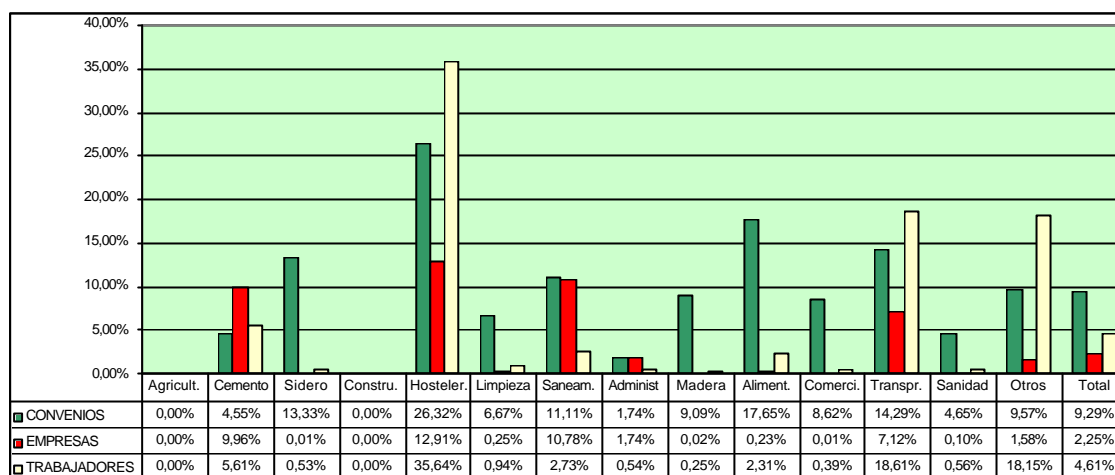
Con especial significación para el poder de movilidad funcional o *ius variandi*, es necesario analizar el denominado pacto de polivalencia funcional, es decir, aquella figura en virtud de la cual se acuerda entre empresario y trabajador la realización por parte de un mismo trabajador de distintas funciones. Eso que de por sí es beneficioso para la organización, teniendo en cuenta 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 están presentes en el 9% de los casos, lo que significa una clara continuidad con los datos del año anterior.

Tabla 13.- POLIVALENCIA FUNCIONAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	5.614	2,22	60.340	4,35
Empresa	68	10,78	68	10,78	8.657	7,90
TOTAL	75	9,29	5.682	2,25	68.997	4,61

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por sectores de actividad, los porcentajes superiores en cuanto al número de convenios que contempla esta materia corresponden a Hostelería, Alimentación y Transportes y Sidero, todos por encima de la media, situándose el resto de sectores por debajo de dicha media.

Gráfico 3.- POLIVALENCIA FUNCIONAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 1,26%, lo que significa una reducción en la presencia de los mismos respecto del año anterior, donde el 2,26% 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 14.- Cláusula de saturación de tareas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	529	0,21	11.449	0,83
Empresa	7	1,11	7	1,11	512	0,47
TOTAL	10	1,24	536	0,21	11.961	0,80

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por lo que respecta a la movilidad funcional ascendente, es necesario decir que la movilidad funcional para la realización de trabajos de superior categoría es tratada en los textos de Convenios mayoritariamente y de forma diferenciada respecto a la movilidad funcional entre grupos profesionales. Esta clase de movilidad se encuentra condicionada por la legislación a la concurrencia de razones técnicas u organizativas y podrá mantenerse únicamente por el tiempo imprescindible para su atención. 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. En todo caso, los convenios colectivos pueden fijar períodos distintos a los legales a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

En conexión con lo anterior, hay que decir que la regulación en los convenios colectivos vigentes de los trabajos de superior categoría se hace en el 45,11% de los mismos, repercutiendo más en el ámbito empresarial que en el sectorial.

Tabla 15.- TRABAJO SUPERIOR CATEGORIA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	35,80	70.945	28,10	559.691	40,38
Empresa	301	47,70	301	47,70	73.646	67,23
TOTAL	364	45,11	71.246	28,15	633.337	42,34

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por otro lado, a pesar de la extendida práctica consistente en reproducir en esta materia las previsiones legales, algunos convenios fijan plazos distintos a los previstos legalmente tal y como permite el propio legislador. En concreto, prevén plazos distintos a los previstos en el ET un total del 9,17% de los convenios vigentes, lo que representa una clara continuidad respecto de los convenios de 2005, siendo mayor su repercusión en el ámbito sectorial que en el empresarial.

Tabla 16.- Plazo distinto ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	10,23	36.409	14,42	201.470	14,53
Empresa	56	8,87	56	8,87	11.657	10,64
TOTAL	74	9,17	36.465	14,41	213.127	14,25

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El tratamiento de la movilidad funcional descendente por encomienda de funciones inferiores, que, en todo caso, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se prevé en un total del 30,73% de los convenios, porcentaje algo menor que el obtenido el año 2005 en este mismo apartado. De ellos, es mayor la prevalencia de los convenios en el ámbito empresarial que en el sectorial.

Tabla 17.- TRABAJO INFERIOR CATEGORIA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	27,84	74.458	29,49	524.079	37,81
Empresa	199	31,54	199	31,54	60.258	55,01
TOTAL	248	30,73	74.657	29,50	584.337	39,07

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

3.1. Consideraciones generales

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se han de producir 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). Por lo que se refiere a la promoción económica, el trabajador tendrá derecho a ella en función del trabajo desarrollado y en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición (art. 25).

3.2. Datos Estadísticos

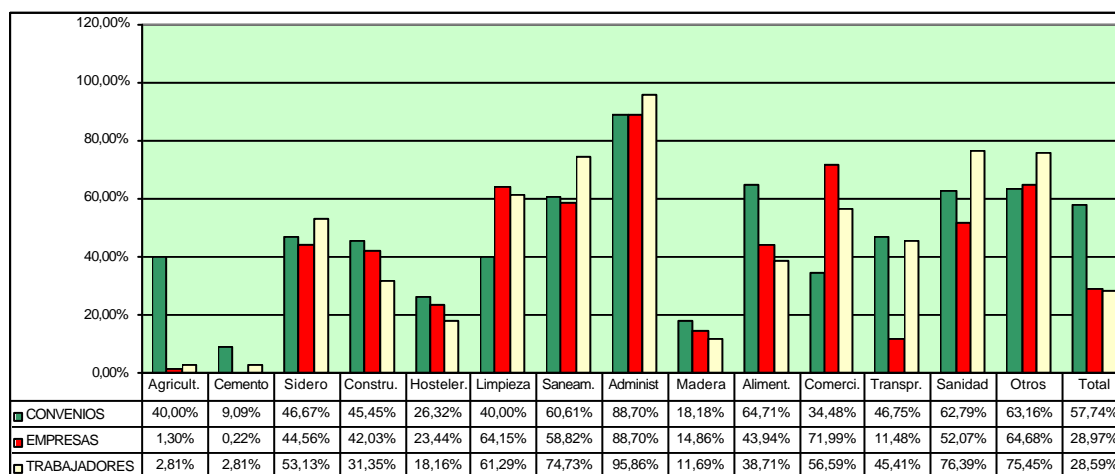
Los datos generales señalan que del total de convenios vigentes contemplan el derecho a la promoción un porcentaje igual al 57,74%, siendo prácticamente el doble el porcentaje obtenido en el ámbito empresarial (63,87%) que en el ámbito sectorial (35,80%). Por tanto, hay que decir que el porcentaje global de convenios afectados por esta cláusula ha supuesto una clara continuidad con los que se dieron en el año 2005.

Tabla 18.- PROMOCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	35,80	72.916	28,88	337.518	24,35
Empresa	403	63,87	403	63,87	90.151	82,30
TOTAL	466	57,74	73.319	28,97	427.669	28,59

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 4.- PROMOCION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En función de las distintas actividades económicas, destaca por encima del resto el correspondiente a la Administración Pública (88,80%), como materia ésta muy asentada por lo demás y muy por encima de la media. Por el contrario, el sector de Derivados del Cemento presenta unos índices insignificantes (9,09%).

La promoción interna sobre la contratación externa se expresa en un total del 34,45% de los convenios. La mayor parte de los mismos se han suscrito a nivel de empresa, siendo la afectación personal escasa, tanto por lo que se refiere a las empresas, como a los trabajadores. Tales cifras presentan una clara continuidad respecto de las obtenidas en el año 2005.

Tabla 19.- Preferencia promoción interna sobre contratación externa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	7.244	2,87	121.058	8,73
Empresa	252	39,94	252	39,94	50.753	46,33
TOTAL	278	34,45	7.496	2,96	171.811	11,49

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Cabe destacar que los convenios que incluyen porcentajes reservados para la promoción interna, 25 (3,14%), la totalidad de ellos, son de empresa. Estos 25 convenios afectan a un total de 25 empresas y 5.644 trabajadores. Es de destacar que este porcentaje global, aun siendo escaso, representa un aumento porcentual de casi el doble respecto del que se produjo en el ejercicio anterior.

Tabla 20.- Porcentaje reservado para promoción interna. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	29	4,60	29	4,60	5.966	5,45
TOTAL	29	3,59	29	0,01	5.966	0,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Entre los sistemas de promoción y ascenso pueden diferenciarse varios modelos. De una parte, se encuentran aquellos convenios que establecen un sistema de ascenso automático, basado en el mero transcurso de un periodo de tiempo determinado, es decir, en la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Este criterio automático de la antigüedad aparece contemplado en el 6,20% de los convenios, con mayor reflejo en los convenios de sector que en los de empresa, lo que significa una clara continuidad respecto de los convenios de 2005.

Tabla 21.- ANTIGUEDAD PARA PROMOCION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,09	47.147	18,68	97.409	7,03
Empresa	34	5,39	34	5,39	7.840	7,16
TOTAL	50	6,20	47.181	18,64	105.249	7,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por otro lado, las pruebas objetivas para la promoción se contemplan en un 36,43% de los convenios vigentes, con un porcentaje muy superior (casi el triple) de los convenios de empresa respecto de los de ámbito sectorial.

Tabla 22.- Pruebas objetivas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	27	15,34	46.638	18,47	205.891	14,85
Empresa	267	42,31	267	42,31	74.285	67,82
TOTAL	294	36,43	46.905	18,53	280.176	18,73

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Contienen expresamente una prohibición de discriminación en la promoción únicamente el 3,72% de los convenios vigentes, cuya repercusión es prácticamente inexistente en el ámbito personal. Tales cifras tan bajas pueden deberse (en una materia tan importante como ésta) al entendimiento por parte de los negociadores de que dicha prohibición está tan clara y contundentemente delimitada por la ley que no es preciso hacerla valer también en los convenios.

Tabla 23.- No discriminación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	2.643	1,05	16.159	1,17
Empresa	24	3,80	24	3,80	2.511	2,29
TOTAL	30	3,72	2.667	1,05	18.670	1,25

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica del trabajador, sea para atender necesidades empresariales de carácter indefinido -órdenes de traslado-, sea de tipo coyuntural o limitadas temporalmente –desplazamientos-, es una institución que se contempla en uno de cada cuatro convenios vigentes. La afectación en función del sector o de la empresa es bastante parecida, variando, en cuanto a la afectación personal, el porcentaje de afectación a las empresas (14,93%) y a los trabajadores (33%).

Tabla 24.- MOVILIDAD GEOGRAFICA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	24,43	37.613	14,90	430.373	31,05
Empresa	166	26,31	166	26,31	63.215	57,71
TOTAL	209	25,90	37.779	14,93	493.588	33,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Dado el carácter imperativo con el que se presenta en esta materia la regulación estatal, al menos en su mayor parte, la regulación convencional, dejando al margen el rol de la tradicional reiteración, se centra en mejoras puntuales como el derecho de

información y participación de los representantes, la cuestión retributiva e indemnizatoria y algún detalle propio del sector productivo en el que se encuadra la empresa. En ese sentido, cabe anotar ese reconocimiento en cuestión de derechos de información de los representantes de los trabajadores en un total del 4,38% de los convenios vigentes, lo que sólo implica una continuidad respecto del año 2005.

Tabla 25.- Derecho información representantes. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,11	4.212	1,67	59.998	4,33
Empresa	30	4,75	30	4,75	29.175	26,63
TOTAL	39	4,83	4.242	1,68	89.173	5,96

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

Del total de convenios vigentes, se refieren al traslado de centro un 4,58% del total de los convenios vigentes, siendo mayor la mención en los convenios sectoriales que a los de empresa. El porcentaje de empresas y trabajadores afectados es muy escaso.

Tabla 26.- Traslados de centro. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,11	6.942	2,75	68.678	4,95
Empresa	28	4,44	28	4,44	6.679	6,10
TOTAL	37	4,58	6.970	2,75	75.357	5,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

A su vez, la distinción entre traslados colectivos e individuales únicamente se encuentra en un 1,49% de los vigentes, que carecen en absoluto de repercusión en el ámbito personal, tanto a nivel de empresa, como de trabajadores individuales.

Tabla 27.- Distinción Colectivo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	710	0,28	7.228	0,52
Empresa	6	0,95	6	0,95	23.332	21,30
TOTAL	12	1,49	716	0,28	30.560	2,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por su parte, prevén el traslado del centro 37 convenios de los vigentes (4,58%), repartidos entre un 4,44% de empresa y un 5,11% de sector. Estos convenios afectan en su conjunto a 6.970 empresas y 75.357 trabajadores.

Tabla 28.- Traslados de centro. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	5,11	6.942	2,75	68.678	4,95
Empresa	28	4,44	28	4,44	6.679	6,10
TOTAL	37	4,58	6.970	2,75	75.357	5,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a la conocida como permuta, o derecho al traslado a instancias o por interés de los propios trabajadores interesados, se encuentra regulada sólo en un 4,71% de los convenios, la mayor parte de ellos de ámbito empresarial. Estos convenios tienen una afectación irrisoria en cuanto al ámbito personal, precisamente por el porcentaje anteriormente mencionado.

Tabla 29.- PERMUTA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	384	0,15	4.440	0,32
Empresa	35	5,55	35	5,55	34.435	31,44
TOTAL	38	4,71	419	0,17	38.875	2,60

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por último y por lo que se refiere a la figura del desplazamiento no suele tener demasiado reflejo en la negociación colectiva andaluza, estando regulada únicamente en el 10,78% de los convenios vigentes, con un porcentaje mayor en el ámbito sectorial que el correspondiente al ámbito de empresa.

Tabla 30.- DESPLAZAMIENTO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	23.066	9,14	335.024	24,17
Empresa	61	9,67	61	9,67	35.562	32,47
TOTAL	87	10,78	23.127	9,14	370.586	24,78

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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, incluido el procedimiento a seguir cuando se pretendan llevar a cabo. La razón se ha de encontrar una vez más en los pocos resquicios que la legislación deja escapar a favor de la autonomía colectiva. De ahí que resulte de lo más normal que los textos de Convenios acuerden la remisión al procedimiento legal o que se limiten a reproducirlo sin introducir apenas variaciones. Y ello, pese a que es cierto que el marco legal ofrece algunas posibilidades, como es el caso de establecimiento de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consulta.

En total, el 7,06% de los convenios vigentes contemplan la remisión a la normativa legal, con unos porcentajes muy parecidos en el ámbito sectorial (7,39%) y en el de empresa (6,97%). Dichas cifras suponen, respecto del año 2005, una clara continuidad.

Tabla 31.- Remisión a la normativa Legal. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	7,39	8.517	3,37	159.974	11,54
Empresa	44	6,97	44	6,97	31.293	28,57
TOTAL	57	7,06	8.561	3,38	191.267	12,79

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

De todos ellos, únicamente en un 1,86% de los textos vigentes se contiene una referencia a la modificación sustancial que resulte de carácter colectivo, prácticamente todos suscritos a nivel de empresa, y con una afectación subjetiva de 3.834 trabajadores.

Tabla 32.- Modificación colectiva. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,57	500	0,20	10.000	0,72
Empresa	14	2,22	14	2,22	4.452	4,06
TOTAL	15	1,86	514	0,20	14.452	0,97

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

CAPÍTULO IX:

TIEMPO DE TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo es uno de los bloques temáticos para los que la normativa ofrece mayores posibilidades adaptativas a las empresas o los ámbitos sectoriales de las unidades de negociación de los convenios colectivos, por las continuas remisiones que la Sección 5.ª del Capítulo II del Estatuto de los Trabajadores realiza a la negociación en materia de jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, ritmos de trabajo, descanso semanal, fiestas, permisos y, por último, vacaciones anuales. Que los distintos convenios colectivos del año 2007 analizados en informe hacen uso extensivo de las competencias que le atribuye la normativa se demuestra porque de manera genérica, el 100% de los convenios vigentes -807 en total- y el 100% de los convenios originarios -327 convenios en total- contienen algún tipo de disposición relacionadas con el tiempo de trabajo, afectando a los porcentajes de empresas y trabajadores que se reflejan en las tablas siguientes:

Tabla 1. Tiempo de Trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	176	100,00	252.452	100,00	1.386.131	100,00
Empresa	631	100,00	631	100,00	109.539	100,00
TOTAL	807	100,00	253.083	100,00	1.495.670	100,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 2. - Tiempo de Trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	67	100,00	75.645	100,00	415.789	100,00
Empresa	260	100,00	260	100,00	30382	100,00
TOTAL	327	100,00	75.905	100,00	446.171	100,00

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.- JORNADA

De entrada, el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores que centraliza las referencias a la jornada, junto con los Reales Decretos 1561/1995, de 21 de septiembre y 2001/1983, que regulan las jornadas especiales de trabajo, se remite a la negociación colectiva en la determinación de la jornada de trabajo; en la determinación de la duración irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, siempre dentro del respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente; para posibilitar el aumento de nueve horas de trabajo ordinarias, respetando el descanso mínimo de entre jornadas; y, por último, la determinación del periodo de descanso en las jornadas de más de 6 horas como de trabajo efectivo o no; en todo caso, nada impide que la negociación colectiva abarque, igualmente, a aquellos 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.

Los esfuerzos por parte de los gobernantes de repartir el trabajo existente entre la mayor cantidad posible de trabajadores, contribuyendo a potenciar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, que es uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005, no han encontrado excesivo eco por parte de las unidades negociadoras de los convenios, si observamos que de apenas el 11,90 % de los convenios vigentes y el 8,56% de los originarios se inclinan por la reducción de horas de trabajo con respecto al año anterior.

Tabla 3. REDUCCION AÑO ANTERIOR. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	24.786	9,82	326.686	23,57
Empresa	64	10,14	64	10,14	10.349	9,45
TOTAL	96	11,90	24.850	9,82	337.035	22,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

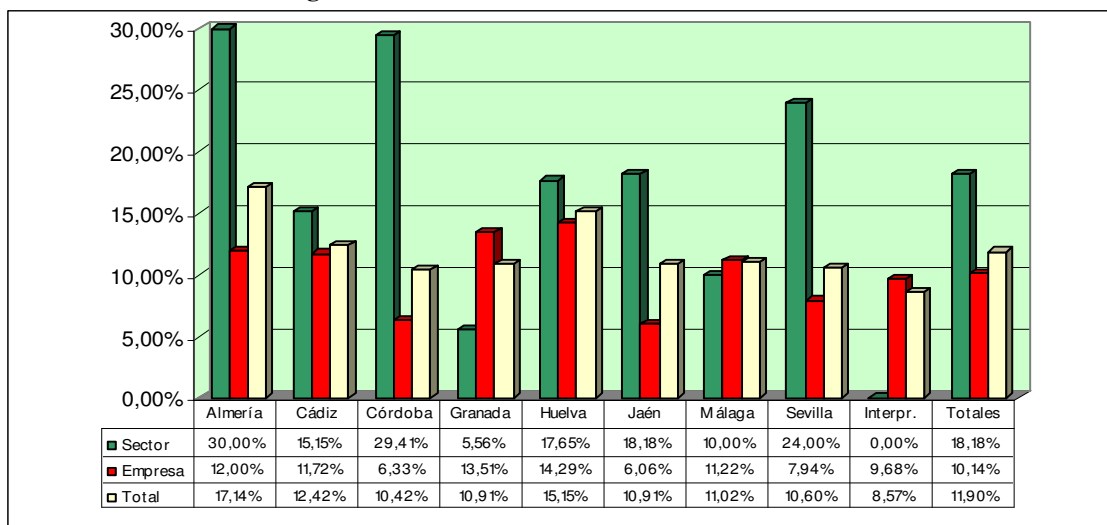
Tabla 4. REDUCCION AÑO ANTERIOR. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	5.666	7,49	80.894	19,46
Empresa	18	6,92	18	6,92	1864	6,14
TOTAL	28	8,56	5.684	7,49	82.758	18,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Granada, Huelva y en los convenios de ámbito interprovincial. En algunos casos los convenios de sector triplican el porcentaje de los convenios de empresa, es el caso, por ejemplo de la provincia de Córdoba con un 29,41% de los convenios de sector que contienen disposiciones de reducción del tiempo de trabajo frente al 6,33% de los convenios de empresa.

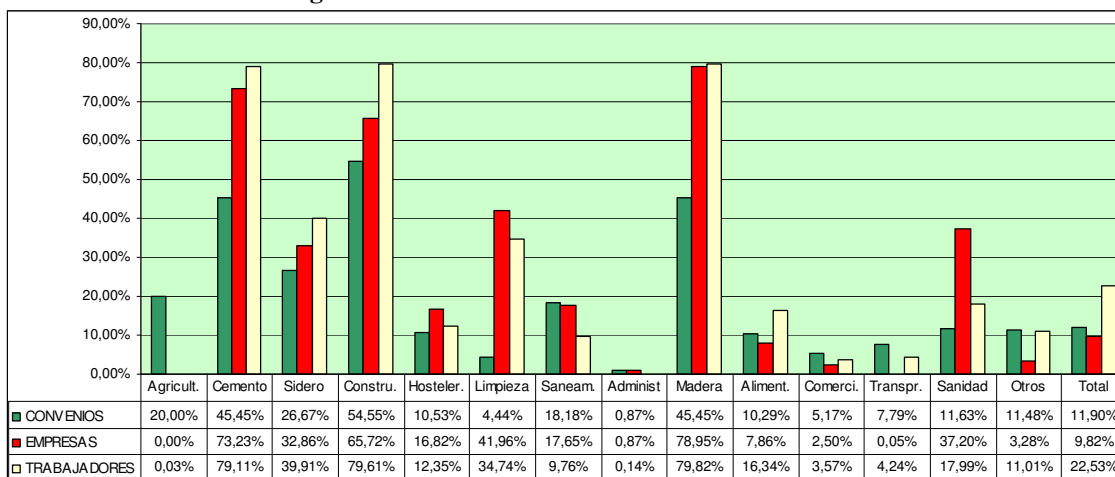
Gráfico 1. REDUCCION AÑO ANTERIOR. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

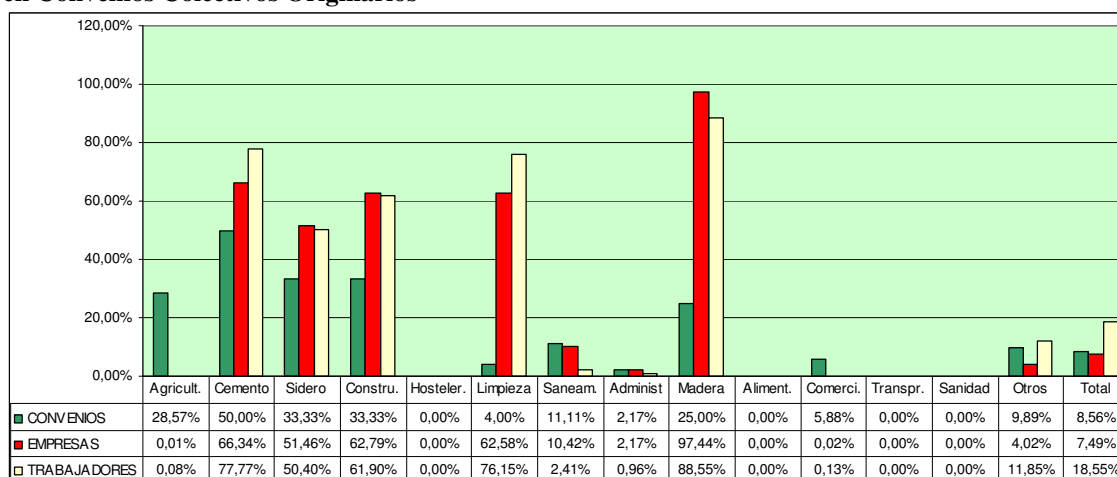
Son significativas las actividades económicas sobre las que se centralizan las reducciones del tiempo de trabajo, dado que básicamente se concentran en cuatro grupos económicos en las relacionadas con el cemento (45,45% de los convenios), construcción (54,55% de los convenios) y la industria de la madera (45,45 %).

Gráfico 2- REDUCCION AÑO ANTERIOR. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si pasamos al mismo análisis respecto de los convenios colectivos originarios, nos encontramos una mayor amplitud de los sectores que tienen porcentajes significativos en la reducción horaria, frente a un mayor número de sectores que no regulan convencionalmente las reducciones horarias. El mayor porcentaje de la reducción se recoge en los sectores relacionados con la industria Cementera con el 50% de los convenios, siendo seguidas por las actividades de la Siderometalúrgica y de la Construcción, ambas con un 33,33%. El mayor número de trabajadores afectados no se encuentran en los sectores anteriormente citados, sino en la industria de la Madera con un 88,55% de los trabajadores afectados, a pesar de representar, tan sólo, el 25% de los convenios.

Gráfico 3. REDUCCION AÑO ANTERIOR. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Desde una perspectiva bianual, comparando el año 2006 con el anterior, se pueden establecer en que provincias las reducciones del tiempo de trabajo han sido más significativas como puede observarse en la tabla núm. 5. El promedio anual de jornada real correspondiente a este año se ha situado en 1711,0 horas, lo que supone una reducción de 5,94 puntos con respecto al año anterior, en jornada semanal este porcentaje pasa del 38,03 horas a 37,93 y en la anual de 1707,71 correspondientes al año 2005, a 1703,45 horas correspondiente al año 2006. Lo significativo, en comparación bianual es que a nivel interprovincial se ha incrementado el número de horas, en lugar de reducirse, circunstancia que también se da en la provincia de Granada que es la única que incrementa en los tres apartados el número de horas trabajadas, pasando de 1745,63 a 1749,70 horas –incremento de 4.07 horas entre los dos años- por jornadas reales, de 38,72 a 38,81 horas por jornadas semanales –incremento de 0,09 horas- y de 1717,92 a 1720,72 horas por jornada anual –incremento de 2,8 horas anuales-.

Tabla 5.- Jornada Promedio: Evolución bianual (Convenios Colectivos vigentes)

Ámbito Geogr.	Jornada Real		Jornada Semanal		Jornada Anual	
	Año anterior	Año actual	Año anterior	Año actual	Año anterior	Año actual
Almería	1722,48	1716,59	38,63	38,42	1706,27	1701,88
Cádiz	1725,35	1709,72	37,98	37,73	1721,28	1703,83
Córdoba	1723,00	1711,37	38,27	38,14	1682,08	1679,21
Granada	1745,63	1749,70	38,72	38,81	1717,92	1720,72
Huelva	1718,33	1720,94	37,78	37,70	1735,24	1752,53
Jaén	1727,92	1723,27	38,06	38,30	1746,42	1732,11
Málaga	1703,04	1697,54	37,97	37,94	1688,21	1683,13
Sevilla	1706,24	1706,69	37,77	37,65	1710,39	1713,13
Interpr.	1670,21	1671,29	36,65	36,66	1649,79	1655,20
Totales	1717,00	1711,06	38,03	37,93	1707,71	1703,45

Base de datos (1): 788 convenios vigentes año anterior

Base de datos (2): 807 convenios vigentes año actual

Si analizamos la jornada real teniendo en cuenta los promedios que se dan en los convenios colectivos del sector, observamos, si comparamos con el promedio total de 1779,26 horas en este ámbito, que la mayor carga de horas se concentra en las provincias de Almería (1796,46 horas), Córdoba (1779,79 horas), Granada (1786,64), Huelva (1792,50 horas), Málaga (1782,73 horas) y Sevilla (1784,98 horas); encontrándose por debajo de esta cantidad los convenios de sector de las provincias de Cádiz y Jaén, junto con los convenio colectivos interprovinciales.

Tabla 6.- Jornada Real: Promedio Sector/Empresa (Convenios Colectivos vigentes)

Ámbito geogr.	Sector	Empresa
Almería	1796,46	1684,65
Cádiz	1774,61	1692,99
Córdoba	1779,79	1696,65
Granada	1786,64	1731,72
Huelva	1792,50	1696,12
Jaén	1765,70	1694,98
Málaga	1782,73	1680,16
Sevilla	1784,98	1691,16
Interpr.	1661,40	1672,57
Totales	1779,26	1692,04

(Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa).

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 (1588,73 horas) y la del sector privado (1746,57 horas).

Tabla 7.- Jornada Real: Promedio Empresas Sector Privado (Convenios Colectivos vigentes)

Ámbito geogr.	Promedio
Almería	1747,40
Cádiz	1725,69
Córdoba	1769,63
Granada	1765,77
Huelva	1737,97
Jaén	1722,34
Málaga	1758,74
Sevilla	1756,89
Interpr.	1727,81
Totales	1746,57

(Base de datos: 413 convenios vigentes de empresa privada)

Tabla 8.- Jornada Anual: Promedio Empresas Sector Público (Convenios Colectivos vigentes)

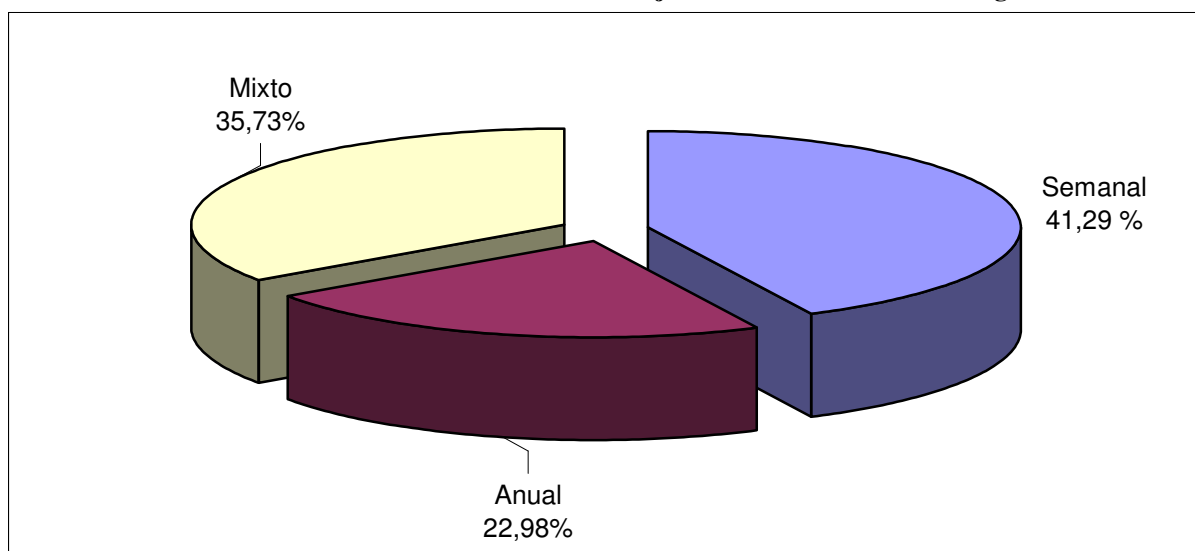
Ámbito geogr.	Promedio
Almería	1597,99
Cádiz	1598,85
Córdoba	1570,82
Granada	1639,80
Huelva	1609,80
Jaén	1622,00

Ámbito geogr.	Promedio
Málaga	1566,21
Sevilla	1584,34
Interpr.	1585,11
Totales	1588,73

(Base de datos: 18 convenios vigentes de empresas del sector público)

El módulo de referencia para la determinación de la jornada laboral de los convenios colectivos vigentes determinar la jornada laboral más significativo es el semanal, que aglutina el 41,29 % de los convenios.

Gráfico 4. Módulo Determinación de la Jornada de Trabajo de Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

2.1.- Jornada semanal

Las provincias que en computo semanal tienen menor porcentaje de horas trabajadas, del total de 807 convenios colectivos vigentes, son los correspondientes a ámbitos interprovinciales (36,66 horas), Sevilla (37,65 horas), Huelva (37,70 horas) y 37,93 horas semanales.

Tabla 9.- Jornada: Promedio Semanal / Anual (Convenios Colectivos Vigentes)

Ámbito geogr.	Jornada semanal	Jornada anual
Almería	38,42	1701,88
Cádiz	37,73	1703,83
Córdoba	38,14	1679,21
Granada	38,81	1720,72
Huelva	37,70	1752,53
Jaén	38,30	1732,11

Ambito geogr.	Jornada semanal	Jornada anual
Málaga	37,94	1683,13
Sevilla	37,65	1713,13
Interpr.	36,66	1655,20
Totales	37,93	1703,45

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

2.2.- Jornada anual

En computo anual, por encima de la media de **1703,45 horas se sitúan las provincias de Cádiz (1703,83), Granada (1720,72), Huelva (1752,53), Jaén (1732,11) y Sevilla (1713,13)**, como puede comprobarse en el cuadro adjunto.

Tabla 10. Jornada: Promedio Semanal / Anual (Convenios Colectivos vigentes)

Ambito geogr.	Jornada semanal	Jornada anual
Almería	38,42	1701,88
Cádiz	37,73	1703,83
Córdoba	38,14	1679,21
Granada	38,81	1720,72
Huelva	37,70	1752,53
Jaén	38,30	1732,11
Málaga	37,94	1683,13
Sevilla	37,65	1713,13
Interpr.	36,66	1655,20
Totales	37,93	1703,45

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

2.3.- Reducción de la Jornada

De la totalidad de 807 convenios vigentes en el año 2006, tan solo un 11,90% de los mismos regulan una reducción de jornada en comparación con la realizada en el año anterior, afectando esta reducción a un total 9,82% de las empresas vinculadas por los mismos, beneficio que solo repercute en el 22,53% de los trabajadores, beneficiándose con mayor intensidad los que resultan afectados por convenios de sector (23,57% de los trabajadores) que los que resultan afectados por los convenios de empresa (9,45% de los trabajadores).

Tabla 11. Reducción año anterior. Datos Generales. Convenios Vigentes

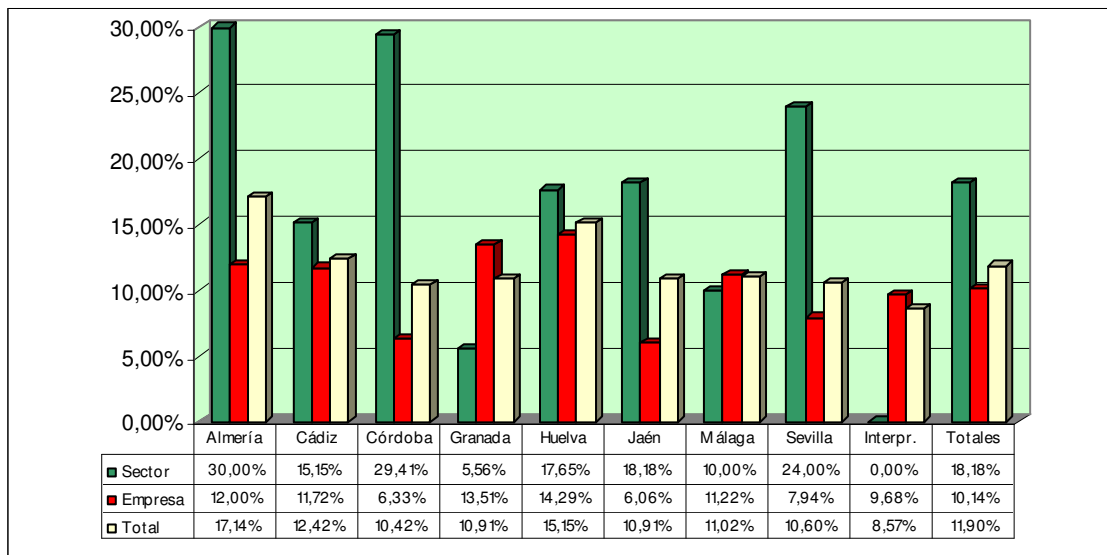
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	24.786	9,82	326.686	23,57
Empresa	64	10,14	64	10,14	10.349	9,45
TOTAL	96	11,90	24.850	9,82	337.035	22,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por tipo funcional y provincia, se observa que la reducción alcanza casi el 30,00% de las reducciones en los convenios de sector de las provincias de Almería y Córdoba, concentrándose las puntas más altas a nivel de convenios de empresa, en las provincias de Huelva (14,29%) y Granada (13,51%). Por actividades económicas, si nos

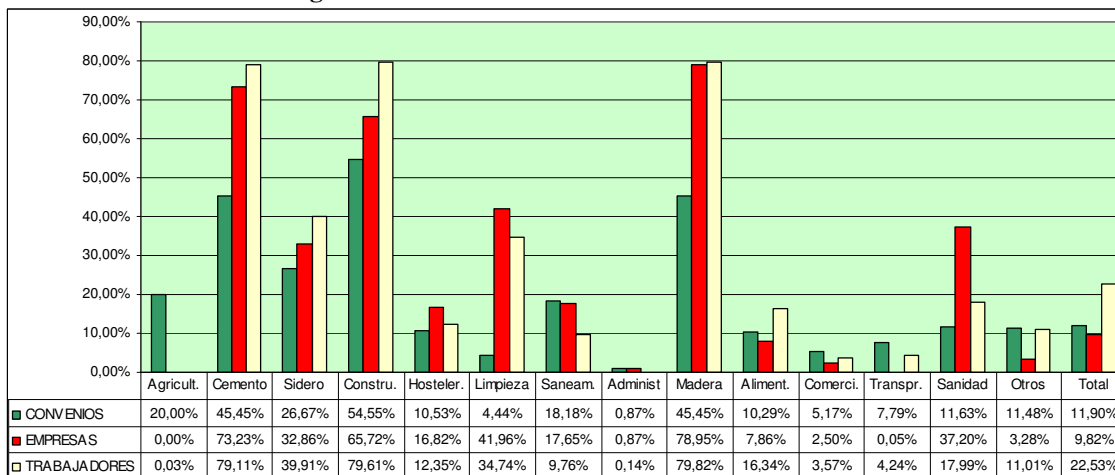
atenemos al número de convenios, observamos que las actividades de la Construcción (54,55% de convenios) y de las Cementeras e industria de la Madera (ambas con el 45,45%) son las actividades que tienden mayoritariamente a mejorar la condiciones laborales de los trabajadores mediante la reducción horaria.

Gráfico 5.- Reducción año anterior. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 6. REDUCCION AÑO ANTERIOR. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2.4.- Tipología de la jornada

La regulación de la jornada continua se sitúa, en términos totales, en el 41,26% de los convenios colectivos vigentes y en el 41,90% de los originarios, esta homogenización de porcentajes no se comparte cuando se pasa a analizar el número o los porcentajes de empresas y de trabajadores afectados, siendo destacable que en

cuando al número de empresas los convenios colectivos vigentes doblan el porcentaje (48,24 %) de los resultantes para los convenios colectivos originarios (24,24%).

Tabla 12. Tipología Continuada. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	121.802	48,25	563.772	40,67
Empresa	282	44,69	282	44,69	68.318	62,37
TOTAL	333	41,26	122.084	48,24	632.090	42,26

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

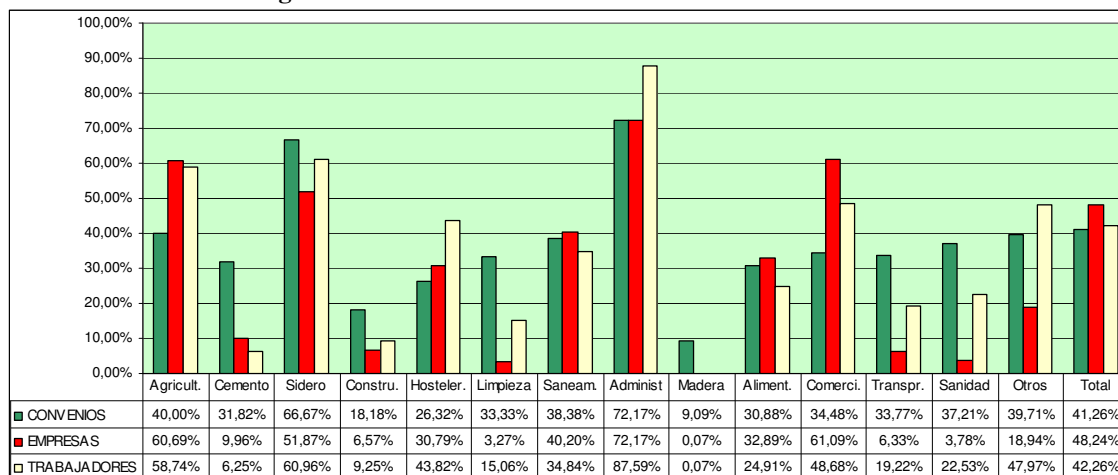
Tabla 13. Tipología Continuada. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	29,85	18.282	24,17	149.681	36,00
Empresa	117	45,00	117	45,00	16062	52,87
TOTAL	137	41,90	18.399	24,24	165.743	37,15

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

Gráfico 7. Tipología Continuada. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2.5.- Jornadas Especiales

Las características específicas de determinados sectores de la producción, donde los trabajadores están expuestos a factores que afectan a su resistencia física y pueden dar lugar a problemas de salud, determinan que se reduzcan las horas que los mismos puedan realizar al día; igualmente, por la naturaleza de las actividades que se realizan –

recogida de cosechas, labores de vigilancia, etc.- algunas otras empresas se ven obligadas a prolongar la jornada de trabajo en determinados periodos. Estas alteraciones a la jornada normal, detalladas de manera expresa en la normativa aplicable a cada sector o actividad, se recogen en el 51,92% de los convenios colectivos vigentes y en el 54,13% de los originarios.

Tabla 14. Jornadas especiales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	90	51,14	181.605	71,94	1.073.849	77,47
Empresa	329	52,14	329	52,14	77.733	70,96
TOTAL	419	51,92	181.934	71,89	1.151.582	76,99

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

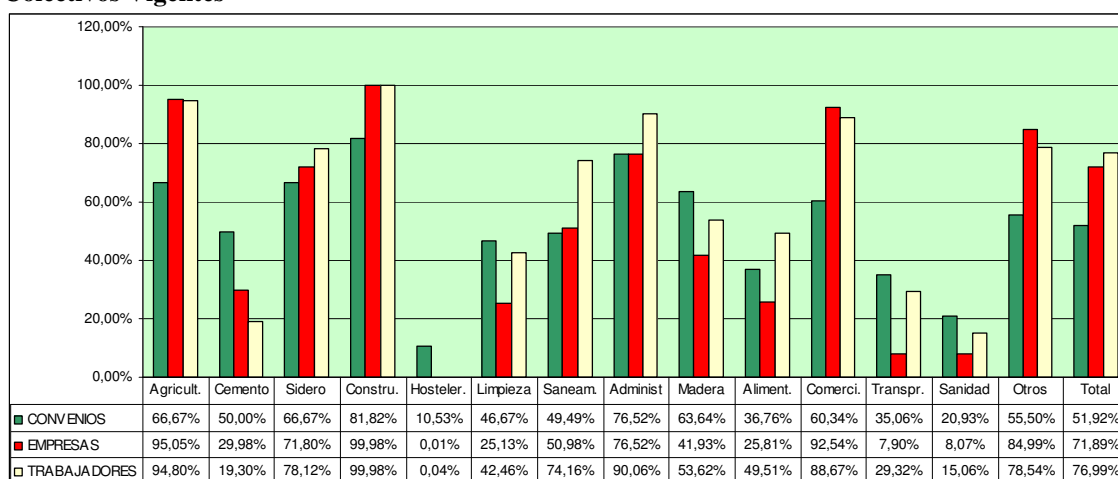
Tabla 15. - Jornadas especiales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	49,25	46.534	61,52	275.203	66,19
Empresa	144	55,38	144	55,38	18830	61,98
TOTAL	177	54,13	46.678	61,50	294.033	65,90

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La negociación de las jornadas especiales ofrece porcentajes significativos en todos los sectores, excepto en el de la Hostelería. En cuanto al número de trabajadores y empresas afectadas, tienden a estar sometido a la regulación convencional de las jornadas especiales casi el 100% de los trabajadores y de las empresas del ámbito de la Construcción y de la Agricultura.

Gráfico 8. Jornadas especiales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

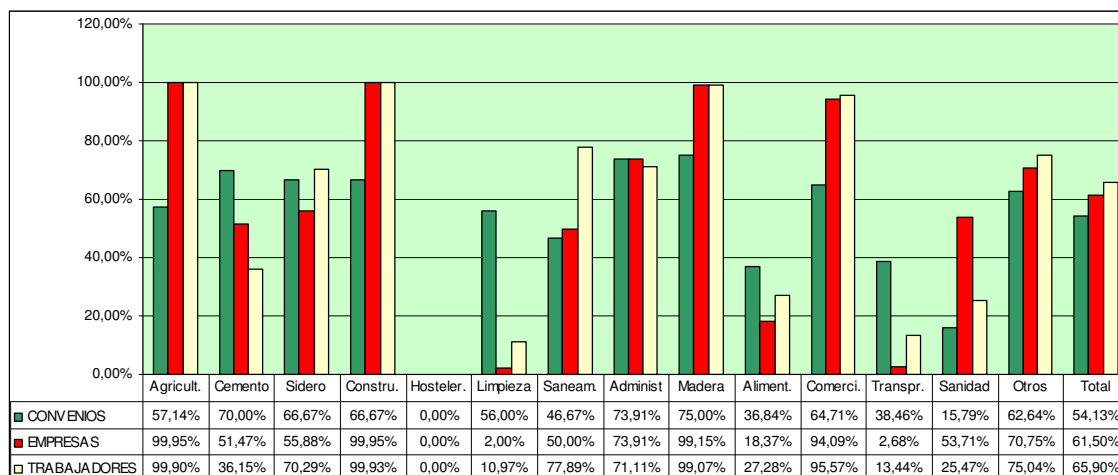


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En los convenios colectivos originarios se observa, al igual que las conclusiones sacadas del gráfico anterior, el escaso interés de la Hostelería por regular jornadas especiales, posiblemente la razón a ésta ausencia está en la enorme temporalidad y rotación de trabajadores que existe en este ámbito económico, por las especiales característica de un sector que prácticamente se ofrece al público de manera continua. En cifras cercanas al 100% en cuanto al número de trabajadores y empresas afectadas

dentro de cada ámbito económico se encuentran las actividades de la Agricultura, Construcción, Madera y Comercio.

Gráfico 9. Jornadas especiales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

2.6.- Tiempo de Trabajo Flexible.

Si nos atenemos a los porcentajes, observamos cierta homogeneidad en los convenios colectivos vigentes y los originarios para recoger disposiciones relativas a la distribución irregular de la jornada, así observamos el 20,82% de los vigentes y el 22,02% de los originarios, aluden al trabajo flexible, lo que se traduce en el 27,51% de las empresa y el 31,20% de los trabajadores para los convenios vigentes y el 27,10% y el 36,92% de los originarios, respectivamente, de los convenios originarios.

Tabla 16. Distribución Irregular. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	26,14	69.504	27,53	445.901	32,17
Empresa	122	19,33	122	19,33	20.742	18,94
TOTAL	168	20,82	69.626	27,51	466.643	31,20

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 17. Distribución Irregular. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	29,85	20.518	27,12	157.057	37,77
Empresa	52	20,00	52	20,00	7648	25,17
TOTAL	72	22,02	20.570	27,10	164.705	36,92

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si nos atenemos a los convenios colectivos vigentes se observa que cuando en estos se consagra la distribución irregular de la jornada son pocos los convenios que establecen de manera expresa a quién corresponde la determinación de este tipo de jornada y que cuando se regula, es una facultad que se arroga de manera exclusiva el

empresario (7,81% de los convenios), teniendo escasa intervención los representantes de los trabajadores, dado que apenas el 5,20% de los convenios contiene alguna disposición relacionada con esta intervención.

Tabla 18. Facultad del empresario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	32.538	12,89	183.209	13,22
Empresa	51	8,08	51	8,08	10.070	9,19
TOTAL	63	7,81	32.589	12,88	193.279	12,92

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 19. Intervención representantes de los trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	9,66	21.510	8,52	97.377	7,03
Empresa	25	3,96	25	3,96	3.445	3,14
TOTAL	42	5,20	21.535	8,51	100.822	6,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Son aún muy minoritarios los convenios colectivos que tienden a establecer, en beneficio de los trabajadores, una bolsa de horas, en concreto de los 807 convenios vigentes, apenas 22 (el 2,73 del total) recogen en su articulado el establecimiento de las bolsas de trabajo; el porcentaje es algo superior (el 3,67%) en los nuevos convenios.

Tabla 20. Bolsa de horas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	16.699	6,61	64.276	4,64
Empresa	15	2,38	15	2,38	5.579	5,09
TOTAL	22	2,73	16.714	6,60	69.855	4,67

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 21. Bolsa de horas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	5,97	11.609	15,35	36.296	8,73
Empresa	8	3,08	8	3,08	1333	4,39
TOTAL	12	3,67	11.617	15,30	37.629	8,43

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por otro lado, otro de los temas que son de interés para los trabajadores es la prolongación del tiempo de descanso mediante la acumulación de los festivos al mismo, por los escasos porcentajes de los convenios que regulan esta cuestión, se prima el interés del empresario a no concentrar los periodos de descanso con los festivos, dado que sólo el 1,86% de los convenios recogen aspectos relacionados con esta acumulación. Si trasladamos este porcentaje a las actividades económicas observamos

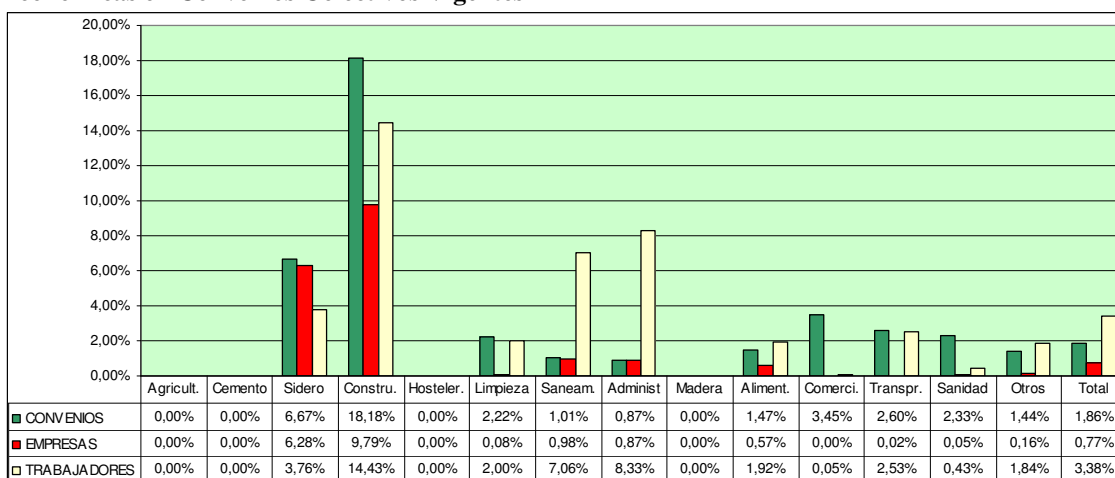
que son mayoritariamente dos actividades las que lo acumulan, dado que parece ser una práctica casi exclusiva de las ramas de la Construcción y de la Siderometalúrgica, con lo que podríamos hablar de culturas de trabajo relacionadas con la acumulación en unos sectores concretos, no habiendo arraigado esta práctica fuera de las citadas ramas.

Tabla 22. Acumulación de festivos y descansos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	1.950	0,77	43.300	3,12
Empresa	11	1,74	11	1,74	7.239	6,61
TOTAL	15	1,86	1.961	0,77	50.539	3,38

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 10. Acumulación de festivos y descansos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las unidades negociadoras de los convenios colectivos hacen uso extensivo de las facultades que les atribuye el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, lo que se demuestra por recoger, en términos genéricos, algún aspecto relacionado con las horas extraordinarias, como se demuestra por el hecho de que el 85,38% de los convenios vigentes –que representan un 97,55% de las empresas y un 96,11% de los trabajadores– y el 85,02% de los convenios originarios –que representan un 98,98% de las empresas y un 98,98% de los trabajadores afectados– regulan aspectos relacionados con la realización, supresión, prohibición o retribución de las horas extraordinarias.

Tabla 23.- Horas Extraordinarias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	157	89,20	246.342	97,58	1.335.726	96,36
Empresa	532	84,31	532	84,31	101.789	92,92
TOTAL	689	85,38	246.874	97,55	1.437.515	96,11

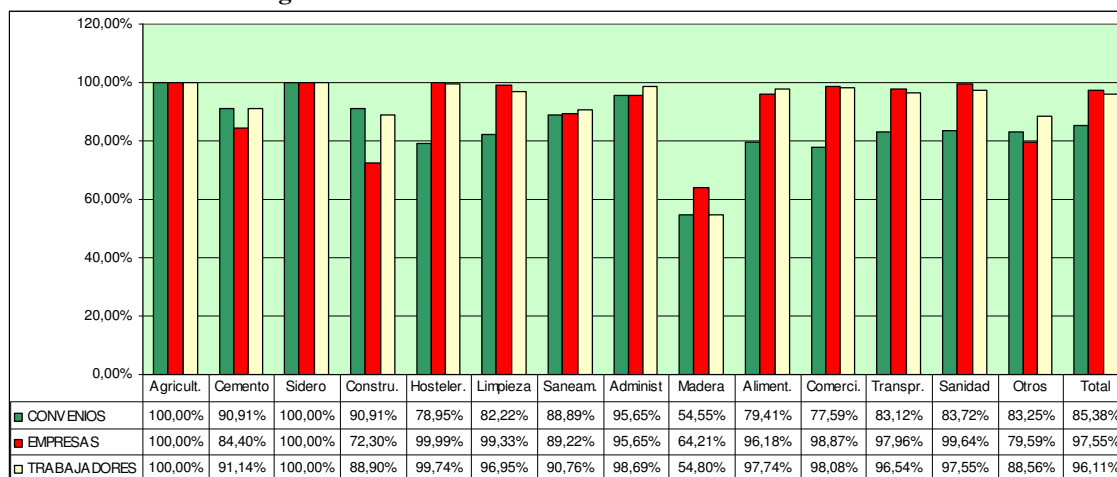
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 24.- Horas Extraordinarias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	89,55	74.909	99,03	411.600	98,99
Empresa	218	83,85	218	83,85	28151	92,66
TOTAL	278	85,02	75.127	98,98	439.751	98,56

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por actividades económicas, las anteriores cifras, referidas a la negociación colectiva de los convenios vigentes, se traducen en un mayoritario grupo de actividades -rondan el 100%- que regulan las horas extraordinarias, siendo lo más significativo en cuanto topes mínimos los correspondientes a la industria de la Madera, si nos atenemos a términos comparativos con los promedios totales que se sitúan en el 85,38% en cuanto al porcentaje de convenios, 97,55% en cuanto al porcentaje de empresas afectadas y 96,11% en cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, siendo estos porcentajes en la industria de la Madera el 64,21%, el 64,21% y el 54,80%, respectivamente.

Gráfico 11. Horas Extraordinarias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La definición de las horas extraordinarias, por el contrario, despierta un interés más reducido por parte de las distintas unidades negociadoras de los convenios colectivos, así solo se recoge en el 36,31% de los convenios vigentes y en el 37,00% de los originarios, la razón es que se sobreentiende que tanto los trabajadores como los empresarios tienen debido conocimiento de lo que son las horas extraordinarias, siendo, por otro lado, suficiente la definición del art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores para abarcar a todos los supuestos de indefinición convencional.

Tabla 25. Definición. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	35,80	126.347	50,05	692.523	49,96
Empresa	230	36,45	230	36,45	37.016	33,79
TOTAL	293	36,31	126.577	50,01	729.539	48,78

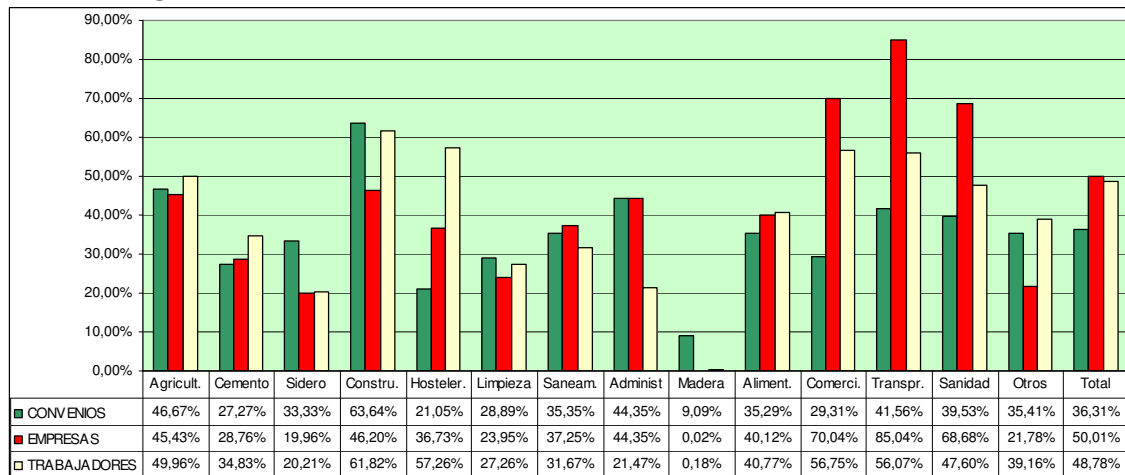
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 26. Definición. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,36	29.473	38,96	197.191	47,43
Empresa	102	39,23	102	39,23	14905	49,06
TOTAL	121	37,00	29.575	38,96	212.096	47,54

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 por encima de la media del 36,31% de los convenios, las actividades de la Agricultura, la Construcción, la Administración, el Transporte y la Sanidad.

Gráfico 12. Definición. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Es significativo que casi ¼ parte de los convenios colectivos vigentes y de los originarios se comprometan a reducir las horas extraordinarias, en consonancia con la política de lograr un mayor reparto de trabajo disponible en el mayor número de trabajadores. Las cifras entre ambos tipos de convenios son muy uniformes, dado que se recogen en 22,43% de los convenios vigentes, afectando al 12,04% de las empresas y el 22,07% de los trabajadores; por su parte, en lo que se refiere a los convenios colectivos originarios, estos porcentajes son, respectivamente, el 22,63%, 16,06% y 25,19.

Tabla 27.- Compromiso de Reducirlas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	30.324	12,01	287.268	20,72
Empresa	149	23,61	149	23,61	42.804	39,08
TOTAL	181	22,43	30.473	12,04	330.072	22,07

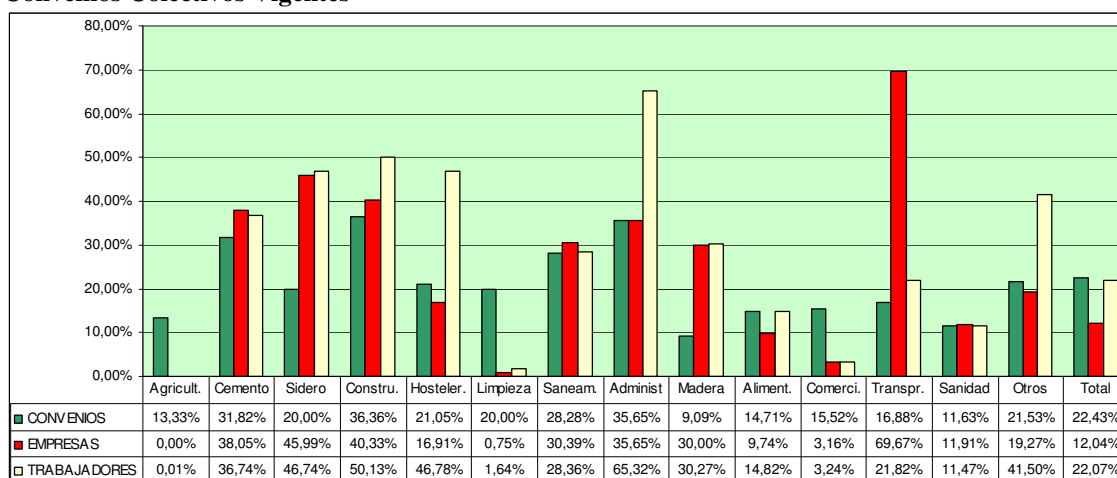
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 28.- Compromiso de Reducirlas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	25,37	12.131	16,04	104.169	25,05
Empresa	57	21,92	57	21,92	8243	27,13
TOTAL	74	22,63	12.188	16,06	112.412	25,19

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Los sectores económicos de los convenios colectivos vigentes más comprometidos con la reducción son la Construcción (36,36%), la Administración (35,65%) y la industria Cementera (31,82%).

Gráfico 13. Compromiso de Reducirlas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un porcentaje no muy significativo de los convenios, como se observa en las tablas siguientes, se inclina por suprimir las horas extraordinarias habituales, tendencia que es mayoritaria, en ambos tipos de convenios, en los de sector, siendo los convenios de empresa menos inclinados a establecer la supresión de la horas extraordinarias, circunstancia que debe de relacionarse con la mayor cercanía de las unidades negociadoras de los convenios con la realidad económica de la empresa, lo que impide establecer su supresión por el mayor conocimiento del tiempo de trabajo con las necesidades productivas de cada empresa.

Tabla 29. Supresión habituales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	40	22,73	145.685	57,71	683.408	49,30
Empresa	78	12,36	78	12,36	10.666	9,74
TOTAL	118	14,62	145.763	57,59	694.074	46,41

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 30. Supresión habituales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,39	25.463	33,66	135.064	32,48
Empresa	31	11,92	31	11,92	3467	11,41
TOTAL	46	14,07	25.494	33,59	138.531	31,05

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La diferencia anterior que existe entre los convenios de empresa y los de sector no se observa en lo que se refiere a la prohibición general de realización de las horas extraordinarias, existiendo una gran homogeneidad entre los convenios vigentes (regulado en el 5,20% de los convenios) y en los originarios (4,89%).

Tabla 31. Prohibición general. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	11	6,25	25.160	9,97	82.100	5,92
Empresa	31	4,91	31	4,91	3.263	2,98
TOTAL	42	5,20	25.191	9,95	85.363	5,71

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 32. Prohibición general. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	17.555	23,21	44.100	10,61
Empresa	13	5,00	13	5,00	1532	5,04
TOTAL	16	4,89	17.568	23,14	45.632	10,23

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.- DESCANSOS

El descanso semanal es objeto del interés en el 46,84% de los convenios vigentes analizados, que representa, aproximadamente, a la mitad de las empresas y de los trabajadores (54,88% y 46,38%, respectivamente) a las que afectan los 752 convenios colectivos. Unos porcentajes muy similares, excepto en lo que se refiere al porcentaje de trabajadores afectados se recogen en los convenios colectivos originarios, donde el 45,22% de los convenios -50,94% de sector y el 43,84% de empresa- comprenden al 53,96% de las empresas y a 240.123 trabajadores (59,01%).

Tabla 33.- Descanso semanal. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	78	44,32	138.586	54,90	619.544	44,70
Empresa	300	47,54	300	47,54	74.172	67,71
TOTAL	378	46,84	138.886	54,88	693.716	46,38

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 34.- Descanso semanal. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	50,75	41.314	54,62	244.530	58,81
Empresa	113	43,46	113	43,46	16888	55,59
TOTAL	147	44,95	41.427	54,58	261.418	58,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (57,14%), los aplicables en la provincia de Granada (54,55%) y los de la provincia de Sevilla (52,32%), siendo las provincias en las que menos se regula esta cuestión, en Almería (34,29%) y en Jaén (38,18%).

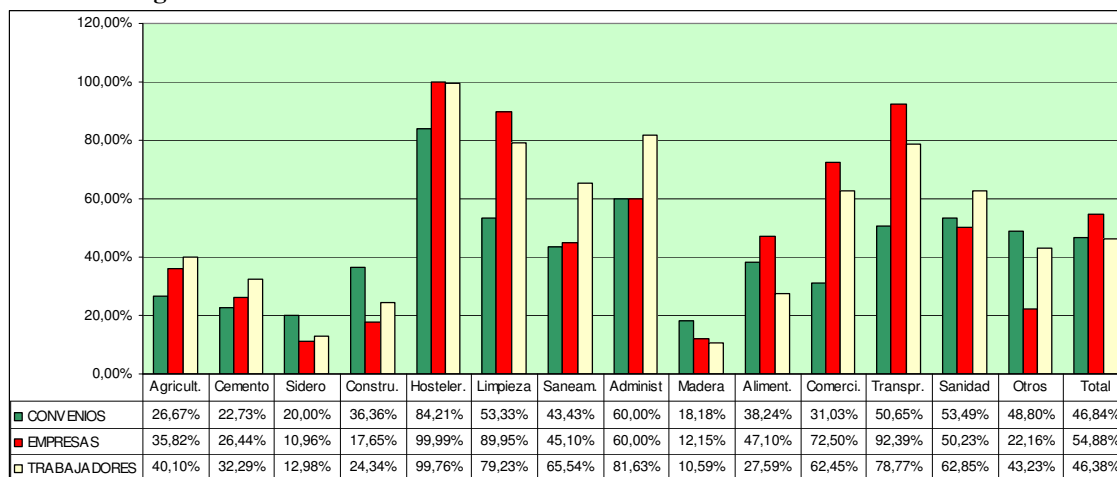
Tabla 35. Descanso semanal. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ambito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	24	34,29	2.166	36,32	14.808	15,14
Cádiz	78	48,45	9.978	51,19	59.706	39,76
Córdoba	39	40,63	7.517	19,61	28.350	15,97
Granada	30	54,55	24.652	84,05	81.078	63,93
Huelva	32	48,48	4.661	56,02	48.215	37,46
Jaén	21	38,18	3.360	6,74	27.486	14,57
Málaga	55	46,61	44.051	86,97	165.217	58,61
Sevilla	79	52,32	34.024	79,87	225.739	76,98
Interpr.	20	57,14	8.477	98,90	43.117	84,76
Total	378	46,84	138.886	54,88	693.716	46,38

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas, la actividad de la Hostelería es la que tienen los porcentajes más significativos -84,21% Convenios, 99,99,99% de empresas y 99,76% de trabajadores-, seguida en cuanto al porcentaje de convenios por la Administración (60,00%), la Limpieza (53,33%), los Transportes (50,65%) y las actividades relacionadas con el Saneamiento (43,43%).

Gráfico 14.- Descanso semanal. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5.- PERMISOS

5.1.- Permisos Retribuidos

Aproximadamente el 100% de los convenios vigentes y de los originarios optan por hacer referencia a los permisos retribuidos en su articulado, en concreto el 94,30% de los convenios vigentes, afectando en total al 95,63% de las empresas y al 97,87% de las empresas; y el 93,88% de los convenios originarios, afectando al 88,07% de las empresas y al 96,11% de los trabajadores.

Tabla 36.- Permisos Retribuidos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	166	94,32	241.434	95,64	1.356.666	97,87
Empresa	595	94,29	595	94,29	107.141	97,81
TOTAL	761	94,30	242.029	95,63	1.463.807	97,87

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 37.- Permisos Retribuidos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	92,54	66.607	88,05	399.184	96,01
Empresa	245	94,23	245	94,23	29638	97,55
TOTAL	307	93,88	66.852	88,07	428.822	96,11

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Mejoran la relación de permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ampliando los supuestos en los que se aplican, el 90,63% de los convenios colectivos vigentes; si realizamos esta observación desde el punto de vista del ámbito territorial observamos que se encuentran por debajo de la media del 90,63% solo tres provincias, siendo éstas: Cádiz (82,59%), Málaga (78,03%) y Sevilla (88,87%).

Tabla 38.- Amplia supuestos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	146	82,95	196.571	77,86	1.253.749	90,45
Empresa	520	82,41	520	82,41	101.829	92,96
TOTAL	666	82,53	197.091	77,88	1.355.578	90,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 39.- Amplia supuestos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadrs	%
Almería	60	85,71	5.248	87,99	90.923	92,96
Cádiz	135	83,85	12.115	62,15	124.031	82,59
Córdoba	74	77,08	37.668	98,28	174.729	98,46
Granada	48	87,27	28.776	98,11	119.169	93,96
Huelva	60	90,91	8.085	97,18	127.163	98,79
Jaén	50	90,91	49.826	99,99	188.385	99,85
Málaga	95	80,51	14.431	28,49	219.975	78,03
Sevilla	112	74,17	32.374	76,00	260.584	88,87
Interpr.	32	91,43	8.568	99,96	50.619	99,51
Total	666	82,53	197.091	77,88	1.355.578	90,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a la duración de los permisos, esta es ampliada en el 74,60% de los convenios vigentes y en el 76,15 % de los originarios, como se constata en las respectivas tablas de datos.

Tabla 40.- Amplia duración. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	131	74,43	217.717	86,24	1.153.121	83,19
Empresa	471	74,64	471	74,64	91.429	83,47
TOTAL	602	74,60	218.188	86,21	1.244.550	83,21

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 41.- Amplia duración. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	49	73,13	58.529	77,37	314.715	75,69
Empresa	200	76,92	200	76,92	24403	80,32
TOTAL	249	76,15	58.729	77,37	339.118	76,01

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

6.- VACACIONES

Dado que el artículo 38 del Estatuto se limita a especificar el derecho mínimo de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones, es necesario que la negociación colectiva especifique la manera en que ha de concretarse su disfrute en cada sector o empresa. El 98,88% de los convenios vigentes y el 97,25% de los originarios recogen las vicisitudes aplicables a las vacaciones, afectando, en consecuencia, a casi el 100% de los trabajadores y de las empresas.

Tabla 42.- Vacaciones anuales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	173	98,30	251.936	99,80	1.375.501	99,23
Empresa	625	99,05	625	99,05	109.187	99,68
TOTAL	798	98,88	252.561	99,79	1.484.688	99,27

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 43.- Vacaciones anuales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	95,52	75.129	99,32	405.159	97,44
Empresa	254	97,69	254	97,69	30030	98,84
TOTAL	318	97,25	75.383	99,31	435.189	97,54

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

No llega a la mitad de los convenios vigentes y de los originarios el interés por regular los aspectos retributivos de las vacaciones, lo que si se observa es la tendencia mayoritaria de los convenios de sector, frente a los de empresa, a recoger los aspectos retributivos, así en los convenios colectivos vigentes se recoge en el 64,20% de los

convenios de sector frente al 38,35% de los de empresa, porcentajes que en lo que se refiere a los convenios originarios son del 46,84% y 54,72%, respectivamente.

Tabla 44.- Retribución. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	113	64,20	125.137	49,57	770.594	55,59
Empresa	242	38,35	242	38,35	33.244	30,35
TOTAL	355	43,99	125.379	49,54	803.838	53,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 45.- Retribución. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	65,67	40.690	53,79	230.592	55,46
Empresa	108	41,54	108	41,54	13548	44,59
TOTAL	152	46,48	40.798	53,75	244.140	54,72

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

6.1.- VACACIONES PRIMADAS FUERA DE LAS FECHAS PREFERENTES

La peculiaridad de ciertos ámbitos empresariales en los que existen periodos punta de actividades empresariales intensivas en los que se incrementa el trabajo en lugar de decaer, hace que se tienda a primar a los trabajadores que opten por disfrutar sus vacaciones fuera de los periodos más solicitados. Para evitar perjuicios económicos a su empresa, muchos empresarios optan por conceder mayor número de días de vacaciones si el trabajador opta por disfrutarlas fuera de las fechas que se consideran preferentes dentro de cada actividad empresarial, este tipo de cláusulas aparecen reguladas en el 22,18% de los convenios colectivos vigentes, porcentaje ligeramente inferior al correspondiente a los convenios originarios, que es de un 21,41%.

Tabla 46. Vacaciones Primadas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	23.390	9,27	107.407	7,75
Empresa	164	25,99	164	25,99	52.104	47,57
TOTAL	179	22,18	23.554	9,31	159.511	10,66

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 47. Vacaciones Primadas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	7,46	4.680	6,19	52.610	12,65
Empresa	65	25,00	65	25,00	9030	29,72
TOTAL	70	21,41	4.745	6,25	61.640	13,82

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

6.2.- 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. 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, es significativo que recojan esta medida $\frac{1}{4}$ de los convenios, en concreto el 27,63% de los vigentes y el 28,44% de los originarios.

Tabla 48. Interrupción I.T. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	75.357	29,85	284.781	20,55
Empresa	189	29,95	189	29,95	25.992	23,73
TOTAL	223	27,63	75.546	29,85	310.773	20,78

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

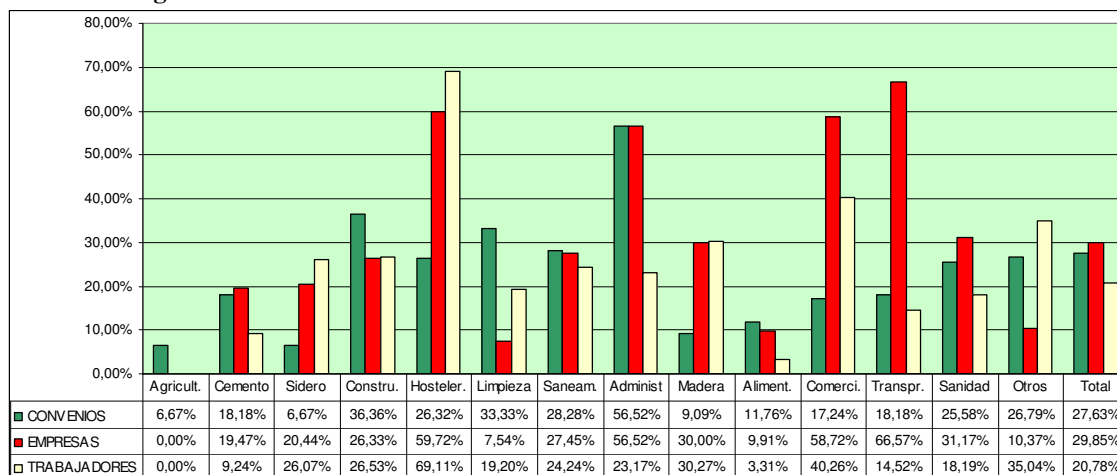
Tabla 49. Interrupción I.T. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	20,90	19.214	25,40	142.595	34,30
Empresa	79	30,38	79	30,38	8531	28,08
TOTAL	93	28,44	19.293	25,42	151.126	33,87

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por actividades económicas, en lo que se refiere a los convenios vigentes, observamos que es prioritariamente el sector de la Administración pública el que regula con mayor intensidad este tipo de cláusulas, al recogerse en el 56,52% de los convenios; sin embargo, es destacable, que a pesar de tener un porcentaje menor de convenios que regulan esta cuestión, los sectores de la Hostelería y el del Comercio, son los que tienen mayor porcentaje de trabajadores que se benefician de esta medida, afectando al 69,11% y al 40,25%, respectivamente, de los trabajadores.

Gráfico 15. Interrupción I.T. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



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 41,39% de los convenios frente al 40,98% de los originarios; sin embargo, la particularidad es que los originarios tienen unos porcentajes superiores a los convenios vigentes en cuanto al número de empresas afectadas 44,57% frente a un 29,16% y de trabajadores, el 65,68% frente el 44,63%, como puede observarse en las tablas siguientes.

Tabla 50. Calendario laboral. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	69	39,20	73.525	29,12	601.325	43,38
Empresa	265	42,00	265	42,00	66.219	60,45
TOTAL	334	41,39	73.790	29,16	667.544	44,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 51. Calendario laboral. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	28	41,79	36.004	47,60	277.489	66,74
Empresa	106	40,77	106	40,77	15561	51,22
TOTAL	134	40,98	36.110	47,57	293.050	65,68

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPÍTULO X: ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN

1.- INTRODUCCIÓN

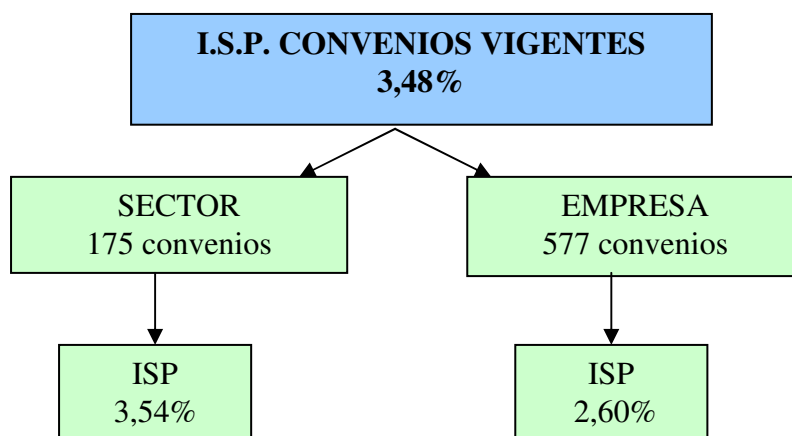
El artículo 35.1 de la Constitución, consagra, junto con el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles, el derecho a “*una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de su sexo*”; el desarrollo práctico de ese precepto se ha consagrado en su artículo 4.2.f) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a *La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida*, por otro lado, como es sabido, la prohibición de discriminación retributiva se reitera en el artículo 17.1 de esta última norma, que establece que serán “... *nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables... en materia de retribuciones, ... por circunstancias de sexo,...*”.

La complejidad e imperatividad de la percepción del salario por parte de los trabajadores tiene como consecuencia dos aspectos fundamentales en el Estatuto de los Trabajadores, el primero es que se regule de manera extensa aspectos relacionados con el salario en la Sección 4.^a del Capítulo II de la misma norma –artículos 26 al 33-, preceptos que establecen las disposiciones mínimas que pueden mejorar los convenios colectivos en cuanto a la percepción puntual del salario por parte de los trabajadores; el segundo aspecto, está en la circunstancia de que el trabajador puede romper, de manera voluntaria, la relación laboral que le une al empresario cuando se produzca “*La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado*” [artículo 50.1.b) del estatuto], teniendo en tal caso derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente [artículo 56.1.a) del Estatuto].

En lo que se refiere a los extremos regulados en la negociación colectiva respecto al salario durante el año 2006, los aspectos más significativos son los que se desarrollan a lo largo de este capítulo.

2.- DATOS GENERALES

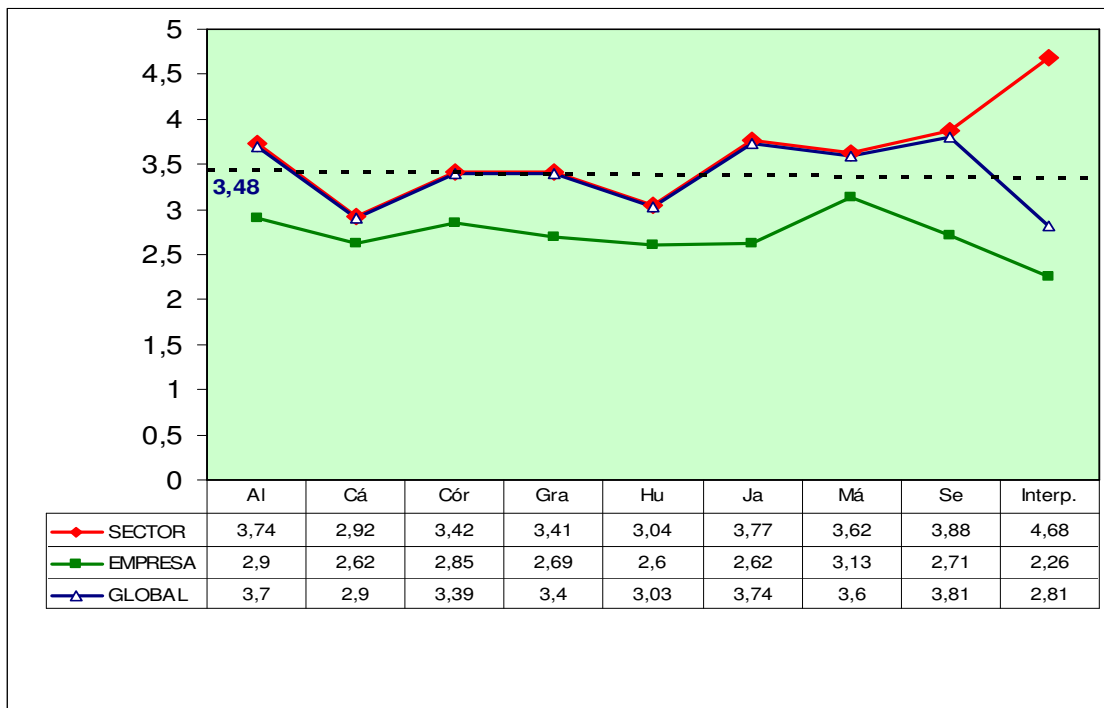
El incremento salarial ponderado (I.S.P.) en computo total, durante el año 2006, se situó en 3,48%, siendo mucho más alto en los convenios de sector (3,54%) que en los de empresa (2,60%), existiendo entre ambos ámbitos convencionales una diferencia de 0,94 puntos. La razón de la diferencia anterior radica 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.



Base de datos: 752 convenios (excluidos los primeros convenios) y revisiones salariales (175 de sector y 577 de empresa)

Si nos centramos en el análisis de la evolución de ISP por provincias se observa como se sitúan por encima de la media del 3,48% en los convenios de sector, las provincias de Almería, Jaén, Málaga 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 3,48%, dado que se lo que se refiere a los convenios de sector el ISP se dispara hasta el 4,685% y a nivel de empresa, decae hasta el 2,26%, como se observa en el gráfico.

Gráfico 1. ISP en convenios vigentes (según sector-empresa) a nivel provincial



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

Si realizamos la comparación de porcentaje desde el año 2002, en lo que se refiere a los convenios colectivos vigentes, observamos que durante el año 2006 se continuó con la recuperación de la caída del ISP producido durante el año 2004, habiéndose superado, incluso, el tope de 3,34% del año 2002. Estos datos confirman que nos encontramos ante una fase de fuerte crecimiento económico dado que los empresarios aceptan asumir unos incrementos salariales superiores a los de otros años, esta impresión se confirma, igualmente, respecto a los convenios colectivos originarios.

Gráfico 2. I.S.P. convenios vigentes. Evolución

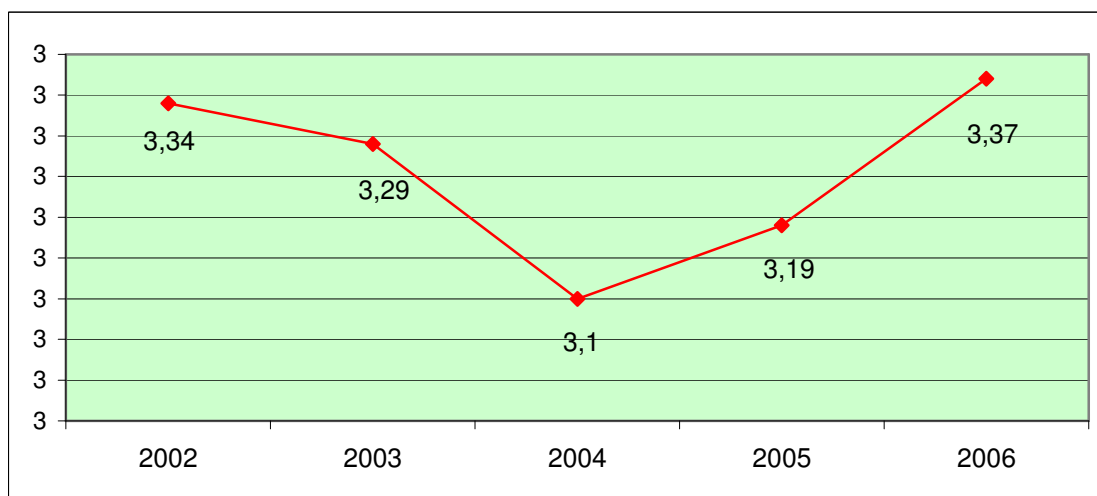
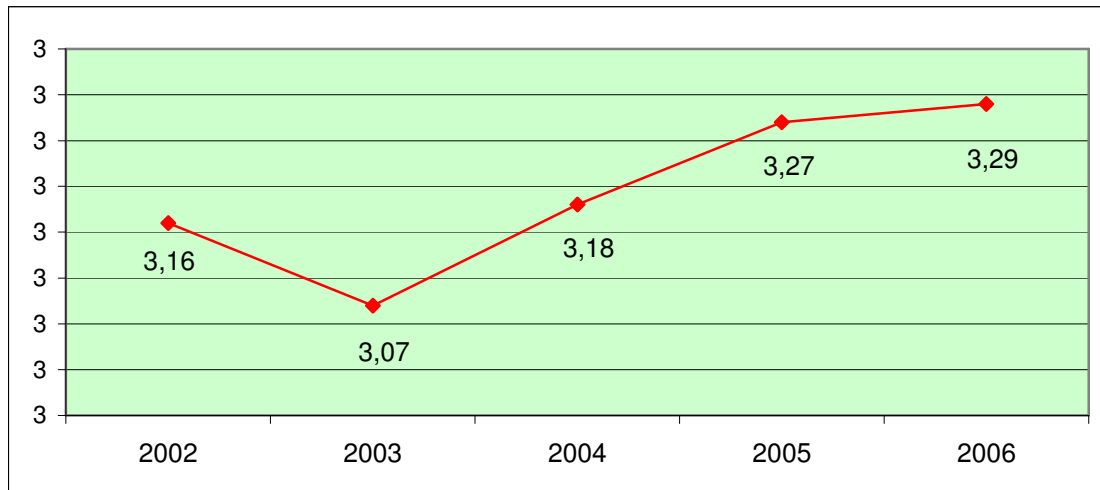
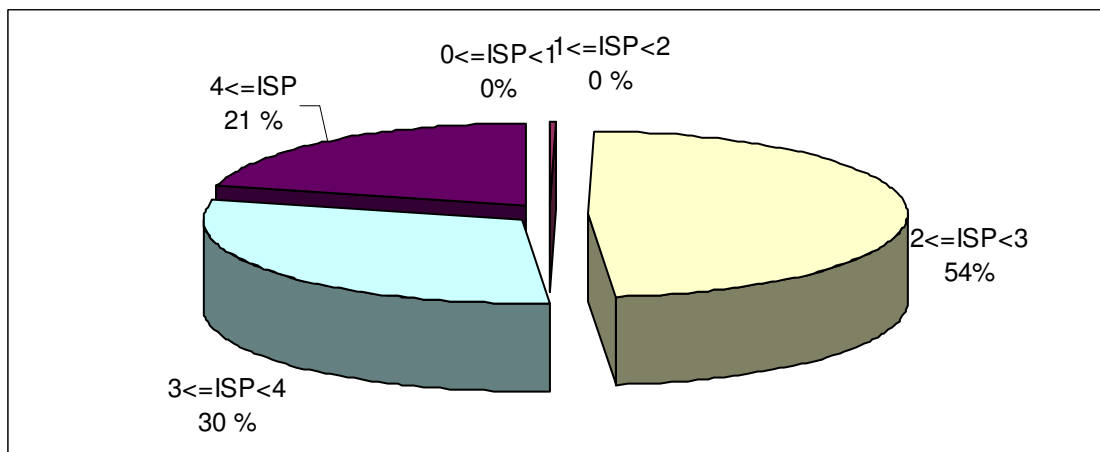


Gráfico 3. I.S.P. convenios originarios. Evolución



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 54% del total de los convenios, seguidos por aquellos cuyo incremento se sitúa entre el 3% y el 4% (30% del total), ocupando la tercera posición los convenios que regulan un incremento del 4% o superior, que suponen un 21% del total.

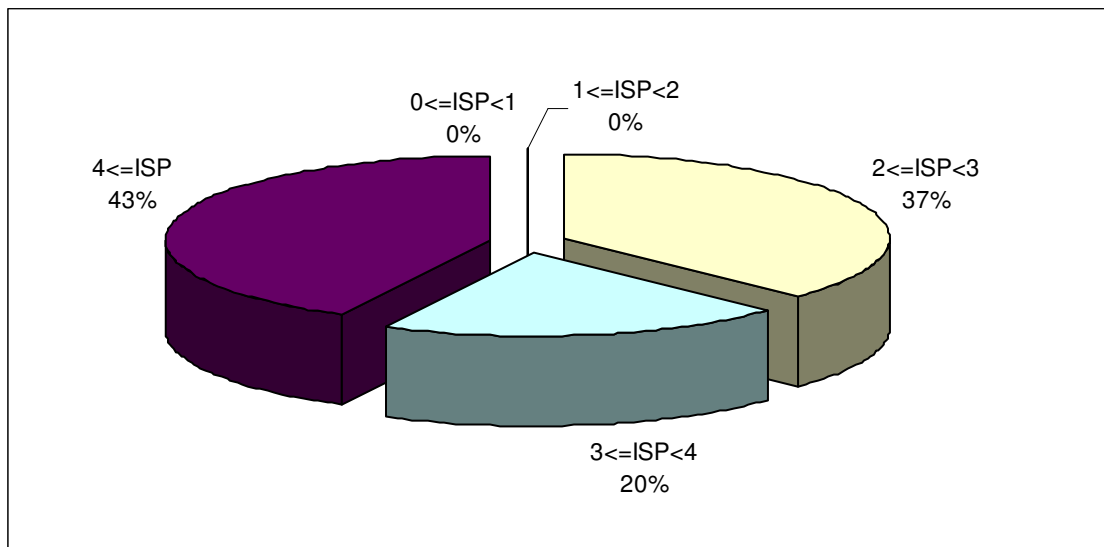
Gráfico 4.- Convenios colectivos vigentes agrupados por tramos de I.S.P.



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 de sector, 631 de empresa)

Si el objeto de interés se centra en el número de trabajadores incluidos en cada uno de estos tramos, se aprecia que benefician a mayor número de trabajadores los incrementos iguales o superiores al 4% (43%), seguidos por los incrementos del I.S.P. situados entre un 2% y un 3% (37%) y un 20% para los incrementos que se sitúan entre el 3% y el 4%.

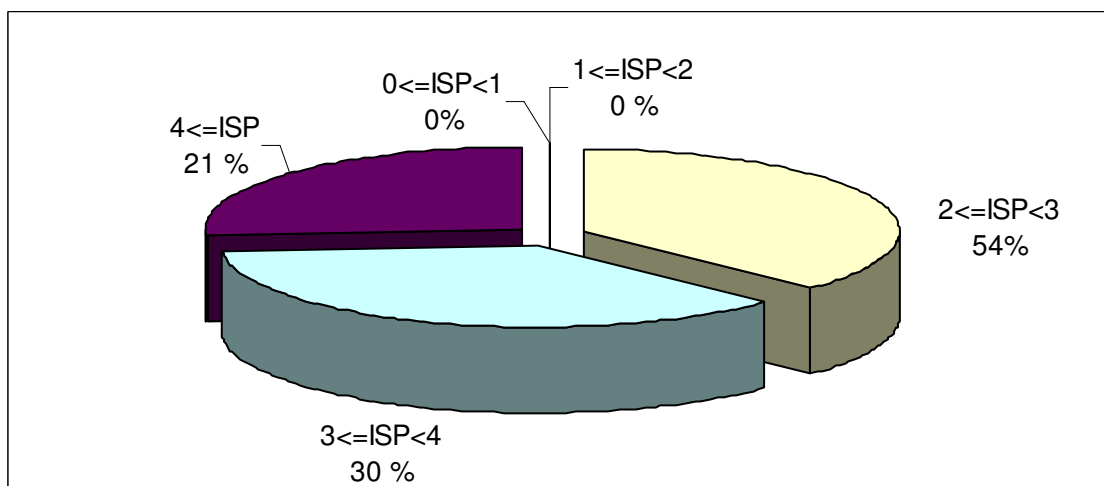
Gráfico 5.- Afectación personal de convenios colectivos vigentes por tramos de I.S.P.



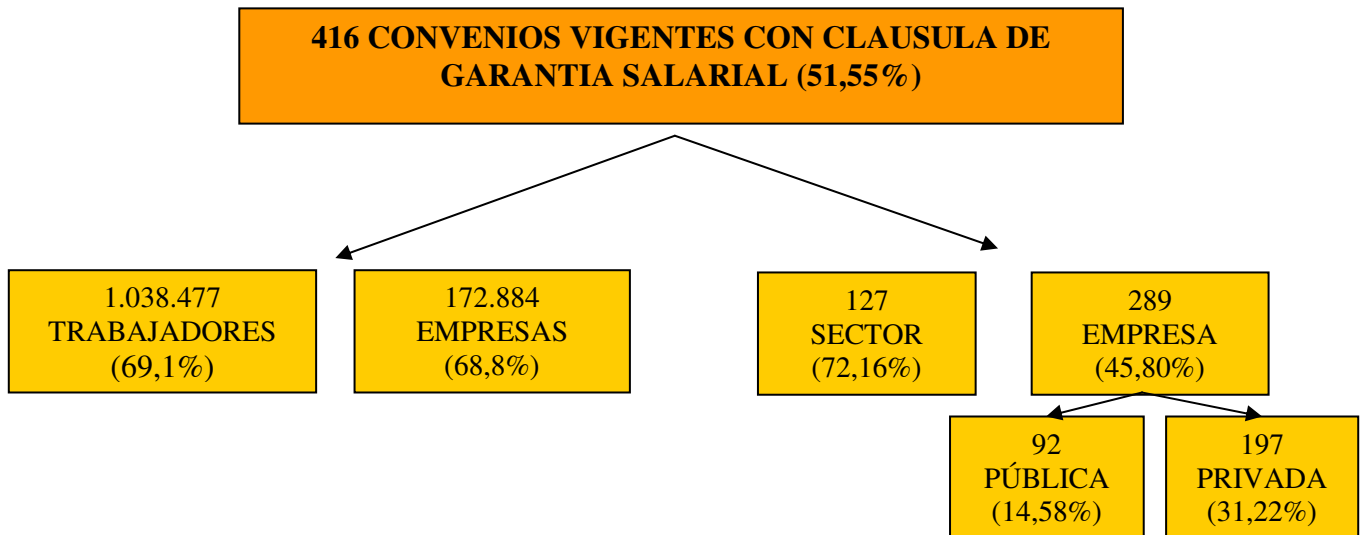
Base de datos: 1.496.670 trabajadores afectados en convenios vigentes (1.386.131 de sector y 109.539 de empresa)

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 2% y el 3% que representa el 54% del total de convenios colectivos originarios, seguido por el tramo comprendido entre el 3% y 4%, que representa el 30% del total; es decir, que sigue las mismas pautas que los convenios colectivos vigentes.

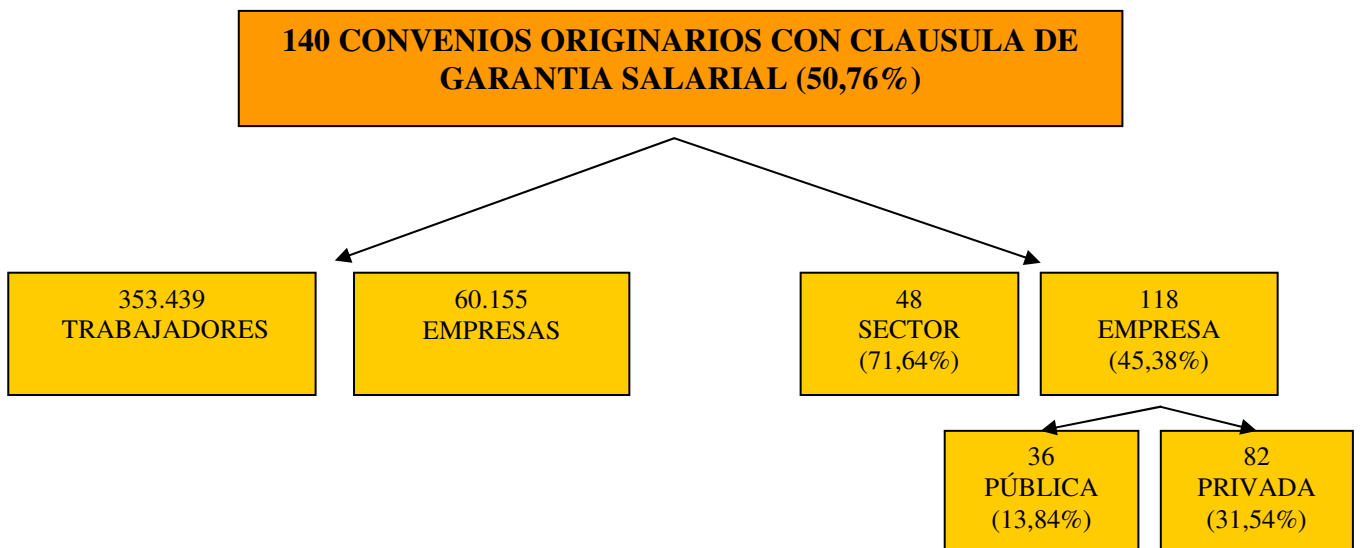
Gráfico 6.- Convenios colectivos originarios agrupados por tramos de I.S.P.



Las cláusulas de garantía salarial se regulan en el 51,55% de los convenios colectivos, quedando comprendidos dentro de ese porcentaje 1.0388.477 trabajadores y 172.884 empresas. Mayoritariamente recogen las cláusulas de garantía salarial el 45,80% de las empresas –de las que el 31,22% son privadas- frente a los convenios de sector, que abarcan a un 72,16% de los convenios negociados.

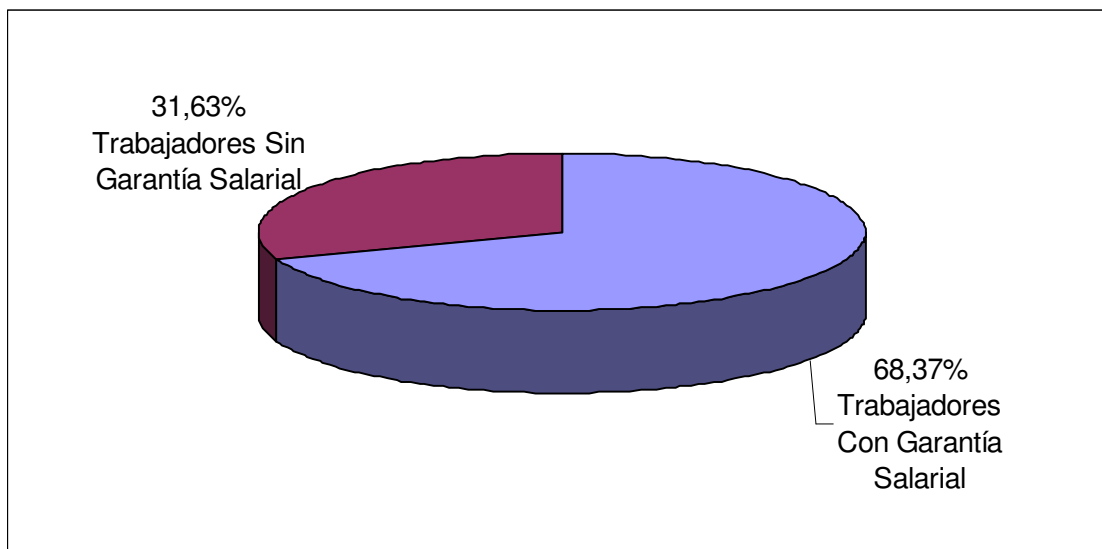


En cuanto a los convenios colectivos originarios, la cláusula de garantía salarial se recoge en el 50,76% de los mismos, un porcentaje inferior en 0,79 puntos que los convenios vigentes, al igual que los convenios vigentes a la fecha de realización de este estudio, se regulan con mayor intensidad en los convenios de empresa (71,64%) que en los de empresa (45,38%).



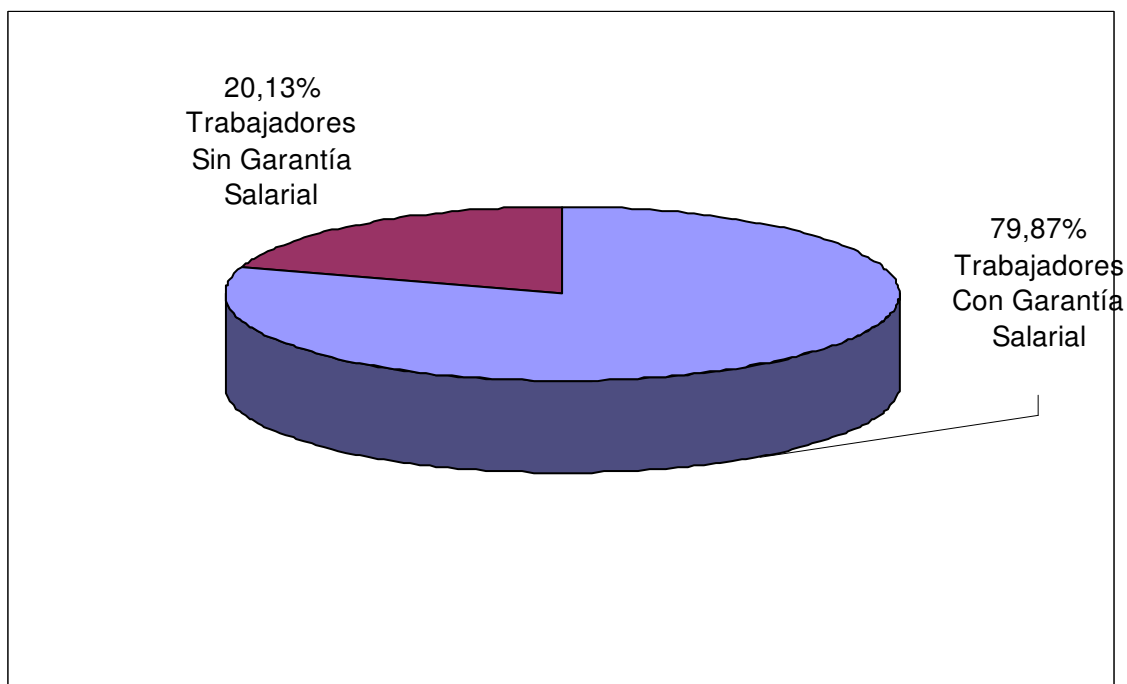
Si nos atenemos a la afectación personal de las cláusulas de garantía salarial, observamos que el 68,37% de los trabajadores de los convenios colectivos vigentes están protegidos por las citadas cláusulas, en los convenios colectivos originarios la protección alcanza a un porcentaje ligeramente superior, dado que abarca al 79,87% de los trabajadores.

Gráfico 7. Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios colectivos vigentes



Base de datos: 1.038.477 trabajadores afectados por los 416 convenios vigentes

Gráfico 8. Afectación personal de cláusulas de garantía salarial. Convenios originarios año 2006



Base de datos: 353.439 trabajadores afectados por los 166 convenios originarios año 2.006

Recogen incrementos superiores al IPC el 13,51% de los convenios colectivos vigentes y el 12,23% de los originarios, esta aparente uniformidad entre uno u otro tipo de convenios colectivos no abarca al número de trabajadores afectados, dado que los convenios vigentes casi triplican el porcentaje de los originarios, siendo la cantidad resultante para los vigentes de 334.888 trabajadores (22,39) y para los originarios de 41.830 trabajadores (9,38%).

Tabla 1. Cifra superior al IPC. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	43	24,43	44.678	17,70	324.798	23,43
Empresa	66	10,46	66	10,46	10.090	9,21
TOTAL	109	13,51	44.744	17,68	334.888	22,39

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

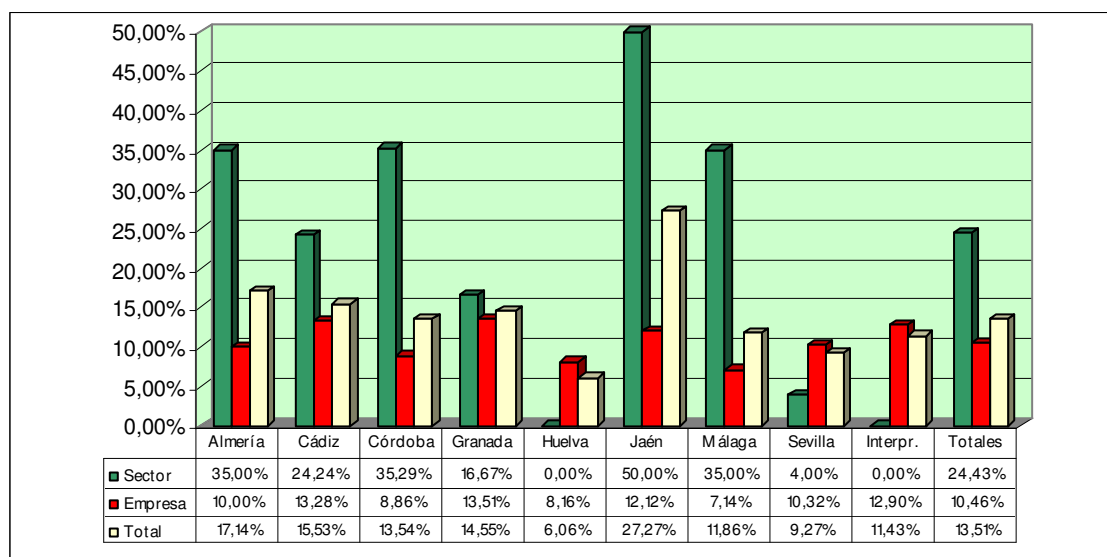
Tabla 2. Cifra superior al IPC. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	9.612	12,71	38.347	9,22
Empresa	30	11,54	30	11,54	3483	11,46
TOTAL	40	12,23	9.642	12,70	41.830	9,38

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 27,27%, especialmente por acumular el 50% de convenios de sector que reconocen esta cláusula. El porcentaje más bajo se localiza en la provincia de Huelva, siendo en términos totales del 6,06%, cifra que se encuentra muy por debajo de la media del 13,51% 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

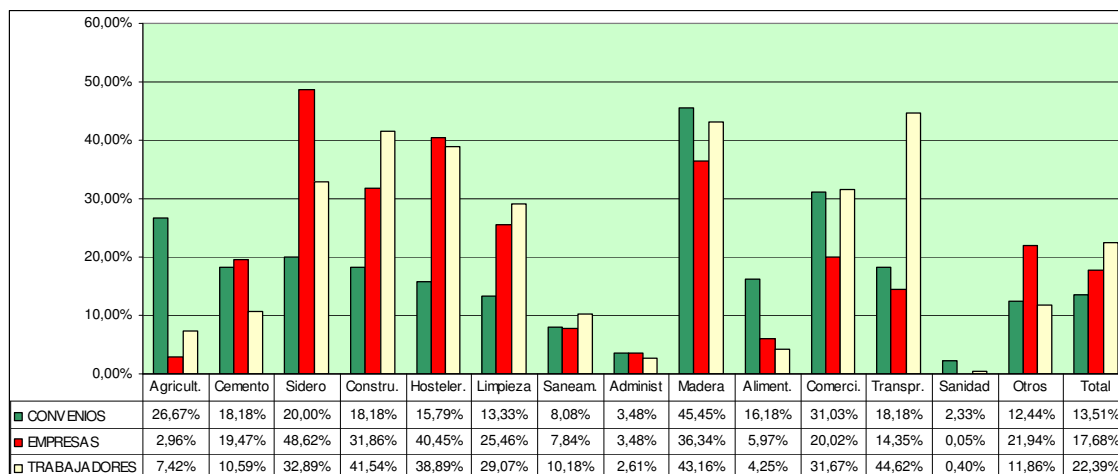


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas existe una gran disparidad de criterios, así por ejemplo, la industria de la Madera es la que acumula el mayor porcentaje de convenios que regulan incrementos salariales superiores al IPC, al representan el 45,45% de los

convenios, sin embargo en cuanto al porcentaje de empresas afectadas (36,34%) no alcanza el tope máximo, dado que es superada por el sector Sidero que con el 20% de los convenios afecta al 48,62% de las empresas y por el sector de la Hostelería, que con el 15,79% de los convenios de su ámbito aglutina el 40,45% de las empresas, como puede comprobarse en los gráficos siguientes.

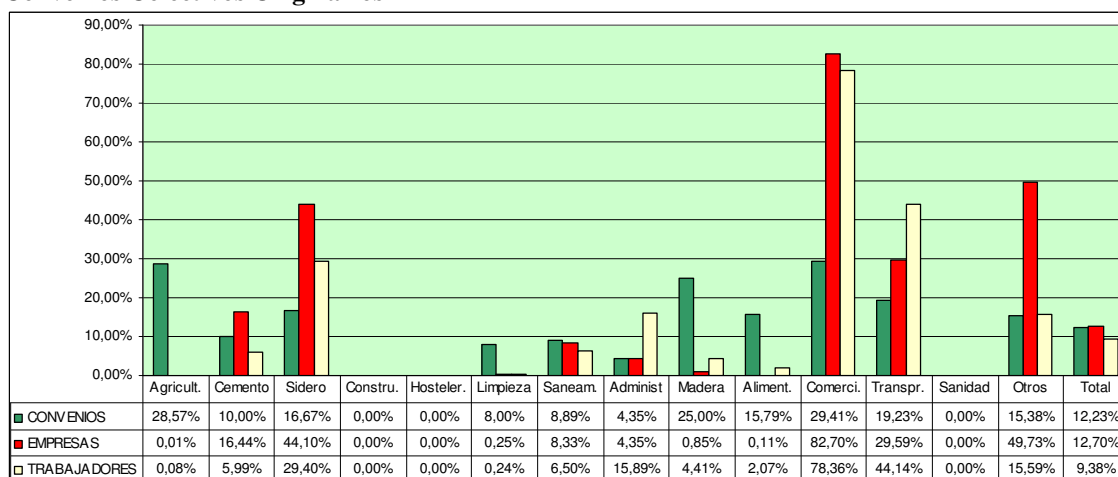
Gráfico 10. Cifra superior al IPC. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Para los convenios originarios lo más característico es la existencia de varias actividades económicas en las que no se recoge ningún incremento salarial por encima del IPC anual, es el caso de los sectores de la Construcción, la Hostelería y la Sanidad.

Gráfico 11 Cifra superior al IPC. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 809 convenios vigentes (el 87,86%), optan por regular las retribuciones salariales por unidad de tiempo, abarcando dicho porcentaje a casi el 100% de los trabajadores y empresas afectadas –el 97,53% y el 94,32%, 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 89,30% de los convenios, afectando a unos porcentajes ligeramente superiores de empresas (99,29%) y de trabajadores afectados (98,57%).

Tabla 3. UNIDAD DE TIEMPO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	164	93,18	238.168	94,34	1.358.384	98,00
Empresa	545	86,37	545	86,37	100.411	91,67
TOTAL	709	87,86	238.713	94,32	1.458.795	97,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 4. UNIDAD DE TIEMPO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	75.132	99,32	411.354	98,93
Empresa	231	88,85	231	88,85	28431	93,58
TOTAL	292	89,30	75.363	99,29	439.785	98,57

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico, si excluimos los convenios Interprovinciales, por encima de la media del 87,86% se sitúan los ámbitos provinciales de Granada (96,36%), Sevilla (91,39) y Córdoba (88,54%); teniendo los porcentajes más bajos la provincia de Huelva con un 83,33% de los convenios y la de Almería con un 84,29%.

Tabla 5. UNIDAD DE TIEMPO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

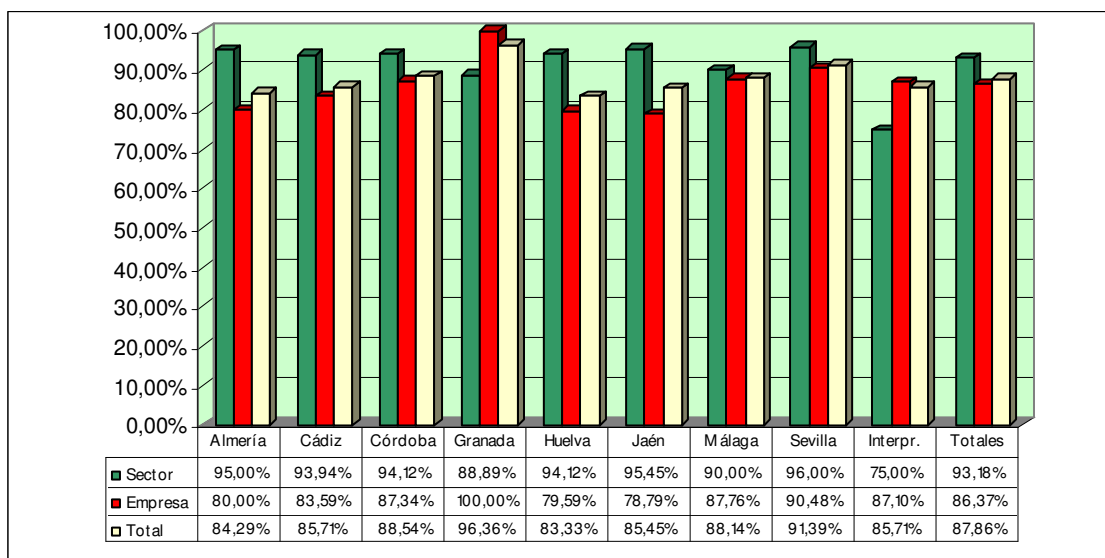
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	59	84,29	5.724	95,98	91.955	94,01
Cádiz	138	85,71	19.205	98,53	147.887	98,48
Córdoba	85	88,54	38.226	99,74	176.065	99,21
Granada	53	96,36	24.351	83,02	112.963	89,07
Huelva	55	83,33	8.259	99,27	127.159	98,79
Jaén	47	85,45	49.699	99,74	186.884	99,05
Málaga	104	88,14	50.409	99,52	278.653	98,85
Sevilla	138	91,39	42.573	99,94	290.543	99,08

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Interpr.	30	85,71	267	3,12	46.686	91,78
Total	709	87,86	238.713	94,32	1.458.795	97,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 frente a los de empresa, salvo en el ámbito interprovincial y en la provincia de Granada.

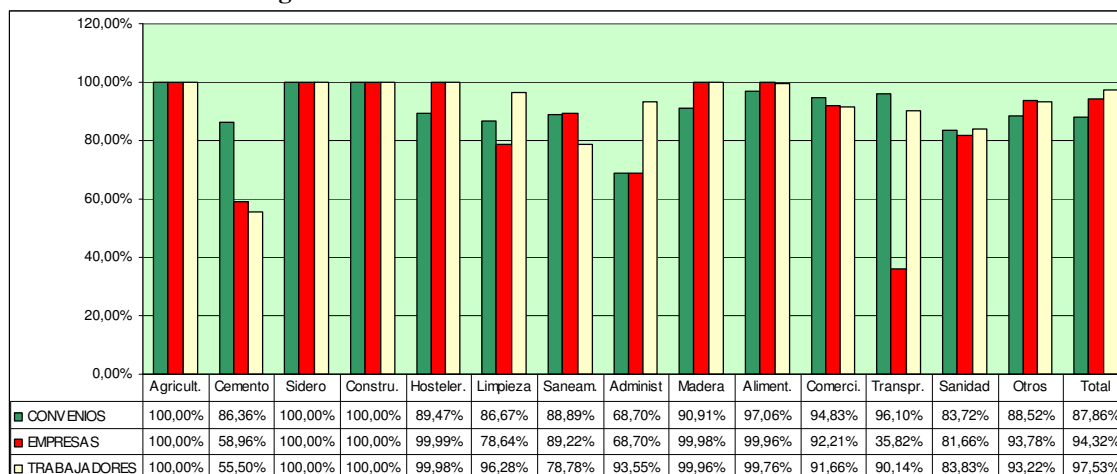
Gráfico 12 UNIDAD DE TIEMPO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas, destacan las actividades de la Agricultura, la Construcción y la Siderometalúrgica, que alcanzan al 100% de los convenios; destacando los datos de la actividad de los Transportes, puesto que el 96,10% de los convenios solo representan el 36,82% de las empresas afectadas por los mismos, incrementándose otra vez el porcentaje en lo que se refiere a los trabajadores afectados que abarca al 90,14%.

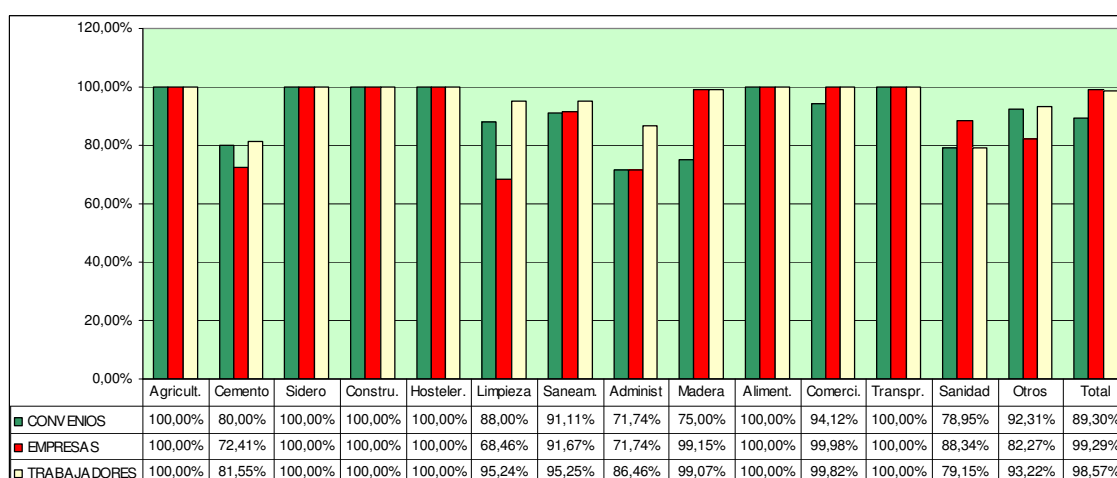
Gráfico 13.-UNIDAD DE TIEMPO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, la Alimentación y los Transportes, actividades que igualmente se repiten en esos porcentajes en el informe del último pleno del año 2006.

Gráfico 14. UNIDAD DE TIEMPO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

3.1.1. Módulos de cálculo

El módulo salarial diario es regulado en 133 de los convenios sobre el total de los 807 analizados, lo que representa un 16,22% de los mismos; en cuanto a las empresas afectadas por el módulo diario, éstas son mayoritariamente de sector, con un 95.577 empresas (37,86%) y sólo 72 convenios de empresa (11,41%), estas cantidades se trasladan al número de trabajadores afectados, representando el 52,25% para los convenios de sector y solo un 9,18% para los de empresa. En cuanto a los convenios originarios, presentan unas cifras muy similares a los convenios vigentes, salvo en lo

que se refiere al número de empresas afectadas que representan el 17,63% frente al 37,79% de los convenios vigentes.

Tabla 6. Diario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	34,66	95.577	37,86	724.235	52,25
Empresa	72	11,41	72	11,41	10.058	9,18
TOTAL	133	16,48	95.649	37,79	734.293	49,09

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

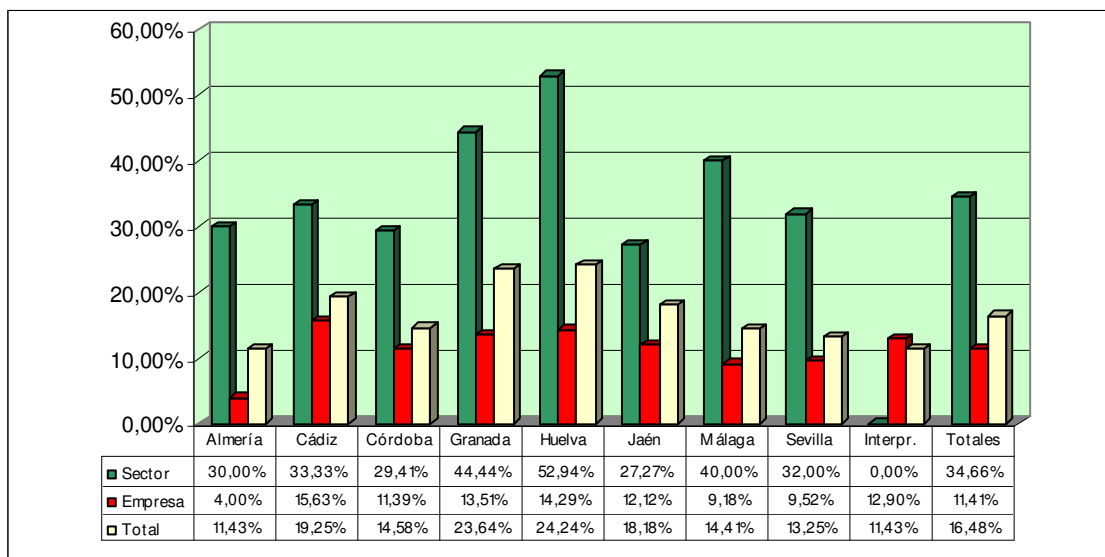
Tabla 7. Diario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,31	13.352	17,65	181.037	43,54
Empresa	33	12,69	33	12,69	3190	10,50
TOTAL	58	17,74	13.385	17,63	184.227	41,29

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 29,41% de la provincia de Córdoba al 52,94% de la provincia de Huelva. La media total viene representada por el 34,66% de los convenios de sector y el 11,41% de los de empresa.

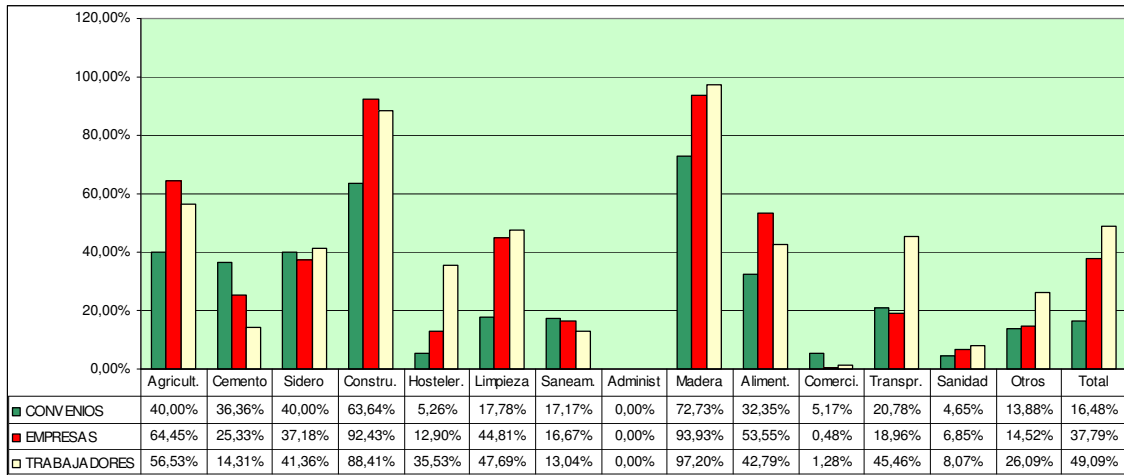
Gráfico 15. Diario. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 -72,73% de los convenios, 93,93% de las empresas y 97,20% de los trabajadores-, de la Construcción -63,64% de los convenios, 92,43% de las empresas y 88,41% de los trabajadores, y la Agricultura -40% de los convenios, 64,45% de las empresas y 56,53% de los trabajadores-.

Gráfico 16. Diario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Regulan la cuantía del salario acogiéndose a un módulo mensual el 69,27% de los convenios vigentes -74,99% de las empresas y 73,05% de los trabajadores- y el 70,95% de los originarios - 69,42% de las empresas y 70,16% de los trabajadores-.

Tabla 8. Mensual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	134	76,14	189.352	75,01	1.011.145	72,95
Empresa	425	67,35	425	67,35	81.463	74,37
TOTAL	559	69,27	189.777	74,99	1.092.608	73,05

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

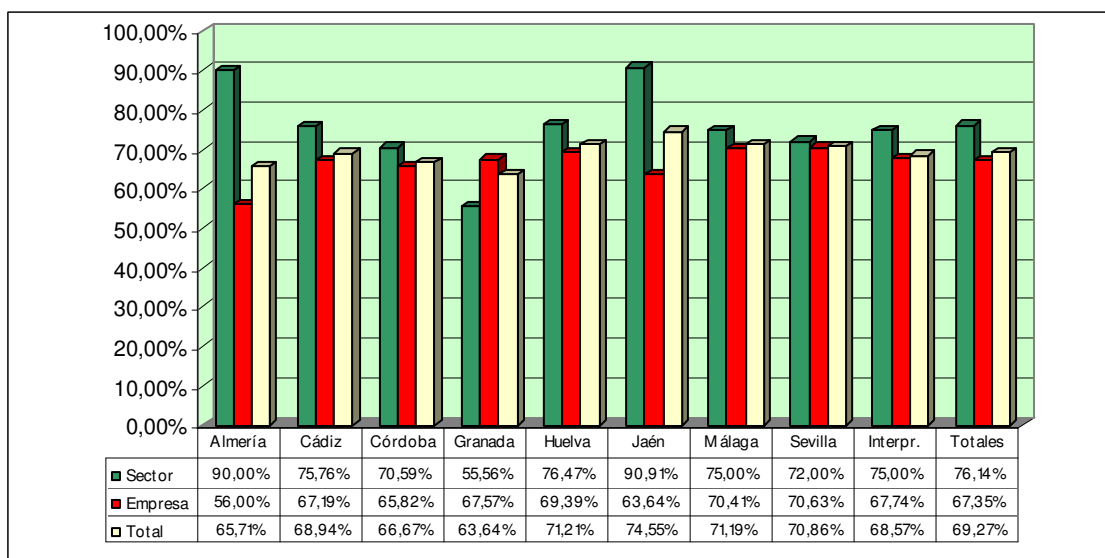
Tabla 9. Mensual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	76,12	52.514	69,42	293.213	70,52
Empresa	181	69,62	181	69,62	19837	65,29
TOTAL	232	70,95	52.695	69,42	313.050	70,16

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 -55,56% de sector y 67,57% de empresa-; situándose la puntas máximas en cuanto al porcentaje de convenios de sector en la provincia de Jaén con el 90,91% y en la de Sevilla en cuanto a los convenios de empresa, que representan el 70,63%. El total provincial más favorable corresponde a la provincia de Jaén, con un 74,55% -90,91 de los convenios de sector y 63,564% de los de empresa-.

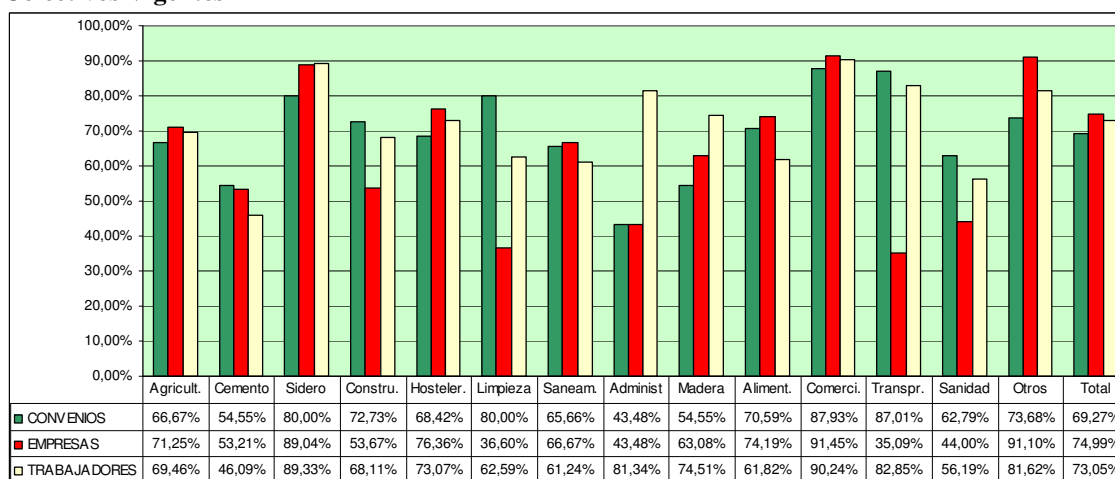
Gráfico 17. Mensual. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Siderometalúrgicas 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 – 43,48% de los convenios y de las empresas afectadas y 81,34% de los trabajadores-.

Gráfico 18. Mensual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La determinación del salario en bloque anual, se ha concretado en un total de 215 convenios vigentes -53.2002 empresas afectadas que representan 269.667 trabajadores- y en 101 convenios originarios -7.460 empresas y 116.051 trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación-.

Tabla 10. Anual. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	17,05	53.017	21,00	217.038	15,66
Empresa	185	29,32	185	29,32	52.629	48,05
TOTAL	215	26,64	53.202	21,02	269.667	18,03

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

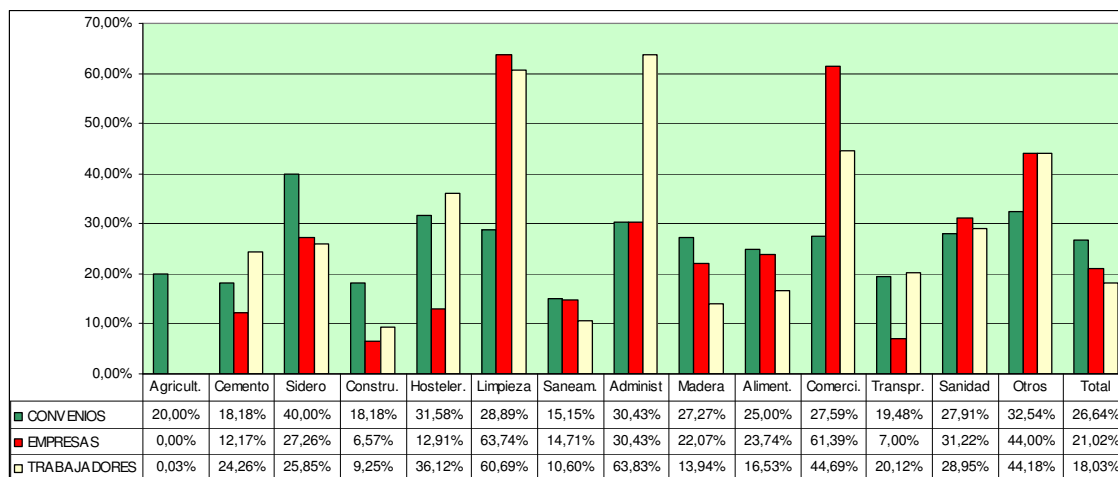
Tabla 11. Anual. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	13	19,40	7.372	9,75	102.067	24,55
Empresa	88	33,85	88	33,85	13984	46,03
TOTAL	101	30,89	7.460	9,83	116.051	26,01

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (40,00%), Hostelería (31,58%), Limpieza (28,89%) y Administración (25,00%); por el contrario, las actividades que concentran el menor número de convenios son la industrias del saneamiento (15,15%) y las industrias de la Construcción y del Cemento, ambos sectores con un 18,18% de los convenios.

Gráfico 19. Anual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Dentro de la negociación colectiva salarial destaca la fijación de la retribución por horas por el escaso número de convenios que recogen esta disposición, en total suponen 44 convenios del total del 807 de los vigentes que representan un 5,45% y 18 originarios, sobre un total de 327 convenios, lo que supone un 5,50% 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	29	16,48	95.969	38,01	448.712	32,37
Empresa	15	2,38	15	2,38	3.167	2,89
TOTAL	44	5,45	95.984	37,93	451.879	30,21

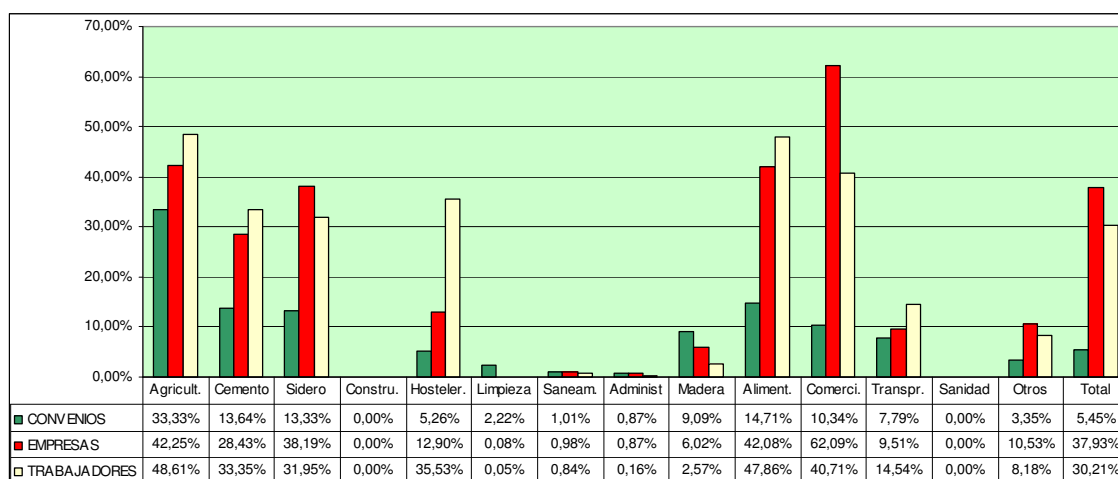
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 13. Por horas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	17,91	41.927	55,43	202.812	48,78
Empresa	6	2,31	6	2,31	745	2,45
TOTAL	18	5,50	41.933	55,24	203.557	45,62

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 33,33% de los convenios de la Agricultura recogen este tipo de retribución, lo que supone que abarcan casi la mitad de las empresas y trabajadores afectados, en concreto el 42,25% y el 48,61%, respectivamente; 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 5,45% de los convenios, 37,93% de las empresas y 30,21% de los trabajadores.

Gráfico 20. Por horas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

3.2.- Salario por unidad de obra

Esta modalidad salarial, al igual que la determinación del salario por horas, es minoritaria, siendo propia de actividades que se realizan en el domicilio del trabajador. El 4,58% de los convenios vigentes frente al 3,36% 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 24,80% y 31,82%, y para los segundos 2,54% y 11,84%, respectivamente.

Tabla 14. UNIDAD DE OBRA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	12,50	62.761	24,86	473.088	34,13
Empresa	15	2,38	15	2,38	2.842	2,59
TOTAL	37	4,58	62.776	24,80	475.930	31,82

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

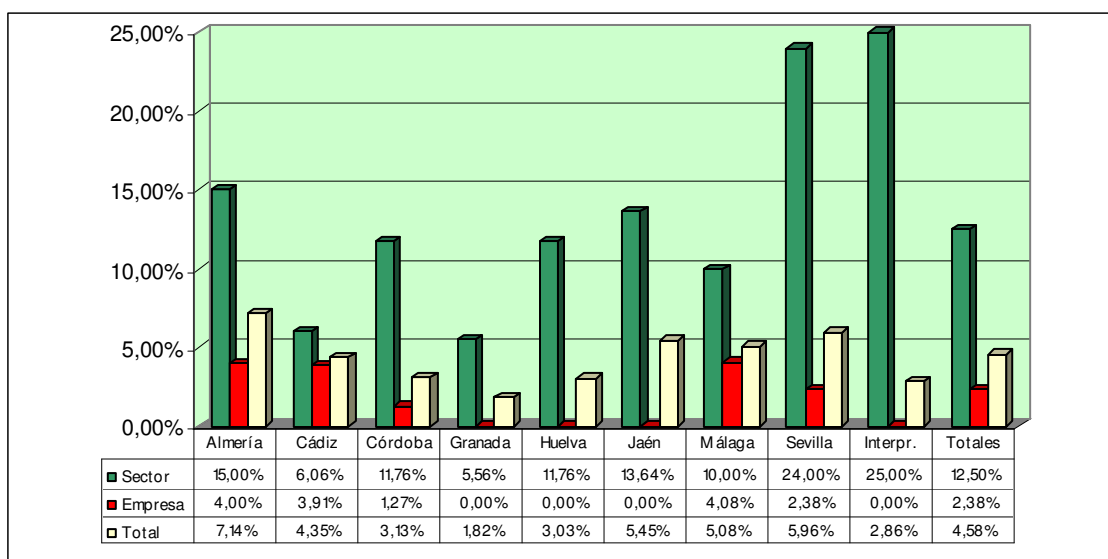
Tabla 15. UNIDAD DE OBRA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	8,96	1.925	2,54	52.350	12,59
Empresa	5	1,92	5	1,92	467	1,54
TOTAL	11	3,36	1.930	2,54	52.817	11,84

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 interprovinciales (25%) y los de la provincia de Sevilla (24%); por el contrario, el porcentaje más bajo tanto en términos de convenios colectivos de sector (5,56%) como de empresa (0%) lo posee la provincia de Granada, aunque también tienen una representatividad nula los convenios de empresa de las provincias de Huelva y Jaén, junto con los convenios Interprovinciales.

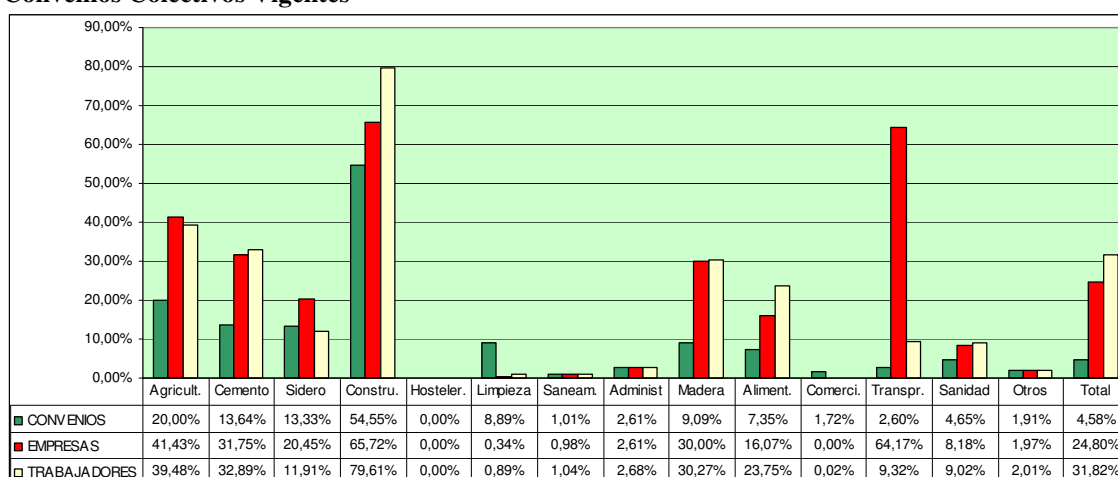
Gráfico 21. UNIDAD DE OBRA. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

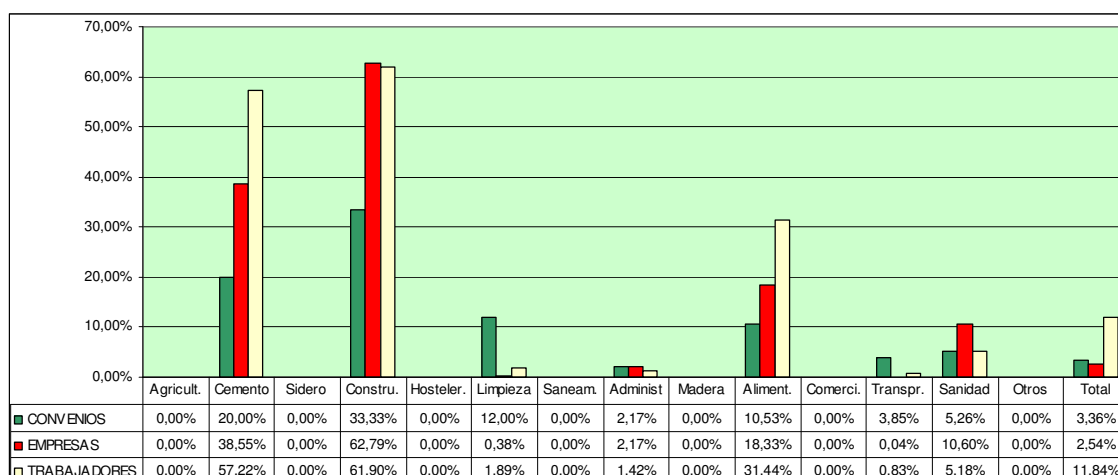
Por actividades económicas, los sectores que acaparan esta modalidad retributiva son: Construcción con un 54,55% y la Agricultura con un 20,00%, no teniendo ninguna repercusión –como es lógico, dado que habitualmente no produce objetos que puedan retribuirse por su realización- la actividad de Hostelería. 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 23. UNIDAD DE OBRA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 12,14% de los convenios vigentes -32.639 empresas afectadas y 185.412 trabajadores- y el 11,31% de los originarios -14.916 empresas y 64.846 trabajadores- que en términos porcentuales son bastante similares, excepto en lo que se refiere a porcentaje de empresas afectadas por los convenios originarios que sube al 19,65%.

Tabla 16. Salario en especie. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	32.565	12,90	173.602	12,52
Empresa	74	11,73	74	11,73	11.810	10,78
TOTAL	98	12,14	32.639	12,90	185.412	12,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 17. Salario en especie. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	17,91	14.891	19,69	62.752	15,09
Empresa	25	9,62	25	9,62	2094	6,89
TOTAL	37	11,31	14.916	19,65	64.846	14,53

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si lo analizamos desde la perspectiva del ámbito geográfico, observamos que solo superan la media en cuanto el porcentaje de convenios del 12,40%, las provincias

de Cádiz (19,25%), Málaga (14,41%) y Sevilla (12,58); teniendo el porcentaje más bajo las provincias de Córdoba (6,25%) y Almería (7,14).

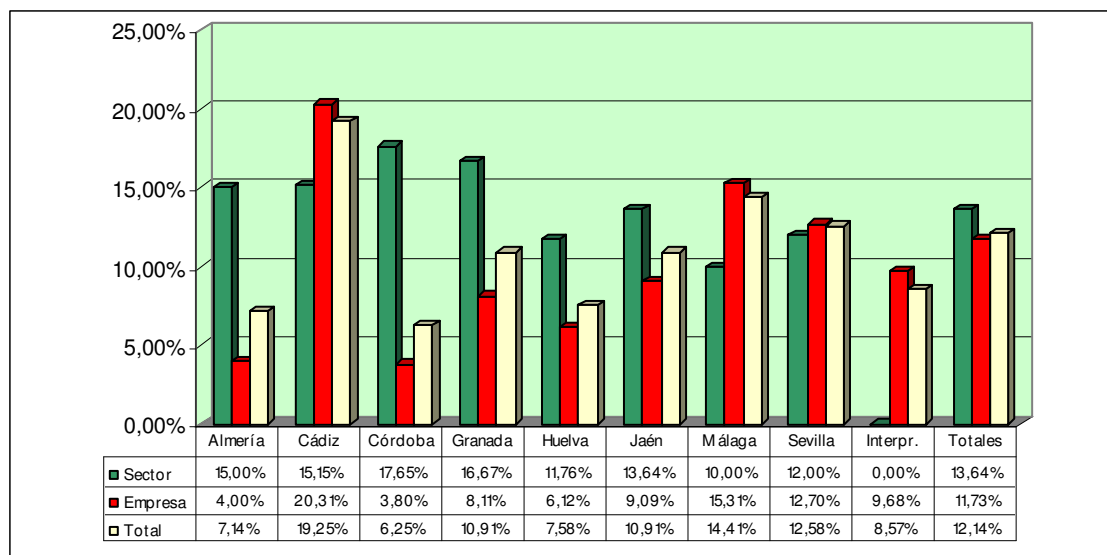
Tabla 18. Salario en especie. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	5	7,14	2.902	48,66	48.948	50,04
Cádiz	31	19,25	420	2,15	4.161	2,77
Córdoba	6	6,25	7.417	19,35	24.252	13,67
Granada	6	10,91	17.373	59,23	62.915	49,61
Huelva	5	7,58	1.141	13,71	11.780	9,15
Jaén	6	10,91	1.827	3,67	17.080	9,05
Málaga	17	14,41	565	1,12	4.110	1,46
Sevilla	19	12,58	991	2,33	10.615	3,62
Interpr.	3	8,57	3	0,04	1.551	3,05
Total	98	12,14	32.639	12,90	185.412	12,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, Granada, Huelva y Jaén- 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

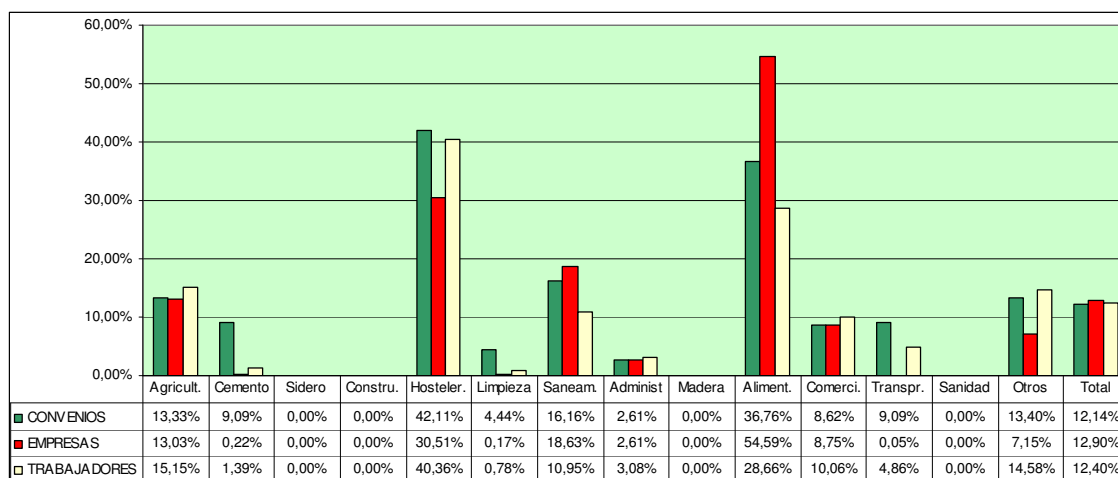


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 (42,11%), Alimentación (36,76%), Saneamiento (16,16%), Agricultura (13,33%), Cemento y Transportes, ambas con un 9,09%, Comercio (8,62%), Limpieza

(4,44%), y por último en la Administración (2,61%); situándose el porcentaje total medio en un 12,14% de convenios.

Gráfico 25. Salario en especie. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.- ESTRUCTURA SALARIAL

Que la determinación de la estructura salarial a la negociación colectiva, tal como establece el art. 26.3 del Estatuto, es ejercitada de manera extensiva por las unidades negociadoras de aquellos se demuestra por el hecho que el 99,26% de los convenios vigentes –afectando al 99,97% de las empresas y al 99,945 de los trabajadores- y el 98,17% de los originarios –afectando, por su parte, al 99,91% de las empresas y al 99,79% de los trabajadores- se ocupan de especificar la estructura salarial aplicable en cada uno de sus ámbitos de aplicación.

Tabla 19. Estructura Salarial. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	174	98,86	252.389	99,98	1.385.441	99,95
Empresa	627	99,37	627	99,37	109.303	99,78
TOTAL	801	99,26	253.016	99,97	1.494.744	99,94

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 20. Estructura Salarial. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	97,01	75.582	99,92	415.099	99,83
Empresa	256	98,46	256	98,46	30146	99,22
TOTAL	321	98,17	75.838	99,91	445.245	99,79

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.1.- Salario Base

El salario base se regula en el 76,58% de los convenios vigentes, porcentaje similar al de los originarios, situado en un 77,98%. 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	123	69,89	161.775	64,08	928.063	66,95
Empresa	495	78,45	495	78,45	94.024	85,84
TOTAL	618	76,58	162.270	64,12	1.022.087	68,34

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

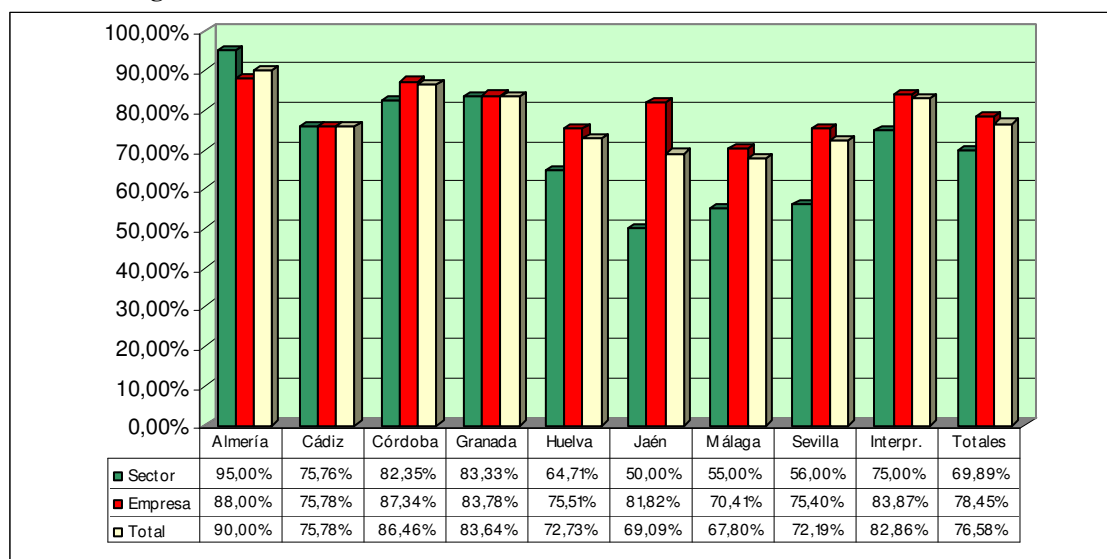
Tabla 22. SALARIO BASE. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	71,64	41.033	54,24	259.104	62,32
Empresa	207	79,62	207	79,62	26555	87,40
TOTAL	255	77,98	41.240	54,33	285.659	64,02

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por tipo funcional y ámbito de aplicación la media de la totalidad se sitúa, como puede observarse en el gráfico siguiente, en un 75,58%, siendo las provincias que superan este porcentaje Almería (90,00%), Córdoba (86,46%) y Granada (83,64%); además de los convenios interprovinciales, con un 82,86%.

Gráfico 26. SALARIO BASE. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

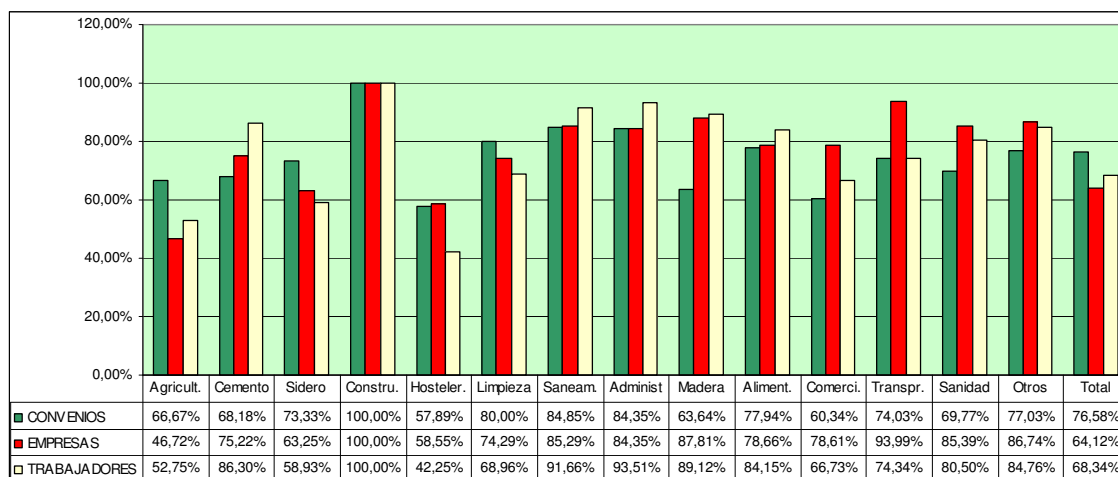


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En el análisis por actividades económicas lo destacable es que el ámbito de la Construcción aglutina los toques máximos en número de convenios, empresas y

trabajadores, alcanzando el 100% en los tres grupos, por porcentaje de convenios le sigue el sector de los Saneamientos (84,85%) y el de la Administración (84,35); por el contrario, en porcentaje de empresas afectadas tras la Construcción, destaca el sector de Transportes, que presenta un porcentaje del 93,99% de empresas, cuando acumula solo el 74,03% de los convenios que regulan extremos relacionados con el salario base.

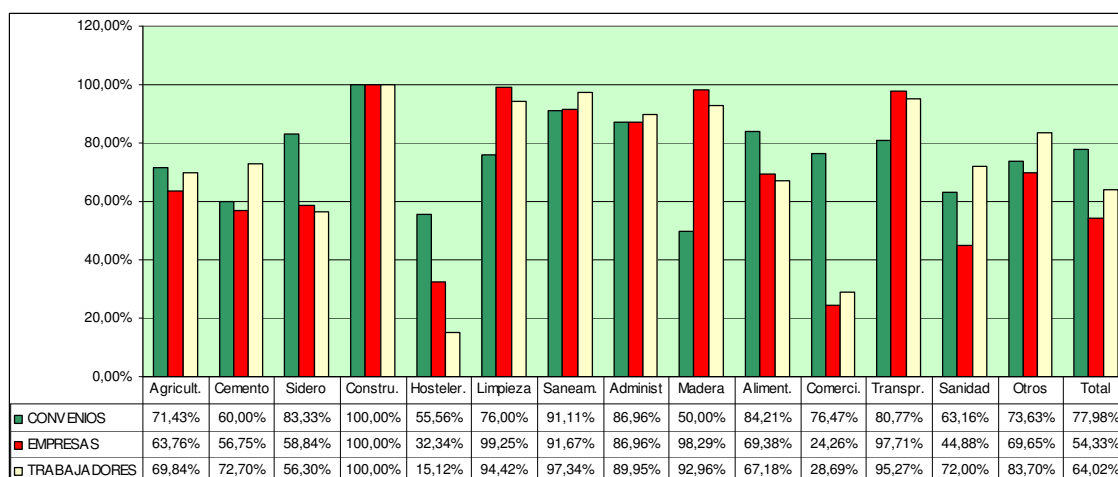
Gráfico 27. SALARIO BASE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si realizamos el mismo análisis respecto a los convenios colectivos originarios observamos mayor desequilibrio en todos los sectores, excepto en la Construcción que alcanza 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 Hostelería (55,56% convenios) y el Comercio (76,47%) por el escaso porcentaje de empresas y trabajadores a los que abarcan esos porcentajes.

Gráfico 28. SALARIO BASE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 731 convenios colectivos vigentes, representando al 90,58% de los 807 convenios, teniendo incidencia sobre el 98,86% de las empresas y el 98,71% de los convenios. Cifras similares se deduce del análisis de los convenios colectivos originarios, destacando que con un porcentaje inferior en 2,2 puntos sobre los convenios vigentes, afectan, sin embargo, a mayor número de empresas, las cuales representan un 99,71%.

Tabla 23. PERSONALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	168	95,45	249.634	98,88	1.374.417	99,15
Empresa	563	89,22	563	89,22	101.956	93,08
TOTAL	731	90,58	250.197	98,86	1.476.373	98,71

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 24. PERSONALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	63	94,03	75.461	99,76	411.783	99,04
Empresa	226	86,92	226	86,92	28338	93,27
TOTAL	289	88,38	75.687	99,71	440.121	98,64

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.2.1.1.- Pluses de Titulación e Idiomas:

Son muy minoritarios los convenios colectivos que se interesan por mejorar la capacitación profesional de los trabajadores mediante el establecimiento de mayor salario a medida que se incrementen sus conocimientos, la razón es que el salario base suele estar estructurado teniendo en cuenta los títulos que precisa el trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, razón por la que no suele complementarse el sueldo con complementos adicionales. En cuanto al plus por titulación, es significativo que solo se establezca en el 1,98% de los convenios vigentes, porcentaje que apenas tiene relevancia para los trabajadores, dado que sólo afecta al 0,50% de los mismos, para los convenios colectivos estas cifras son de 2,45% y el 0,51%, respectivamente. Esta falta de regulación extensiva determina que al propio trabajador no le compense destinar parte de su tiempo a formarse si no va a obtener una satisfacción inmediata a su esfuerzo.

Tabla 25. TITULACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	804	0,32	6.868	0,50
Empresa	8	1,27	8	1,27	599	0,55
TOTAL	16	1,98	812	0,32	7.467	0,50

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

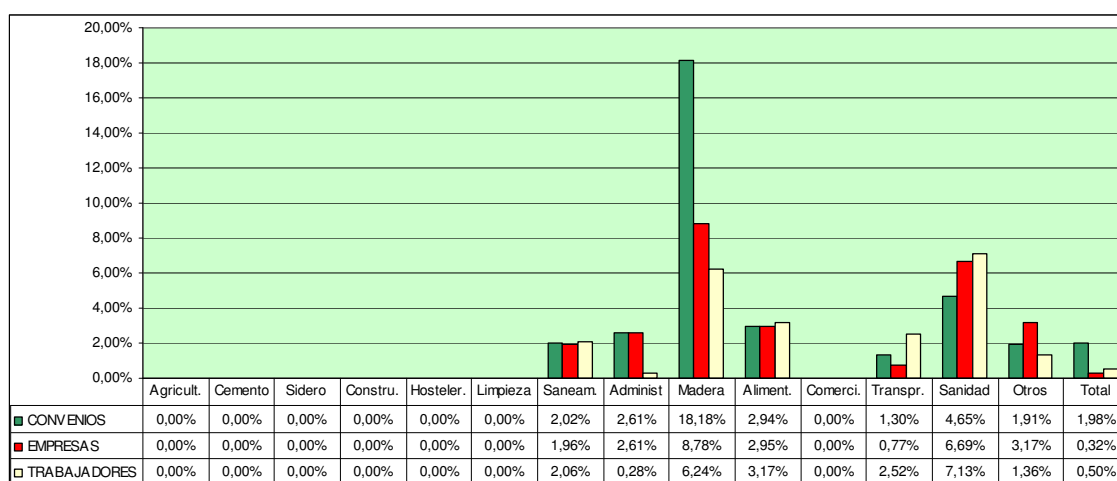
Tabla 26. TITULACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	239	0,32	1.894	0,46
Empresa	6	2,31	6	2,31	386	1,27
TOTAL	8	2,45	245	0,32	2.280	0,51

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por sectores económicos se observan grandes diferencias si comparamos el plus de titulación con otras retribuciones salariales, al deducirse que parecen ser un tipo de complemento propio de algunas actividades económicas: Saneamiento, Administración, Madera, Alimentación, Transportes y Sanidad, básicamente, junto con un grupo de actividades indeterminadas que representan el 1,91% de los convenios.

Gráfico 29. TITULACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 3,72% de los convenios, principalmente en los de sector (6,82% frente al 2,85% de los de empresa).

Tabla 27. IDIOMAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	6,82	44.549	17,65	88.028	6,35
Empresa	18	2,85	18	2,85	2.674	2,44
TOTAL	30	3,72	44.567	17,61	90.702	6,06

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Los datos referidos a los procesos negociadores originarios –solo 11 convenios sobre un total de 327 negociados a lo largo de 2006- da lugar a un porcentaje similar en cuanto a porcentaje de convenios afectados, que es del 3.36%, pero no en cuanto al número de empresas y trabajadores afectados que disminuyen radicalmente, así las 452 empresas en las que se aplica el plus de idiomas solo representan un 0,60% del total y los 4.851 trabajadores que pueden beneficiarse del mismo, apenas suponen un 1,09%.

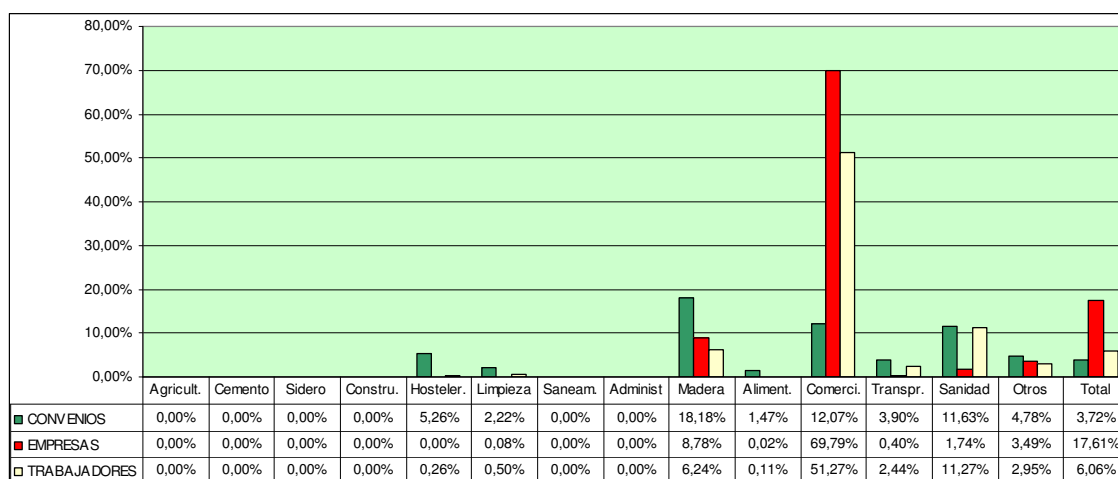
Tabla 28. IDIOMAS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	444	0,59	4.044	0,97
Empresa	8	3,08	8	3,08	807	2,66
TOTAL	11	3,36	452	0,60	4.851	1,09

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (51,27%).

Gráfico 30. IDIOMAS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 84,26% (680 convenios vigentes), beneficiando a un porcentaje similar de trabajadores 82,54% (1.234.521 trabajadores); en los convenios originarios el porcentaje es ligeramente inferior, dado que los 265 convenios que recogen cláusulas de antigüedad representan un 81,04%, afectando al 77,40 % de los trabajadores.

Tabla 29. ANTIGÜEDAD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	153	86,93	237.129	93,93	1.137.062	82,03
Empresa	527	83,52	527	83,52	97.459	88,97
TOTAL	680	84,26	237.656	93,90	1.234.521	82,54

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 30. ANTIGÜEDAD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	83,58	68.966	91,17	318.436	76,59
Empresa	209	80,38	209	80,38	26890	88,51
TOTAL	265	81,04	69.175	91,13	345.326	77,40

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito geográfico, salvo en lo que se refiere a las cifras aplicables a los trabajadores, existe gran homogeneidad en todas las provincias, dado que el porcentaje de convenios vigentes que recogen las cláusulas de antigüedad va desde el 80% de Jaén al 94,55% de Granada; en cuanto al porcentaje de empresas afectadas, las cantidades van desde el 86,44% de Málaga al 99,99% de Granada; por, último, la divergencia se sitúa con respecto a los trabajadores, al tener una horquilla porcentual más amplia que va desde el 50,78 de Málaga hasta el 99,89% de la provincia de Granada.

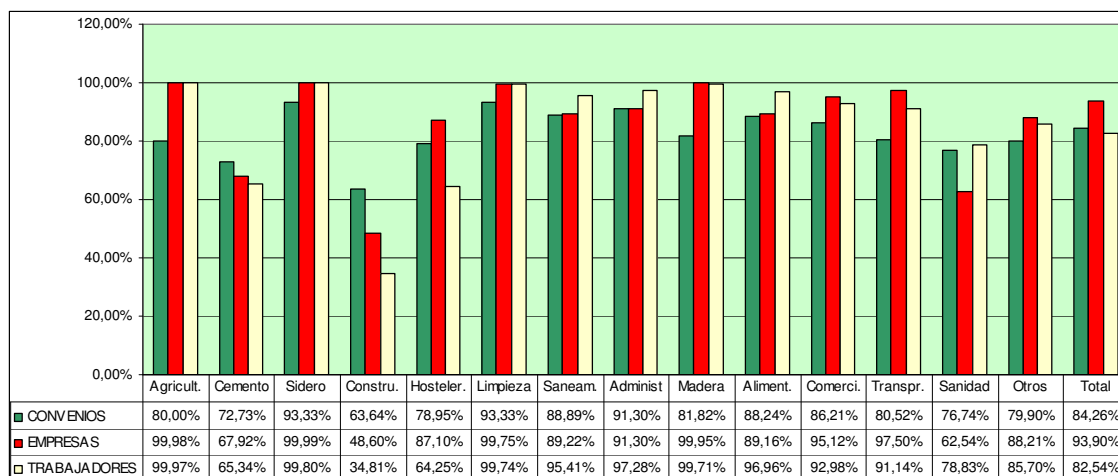
Tabla 31. ANTIGÜEDAD. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	61	87,14	5.955	99,85	96.874	99,04
Cádiz	131	81,37	18.452	94,66	115.769	77,09
Córdoba	78	81,25	37.263	97,23	172.665	97,29
Granada	52	94,55	29.328	99,99	126.684	99,89
Huelva	54	81,82	8.209	98,67	126.793	98,50
Jaén	44	80,00	44.838	89,98	158.650	84,09
Málaga	99	83,90	43.784	86,44	143.155	50,78
Sevilla	128	84,77	41.258	96,86	245.254	83,64
Interpr.	33	94,29	8.569	99,98	48.677	95,69
Total	680	84,26	237.656	93,90	1.234.521	82,54

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas en los convenios colectivos vigentes, observamos que en casi todas, salvo en la Construcción, en el Cemento y la Sanidad, 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 84,26%, lo que equivale que el 93,90% de las empresas están comprendidas en su ámbito de aplicación y el 82,54% de los trabajadores.

Gráfico 31. ANTIGÜEDAD. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 26,02% de los convenios colectivos vigentes -23,34% de las empresas y 24,41% de los trabajadores-; en cuanto a los convenios originarios, estos mejoran significativamente las cifras de los vigentes, dado que suponen un 29,66% de los convenios, 42,60% de las empresas y un 29,42% de los trabajadores.

Tabla 32. Límite. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	71	40,34	58.922	23,34	350.046	25,25
Empresa	139	22,03	139	22,03	14.979	13,67
TOTAL	210	26,02	59.061	23,34	365.025	24,41

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

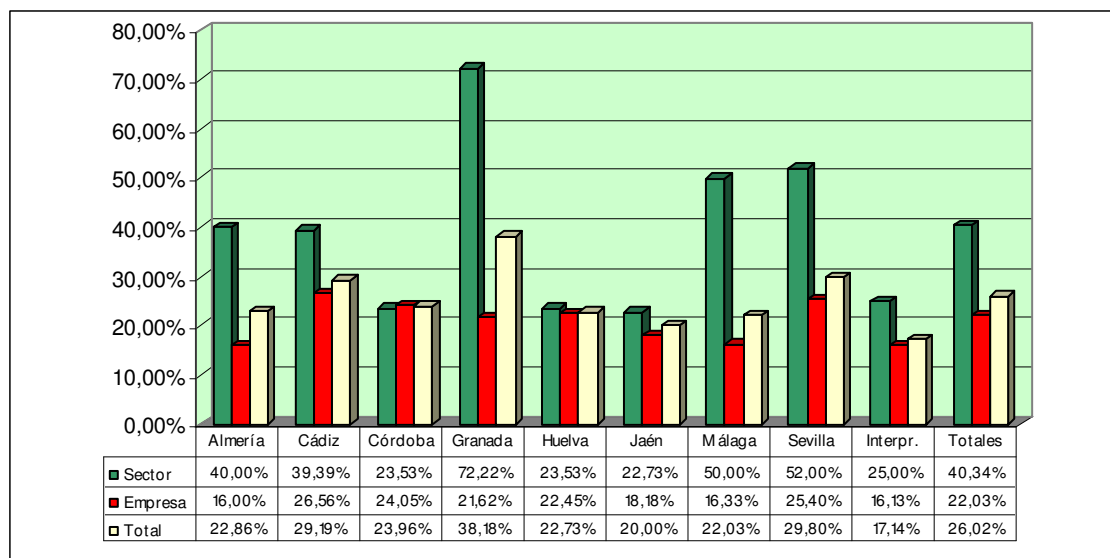
Tabla 33. Límite. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	49,25	32.275	42,67	126.590	30,45
Empresa	64	24,62	64	24,62	4667	15,36
TOTAL	97	29,66	32.339	42,60	131.257	29,42

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 72,22% de los convenios vigentes; en los convenios de empresa, el tope corresponde a la provincia de Cádiz con un 26,56%, situándose la media del sector en un 40,34% y de los convenios de empresa en un 22,03%.

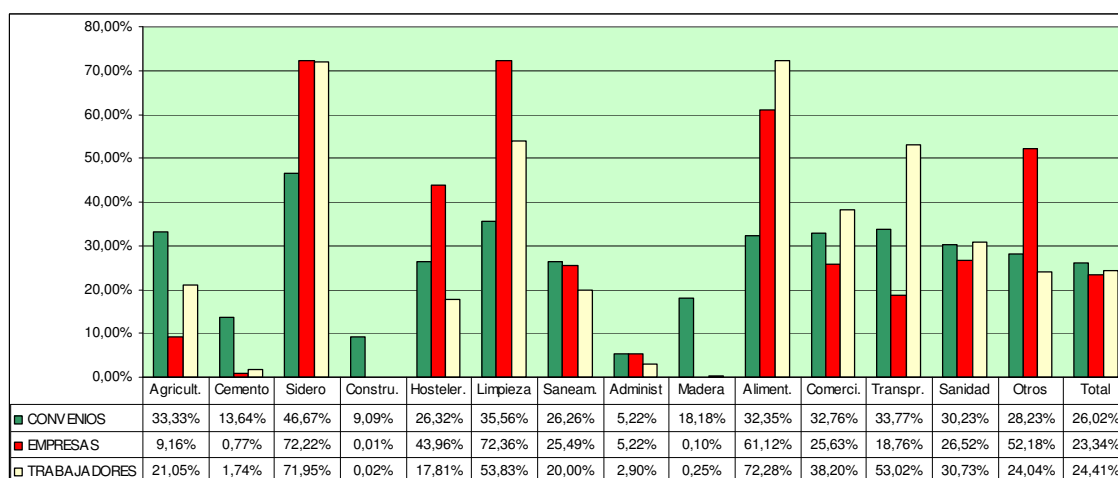
Gráfico 32. Límite. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 y la Madera, 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 62 convenios (7,68%), lo que afecta a 220.978 trabajadores –el 14,77% 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 3,32%.

Tabla 34. Supresión. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	14,77	49.677	19,68	218.157	15,74
Empresa	36	5,71	36	5,71	2.821	2,58
TOTAL	62	7,68	49.713	19,64	220.978	14,77

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

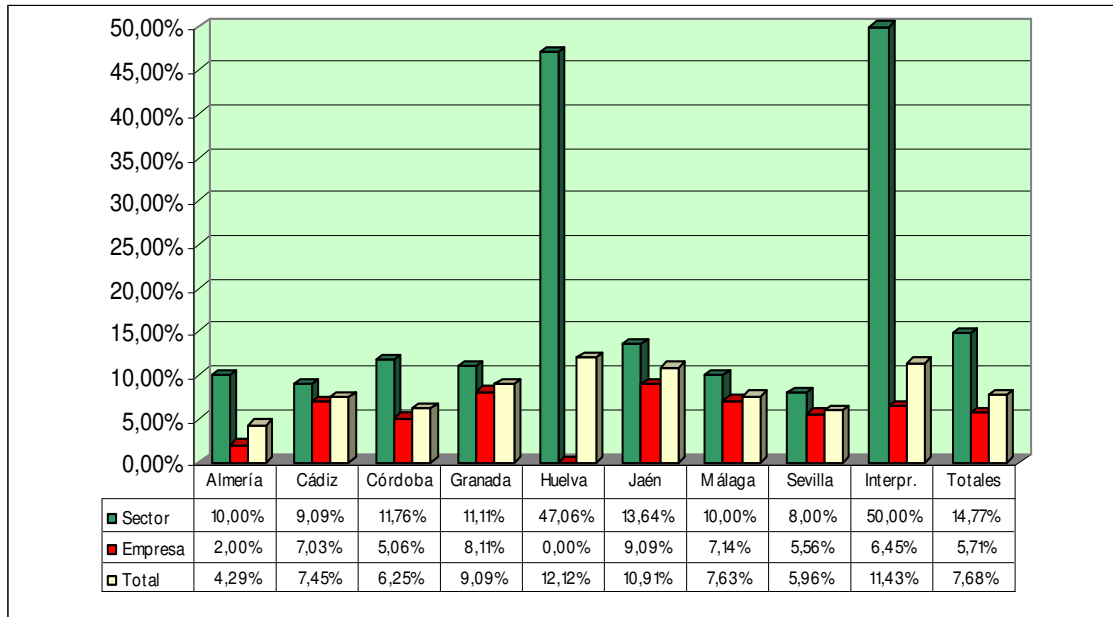
Tabla 35. Supresión. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,43	2.503	3,31	37.952	9,13
Empresa	15	5,77	15	5,77	1447	4,76
TOTAL	24	7,34	2.518	3,32	39.399	8,83

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por ámbito de aplicación territorial y ámbito geográfico en los convenios colectivos vigentes lo significativo es la estadística resultante de la provincia de provincia de Huelva (47,06%) y de los convenios Interprovinciales (50%) 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 8%, situándose la media total por sector en un 14,77%.

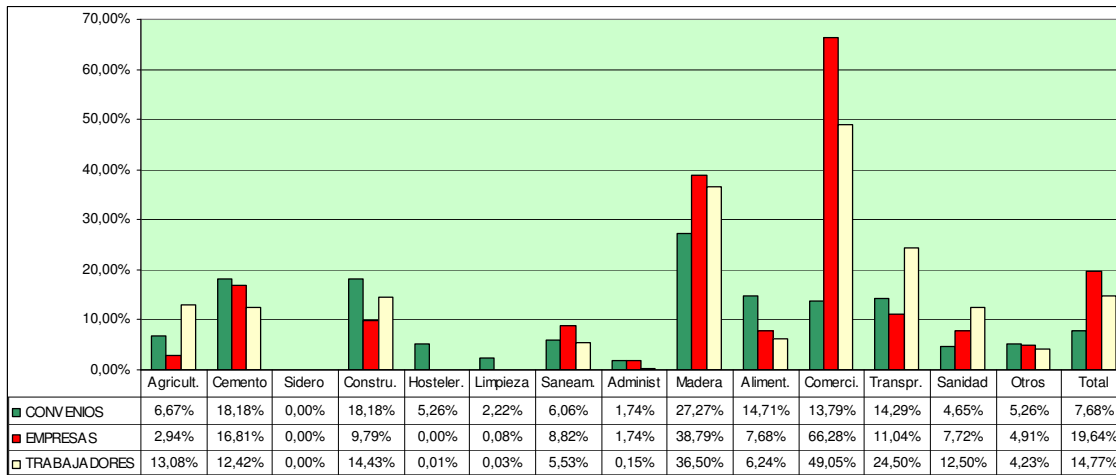
Gráfico 34. Supresión. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades productivas, lo más significativo, en cuanto al porcentaje de convenios es el predominio de la actividad Maderera con un 27,27%, seguida por el Cemento (18,18%), la Construcción (18,18%), y el Transporte (14,29%).

Gráfico 35. Supresión. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Como se comentó, en ocasiones, el complemento de antigüedad se sustituye por una cláusula “ad personam”, siendo una pauta más aceptada que la supresión de los complementos de antigüedad pero menos que la limitación al crecimiento de los desembolsos retributivos por esta causa, dado que, como se observa en las tablas siguientes, se recoge en el 18,09% de los convenios vigentes y en el 16,51% de los originarios.

Tabla 36. Conservación sólo como garantía ad personam. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	36,93	84.902	33,63	509.709	36,77
Empresa	81	12,84	81	12,84	8.839	8,07
TOTAL	146	18,09	84.983	33,58	518.548	34,67

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

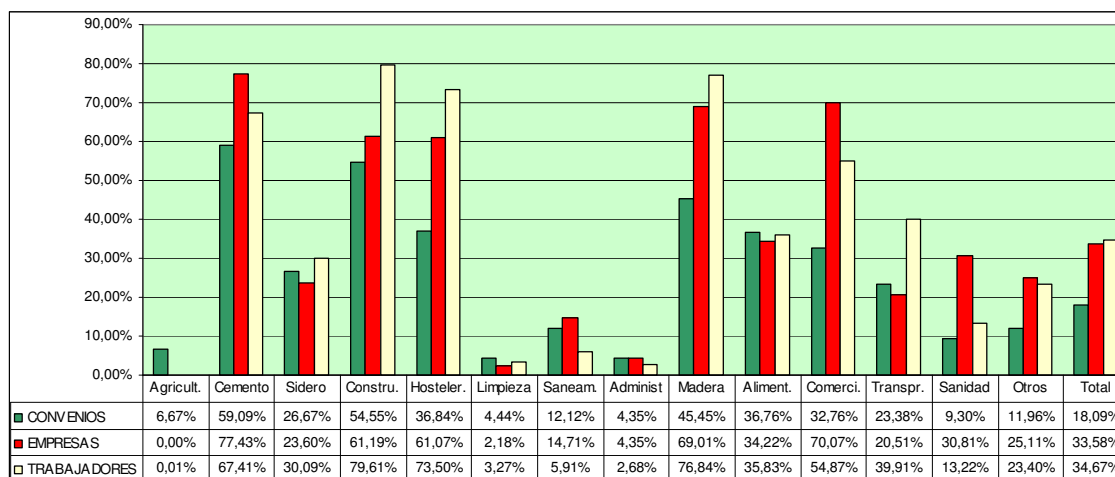
Tabla 37. Conservación sólo como garantía ad personam. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	34,33	19.824	26,21	163.292	39,27
Empresa	31	11,92	31	11,92	4036	13,28
TOTAL	54	16,51	19.855	26,16	167.328	37,50

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Administración y la Limpieza (4, 35% y 4,44%, respectivamente) y los máximos en las actividades Cementeras (59,09%), la Construcción (54,55%) y la industria relacionada con la Madera (45,45%).

Gráfico 36. Conservación sólo como garantía ad personam. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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

conlleven 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 casi al 95% de las empresas y trabajadores afectados. Respecto a los convenios originarios, 274 acuerdos sobre un total de 327 establecen en su articulado los complementos de puesto de trabajo, afectando a unos porcentajes ligeramente superiores de empresas y trabajadores: 75.386 empresas (99.32%) y 439.732 trabajadores (98,56%).

Tabla 38. Puesto o tipo de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	146	82,95	239.424	94,84	1.309.808	94,49
Empresa	536	84,94	536	84,94	103.003	94,03
TOTAL	682	84,51	239.960	94,81	1.412.811	94,46

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 39. Puesto o tipo de trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	75.173	99,38	412.187	99,13
Empresa	213	81,92	213	81,92	27545	90,66
TOTAL	274	83,79	75.386	99,32	439.732	98,56

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.2.2.1.- Toxicidad-Penosidad-Peligrosidad

Las retribución por condiciones laborales nocivas, penosas o peligrosas para los trabajadores es reconocida de manera expresa en el 35,94% de los convenios vigentes y en el 35,78% de los originarios, siendo aplicable en 40,90% y 46,82% de las empresas; complemento salarial del que se benefician 783.690 trabajadores (52,40%) vinculados con un convenio vigente y 242.523 trabajadores (54,36%) a los que se les aplica un convenio originario.

Tabla 40. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	77	43,75	103.295	40,92	734.580	52,99
Empresa	213	33,76	213	33,76	49.110	44,83
TOTAL	290	35,94	103.508	40,90	783.690	52,40

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

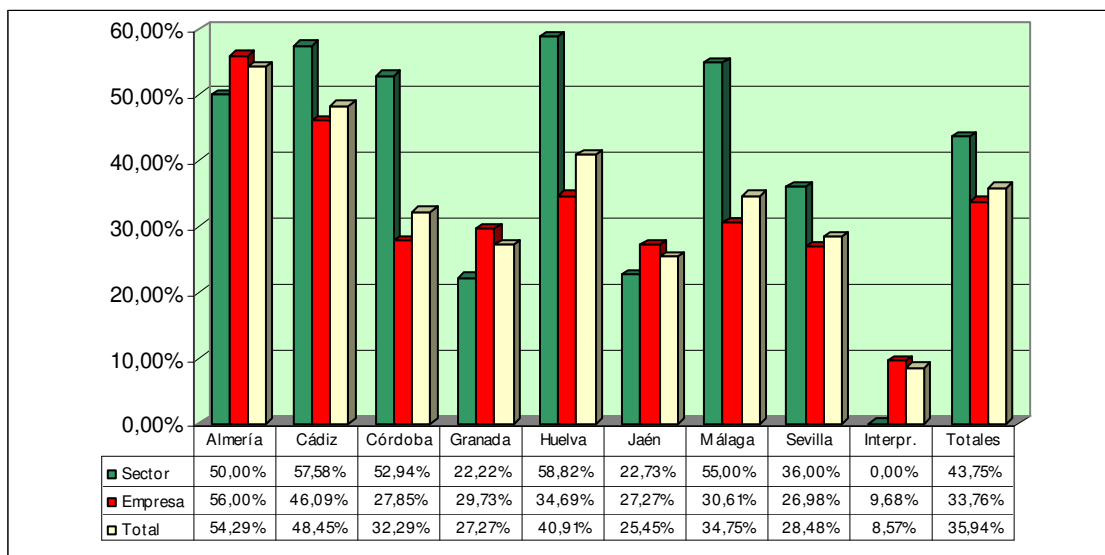
Tabla 41. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	44,78	35.450	46,86	234.215	56,33
Empresa	87	33,46	87	33,46	8308	27,35
TOTAL	117	35,78	35.537	46,82	242.523	54,36

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Huelva (58,827%), Cádiz (57,58%), Málaga (55,55%) y Córdoba (52,94%); y en cuanto los convenios de empresa en Almería (56,00%). El promedio de los convenios de sector se sitúa en un 43,75% y en los de empresa en un 33,76%.

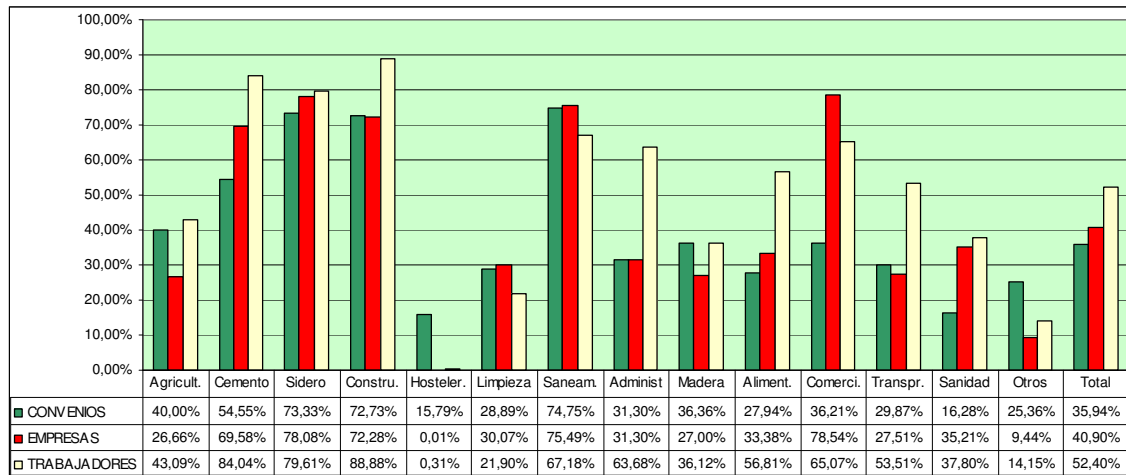
Gráfico 37. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 72,33% 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 (74,75%).

Gráfico 38. Toxicidad, penosidad, peligrosidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.2.2.2.- Turnicidad y Nocturnidad

El plus de turnicidad tienen la finalidad de compensar los desgastes físicos y psicológicos que padecen los trabajadores sometidos a cambios en el horario de trabajo, especialmente cuando las actividades de la empresa son de tipo continuo y la realización de los trabajos debe de desempeñarse de manera rotatoria. En todo caso son bastante minoritarios los convenios vigentes que hacen referencia a este tipo de cláusulas, especialmente porque se solapan, en algunos casos, con los horarios nocturnos, pasando a regularse como un complemento de nocturno. El 17,97% 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 4,12% del total, en consecuencia, esto repercute en los escasos 120.873 trabajadores afectados (8,08%).

Tabla 42. TURNO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	9,09	10.309	4,08	72.058	5,20
Empresa	129	20,44	129	20,44	48.815	44,56
TOTAL	145	17,97	10.438	4,12	120.873	8,08

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En los convenios originarios se refleja un porcentaje ligeramente superior al de los convenios vigentes, este complemento se contempla en 64 convenios originarios pactados durante el año 2006, equivalentes al 19,57% del total, regulándose mayoritariamente en los convenios de empresa (21,54%) frente a los del sector (11,94%).

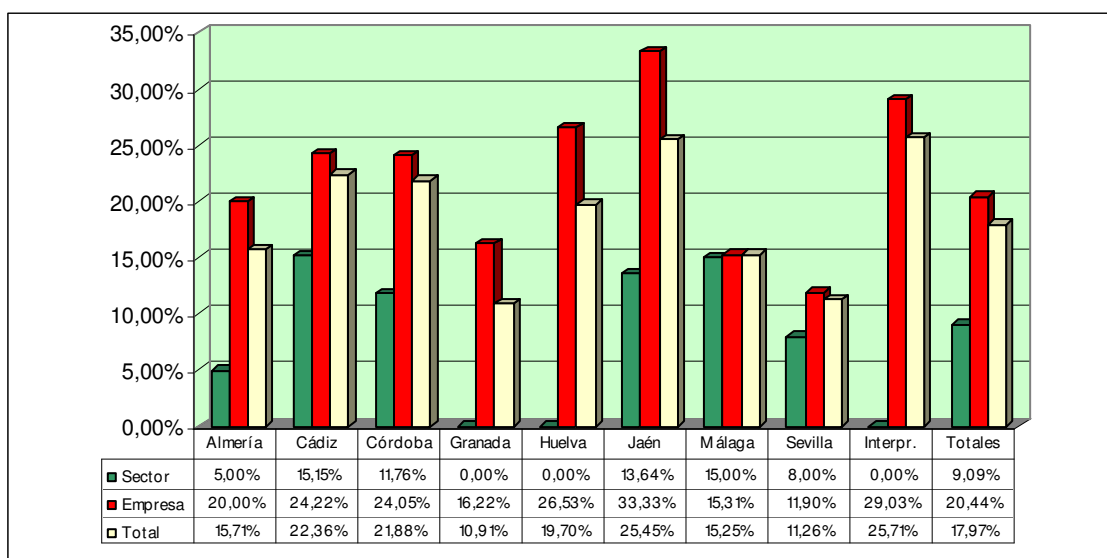
Tabla 43. TURNO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	6.917	9,14	53.159	12,79
Empresa	56	21,54	56	21,54	9369	30,84
TOTAL	64	19,57	6.973	9,19	62.528	14,01

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por tipo funcional y ámbito geográfico, lo destacable es la representatividad de los convenios de empresa para regular en todos los ámbitos territoriales frente a los convenios de sector, lo que demuestra la dificultad para poder establecer los turnos de trabajo en ámbitos superiores a la empresa.

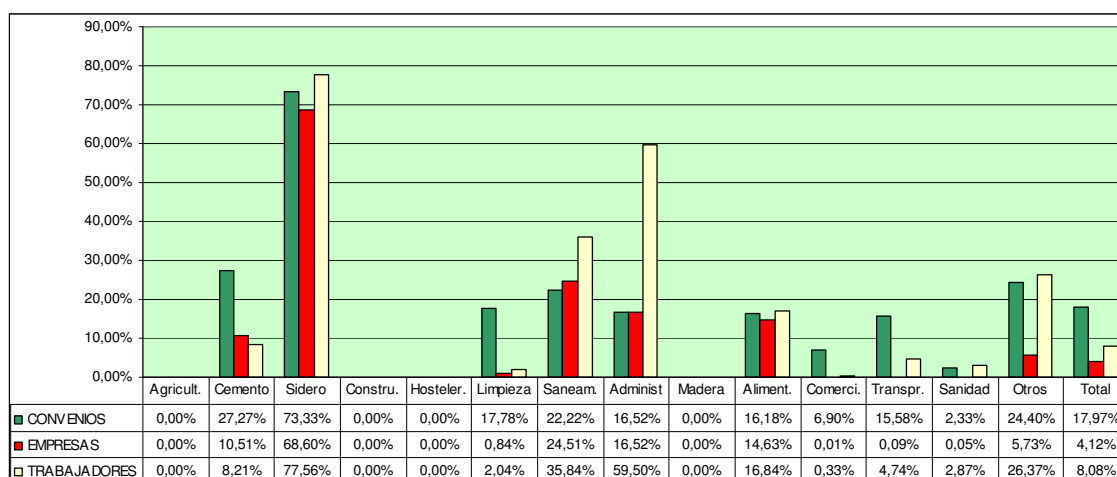
Gráfico 39. TURNO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas, es destacable las cifras de la industria Siderometalúrgica -73,33% de los convenios, 38,60% de las empresas y 77,56% de las empresas- si las comparamos, por ejemplo, con los promedios totales -17,97%, 4,12% y 8,08%, 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.

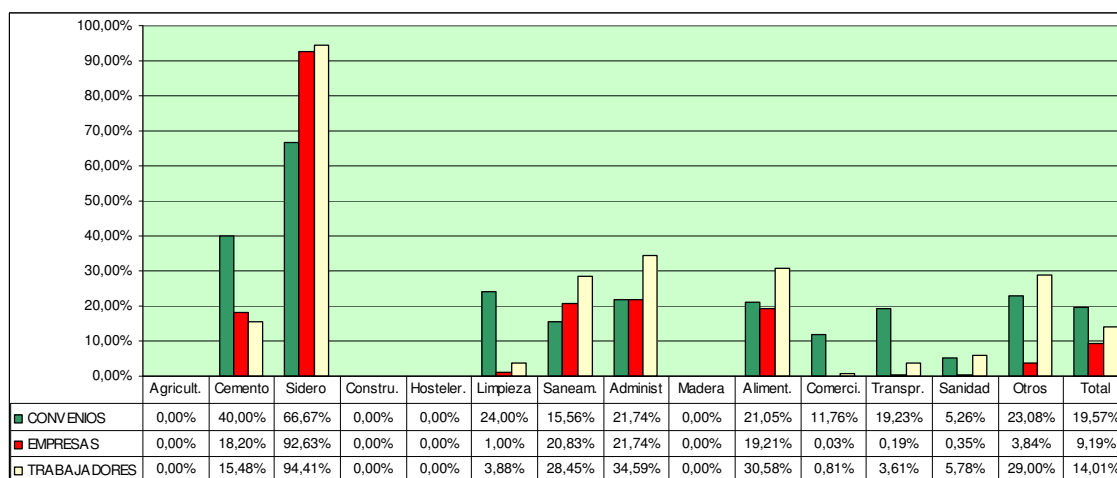
Gráfico 40. TURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, la Hostelería y la Madera.

Gráfico 41. TURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



El plus de nocturnidad se ha regulado en el 56,26% de los convenios vigentes. Por ámbitos funcionales, el 62,50% de los convenios de sector regulan estas cláusulas y de empresa un porcentaje ligeramente inferior, el 54,52%. El número de trabajadores que beneficiados por este complemento es de 1.270.493 (84,94%). Siguen las mismas pautas anteriores los convenios originarios, dado que estos complementos se recogen en el 58,72% de los mismos, afectando a un 89,26% de los trabajadores.

Tabla 44. NOCTURNO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	110	62,50	223.660	88,60	1.188.518	85,74
Empresa	344	54,52	344	54,52	81.975	74,84

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	454	56,26	224.004	88,51	1.270.493	84,94

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

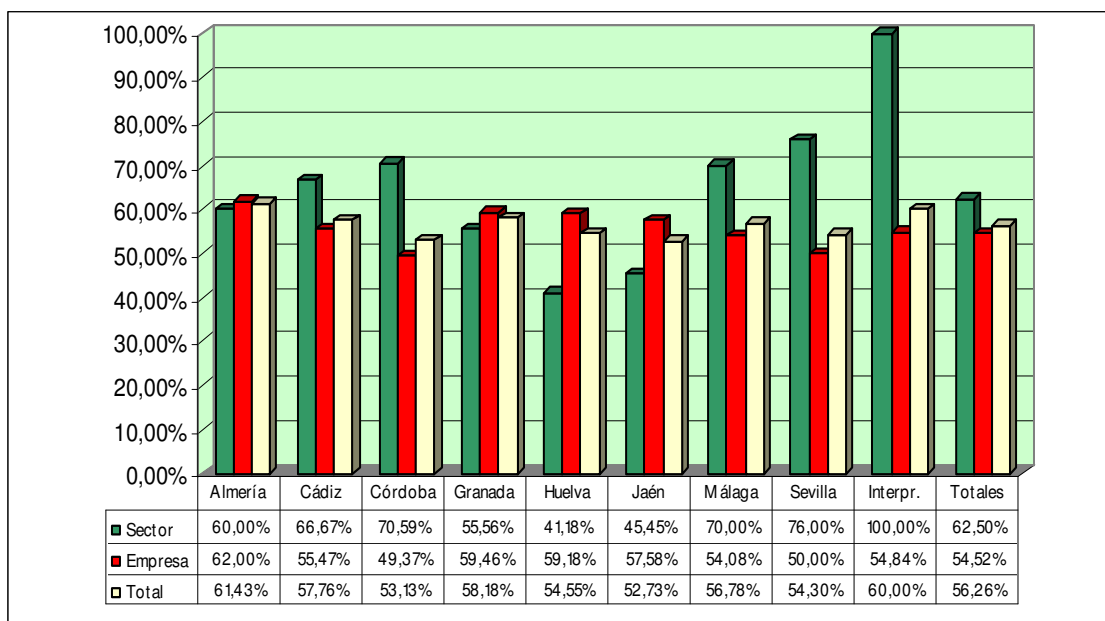
Tabla 45. NOCTURNO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	68,66	71.687	94,77	376.670	90,59
Empresa	146	56,15	146	56,15	21582	71,04
TOTAL	192	58,72	71.833	94,64	398.252	89,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 62,50% y de empresa en un 54,52%.

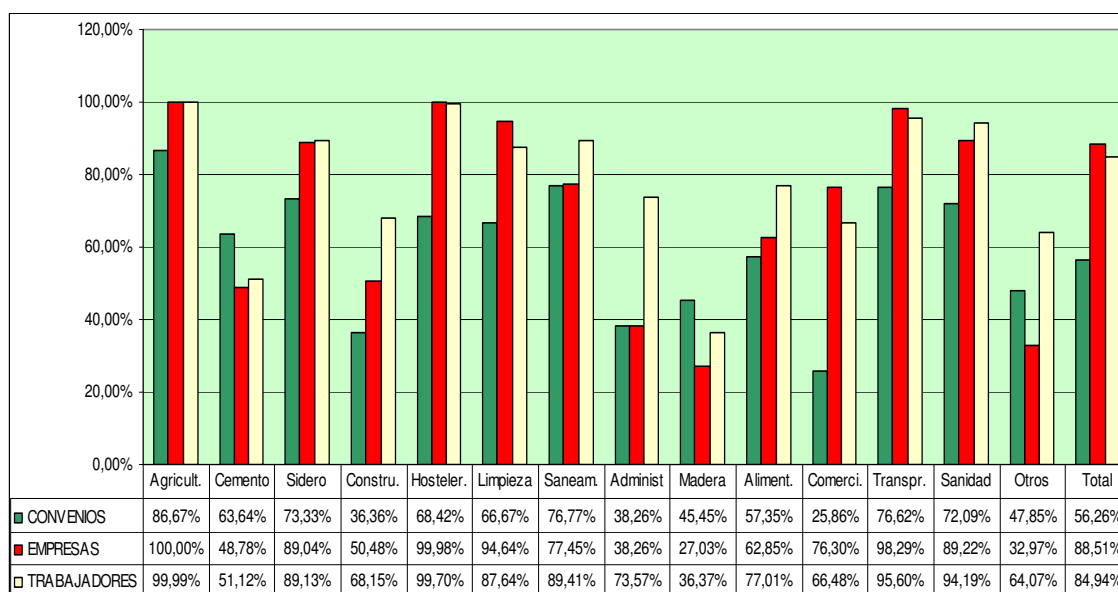
Gráfico 42. NOCTURNO. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 y Transportes.

Gráfico 43. NOCTURNO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.2.2.3.- Trabajo en festivos

El plus de trabajo en días festivos aparece contemplado en el 37,62% de los acuerdos colectivos vigentes, siendo algo más frecuente su regulación entre los convenios de ámbito empresarial (41,52%) que en los acuerdos de sector (25,00%).

Tabla 46. Trabajo en festivos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	25,00	101.059	40,03	401.589	28,97
Empresa	262	41,52	262	41,52	69.926	63,84
TOTAL	306	37,92	101.321	40,03	471.515	31,53

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si se toman como objeto de análisis los convenios colectivos originarios, se aprecia que el 38,84% -porcentaje superior en un 0,92% al de los convenios vigentes- tales pactos contienen menciones relativas a este concepto salarial, aplicable a 98.735 trabajadores, esto es, al 22,13% del total computable.

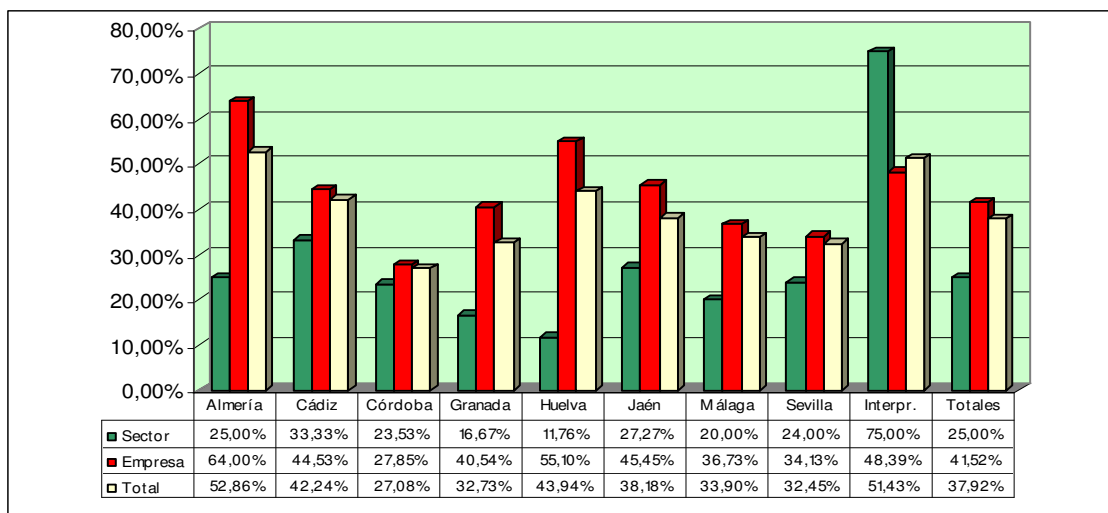
Tabla 47. Trabajo en festivos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,36	16.363	21,63	81.767	19,67
Empresa	108	41,54	108	41,54	16968	55,85
TOTAL	127	38,84	16.471	21,70	98.735	22,13

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 sector (75%) con los de empresa (48,39%), situándose la media de este ámbito territorial en un 51,43%.

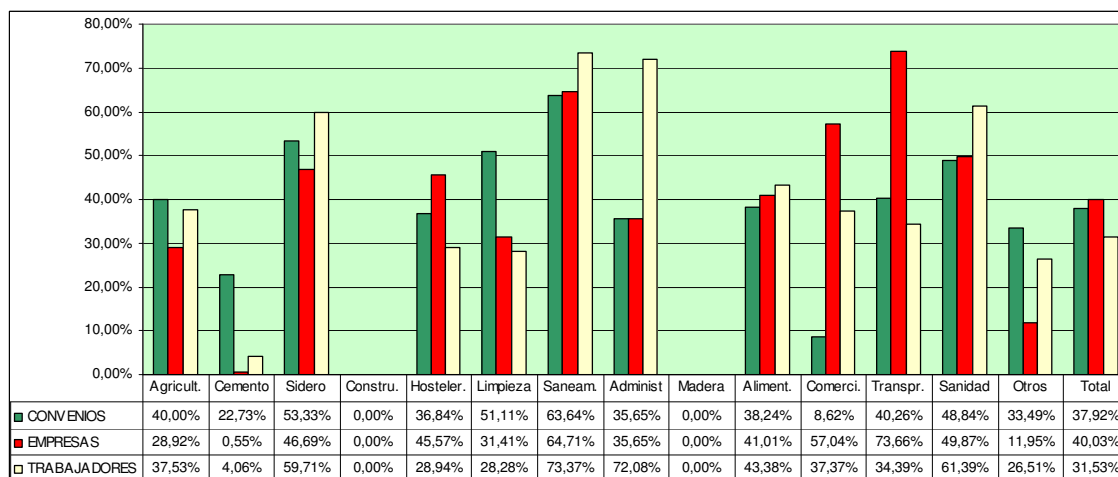
Gráfico 44. Trabajo en festivos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por sectores productivos sobresalen la actividad de las industrias del Saneamiento (63,64% convenios), de la Siderometalúrgica (53,33% convenios) y de la Sanidad (48,84%), y la ausencia de cifras en los sectores de la Construcción y la Madera.

Gráfico 45. Trabajo en festivos. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 79,92% de los convenios vigentes, siendo el porcentaje de empresas afectadas del 74,70% -189.048- y de trabajadores del 73,41% - 1.098.008-. La tendencia observada es ligeramente inferior en los textos más recientes, donde se recoge en el 77,37% de los textos originarios, teniendo repercusión similar en el ámbito de sector y de empresa, afectando en este último ámbito a 347.204 trabajadores y a 69.437 empresas.

Tabla 48. Cantidad y calidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	133	75,57	188.540	74,68	1.022.623	73,78
Empresa	508	80,51	508	80,51	75.385	68,82
TOTAL	641	79,43	189.048	74,70	1.098.008	73,41

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 49. Cantidad y calidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	77,61	69.236	91,53	347.204	83,50
Empresa	201	77,31	201	77,31	25591	84,23
TOTAL	253	77,37	69.437	91,48	372.795	83,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 30,24% de los convenios colectivos vigentes, siendo algo menos frecuente su regulación en los acuerdos de ámbito empresarial (29,64%) que en los de sector (32,39%). Porcentajes similares a los anteriores se registran al analizar los convenios originarios, conteniéndose en el 30,28% de los mismos, lo que representa un porcentaje total de 36,73% trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Tabla 50. Asistencia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	57	32,39	79.684	31,56	473.573	34,17
Empresa	187	29,64	187	29,64	31.341	28,61
TOTAL	244	30,24	79.871	31,56	504.914	33,76

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

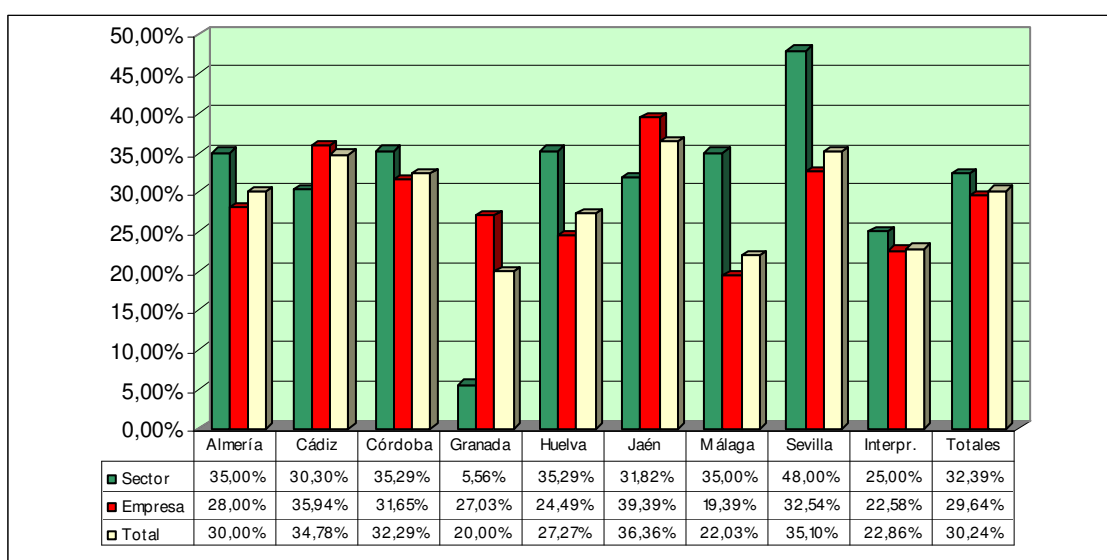
Tabla 51. Asistencia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	25	37,31	20.531	27,14	153.764	36,98
Empresa	74	28,46	74	28,46	10103	33,25
TOTAL	99	30,28	20.605	27,15	163.867	36,73

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

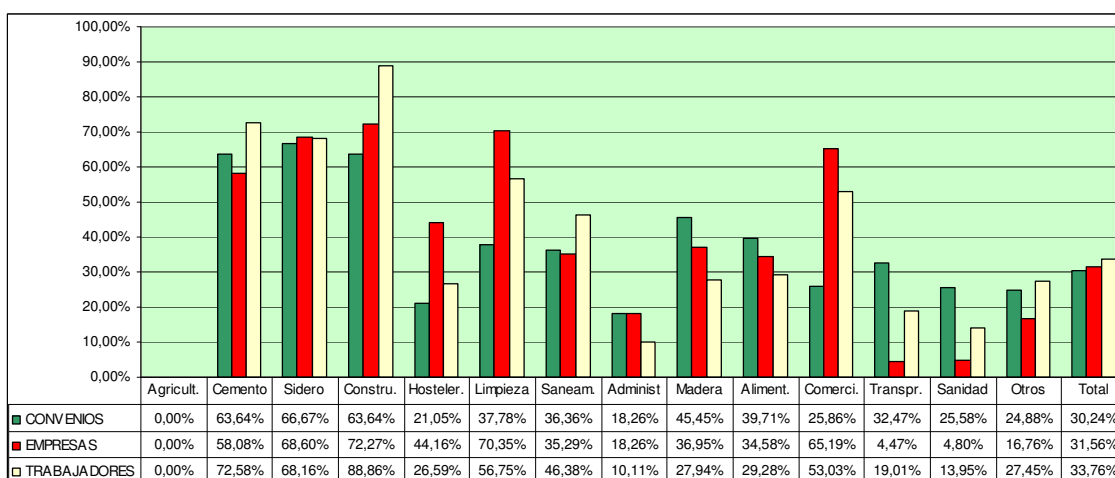
Su localización geográfica y sectorial, medida también por el tipo funcional del convenio, muestra un mayor impacto en provincias como Sevilla, Almería, Huelva y Córdoba; así como en actividades del sector secundario –Sidero, Construcción y Cemento-, además de algunas de servicios –Limpieza, Comercio y Hostelería-.

Gráfico 46. Asistencia. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Conv. Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 47. Asistencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 39 convenios (4,83%), en los segundos apenas suponen 18 (5,50%) convenios sobre un total de 327, siendo en ambos supuestos mayoritarios los pactados en el ámbito de empresa frente a los de sector.

Tabla 52. Puntualidad. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	4.115	1,63	29.110	2,10
Empresa	35	5,55	35	5,55	4.427	4,04
TOTAL	39	4,83	4.150	1,64	33.537	2,24

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

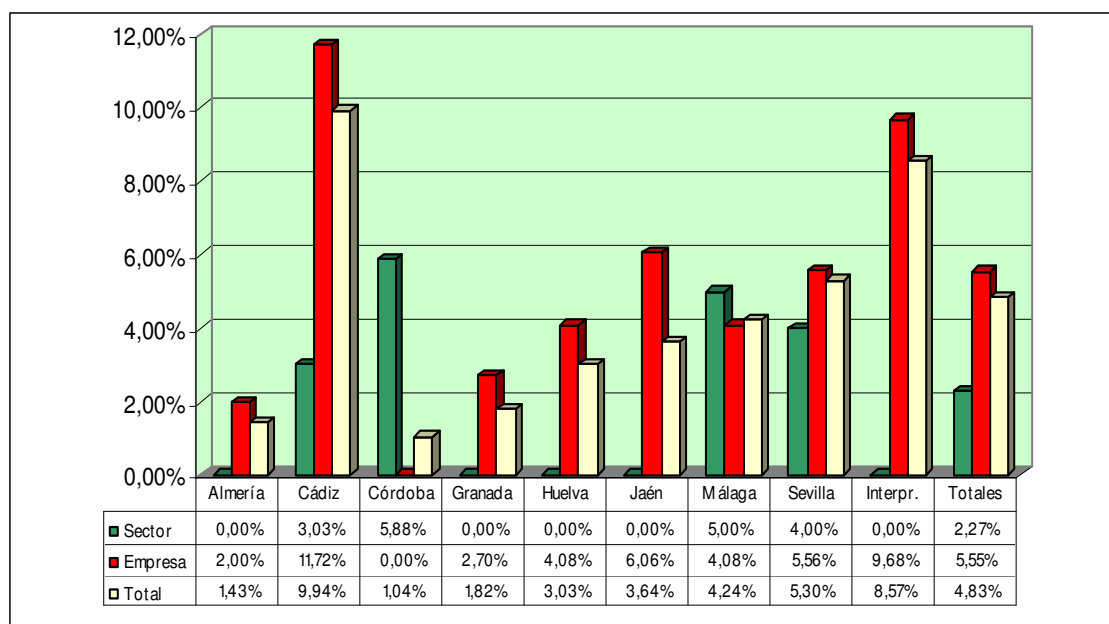
Tabla 53. Puntualidad. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,49	2.800	3,70	20.810	5,00
Empresa	17	6,54	17	6,54	2903	9,55
TOTAL	18	5,50	2.817	3,71	23.713	5,31

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Cádiz (11,72%), en el ámbito Interprovincial (9,68%), en Jaén (6,06%) y en Sevilla (5,56%); en cuanto convenios de empresa destacan las provincias de Córdoba (5,88%) y Málaga (5,00%). Por último las provincias de Almería, Granada, Huelva y Jaén, junto con los de ámbito Interprovincial, destacan por la ausencia de convenios de este tipo funcional.

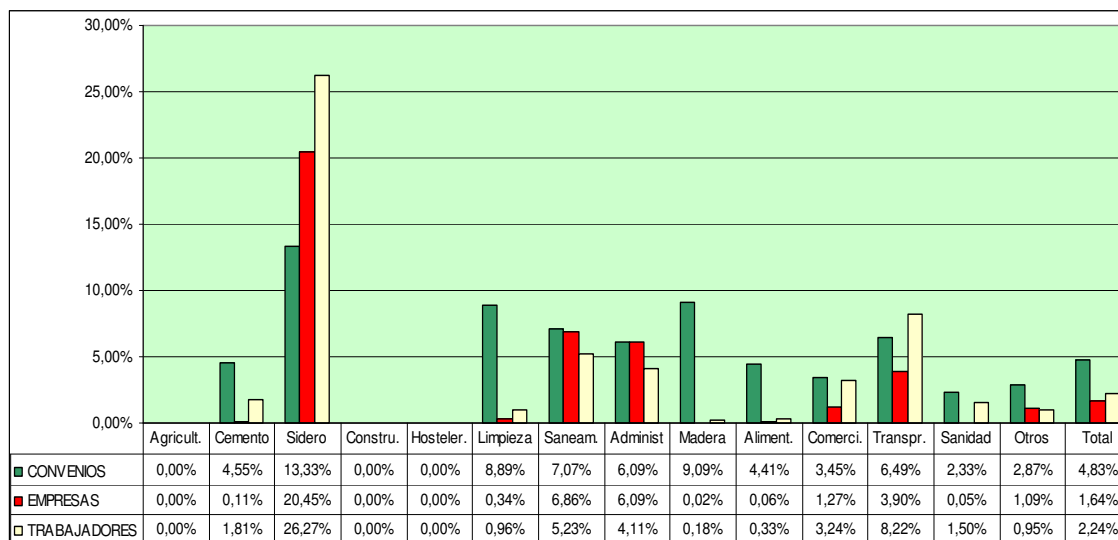
Gráfico 48. Puntualidad. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La actividad económica que concentra el plus de puntualidad es la industria Siderometalúrgica que aglutinó durante el año 2006 un total de 13,33% de convenios; es decir, el 20,45% de las empresas de la actividad y el 26,27% de los trabajadores. No se reflejan porcentajes en las actividades de la Agricultura, la Construcción 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



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 134 de los convenios vigentes, lo que supone un 16,60% del total se ocupan de regular las primas o incentivos, afectando a un 7,32% de las empresas, y aplicándose al 13,47% de los trabajadores; en cuanto a los convenios originarios, el porcentaje de pactos que contienen este tipo de disposiciones llega al 16,51%, siendo aplicables en el 4,28% de las empresas, de las que resultan beneficiados un 14,41%.

Tabla 54. Primas o incentivos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	16,48	18.416	7,29	181.013	13,06
Empresa	105	16,64	105	16,64	20.525	18,74
TOTAL	134	16,60	18.521	7,32	201.538	13,47

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

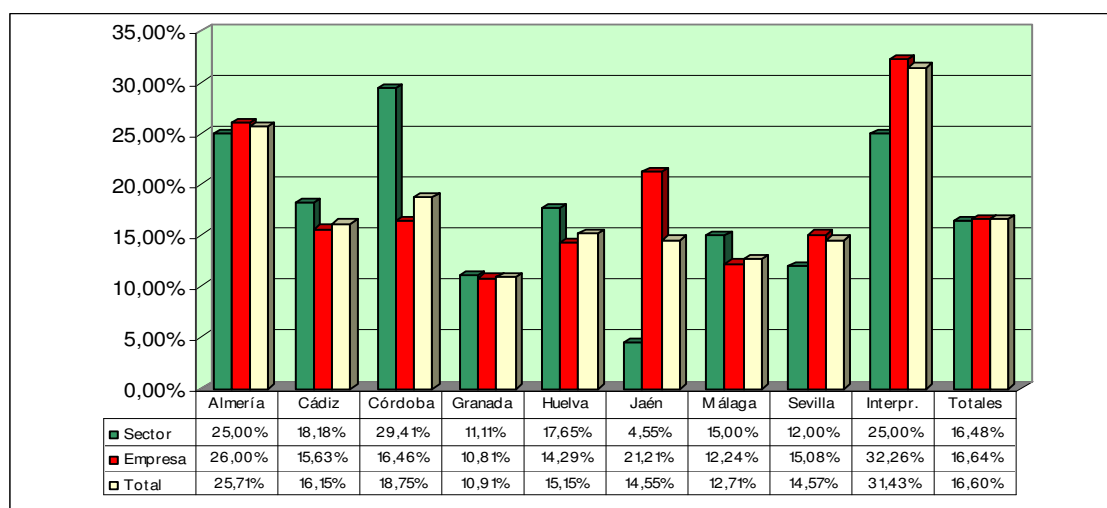
Tabla 55. Primas o incentivos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	17,91	3.207	4,24	55.838	13,43
Empresa	42	16,15	42	16,15	8449	27,81
TOTAL	54	16,51	3.249	4,28	64.287	14,41

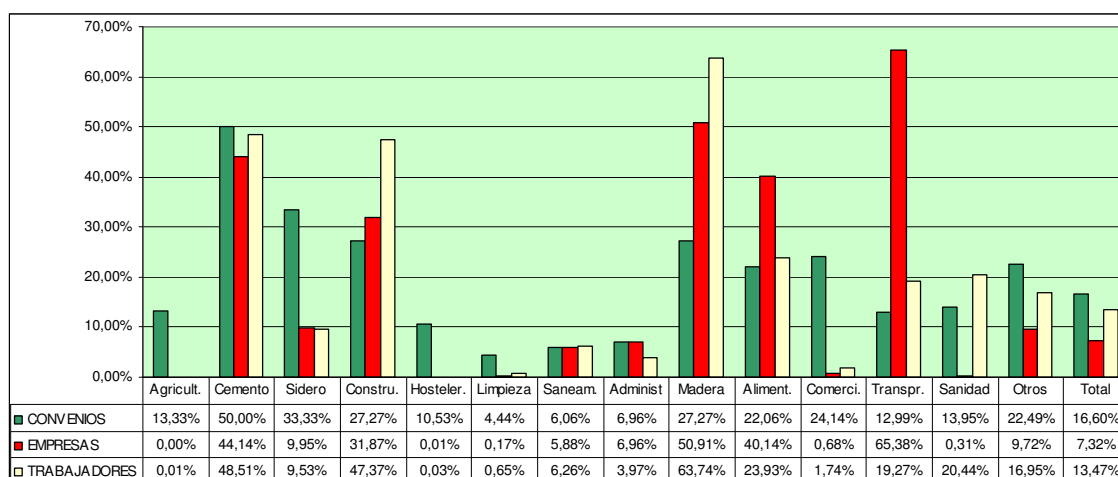
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Con un impacto geográfico relativamente homogéneo si excluimos los convenios Interprovinciales, las puntas máximas en relación a convenios vigentes de sector se sitúan en Córdoba (29,41%) y Almería (25%) y las más bajas en Jaén (4,55%) y Granada (11,11%). Por actividades económicas, en cuanto al porcentaje de convenios se aprecia el predominio de las actividades de las industrias del Cemento (50,00%), la Siderometalúrgica (33,33%), la Construcción y la Madera (ambas con un 27,27%) y la Alimentación (22,06%); situándose la media total por actividades de los convenios vigentes en un 16,60%, estando comprendidas dentro de su ámbito de aplicación el 7,32% de las empresas y el 13,47% de los trabajadores.

Gráfico 50. Primas o incentivos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 51. Primas o incentivos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 51,55% de los convenios vigentes -172.950 empresas y 971.336 trabajadores- y el 46,79% de los originarios -63.851 empresas y 317.778 trabajadores-. A pesar de que los convenios originarios tienen un porcentaje 4,76 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 56. Recargo horas extraordinarias. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	94	53,41	172.628	68,38	925.348	66,76
Empresa	322	51,03	322	51,03	45.988	41,98
TOTAL	416	51,55	172.950	68,34	971.336	64,94

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

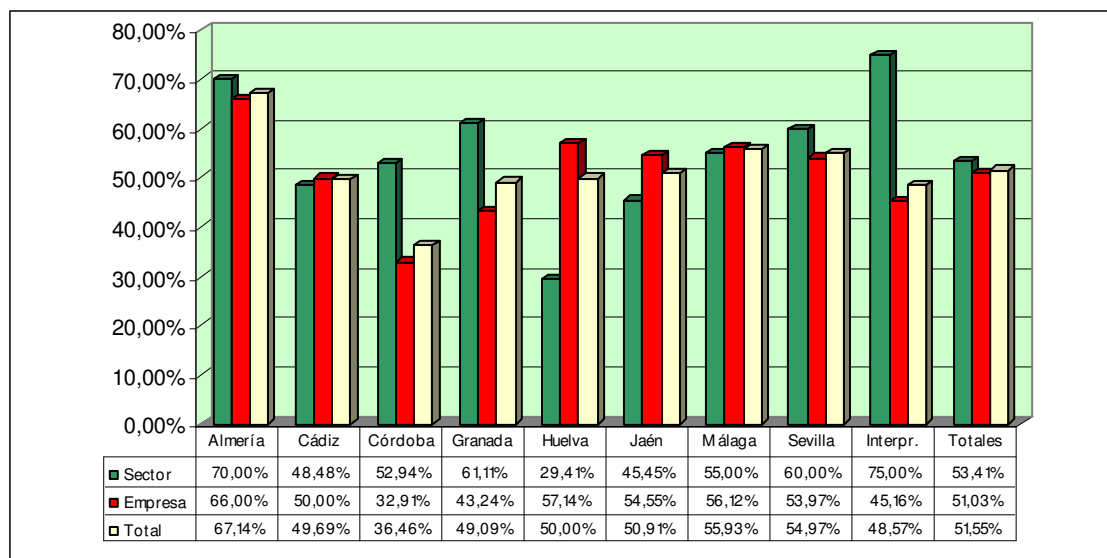
Tabla 57. Recargo horas extraordinarias. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	52,24	63.733	84,25	304.605	73,26
Empresa	118	45,38	118	45,38	13173	43,36
TOTAL	153	46,79	63.851	84,12	317.778	71,22

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 T Málaga- son más representativos los convenios de empresa.

Gráfico 52. Recargo horas extraordinarias. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 ¼ de la totalidad de los convenios, en concreto, en el 25,28% de los convenios vigentes, estando comprendidas en su ámbito de aplicación 34.584 empresas (13,66%) y 338.451 trabajadores (22,63%); en cuanto a los convenios originarios, estos recogen este complemento en el 23,85% de los mismos, siendo aplicables en 4.519 empresas (5,95%) que aglutinan un total de 77.049 trabajadores (17,27%). 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 58. Resultado de Empresa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	10,80	34.398	13,63	284.324	20,51
Empresa	185	29,32	185	29,32	54.127	49,41
TOTAL	204	25,28	34.583	13,66	338.451	22,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

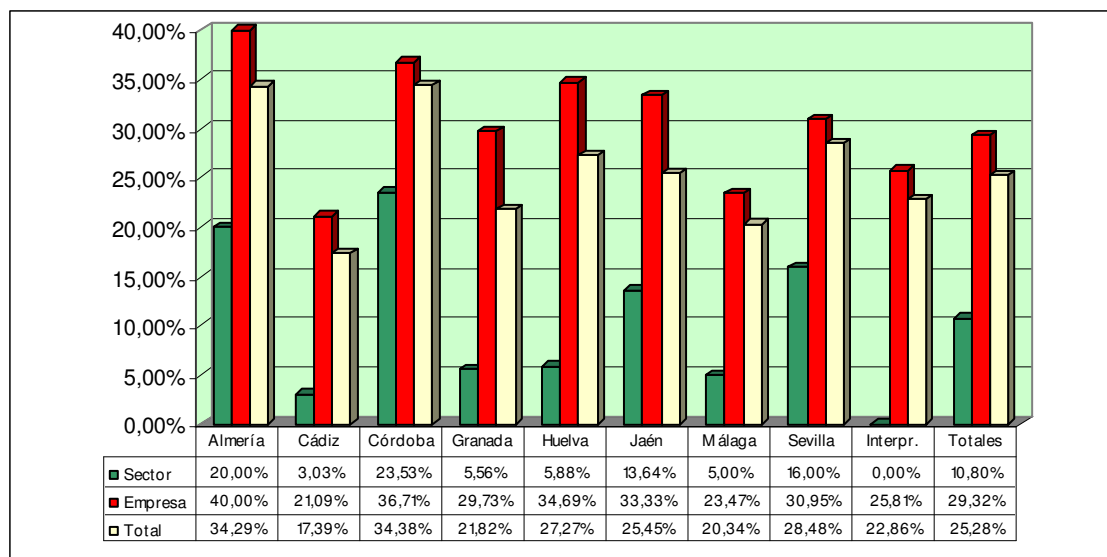
Tabla 59. Resultado de Empresa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	5,97	4.445	5,88	66.960	16,10
Empresa	74	28,46	74	28,46	10089	33,21
TOTAL	78	23,85	4.519	5,95	77.049	17,27

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (40%), Córdoba (36,71%), Huelva (34,69%) y Jaén (33,33%).

Gráfico 53. Resultado de Empresa. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

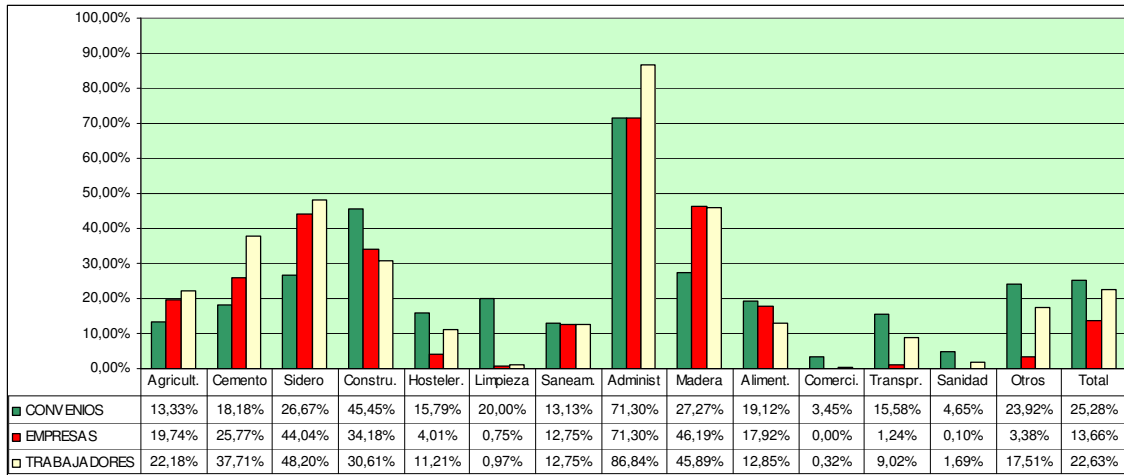


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas lo destacable es el predominio del sector económico de la Administración, donde las cláusulas vinculadas a los resultados empresariales abarcan el 71,30% de los convenios y de las empresas y el 86,84% de los trabajadores;

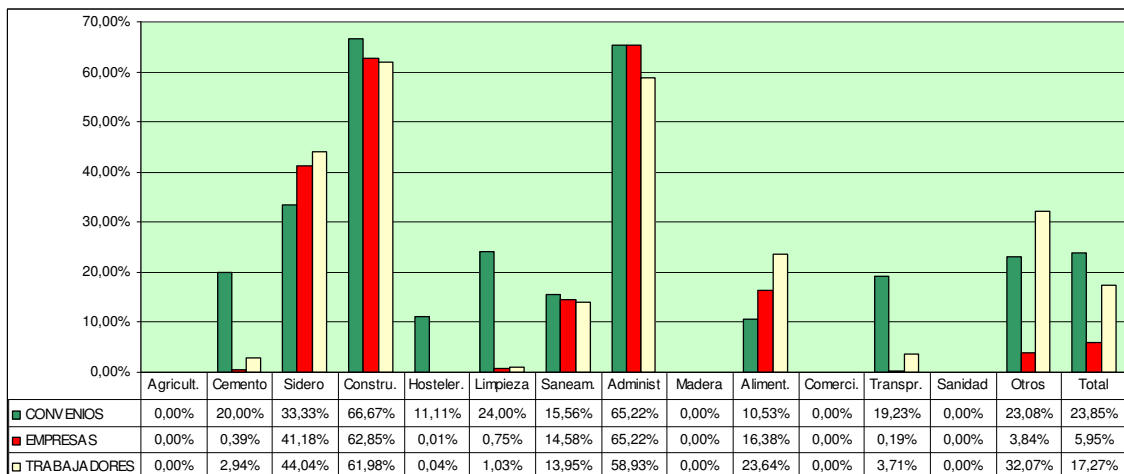
situándose los promedios totales en un 25,28% de los convenios, el 13,66% de las empresas y el 22,63% de los trabajadores.

Gráfico 54. Resultado de Empresa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



En los convenios colectivos originarios se repite la principal conclusión extraída para los convenios colectivos vigentes respecto a la Administración, con la diferencia de que la actividad de la Construcción –que supera en 1,45 puntos el porcentaje de la Administración en el porcentaje de convenios- y del sector de la industria Siderometalúrgica tienen un peso superior en el total por actividades que los convenios vigentes.

Gráfico 55. Resultado de Empresa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 97,89% de los convenios colectivos vigentes y el 97,55% 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 60. Pagas Extras. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	173	98,30	252.239	99,92	1.385.091	99,92
Empresa	617	97,78	617	97,78	108.262	98,83
TOTAL	790	97,89	252.856	99,91	1.493.353	99,85

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 61. Pagas Extras. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	97,01	75.582	99,92	415.099	99,83
Empresa	254	97,69	254	97,69	30035	98,86
TOTAL	319	97,55	75.836	99,91	445.134	99,77

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Es significativo que algo más de la mitad de los convenios colectivos regulen más de dos pagas extraordinarias, regulándose en el 58,12% de los convenios vigentes - 80,26% de las empresas y 62,98% de los trabajadores- y en el 56,57% de los originarios -82,17% y 59,77% 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 62. Más de dos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	128	72,73	202.777	80,32	896.702	64,69
Empresa	341	54,04	341	54,04	45.285	41,34
TOTAL	469	58,12	203.118	80,26	941.987	62,98

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

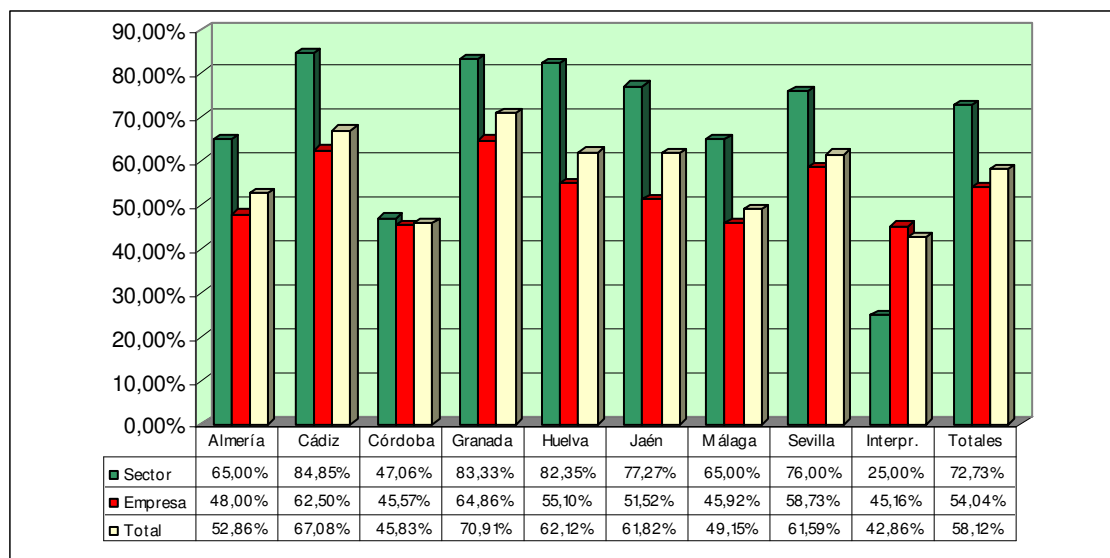
Tabla 63. Más de dos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	70,15	62.230	82,27	251.397	60,46
Empresa	138	53,08	138	53,08	15297	50,35
TOTAL	185	56,57	62.368	82,17	266.694	59,77

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 58,12%, las provincias de Cádiz (37,68%), Granada (70,91%), Huelva (62,12%), Jaén (61,12%) y Sevilla (61,59%); correspondiéndole a los convenios de ámbito Interprovincial el porcentaje total más bajo (42,86%).

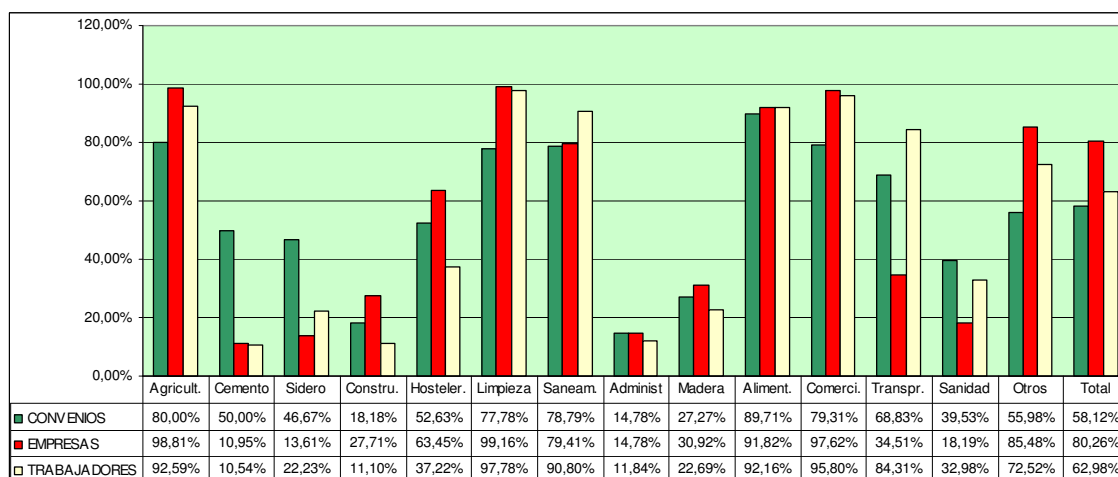
Gráfico 56. Más de dos. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 14,78% de los convenios y de las empresas afectadas.

Gráfico 57. Más de dos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

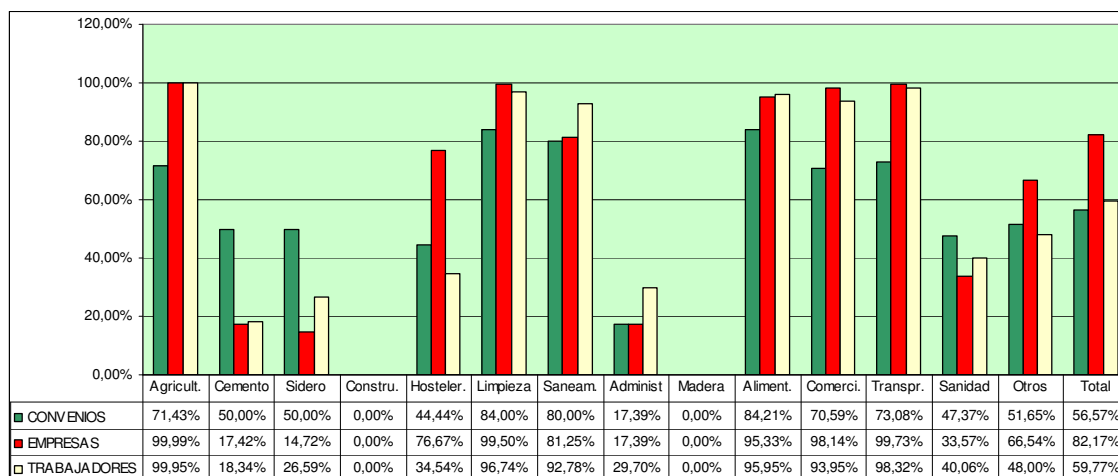


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a los convenios originarios, por actividades económicas lo relevante es la repetición de patrones similares a los convenios vigentes para todos los frentes, excepto para las industrias de la Construcción y de la Madera donde no aparece ningún

convenio registrado durante el año 2006 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 (67 sector, 260 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 65,56% de los convenios vigentes analizados, abarcando a casi el 90% de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación; cifras muy similares, y con escasas variaciones, se desprenden de la estadística de los convenios colectivos originarios, donde el 64,83% de los acuerdos se aplican en 58.141 empresas (76,60%) y para 386.520 trabajadores (86,63%).

Tabla 64. Dietas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	132	75,00	213.204	84,45	1.265.363	91,29
Empresa	398	63,07	398	63,07	61.882	56,49
TOTAL	530	65,68	213.602	84,40	1.327.245	88,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 65. Dietas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	76,12	57.980	76,65	367.086	88,29
Empresa	161	61,92	161	61,92	19434	63,97
TOTAL	212	64,83	58.141	76,60	386.520	86,63

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto a la afectación por ámbito geográfico de los convenios vigentes, superan la media total de convenios establecida en 65,68%, las provincias de Almería (70%), Córdoba (62,50%), Granada (70,91%), Huelva (69,70%), Jaén (67,09%), Sevilla (68,87%) y los de ámbito Interprovincial, con un 91,43%.

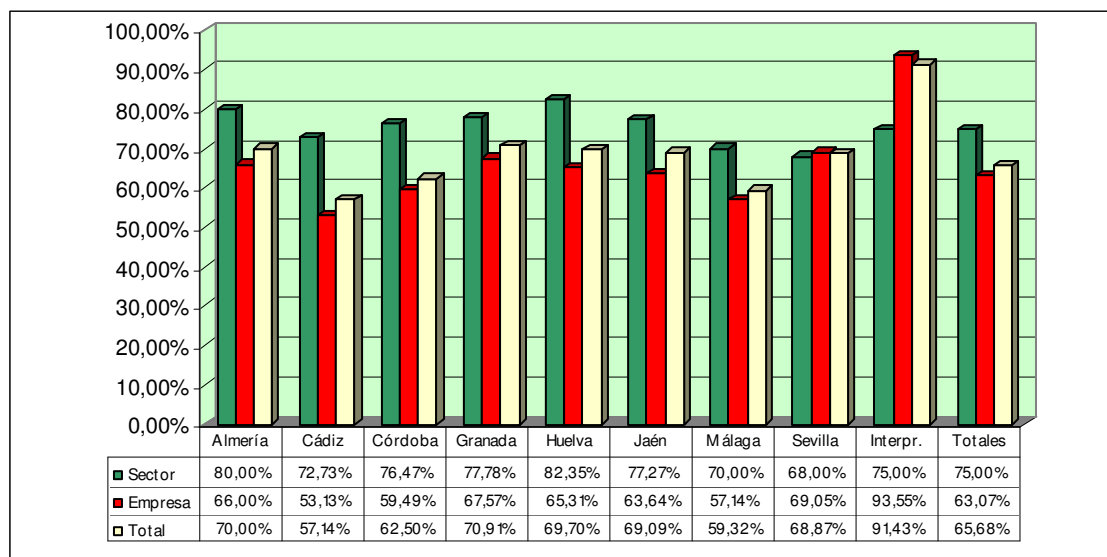
Tabla 66. - Dietas. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	49	70,00	4.231	70,94	86.518	88,46
Cádiz	92	57,14	12.938	66,38	126.763	84,41
Córdoba	60	62,50	37.221	97,12	169.681	95,61
Granada	39	70,91	23.334	79,55	115.825	91,33
Huelva	46	69,70	7.287	87,58	116.733	90,69
Jaén	38	69,09	48.159	96,64	183.551	97,28
Málaga	70	59,32	49.556	97,84	266.702	94,61
Sevilla	104	68,87	30.607	71,85	238.188	81,23
Interpr.	32	91,43	269	3,14	23.284	45,77
Total	530	65,68	213.602	84,40	1.327.245	88,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, salvo en la provincia de Sevilla y en los de ámbito Interprovincial.

Gráfico 59. Dietas. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

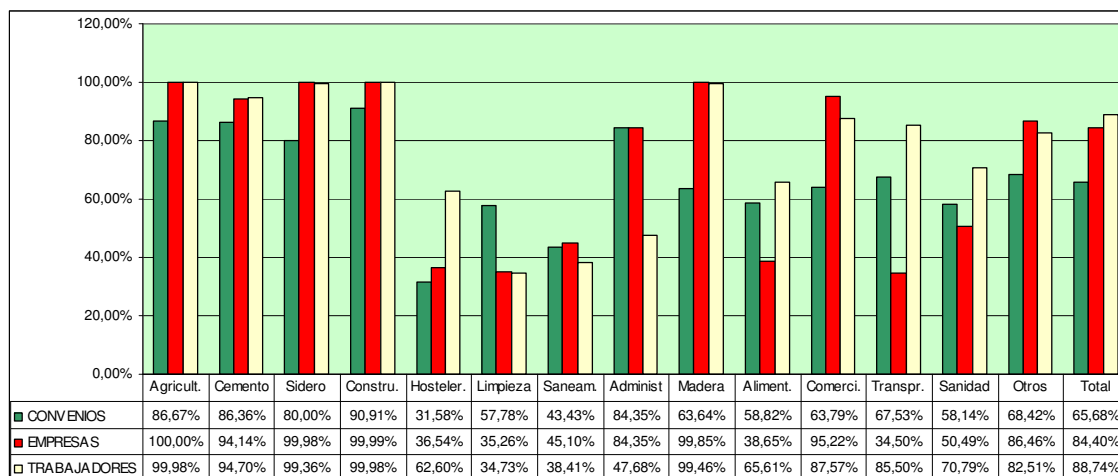


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por lo que respecta a su distribución entre los distintos sectores productivos destacan la existencia de los sectores de la Agricultura, la industria Siderometalúrgica, la Construcción y la actividad de la Madera, prácticamente todas ellas con el 100% de las empresas y de los trabajadores afectados por los convenios colectivos aplicables en cada grupo. Las actividades empresariales que tienen a regular en menor medida las

dietas son las correspondientes a los sectores de servicios, en concreto la Hostelería, la Limpieza y los Saneamientos.

Gráfico 60. Dietas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a los gastos de vestuario, se regulan en el 76,33% de los convenios vigentes que comprende al 84,35% del total de los trabajadores, porcentajes parecidos se desprenden del estudio de los convenios colectivos originarios donde se regula en el 71,87% de los convenios, afectando al 63,59% del personal.

Tabla 67. Gastos de vestuario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	142	80,68	205.191	81,28	1.198.791	86,48
Empresa	474	75,12	474	75,12	62.786	57,32
TOTAL	616	76,33	205.665	81,26	1.261.577	84,35

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

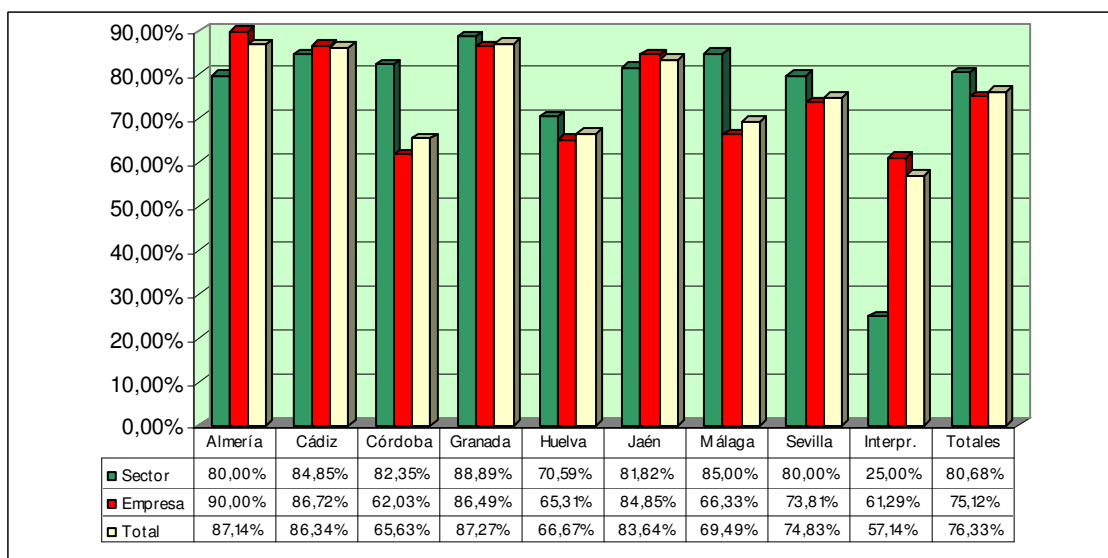
Tabla 68. Gastos de vestuario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	79,10	43.923	58,06	262.548	63,14
Empresa	182	70,00	182	70,00	21158	69,64
TOTAL	235	71,87	44.105	58,11	283.706	63,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por el ámbito geográfico, se extrae prácticamente una igualdad en casi todas las provincias y los convenios de empresa y de sector, salvo en Córdoba, Huelva y en los convenios de ámbito Interprovincial.

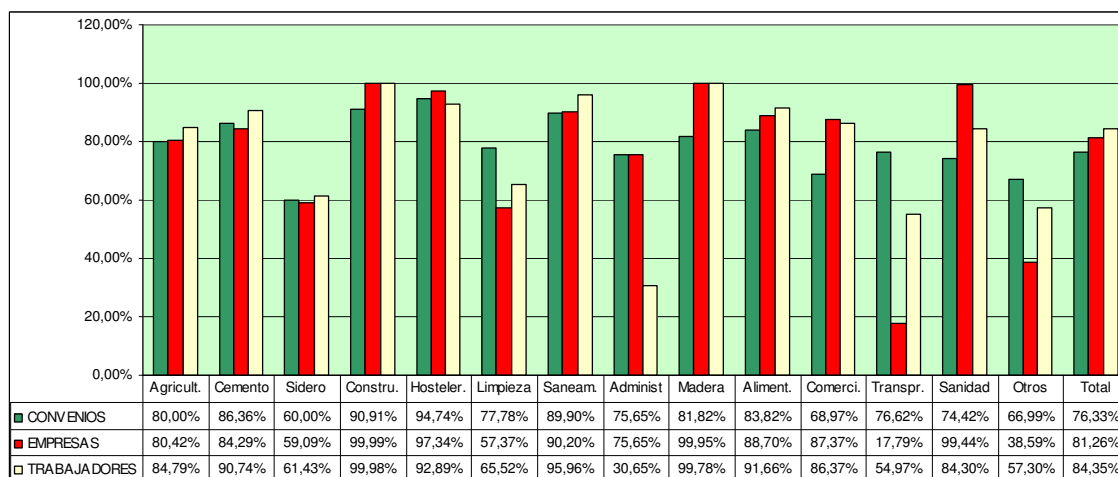
Gráfico 61. Gastos de vestuario. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 60% de los convenios lo que supone el 59,09% del total de empresas y el 61,43% de los trabajadores; de la Administración, donde el alto número de convenios y de empresas (75,65% en ambos casos) beneficia tan solo al 30,65% 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 (76,62%) presenta la particularidad de que corresponde a un escaso 17,79% de las empresas del sector.

Gráfico 62. Gastos de vestuario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

6.- DESCUELGUE 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 140 pactos -que representan el 17,35% 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 65,31%. Por su parte, respecto a los convenios originarios, 54 de ellos (16,51%) se refieren a esta condición salarial, afectando a un porcentaje superior en 6,46 puntos de trabajadores, al representar los 298.419 trabajadores a los que les afecta, siendo de un 71,77%.

Tabla 69. Cláusula de descuelgue. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	134	76,14	198.372	78,58	905.226	65,31
Empresa	6	0,95	6	0,95	615	0,56
TOTAL	140	17,35	198.378	78,38	905.841	60,56

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 70. Cláusula de descuelgue. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	76,12	59.326	78,43	298.419	71,77
Empresa	3	1,15	3	1,15	171	0,56
TOTAL	54	16,51	59.329	78,16	298.590	66,92

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 807, han dispuesto la desvinculación parcial.

Tabla 71. Alcance parcial. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,14	180	0,07	1.800	0,13

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	2	0,25	180	0,07	1.800	0,12

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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, como se demuestra que un porcentaje superior de convenios, si lo comparamos con la estadística anterior, tiendan a recoger esta disposición, siendo superior el interés de los convenios originarios a implantarla que los vigentes, como se observa en las tablas siguientes.

Tabla 72. Aprobación de inaplicación por acuerdo de empresa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	19,32	37.617	14,90	249.250	17,98
Empresa	5	0,79	5	0,79	523	0,48
TOTAL	39	4,83	37.622	14,87	249.773	16,70

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 73. Aprobación de inaplicación por acuerdo de empresa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	22,39	26.653	35,23	126.976	30,54
Empresa	3	1,15	3	1,15	171	0,56
TOTAL	18	5,50	26.656	35,12	127.147	28,50

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La inaplicación de las condiciones retributivas puede asignarse, igualmente, a la Comisión Paritaria de convenio sectorial, así se prevé en 96 convenios vigentes, es decir, en un 11,90% del total, de manera similar, el 11,01% de los originarios dan la misma facultad a esta Comisión.

Tabla 74. Por comisión paritaria de convenio sectorial. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	95	53,98	154.343	61,14	634.314	45,76
Empresa	1	0,16	1	0,16	92	0,08
TOTAL	96	11,90	154.344	60,99	634.406	42,42

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 75. Por comisión paritaria de convenio sectorial. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	36	53,73	27.087	35,81	170.551	41,02

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Empresa	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	36	11,01	27.087	35,69	170.551	38,23

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Su distribución geográfica señala que son las provincias de Jaén (27,27%) y Granada (25,45%) las que tienden a regular con mayor intensidad este tipo de disposiciones.

Tabla 76. Por comisión paritaria de convenio sectorial. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	5	7,14	1.520	25,49	9.095	9,30
Cádiz	17	10,56	10.087	51,75	43.275	28,82
Córdoba	8	8,33	13.848	36,13	50.295	28,34
Granada	14	25,45	10.814	36,87	73.567	58,01
Huelva	10	15,15	7.384	88,75	119.330	92,70
Jaén	15	27,27	43.572	87,44	136.566	72,38
Málaga	7	5,93	40.455	79,87	111.770	39,65
Sevilla	17	11,26	18.134	42,57	83.348	28,42
Interpr.	3	8,57	8.530	99,52	7.160	14,08
Total	96	11,90	154.344	60,99	634.406	42,42

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Prevén la implantación de procedimientos para solventar las discrepancias salariales, el 8,67% de los convenios vigentes y el 8,26% de los originarios, que como se comprueba con las estadísticas se centralizan en los convenios de sector.

Tabla 77. Procedimiento de discrepancia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	36,36	117.136	46,40	528.407	38,12
Empresa	6	0,95	6	0,95	615	0,56
TOTAL	70	8,67	117.142	46,29	529.022	35,37

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 78. Procedimiento de discrepancia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	35,82	42.740	56,50	210.970	50,74
Empresa	3	1,15	3	1,15	171	0,56
TOTAL	27	8,26	42.743	56,31	211.141	47,32

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por distribución geográfica en los convenios vigentes lo destacable es el predominio de este tipo de cláusulas en Almería (27,14%) y Jaén (30,91%), mientras

que en el resto de las provincias los datos se centralizan en un horquilla que va desde el 3,11% (Cádiz) hasta el 8,57% (convenios interprovinciales).

Tabla 79. Procedimiento de discrepancia. Afectación por Ámbito Geográfico. Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	19	27,14	5.711	95,76	91.930	93,99
Cádiz	5	3,11	851	4,37	6.400	4,26
Córdoba	6	6,25	30.785	80,32	124.155	69,96
Granada	2	3,64	190	0,65	2.365	1,86
Huelva	3	4,55	2.321	27,90	14.625	11,36
Jaén	17	30,91	48.229	96,79	174.770	92,63
Málaga	6	5,08	4.949	9,77	53.963	19,14
Sevilla	9	5,96	15.725	36,92	56.160	19,15
Interpr.	3	8,57	8.381	97,78	4.654	9,15
Total	70	8,67	117.142	46,29	529.022	35,37

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El retorno automático al régimen general es una solución prevista en el 7,06% de los convenios vigentes, porcentaje que si nos atenemos solo a los convenios de sector sube al 30,38% afectando un 23,755 de los trabajadores dentro de este ámbito. En lo que se refiere a los convenios originarios, el 6,12% de los acuerdos -26,087% de los de sector y el 0,77% de los de empresa- recogen la circunstancia del retorno automático, afectando a un total de 8.819 empresas (11,62%) y a 46.776 trabajadores (10,48%).

Tabla 80. Se prevé retorno automático al régimen general. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	71.893	28,48	329.266	23,75
Empresa	3	0,48	3	0,48	220	0,20
TOTAL	57	7,06	71.896	28,41	329.486	22,03

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 81. Se prevé retorno automático al régimen general. Datos Generales. Convenios originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	26,87	8.817	11,66	46.674	11,23
Empresa	2	0,77	2	0,77	102	0,34
TOTAL	20	6,12	8.819	11,62	46.776	10,48

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPITULO XI:

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

Como es sabido, el ordenamiento jurídico español establece la posibilidad de que el trabajador participe en la gestión de la empresa, de una manera indirecta, a través de las representaciones de los trabajadores, unitarias y sindicales. Es, como decimos, una participación indirecta, limitativa de la gestión directa y casi omnímoda del empresario, a través de los delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales, fundamentalmente.

Dicho bloque temático resulta también rico en contenidos materiales, pues abarca tanto las normas sobre la extensión y el ámbito de competencias de estos órganos, hasta las posibles normas sobre su funcionamiento y organización. En este sentido, no está demás recordar que el marco normativo central de los derechos de representación colectiva se localiza en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, en los que se incluye un tipo de regulación de carácter mínimo. Es decir, que admite fácilmente un desarrollo y mejora o potenciación, vía, precisamente, convenio colectivo. Al estudio de todo esto es a lo que se dedicará el presente capítulo.

2. DATOS GENERALES

Los datos generales muestran una apabullante presencia de tales cláusulas en los convenios colectivos andaluces, dado que casi el 90% de los mismos presenta una estipulación de este tipo. Hay que reseñar de hecho que el 87,61% 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	159	90,34	240.691	95,34	1.360.280	98,14
Empresa	548	86,85	548	86,85	106.040	96,81
TOTAL	707	87,61	241.239	95,32	1.466.320	98,04

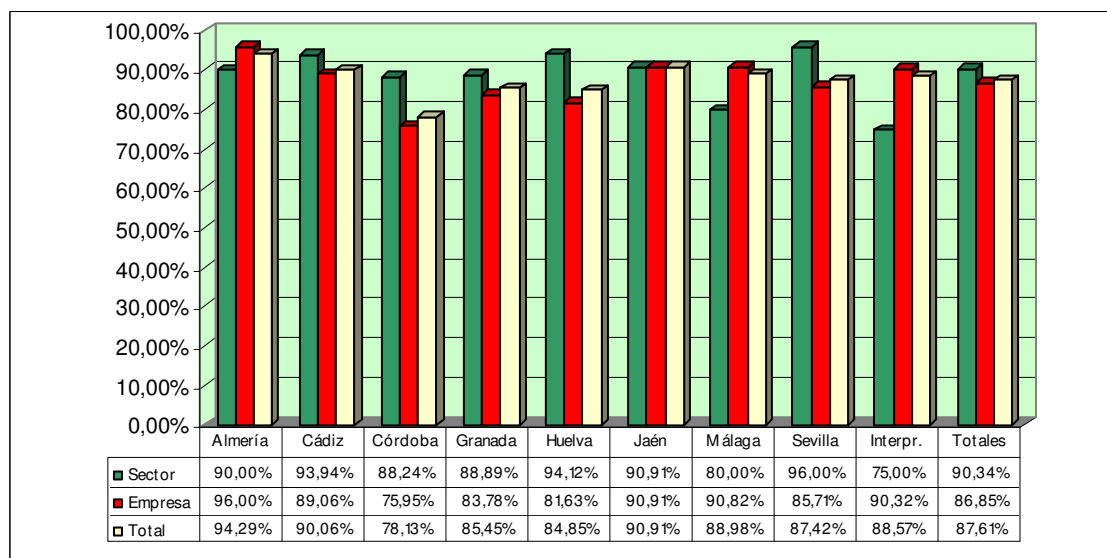
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 algo inferior, al de los convenios vigentes.

Tabla 2.- DERECHOS SINDICALES. Datos Generales. Convenios Originarios

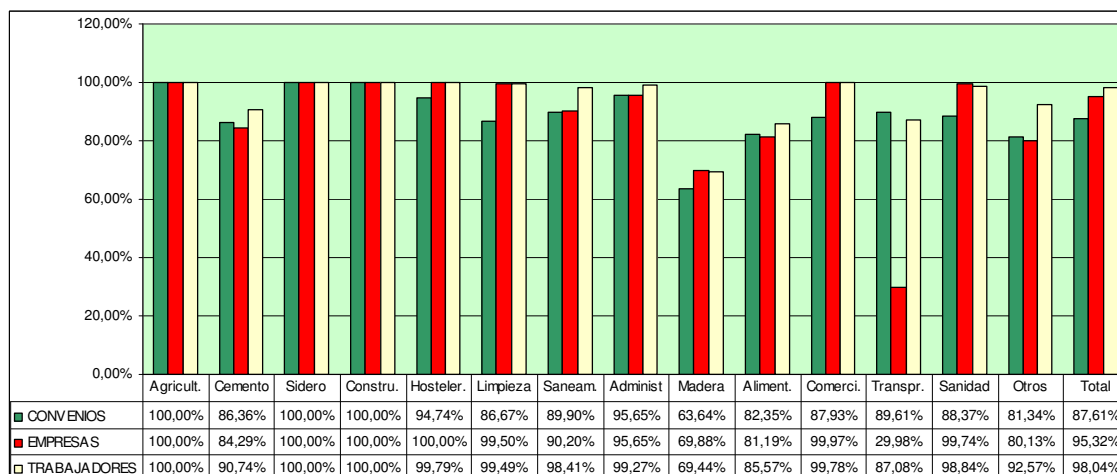
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	61	91,04	74.705	98,76	413.018	99,33
Empresa	224	86,15	224	86,15	29053	95,63
TOTAL	285	87,16	74.929	98,71	442.071	99,08

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Gráfico 1.- DERECHOS SINDICALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

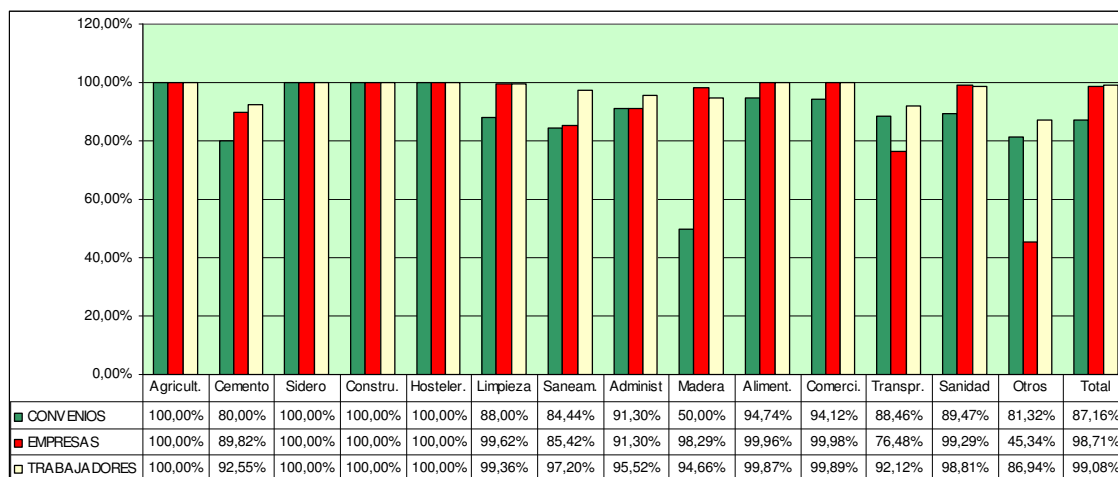
Por ámbito funcional, vemos cómo estas cláusulas son más frecuentes, en su conjunto, en los convenios sectoriales que en los de empresa (aunque esta preponderancia no se da en todas las provincias consideradas individualmente). A pesar de ello, la *ratio* de trabajadores afectados es más alta que la de convenios.

Gráfico 2.- DERECHOS SINDICALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Agricultura, Sidero y Construcción. El menor índice, por el contrario, se da en el sector de la Madera (63%).

Gráfico 3.- DERECHOS SINDICALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (Agricultura, Sidero, Construcción y Hostelería), 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 52% de los mismos, siendo mayor su presencia en los convenios empresariales, lo que representa una clara continuidad respecto del año 2005. Por lo que hace a los convenios originarios, el porcentaje es prácticamente similar, con una ligera reducción en la distancia que separa a los convenios empresariales de los sectoriales.

Tabla 3.- Representantes sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	85	48,30	119.005	47,14	724.869	52,29
Empresa	339	53,72	339	53,72	89.056	81,30
TOTAL	424	52,54	119.344	47,16	813.925	54,42

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 4.- Representantes sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	49,25	45.955	60,75	260.516	62,66
Empresa	136	52,31	136	52,31	22708	74,74
TOTAL	169	51,68	46.091	60,72	283.224	63,48

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 40,52% del total. Su presencia es más frecuente en los convenios de empresa –43,26%-- que en los de sector –30,68%--. 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 2006 con el año anterior no supone un avance ni un retroceso en relación con esta materia.

Tabla 5.- Secciones sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	54	30,68	91.091	36,08	404.955	29,21
Empresa	273	43,26	273	43,26	79.153	72,26
TOTAL	327	40,52	91.364	36,10	484.108	32,37

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

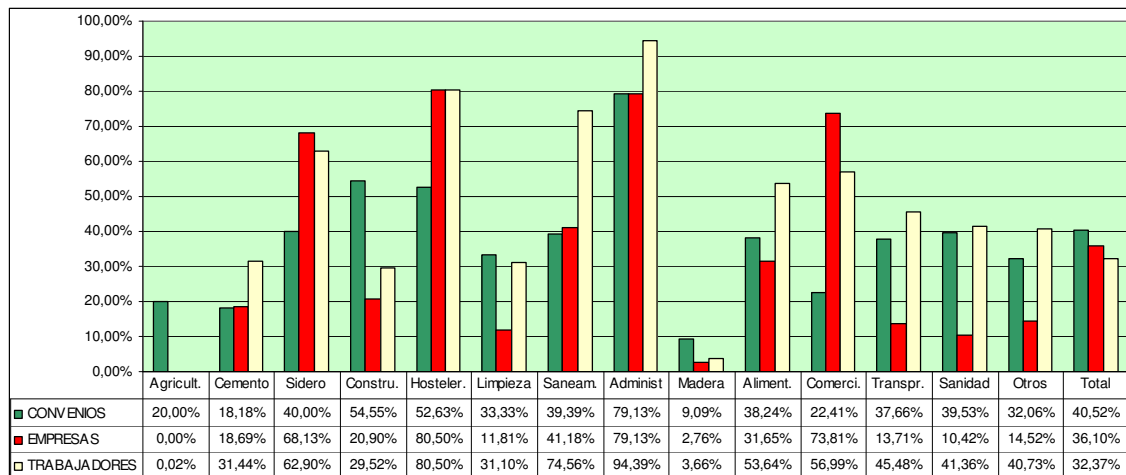
Tabla 6.- Secciones sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,34	30.867	40,81	191.143	45,97
Empresa	106	40,77	106	40,77	18995	62,52
TOTAL	127	38,84	30.973	40,80	210.138	47,10

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

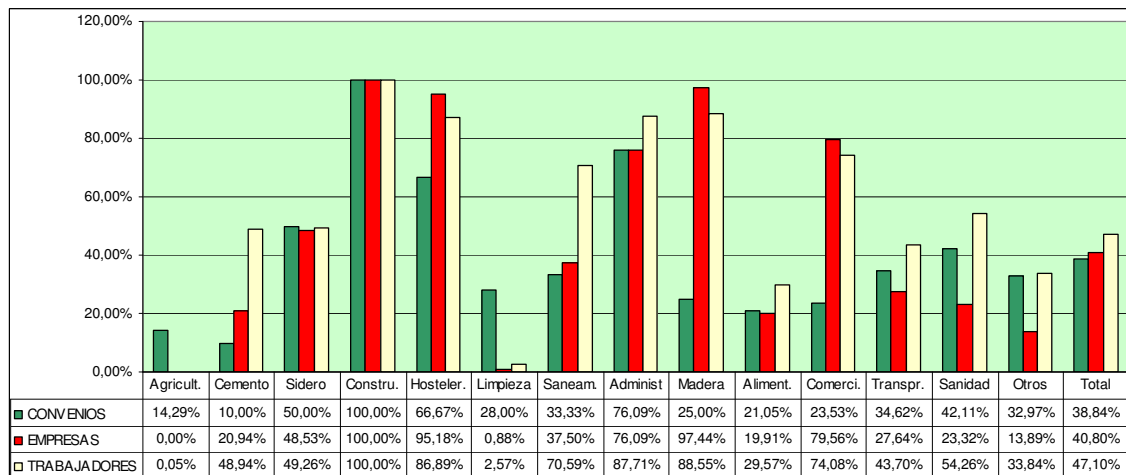
Por su parte y para poder analizar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se ha de partir de que el dato más elevado se localiza en Administraciones Públicas, muy por encima de la media, correspondiendo el más reducido a los convenios de Madera. En los convenios originarios, en cambio, la presencia mayor se da en el sector de la Construcción, con una presencia plena de tales cláusulas en la totalidad de los convenios, dándose el menor índice en Agricultura.

Gráfico 4.- Secciones sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 5.- Secciones sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Los aspectos orgánicos de las secciones sindicales son abordados en el 11% 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 aumenta ligeramente en los convenios originarios, invirtiéndose en este caso la mayor presencia de las mismas a favor de los convenios de sector (14,93% frente al 13,46%). La comparativa anual con el año anterior no supone un avance significativo.

Tabla 7.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	15	8,52	23.566	9,33	127.680	9,21
Empresa	79	12,52	79	12,52	20.303	18,53
TOTAL	94	11,65	23.645	9,34	147.983	9,89

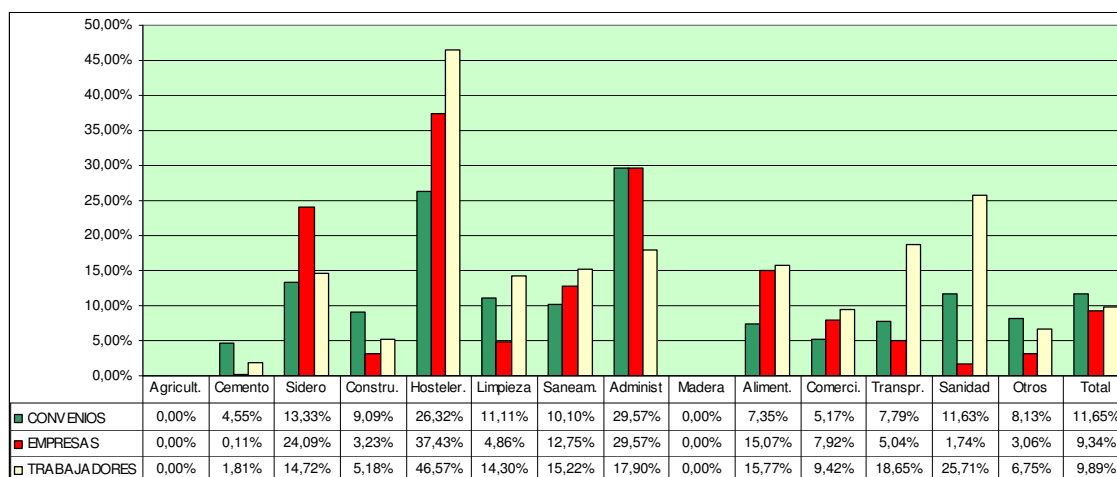
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 8.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	10	14,93	20.061	26,52	96.430	23,19
Empresa	35	13,46	35	13,46	8340	27,45
TOTAL	45	13,76	20.096	26,48	104.770	23,48

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 roza casi el 30%, y el más bajo en Madera 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 Hostelería.

Gráfico 6.- Aspectos orgánicos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 –8,18%--, 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 innecesaria, dado el carácter imperativo y cuasi completo a estos efectos que pueda representar la regulación de carácter legal. En comparación con el año 2005, hay que decir, no obstante, que dicho porcentaje representa un ligero aumento en cuanto al cómputo total (7,04% en 2005).

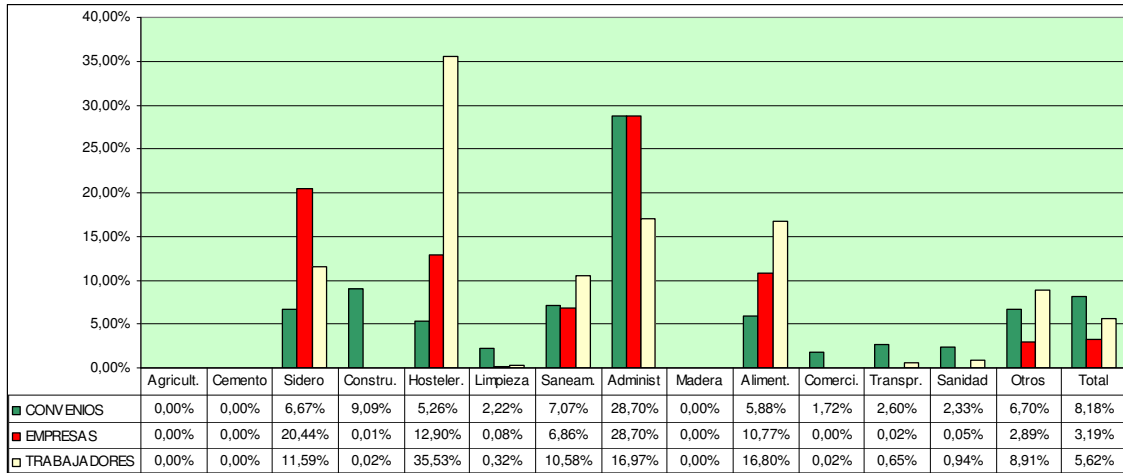
Tabla 10.- Competencias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	8.005	3,17	70.769	5,11
Empresa	60	9,51	60	9,51	13.309	12,15
TOTAL	66	8,18	8.065	3,19	84.078	5,62

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 (28,70%), dándose una presencia nula en Agricultura, Derivados del Cemento y Madera.

Gráfico 7.- Competencias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Resultan también minoritarios los convenios que contienen una regulación relativa a las garantías que corresponden a los miembros de las secciones sindicales, ya que este tipo de clausulado sólo está presente en el 6,07% 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 es menos significativo aún si se analizan los convenios originarios, donde sólo se roza el 3,70%. En comparación con el año 2005, dicho porcentaje representa un ligero aumento (5,03% en 2005).

Tabla 11.- GARANTIAS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	8.617	3,41	77.175	5,57
Empresa	42	6,66	42	6,66	7.284	6,65
TOTAL	49	6,07	8.659	3,42	84.459	5,65

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 12.- GARANTIAS. Datos Generales. Convenios Originarios

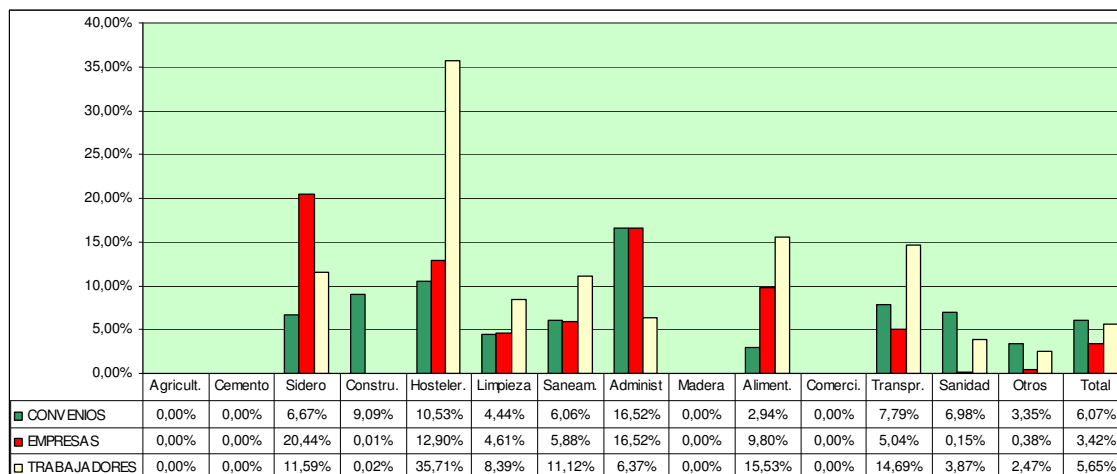
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	5.417	7,16	56.785	13,66
Empresa	21	8,08	21	8,08	3473	11,43
TOTAL	24	7,34	5.438	7,16	60.258	13,51

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Hostelería. El porcentaje más alto de empresas afectadas se registra en Siderometalurgia (20,44%), siendo Hostelería el sector que destaca por encima del resto en cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, con un 35,71%.

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 aumenta ligeramente, cuando lo que se analizan son los convenios originarios, hasta situarse en el 33,94% del total.

Tabla 13.- Delegados sindicales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	26,14	79.797	31,61	444.233	32,05
Empresa	212	33,60	212	33,60	76.163	69,53
TOTAL	258	31,97	80.009	31,61	520.396	34,79

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

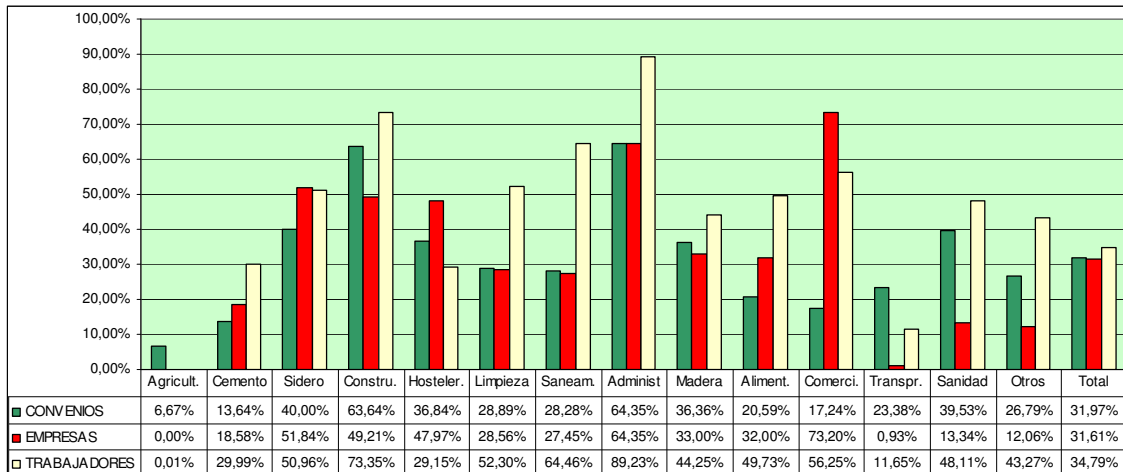
Tabla 14.- Delegados sindicales. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,34	26.041	34,43	138.321	33,27
Empresa	90	34,62	90	34,62	18895	62,19
TOTAL	111	33,94	26.131	34,43	157.216	35,24

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 (64,36%), lo que representa un significativo descenso respecto de los índices obtenidos en 2005 (69,31%). Los menores índices se dan en el sector de la Agricultura (6,67%).

Gráfico 9.- Delegados sindicales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2005 (77,20% frente al 74,50%). 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	136	77,27	199.663	79,09	1.204.394	86,89
Empresa	487	77,18	487	77,18	102.920	93,96
TOTAL	623	77,20	200.150	79,08	1.307.314	87,41

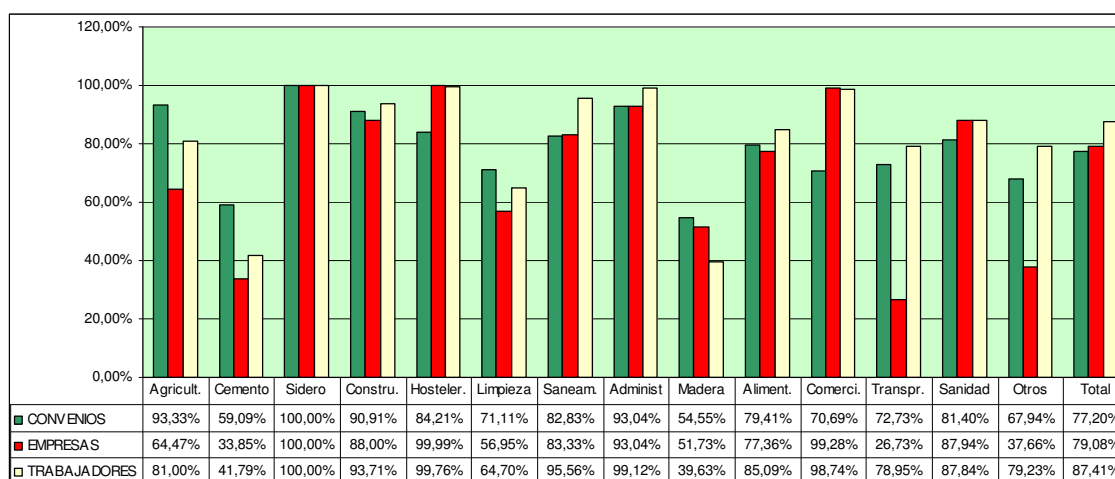
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 16.- Comités y delegados. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	79,10	73.738	97,48	397.895	95,70
Empresa	201	77,31	201	77,31	28057	92,35
TOTAL	254	77,68	73.939	97,41	425.952	95,47

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 al cien por cien en los convenios encuadrados en Sidero y Hostelería, siendo la actividad del Transporte la que ostenta el más bajo, muy por debajo de la media total. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destacan Sidero, Hostelería, Administraciones Públicas y Comercio, que contrastan con el notablemente más bajo de Madera y Cemento.

Gráfico 10.- Comités y delegados. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.1. Aspectos Orgánicos

Partiendo del carácter imperativo de la normativa legal, entre otras razones por su vinculación con la medición de la representatividad sindical, se puede afirmar que no ha de sorprender que los convenios colectivos andaluces que abordan en su articulado los aspectos orgánicos de la representación unitaria resulten bastante escasos, apenas un 8,67%, aunque ello significa un avance respecto del resultado de 2005 (6,42%).

Tabla 17.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	4,55	7.970	3,16	99.221	7,16
Empresa	62	9,83	62	9,83	15.922	14,54
TOTAL	70	8,67	8.032	3,17	115.143	7,70

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 18.- Aspectos orgánicos. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	5,97	6.615	8,74	56.757	13,65
Empresa	35	13,46	35	13,46	7177	23,62
TOTAL	39	11,93	6.650	8,76	63.934	14,33

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.2. Competencias

Algo más frecuente va a resultar en la negociación colectiva andaluza la utilización de cláusulas que regulan las competencias de los órganos de representación unitaria, aumentando el porcentaje total en los convenios originarios. De hecho, si se analiza esta misma cuestión en relación con cada una de estas competencias, se observa de un modo muy evidente que las más frecuentes en el articulado de los convenios andaluces son las ligadas a los derechos de información, apareciendo a mucha distancia las relativas a los derechos de consulta y de vigilancia y control.

Tabla 19.- Competencias. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	34,09	92.289	36,56	338.737	24,44
Empresa	283	44,85	283	44,85	44.999	41,08
TOTAL	343	42,50	92.572	36,58	383.736	25,66

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 20.- Competencias. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	26	38,81	30.649	40,52	130.025	31,27
Empresa	122	46,92	122	46,92	19118	62,93
TOTAL	148	45,26	30.771	40,54	149.143	33,43

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Tabla 21.- Información. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	53	30,11	83.694	33,15	254.626	18,37
Empresa	264	41,84	264	41,84	42.692	38,97
TOTAL	317	39,28	83.958	33,17	297.318	19,88

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 22.- Vigilancia y control del cumplimiento de las normas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	32.065	12,70	167.148	12,06
Empresa	108	17,12	108	17,12	18.854	17,21

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	141	17,47	32.173	12,71	186.002	12,44

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 23.- Consultas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	23	13,07	35.461	14,05	138.610	10,00
Empresa	134	21,24	134	21,24	24.571	22,43
TOTAL	157	19,45	35.595	14,06	163.181	10,91

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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	1,70	139	0,06	2.440	0,18
Empresa	26	4,12	26	4,12	5.280	4,82
TOTAL	29	3,59	165	0,07	7.720	0,52

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 25.- Superiores al ET. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	89	0,12	940	0,23
Empresa	13	5,00	13	5,00	2720	8,95
TOTAL	15	4,59	102	0,13	3.660	0,82

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.3. Garantías

El conjunto de garantías que se atribuyen a los órganos de representación unitaria constituye el aspecto más frecuentemente abordado por nuestra negociación colectiva en relación con los mismos, en orden a facilitar su labor de participación y representación en la empresa. Cláusulas relativas a estas prerrogativas aparecen en algo más de un tercio de los convenios andaluces vigentes. Sin embargo, al considerar únicamente los convenios originarios, estas cláusulas aparecen con mayor frecuencia, llegando a alcanzar el 37,61% del total de los recepcionados. Tales porcentajes suponen un incremento de presencia en la negociación colectiva andaluza respecto de 2005.

Tabla 26.- Garantías ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	29,55	86.180	34,14	384.892	27,77
Empresa	226	35,82	226	35,82	43.025	39,28
TOTAL	278	34,45	86.406	34,14	427.917	28,61

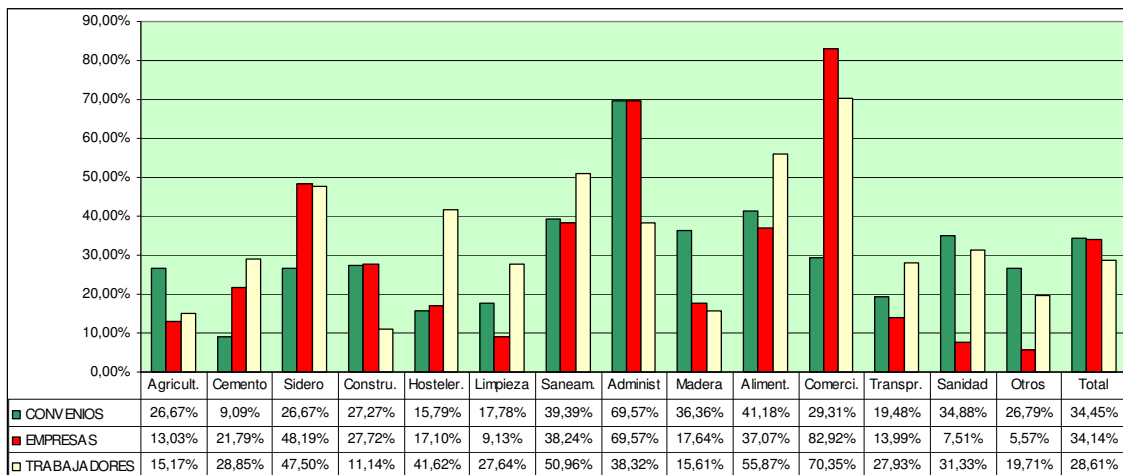
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 27.- Garantías ET. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	21	31,34	28.633	37,85	157.562	37,89
Empresa	102	39,23	102	39,23	17192	56,59
TOTAL	123	37,61	28.735	37,86	174.754	39,17

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Los convenios encuadrados en la actividad de Administraciones Públicas (69,57%) son los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusulas, a diferencia del sector del Cemento, donde la presencia baja hasta el 9%. El porcentaje total mencionado supone un incremento de cinco puntos porcentuales respecto de la presencia de tales estipulaciones en la negociación colectiva de 2005 (64,36%).

Gráfico 11.- Garantías ET. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.4. Crédito Horario

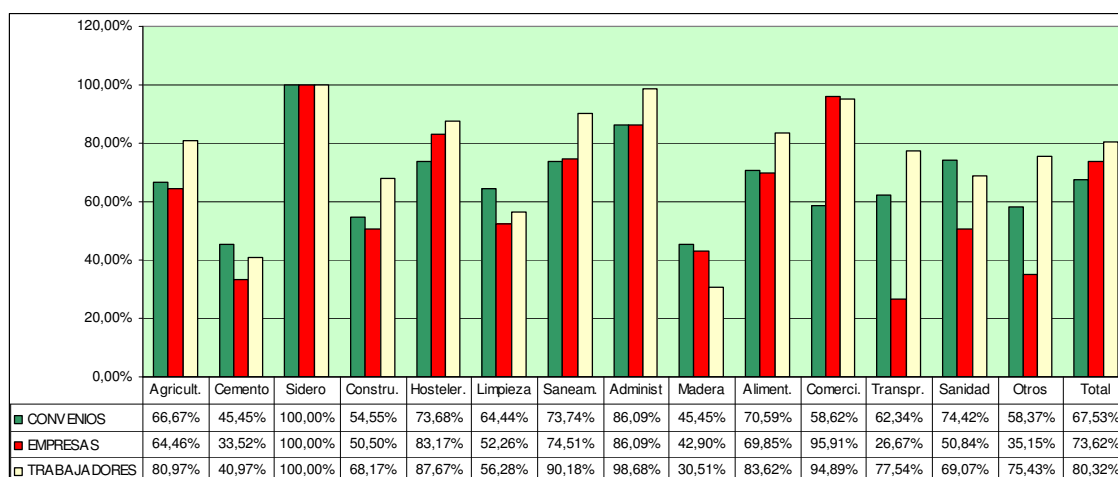
Si se efectúa el análisis de las cláusulas relativas a los representantes unitarios de los trabajadores, resulta evidente que la más frecuente, con diferencia, es la del crédito horario (67,53%, 66,67%). Tales cláusulas se dan con mayor frecuencia en los convenios de empresa que en los sectoriales, y suponen una estabilización respecto de los porcentajes que se dieron en el año 2005.

Tabla 28.- Crédito horario. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	119	67,61	185.901	73,64	1.104.022	79,65
Empresa	426	67,51	426	67,51	97.339	88,86
TOTAL	545	67,53	186.327	73,62	1.201.361	80,32

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 y Cemento, ambos con un 45,45%.

Gráfico 12.- Crédito horario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 4,34% de los convenios vigentes en Andalucía, siendo escasa su repercusión en el ámbito personal.

Tabla 29.- Otros órganos convencionales. Datos Generales. Convenios Vigentes

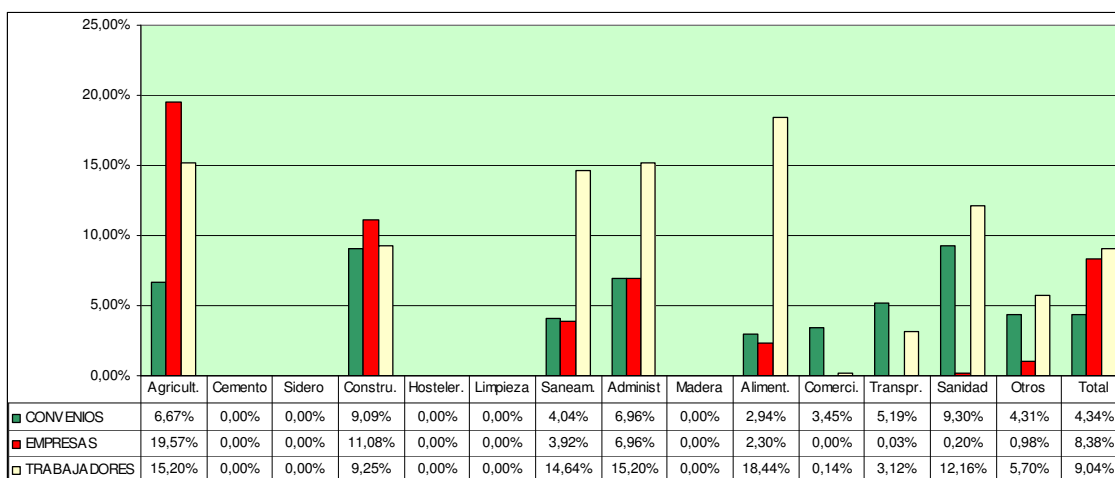
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	21.166	8,38	119.512	8,62
Empresa	31	4,91	31	4,91	15.672	14,31

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	35	4,34	21.197	8,38	135.184	9,04

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 (Cemento, Siderometalurgia, Hostelería, Limpieza y Madera).

Gráfico 13.- Otros órganos convencionales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

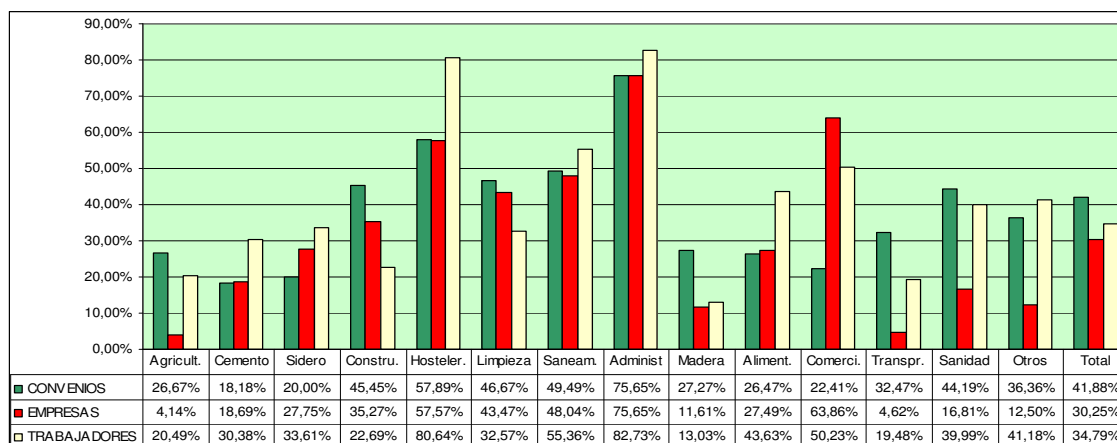
6. LA ASAMBLEA

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	52	29,55	76.276	30,21	454.279	32,77
Empresa	286	45,32	286	45,32	66.115	60,36
TOTAL	338	41,88	76.562	30,25	520.394	34,79

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por actividades económicas, son los convenios encuadrados en la Administración los que aparecen como más receptivos a este tipo de cláusula, con casi un 80%. Sin embargo, Siderometalurgia es una actividad muy poco sensible a la regulación de tales cláusulas (18,18%).

Tabla 31.- Fuera de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	19,89	31.139	12,33	245.124	17,68
Empresa	136	21,55	136	21,55	42.793	39,07
TOTAL	171	21,19	31.275	12,36	287.917	19,25

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 andaluces que regulan la posible utilización de las nuevas tecnologías de la infocomunicación para el ejercicio de los derechos sindicales, cabe decir que dicha presencia es irrisoria, es decir, en un 0,25% del total. Este dato se mantiene 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	2	0,32	2	0,32	334	0,30

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	2	0,25	2	0,00	334	0,02

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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	334	1,10
TOTAL	2	0,61	2	0,00	334	0,07

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

CAPITULO XII:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

La prevención de riesgos laborales, o el desarrollo convencional que los sujetos negociadores hacen del derecho a la seguridad y salud laboral de los trabajadores en la empresa constituye el objeto material del presente capítulo. El marco normativo está constituido fundamentalmente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que se configura como la referencia legal por excelencia, una vez completado el proceso de implementación y transposición del rico acervo comunitario que se generó a propósito del Acta Única Europea.

Dejando al margen ahora los detalles de la regulación, sí cabe hacer una mención a la significación que presenta la Ley en cuanto que referencia mínima. En ese sentido, y tal como se señala en su exposición de motivos, por un lado se establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; de otra, se erige en el soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica, llegando incluso a precisar que sus disposiciones y las de sus normas reglamentarias de desarrollo “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos” (art. 2).

Habrán de ser, pues, comentadas y analizadas las referencias que los convenios andaluces contienen respecto a materias como la remisión a la normativa vigente, la regulación del sistema de evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, los planes de formación, la organización y determinación de los servicios de prevención, el carácter y amplitud de los reconocimientos sanitarios; y en particular, las posibles mejoras que se instauren en relación con los órganos de participación, sean de creación *ex novo*, sean los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud.

Por otro lado, y respecto de las recomendaciones efectuadas a través de las diferentes instancias de concertación, cabría destacar el llamamiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva sobre la necesidad de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. O la previsión en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, respecto de la voluntad de los firmantes de promover en los convenios colectivos cláusulas específicas que permitan reforzar la prevención de riesgos laborales, especialmente en los sectores de alto nivel de siniestralidad.

Por lo tanto, a partir de ahora analizaremos en qué medida la negociación colectiva andaluza ha recogido, de forma más o menos amplia, los distintos derechos y obligaciones que ya se prevén en la normativa mencionada, ampliando esa panoplia de

derechos y si se han tomado medidas complementarias a las legales para llegar a conseguir una efectividad plena en lo relativo a esta materia, lo que significaría avanzar en uno de los campos más deficitarios, no sólo de la negociación colectiva, sino también de las propias relaciones laborales, puesto que los altos índices de siniestralidad laboral han hecho mucha mella en dicho sistema.

2. DATOS GENERALES

Con carácter general, la presencia de las cláusulas relativas a seguridad y salud en la negociación colectiva andaluza alcanza el 86,49% de los convenios vigentes. Apareciendo en proporciones similares tanto en los convenios de sector como en los de empresa. Esta regulación alcanza a casi los 97% tanto de trabajadores como de empresas cubiertas por convenios de ámbito andaluz.

Tabla 1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	156	88,64	246.636	97,70	1.355.496	97,79
Empresa	542	85,90	542	85,90	102.609	93,67
TOTAL	698	86,49	247.178	97,67	1.458.105	97,49

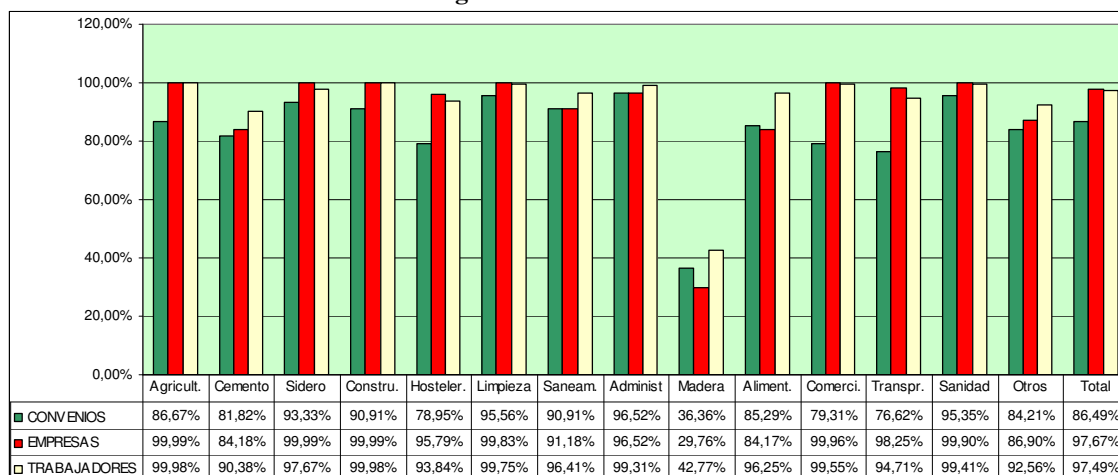
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si se circunscribe el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad 2006, se aprecia una presencia pareja de estas cláusulas tanto en el ámbito sectorial como empresarial, aunque sí es mayor la afectación personal en este caso.

Tabla 2.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Datos Generales. Convenios Originarios

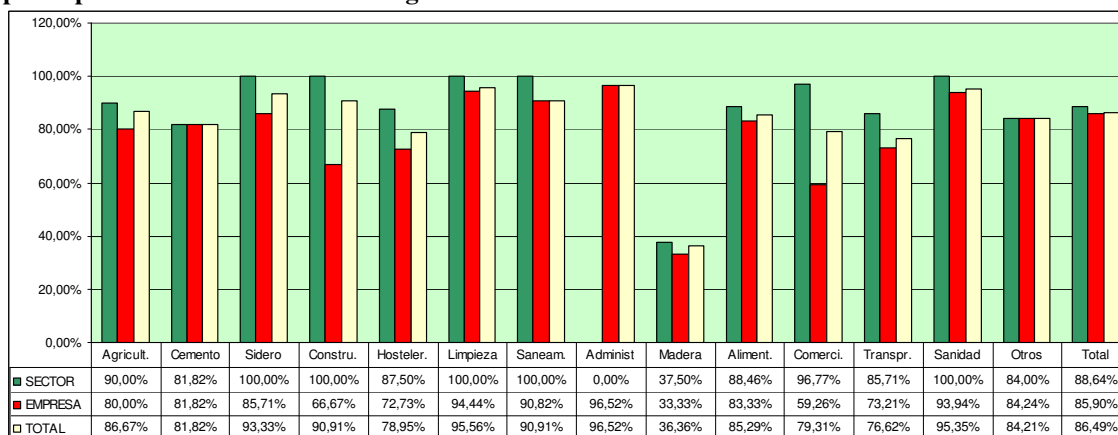
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	60	89,55	74.988	99,13	412.954	99,32
Empresa	221	85,00	221	85,00	28395	93,46
TOTAL	281	85,93	75.209	99,08	441.349	98,92

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Gráfico 1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigente

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 36% 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 Convenio Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Administraciones Públicas, 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 Sidero, Construcción, Limpieza, Saneamiento y Sanidad.

Tabla 3.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	41,48	122.706	48,61	723.149	52,17
Empresa	261	41,36	261	41,36	37.205	33,97
TOTAL	334	41,39	122.967	48,59	760.354	50,84

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por otro lado, va a ser bastante frecuente la remisión por parte de la negociación colectiva andaluza a la normativa de seguridad y salud. Ello sucede en el 41,39 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.

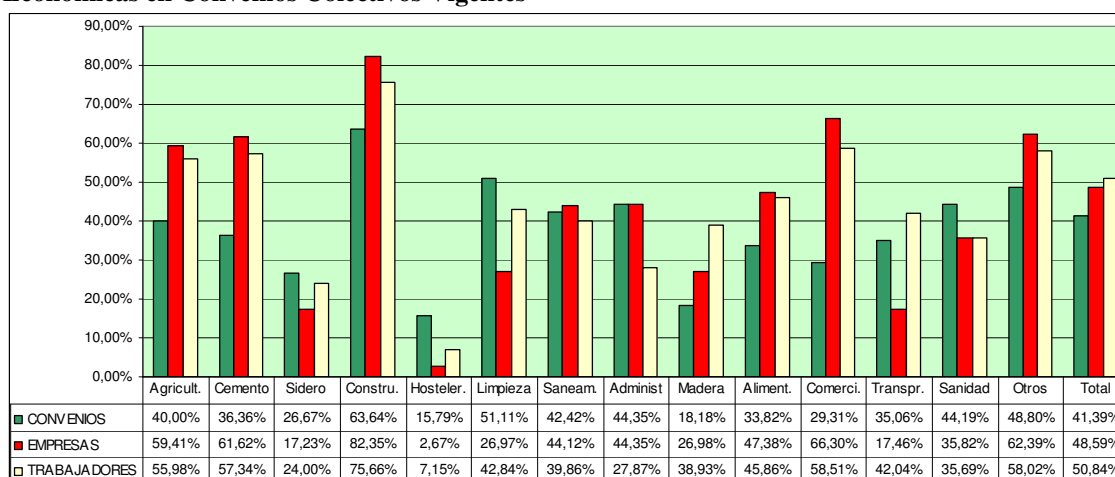
Por su parte, al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2006, se aprecia globalmente una mayor presencia de estas cláusulas, lo que puede explicarse como la mayor toma de conciencia por los negociadores de ese papel crucial de la ley en materia de seguridad y salud, aunque no cabe descartar cierta desidia por aquellos en relación con la mejora de los mínimos legales.

Tabla 4.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	32,84	4.730	6,25	45.464	10,93
Empresa	119	45,77	119	45,77	13889	45,71
TOTAL	141	43,12	4.849	6,39	59.353	13,30

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Gráfico 3.- REMISION NORMATIVA VIGENTE. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Al examinar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en Construcción, correspondiendo el más reducido a los convenios de Hostelería y Madera. Los porcentajes de empresas afectadas más altos se registran en Agricultura, Cemento, Construcción y Comercio, 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.

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 12,39% de los convenios vigentes durante el año 2006, lo que de entrada significa un aumento de la presencia de estas estipulaciones respecto del año 2005 (10,69%), 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	10	5,68	14.705	5,82	50.647	3,65
Empresa	90	14,26	90	14,26	42.839	39,11
TOTAL	100	12,39	14.795	5,85	93.486	6,25

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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

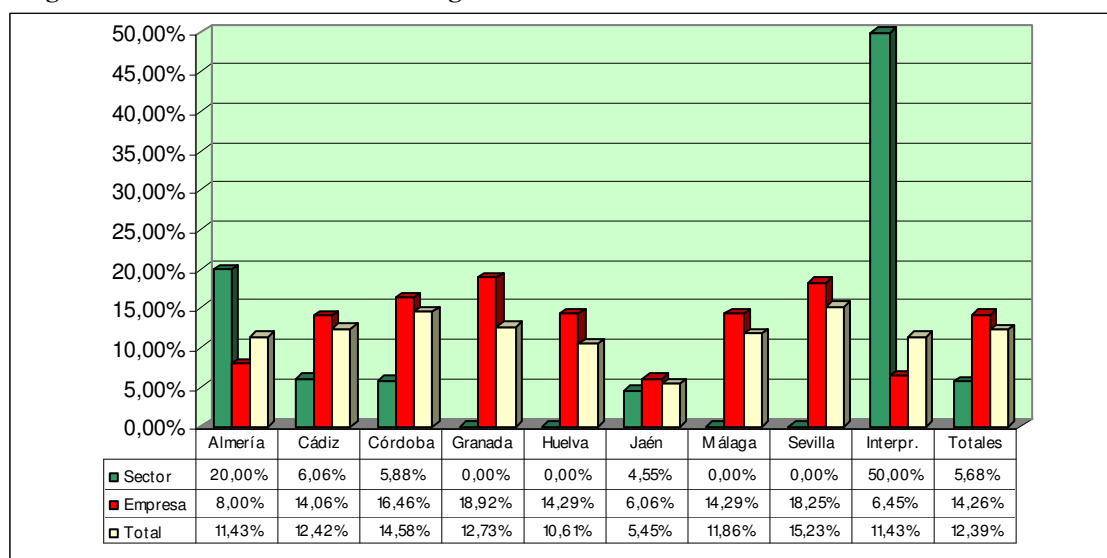
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	5.750	7,60	25.600	6,16
Empresa	45	17,31	45	17,31	6995	23,02
TOTAL	48	14,68	5.795	7,63	32.595	7,31

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La mayor presencia de las cláusulas relativas a los sistemas de evaluación alcanza sus mayores cotas en los Convenios Interprovinciales. En el ámbito sectorial, el porcentaje mayor se alcanza en los convenios interprovinciales. No se localiza ningún convenio sectorial con esta regulación en Granada, Huelva, Málaga y Sevilla. Por lo que se refiere a la distribución geográfica de estas cláusulas en los convenios de empresa, lo

más destacable es la mayor presencia detectada en los convenios de Sevilla, Córdoba y Granada y la menor en los de Jaén.

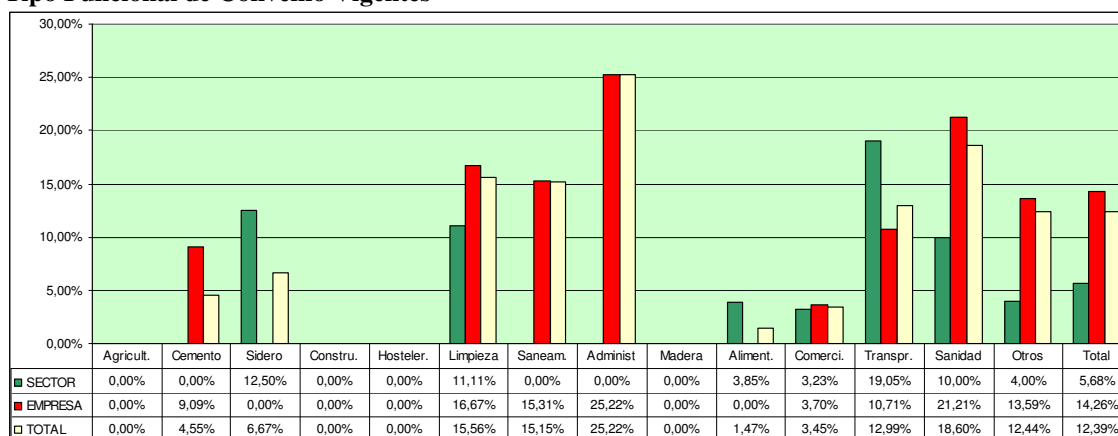
Gráfico 4.- Regulación del sistema de evaluación. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Transporte, seguido de lejos por Sidero y Limpieza, que no superan, en ningún caso, el límite del 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 5.- Regulación del sistema de evaluación. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes

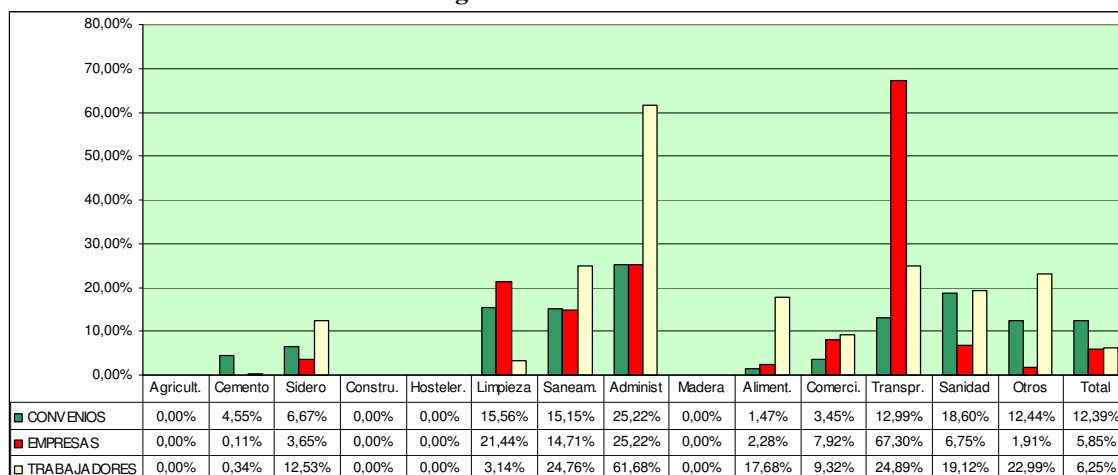


Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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, el que destaca sobre todos es el muy elevado de Administración.

Gráfico 6.- Regulación del sistema de evaluación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La presencia de las cláusulas relativas a planes de prevención en la negociación colectiva andaluza se aprecia en el 13,88% de los convenios vigentes durante el año 2006, en clara continuidad con las cifras de 2005, 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 descenso de estas cláusulas.

Tabla 7.- PLAN DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	39.936	15,82	313.807	22,64
Empresa	92	14,58	92	14,58	19.507	17,81
TOTAL	112	13,88	40.028	15,82	333.314	22,29

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

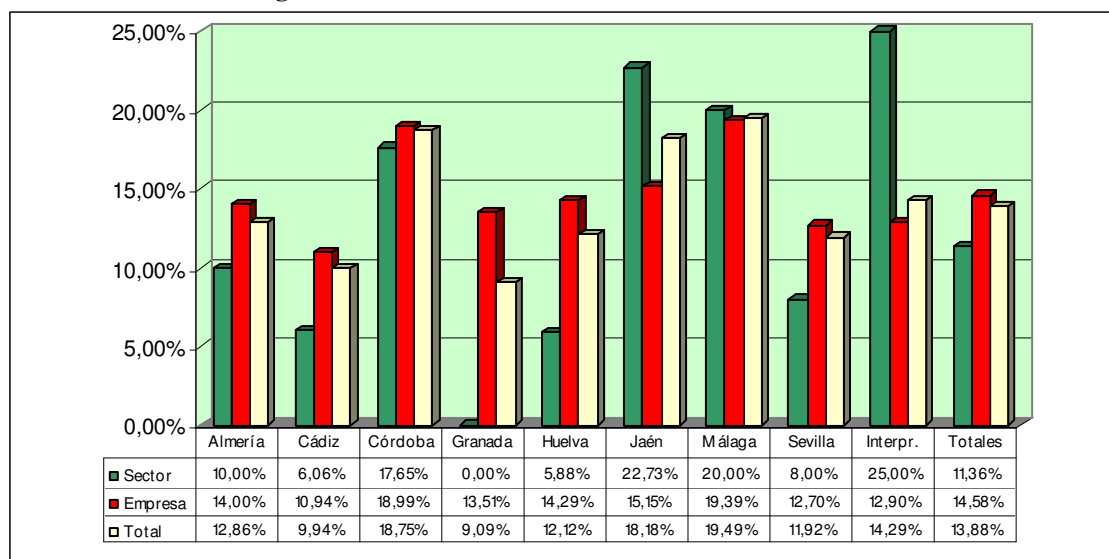
Tabla 8.- PLAN DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	8,96	7.470	9,88	69.125	16,63
Empresa	38	14,62	38	14,62	6420	21,13
TOTAL	44	13,46	7.508	9,89	75.545	16,93

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La más amplia recepción de las cláusulas relativas a planes de prevención se observa en la provincia de Huelva y Málaga, registrándose la mayor incidencia en convenios sectoriales en los convenios Interprovinciales y en la provincia de Jaén. A nivel de empresa la mayor afectación la encontramos en Málaga y Córdoba.

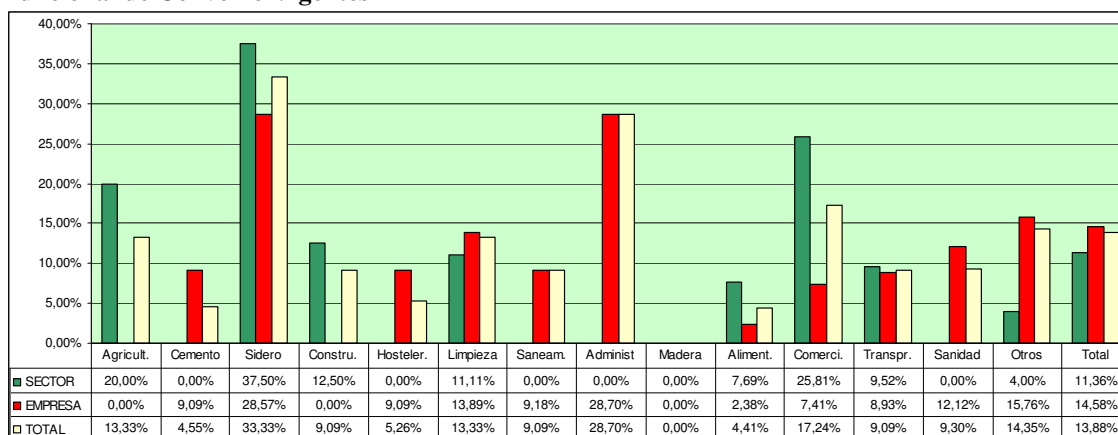
Gráfico 7.- PLAN DE PREVENCIÓN. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 los que destacan por encima de todos, seguido muy de lejos por los de Comercio. En el extremo opuesto se sitúan los convenios pertenecientes a la Industria de la Madera, Hostelería, Cemento y Saneamientos, registrándose en las mismas la menor incidencia tanto a nivel de sector, con una presencia nula de dichas cláusulas.

Gráfico 8.- PLAN DE PREVENCIÓN. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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	31	17,61	69.644	27,59	426.592	30,78
Empresa	148	23,45	148	23,45	50.990	46,55
TOTAL	179	22,18	69.792	27,58	477.582	31,93

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La presencia en la negociación colectiva andaluza de las cláusulas relativas a planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales, se aprecia en el 22,18% de los convenios vigentes durante el año 2006, lo que supone un incremento, siquiera mínimo, respecto del año anterior, apareciendo estas cláusulas en proporciones mayores en los convenios de empresa.

Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una paridad en la frecuencia de estas cláusulas respecto de los convenios vigentes, manteniéndose el mayor nivel de los convenios de empresa.

Tabla 10.- Plan de Formación. Datos Generales. Convenios Originarios

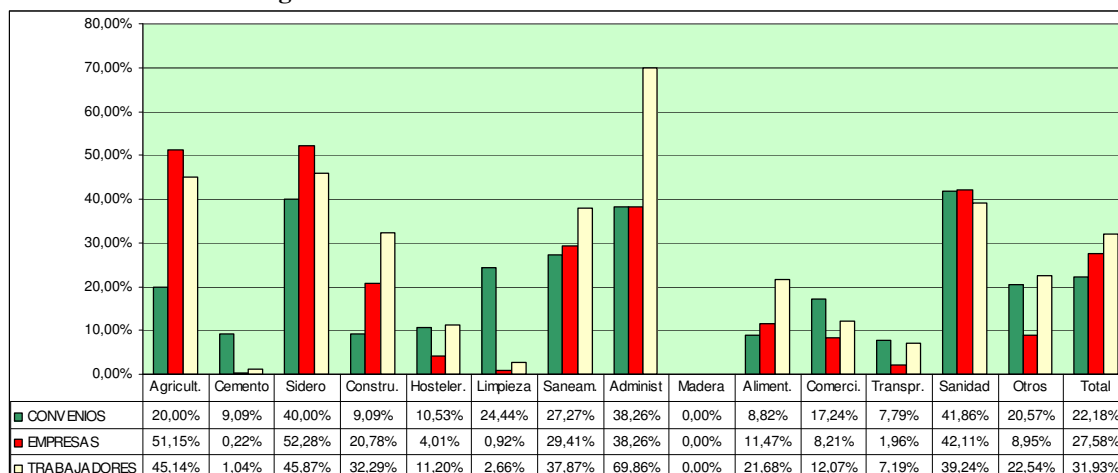
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	12	17,91	36.914	48,80	156.879	37,73
Empresa	66	25,38	66	25,38	12149	39,99
TOTAL	78	23,85	36.980	48,72	169.028	37,88

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto a los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en Sidero, correspondiendo el más reducido a los convenios de Madera. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Sidero, siendo los convenios encuadrados en las actividades de Madera los que ostentan los más bajos. En cuanto al

porcentaje de trabajadores afectados, destaca el muy elevado de los convenios de Administración, seguido de Construcción y Agricultura.

Gráfico 9.- Plan de Formación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Para el cumplimiento del deber de prevención por parte del empresario, la Ley ofrece diversas posibilidades, desarrolladas en el Reglamento de los Servicios de Prevención: El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, puede designar a uno o varios trabajadores, crear un servicio de prevención en sentido estricto o concertar el servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Pues bien, del conjunto de convenios vigentes, se puede afirmar que incluye alguna cláusula relativa a la constitución o modalidad de servicios de prevención de un 11,65% de los mismos, lo que supone un mínimo incremento respecto de los convenios del año 2005 (10,44%). 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 mayor presencia de estas cláusulas, y, en consecuencia, también una mayor afectación de esta regulación.

Tabla 11.- SERVICIO DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	17	9,66	10.167	4,03	102.387	7,39
Empresa	77	12,20	77	12,20	41.815	38,17
TOTAL	94	11,65	10.244	4,05	144.202	9,64

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 12.-SERVICIO DE PREVENCIÓN. Datos Generales. Convenios Originarios

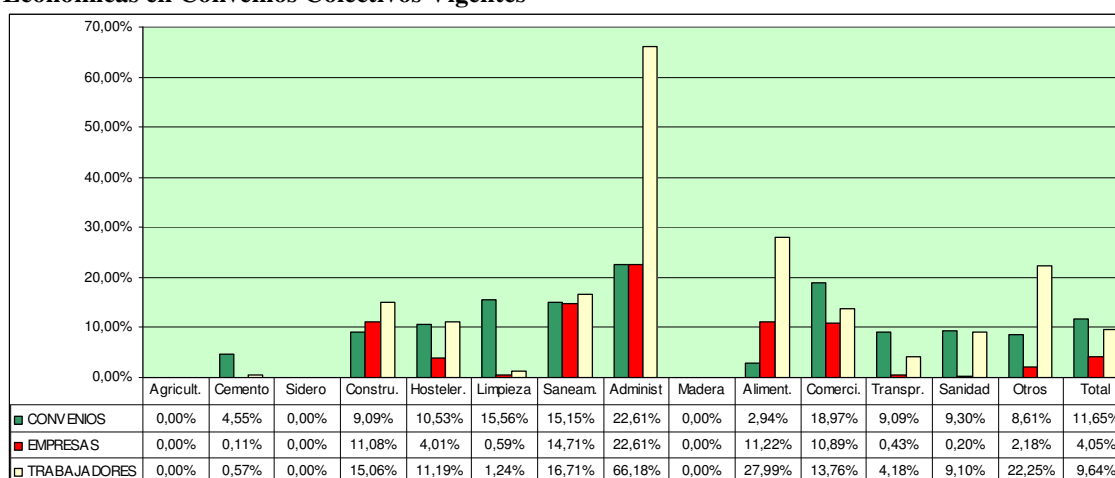
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	1.603	2,12	41.567	10,00
Empresa	38	14,62	38	14,62	8435	27,76

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	41	12,54	1.641	2,16	50.002	11,21

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Administración, seguido de Comercio, correspondiendo el más reducido a los convenios de Madera, Sidero y Agricultura, 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 10.- SERVICIO DE PREVENCIÓN. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 64%, 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 2005, permite apreciar un retroceso en la afectación de los convenios de empresa.

Tabla 13.- RECONOCIMIENTO SANITARIO. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	121	68,75	176.918	70,08	978.253	70,57
Empresa	398	63,07	398	63,07	90.007	82,17
TOTAL	519	64,31	177.316	70,06	1.068.260	71,42

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

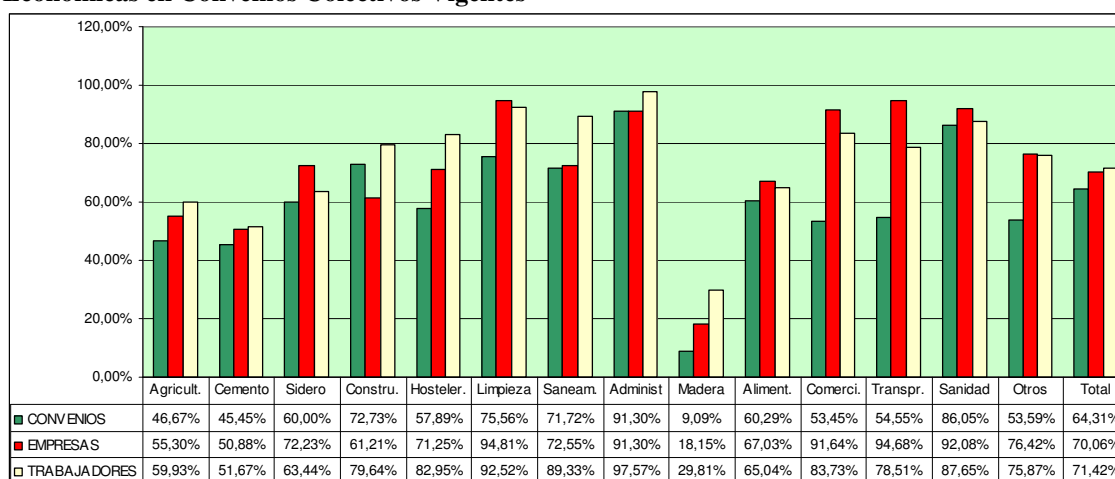
Tabla 14.- RECONOCIMIENTO SANITARIO. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	46	68,66	61.466	81,26	349.598	84,08
Empresa	160	61,54	160	61,54	24076	79,24
TOTAL	206	63,00	61.626	81,19	373.674	83,75

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 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 Limpieza 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.

Gráfico 11.- RECONOCIMIENTO SANITARIO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por lo que se refiere a la inclusión de cláusulas especiales para grupos de riesgo, encontramos que los convenios vigentes presentan un porcentaje de tales estipulaciones prácticamente igual al ejercicio 2005 (11,19%), porcentaje que tiene la misma incidencia en el ámbito sectorial y empresarial, y con una repercusión personal bastante escasa (en torno a la cuarta parte del total) y repartida por igual entre trabajadores y empresas.

Tabla 15.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	20	11,36	59.439	23,54	307.412	22,18
Empresa	74	11,73	74	11,73	24.261	22,15
TOTAL	94	11,65	59.513	23,52	331.673	22,18

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

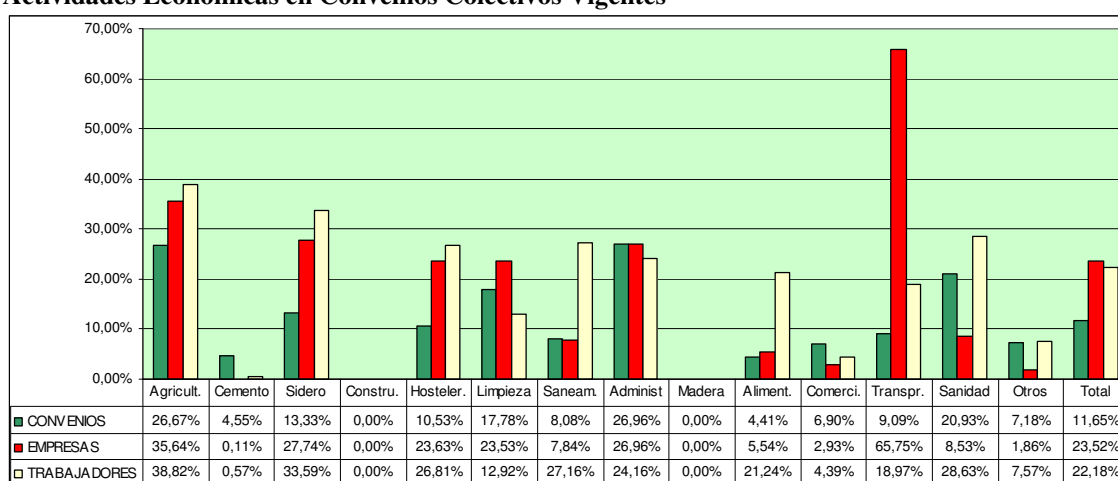
Si se limita el periodo de referencia a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de 2005, se aprecia un leve descenso de estas cláusulas en general.

Tabla 16.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	36.506	48,26	164.382	39,53
Empresa	29	11,15	29	11,15	7236	23,82
TOTAL	37	11,31	36.535	48,13	171.618	38,46

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por actividades económicas, destaca la presencia de tales cláusulas en los convenios de la Administración, sin que haya cláusulas de estas ni en los sectores de la Madera ni en el de la Construcción. En cuanto a la afectación en las empresas, es el sector del Transporte el que, con diferencia, se halla más afectado, y los que menos, Madera y Construcción.

Gráfico 12.- Tratamientos grupos especiales de trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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-2005 recuerde que en cualquier ámbito de la negociación colectiva --aunque se prefiera al sectorial--, se puede concretar el número de horas de formación de los delegados de prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Comenzando por analizar las cláusulas relativas a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud, puede decirse que se computa en esta categoría al 51,55% de los convenios vigentes, lo que supone un aumento de dos puntos respecto del ejercicio anterior (49,69%). Dichas estipulaciones aparecen en proporciones mayores en los convenios de empresa frente a los convenios de sector, siendo importante su afectación personal, con un 81% de empresas y un 75% de trabajadores.

Tabla 17.-Representantes de los Trabajadores. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	86	48,86	207.002	82,00	1.041.372	75,13
Empresa	330	52,30	330	52,30	84.331	76,99
TOTAL	416	51,55	207.332	81,92	1.125.703	75,26

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

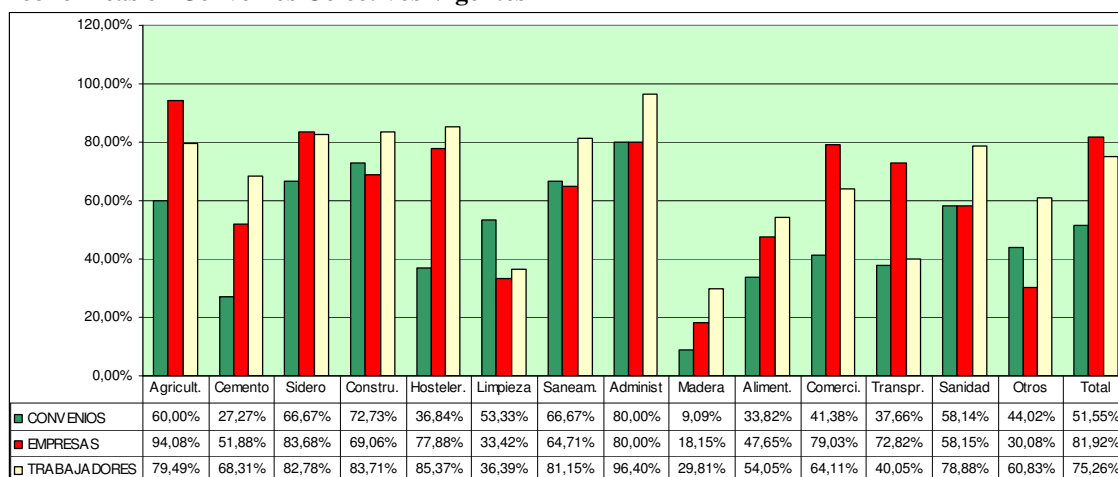
Al circunscribir el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una mayor frecuencia de estas cláusulas en el total del cómputo (53,52%).

Tabla 18.- Representante de los Trabajadores. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	46,27	63.700	84,21	361.985	87,06
Empresa	144	55,38	144	55,38	22898	75,37
TOTAL	175	53,52	63.844	84,11	384.883	86,26

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Sidero, debiendo también tenerse en cuenta Administración Pública y Hostelería en cuanto al número de trabajadores afectados.

Gráfico 13.- Representante de los Trabajadores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Un 31,23% del total de convenios vigentes se refiere de forma singular a los delegados de prevención, lo que no supone ningún avance respecto de 2005. En cuanto a los convenios recepcionados a lo largo de la anualidad 2006, 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	52	29,55	65.197	25,83	374.968	27,05
Empresa	200	31,70	200	31,70	56.912	51,96
TOTAL	252	31,23	65.397	25,84	431.880	28,88

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

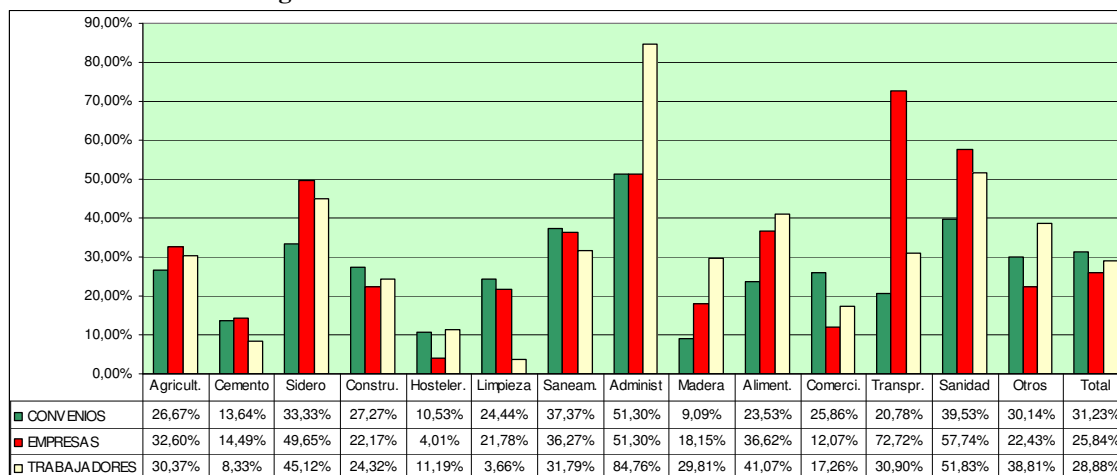
Tabla 20.- Delegados de prevención. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	19	28,36	39.090	51,68	207.875	50,00
Empresa	85	32,69	85	32,69	11740	38,64
TOTAL	104	31,80	39.175	51,61	219.615	49,22

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Hostelería y a la Madera. Si se examinan los porcentajes de empresas afectadas, los más altos se registran en Transportes, y los más bajos en Hostelería. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca asimismo el de Administración por encima de todos, que contrasta con los notablemente más bajos de Cemento y Limpieza.

Gráfico 14.- Delegados de prevención. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Las materias que con mayor frecuencia se tratan en la negociación son las reglas de elección y el crédito horario de los delegados de prevención. La ampliación del crédito horario de los delegados de prevención se contempla en el 9,67% del total de convenios vigentes, lo que supone un crecimiento 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	19	10,80	29.009	11,49	164.257	11,85
Empresa	59	9,35	59	9,35	8.742	7,98
TOTAL	78	9,67	29.068	11,49	172.999	11,57

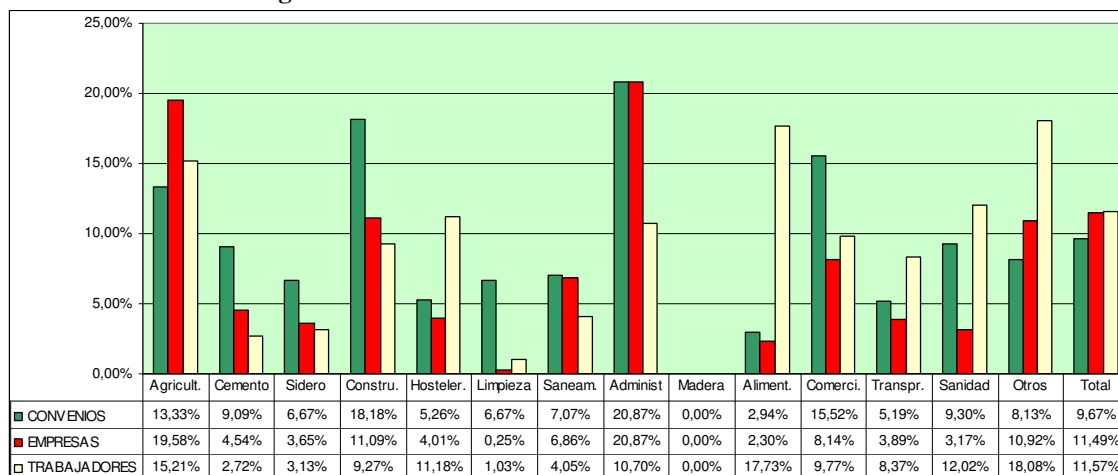
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 22.- Crédito de horas adicional. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	8,96	20.825	27,53	88.404	21,26
Empresa	26	10,00	26	10,00	3619	11,91
TOTAL	32	9,79	20.851	27,47	92.023	20,63

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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, Construcción, Comercio y Agricultura. 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 Administración y Agricultura, siendo los más bajos los de Madera.

Gráfico 15.- Crédito de horas adicional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El otro órgano especializado en materia preventiva al que se refiere la Ley es el comité de seguridad y salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. En torno al 31,72% de los convenios vigentes en Andalucía se refieren a este órgano. Los convenios originarios, por su parte, presentan un ligero ascenso en la frecuencia de estas cláusulas.

Tabla 23.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	13,64	14.792	5,86	153.252	11,06
Empresa	232	36,77	232	36,77	78.132	71,33
TOTAL	256	31,72	15.024	5,94	231.384	15,47

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

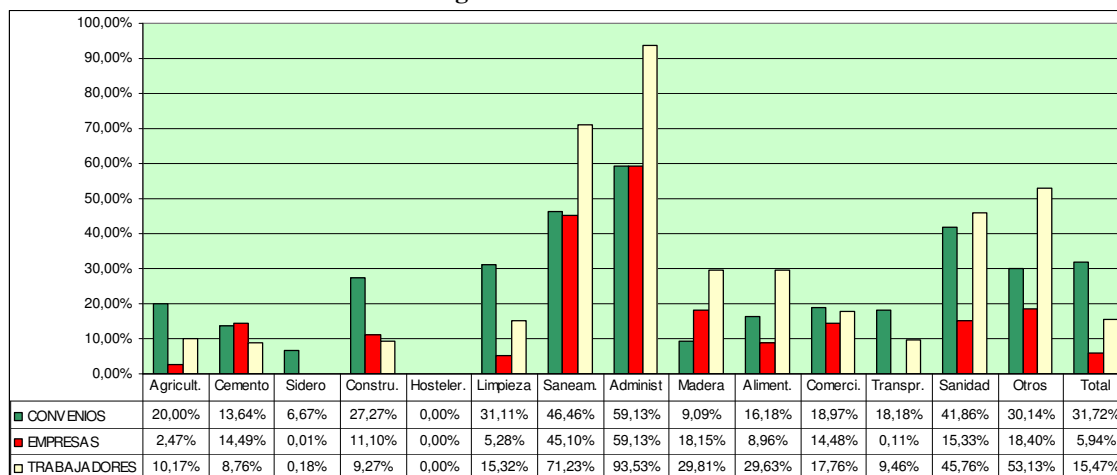
Tabla 24.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	9	13,43	7.383	9,76	41.535	9,99
Empresa	99	38,08	99	38,08	20092	66,13
TOTAL	108	33,03	7.482	9,86	61.627	13,81

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 nuevamente Administración, 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 16.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 7,81% 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 con mayor frecuencia todavía (8,56%), 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	39	22,16	149.503	59,22	782.562	56,46
Empresa	24	3,80	24	3,80	27.982	25,55
TOTAL	63	7,81	149.527	59,08	810.544	54,19

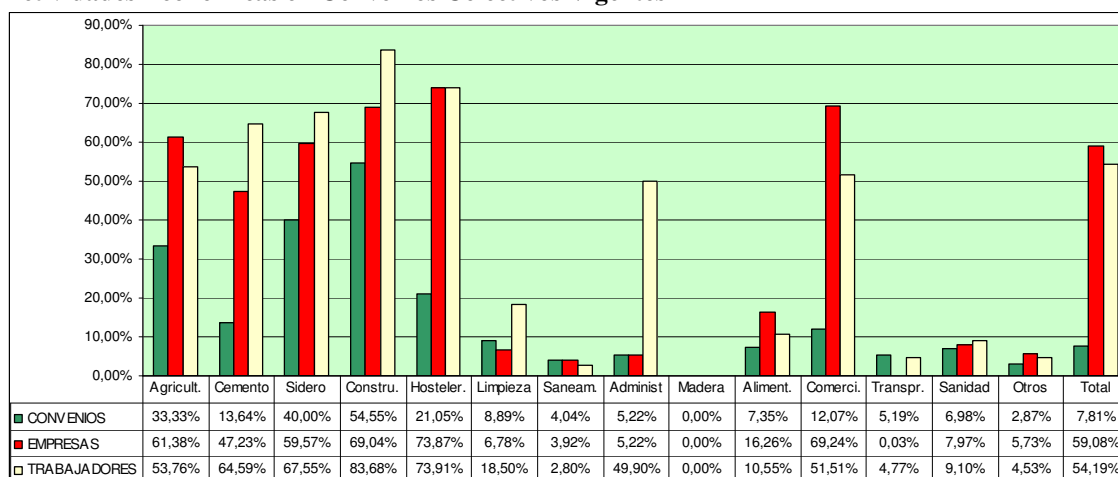
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 26.- Otros órganos al amparo del artículo 35 LPRL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	20,90	27.607	36,50	201.045	48,35
Empresa	14	5,38	14	5,38	2367	7,79
TOTAL	28	8,56	27.621	36,39	203.412	45,59

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 17.- Otros órganos al amparo del artículo 35 LPRL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La presencia de las cláusulas relativas a comisiones paritarias de seguridad y salud concurre en el 6,57 % 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 2005, sin avance ni retroceso. La frecuencia de estas cláusulas se ve disminuida al considerar solo los convenios originarios, que rozan el 3,36%.

Tabla 27.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	18,18	114.248	45,26	602.862	43,49
Empresa	21	3,33	21	3,33	27.461	25,07
TOTAL	53	6,57	114.269	45,15	630.323	42,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

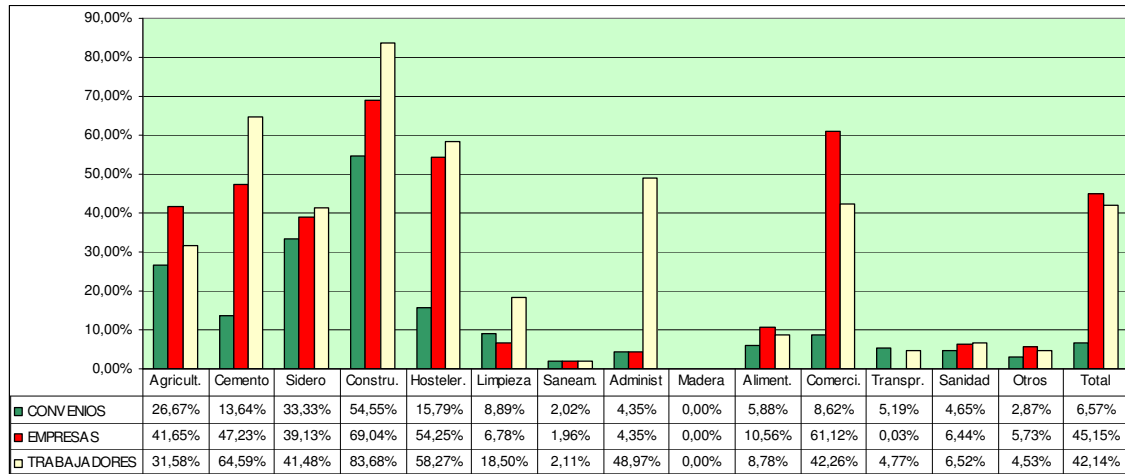
Tabla 28.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	10,17	39.982	58,27	192.818	45,52
Empresa	4	1,67	4	1,67	2220	7,05
TOTAL	10	3,36	39.986	58,07	195.038	42,86

Base de datos: 298 convenios originarios (59 sector, 239 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 Construcción, Comercio y Hostelería, frente a Madera y Transporte, que ofrecen las cotas más bajas. En cuanto a trabajadores afectados los niveles más elevados los encontramos en Construcción y Cemento, y los más bajos en Madera y Saneamiento.

Gráfico 18.- Comisiones paritarias de seguridad y salud. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 29.- Delegados sectoriales y territoriales. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,41	27.330	10,83	197.310	14,23
Empresa	3	0,48	3	0,48	298	0,27
TOTAL	9	1,12	27.333	10,80	197.608	13,21

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tan solo el 1,12% de los convenios vigentes en Andalucía contienen alguna cláusula relativa a los delegados sectoriales y territoriales, siendo mayoría los de sector frente a los de empresa.

CAPÍTULO XIII:

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. INTRODUCCIÓN. MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

El papel de la formación profesional --más allá de la tradicional clasificación que distingue entre reglada, continua y/o permanente-- alcanza hoy por hoy un valor en el ámbito de cualquier mercado de trabajo que hace que la doctrina científica comience incluso a elevarlo a la categoría de concausa del propio negocio contractual, junto con la característica prestación de servicios retribuida. Un derecho-deber de ambas partes de la relación laboral y también del entero sistema público encargado de ordenar los diversos flujos y la consecución del pleno empleo a través de las políticas denominadas activas.

El régimen jurídico de referencia, más allá de las menciones indirectas del Estatuto de los Trabajadores cabe focalizarlo en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. 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 2005 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 71,75% 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 89% de las empresas y al 88,31% de los trabajadores concernidos por convenios andaluces en vigor.

Tabla 1. -FORMACION PROFESIONAL. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	124	70,45	225.216	89,21	1.222.403	88,19
Empresa	455	72,11	455	72,11	98.489	89,91
TOTAL	579	71,75	225.671	89,17	1.320.892	88,31

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2006.

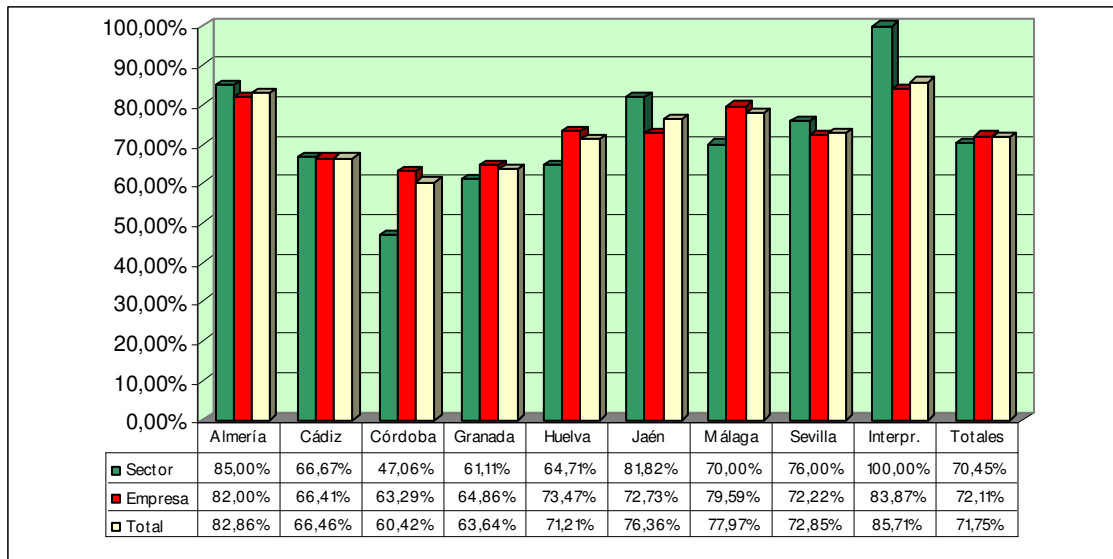
Tabla 2.- FORMACION PROFESIONAL. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	47	70,15	71.733	94,83	386.974	93,07
Empresa	187	71,92	187	71,92	27201	89,53
TOTAL	234	71,56	71.920	94,75	414.175	92,83

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El examen de la presencia de estas cláusulas en el articulado de los convenios andaluces teniendo en cuenta el tipo funcional de convenio, pone de manifiesto cifras dispares. Resulta obligado hacer referencia al 100% de convenios de sector con estas cláusulas en los convenios de carácter Interprovincial. Los convenios de empresa encuadrados en dicho ámbito son los que registran el porcentaje más elevado. Los convenios de sector que presentan el porcentaje menor se sitúan en la provincia de Córdoba y los de porcentaje menor a nivel de empresa vuelve a situarse en la misma provincia.

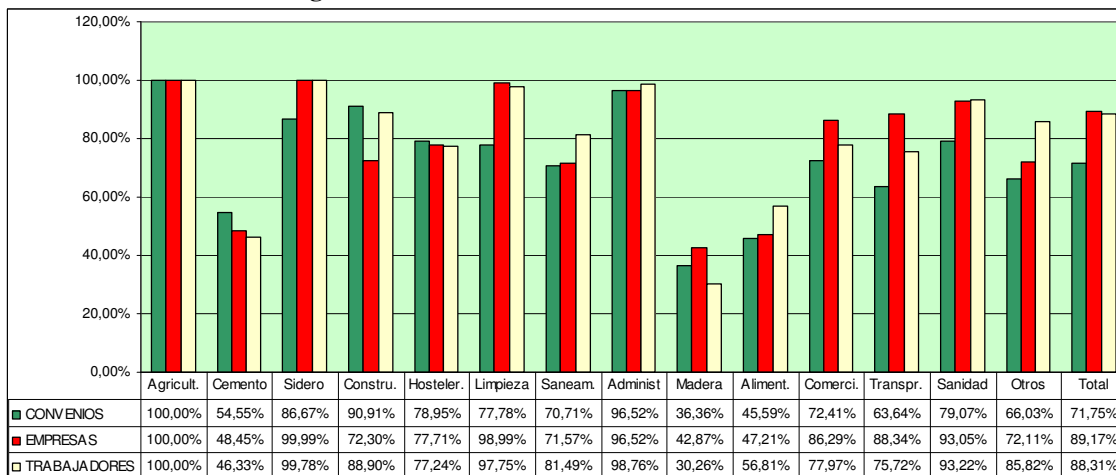
Gráfico 1.- FORMACION PROFESIONAL. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Madera.

Gráfico 2.- FORMACION PROFESIONAL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 48,70% 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 a casi el 80% de las empresas y al 74,52% de los trabajadores.

Tabla 3.- Actividad formativa. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	68	38,64	202.393	80,17	1.029.908	74,30
Empresa	325	51,51	325	51,51	84.675	77,30
TOTAL	393	48,70	202.718	80,10	1.114.583	74,52

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En cuanto a los datos específicos de convenios originarios de 2006, hay que decir que se aprecia una mayor presencia de estas cláusulas, si bien hay un crecimiento evidente a nivel de empresas afectadas, un tanto menor en cuanto a trabajadores. Si el comparativo lo es en relación con los datos obtenidos en el año 2005, se aprecia una continuidad de la presencia de estas cláusulas, en cuanto al porcentaje, en la negociación colectiva durante el año 2006.

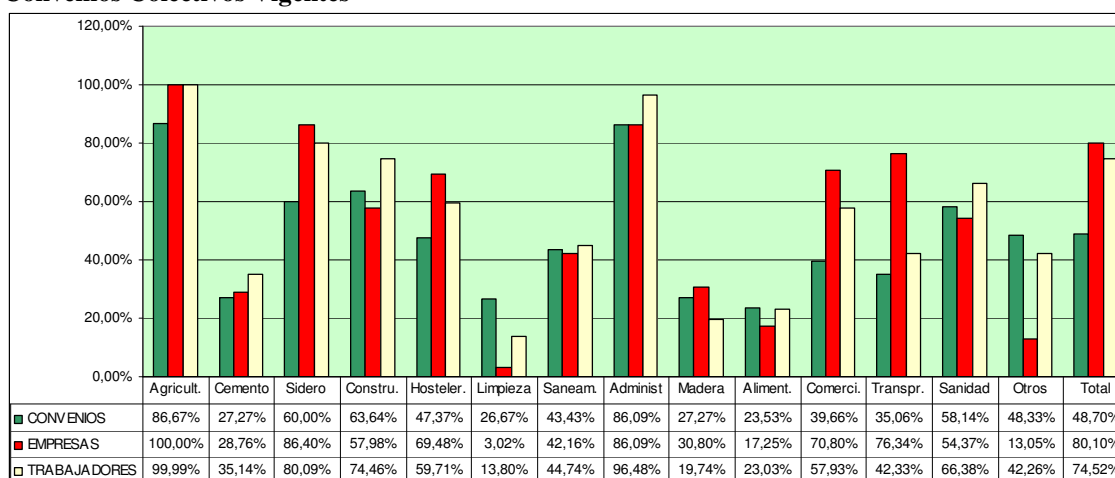
Tabla 4.- Actividad formativa. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	30	44,78	67.610	89,38	349.995	84,18
Empresa	137	52,69	137	52,69	22021	72,48
TOTAL	167	51,07	67.747	89,25	372.016	83,38

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 y Administración, correspondiendo los Índices más bajos a los convenios de Limpieza y Alimentación. El porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en Agricultura, Transporte y Siderometalúrgica, siendo la actividad de Limpieza la que ostenta 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 Madera.

Gráfico 3.- Actividad formativa. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4. FORMACION DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las referencias a acciones formativas dentro de la jornada de trabajo aparecen en el 16,23% 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 9,43%, siendo el 17,62% el porcentaje de los trabajadores afectados por convenios andaluces en vigor.

Tabla 5.- INTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	7,95	23.752	9,41	239.403	17,27
Empresa	117	18,54	117	18,54	24.182	22,08
TOTAL	131	16,23	23.869	9,43	263.585	17,62

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2005, hay que decir que se ha producido un leve incremento en la regulación durante el 2006.

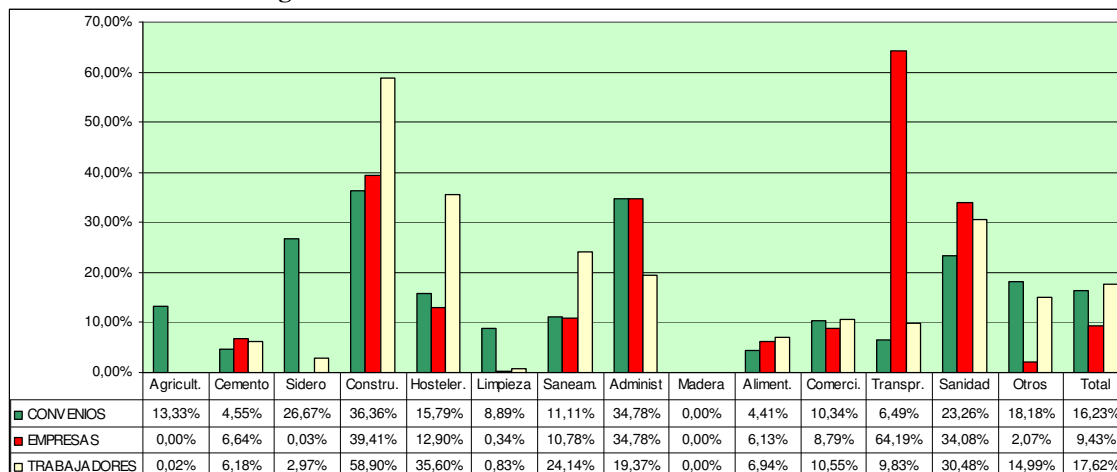
Tabla 6.- INTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	11,94	11.525	15,24	114.520	27,54
Empresa	48	18,46	48	18,46	9898	32,58
TOTAL	56	17,13	11.573	15,25	124.418	27,89

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si se examinan ahora los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en los pertenecientes a Construcción. En contraposición, esta regulación está ausente en los convenios de la Industria de la Madera. Por su parte, el porcentaje de empresas afectadas más alto se registra en los convenios encuadrados en Transporte. En contraposición, esta regulación está ausente en los convenios de Agricultura, Madera, así como Sidero, Limpieza y Comercio, donde la escasa regulación los hace prácticamente inexistentes. En cuanto al porcentaje de trabajadores afectados, destaca el correspondiente a Construcción.

Gráfico 4.- INTRA JORNADA. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 11% 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	9	5,11	13.180	5,22	116.720	8,42
Empresa	80	12,68	80	12,68	18.084	16,51
TOTAL	89	11,03	13.260	5,24	134.804	9,01

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

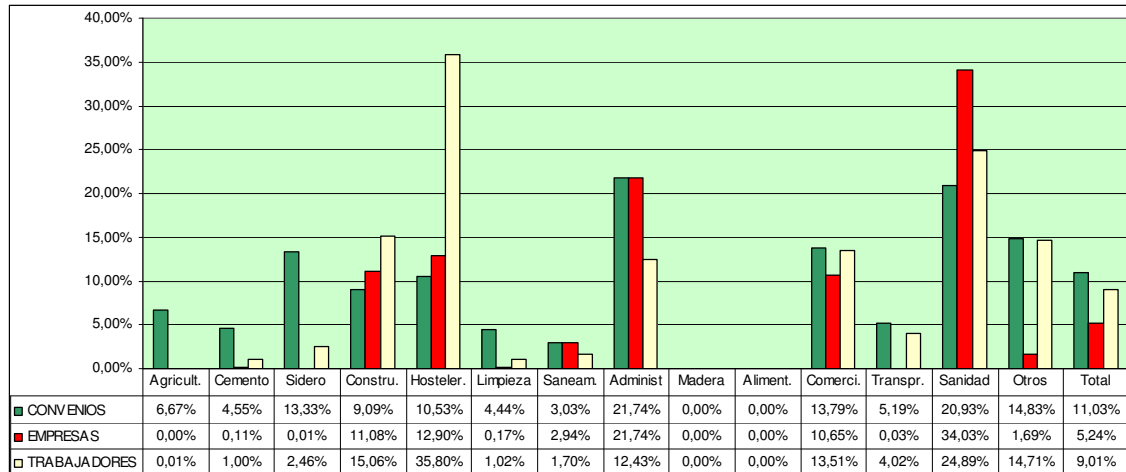
Si limitamos el análisis a los convenios recepcionados originariamente en este año, se aprecia en términos globales una similar presencia de estas cláusulas, con un ligero incremento. No obstante el ascenso de su frecuencia relativa en los convenios de empresa, se observa un retroceso de su presencia en los de sector. Sin embargo, si nos detenemos en la evolución sufrida respecto del año 2005, se aprecia un ligero descenso en el porcentaje de convenios que recogen esta materia.

Tabla 8.- EXTRA JORNADA. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	10,45	11.205	14,81	109.920	26,44
Empresa	34	13,08	34	13,08	7110	23,40
TOTAL	41	12,54	11.239	14,81	117.030	26,23

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 y Sanidad registran la mayor incidencia, siendo la incidencia inexistente en sectores como la Alimentación o la Madera.

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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% de los convenios vigentes durante el año 2006, apareciendo en proporciones algo 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 negociador andaluz.

Tabla 9.- Grupos preferentes. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	7	3,98	412	0,16	8.781	0,63
Empresa	34	5,39	34	5,39	34.214	31,23
TOTAL	41	5,08	446	0,18	42.995	2,87

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 5,50% de estos contiene alusiones a la formación de grupos preferentes. Por su parte si el comparativo se realiza respecto de la anterior anualidad 2005, se aprecia como la tónica durante el año 2006 se puede calificar como de leve descenso.

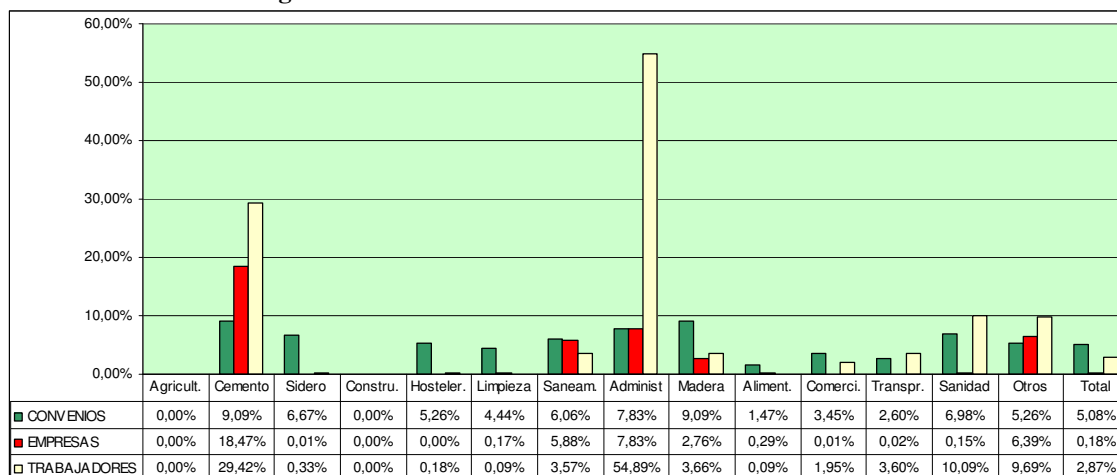
Tabla 10.- Grupos preferentes. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	4,48	229	0,30	4.404	1,06
Empresa	15	5,77	15	5,77	3061	10,08
TOTAL	18	5,50	244	0,32	7.465	1,67

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 mayor presencia relativa de estas previsiones se registra en los convenios correspondientes al Cemento y Madera, que es el que obtiene también mayor porcentaje a nivel de convenios de empresa, siendo Administración la que recoge el mayor número de trabajadores afectados.

Gráfico 6.- Grupos preferentes. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

7. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

Los permisos para la formación, sin duda la mención más numerosa, aparecen en el 56% 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	79	44,89	178.667	70,77	991.711	71,55
Empresa	375	59,43	375	59,43	86.359	78,84
TOTAL	454	56,26	179.042	70,74	1.078.070	72,08

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Entre los textos originarios de 2006 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.

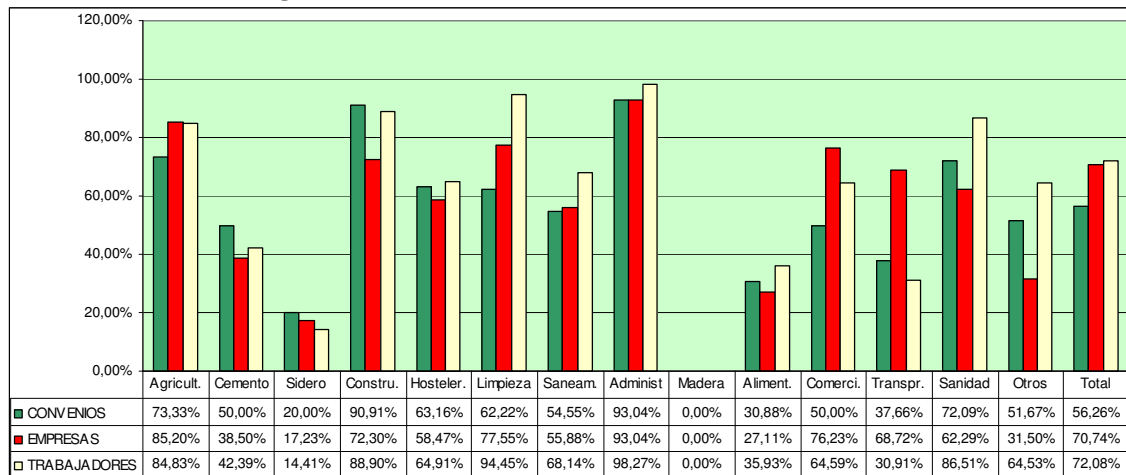
Tabla 12.- Permisos de formación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	29	43,28	44.872	59,32	274.362	65,99
Empresa	151	58,08	151	58,08	23192	76,33
TOTAL	180	55,05	45.023	59,31	297.554	66,69

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

Gráfico 7.- Permisos de formación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

8. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE CONTROL

En los convenios colectivos también suelen encontrarse alusiones a órganos específicos, fundamentalmente comisiones, a los que se atribuye funciones relativas a la formación, tales como las de vigilancia, control o seguimiento de las acciones formativas. Y ello, tanto en lo que afecta a la calidad de la docencia como a su efectividad. En cualquier caso, y desde la perspectiva su ámbito funcional, destacar que las cláusulas relativas a comisiones específicas de formación aparecen en mayor medida en los convenios de sector que en los de empresa.

Tabla 13. -Órganos específicos de control. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	23,30	121.882	48,28	597.994	43,14
Empresa	87	13,79	87	13,79	50.495	46,10
TOTAL	128	15,86	121.969	48,19	648.489	43,36

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Al considerar únicamente en el análisis a los convenios recepcionados originariamente a lo largo de la anualidad a la que se refiere el presente informe, se aprecia una menor presencia de estas cláusulas en los convenios tanto de sector como de empresa, observándose una mayor afectación personal y menor empresarial de las mismas. Si el comparativo se establece con la anualidad anterior cabe apreciar una cierta continuidad en los datos.

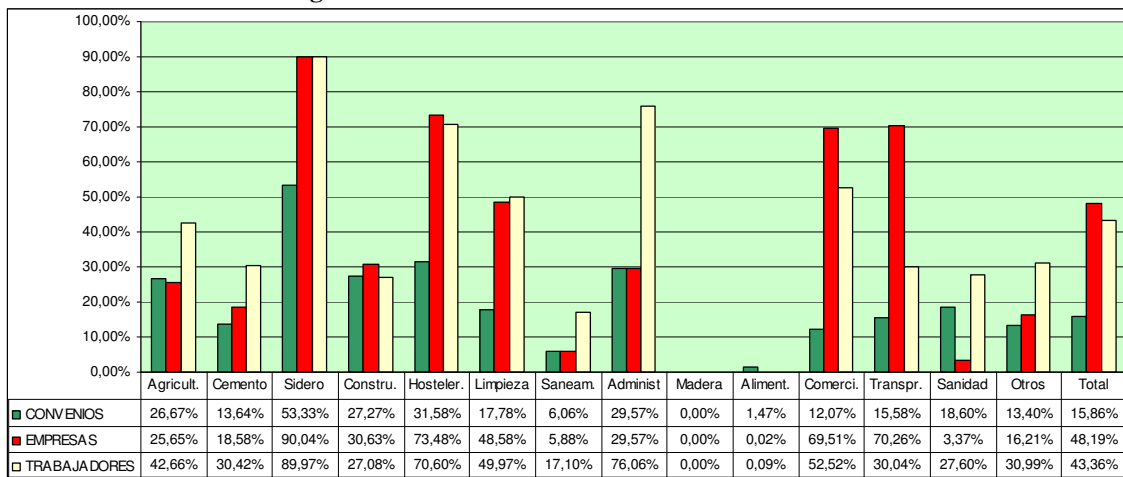
Tabla 14.- Órganos específicos de control. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	23,88	31.250	41,31	145.446	34,98
Empresa	39	15,00	39	15,00	11414	37,57
TOTAL	55	16,82	31.289	41,22	156.860	35,16

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Al observar los porcentajes de presencia de estas cláusulas en los convenios andaluces atendiendo a las actividades económicas en que se encuadran, se observa el más elevado en los pertenecientes a Sidero. Por el contrario, no se localiza convenio alguno de la Industria de la Madera con regulación de este tipo.

Gráfico 8.- Órganos específicos de control. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

CAPÍTULO XIV:

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

1. DATOS GENERALES

En este capítulo se van a agrupar aquellas menciones contenidas en la negociación colectiva que hagan referencia a prestaciones de naturaleza social o económica, y cuyo devengo se haga depender no ya del trabajado realizado –serían entonces de naturaleza salarial- sino de la concurrencia de determinadas circunstancias en la persona del trabajador o en su entorno familiar más directo. Este tipo de mejoras, que supera con creces el restrictivo concepto de mejoras voluntarias de Seguridad Social, incluye una panoplia amplia de modalidades, desde planes de pensiones y pólizas de seguro, normalmente de vida e invalidez, a ayudas y préstamos de todo tipo - por estudios, anticipo de nóminas, necesidades urgentes-, pasando, por supuesto, por el papel destacado que ocupan los derechos ligados a determinadas contingencias de Seguridad Social, como es el caso de la incapacidad temporal y también el premio de vinculación o extinción por jubilación.

Así agrupadas este tipo de manifestaciones, lo cierto es que los datos generales indican un altísimo nivel de repercusión tanto en el ámbito sectorial como de empresa (por encima del 97%), lo que conlleva, igualmente, una muy alta afectación personal que supera 1.492.000 trabajadores y las 252.000 empresas.

Tabla 1.- DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	172	97,73	251.639	99,68	1.383.591	99,82
Empresa	618	97,94	618	97,94	108.929	99,44
TOTAL	790	97,89	252.257	99,67	1.492.520	99,79

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Respecto de la línea que marcan los convenios originarios de 2006, cabe afirmar que es prácticamente la misma, con una media también por encima del 96% de los textos (97,01% entre los de sector y 96,92% a nivel de empresa), lo que revela una menor afectación respecto del total de los convenios suscritos en 2005, donde se llegó a la cifra del 98%.

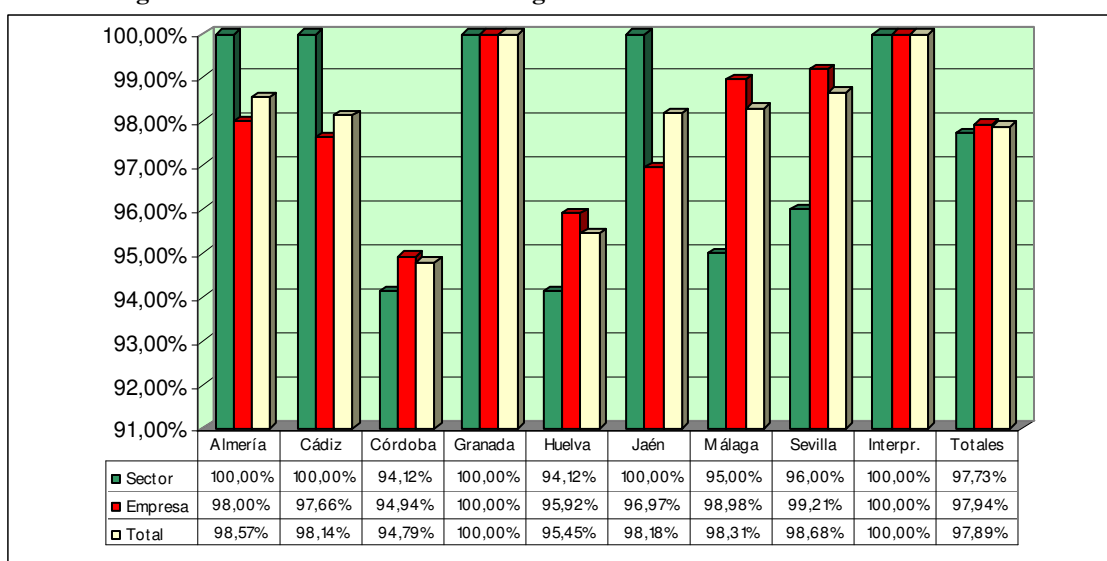
Tabla 2.- DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	65	97,01	75.582	99,92	415.099	99,83
Empresa	252	96,92	252	96,92	30004	98,76
TOTAL	317	96,94	75.834	99,91	445.103	99,76

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

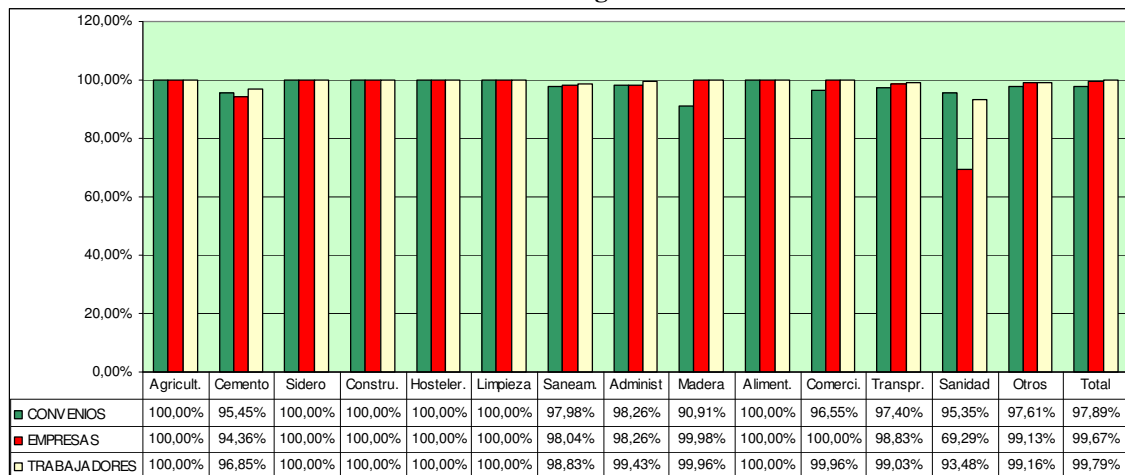
La desagregación por ámbitos funcionales muestra cómo es el nivel sectorial el que más aporta y explica la altísima afectación subjetiva, pues se roza el tope del 100% en muchas de las provincias. La media entre los convenios de empresa es igualmente alta, rondando el 97%, y ello pese a que en Córdoba y Huelva decaen ligeramente.

Gráfico 1.- DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 3.- PLAN DE PENSIONES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,27	7.087	2,81	26.809	1,93
Empresa	100	15,85	100	15,85	16.281	14,86
TOTAL	104	12,89	7.187	2,84	43.090	2,88

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Como se puede observar, no son muchos aun, los textos que recogen este sistema de previsión complementaria, pese a las ventajas fiscales que legislativamente se le asignan, pudiéndose catalogar como discreto en este sentido la existencia de un 12,89% de convenios vigentes con regulación específica sobre los mismos, en la línea, por tanto, de la regulación convencional de tales estipulaciones en 2005.. Eso sí, con mayor presencia entre los de nivel de empresa (15%), respecto de los de carácter sectorial (2,27%).

Tabla 4. - PLAN DE PENSIONES. Datos Generales. Convenios Originarios

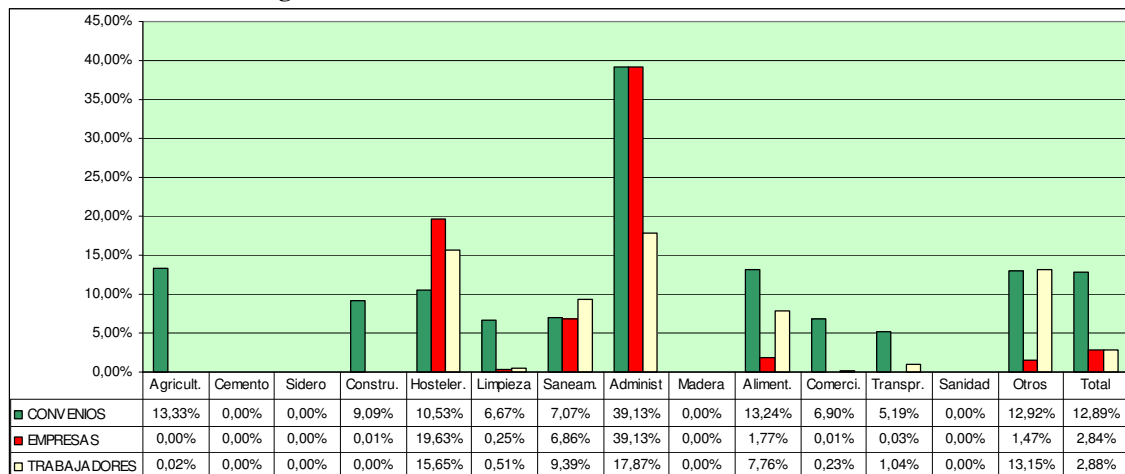
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	1,49	23	0,03	2.500	0,60
Empresa	36	13,85	36	13,85	4862	16,00
TOTAL	37	11,31	59	0,08	7.362	1,65

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Respecto de los datos que aportan los convenios más recientes, comentar que las cifras globales son muy parejas, aunque menores, a nivel global (11,31% del total) con la misma mayor presencia en el ámbito empresarial que sectorial.

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, Cemento, Sanidad o Madera.

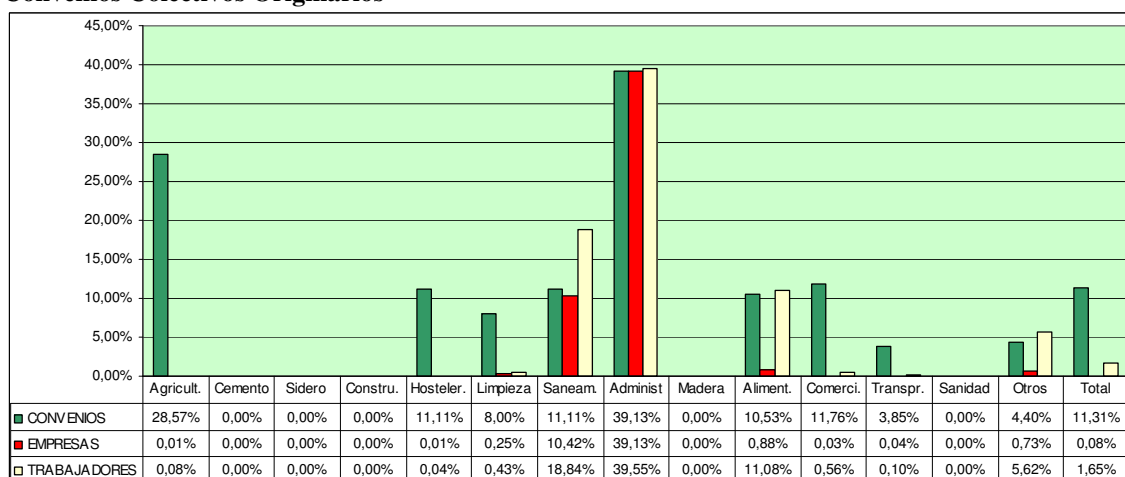
Gráfico 3.- PLAN DE PENSIONES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Entre los convenios originarios, el principal avance se da en Agricultura, en detrimento del sector de la Construcción, donde desaparece el escaso porcentaje que se daba en los vigentes.

Gráfico 4.- PLAN DE PENSIONES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 6,44% de los convenios vigentes, cifra que supone un ligero aumento respecto del obtenido en 2005 (5%).

Tabla 5.- Regulación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,70	7.064	2,80	24.309	1,75
Empresa	49	7,77	49	7,77	9.936	9,07
TOTAL	52	6,44	7.113	2,81	34.245	2,29

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Al igual que ocurría con los datos generales, la tendencia entre los convenios originarios no parece sin embargo estar en alza, al cuantificarse un 6,12% de los negociados en este periodo, lo que supone igualmente un avance respecto de los originarios del pasado ejercicio.

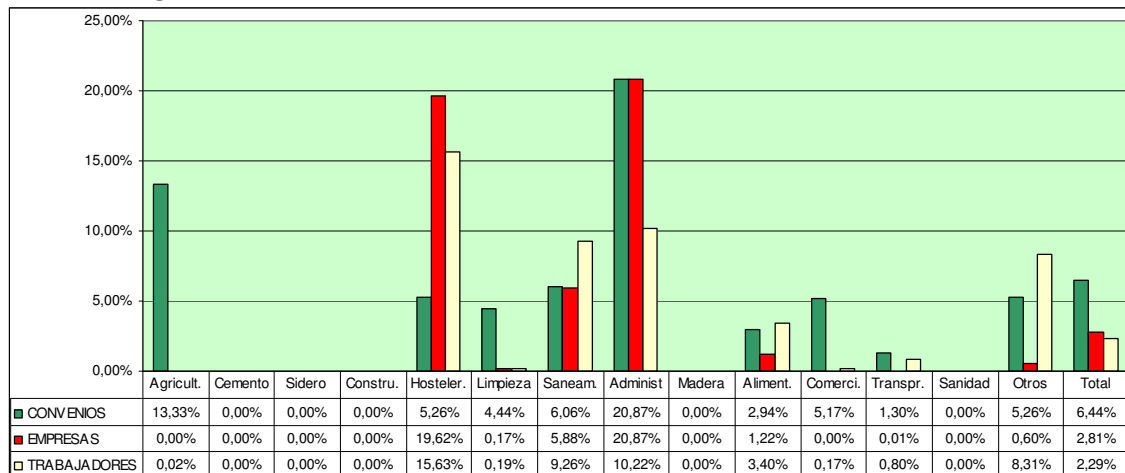
Tabla 6.- Regulación. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	20	7,69	20	7,69	2.338	7,70
TOTAL	20	6,12	20	0,03	2.338	0,52

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Su ubicación, se localiza, fundamentalmente en las actividades económicas dedicadas a la Administración pública y Agricultura, siendo muchos los sectores donde no aparece dicha regulación (Cemento, Sidero, Construcción, Madera y Sanidad).

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La externalización de algunas formas de previsión social complementaria, fundamentalmente premios de jubilación, también es objeto de regulación específica en el 2,23% del total de convenios vigentes, siendo los datos muy parecidos en los convenios originarios.

Tabla 7.- Externalización. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,14	7.030	2,78	23.300	1,68
Empresa	16	2,54	16	2,54	1.191	1,09
TOTAL	18	2,23	7.046	2,78	24.491	1,64

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

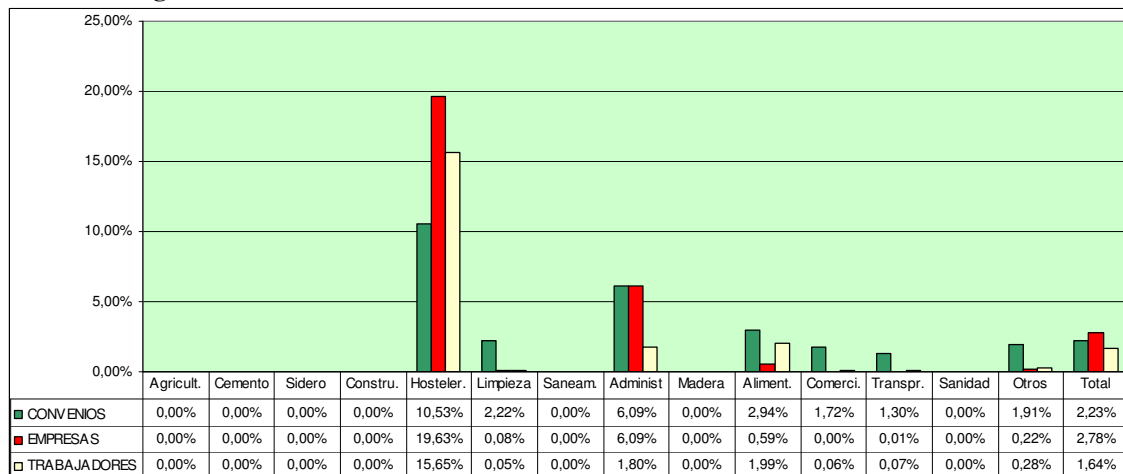
Tabla 8.- Externalización. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	7	2,69	7	2,69	237	0,78
TOTAL	7	2,14	7	0,01	237	0,05

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 Alimentación y Administración.

Gráfico 6.- Externalización. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 81,04% del total está cubierta ante este tipo de contingencias.

Tabla 9. - POLIZAS DE SEGUROS. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	134	76,14	170.624	67,59	1.007.566	72,69
Empresa	520	82,41	520	82,41	72.712	66,38
TOTAL	654	81,04	171.144	67,62	1.080.278	72,23

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

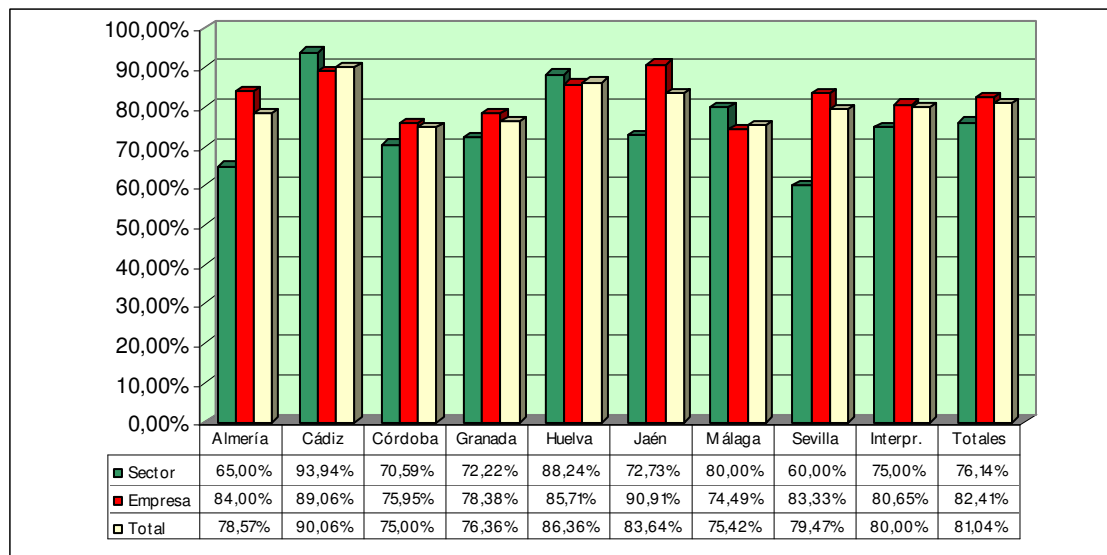
Porcentaje que se mantiene entre los convenios más recientes hasta alcanzar el 81,54% del total, entre otros motivos por la inclusión del 82% de los convenios empresariales suscritos hasta la fecha.

Tabla 10.- POLIZAS DE SEGUROS. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	45	76,27	27.303	39,79	231.505	54,66
Empresa	198	82,85	198	82,85	26757	84,98
TOTAL	243	81,54	27.501	39,94	258.262	56,76

Base de datos: 298 convenios originarios (59 sector, 239 empresa)

Su distribución funcional y territorial resulta bastante homogénea, con una afectación muy alta en todas las provincias, que presentan un mínimo del 70%, salvo Almería y Sevilla. También es muy relevante la presencia en el ámbito empresarial, con puntas por mínimos en los casos de los sectoriales de Málaga y Granada, y máximos en los casos de Cádiz y Jaén.

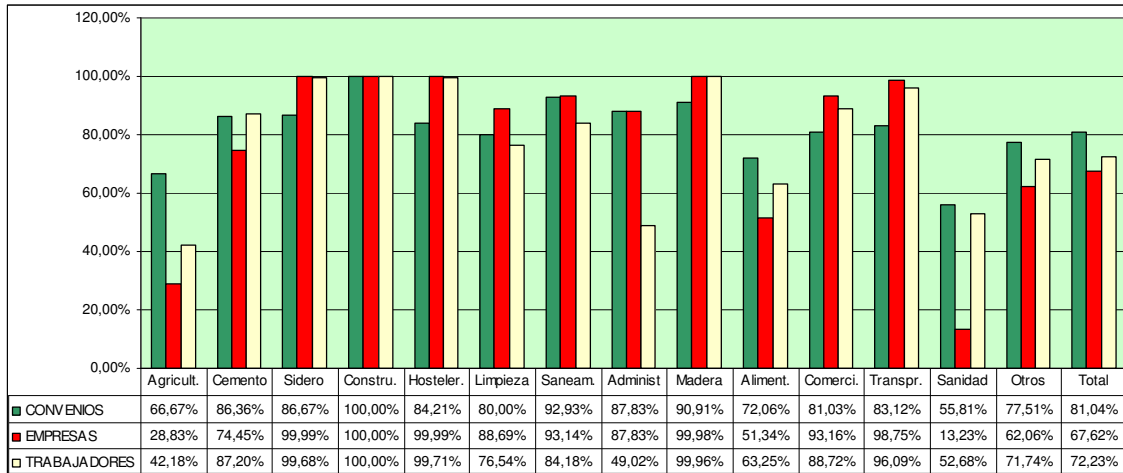
Gráfico 7.- POLIZAS DE SEGUROS. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

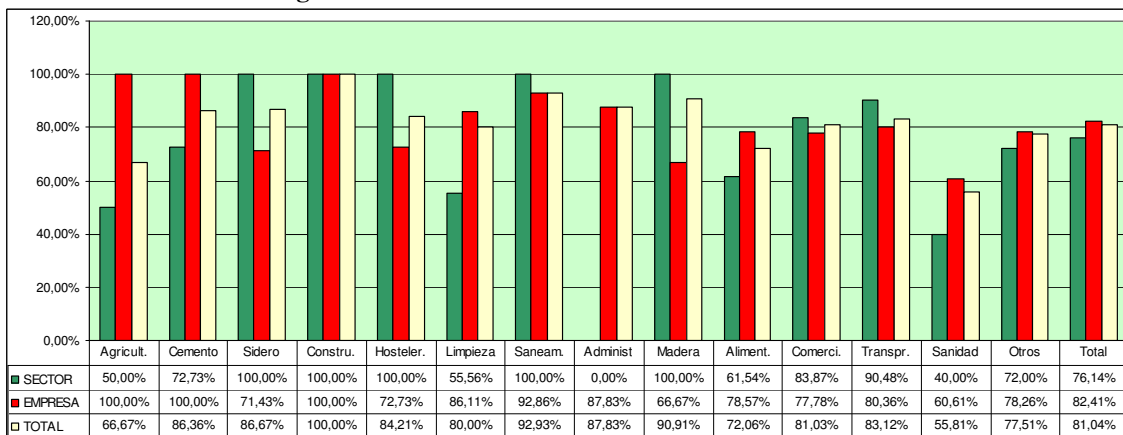
Gráfico 8.- POLIZAS DE SEGUROS. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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. El 100%, 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 Agricultura, Limpieza, Alimentación y Sanidad.

Gráfico 9. - POLIZAS DE SEGUROS. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

4.- COMPLEMENTOS A LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En primer lugar hay que señalar que, de acuerdo con los últimos datos de 2006, estos complementos están previstos en el 92,35% de los convenios originarios y en el 92,69% 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.

Tabla 11.- COMPLEMENTOS I.T. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	166	94,32	249.174	98,70	1.369.709	98,82
Empresa	582	92,23	582	92,23	104.966	95,83
TOTAL	748	92,69	249.756	98,69	1.474.675	98,60

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 12.- COMPLEMENTOS I.T. Datos Generales. Convenios Originarios

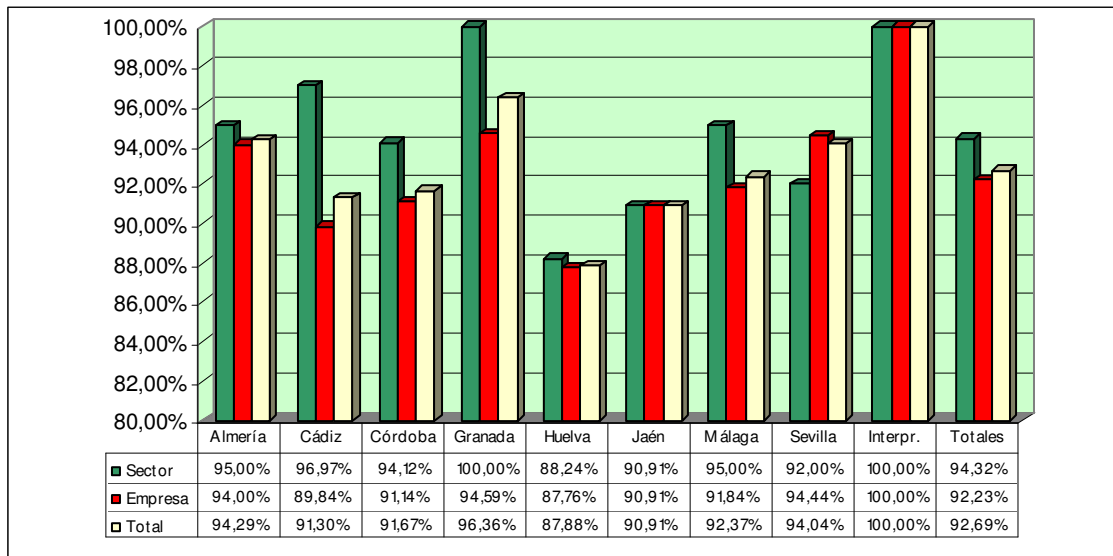
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	64	95,52	75.193	99,40	414.357	99,66
Empresa	238	91,54	238	91,54	28947	95,28
TOTAL	302	92,35	75.431	99,38	443.304	99,36

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

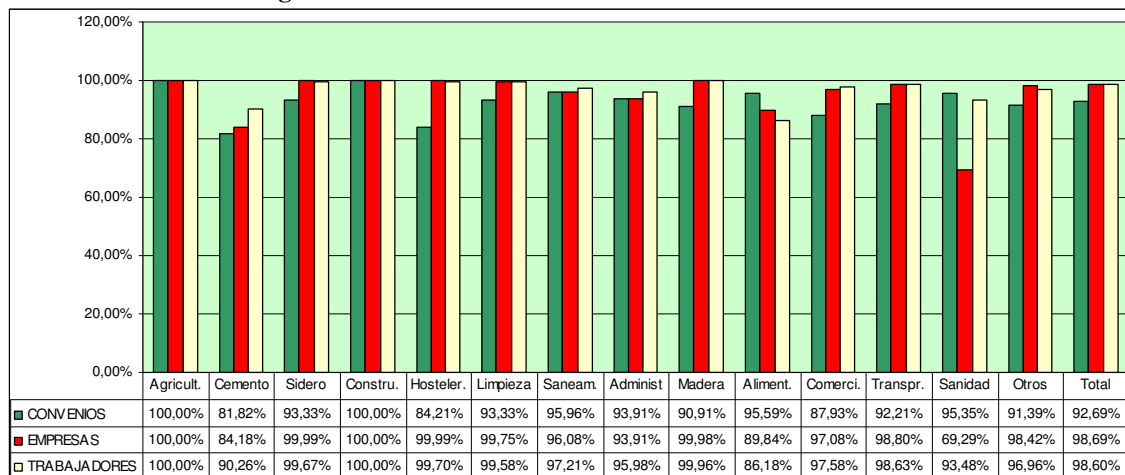
Gráfico 10.- COMPLEMENTOS I.T. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



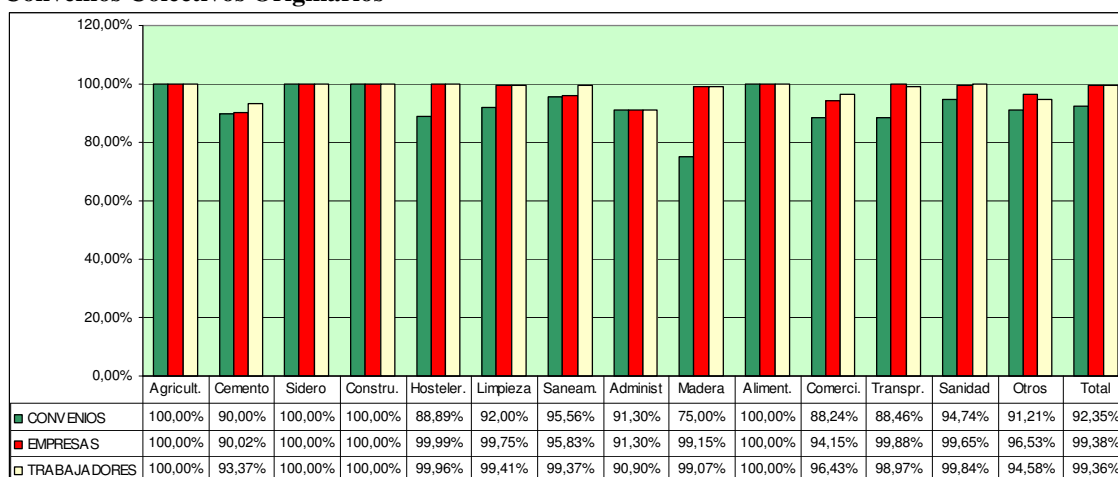
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 salvo en el caso de Agricultura y Construcción, presentando niveles por encima del 90% Sidero, Limpieza, Saneamiento, Administración, Madera, Alimentación, Transporte y Sanidad.

Gráfico 11.- COMPLEMENTOS I.T. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 12.- COMPLEMENTOS I.T. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.1. 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 87,36% del total de los convenios vigentes regulan la materia, cifra que está por encima ligeramente de la del pasado ejercicio (86%), siendo su incidencia similar en los convenios de empresa (87,32%) que en los de sector (87,50%). La población afectada supera así el número de 1.413.000 trabajadores y casi 244.000 empresas.

Tabla 13.- CONTINGENCIAS COMUNES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	154	87,50	243.395	96,41	1.334.643	96,29
Empresa	551	87,32	551	87,32	79.330	72,42
TOTAL	705	87,36	243.946	96,39	1.413.973	94,54

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Porcentajes que permanecen entre los convenios más recientes, concretamente en el 87,77%, con una aportación del 86% de los convenios de sector que alcanza un alto porcentaje de los trabajadores y empresas regulados por los mismos, 93,54% y 93,85%, respectivamente.

Tabla 14.- CONTINGENCIAS COMUNES. Datos Generales. Convenios Originarios

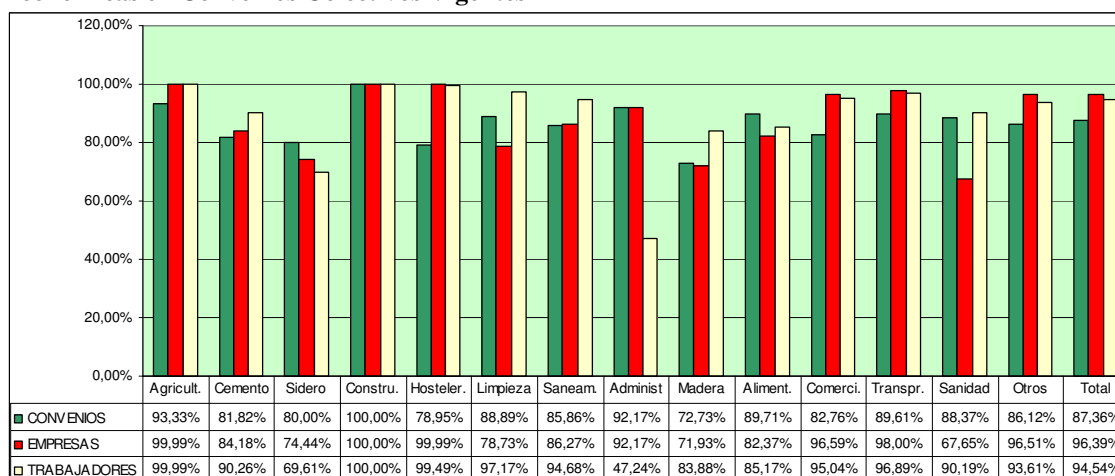
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	86,57	71.009	93,87	388.659	93,48
Empresa	229	88,08	229	88,08	28671	94,37
TOTAL	287	87,77	71.238	93,85	417.330	93,54

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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.

Los niveles se muestran más bajos, sin embargo, en sectores como Administración, donde no se supera el 50% de población afectada pese a estar reflejado en algo más del 90% de los convenios vigentes.

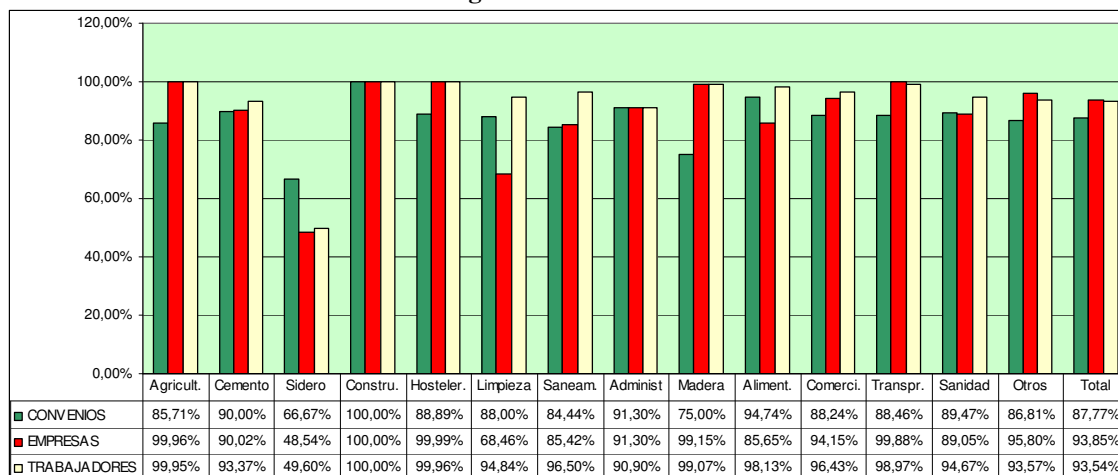
Gráfico 13.- CONTINGENCIAS COMUNES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por el contrario, si se atienden los contenidos de la negociación originaria de 2005, se observa que se alcanza un altísimo porcentaje de efectividad en la mayoría de los sectores (por encima del 80%, salvo en Sidero y Madera), consecuencia de los nuevos compromisos computables.

Gráfico 14.- CONTINGENCIAS COMUNES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

4.2. Complemento de IT por contingencias profesionales

Si antes se ha comprobado que la generalización de las mejoras por IT es muy amplia en general, incluso en el caso de contingencias comunes, no lo es menos cuando la razón de la incapacidad se debe a la existencia de un accidente de trabajo o el padecimiento de una enfermedad profesional. Entre otras razones, por la cercanía y mayor gravedad con que estas contingencias se viven en el seno de las empresas y del entero sistema profesional de cobertura social, pero también por el menor coste económico que representa, toda vez que la prestación pública para estos casos es de mayor cuantía económica y temporal, lo que se traduce en última instancia que no se condicione tanto su devengo como en el caso anterior.

Las cifras así lo confirman, el 88,97% 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 89,91% de presencia global. Funcionalmente, resulta mayor la aportación del ámbito sectorial -91%- que el de empresa -87%-.

Tabla 15.- CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	160	90,91	229.246	90,81	1.299.722	93,77
Empresa	558	88,43	558	88,43	76.346	69,70
TOTAL	718	88,97	229.804	90,80	1.376.068	92,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

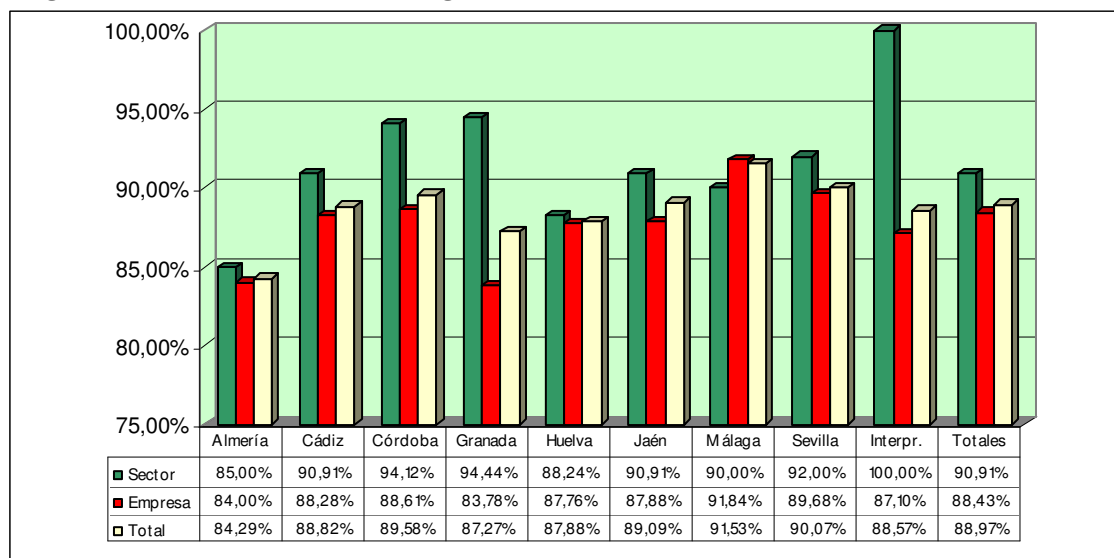
Tabla 16.- CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	62	92,54	63.168	83,51	371.732	89,40
Empresa	232	89,23	232	89,23	28713	94,51
TOTAL	294	89,91	63.400	83,53	400.445	89,75

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

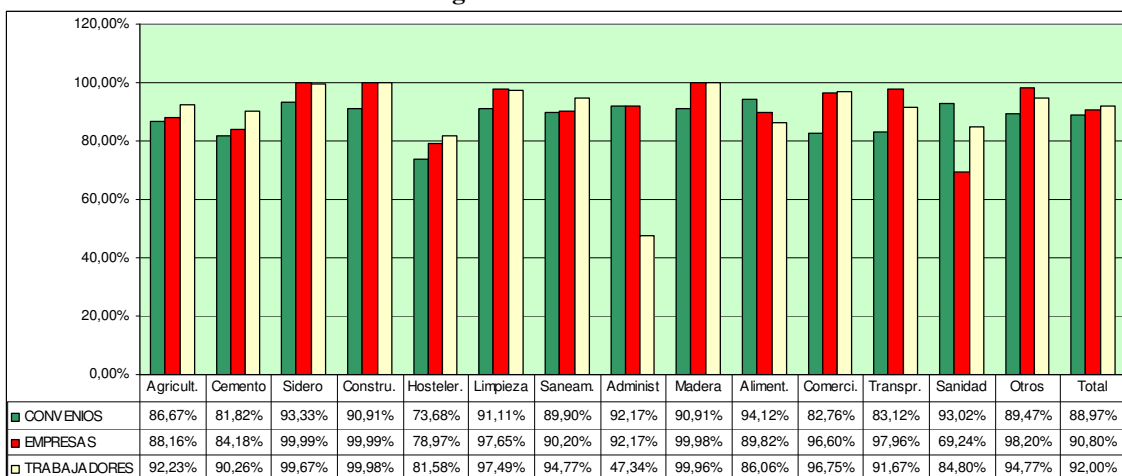
El análisis combinado funcional y geográfico demuestra la amplia repercusión sectorial de estas estipulaciones en todas las provincias, situándose por encima del 80% en todas ellas, llegando al 100% de presencia en los Interprovinciales. En el ámbito empresarial, los porcentajes son menores, aunque también bastante considerables, puesto que el menor de todos ellos se da en Granada.

Gráfico 15. - CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Distribución por Tipo Funcional y Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

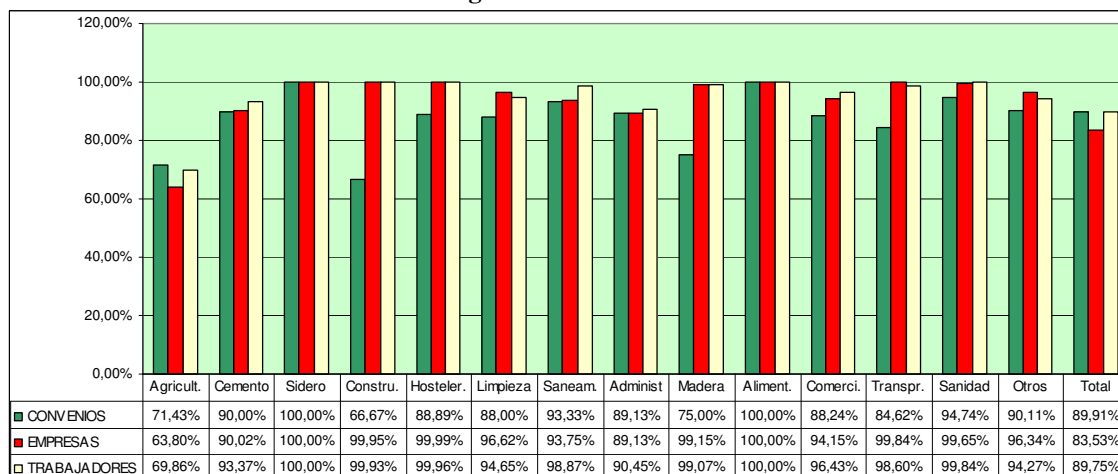
Gráfico 16.- CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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. El menor índice se obtiene en Hostelería (73%). En los convenios originarios, se da un porcentaje pleno de estas estipulaciones en Sidero y Alimentación, presentando niveles por debajo de la media Agricultura, Construcción y Madera.

Gráfico 17.- CONTINGENCIAS PROFESIONALES. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

5.- 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.

Tabla 17.- Ayudas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	123	69,89	209.025	82,80	1.157.721	83,52
Empresa	516	81,77	516	81,77	77.415	70,67
TOTAL	639	79,18	209.541	82,80	1.235.136	82,58

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

La presencia de este tipo de cláusulas se localiza en el 79% de los convenios vigentes, resultando casi idéntica la constante entre los de ámbito sectorial, 69%, que en los de nivel de empresa, 81%. De ahí que el nivel de afectación personal cubra más de los cuatro quintos del total de trabajadores (82%).

Si la referencia son los convenios más recientes, se observa un ligero descenso respecto del cómputo global con los vigentes, ya que en este caso sólo se da en el 75%. Y con una similar presencia, aunque menor, entre todos los tipos de convenios, de naturaleza sectorial y empresarial, lo que lleva el índice de población afectada al 79% del total de los trabajadores sometidos a la regulación de los nuevos convenios.

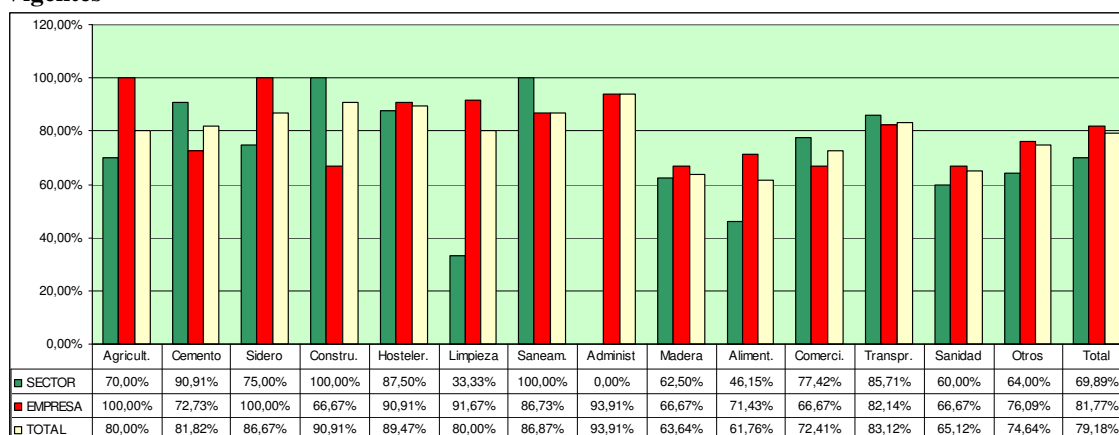
Tabla 18.- Ayudas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	44	65,67	58.525	77,37	329.163	79,17
Empresa	202	77,69	202	77,69	26433	87,00
TOTAL	246	75,23	58.727	77,37	355.596	79,70

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

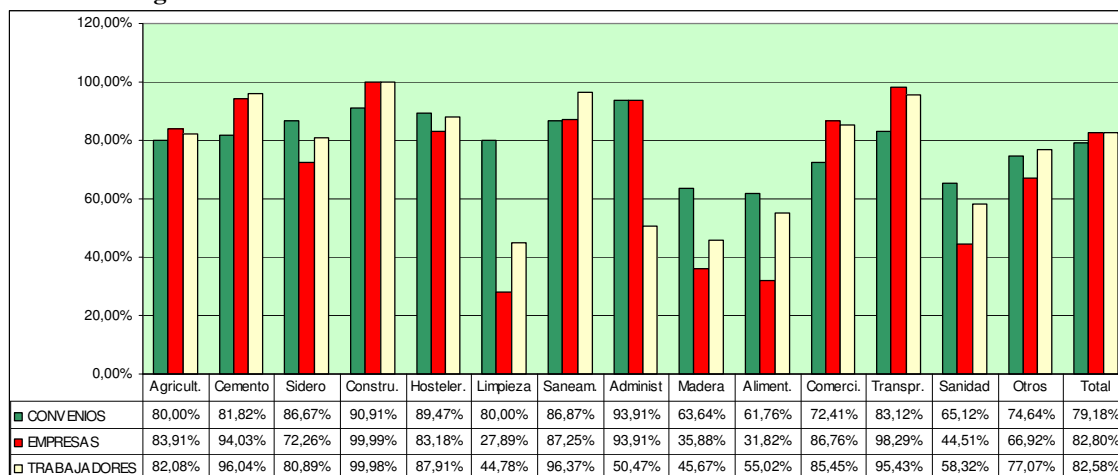
Desagregados los datos por tipo de convenio y agrupados éstos por la actividad económica correspondiente, la principal conclusión es sin embargo que no existe una gran concentración, sino que prácticamente se encuentran generalizadas en todas las esferas productivas, salvo en Administraciones Públicas, donde la presencia de estas estipulaciones es nula.

Gráfico 18.- Ayudas. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Trasvasadas las cifras anteriores a fin de determinar la trascendencia que finalmente en el ámbito personal presentan los convenios, resulta singular observar que el mayor porcentaje de trabajadores se obtiene en Administraciones Pñublicas y Construcción, ambas por encima del 90% de presencia.

Gráfico 19.- Ayudas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

6.- 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 403 del total de los vigentes, lo que supone un 50% de éstos, en la misma línea por tanto que en el ejercicio 2005. No obstante, y dada la considerable presencia entre los convenios de sector, el índice de población afectada se sitúa también en el 43% de los trabajadores, es decir, más de 650.000, que prestan sus servicios en 133.000 empresas.

Tabla 19.- Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	89	50,57	132.709	52,57	584.898	42,20
Empresa	314	49,76	314	49,76	65.708	59,99
TOTAL	403	49,94	133.023	52,56	650.606	43,50

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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% del total, con mayor participación de la negociación sectorial (50%) frente a la de empresa (46%).

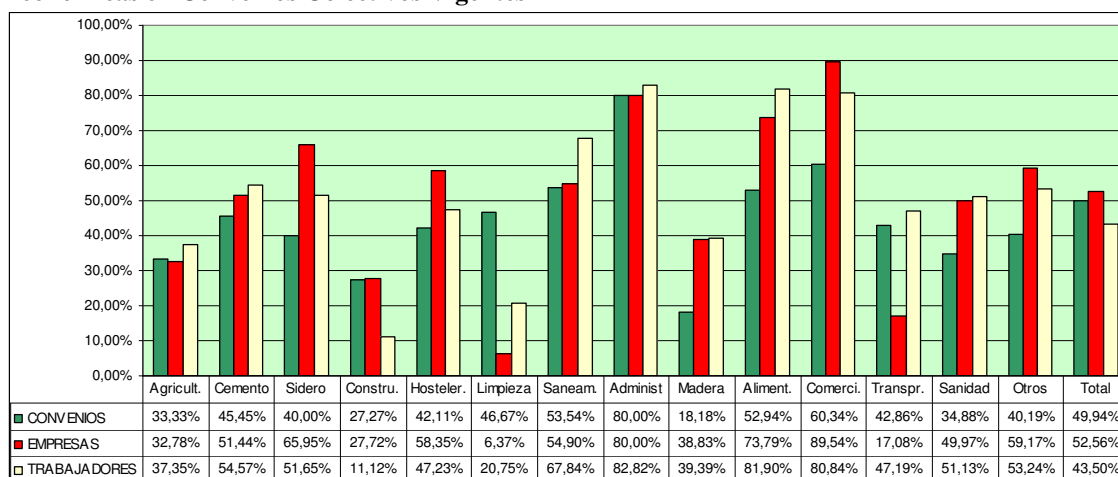
Tabla 20.- Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	50,75	32.106	42,44	123.594	29,73
Empresa	121	46,54	121	46,54	14705	48,40
TOTAL	155	47,40	32.227	42,46	138.299	31,00

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

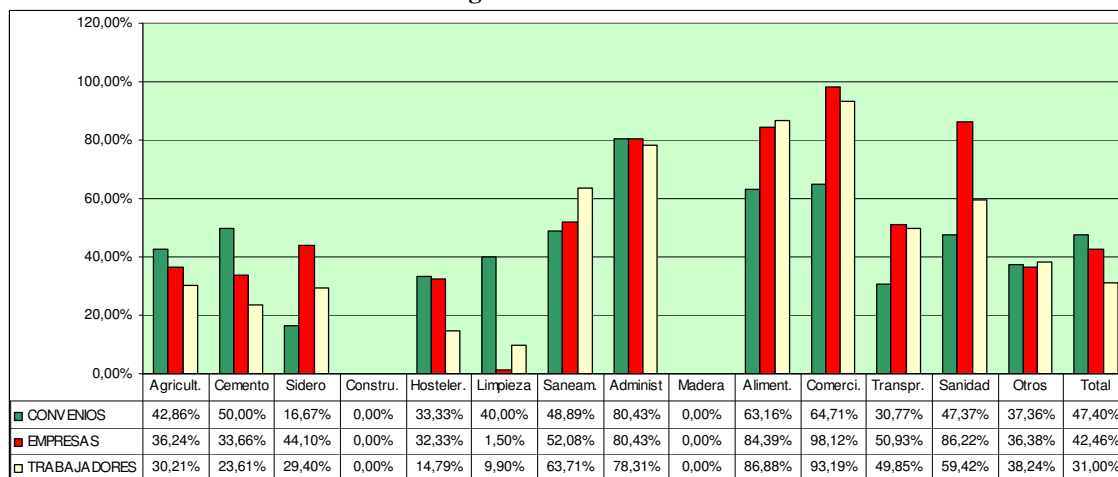
De igual forma, los índices de afectación son también muy diferentes por actividades económicas según se refieran al total de la negociación o a los convenios más recientes. En cualquier caso, hay que destacar entre los convenios más recientes, los relativos a Administraciones Públicas, que obtiene un 80% de presencia, tanto en los vigentes, como en los originarios, seguido muy de lejos por el sector del Comercio, con un 60% de presencia. 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, son varios los sectores que no presentan estas cláusulas en los convenios originarios, concretamente, Construcción y Madera.

Gráfico 20.- Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 21.- Derechos Ligados Jubilación o permanencia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 34% del total de convenios colectivos vigentes, con una aportación similar tanto de convenios de sector como de empresa, lo que supone un ligero incremento respecto de los resultados obtenidos en 2005 (31%). El nivel de afectación no es sin embargo muy elevado, apenas un 32,60% por lo que respecta a los trabajadores, subiendo dicho porcentaje por lo que respecta a las empresas (44,99%).

Tabla 21.- PREMIO JUBILACION. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	55	31,25	113.644	45,02	456.792	32,95
Empresa	221	35,02	221	35,02	30.794	28,11
TOTAL	276	34,20	113.865	44,99	487.586	32,60

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Los textos correspondientes al ejercicio que se cierra muestran la continuidad de la tendencia, aunque con ligeros retoques al alza, situándose en todo caso en el 33,94% del total, en cuanto a textos, que no a grado de afectación que continúa en un bajo 22,23%.

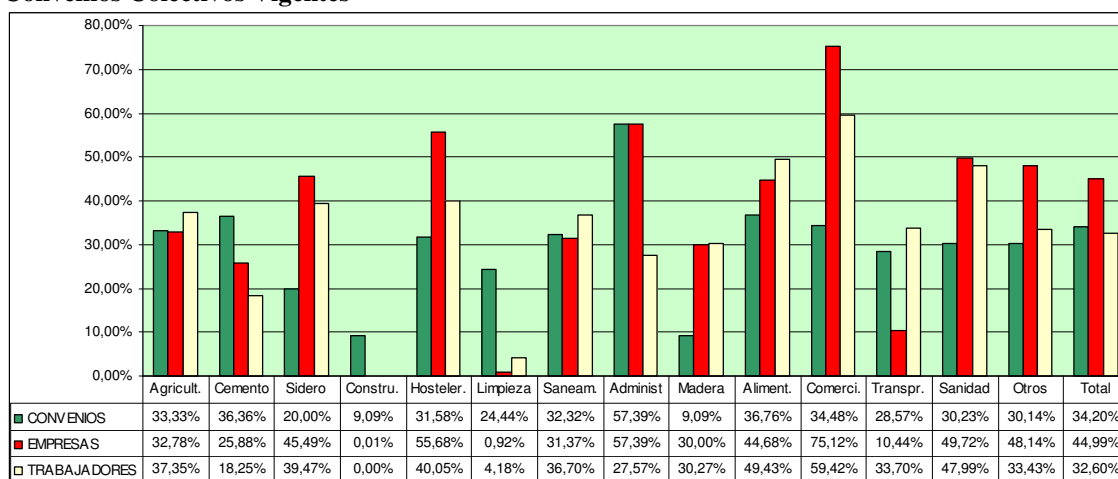
Tabla 22.- PREMIO JUBILACION. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	22	32,84	24.582	32,50	87.924	21,15
Empresa	89	34,23	89	34,23	11279	37,12
TOTAL	111	33,94	24.671	32,50	99.203	22,23

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

En cuanto a la afectación por sectores de actividad, destaca por encima de todos el de Administraciones Públicas, con un discreto 57%, 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 75% y un 59%, respectivamente.

Gráfico 22.- PREMIO JUBILACION. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

CAPÍTULO XV:

VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

Acorde con la propia dinámica de la relación laboral, en este último capítulo material se van a abordar los aspectos relacionados con la salida del mercado de trabajo, es decir, con los temas del despido y la extinción. Antes sin embargo, y una vez analizada la fisiología ordinaria, se ha querido destacar otro de los bloques más singulares, por su gran significación conceptual, y que suele denominarse de vicisitudes de la relación laboral. Aceptación amplia por cuanto que intenta agrupar todas aquellas situaciones que producen alteraciones de importancia en la configuración del contrato, bien sea en el objeto o en los propios sujetos del mismo. Para estos casos, el ordenamiento jurídico va a establecer un régimen de solución a los posibles conflictos, jurídicos y de intereses, que se sucedan con motivo de tales acontecimientos, si bien es la negociación colectiva la que puede y, de hecho precisa, realmente los datos y criterios definitivos. Son así vicisitudes relevantes, por su natural tratamiento en la negociación colectiva, el caso de la suspensión de la relación laboral --excedencias incluidas--; la modificación de los sujetos de la relación laboral, en especial, las garantías por cambio de empresario o subrogación empresarial; las situaciones propias de la contratación y subcontratación y, también, las derivadas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos incluidos.

Los datos generales relativos al total de convenios colectivos en vigor arrojan un resultado que supera el 86%, con mayor presencia en el nivel de empresa que en los de sector, lo que supone elevar el porcentaje de empresas afectadas al 74,91% y de trabajadores a prácticamente el 76,51%. 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 2005.

Tabla 1.- Vicisitudes de la relación de trabajo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	140	79,55	189.038	74,88	1.040.407	75,06
Empresa	559	88,59	559	88,59	103.960	94,91
TOTAL	699	86,62	189.597	74,91	1.144.367	76,51

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Datos generales que se confirman entre los textos de 2006, con un total del 86,54%, lo que significa igualmente una elevación de los porcentajes obtenidos por los convenios originarios de 2005 (83,22%), distribuyéndose entre el 87,31% de presencia en los convenios de empresa y el 83,58% en los convenios de sector.

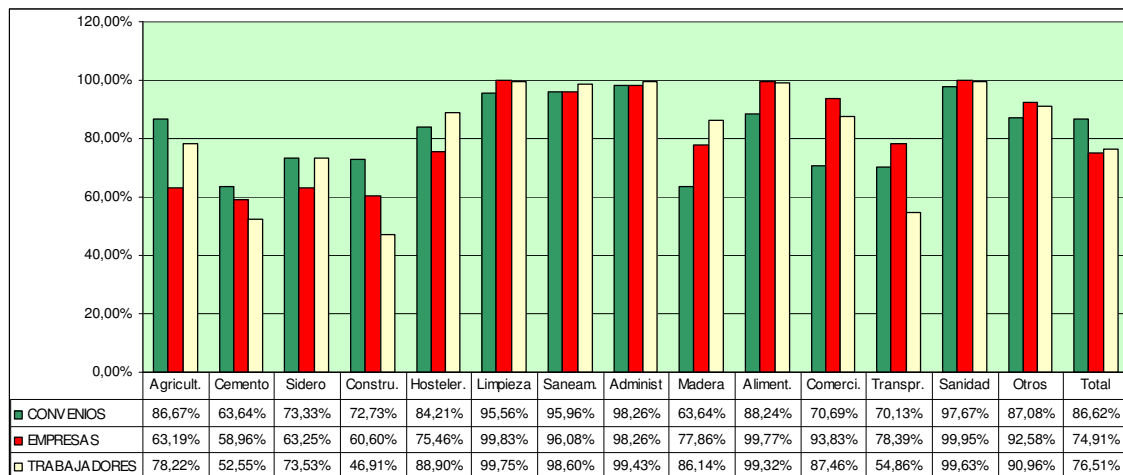
Tabla 2.- Vicisitudes de la relación de trabajo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	56	83,58	63.641	84,13	373.534	89,84
Empresa	227	87,31	227	87,31	28579	94,07
TOTAL	283	86,54	63.868	84,14	402.113	90,13

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

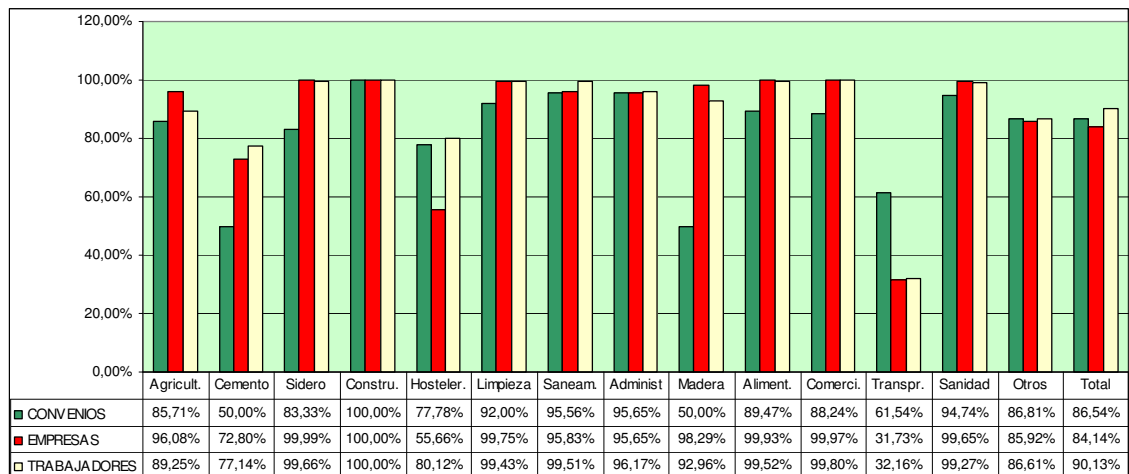
La presencia generalizada de reglas sobre novación o suspensión del contrato de trabajo se manifiesta también entre los convenios aplicables en los distintos sectores si se analizan las distintas actividades económicas en que pueden clasificarse. Como se observa, la presencia es muy alta, tanto en la 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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 2006.

Gráfico 2.- Vicisitudes de la relación de trabajo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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	99	56,25	94.045	37,25	599.176	43,23
Empresa	473	74,96	473	74,96	96.151	87,78
TOTAL	572	70,88	94.518	37,35	695.327	46,49

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

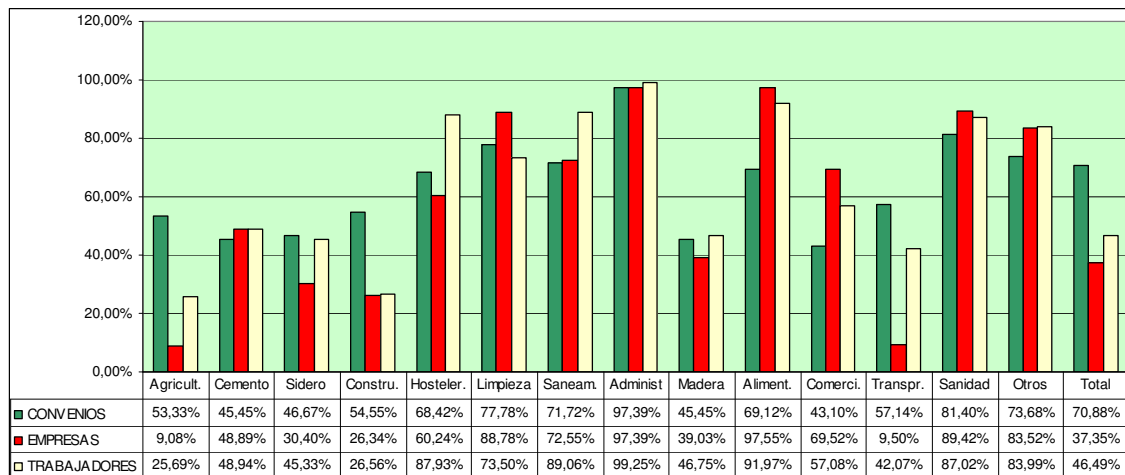
Como puede observarse, del total de convenios vigentes, algo más del 70% de los mismos regulan cláusulas de suspensión de la relación laboral, en clara sintonía aunque al alza, con los datos del ejercicio 2005, donde tales estipulaciones no llegaban al setenta por ciento. El reparto entre los convenios de sector y los de empresa hace inclinar la balanza para éstos últimos por un alto porcentaje (74,96% frente al 56,25%), 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	41	61,19	15.633	20,67	184.729	44,43
Empresa	191	73,46	191	73,46	26206	86,26
TOTAL	232	70,95	15.824	20,85	210.935	47,28

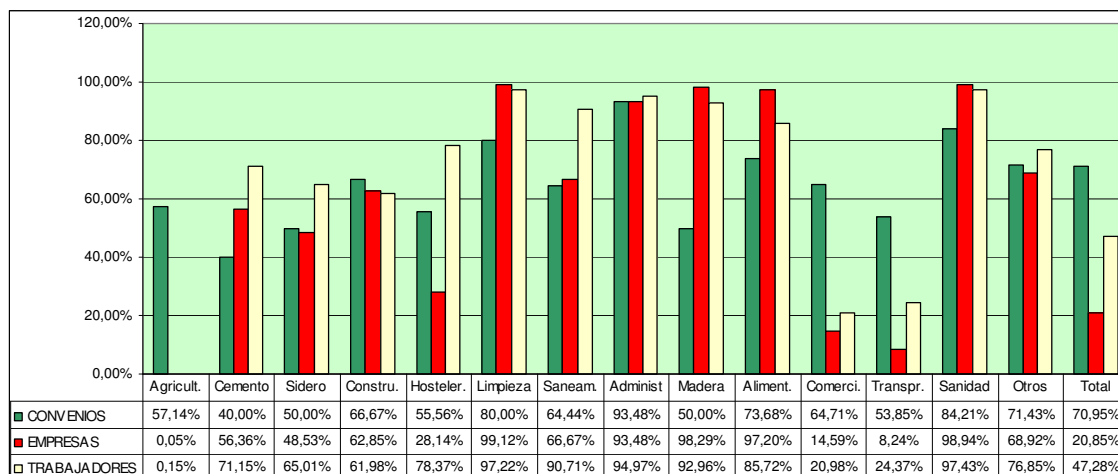
Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Gráfico 3.- Suspensión. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Administración Pública y Sanidad, ambos por encima del 80%, estando el resto por debajo de dicha cifra. Por debajo de la media, Agricultura, Derivados del Cemento, Sidero, Madera, Construcción, Hostelería, Alimentación y Comercio. Por lo que respecta a los convenios originarios, los peores índices se siguen dando en Derivados del Cemento y Madera, 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 (67 sector, 260 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 67%, aproximadamente, de los convenios vigentes se refieren a las excedencias entre sus cláusulas, lo que supone una clara continuidad respecto de los convenios de 2005. 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 175.000 empresas y de 1.046.000 trabajadores.

Tabla 5.- Excedencia. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	113	64,20	175.167	69,39	955.446	68,93
Empresa	437	69,26	437	69,26	90.744	82,84
TOTAL	550	68,15	175.604	69,39	1.046.190	69,95

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

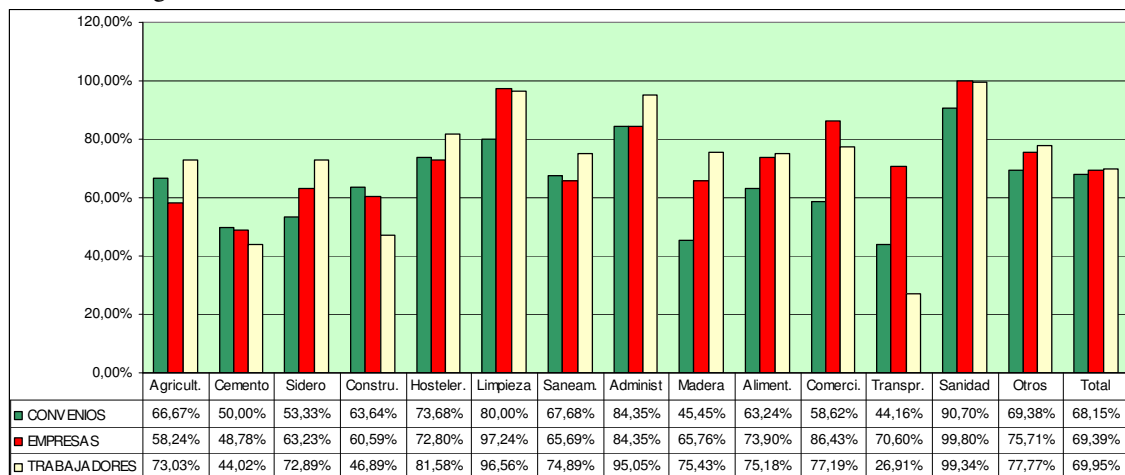
Tabla 6.- Excedencia. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	41	61,19	61.436	81,22	350.491	84,30
Empresa	182	70,00	182	70,00	24773	81,54
TOTAL	223	68,20	61.618	81,18	375.264	84,11

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

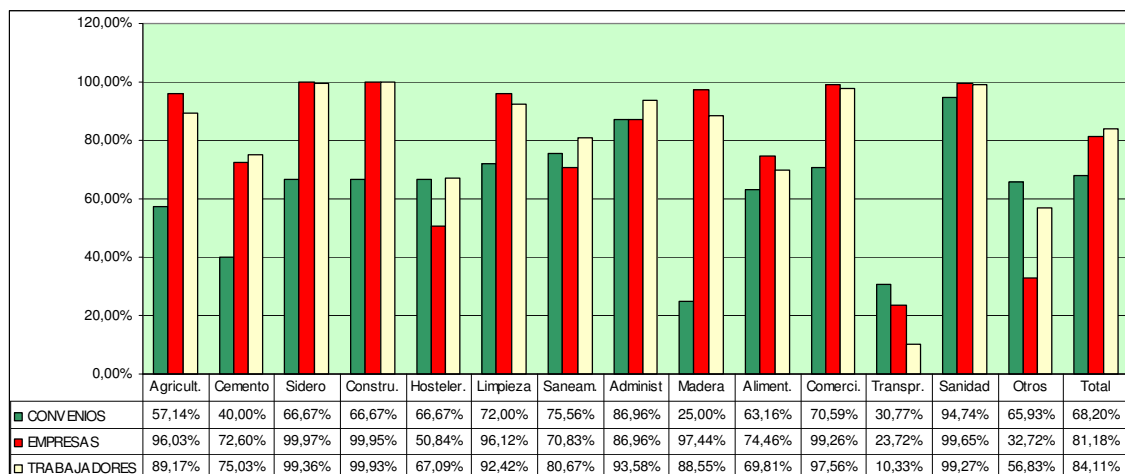
Analizando el porcentaje de afectación subjetiva alcanzado en cada sector productivo, destacan por encima de la media Hostelería, Limpieza, Administración y Sanidad. Sectores donde la estabilidad o fijeza de empleo parece más estandarizado, pues no puede obviarse la estrecha ligazón de esta institución creada al amparo del derecho al puesto de trabajo en propiedad, con la permanencia en el empleo. Con mínimos, los casos de Madera y Transporte, ambos por debajo del 50%.

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 Comercio, sufriendo una debacle espectacular los sectores de Madera y Transportes.

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

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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 52% del total de los convenios, con muy parejo reparto entre los de mayor o menor ámbito de aplicación, 47% de los sectoriales, 54% de empresa. Números que coinciden con los originarios de 2006, por lo que se refiere a los convenios sectoriales, aunque no así para los de empresa, donde hay un ligero crecimiento del porcentaje hasta cerca del 57%.

Tabla 7.- Voluntaria. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	83	47,16	121.763	48,23	600.291	43,31
Empresa	343	54,36	343	54,36	82.236	75,07
TOTAL	426	52,79	122.106	48,25	682.527	45,63

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

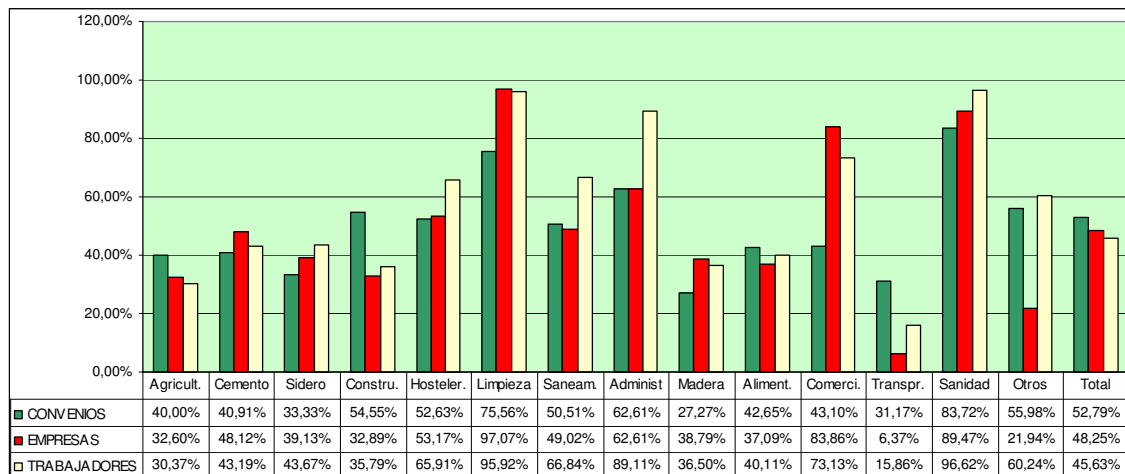
Tabla 8.- Voluntaria. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	47,76	56.205	74,30	312.896	75,25
Empresa	148	56,92	148	56,92	21765	71,64
TOTAL	180	55,05	56.353	74,24	334.661	75,01

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si el parámetro de referencia se centra en el porcentaje de afectación subjetiva alcanzado en cada sector productivo, destacan por encima de la media Construcción, Sanidad, y muy por encima del resto, Limpieza y Sanidad, con niveles por encima del 75% en ambos casos.

Gráfico 7.- Voluntaria. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 evaluaran 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.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	139	78,98	186.502	73,88	1.044.845	75,38
Empresa	473	74,96	473	74,96	96.605	88,19
TOTAL	612	75,84	186.975	73,88	1.141.450	76,32

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 10.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	76,12	40.600	53,67	261.801	62,96
Empresa	189	72,69	189	72,69	25806	84,94

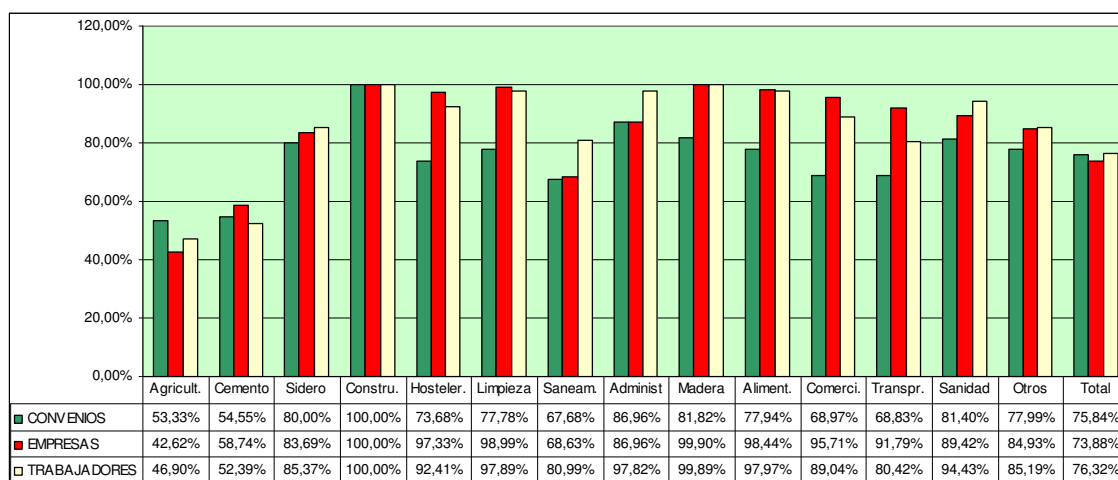
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
TOTAL	240	73,39	40.789	53,74	287.607	64,46

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

El nivel de afectación subjetiva, por sectores productivos, alcanza niveles máximos cuando los datos se refieren a la Construcción, con una presencia plena de tales estipulaciones, presentando también niveles muy altos los sectores de Sidero, Administración Pública, Madera 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.- CONTRATACION-Extinción del Contrato. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

2.2. Extinción por Voluntad del Trabajador

Comenzando a desgranar 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 2005, con porcentajes muy parejos entre el nivel empresarial y el de sector. Los convenios originarios muestran un descenso de tales cláusulas con carácter general, tanto en los ámbitos sectorial como empresarial.

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	48	27,27	99.294	39,33	493.505	35,60
Empresa	171	27,10	171	27,10	28.762	26,26
TOTAL	219	27,14	99.465	39,30	522.267	34,92

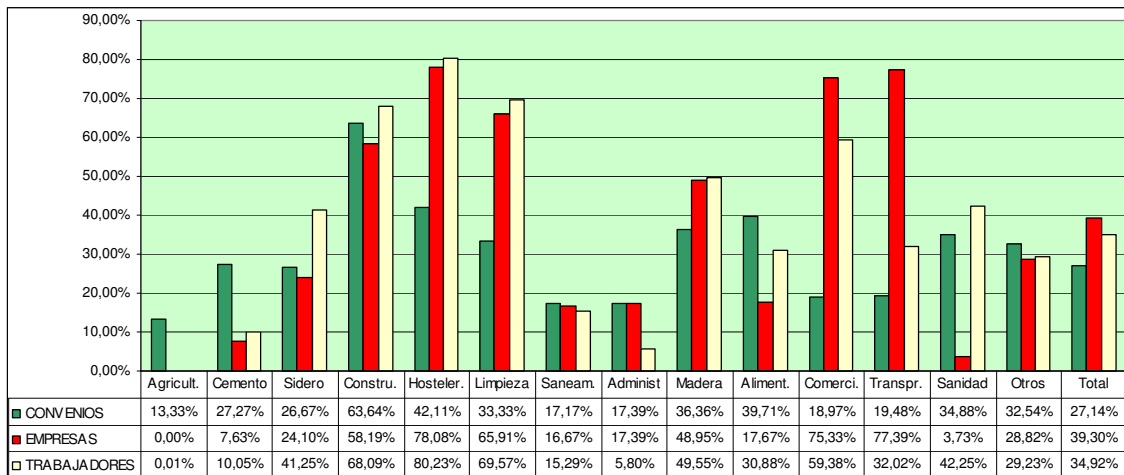
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 12.- Extinción por voluntad del trabajador. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	23,88	25.425	33,61	173.047	41,62
Empresa	66	25,38	66	25,38	10823	35,62
TOTAL	82	25,08	25.491	33,58	183.870	41,21

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

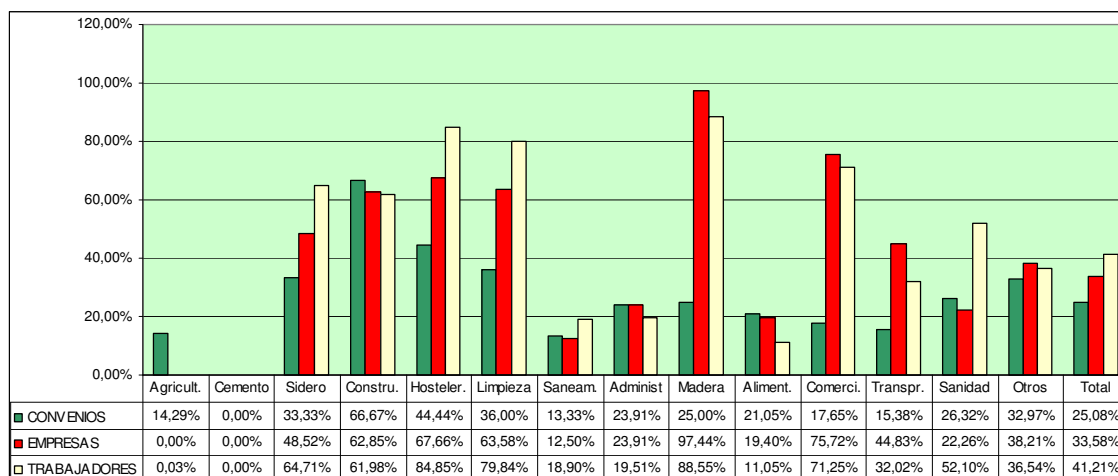
Gráfico 9.-Extinción por voluntad del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Desagregados los datos por actividades económicas, el gráfico muestra que únicamente destaca muy por encima de la media Construcción, y en mucha menor medida, Hostelería y Alimentación. En el polo opuesto se encuentra Agricultura, con un pobre resultado del 13%.

Gráfico 10 .- Extinción por voluntad del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Si el análisis se concentra entre los convenios de 2006, las aportaciones más llamativas se siguen cuantificando al alza sólo en Construcción, no dándose cláusulas de este tipo en Derivados del Cemento.

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	86	48,86	67.985	26,93	479.879	34,62
Empresa	391	61,97	391	61,97	86.430	78,90
TOTAL	477	59,11	68.376	27,02	566.309	37,86

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 62%, mientras a nivel de sector es del 48,86%, lo que se traduce en una media final del 59,11%, muy semejante a la de los datos más recientes.

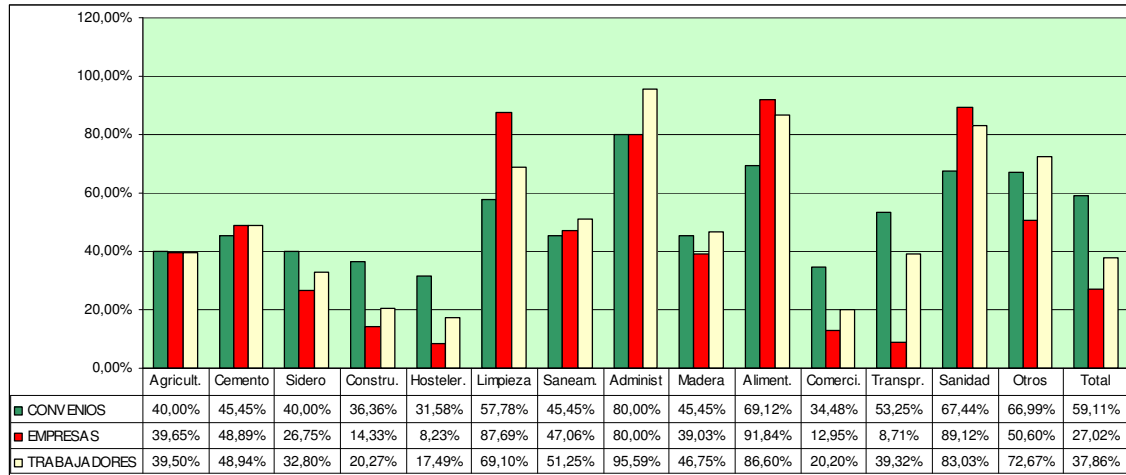
Tabla 14.- Despido disciplinario. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	52,24	9.237	12,21	109.813	26,41
Empresa	150	57,69	150	57,69	20940	68,92
TOTAL	185	56,57	9.387	12,37	130.753	29,31

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

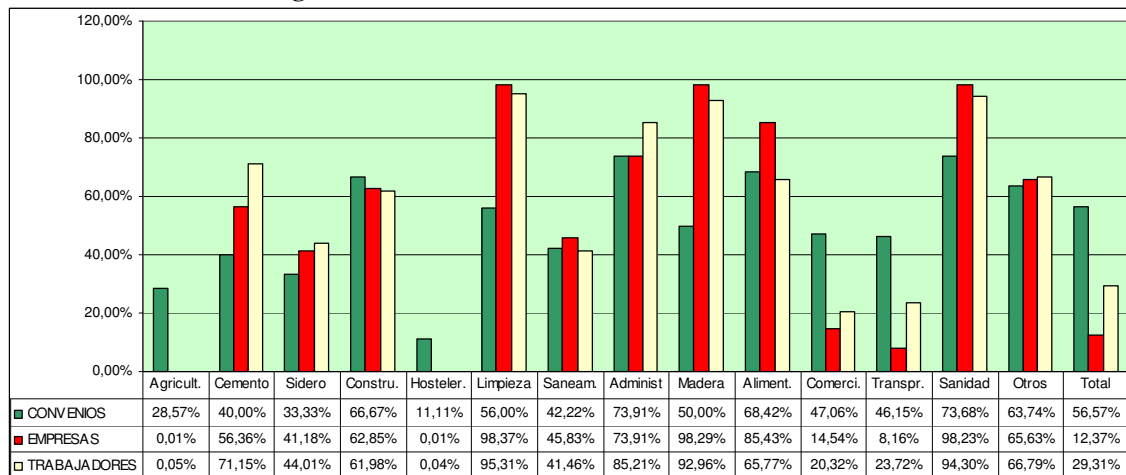
La localización de los convenios entre las distintas actividades económicas y el nivel de afectación personal que se consigue a su través se muestra en los siguientes gráficos. De ellos se extrae que la existencia de reglas sobre el despido disciplinario, más o menos novedosas, se concentran en el sector de la Administración, el de la 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: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 12.- Despido disciplinario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Originarios



Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 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	1	0,57	2	0,00	100	0,01
Empresa	30	4,75	30	4,75	5.346	4,88
TOTAL	31	3,84	32	0,01	5.446	0,36

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

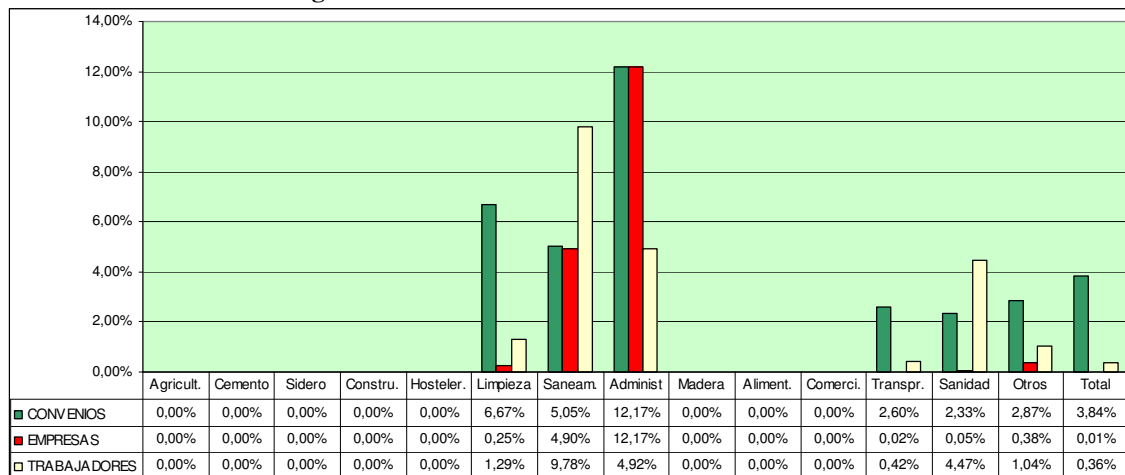
Los convenios vigentes muestran que esta reversión del derecho se establece en un 3,84%, la práctica totalidad en el ámbito empresarial, lo que repercute en una afectación personal mínima. Entre los textos de 2006, la proporción sigue mostrándose prácticamente igual.

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	13	5,00	13	5,00	3345	11,01
TOTAL	13	3,98	13	0,02	3.345	0,75

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

La localización de estos textos, más allá del detalle funcional o territorial lo aporta su presencia entre los distintos epígrafes de actividad económica. En ese sentido, y como puede observarse, ello sucede en aquellos ámbitos en los que la presencia del sector público es de alguna forma decisivo, bien cuando se manifiesta en forma de Administración territorial, bien institucional e, incluso, empresarial. De ahí que sea en los sectores donde abundan estas empresas públicas (aguas, tratamientos, hospitales), además del propiamente dicho, Administración, donde se concentren estas previsiones.

Gráfico 13.- Opción a favor del trabajador. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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	4	2,27	35.628	14,11	69.062	4,98
Empresa	8	1,27	8	1,27	1.893	1,73
TOTAL	12	1,49	35.636	14,08	70.955	4,74

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Como se puede observar en las tablas, dichas estipulaciones sólo tienen lugar en un 1,49% 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 descenso en los porcentajes anteriores.

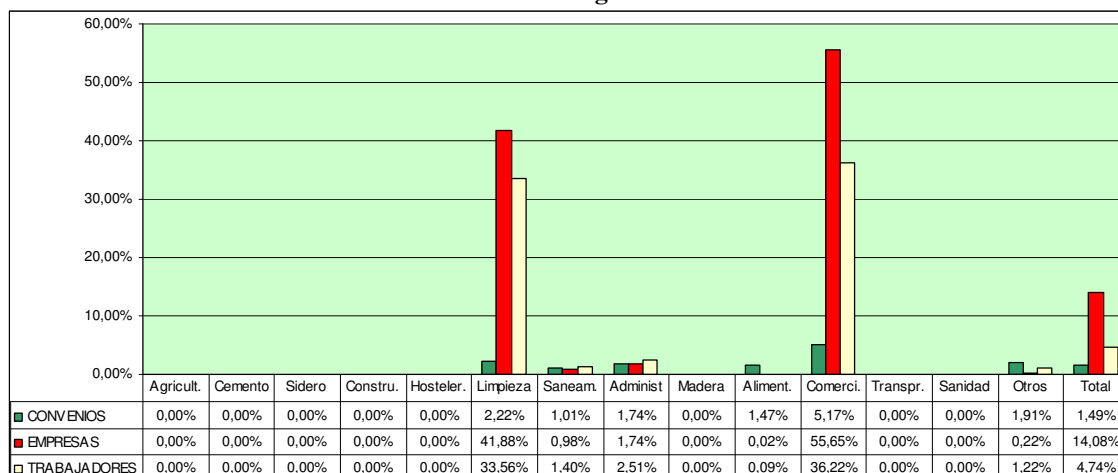
Tabla 18.- Despido por causas económicas, técnicas, organizativas. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	2,99	620	0,82	11.210	2,70
Empresa	1	0,38	1	0,38	174	0,57
TOTAL	3	0,92	621	0,82	11.384	2,55

Base de datos: 327 convenios originarios (67 sector, 260 empresa)

Por último, el análisis por actividades económicas muestra la práctica inexistencia de tales estipulaciones en todas los sectores, salvo en Comercio, Limpieza, Administración, Saneamiento y Alimentación, con una presencia mínima de tales cláusulas.

Gráfico 14.- Despido por causas económicas, técnicas, organizativas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

CAPÍTULO XVI:

CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1.- INTRODUCCIÓN: MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL

El título de este capítulo muestra la dualidad de la propia estructura del mismo. En una primera parte, se pretende analizar el tratamiento general que algunos aspectos de la Igualdad de Género están teniendo en nuestra negociación colectiva. En una segunda parte, se abordará el tratamiento fundamental de la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan dentro y fuera del hogar, como aspecto que se integra en esa Igualdad de Género pero que no debe 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 realizar alguna referencia al Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres aprobada por el Consejo de Ministros y que se encuentra en fase de aprobación parlamentaria. En este documento se trata la igualdad entre ambos colectivos desde diferentes perspectivas: educación, medios de comunicación, cuerpos y fuerzas de seguridad, etc.

En concreto, en el ámbito laboral se pretende junto con la negociación colectiva, mejorar ciertos aspectos de las relaciones laborales, por ejemplo el permiso de lactancia que se podrá acumular en jornadas completas para el caso de las mujeres, y para el caso de que lo disfruten hombres y mujeres el derecho a adaptar su jornada a esta circunstancia. Además se completa la garantía del derecho de vacaciones, al margen de cualquier permiso o suspensión de la relación laboral motivada por las responsabilidades familiares. Asimismo, se prevé el disfrute de la excedencia por cuidado de familiares de forma fraccionada; la no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo; el reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo e independiente del de la madre y cuya duración será de ocho días, sumados a los dos días ya reconocidos en el ET; y finalmente el establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial.

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 Preacuerdo del último Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 (25 de enero de 2007), 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 .

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 (807) se ha de destacar que 710 convenios contemplan algún aspecto relativo a la Igualdad de Género (154 de sector y 556 de empresa), lo que va a suponer un total de 1.447.159 trabajadores y 246.989 empresas afectados en toda Andalucía, destacando desde el punto de vista territorial Cádiz con 142 convenios, Málaga con 102 y Sevilla con 133 convenios.

Tabla 1.- CLAUSULAS DE GÉNERO. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

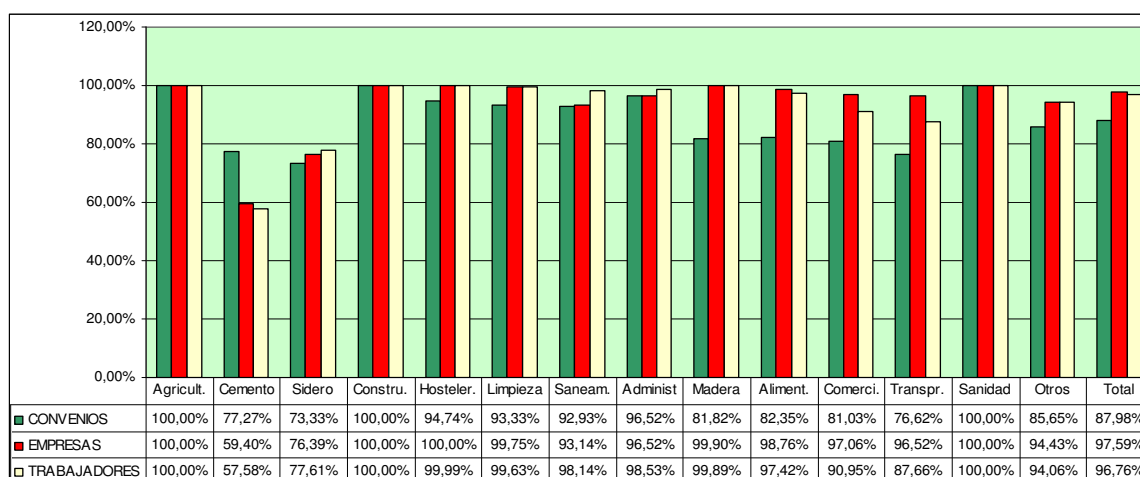
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	65	92,86	5.730	96,08	92.596	94,67
Cádiz	142	88,20	19.441	99,74	149.090	99,28
Córdoba	83	86,46	38.289	99,90	176.336	99,36
Granada	46	83,64	28.323	96,56	120.423	94,95
Huelva	56	84,85	8.196	98,51	127.200	98,82
Jaén	50	90,91	49.743	99,82	187.737	99,50
Málaga	102	86,44	48.083	94,93	267.903	95,04
Sevilla	133	88,08	40.615	95,35	275.563	93,97
Interpr.	33	94,29	8.569	99,98	50.311	98,91
Total	710	87,98	246.989	97,59	1.447.159	96,76

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Por sectores de actividad resulta que estos convenios destacan en la construcción, la agricultura, 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 dos 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 y el año 2006 se ha cerrado con 710, incrementándose especialmente en los convenios de empresa (en el año 2004 fueron 468, en el año 2005 fueron 538 y en el año 2006 han sido 556) frente a los de sector (en el año 2004 fueron 163, en el año 2005 fueron 151 y en el año 2006 han sido 154).

Gráfico 1 –CLAUSULAS DE GÉNERO. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 (807) en 323 ha existido participación femenina en el proceso de negociación (86 de sector y 237 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.

Desde el punto de vista geográfico destacan, principalmente provincias como Sevilla, Málaga y Cádiz con más de 40 convenios en los que han participado las

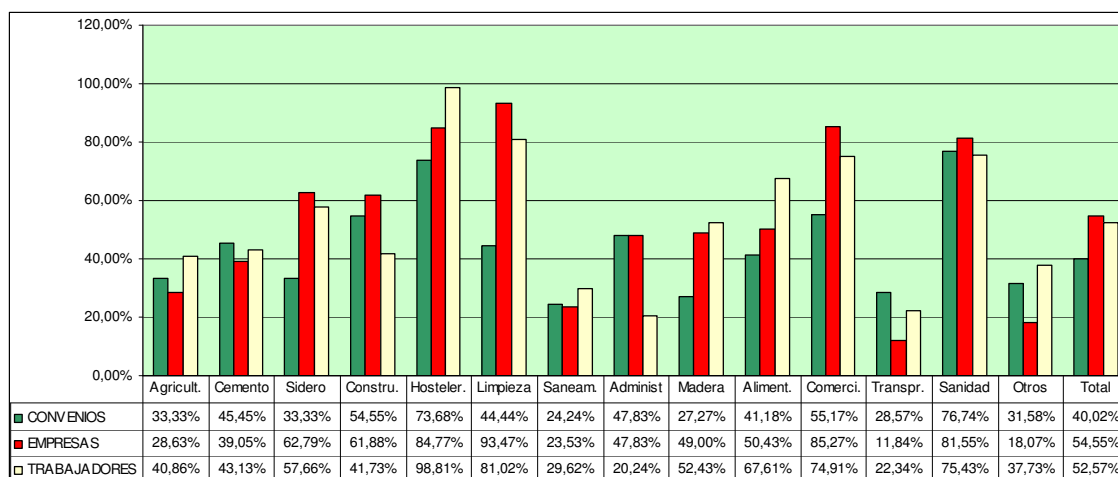
mujeres. Si analizamos los sectores económicos resulta que esta participación femenina se ha producido principalmente en la sanidad y la hostelería, lo que conecta con los sectores donde existe una mayor presencia femenina o los llamados sectores feminizados, y que como tendremos oportunidad de comprobar en las páginas que siguen se repiten en todos los aspectos que van a ser tratados. Sin embargo, también estamos asistiendo a un aumento de la presencia femenina en la negociación de convenios para sectores tradicionalmente masculinos, como es el caso de la construcción.

Tabla 2.- Participación de la Mujer en Negociación. Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	30	42,86	3.422	57,38	67.291	68,80
Cádiz	66	40,99	13.922	71,42	69.163	46,06
Córdoba	40	41,67	32.378	84,48	154.838	87,25
Granada	11	20,00	9.035	30,80	57.452	45,30
Huelva	19	28,79	5.540	66,59	91.155	70,82
Jaén	24	43,64	11.147	22,37	66.343	35,16
Málaga	44	37,29	42.373	83,66	128.544	45,60
Sevilla	73	48,34	20.230	47,49	143.530	48,95
Interpr.	16	45,71	16	0,19	7.928	15,59
Total	323	40,02	138.063	54,55	786.244	52,57

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 2.- Participación de la Mujer en Negociación. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 y los 323 del año 2006. 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 dos años se ha producido una mayor conciencia sobre este aspecto puntual, no sólo por las mujeres sino por todos los integrantes de las mesas negociadoras.

3.2 Otras comisiones

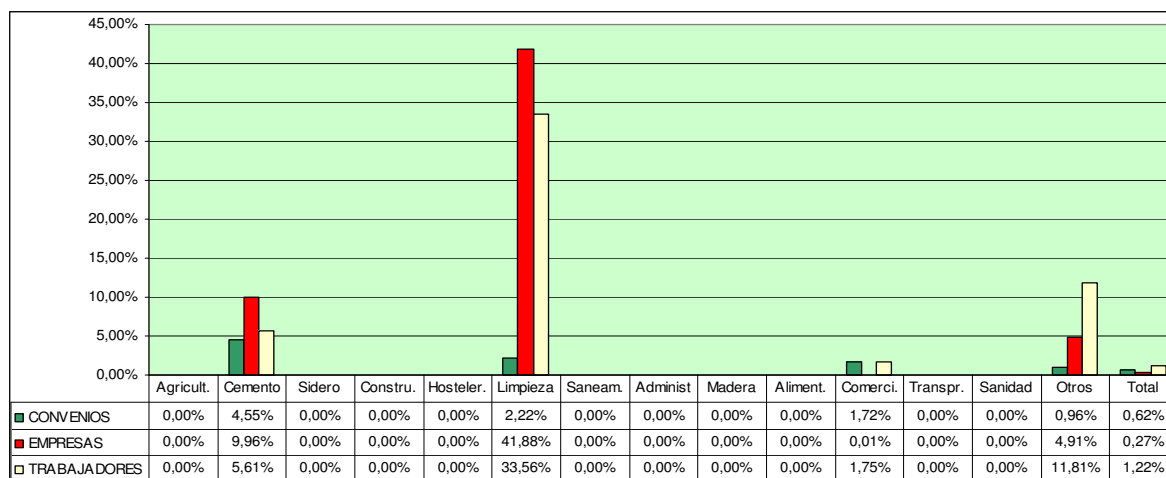
Otra fórmula para que las mujeres participen en la negociación colectiva es formando parte de las Comisiones que se constituyen en el propio convenio para velar por la aplicación del mismo. Es el caso de la llamada Comisión de Género encargada de solucionar todas aquellas dudas o conflictos surgidos en aspectos relacionados con la igualdad por razón de sexo. Son actualmente 5 los convenios que la prevén frente a los 2 que se registraron a mediados del año 2006, concretamente en el sector del cemento, la limpieza y el comercio. 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 sea mínimo.

Tabla 3- 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	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Córdoba	1	1,04	90	0,23	785	0,44
Granada	1	1,82	80	0,27	360	0,28
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Sevilla	2	1,32	508	1,19	12.852	4,38
Interpr.	1	2,86	10	0,12	4.297	8,45
Total	5	0,62	688	0,27	18.294	1,22

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 3 - Comisión Genero. Afectación por Actividades Económicas y por Tipo Funcional de Convenio Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 tengan atribuidas de forma expresa y fundamental velar por la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. De hecho no contamos con datos oficiales al respecto.

4. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO, DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y EN EL MOMENTO DE EXTINCIÓN DE LA MISMA

La garantía de igualdad que supone este principio debe aplicarse tanto en el momento previo de la relación laboral, cuando se realiza la selección del personal, como durante la misma, y también en el momento de extinción de ésta última, así lo han puesto de manifiesto los Tribunales de Justicia desde tempranas fechas. Esta exigencia de igualdad no es contraria al establecimiento de medidas de acción positiva antes de establecer la relación laboral y durante ésta. Son muchos los autores que han analizado la legalidad de este tipo de cláusulas de acción positiva pero lo cierto es que 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.

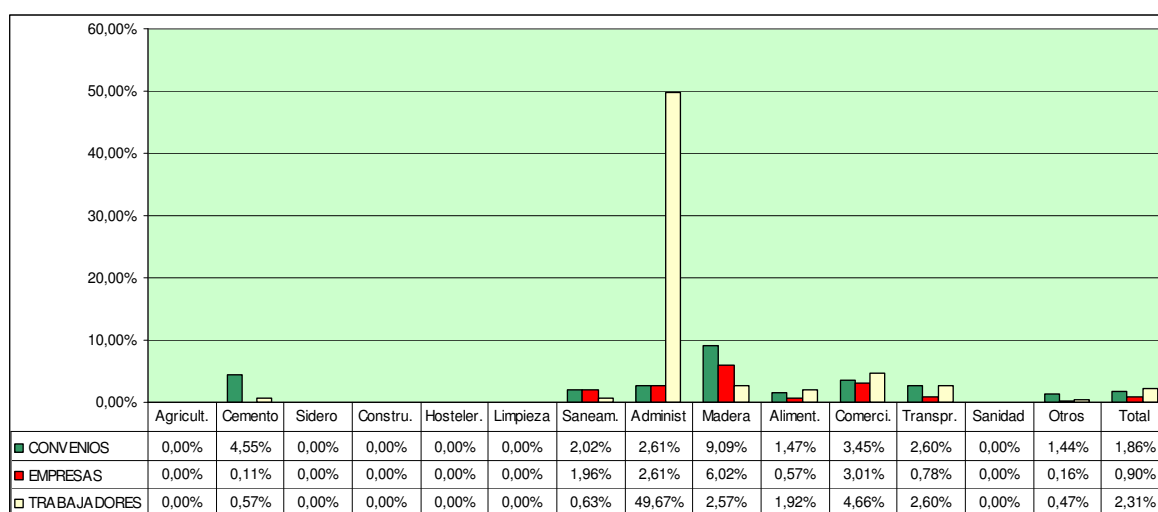
En cuanto a la protección de este principio en el momento de constituirse la relación laboral y para evitar discriminaciones, es frecuente incluir en los convenios colectivos este tipo de cláusulas que obligan al empresario a asumir un compromiso de objetividad en el momento de seleccionar al personal de su empresa. Del total de convenios vigentes (807) 15 convenios lo contemplan, (10 de empresa y 5 de sector) encontrándose distribuidos por todas las provincias, excepto Huelva, con un claro predominio de Cádiz y en los sectores donde existe actualmente mayor presencia femenina como es el caso del comercio y el saneamiento y curiosamente la madera y el cemento como muestra la segunda gráfica que se expone a continuación.

Tabla 4.- Empleo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito Geogr..	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	2	2,86	250	4,19	814	0,83
Cádiz	5	3,11	1.932	9,91	9.056	6,03
Córdoba	1	1,04	1	0,00	455	0,26
Granada	2	3,64	2	0,01	120	0,09
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	1	1,82	100	0,20	980	0,52
Málaga	1	0,85	1	0,00	28	0,01
Sevilla	2	1,32	2	0,00	50	0,02
Interpr.	1	2,86	1	0,01	23.083	45,38
Total	15	1,86	2.289	0,90	34.586	2,31

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 4 - Empleo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Tabla 5- Formación. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

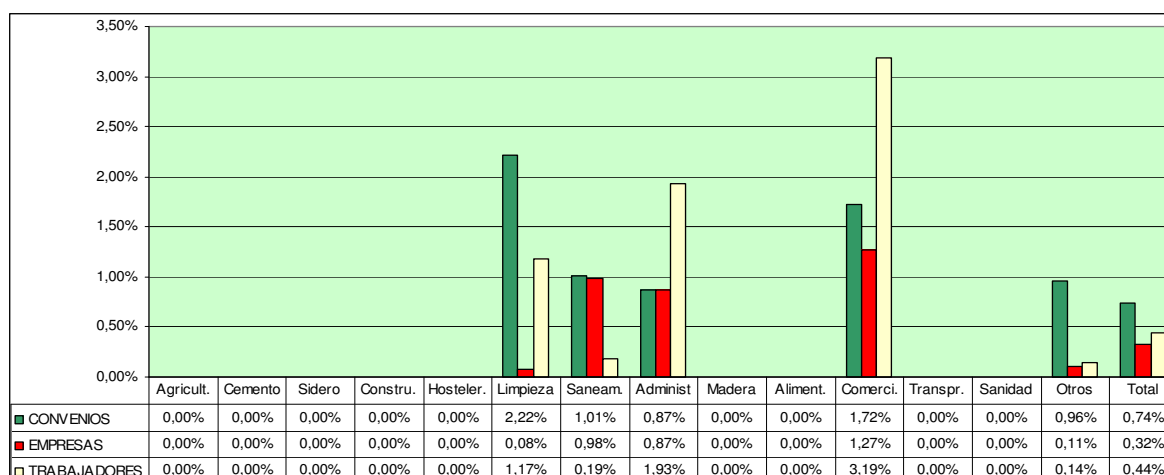
Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	1	0,62	800	4,10	5.200	3,46
Córdoba	1	1,04	1	0,00	5	0,00
Granada	1	1,82	1	0,00	51	0,04
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	1	0,85	1	0,00	350	0,12
Sevilla	2	1,32	2	0,00	940	0,32
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	6	0,74	805	0,32	6.546	0,44

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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. El año 2004 se cerró con 33 convenios andaluzes que contemplaban esta materia, frente a los 22 del año 2005 y los 15 del año 2006.

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, 6 convenios lo contemplan de un total de 807 (5 de empresa y 1 de sector), especialmente en Sevilla y en los sectores de la limpieza, el comercio y por supuesto de la administración, lo que se entiende si recordamos que en las empresas de todos estos sectores, a excepción del primero, la presencia femenina es importante.

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

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

También en este aspecto se ha descendido un poco respecto de los años anteriores, en 2004 fueron 11 los convenios que contemplaban la igualdad de trato en el acceso a la formación, en el 2005 fueron 9 y en el 2006 han sido 6, y ello a pesar de que se debe considerar que este aspecto es fundamental para garantizar la igualdad en un aspecto tan importante como es la promoción profesional de mujeres y hombres.

Frente al aspecto de la formación, la igualdad salarial resulta ser una materia más reglada expresamente en nuestra negociación, ya que 15 convenios colectivos (7 de empresa y 8 de sector) contemplan actualmente 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 han sido sólo 15 convenios. Estos convenios del año 2006 se encuentran distribuidos por las provincias de Málaga, Córdoba, Jaén, Almería, Sevilla, y especialmente Cádiz y en sectores como la limpieza, el comercio, el cemento y el sector siderometalúrgico, como se indican en las gráficas siguientes.

Este descenso en la regulación de la igualdad retributiva no debe valorarse positivamente, ya que no se trata de una materia en la que las discriminaciones hayan desaparecido tras muchos años de lucha, por el contrario es una asignatura aun pendiente.

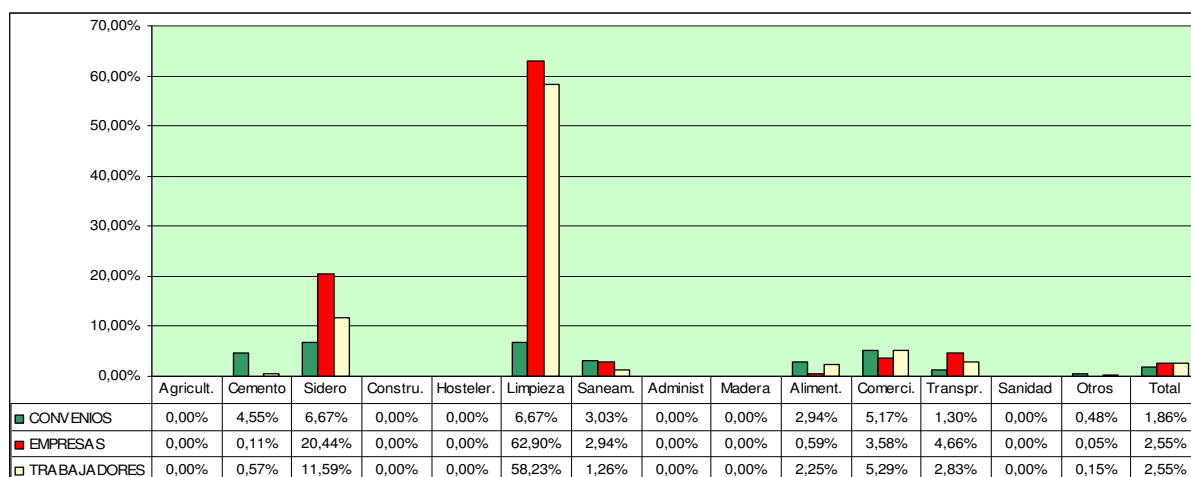
Tabla 6.- Salario. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	1	1,43	1	0,02	80	0,08
Cádiz	7	4,35	2.293	11,76	10.062	6,70
Córdoba	1	1,04	2.800	7,31	9.250	5,21
Granada	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Huelva	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jaén	1	1,82	603	1,21	1.101	0,58
Málaga	3	2,54	252	0,50	7.410	2,63

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sevilla	2	1,32	501	1,18	10.225	3,49
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	15	1,86	6.450	2,55	38.128	2,55

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 6. - Salario. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

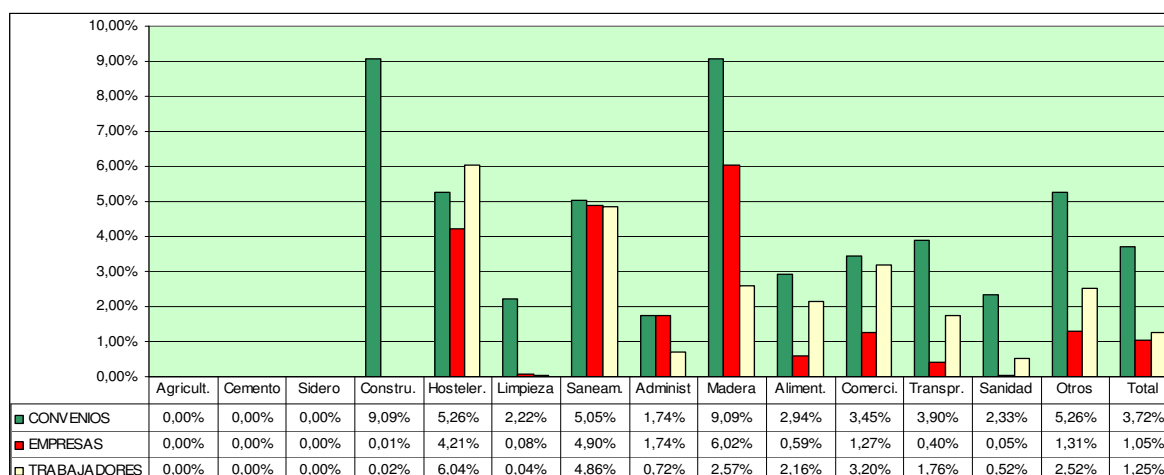
En cuanto a la garantía de la igualdad en el momento de promocionar en la empresa, 30 convenios (6 de sector y 24 de empresa) prevén esta cláusula, lo que puede interpretarse como un avance en la materia si lo comparamos con los 15 convenios del año 2002, los 20 del año 2003, los 23 del año 2004, y los 26 de 2005. Estos 30 convenios del año 2006 se encuentran distribuidos por todas las provincias andaluzas, y especialmente en sectores como el saneamiento, la alimentación, la sanidad, y de nuevo destaca la construcción y la madera a pesar de la mayor presencia masculina que suele existir en este sector.

Tabla 7 - Promoción. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	4	5,71	1.800	30,18	9.582	9,80
Cádiz	8	4,97	836	4,29	7.210	4,80
Córdoba	4	4,17	17	0,04	431	0,24
Granada	4	7,27	4	0,01	512	0,40
Huelva	1	1,52	1	0,01	389	0,30
Jaén	1	1,82	1	0,00	55	0,03
Málaga	4	3,39	4	0,01	343	0,12
Sevilla	2	1,32	2	0,00	41	0,01
Interpr.	2	5,71	2	0,02	107	0,21
Total	30	3,72	2.667	1,05	18.670	1,25

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 7.- Promoción. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 Córdoba, igual que en el año 2005 y 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. Lo mismo podemos decir de 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, sólo 4 convenios, 3 en Cádiz y 1 en Córdoba lo prevén, en el sector de la sanidad y el comercio. 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.

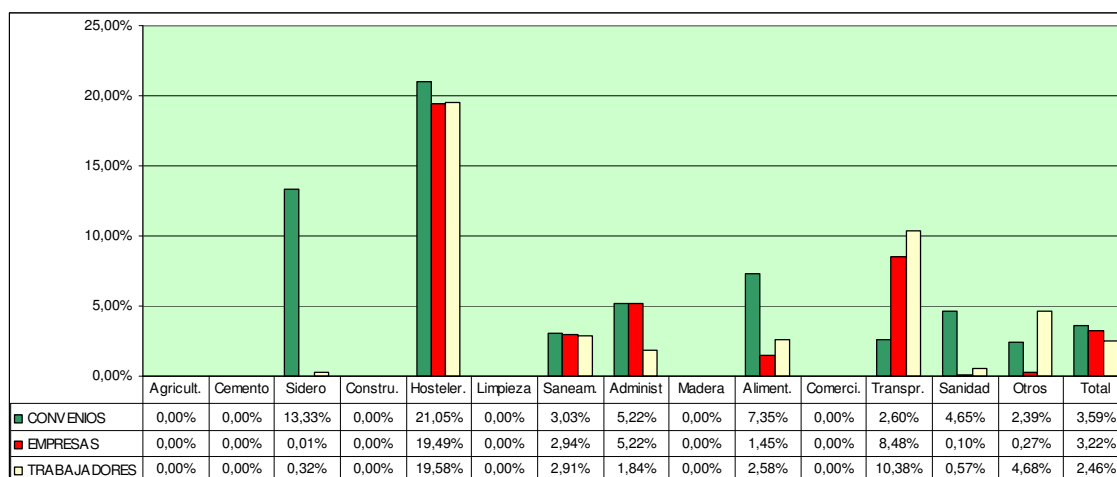
Los dos últimos aspectos que vamos a tratar en este apartado son las llamadas medidas de acción positiva y los grupos profesionales que pueden resultar principalmente femeninos por la denominación que se hace de los mismos. En relación con las medidas de acción positiva y como puede comprobarse en la tabla siguiente, son 29 los convenios que la prevén, 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 fomenta en nuestra negociación. Sin embargo, son muchos los autores que las consideran poco procedentes para la consecución del principio de Igualdad de Género.

Tabla 8 – Acción positiva. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	4	2,48	6.003	30,80	17.178	11,44
Córdoba	10	10,42	81	0,21	2.892	1,63
Granada	3	5,45	3	0,01	461	0,36
Huelva	5	7,58	2.049	24,63	14.661	11,39
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	1	0,85	1	0,00	300	0,11
Sevilla	4	2,65	4	0,01	551	0,19
Interpr.	2	5,71	2	0,02	722	1,42
Total	29	3,59	8.143	3,22	36.765	2,46

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 8.- Acción positiva. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 18 convenios en los que esta práctica se produce, especialmente en la hostelería y en el sector siderometalúrgico.

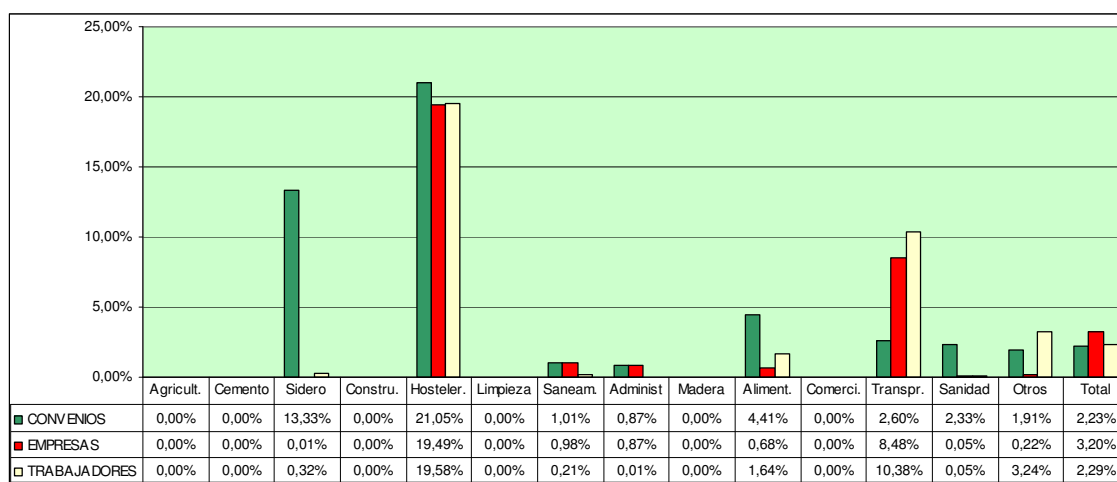
Tabla 9 – Grupo feminizado. Porcentaje de Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Colectivos Vigentes.

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Cádiz	4	2,48	6.003	30,80	17.178	11,44
Córdoba	5	5,21	38	0,10	1.670	0,94
Granada	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Huelva	4	6,06	2.048	24,62	14.602	11,34
Jaén	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Málaga	1	0,85	1	0,00	300	0,11
Sevilla	3	1,99	3	0,01	364	0,12
Interpr.	1	2,86	1	0,01	155	0,30
Total	18	2,23	8.094	3,20	34.269	2,29

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 9.- Grupo feminizado. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 557 los convenios colectivos computables, esto es, el 69.02% del total. Destacando los convenios de empresa frente a los de sector (447 de empresa y 110 de sector) y afectando a una población de trabajadores de 1.138.206 trabajadores y 182.000 empresas en toda Andalucía, especialmente en Málaga, Sevilla, y Cádiz, y nuevamente en los sectores donde existe mayor presencia femenina como son la administración, la limpieza, la hostelería o la sanidad, entre otros, como muestran las dos gráficas siguientes.

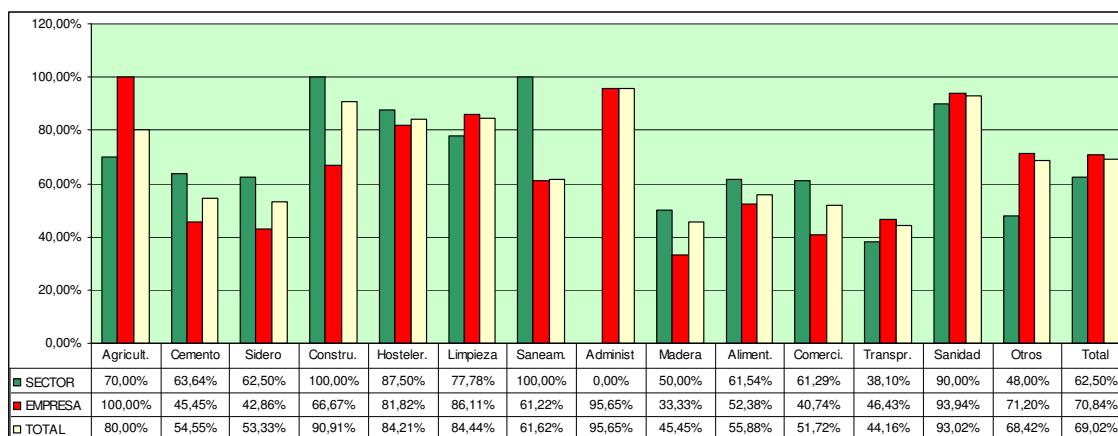
Tabla 10.- Regulación de Medidas. Afectación por Ámbito Geográfico de Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	51	72,86	5.115	85,76	88.220	90,20
Cádiz	105	65,22	15.425	79,14	107.784	71,77
Córdoba	68	70,83	38.252	99,81	175.157	98,70
Granada	37	67,27	27.101	92,40	104.499	82,40

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Huelva	41	62,12	3.434	41,27	49.127	38,17
Jaén	38	69,09	10.115	20,30	67.121	35,57
Málaga	80	67,80	46.984	92,76	261.556	92,78
Sevilla	111	73,51	27.240	63,95	239.660	81,73
Interpr.	26	74,29	8.334	97,23	45.082	88,63
Total	557	69,02	182.000	71,91	1.138.206	76,10

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 10.- Regulación de Medidas. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 este año 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 466 convenios de un total de 807 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 los convenios negociados en Cádiz, Málaga y Sevilla y de nuevo en los

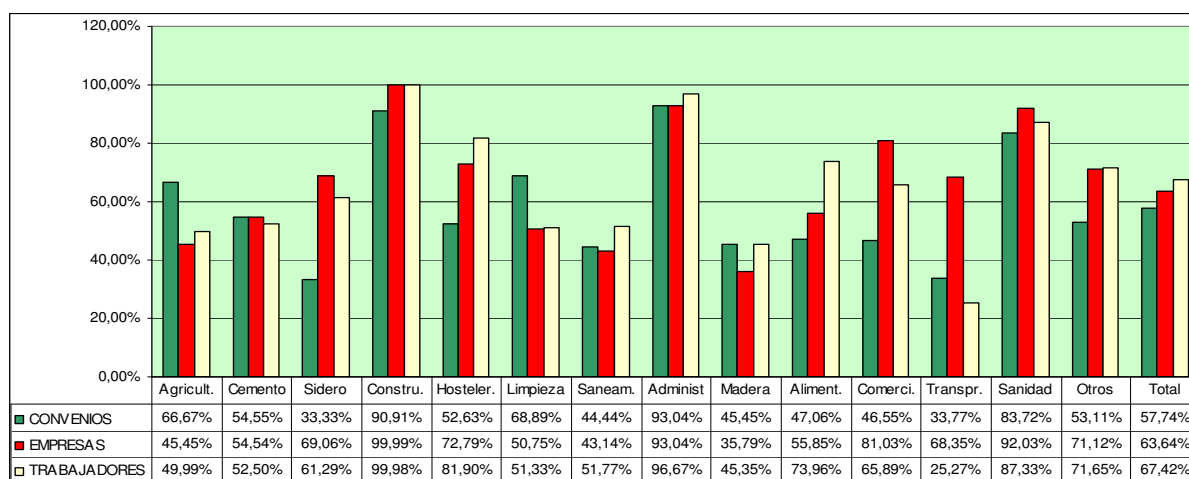
sectores tradicionalmente femeninos como son la administración o la sanidad, entre otros.

Tabla 8.- Permisos. Afectación por Ámbito Geográfico y tipo funcional de Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	43	61,43	4.909	82,31	85.041	86,95
Cádiz	91	56,52	14.312	73,42	104.849	69,82
Córdoba	51	53,13	38.188	99,64	172.337	97,11
Granada	34	61,82	15.099	51,48	61.812	48,74
Huelva	27	40,91	877	10,54	31.923	24,80
Jaén	34	61,82	10.108	20,28	66.498	35,24
Málaga	64	54,24	42.514	83,94	212.366	75,33
Sevilla	98	64,90	26.728	62,75	228.768	78,02
Interpr.	24	68,57	8.332	97,21	44.802	88,08
Total	466	57,74	161.067	63,64	1.008.396	67,42

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

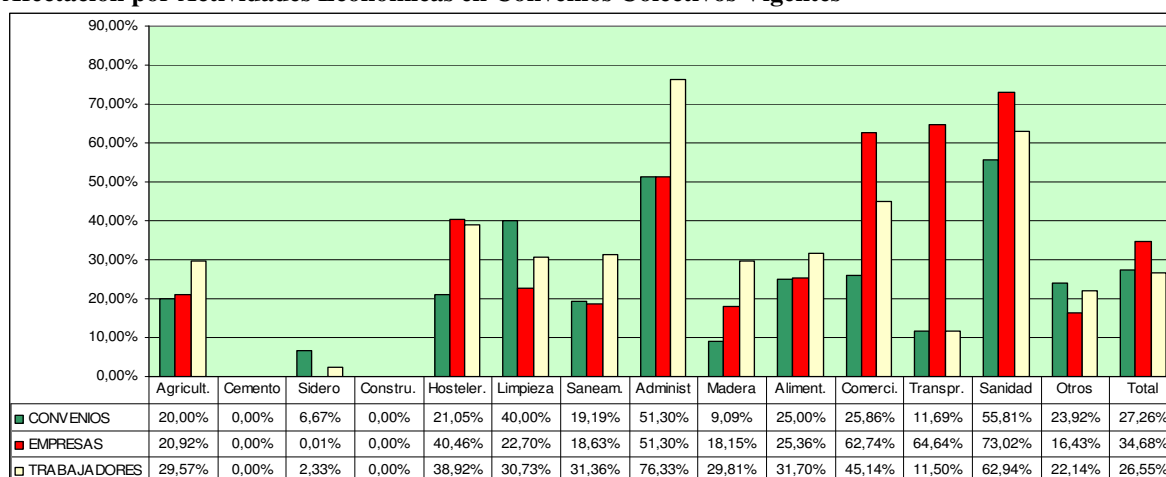
En concreto en la negociación colectiva andaluza del año 2006 este tipo de permisos se han recogido en 220 convenios (33 de sector y 187 de empresa). Las previsiones que los mismos incluyen se refieren a los supuestos en los cuales sea necesario realizar ese examen prenatal o técnica de preparación al 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 o la construcción.

Tabla 12 Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	11	15,71	1.210	20,29	42.057	43,00
Cádiz	49	30,43	7.885	40,45	33.857	22,55
Córdoba	25	26,04	8.372	21,84	34.289	19,32
Granada	15	27,27	397	1,35	6.306	4,97
Huelva	10	15,15	10	0,12	1.516	1,18
Jaén	12	21,82	4.290	8,61	24.635	13,06
Málaga	32	27,12	35.280	69,65	69.088	24,51
Sevilla	52	34,44	22.002	51,65	151.054	51,51
Interpr.	14	40,00	8.313	96,99	34.309	67,45
Total	220	27,26	87.759	34,68	397.111	26,55

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 12. Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

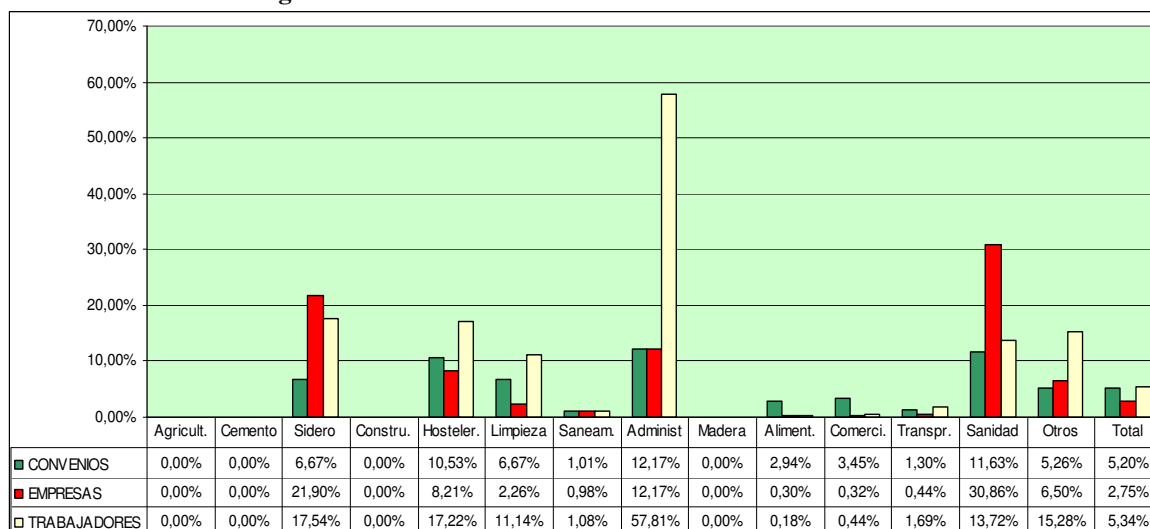
Si comparamos estos datos con los que presentamos en memorias anteriores, resulta que estos permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto han experimentado un crecimiento desde el punto de vista de su regulación convencional, ya que en la negociación del año 2004 fueron 167 convenios los que lo recogieron frente a los 205 del año 2005 y los 220 de este año 2006. Se observa por tanto, el avance aunque continúe siendo en los mismos sectores productivos.

Otro de los permisos que se regulan en la negociación colectiva de nuestra Comunidad Autónoma es el permiso para los casos de hospitalización del recién nacido o de la madre tras el parto, los cuales empiezan a ser reconocidos en la negociación andaluza de forma progresiva, ya son 42 convenios (10 de sector y 32 de empresa) los que lo prevén, especialmente en Sevilla y en sectores como la sanidad, la hostelería o la administración, normalmente local.

Tabla 9. - Hospitalización tras parto. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	8	11,43	1.620	27,16	9.569	9,78
Cádiz	3	1,86	3	0,02	337	0,22
Córdoba	4	4,17	4	0,01	1.101	0,62
Granada	5	9,09	61	0,21	1.109	0,87
Huelva	3	4,55	27	0,32	3.855	2,99
Jaén	4	7,27	4.432	8,89	30.593	16,21
Málaga	2	1,69	2	0,00	797	0,28
Sevilla	8	5,30	806	1,89	3.656	1,25
Interpr.	5	14,29	14	0,16	28.847	56,71
Total	42	5,20	6.969	2,75	79.864	5,34

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 13 - Hospitalización tras parto. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

El permiso propiamente de maternidad aparece contemplado, sin perjuicio de las previsiones legales, en 299 convenios (41 de sector y 258 de empresa) frente a los 213 del año 2004 y los 263 del año 2005. El incremento se ha producido especialmente en los convenios de empresas. Estos 299 convenios se encuentran repartidos por todas las provincias de Andalucía, destacando Málaga, Sevilla y Cádiz como muestra la gráfica siguiente y especialmente en los sectores de la administración, la sanidad, la hostelería y la limpieza.

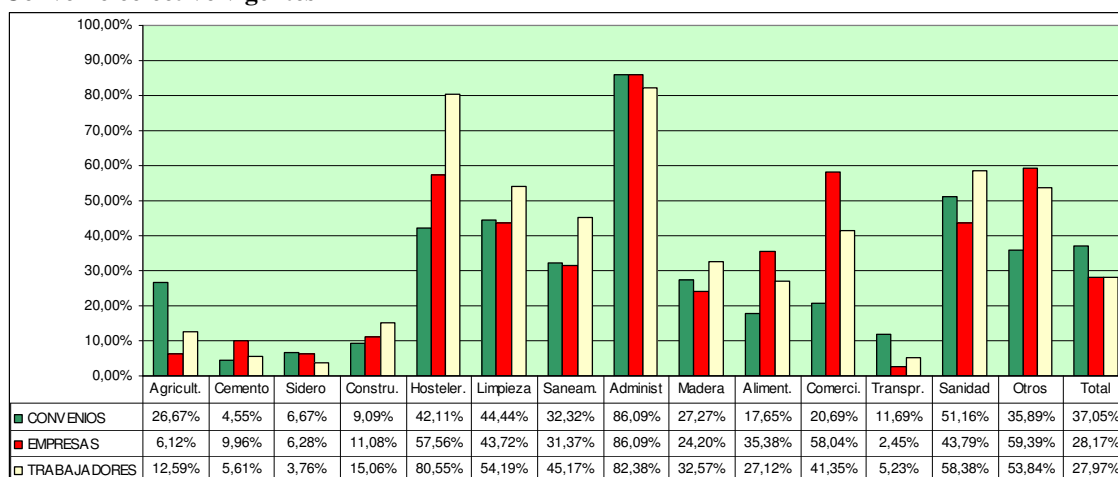
Tabla 10 – Permiso de maternidad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	30	42,86	4.250	71,26	57.394	58,68
Cádiz	64	39,75	12.915	66,26	72.490	48,27
Córdoba	26	27,08	8.570	22,36	37.076	20,89
Granada	18	32,73	900	3,07	8.674	6,84

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Huelva	24	36,36	24	0,29	2.305	1,79
Jaén	11	20,00	1.564	3,14	18.310	9,70
Málaga	46	38,98	40.120	79,21	123.183	43,70
Sevilla	64	42,38	2.926	6,87	65.762	22,43
Interpr.	16	45,71	25	0,29	33.126	65,12
Total	299	37,05	71.294	28,17	418.320	27,97

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 14 - Permiso de maternidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenio colectivo vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Frente a esto, el permiso de paternidad parece estar regulado sólo en 92 convenios (19 de sector y 73 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 y 72 a finales del 2005. Esta reflexión se produce porque consideramos que no sólo se debe tener en cuenta el dato cuantitativo, sino que además se debe analizar la forma de configurar estos permisos en la negociación colectiva, es decir, si son permisos autónomos e individuales para el varón o sólo apéndices del permiso de la madre como prevé la Ley 39/99, en principio la respuesta a esta cuestión no se encuentra en la negociación colectiva, dada la variedad de interpretaciones a las que este aspecto ha sido sometida. Esperamos que la futura Ley de Igualdad aclare la situación. Desde el punto geográfico, se recogen en todas las provincias andaluzas y desde el punto de vista de la actividad en la cual se regula la materia destaca curiosamente la agricultura, la hostelería, la limpieza y la administración.

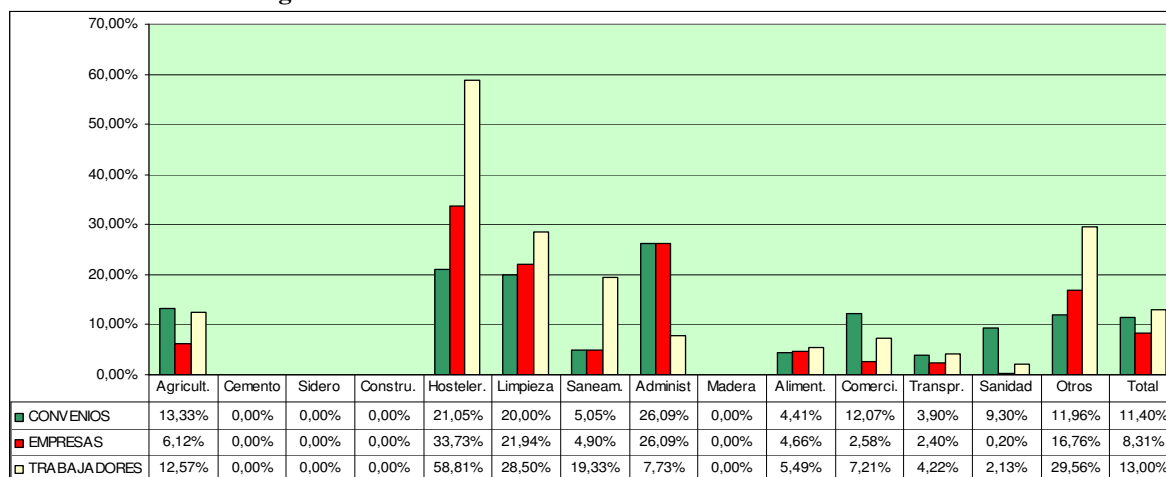
Tabla 15 – Permiso de paternidad. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	10	14,29	1.621	27,18	42.204	43,15
Cádiz	23	14,29	12.422	63,73	59.750	39,79
Córdoba	8	8,33	316	0,82	2.210	1,25

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Granada	8	14,55	12	0,04	1.697	1,34
Huelva	10	15,15	10	0,12	972	0,76
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	15.758	8,35
Málaga	14	11,86	4.981	9,83	59.261	21,02
Sevilla	13	8,61	219	0,51	7.451	2,54
Interpr.	4	11,43	13	0,15	5.075	9,98
Total	92	11,40	21.025	8,31	194.378	13,00

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico15 - Permiso de paternidad. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

También ligada a la situación que se inicia tras el parto encontramos la lactancia, disfrutada prácticamente en exclusiva por las mujeres, salvo algunas excepciones previstas legalmente y que no han dejado de plantear problemas en los Tribunales sobre la posibilidad de que esta reducción se disfrute por el padre. En el total de convenios vigentes en el año 2006 (807), 423 convenios (90 de sector y 333 de empresa) la contemplan lo que supone más del 50% 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 como puede comprobarse en la segunda gráfica que se presenta a continuación.

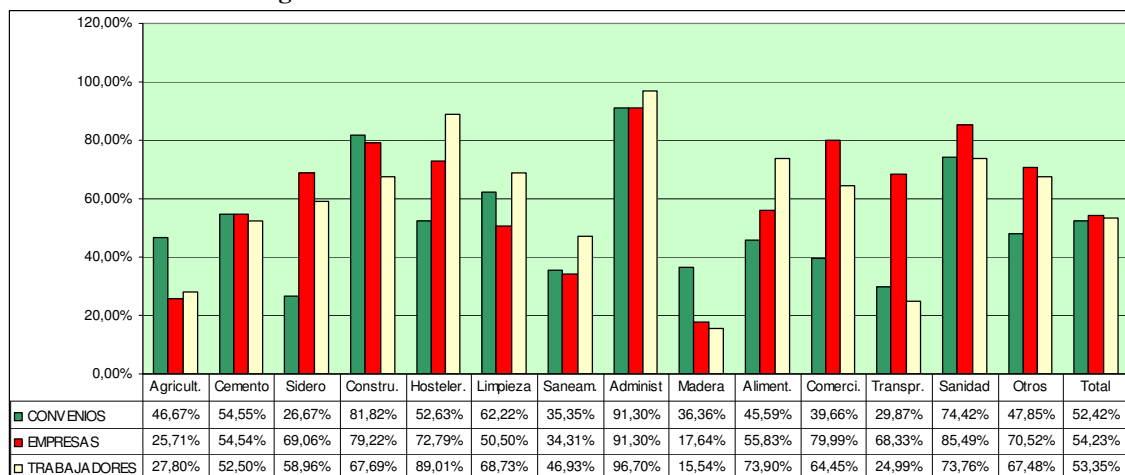
Tabla 11. Reducción por lactancia. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	39	55,71	4.606	77,23	83.967	85,85
Cádiz	79	49,07	13.941	71,52	106.453	70,89
Córdoba	44	45,83	37.432	97,67	163.513	92,14
Granada	32	58,18	15.097	51,47	71.698	56,53
Huelva	26	39,39	876	10,53	31.238	24,27
Jaén	34	61,82	9.984	20,04	65.848	34,90
Málaga	57	48,31	40.258	79,48	124.394	44,13
Sevilla	92	60,93	6.723	15,78	108.586	37,03

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Interpr.	20	57,14	8.328	97,16	42.309	83,18
Total	423	52,42	137.245	54,23	798.006	53,35

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 16 - Reducción por lactancia. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



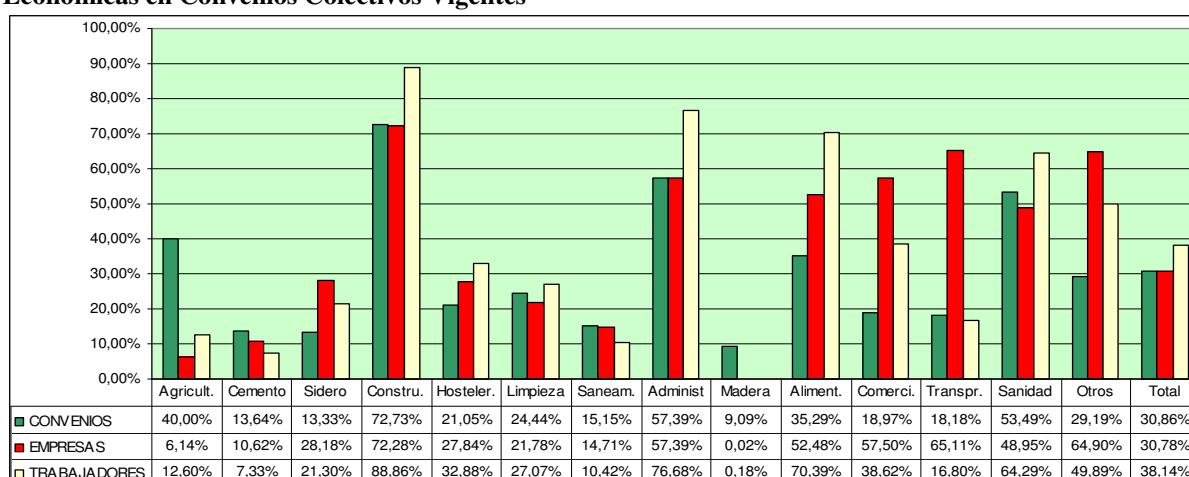
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 249 los convenios que lo recogen (53 de sector y 196 de empresa) en todas las provincias y sectores, incluso la madera que hasta fechas muy recientes no lo contemplaba.

Tabla 12.- Reducción Cuidado y guarda de Menores. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	27	38,57	4.553	76,34	83.061	84,92
Cádiz	45	27,95	6.718	34,47	71.991	47,94
Córdoba	26	27,08	8.785	22,92	51.765	29,17
Granada	17	30,91	1.159	3,95	9.608	7,58
Huelva	16	24,24	729	8,76	26.906	20,90
Jaén	11	20,00	6.194	12,43	53.370	28,29
Málaga	31	26,27	37.647	74,33	156.003	55,34
Sevilla	58	38,41	3.784	8,88	78.139	26,65
Interpr.	18	51,43	8.326	97,14	39.537	77,73
Total	249	30,86	77.895	30,78	570.380	38,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 17 - Reducción Cuidado y guarda de Menores. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

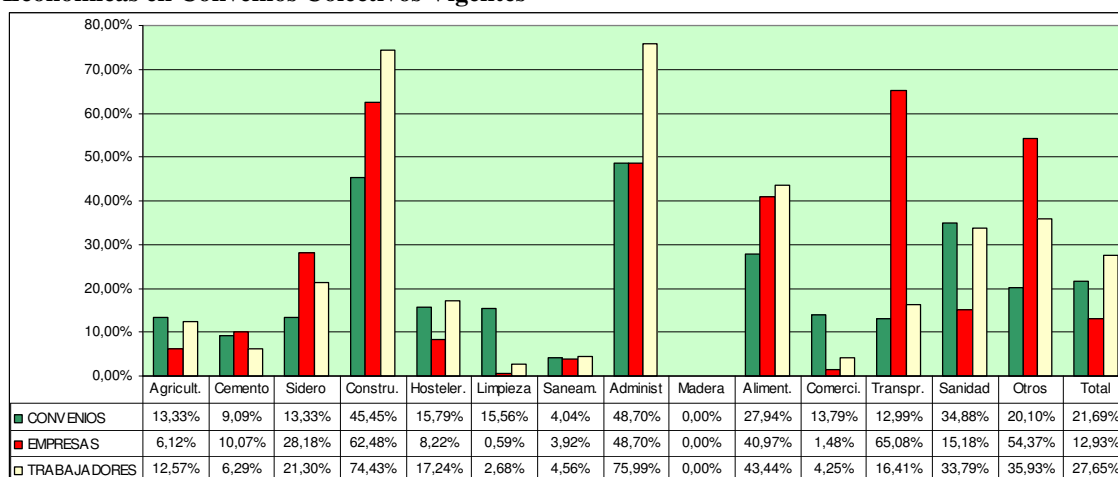
Menos extendida que la anterior aunque con un número importante de convenios que la contemplan, se encuentra la reducción por cuidado de otros familiares que no sean los menores. Al menos 175 convenios en Andalucía la regulan (38 de sector y 137 de empresa) en todas las provincias y sectores excepto 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 13.- Reducción por cuidado de familias. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	23	32,86	4.081	68,43	56.877	58,15
Cádiz	26	16,15	6.112	31,36	64.486	42,94
Córdoba	16	16,67	1.614	4,21	28.189	15,88
Granada	11	20,00	1.153	3,93	9.287	7,32
Huelva	7	10,61	7	0,08	1.554	1,21
Jaén	10	18,18	5.861	11,76	48.984	25,96
Málaga	23	19,49	2.391	4,72	93.621	33,21
Sevilla	43	28,48	3.170	7,44	73.775	25,16
Interpr.	16	45,71	8.324	97,12	36.848	72,44
Total	175	21,69	32.713	12,93	413.621	27,65

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 18 - Reducción por cuidado de familias. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



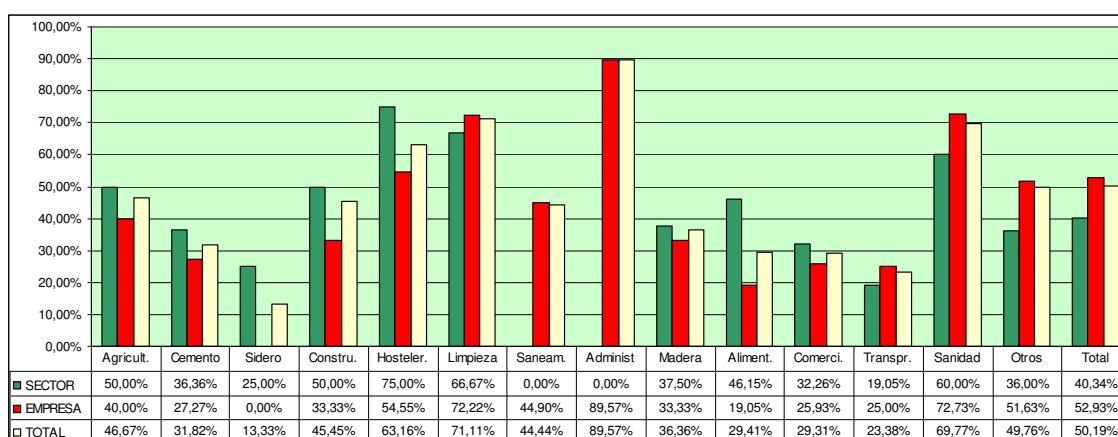
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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, 405 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.

Tabla 14.- Suspensión RL. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	44	62,86	5.019	84,15	87.249	89,20
Cádiz	78	48,45	14.082	72,25	70.950	47,25
Córdoba	46	47,92	29.186	76,15	123.523	69,60
Granada	28	50,91	17.946	61,18	66.431	52,38
Huelva	35	53,03	2.329	27,99	44.076	34,24
Jaén	16	29,09	2.868	5,76	35.553	18,84
Málaga	61	51,69	44.510	87,88	171.897	60,98
Sevilla	77	50,99	3.865	9,07	84.489	28,81
Interpr.	20	57,14	8.328	97,16	37.780	74,27
Total	405	50,19	128.133	50,63	721.948	48,27

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 4.- Suspensión RL. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

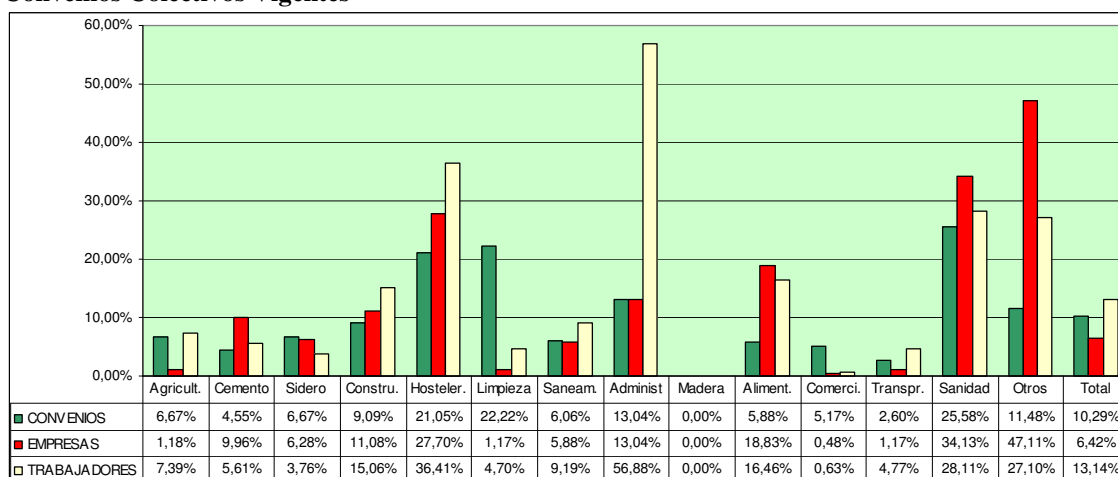
Dentro del capítulo de suspensión de la relación laboral y en relación con la maternidad que analizamos en este capítulo, debemos realizar una mención especial de la situación de Riesgo por embarazo. El reconocimiento legal de esta figura se incorporó en nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 39/99, 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 83 convenios (24 de sector y 59 de empresa) los que la recogen, frente a los 48 convenios que se registraron en el año 2004 y los 68 del año 2005. Al mismo tiempo, debemos destacar que se está convirtiendo en una práctica extendida por toda Andalucía, aunque todavía destacan principalmente en Almería, Cádiz y Sevilla, y desde el punto de vista sectorial en la sanidad, la limpieza y la hostelería.

Tabla 20.- Riesgo Embarazo. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	14	20,00	4.135	69,33	55.471	56,71
Cádiz	19	11,80	6.167	31,64	20.034	13,34
Córdoba	10	10,42	698	1,82	3.148	1,77
Granada	9	16,36	891	3,04	7.878	6,21
Huelva	3	4,55	952	11,44	10.054	7,81
Jaén	2	3,64	1.431	2,87	16.565	8,78
Málaga	9	7,63	38	0,08	5.175	1,84
Sevilla	13	8,61	1.914	4,49	50.027	17,06
Interpr.	4	11,43	13	0,15	28.117	55,28
Total	83	10,29	16.239	6,42	196.469	13,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 20 - Riesgo durante el embarazo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



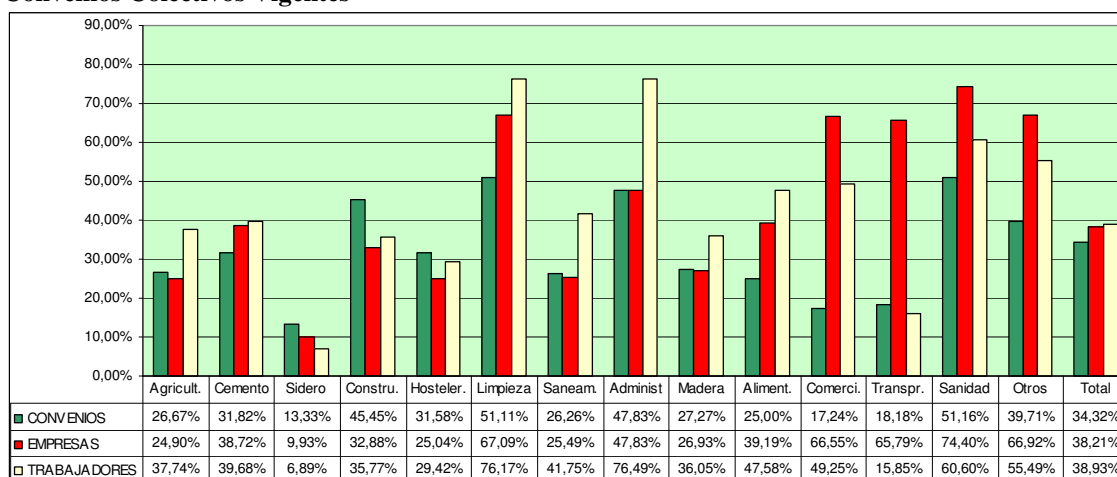
Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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 277 convenios (60 de sector y 217 de empresa) frente a los 256 con los que cerró el año 2005. Estos 277 convenios se encuentran extendidos por toda Andalucía, aunque vuelven a destacar Sevilla; Málaga y Cádiz, y en todos los sectores de actividad que se recogen en la segunda gráfica que se presenta a continuación.

Tabla 21.- Excedencia Hijos. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	27	38,57	4.999	83,82	84.992	86,90
Cádiz	50	31,06	6.480	33,24	28.463	18,95
Córdoba	40	41,67	21.873	57,07	99.923	56,31
Granada	23	41,82	7.141	24,35	65.897	51,96
Huelva	19	28,79	1.364	16,39	33.247	25,83
Jaén	9	16,36	2.861	5,74	34.672	18,38
Málaga	40	33,90	39.811	78,60	118.312	41,97
Sevilla	53	35,10	3.841	9,02	80.230	27,36
Interpr.	16	45,71	8.324	97,12	36.482	71,72
Total	277	34,32	96.694	38,21	582.218	38,93

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 21 - Por cuidado de hijos. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

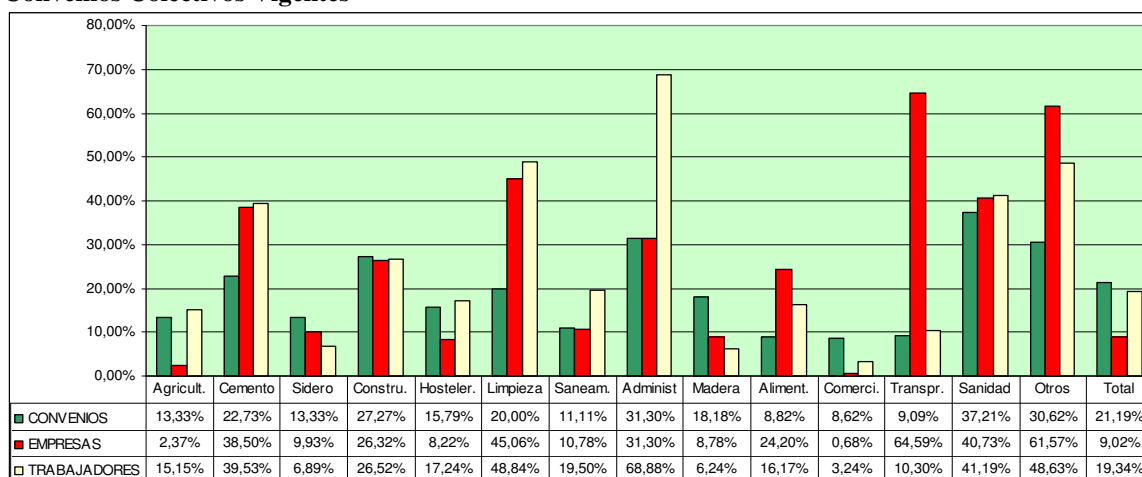
Menos regulada que la anterior aunque con una tendencia creciente se encuentra la excedencia por el cuidado de otros familiares, 171 convenios de los 807 vigentes la regulan en toda Andalucía aunque destaca en menor medida en Jaén donde sólo se recogen 5 convenios. Desde el punto de vista sectorial resulta 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 15.- Excedencia Familiar. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geográ.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	19	27,14	4.723	79,19	70.341	71,92
Cádiz	32	19,88	409	2,10	9.190	6,12
Córdoba	23	23,96	1.110	2,90	6.699	3,77
Granada	15	27,27	2.155	7,35	51.319	40,47
Huelva	12	18,18	648	7,79	7.358	5,72
Jaén	5	9,09	2.857	5,73	34.447	18,26
Málaga	20	16,95	170	0,34	7.505	2,66
Sevilla	30	19,87	2.424	5,69	66.349	22,63
Interpr.	15	42,86	8.323	97,11	36.092	70,95
Total	171	21,19	22.819	9,02	289.300	19,34

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 22 - Por cuidado de familiares. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

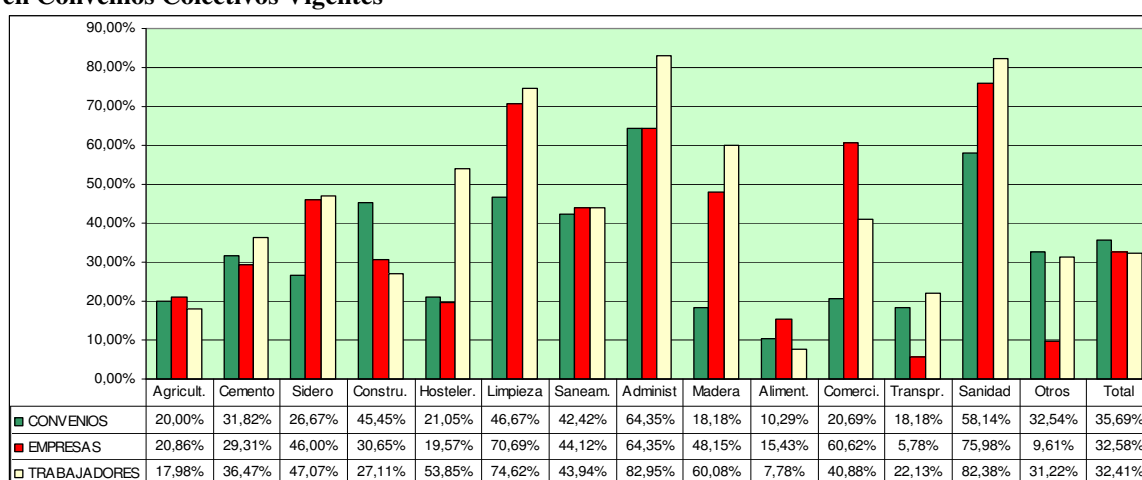
Dado que la realidad de nuestras sociedades ha variado desde el punto de vista de la constitución formal de las parejas, siendo bastante habitual la convivencia como parejas de hecho, la negociación colectiva, como fórmula de regulación de esta realidad, ha respondido favorablemente a la misma. De manera 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 (807) 288 convenios (48de 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 16 – Equiparación familia de Hecho. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	24	34,29	412	6,91	4.762	4,87
Cádiz	61	37,89	3.305	16,96	67.838	45,17
Córdoba	31	32,29	22.413	58,48	120.361	67,82
Granada	11	20,00	716	2,44	7.015	5,53
Huelva	26	39,39	1.901	22,85	19.859	15,43
Jaén	23	41,82	9.486	19,04	64.690	34,29
Málaga	43	36,44	39.672	78,32	114.723	40,70
Sevilla	49	32,45	4.368	10,25	49.811	16,99
Interpr.	20	57,14	169	1,97	35.714	70,21
Total	288	35,69	82.442	32,58	484.773	32,41

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 23 - Equiparación familia de Hecho. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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.

En este sentido puede destacarse como 229 convenios de los 807 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 preveían alguna particularidad en materia de salud laboral para las mujeres embarazadas y también respecto de los 222 del año 2005. Esta particularidad puede estar referida a la modalidad de reconocimiento médico o bien a la adaptación del puesto de trabajo que resulte perjudicial para la madre o el feto.

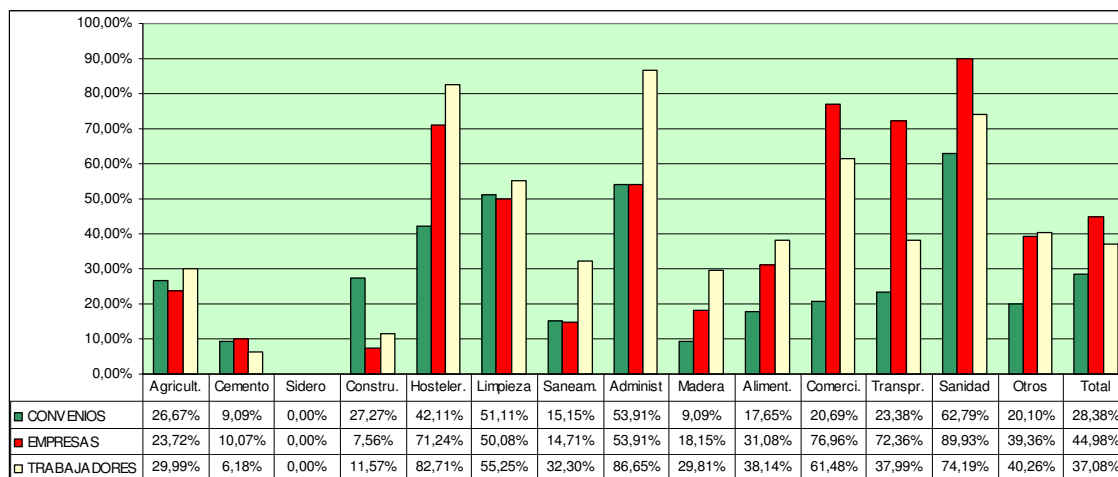
Tabla 17.- Embarazo y Prevención de R Laborales. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	17	24,29	2.034	34,10	59.959	61,30
Cádiz	37	22,98	7.654	39,27	56.780	37,81
Córdoba	30	31,25	33.870	88,37	136.231	76,76
Granada	17	30,91	12.299	41,93	34.269	27,02
Huelva	18	27,27	2.360	28,37	18.676	14,51
Jaén	12	21,82	1.565	3,14	18.233	9,66
Málaga	34	28,81	44.572	88,00	165.204	58,60
Sevilla	47	31,13	1.156	2,71	21.799	7,43

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Interpr.	17	48,57	8.325	97,13	43.495	85,51
Total	229	28,38	113.835	44,98	554.646	37,08

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 5.- Embarazo y prevención de Riesgos laborales. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

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.

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.

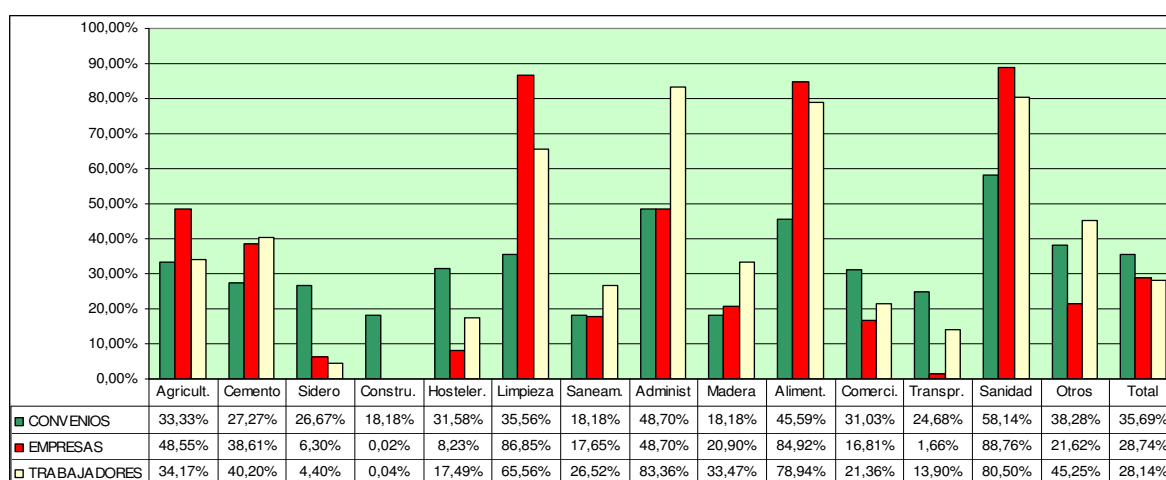
Tabla 18.- Acoso Sexual. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	21	30,00	4.308	72,23	68.531	70,07
Cádiz	41	25,47	2.426	12,45	14.725	9,81

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Córdoba	41	42,71	2.039	5,32	17.823	10,04
Granada	19	34,55	13.222	45,08	58.783	46,35
Huelva	15	22,73	1.318	15,84	6.374	4,95
Jaén	23	41,82	42.095	84,48	130.657	69,25
Málaga	40	33,90	747	1,47	17.885	6,34
Sevilla	67	44,37	6.335	14,87	63.147	21,53
Interpr.	21	60,00	258	3,01	42.946	84,43
Total	288	35,69	72.748	28,74	420.871	28,14

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 6.- Acoso Sexual. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 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 2006 y se ha cerrado, sin embargo, con 94 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 19.- Acoso moral. Afectación por Ámbito Geográfico en Convenios Vigentes

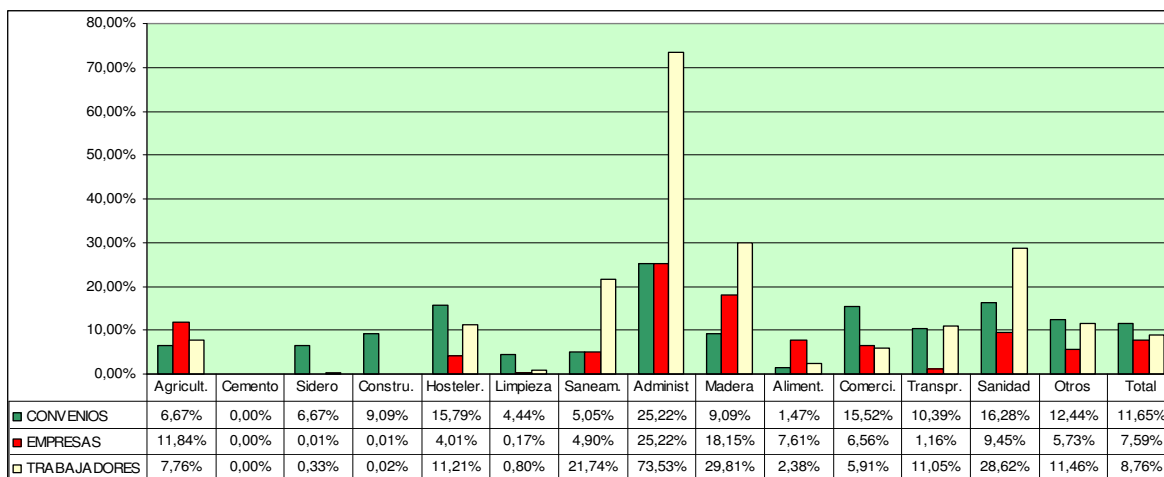
Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Almería	3	4,29	3	0,05	1.619	1,66
Cádiz	4	2,48	58	0,30	854	0,57
Córdoba	15	15,63	1.163	3,03	12.392	6,98
Granada	3	5,45	12.002	40,92	42.381	33,42
Huelva	4	6,06	4	0,05	201	0,16
Jaén	12	21,82	5.572	11,18	26.054	13,81
Málaga	20	16,95	49	0,10	5.531	1,96
Sevilla	20	13,25	108	0,25	6.655	2,27

CAPITULO XVI. CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Ámbito geogr.	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Interpr.	13	37,14	241	2,81	35.270	69,34
Total	94	11,65	19.200	7,59	130.957	8,76

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Gráfico 7.- Acoso moral. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

