

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ANDALUCIA DURANTE 1993 (I) *

SUMARIO: I. Estructura de la negociación colectiva: 1. *Ambito territorial de aplicación:* 1.1. Convenios provinciales. 1.2. Convenios interprovinciales.-1.3. Ambito funcional.-1.4. Ambito temporal.-II. Condiciones de trabajo: 1. *Regulación de la jornada laboral.* 2. *Período vacacional pactado en 1993.* 3. *Beneficios sociales y asistenciales.* 4. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-III. Régimen económico: 1. *Incremento salarial pactado en 1993.* 2. *Incremento salarial en revisiones salariales.* 3. *Evolución del incremento salarial pactado en el último decenio.* 4. *Análisis de los tramos de incremento salarial pactado en convenios de sector y de empresa.* 5. *Retribuciones extraordinarias.* 6. *Productividad:* 6.1. *Cláusulas de productividad.* 6.2. *Análisis sectorial de la productividad.*

El estudio de la negociación colectiva en Andalucía, en 1993, tiene como objetivo el examen de la ordenación de las relaciones laborales, a través del análisis de los diversos contratos colectivos, que en nuestra Comunidad Autónoma han sido suscritos por empresarios y trabajadores/as en el ejercicio de la autonomía colectiva y del poder autonormativo que la misma implica.

Para un correcto enfoque del presente estudio, es necesario señalar con carácter previo una serie de precisiones en relación con los elementos y factores tenidos en cuenta para su elaboración:

-El estudio se circunscribe a la negociación colectiva de naturaleza estatutaria, o sea, a aquellos «Pactos» que se han suscritos de conformidad con la normativa contenida al respecto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, comprendiendo tanto convenios colectivos, como revisiones salariales, en tanto en cuanto las mismas han sido consecuencia de un proceso previo sometido a los mismos requisitos de legitimación y tramitación que el convenio originario.

Por tanto, se han excluido, además de las revisiones salariales automáticas, los Pactos Acuerdos Extraestatutarios y otros Acuerdos que serán analizados separadamente.

- El elemento definitivo para la concreción del ámbito temporal, ha sido exclusivamente el de la vigencia, por lo cual, se han considerado los convenios colectivos y revisiones salariales, cuya duración se refiere a 1993, bien de forma íntegra, esto es de enero a diciembre, coincidiendo con el año natural, o bien de forma mayoritaria, es decir, aquellos cuya vigencia se extiende hasta seis meses

* Informe elaborado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La segunda parte de este informe se publicará en el próximo número de la Revista.

o más de dicho periodo de tiempo. Por lo tanto, se han dejado al margen todos aquéllos, que aunque hayan sido firmados y registrados en 1993, sus vigencias no afectan a dicho año.

— La fuente de información utilizada, han sido, los datos contenidos en las Hojas Estadísticas, que preceptivamente se han de presentar a la Autoridad Laboral, para el registro y publicación de los convenios, complementados, en su caso, por el texto de los mismos, los cuales son remitidos al Consejo periódicamente por las respectivas Delegaciones Provinciales de Trabajo, o por la Dirección Gral. de Trabajo, según sea su ámbito, provincial o interprovincial.

Se ha de indicar que las Hojas Estadísticas no siempre llegan debidamente cumplimentadas, omitiéndose en ocasiones, determinados datos; con respecto a otros, sobre todo lo referente a el número de trabajadores/as y empresas afectados por convenio de sector, no es posible acreditar la exactitud de los mismos. Por lo tanto en ocasiones no se puede constatar si son fiel reflejo de la realidad.

Por último, se ha de especificar, con respecto al contenido del estudio, que el mismo abarca aspectos formales y sustanciales de la negociación colectiva andaluza en sus distintos niveles provincial e interprovincial, y ámbitos sectoriales y empresariales, analizándose, no sólo la configuración de la estructura de la negociación colectiva, sino también el propio contenido negocial.

I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El proceso de Negociación Colectiva en el Marco Territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza a lo largo de 1993, ha dado como resultado la suscripción de 503 convenios, 342 de empresas, y 161 de sector; estos convenios regulan las relaciones de trabajo de 827.307, trabajadores/as y 163.914 empresas.

De estos acuerdos, 384, (38 de los cuales con el carácter de primero), se pueden calificar estrictamente como convenios colectivo, y los 119 restantes se encuadran dentro de la definición de revisiones salariales, distribuyéndose provincial e interprovincialmente de la siguiente forma:

Prov.	Nº Convenios	Trab. Afect.	Emp. Afect.
Almería	40	48.513	3.779
Cádiz	89	125.374	14.535
Córdoba	51	117.129	26.756
Granada	48	95.128	21.248
Huelva	30	49.605	7.304
Jaén	40	117.906	44.166
Málaga	85	158.174	35.512
Sevilla	105	106.739	10.599
Interprov.	15	8.739	15
Total	503	827.307	163.914

Del anterior cuadro se desprende que, las provincias con mayor actividad negociadora, por lo que a convenios y revisiones salariales se refiere, han sido Sevilla con 105; Cádiz con 89, Málaga con 85; y Córdoba con 51; las de menor han sido: Huelva con 30; Granada con 48; Almería y Jaén con 40, cada una de ellas. Dichas magnitudes y su ordenación, vienen repitiéndose, con pocas alteraciones en la última década, con la particularidad que las provincias de Cádiz y Málaga, alternan el segundo y tercer lugar respectivamente cada anualidad.

Dicha cadencia no coincide con la que resultaría si se tuviese en cuenta la afectación personal de estos convenios, ya que las provincias, con un mayor volumen, han sido Málaga y Cádiz, con 158.174 y 125.374, cada una de ella y las que menos Almería con 48.513 y Huelva con 49.605, como tampoco con la graduación de las empresas afectadas, pues en primer lugar figura Jaén, con 44.166, seguida de Málaga con 35.512, y con un menor número, de igual forma Almería con 3.779, y Huelva con 7.304, seguida de Sevilla con 10.599, pero hay que tener en cuenta, que en esta última no se ha suscrito con carácter de estatutario el convenio del sector de la Agricultura que acoge a un importante número de trabajadores/as y empresas.

En términos generales, si examinamos el cuadro que reflejamos a continuación, la evolución cuantitativa de la negociación colectiva en el último decenio, da como resultado, que se han ultimado 5.170 convenios, existiendo oscilaciones significativas entre un año y otro con respecto al número de acuerdos finalizados, así se observa que los años 1989, 1991 y 1992, han sido en los que se han negociado un mayor número de convenios, y en 1986, 85 y 87, 93, los que menos.

Prov.	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	Total
Almería	33	33	23	35	41	38	51	51	49	40	394
Cádiz	91	65	62	95	85	88	84	92	83	89	834
Córdoba	39	22	25	34	48	45	49	59	58	51	430
Granada	56	59	45	54	53	48	52	54	48	48	517
Huelva	46	47	36	56	46	59	42	44	44	30	450
Jaén	35	49	30	42	40	58	46	53	50	39	412
Málaga	99	82	71	82	79	86	85	97	107	83	871
Sevilla	112	136	113	104	112	112	118	112	113	100	1.132
Inter.	3	8	8	10	14	12	12	19	21	15	122
Total	514	501	413	512	518	546	539	581	573	495	5.162

Aunque en líneas generales, la evolución de la negociación colectiva, en el pasado año, ha transcurrido por parámetros similares a 1992, se constata que se ha producido un decrecimiento con respecto al número de convenios suscritos 70 menos, lo cual puede deberse, entre otros factores como la especial incidencia de la crisis económica en el periodo que analizamos, a la disminución en la suscripción de 108 primeros convenios, pues se han negociado 33 menos que el referido año 92, y 52 que en 1991.

Aunque también se han contabilizado un menor número de trabajadores/as y empresas, proporcionalmente dicha disminución es menor ya que se han suscrito todos los convenios de sector provinciales más importante que son, como veremos posteriormente, los que tienen un mayor ámbito de aplicación personal.

En relación con este tema, hay que tener en cuenta, a efectos de reflejar el estado real del proceso negociador en 1993, que al margen de los mencionados 503 convenios, continúan vigentes 216 convenios más, que fueron suscritos con eficacia supranual 1991 y 92, los cuales afectan a un total de 193.501 trabajadores/as y 8.411 empresas, y que, es el mencionado 92, la anualidad con un más alto índice de convenios de esta naturaleza, pues con tal carácter se suscribieron el 43,25% del total, frente al 37,52% del año 91 y el 29,31% del año 90, por lo cual este dato repercute de una forma más acentuada, en el presente año estudiado, frente a años anteriores, en lo que se refiere a la cuantificación de los convenios colectivos suscritos.

Para una más correcta delimitación de las coordenadas que componen la estructura de la negociación colectiva se ha examinado la distribución de estos convenios por las distintas Ramas de Actividades Económicas obteniéndose el siguiente resultado:

CNAE	Sector	Empresa
0 =	11	5
1 =	7	17
2 =	11	35
3 =	10	20
4 =	39	66
5 =	8	2
6 =	34	18
7 =	16	42
8 =	0	2
9 =	25	135
Total =	161	342

De los 503 convenios que estamos examinando, la actividad económica que encuadra mayor número, es la de «Otros Servicios», (nº 9), con 160, lo que implica el 31,80%, viniendo a continuación, pero con una gran diferencia, la de «Industrias Manufactureras», (105, nº 4) seguida de «Comercio, Restaurantes, Hostelería y Reparaciones», (52, nº 6).

No es sorprendente, que la actividad «Otros Servicios», sea la que englobe mayor número de convenios, ya que, bajo tal denominación genérica se incluyen, entre otras, funciones tan esenciales en la sociedad, como puedan ser: Enseñanza; Establecimientos Sanitarios; Asistencia Social; Espectáculos y Salas de Cine; Servicios de Saneamientos de Vías Públicas y Similares, amén de todos los

Servicios Administrativos, tanto de la Administración Central, como Local y Autonómica, también influye, la disgregación negocial, que en este sector económico se detecta, ya que existe una profusión de convenios de empresa (135), que priman sobre los de sector (25), respondiendo así mismo esta distribución a la realidad de nuestro tejido productivo.

En relación con la actividad «Industrias Manufactureras», la misma engloba a 39 sectores, entre los que se encuentran: «Alimentación»; «Cuero», «Madera»; «Textil», etc, y a 66 de empresas; «Comercio», también incluye un alto número de convenios de sector, 34, aunque se opera un cierto descenso, al haberse unificado convenios de distintos sectores de esta actividad en provincias como Málaga y Cádiz.

En cuanto a las actividades con menor número de convenios, son especialmente «Construcción» y «Agricultura», (la 5 y la 1, respectivamente), actividades ambas que frente a la disgregación negocial, a la que aludíamos en los otros sectores señalados, están regidas por una negociación colectiva sectorial de ámbito provincial, ya que, son los convenios de sector los que regulan, casi unánimemente las condiciones de trabajo de los distintos centros productivos incluidos en ambas actividades.

Consecuencia de lo cual, aunque la actividad negocial, al menos en lo que se refiere al número de convenios, es muy inferior como hemos comprobado en «Construcción» y en «Agricultura», en lo que se refiere al número de empresas y trabajadores/as, que se engloban en estas actividades sin embargo la proporción es la inversa ya que el primero de ellos se aplica, a 4.538 empresas, y 127.352, trabajadores/as, y la segunda a 82.734 y 318.320, empresas y trabajadores/as.

Comparativamente estas cifras que se obtienen son muy superiores a las relativas a los convenios suscritos en la actividad de «Otros Servicios» en la que, considerando conjuntamente convenios de empresa y sector, el número de empresas y trabajadores/as asciende a 6.731 y 62.122, industrias manufactureras, 8.712, y 69.680, y comercio, 46.757, y 138.330, correspondientemente, no existiendo por tanto, una correlación directa entre el número de convenios y la dimensión de los ámbitos de aplicación resultante.

1. Ambito territorial de aplicación

1.1. Convenios provinciales

De los 503 convenios colectivos ultimados en nuestra Comunidad Autónoma, el ámbito provincial ofrece un predominio absoluto, fijando 488 como marco territorial, el límite natural de cada una de las ocho provincias andaluzas, lo cual implica, con respecto al número total de los negociados, un porcentaje del 97,01%.

En cuanto a la tendencia negociadora de las distintas provincias andaluzas con respecto a estos convenios, tal como refleja la siguiente tabla estadística, representa el siguiente porcentaje:

Prov.	Núm. Convenios	% del Total
Almería	40	8,19%
Cádiz	89	18,23%
Córdoba	51	10,45%
Granada	48	9,83%
Huelva	30	6,14%
Jaén	40	8,19%
Málaga	85	17,41%
Sevilla	105	21,51%

En los diversos textos de los convenios, la fijación del marco territorial de aplicación se circunscribe, por definición, al ámbito provincial, quedando las relaciones laborales que regulan, comprendidas territorialmente en alguna de las ocho provincias andaluzas. Dichos textos, a la hora de fijar el ámbito, hacen referencia, bien al «límite natural de las provincias», a los centros de trabajo comprendidos en las mismas o bien, enumeran los términos municipales de la provincia a la que se aplica el convenio. Sin embargo, y quizás como excepción, algunos acuerdos contienen ciertos matices diferenciadores, alguno de los cuales aparecen en los convenios de los sectores más representativos:

«Sector siderometalúrgico». Mediante una remisión genérica, los textos de los convenios para las provincias de Almería, Jaén y Málaga, fijan el ámbito de aplicación de sus disposiciones, dentro del marco de sus respectivas provincias. En igual sentido, se manifiestan los convenios de Córdoba, Granada y Huelva, si bien fijan la regla por la que serán de aplicación aun cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dichas provincias; precisando, aún más, el primero de ellos, en tanto que afectará, no sólo a los centros de trabajo establecidos, sino también a los que se establezcan en Córdoba y provincia, y a los que desarrollen sus actividades en dicho ámbito territorial.

Más explícitos que los anteriores, respecto al ámbito territorial de aplicación, son los convenios para Cádiz y Sevilla. El primero, incluyendo, dentro de su ámbito de aplicación, a los trabajadores/as de las empresas que, domiciliadas en Cádiz, sean trasladadas o desplazadas temporalmente fuera de la provincia, y, a los que, trabajando en empresas domiciliadas fuera de Cádiz, desempeñan su actividad en esta provincia, aunque sea temporalmente, si bien, en ambos supuestos, el trabajador optará por el convenio que más favorezca.

Por su parte, el convenio para la provincia de Sevilla, incluye, dentro de su ámbito de aplicación, las relaciones de trabajo que, con carácter temporal, se efectúen fuera de Sevilla, por empresas comprendidas dentro de su ámbito territorial, excluyendo a las empresas del sector, que, por razón legal, se rijan por otro Convenio.

«Sector de la construcción». En este sector, la determinación del ámbito territorial de aplicación de los respectivos convenios, no es muy preciso, en tanto

que, por una parte, los correspondientes a las provincias de Cádiz, Jaén y Málaga, se limitan únicamente, a fijar la aplicabilidad de sus disposiciones a las empresas que desarrollen sus funciones en la provincia respectiva; y, por otra, los convenios de Almería, Córdoba, Huelva y Sevilla extienden su aplicación a los centros de trabajo de sus respectivas provincias, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito.

«Sector agropecuario». Los Convenios de Cádiz, Córdoba, Málaga y Jaén, utilizan la formulación general de delimitación del ámbito territorial, ciñéndola a sus respectivos ámbitos provinciales.

El texto del convenio de Granada, con respecto a este ámbito objeto de análisis, establece la posibilidad de acudir, dentro de la propia provincia a otros niveles negociales, sectorial o territorial, siempre que mejoren las condiciones acordadas en el convenio.

Mayor interés ofrecen los convenios para las provincias de Huelva y Sevilla, en los que se aborda una problemática que pudiera denominarse como de «extraterritorialidad» provincial, referida a aquellas fincas que, en parte radiquen dentro de la provincia y, en parte, a otra distinta, las cuales se regirán por las normas vigentes de la provincia en la que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

«Sector hostelería». Los distintos Convenios referidos al sector de la Hostelería, son bastante escuetos al determinar las reglas de aplicación territorial de sus disposiciones. Todos los convenios colectivos provinciales se refieren a dicha aplicación para las empresas y trabajadores/as cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en los límites de las respectivas provincias, excepto el Convenio de Granada que precisa que su aplicabilidad se efectuará aunque la empresa tenga su domicilio social fuera de la provincia.

En general, la determinación del ámbito territorial, en el resto de los sectores se limita, asimismo, a efectuar una referencia a los límites provinciales respectivos, con alguna u otra precisión poco frecuentes.

Los convenios, de empresa, por su parte, efectúan una referencia expresa a su aplicabilidad para regular las relaciones de trabajo en cada uno de los centros productivos comprensivos de la unidad empresarial.

1.2. Convenios interprovinciales

La negociación colectiva supraprovincial o regional en 1993, se enmarca dentro de las mismas coordenadas que en años anteriores, o sea, no se han producido modificaciones ni alteraciones importantes con respecto a los elementos que la configuran y estructuran.

A grandes rasgos, y como primera nota distintiva se puede señalar que la consideración del ámbito regional como unidad negocial territorial de este proceso, sigue teniendo carácter minoritaria, lo que no excluye, que se haya ido generando paulatinamente un nivel regional negocial y aunque su peso específico sea muy relativo en relación con el netamente provincial, ha coadyuvado al

desarrollo y consolidación del conjunto de la negociación colectiva en Andalucía.

Dicha característica es similar a la que se ha implantado en el resto de las Comunidades Autónomas, donde la base a través de la cual se articula el ejercicio de la autonomía colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo, es asimismo, de naturaleza provincial.

Esta actitud puede considerarse consecuencia lógica del resultado de una serie de factores estructurales que definen el sistema productivo andaluz, así como de otros de índole organizativo que, han determinado que las grandes unidades productivas no se articulen internamente a efectos de establecer una conexión o integración a nivel regional en lo que se refiere a la suscripción de convenios colectivos. De igual forma, se ha de tener en cuenta la previa consolidación de la negociación colectiva provincial, muy anteriormente al inicio del modelo supraprovincial o regional. Igualmente el ámbito de actuación de las empresas andaluzas responde preferentemente al modelo provincial de negociación colectiva.

Año	Nº Convenios	Trabajadores	Empresas
82	4	1.587	4
83	6	2.231	6
84	3	844	3
85	8	12.569	9
86	8	2.423	159
87	10	2.769	10
88	14	17.193	15
89	12	4.759	17
90	12	17.972	13
91	19	8.826	270
92	21	25.269	90
93	15	8.739	15

Hasta el pasado año 1992, se observa que existe un crecimiento mantenido de estos convenios, ya que escalonadamente se pasa de 4 convenios, en 1982, a 21 en 1992, lo que implica un avance del 525%, dicho incremento, se produce asimismo en el número de trabajadores/as que se sitúa, en el mismo periodo de tiempo, de 1.587 a 25.269, aunque hay que tener en cuenta que la subida más significativa, tiene lugar en 1985 como consecuencia de la suscripción del primer convenio colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, que actualmente sigue teniendo el mayor índice de afectación personal.

En lo referente al año 1993 y comparativamente con el año 1992, ha habido una disminución de 6 convenios, (-28,57%). En lo relativo a trabajadores/as, se produce igualmente una reducción numérica ya que la diferencia de ellos es de 14.523 trabajadores/as (-57,49%).

En lo que se refiere al número de empresas, la evolución también es

claramente ascendente, aunque las magnitudes son más reducidas, de 4 en 1982 a 90 en 1992, situándose la cúspide en el año 1991, con 270. Para un conocimiento real del significado de estas cifras hay que relacionarlas con la vigencia plurianual de determinados convenios, como el de sector de la Asociación de Notarios Empleadores de Andalucía Occidental y Asociación de Empleados de Notaría de Andalucía Occidental, que es el que engloba al mayor número de empresas con 167, y que no se ha suscrito en el presente año, al extender su vigencia hasta diciembre de 1993.

De igual modo en el año 1993 y con relación a 1992, el número de empresas ha descendido en 45, (-50%).

1.2.a. Ambito territorial. El más usual es el interprovincial, pues los de tal índole suponen el 80,00%, y dentro de ellos los más numerosos, el 41,67%, son, aquéllos que despliegan su eficacia a sólo dos provincias. Extienden su ámbito a todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, o sea, tienen carácter estrictamente regional tres de estos quince convenios, el 20,00%.

La relación y el ámbito territorial específico de estos convenios es:

Extiende su ámbito a todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza:

- Empresa Pública R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales.
- Federación de Cooperativas de Agricultores y Ganaderos Andaluces (FECOAGA).
- Empresa Andaluza de Gestión de Tierras «GETISA».

Extienden su ámbito a dos provincias:

- Algarra, S.A. (Radio Córdoba) (Córdoba y Sevilla).
- Damas, S.A. (Huelva y Sevilla)
- Automóviles Portillo, S.A. (Cádiz y Málaga)
- Cereal Ibérica, S.A. (Jaén y Sevilla).
- Schweppes, S.A. (Granada y Jaén).

Afectan a tres provincias:

- Industrial Sevillana, S.A. (Cádiz, Huelva y Sevilla).
- Los Amarillos, S.L. (Cádiz, Málaga y Sevilla)
- Schweppes, S.A. (Almería, Cádiz y Málaga).

Afectan a cuatro provincias:

- La Veneciana Sur, S.A. (Almería, Córdoba, Granada y Málaga).
- Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas (Coanbega) (Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla)

Afectan a cinco provincias:

- Surbega. Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (Almería, Cádiz, Granada, Jaén y Málaga).

Afectan a seis provincias:

- Danone (Cádiz, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla).

1.2.b. Ambito personal. El procedimiento que genéricamente se utiliza para la delimitación, incluido en el ámbito de aplicación del pacto en cuestión, es el de establecer una relación directa con el correspondiente ámbito funcional, por lo tanto el convenio afectará a quienes ejerciten los trabajos enumerados o descritos o, se integren en los centros de trabajo determinados en el citado ámbito funcional.

Con respecto al tratamiento puntual, dado a esta materia a través de las cláusulas negociales, siete de estos convenios efectúan una referencia genérica a que sus normas serán de aplicación a todo el personal, sin distinción alguna, que preste servicios en las empresas, tanto en el momento de la firma, como aquéllos que ingresen durante el periodo de vigencia del convenio.

Pero también se detectan, en lo que se refiere al ámbito personal, determinadas excepciones: unos hacen una exclusión expresa de la aplicación del convenio al personal de alta dirección al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores (Los Amarillos, S.L.; La Veneciana del Sur, la determinación del ámbito personal la realiza por remisión a la Ordenanza General de la Construcción, Vidrio y Cerámica, apartados, 2, 3 y 4 dejando al margen al personal directivo que se contiene en el apartado primero de la referida norma.

Otros, extienden su inaplicabilidad a otras categorías, como las que se efectúa en el convenio colectivo de la «Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales», haciendo una referencia expresa a las excepciones siguientes: Colaboradores y asesores; actores, músicos, -cantantes, orquestas, coros y agrupaciones musicales; el personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas; agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio; el personal directivo de alta gestión o de libre designación.

El convenio colectivo de la «Empresa Damas» extiende su inaplicabilidad al personal sanitario, dada las características especiales que concurren en la realización de sus servicios.

El convenio colectivo de la empresa de la «Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A.» (COANBEGA, S.A.), será de aplicación a todos los trabajadores/as de la misma, que ostenten alguna de las categorías laborales que se detallan en el anexo I del convenio, excepto, en cuanto a Jefes de Sección se refiere, los responsables de las Delegaciones Comerciales de Jerez, Chiclana, Córdoba, Huelva y de las dos Delegaciones Comerciales de Sevilla.

Se considerarán además las salvedades específicas contenidas en determinados artículos referidas al personal indicado en el mismo:

«No será de aplicación a las personas ligadas a COANBEGA, S.A. por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

No será igualmente de aplicación en cuanto al abono de retribuciones complementarias (incentivos, comisiones, primas a la productividad, etc.) se refiere al personal de nuevo ingreso en el puesto de que se trate durante un periodo de prueba. Se exceptúa el personal Obrero de Distribución, Peones Ordinarios de Almacén de Cajas, Peones Especialistas de Fabricación».

1.2.c. Ambito funcional. El ámbito funcional de todos los convenios analizados, es el de empresa; su articulación es muy difícil de deslindar del ámbito personal, ya que existe una correlación directa entre ambos ámbitos.

Ciertas particularidades se observan en el convenio de «Gestisa: Empresa Andaluza de Gestión de Suelos», pues limita su ámbito funcional a los trabajadores, contratados por la empresa, que participen en la prevención y extinción de incendios forestales en el Plan «Infoca», por lo que al ser el ámbito de aplicación limitado a un sector determinado y con características propias de la empresa, podría encuadrarse dentro de los denominados «Convenios Franja», aunque para confirmar tal hipótesis se habría de conocer el porcentaje de la plantilla total de empresa que representan estos trabajadores, dato que desconocemos.

1.2.d. Ambito temporal. La vigencia, predominante, es la anual, exactamente de 1/1/93 a 31/12/93, ya que de los convenios analizados sólo 2 establecen periodos de vigencia supraanuales, uno por dos años: «Compañía del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (Surbega) y otro por 3 años: «La Veneciana Sur, S.A.».

En lo que atañe al periodo de prórroga, se menciona en seis de estos convenios su continuación por periodos anuales si no se efectúa denuncia expresa por alguna de las parte legitimadas, previéndose en algunos, como el de la empresa Surbega, S.A., que en el supuesto de producirse dicha prórroga, las retribuciones se aumentarán de acuerdo con el I.P.C. más tres puntos. En el de G.E.T.I., S.A., no se alude ni a denuncia ni a periodo de prórroga, por lo tanto, le será de aplicación los términos establecidos en el art. 86,2 E.T.

La denuncia y obligación de preavisar queda fijada de forma mayoritaria en 3 meses en 6 convenios; con 2 meses de antelación en, 2; y 1 mes en otros 2; exigiéndose expresamente la forma escrita para que el preaviso surta efectos. Otra característica con respecto a la temporalidad de los convenios es que, independientemente a la fecha de su firma, los efectos económicos se retrotraen al día siguiente al de la finalización del anterior convenio, surtiendo, por lo general, plenos efectos el resto de las cláusulas a partir del día de la firma.

1.2.e. Contenido negocial. En relación con los contenidos negociales de estos convenios, se va a hacer referencia a aquellas cláusulas que regulan los aspectos más importantes que configuran estas relaciones contractuales, así como las condiciones de trabajo que se derivan de los mismos.

– *Absorción y compensación:* La generalidad de los convenios examinados contienen un mandato por el que sus normas, tanto las que se refieren a materias de condiciones de trabajo como las que regulan el régimen económico, no es que sólo sean de aplicación prioritaria, sino que compensan y absorben y se han de aplicar en su conjunto sustituyendo a toda regulación anterior, especificándose en los diversos textos, que estas cláusulas no sólo se refieren al convenio anteriormente en vigor, sino a cualquier otra regulación, independientemente de su origen o naturaleza.

Dichas cláusulas figuran conjuntamente en algunos convenios como el de «Damas, S.A.»: «Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en el convenio, sustituyen, compensan y absorben en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigiesen (ya lo fueren por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, o incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.)»

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en el convenio, en su conjunto global, serán también compensables y absorbibles por las disposiciones legales o reglamentarias que en el futuro se dicten».

En otros casos se recogen separadamente absorción y compensación, así, el convenio de la empresa «Danone», se refiere a la absorción tanto de los conceptos retributivos anteriores, como a las variaciones económicas que puedan producirse por disposiciones legales, administrativas o sentencias judiciales, especificando que únicamente tendrán repercusión en la empresa, si en su conjunto global anual superasen el nivel total anual del convenio, quedando en caso contrario, absorbida dentro de éste.

– *Productividad.* La fijación de la productividad viene determinada de una u otra manera en 8 de estos convenios interprovinciales que analizamos. En unos se fija en el anexo al convenio un «resumen de rendimientos», tal es el caso del convenio colectivo «La Veneciana Sur, S.A.», o «prima de rendimiento», como el del convenio «Industrial Cervecera Sevillana, S.A.».

En otros, como en el de «Radio Televisión Andaluza y sus Sociedades Filiales» se contempla dentro del complemento por cantidad y calidad de trabajo, estableciéndose un porcentaje sobre el salario base.

La empresa «Danone», regula unos complementos salariales de carácter variable llamados «incentivos», pero sólo para la categoría de «conductores, vendedores», que consiste en un incentivo sobre la venta realizada individualmente por dicha categoría profesional. La percepción o no de este complemento, esta directamente relacionada, en este caso, por las ventas que se efectúen, y se considera como medida de fomento por el propio convenio.

Asimismo, se recogen en los diversos convenios cláusulas relativas al absentismo a través del «plus de asistencia», que se percibirá únicamente por aquellos días de trabajo efectivo, así el convenio de «La Veneciana Sur, S.A.», excluye el percibo de este plus «cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de la ausencia (vacaciones, I.L.T., excepto licencias legales no superiores a 5 días)».

– *Salud laboral:* Los contenidos de estas cláusulas se refieren fundamentalmente a los derechos y obligaciones de los trabajadores/as, en relación a: los reconocimientos médicos; derecho de información de las medidas concretas sobre prevención; derecho de formación (en horas de trabajo); constitución de Comités de Seguridad e Higiene, al que se le atribuyen competencias para el control y seguimiento de la siniestrabilidad y de las medidas de prevención.

Así, el convenio de «RTVA y sus Sociedades Filiales», con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores/as en estas materias, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, asignándole unas

funciones, entre las que se encuentran la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas para la previsión de riesgos profesionales, y cuantas otras les sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores/as. Asimismo, incluye en su regulación el facilitar las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarios a todos aquellos trabajadores/as que por las características del trabajo a desarrollar así lo requieran. Por último, atiende a la asistencia sanitaria, creándose un servicio sanitario con dedicación de 4 horas diarias, en los centros de trabajo con más de 150 trabajadores/as. En los demás centros de trabajo se concertará la prestación de un servicio sanitario.

El convenio colectivo de trabajo de empresa de la «Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (COANBEGA, S.A.)», se refiere a los Comités de Salud y Seguridad e Higiene en el trabajo y a la revisión médica anual. La empresa se atenderá a las normas que en cada momento regulen esta materia, al objeto de conseguir el mayor perfeccionamiento posible en los métodos de Seguridad. Y ello, con el fin de evitar los riesgos propios del trabajo a su personal, y, que garanticen a los trabajadores/as en la medida de lo posible su salud física y mental. Se constituirá en el seno de la Empresa, un Comité de Salud y Seguridad de carácter paritario, teniendo derecho a conocer las condiciones relativas a las máquinas, herramientas y procesos laborales, en las que sea necesario un mayor control para evitar en lo posible, riesgos que afecten a la salud del trabajador.

Igualmente dicho Comité, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, la adopción de todas aquellas medidas preventivas necesarias para velar por la integridad física y mental de los trabajadores/as.

Asimismo la Empresa, facilitará a los miembros del Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, el tiempo retribuido y los medios necesarios para su normal funcionamiento.

El convenio de la empresa «Schweppes, S.A.», acuerda constituir una Comisión Nacional que permita tener una visión de actuación y también de futuro, en este ámbito. El objetivo de dicha Comisión es contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo. Se le asignan una serie de competencias y funciones a dicha Comisión, así como de un fondo económico para su funcionamiento.

– *Beneficios sociales y asistenciales:* El contenido de las cláusulas relativas a estos derechos es diverso, pero existen dos materias que son objeto de tratamiento prioritario, cuales son:

a) Indemnización complementaria por incapacidad laboral transitoria, distinguiéndose a su vez, si su origen es debido a enfermedad común o accidente no laboral o para el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral (convenios de La Veneciana Sur, S.A.; Industrial Cervecera Sevillana, S.A.), en otros como el de la empresa RTVA y sus Sociedades Filiales, se establece una prestación por enfermedad, accidente o invalidez, (sin hacer ningún tipo de distinción), con el

fin de que los trabajadores/as en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100% de su retribución por jornada ordinaria, desde el primer día en que se produzca esta situación.

En el convenio de la empresa «Los Amarillos, S.L.», se da lugar a complementos distintos, según el origen de la baja laboral.

En la empresa «Danone, S.A.», es un elemento condicionante para el complemento a percibir el que en los 12 meses anteriores a la baja no haya tenido ausencias por enfermedad común, accidente no laboral (no contabilizándose descansos postnatal a estos efectos), abonándose junto con las prestaciones de la Seguridad Social el complemento necesario para alcanzar desde el primer día de la baja, sus ingresos fijos de convenio más los incentivos o kilometraje promedios a que pudiese haber lugar.

En el caso de que el enfermo sí haya tenido en los 12 meses anteriores alguna baja por enfermedad se analizará el absentismo conjunto de su Centro o Sección, y si éste ha superado en ese mes el 4%, sólo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social a que hubiere lugar.

En el convenio de la Compañía Andaluza de Bebidas Gaseosas, S.A. (Coanbega, S.A.), no tendrán derecho a la indemnización complementaria los trabajadores/as que se hubieran negado a someterse al reconocimiento o reconocimientos médicos acordados por la empresa, o que no entregaran puntualmente a Coanbega, S.A., los partes de baja, de confirmación o de alta médica de la Seguridad Social. Podrán ser privados también de la que vinieran percibiendo, por decisión inapelable de la Comisión de Enfermedad, cuando no observasen las normas o planes prescritos para su curación.

– *Premios por jubilación y seguros por invalidez y muerte.* Para los premios de jubilación, el procedimiento en algunos convenios es el establecimiento de unas escalas de acuerdo con la edad y antigüedad que el trabajador tenga en el momento de la jubilación. Así, por ejemplo, en la empresa «Danone, S.A.», el premio consiste en un número de mensualidades del sueldo base más antigüedad, que oscilan entre 12 mensualidades con 60 años y más de 12 años de antigüedad, y 8 mensualidades con 63 años y el mismo número de años de servicio.

El trabajador que se jubile al cumplir la edad de 64 años, no sufrirá reducción de su pensión de jubilación (por el coeficiente de edad) siempre que tenga cubierto su periodo de carencia, porque la empresa contratará a otro trabajador por periodo de hasta un año de duración de conformidad con la legislación vigente.

En otros, como el de la empresa «Cereol Ibérica, S.A.», el personal fijo que obtenga la jubilación entre los 60 y los 65 años, percibirá una gratificación extraordinaria que será abonada de una sola vez y con arreglo a una escala.

En lo que atañe a los seguros, se prevén la suscripción de seguros de vida colectivos, que cubrirán los riesgos de muerte e invalidez permanente, consistiendo la prestación en cantidades a tanto alzado, dependiendo su incremento de la contingencia origen de la prestación.

Asimismo, dentro de las ayudas sociales encontramos: ayuda escolar; ayuda

por hijos disminuidos físicos o psíquicos; licencias superiores a las legales, por matrimonio; nacimiento de hijo; traslados; etc.

– *Derechos sindicales.* La regulación de los derechos de las representaciones sindicales se recogen, fundamentalmente, en aquellos apartados relativos a otorgarles a las mismas derechos supletorios a los legalmente previstos.

Estos derechos se contienen regulados de forma muy diferente en los diversos convenios, efectuándose de forma muy escueta, en el de la empresa «La Veneciana, Sur, S.A.», en el que sólo habla de la Cuota Sindical; también el de la empresa «Los Amarillos, S.L.», se refiere solamente a que, el Comité de Empresa dispondrá de 24 horas mensuales sindicales, que podrán ser acumuladas en uno o más delegados, así como la creación de un Comité Intercentro; o el de la empresa «Danone, S.A.», en el que sólo se prevé la posibilidad del traspaso de horas de un mes a otro, sin que pueda implicar la acumulación de horas de un representante a otro.

Mucho más exhaustiva es la regulación que efectúa el convenio de «Radio Televisión Andaluza y sus Sociedades Filiales», en el que trata de: Delegados de Personal, competencia y garantías; Comité de Empresa (se reconoce la posibilidad de acumular las horas de cada miembro en cómputo anual por candidatura); constitución de un Comité Intercentro para mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales; local y tablón de anuncios; acción sindical (posibilidad de crear Secciones Sindicales); Delegados Sindicales; Asambleas.

– *Administración del convenio.* En cumplimiento de lo establecido en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, en todos los convenios que analizamos se incluye una Comisión de naturaleza paritaria que ejerce las funciones de administración y gestión del contrato colectivo en cuestión.

Del examen de las distintas Comisiones se deduce que no existe unanimidad en lo que respecta a la regulación de su composición, procedimiento de tomas de acuerdos, así como a las funciones y competencias que se les atribuyen, aunque las diferencias no son sustanciales, limitándose, en buena parte, a cuestiones terminológicas.

El de la empresa «La Veneciana Sur, S.A.», establece la constitución de la Comisión como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento; así como su composición; asignación de vocales y sustituciones; y por último convocatoria de reunión y toma de acuerdos.

El de «Industrial Cervecera Sevillana, S.A.», a su vez especifica que la comisión de interpretación y aplicación atribuida a la Comisión Paritaria, no obstruirá en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Una regulación más escueta es la de la empresa «Damas, S.A.», que se limita a fijar su composición, o la que se refleja en el convenio colectivo de la empresa «Los Amarillos, S.L.», que simplemente relaciona quienes son los miembros de la citada Comisión y a establecer que actuará como Presidente el Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, no haciendo ninguna alusión a las competencias de la citada comisión, que serán en todo caso, las legalmente establecidas.

El de la empresa «Danone», asimismo sólo efectúa una atribución genérica de competencias en materia de interpretación, así como le atribuye la capacidad para ver si procede o no la revisión salarial una vez conocido el I.P.C.

– *Incremento salarial ponderado*: El Incremento Salarial Ponderado medio pactado en los convenios interprovinciales se cifra en el 5,128%.

El convenio con índice salarial más elevado es el de la empresa «Industrial Cervecería Sevillana, S.A.», con un 7%, y con índice salarial más bajo el de la «Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales», con un 3%.

– *Representatividad negociadora*: En esta apartado, la capacidad representativa corresponde a las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., ya que una u otra participan en los convenios de este tipo. Asimismo intervienen en algunas ocasiones agrupaciones de trabajadores/as independientes, como en los convenios: «Industrial Cervecería Sevillana, S.A.»; «Danone, S.A.»; «Damas, S.A.» y «Cereol Ibérica, S.A.», pero en todo caso, esa intervención es minoritaria en relación con las organizaciones sindicales que tienen el carácter de más representativas, y que ostentan de forma absoluta la representación negociadora.

1.3. Ambito funcional

La distribución de los convenios colectivos conforme a su ámbito funcional, –empresarial y sectorial–, suscritos en las distintas provincias andaluzas durante el año 1993, ha sido la siguiente:

Prov.	Conv. Sector	Conv. Empresa	Total
Almería	14	26	40
Cádiz	35	54	89
Córdoba	16	35	51
Granada	19	29	48
Huelva	11	19	30
Jaén	24	16	40
Málaga	20	65	85
Sevilla	22	83	105
Interprov.	0	15	15
Total	161	342	503

Como se desprende de los datos del cuadro anterior, existe un claro predominio de los convenios descentralizados, en tanto los de ámbito empresarial representan el 67,99% del total, frente al 32,01% de ámbito sectorial. Comparativamente, estos porcentajes son muy similares a los registrados en el año anterior que se cifraron en el 70,68% y el 29,31%, respectivamente, si bien se aprecia una ligera inclinación a la baja en los convenios de ámbito empresarial, y un leve ascenso en los sectoriales.

En el último trienio, la evolución experimentada, tanto en número de convenios de empresa como de sector, ha sido muy similar, tal y como refleja el siguiente cuadro:

Prov.	1991		1992		1993	
	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.
Almería	19	32	17	32	14	26
Cádiz	35	57	30	53	35	54
Córdoba	16	43	16	42	16	35
Granada	21	33	18	30	19	29
Huelva	15	29	13	31	11	19
Jaén	18	35	22	28	24	16
Málaga	29	68	27	80	20	65
Sevilla	29	83	22	91	22	83
Interprov.	5	14	3	18	0	15
Total	187	394	168	405	161	342

En efecto, se observa como, numéricamente, la proporción entre convenios de sector y empresa, se sitúa dentro de parámetros muy similares, inclinándose en favor del segundo ámbito citado, y las pequeñas oscilaciones existentes en el número de convenios, son debidas a las vigencias plurianuales de un número importante de los mismos, tanto de sector como de empresa.

No obstante, el número de convenios suscritos durante el año 1993, ha supuesto una disminución, tanto con respecto al año 1991, como al año 1992; en comparación con este último año, se han suscrito 70 convenios menos, 63 de empresa y 7 de sector, lo que supone una minoración del 15,55% y 4,34%, respectivamente.

1.3.a. Convenios de Sector. Del análisis global de la negociación colectiva en nuestra región, durante el año 1993, se deduce que, de los 827.307 trabajadores que regulan sus relaciones de trabajo por convenio colectivo, 782.154, lo hacen por convenios de ámbito sectorial, lo que representa, en su conjunto, un 94,54%.

La incidencia del colectivo de trabajadores afectados por la sectorialización negocial ha experimentado, porcentualmente, una leve progresión al alza, que se cifra en el 0,2% con respecto al año anterior.

La tendencia a la sectorialización de la negociación colectiva en Andalucía se hace patente de forma más acusada si nos atenemos al número de empresas incluidas en este ámbito funcional (163.452), lo que implica la inmensa mayoría (el 99,71%), quedando reducidos a una minoría cualificada las empresas andaluzas que suscriben convenios propios. Este fenómeno es una constante que se viene registrando de forma similar a través del último decenio.

La incidencia, en las distintas provincias andaluzas, de los convenios colectivos sectoriales, tanto en lo que se refiere a número de trabajadores como a empresas afectadas por los mismos, ha sido la siguiente:

Prov.	Nº Convenios	Trabajadores	Empresas
Almería	14	46.527	3.753
Cádiz	35	118.488	14.481
Córdoba	16	112.723	26.721
Granada	19	92.111	21.219
Huelva	11	47.832	7.285
Jaén	24	116.032	44.150
Málaga	20	152.086	35.447
Sevilla	22	96.355	10.516
Total	161	782.154	163.452

Como se desprende del cuadro transcrito, la provincia de Málaga con 152.086 (19,55%), es la que más trabajadores ocupa dentro del ámbito sectorial, seguida de Cádiz, Jaén y Córdoba con 118.488, 116.032 y 112.723, respectivamente; por el contrario, las provincias que concentran menor número son Huelva y Almería con 47.832 y 46.527, respectivamente, representando el 6,14% y 5,98%, cada una de ellas.

En cuanto a las empresas incluidas dentro del ámbito sectorial, es Jaén, con 44.150, la que mayor número de empresas engloba, seguida de Málaga, Córdoba y Granada, con 35.447, 26.721 y 21.219, respectivamente. En el polo opuesto, se sitúan las provincias de Huelva y Almería con 7.285 y 3.753.

– Sectores más significativos.

Los sectores más significativos de nuestra Comunidad Autónoma, por la importancia del número de trabajadores y empresas que regulan, siguen siendo, (al margen del Sector Servicios, que por su heterogeneidad no tiene una regulación unitaria), Agricultura seguida de Construcción. Con respecto a este tema, los datos más significativos son los siguientes:

Sector	Trabajadores	Empresas
Construcción y Obras Pub.	127.352	4.538
Indst. Siderometalúrgica	53.765	9.065
Agropecuario	318.320	82.734
Hostelería	61.410	16.304
Comercio en General (Co. Gr. Ma.)	58.300	24.845
Ind. de la Madera (Ca.Co.Gr.Hu.Ma)	16.272	2.709
Total	635.419	140.195

El sector Agropecuario con sus 318.320 trabajadores, es el más significativo, alcanzando porcentualmente el 40'92% del global sectorial; seguidamente se sitúa el sector de la Construcción y Obras Públicas con 127.352 trabajadores afectados, alcanzando el 16'37%. El Sector de Industrias de la Madera negociándose sólo en las provincias de Cádiz, Granada y Málaga, afecta al menor número de trabajadores de los sectores analizados, concretamente a 16.272 trabajadores (2'09%).

Por lo que respecta a las empresas, incluidas dentro de este ámbito, el sector Agropecuario acoge a 82.734 lo que representa el 50'81% del total, con 24.845 empresas, el sector del Comercio en General, que se negocia en Almería, Córdoba, Granada y Málaga, alcanza el 14'71%. Los sectores de Construcción y Obras Públicas con 4.538 (2'78%) e Industrias de la Madera con 2.709 empresas se sitúan en el 1,66%

La determinación de su propio ámbito funcional, se efectúa de la siguiente forma:

«Agropecuario»: La determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos provinciales en Andalucía, en el sector que analizamos, continúa efectuándose, a través de una remisión genérica a la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, (O.M. de 1-7-1975, y demás Disposiciones Complementarias), realizando, además, una fijación directa de las actividades productivas a las que acoge, operándose una ampliación del citado ámbito funcional fijado por la Ordenanza Laboral, ya que, existe una tendencia a abarcar todas las actividades intervinientes en el proceso agrícola desde sus inicios hasta la comercialización de los productos.

El convenio de la provincia de Almería, se limita a incluir sin ningún tipo de especificación, a las empresas que realicen actividades agrícolas, forestales y pecuarias que se rijan por la citada Ordenanza; en el mismo sentido se manifiesta el convenio para la provincia de Jaén, pero sin efectuar referencia alguna a las actividades pecuarias.

El convenio de Huelva establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales y pecuarias. Asimismo, se registrarán por el Convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite y queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción, y tenga un carácter complementario dentro de la empresa.

Otros convenios, determinan la posibilidad de acudir a otros niveles negociales, configurándose con carácter de norma mínima obligacional, previéndose expresamente la posibilidad de aplicación de normas más beneficiosas.

Así, el de Córdoba establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas en el trabajo de explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas, así como manipulado, envasado, empaquetado, comercialización y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería, producción ganadera incluida la avícola, así como a sus industrias complementarias reguladas por la Ordenanza Laboral del Campo (O.M. 1-7-1975) y demás Disposiciones Complementarias.

El convenio de Granada se aplica a la totalidad de las empresas agrarias, ganaderas y forestales de la provincia sin perjuicio de que, a otro nivel sectorial o territorial, se pueda negociar un convenio siempre que mejore las condiciones acordadas en el de sector.

«Construcción»: Para este sector, quedan sometidas a las estipulaciones de los respectivos Convenios las empresas dedicadas a las actividades comprendidas en el apartado a) del artículo 13 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el B.O.E. de 20-5-1992, por Resolución de la Dirección General del Trabajo de 4-5-1992. Asimismo se efectúa una referencia expresa a los diversos tipos de actividades en las tablas salariales.

«Siderometalúrgico»: Los convenios de Almería y Jaén se remiten a la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, concretando el convenio de Almería que quedan sujetas al mismo las empresas que realizan trabajos de tendido de cables y redes telefónicas, salvo que dichos trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

El convenio para la provincia de Málaga, se remite para la fijación del ámbito funcional, no sólo a la Ordenanza, sino también a las normas complementarias de 18 de mayo de 1973.

El convenio de la provincia de Jaén, excluye de su ámbito funcional a las empresas y trabajadores que tengan su propio convenio colectivo en el ámbito empresarial y el de Málaga, obvia a las empresas y trabajadores que se dedican a la actividad de reparaciones de automóviles.

«Hostelería»: En la determinación del ámbito funcional, la totalidad de los Convenios de este sector a excepción del de Jaén, se remiten a la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería y Actividades Turísticas, de 28 de febrero de 1974. El convenio de la provincia de Cádiz, además, extiende sus preceptos a las Heladerías que expenden bebidas, así como a las Residencias de Ancianos y Asilos de carácter privado o benéfico.

– *Distribución provincial.*

Finalmente, y a efectos de obtener una panorámica general a través de la negociación colectiva, de la incidencia de los sectores productivos en las ocho provincias andaluzas, se transcribe a continuación una relación de convenios colectivos de sector que agrupan a más de 1.000 trabajadores.

	Trabaj.	Empresas	Act.
ALMERÍA			
Campo	13.800	720	0
Canteras y Serrerías de Mármol	2.870	210	2
Industrias Siderometalúrgicas	2.500	450	3
Construcción y Obras Públicas	14.000	350	5
Dependencia Mercantil (Comercio en General)	1.300	300	6
Hostelería y Turismo	4.000	700	6

	Trabaj.	Empresas	Act.
Transportes por Carretera en general	4.000	350	7
Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general.	1.850	29	9
CADIZ			
Campo	30.000	5.000	0
Industria Siderometalúrgica	6.000	296	3
Industria piel-marroquinería	5.062	174	4
Industrias y Almacenistas de la Madera	3.000	499	4
Panaderías	2.750	315	4
Construcción y Obras Públicas	29.150	775	5
Hostelería	11.000	1.700	6
Comercio del Mueble	1.800	350	6
Comercio Textil	3.000	1.406	6
Comercio de Alimentación	4.000	700	6
Transportes Locales de Mercancías	2.034	214	7
Limpieza de Edificios y Locales	4.500	80	9
Clínicas y Hospitales Privados	1.300	52	9
Oficinas y Despachos	6.000	1000	9
CORDOBA			
Actividad Agropecuaria	69.000	19.000	0
Industrias Siderometalúrgicas	9.028	2.680	3
Industrias de la Madera y Corcho	6.212	551	4
Industrias del Aceite y sus Deriva.	1.730	40	4
Construcción	12.000	600	5
Comercio	6.000	2.000	6
Hostelería	4.500	1.600	6
GRANADA			
Campo	40.000	7.064	0
Industria Siderometalúrgica	5.000	600	3
Industria de la Madera	2.580	539	4
Construcción y Obras Públicas	11.000	510	5
Hostelería	9.500	5.200	6
Comercio en General	15.000	5.800	6
Transportes de Mercancías	1.180	58	7
Oficinas y Despachos	2.000	500	9
Establecimientos Sanit. y Clínicas Privadas	1.500	180	9

	Trabaj.	Empresas	Act.
HUELVA			
Actividades Agropecuarias	33.500	4.950	0
Industrias del Metal	3.000	700	3
Construcción y Obras Públicas	2.000	450	5
Comercio Textil	1.100	255	6
Industrias de Hostelería	1.910	490	6
Limpieza de Edificios y Locales	4.508	50	9
JAEN			
Recolección del Espárrago	2.000	8	0
Campo	92.020	36.000	0
Industrias Siderometalúrgicas	4227	1289	3
Industrias del Aceite y sus Deriv. y Aderezo y Relleno de Aceituna	3.500	450	4
Construcción y Obras Públicas	4.000	300	5
Hostelería	2.000	3.000	6
Comercio de Alimentación	1.500	500	6
Transportes Discrec. de Mercancías	1.200	800	7
Transportes Regulares de Mercancías	1.107	124	7
Limpieza de Edificios y Locales	1.030	30	9
MALAGA			
Agropecuario	40.000	10.000	0
Industrias Siderometalúrgicas	3.200	250	3
Automoción	3.500	500	3
Industrias de la Madera	4.480	1.120	4
Obradores de Confitería	1.850	550	4
Construcción y Obras Públicas	31.785	530	5
Hostelería	16.000	1.500	6
Comercio en General	36.000	16.745	6
Oficinas y Despachos	5.000	3.000	9
Limpieza de Edificios y Locales	4.480	135	9
Establec. Sanitarios, Asistencia. Tratamiento, Rehabilitación y Apoyo al Diagnóstico.	1.600	600	9
SEVILLA			
Derivados del Cemento	2.315	91	2
Industrias Siderometalúrgicas	20.810	2.800	3
Industria de Panadería	4.500	740	4
Talleres de Carpintería	1.568	90	4

	Trabaj.	Empresas	Act.
Confitería, Pastel, Bollería, Tortas			
Mazapanes, Mantecados y Otros.	2.600	350	4
Almacenistas y Detallistas de Alimentación	9.560	850	4
Construcción y Obras Públicas	23.417	1.023	5
Hostelería	12.500	2.114	6
Agencias de Transportes y Mercancías			
Fraccionadas	3000	100	7
Limpieza de Edificios y Locales	7500	400	9

1.3.b. Convenios de Empresa. La incidencia de este tipo de convenios, en las distintas provincias andaluzas, según número de convenios y trabajadores afectados por los mismos, se relaciona a continuación:

Prov.	Trabajadores	Nº de Convenios
Almería	1.986	26
Cádiz	6.886	54
Córdoba	4.406	35
Granada	3.017	29
Huelva	1.773	19
Jaén	1.562	15
Málaga	5.886	63
Sevilla	10.263	81
Interprov.	8.739	15
Total	44.518	337

En una primera aproximación del examen de estos datos, se confirma que el contingente de trabajadores/as que regula, es muy limitado si lo comparamos con los afectos por convenios de sector, alcanzando tan sólo a 44.518 trabajadores/as que representan, sobre el total de afectados por la negociación colectiva en Andalucía, el 5,41%.

Con los datos, objeto de análisis de este estudio, no se podría determinar de forma exacta el grado de concentración (cociente entre los trabajadores afectados y el número de convenios), para la obtención de los parámetros que delimiten el tamaño medio de las empresas (tanto en los convenios de sector como en los de empresa).

Si atendemos, a los convenios de sector, la proporción existente entre trabajadores y empresas sería de 4,54 trabajadores por centro de trabajo, sin embargo, esta proporción no se aproxima a la realidad, ya que desconocemos con exactitud el montante de empresas y trabajadores que cada sector abarca, así como

la dimensión de cada una de ellas, pues los datos obrantes al respecto en cada una de las hojas estadísticas de los convenios, son en la mayoría de los casos incorrectas.

Lo que sí puede establecerse es que la proporción entre trabajadores/as y empresas en uno y otro tipo de pactos, es diferente, ya que en los convenios de empresa el cociente entre trabajadores/as afectados 45.153, y los 342 convenios suscritos, arroja una media de 132'10 trabajadores por centro de trabajo.

Pero, delimitar el tamaño medio de las empresas que tienen convenio propio, presenta también serias dificultades por ser un tema complejo que habría de ser analizado bajo diferentes ópticas, ya que, el resultado citado de 132,10 trabajadores por empresa, debería ser el tamaño medio de las plantillas de personal en las empresas andaluzas, pero dicho porcentaje, consideramos no se ajusta a la realidad. La razón básica de esta discrepancia estriba en que, por lo general, el mayor grado de concentración de trabajadores opera en las empresas enclavadas dentro del sector público, tanto Administración Local y Autonómica, como empresas públicas dependientes de una u otra, y ello impide la falta de paralelismo entre el porcentaje de número de convenios y de trabajadores.

– *Delimitación de plantillas.*

Distribución de las Empresas según sus Trabajadores

Prov.	Cov.Emp.	-25	25/50	50/100	100/200	200/300	+300
Almería	32	11	5	6	2	-	2
Cádiz	54	10	17	12	9	3	3
Córdoba	35	7	15	5	3	-	5
Granada	29	7	9	3	5	2	3
Huelva	19	7	2	4	4	-	2
Jaén	15	4	3	3	3	1	1
Málaga	63	18	15	12	14	-	4
Sevilla	81	19	20	17	11	7	7
Interpro.	15	1	2	1	2	2	7
Total	337	84	88	63	53	15	34

El cuadro indica de forma gráfica el tamaño de la empresa andaluza según el número de trabajadores que conforman su plantilla de personal, reflejándose en la primera columna el número de convenios de empresa suscritos en cada provincia, y en las restantes, divididos éstos por tramos de trabajadores, el número de empresas de cada provincia adscrita a cada tramo.

De estos datos se deduce que en la Comunidad Autónoma Andaluza predominan las empresas con plantilla laboral entre 25 y 50 trabajadores/as, alcanzando la cantidad de 88 sobre un total de 337 (26,11%). Casi en la misma proporción se encuentran las empresas con menos de 25 trabajadores, que se sitúan con el 24,92%. Sólo entre estos dos segmentos se alcanza el 51,03% del total, lo que nos indica que la mayoría de empresas con convenio propio, poseen un máximo de 50

trabajadores/as como media. El resto de empresas se encuadran conforme a los siguientes segmentos: entre 50 y 100 trabajadores/as 63 empresas (18,69%), entre 100 y 200 trabajadores/as 53 empresas (15,73%), entre 200 y 300 trabajadores/as, 15 empresas (4,45%); en último lugar, las empresas con más de 300 trabajadores/as se han cifrado en 34, lo que supone el 10,09%, lo que desvela que en Andalucía es superior el número de empresas cuya plantilla supera los 300 trabajadores, que aquéllas cuyo número de trabajadores oscila entre 200 y 300, siendo esta última la plantilla de personal que con menos frecuencia opera en las empresas andaluzas.

– *Distribución provincial.*

El análisis provincial nos arroja los siguientes datos:

Almería.

En Almería predominan las empresas con plantilla inferior a 25 trabajadores/as, el 42,30% del total, le siguen por orden decreciente, las que tienen entre 50 y 100 trabajadores/as (6 empresas); entre 25 y 50 trabajadores/as (5); coinciden en su número (2 empresas) las que tienen entre 100 y 200 trabajadores/as y más de 300, sin que exista en esta provincia ninguna empresa con plantilla comprendida entre 200 y 300 trabajadores/as.

Cádiz.

En esta provincia, en cambio, figuran en primer lugar las empresas cuya plantilla oscila entre 25 y 50 trabajadores/as (31,48%), seguida de las que se sitúan entre 50 y 100 trabajadores/as (12 empresas); con menos de 25 trabajadores/as, hay 10 empresas; entre 100 y 200 trabajadores/as 9 empresas, y 3 empresas en cada uno de los tramos comprendidos entre 200 y 300 trabajadores/as y más de 300.

Córdoba.

Al igual que en Cádiz, predominan las empresas con una plantilla entre 25 y 50 trabajadores/as, el 42,85%, le siguen las de menos de 25 trabajadores/as (7 empresas); coincide el número de empresas (5) cuya plantilla oscila entre 50 y 100 trabajadores/as y las que superan los 300 trabajadores/as, y finalmente, 3 empresas cuya plantilla se sitúa entre 100 y 200 trabajadores/as.

Granada.

En esta provincia, las diferencias entre uno y otro tramo son menos significativas, situándose en el siguiente orden: 9 empresas con plantilla comprendida entre 25 y 50 trabajadores/as; 7, con menos de 25 trabajadores/as; 5, entre 100 y 200; 3, entre 50 y 100; 3, con más de 300; y 2, entre 200 y 300 trabajadores/as.

Huelva.

La mayoría de empresas de Huelva (46,66%), tienen una plantilla inferior a 25 trabajadores/as, le siguen las que tienen entre 50 y 100 y entre 100 y 200, 4 en cada tramo; y finalmente, 2 empresas entre 25 y 50, y 2 con más de 300 trabajadores/as.

Jaén.

Refleja bastante proporcionalidad la distribución de sus empresas según los trabajadores/as que conforman sus plantillas, así hay: 4 empresas de menos de 25 trabajadores/as; 3, en cada tramo comprendido entre 25/50, 50/100 y 100/200, y una encuadrada en cada uno de los restantes tramos.

Málaga.

En Málaga predominan las empresas con menos de 25 trabajadores/as, el 28,57%, siendo bastante equitativo el número de las que componen los restantes tramos: 15 entre 25 y 50; 14 entre 100 y 200; 12 entre 50 y 100, y 4 con más de 300 trabajadores/as. Tampoco en esta provincia existe ninguna empresa cuya plantilla oscile entre 200 y 300 trabajadores/as.

Sevilla.

Encabeza esta provincia las empresas con plantilla entre 25 y 50 trabajadores/as, el 24,64%, prácticamente coincidente con las de menos de 25 trabajadores/as (23,45%), le siguen las que tienen entre 50 y 100 (17 empresas); entre 100 y 200, 11 empresas, y 7 encuadradas en cada uno de los dos restantes tramos.

Puede llamar la atención el dato de que en los convenios de empresa interprovinciales firmados, (15), 7 de ellos, el 46,67%, corresponden a empresas con más de 300 trabajadores/as, pero no deben tomarse en consideración en el tema de estudio, por afectar a varios centros de trabajo ubicados en distintas provincias.

Finalmente, a título ilustrativo, relacionamos por provincias, los convenios de empresas que han afectado a más de 100 trabajadores/as por Centro de Trabajo.

	Trabaj.	Act.
ALMERIA		
Quasch, S.A.	600	0
Hospital San José y Santa Adela de la Cruz Roja Española	153	9
Aseo Urbano, S.A.	362	9
Ayuntamiento de El Ejido	175	9
CADIZ		
Serv. Municipales Agua, Electricidad y Saneamiento (SMAES)	235	1
Astilleros Españoles, S.A. (CA)	809	3
Astilleros Esp. Puerto Real	2.073	3
Marina Puerto Sta. María, S.A.	122	6
Estibadores Portuarios	385	7
Transportes Aura, S.A.	143	7
Tranvía de Cádiz San Fernando y Carraca, S.A.	244	7

	Trabaj.	Act.
Air Ground Services España, S.A.	107	7
Sea Land Ibérica, S.A.	130	7
Maersk España, S.A.	142	7
Amalis, S.A. (La Línea y Algeciras)	110	9
Alfonso Benítez S.A.	193	9
Amalis, S.A. (Cádiz)	115	9
Ayuntamiento de Conil	101	9
Sogeresa	271	9
CORDOBA		
Empresa Nac. Carbonífera del Sur, S.A. (ENCASUR)	918	2
Abb Trafosur, S.A.	337	3
Alimentaria del Genil	182	4
Caja Provincial de Ahorros de Córdoba	600	8
Saneamientos de Córdoba, S.A.	615	9
Ayuntamiento de Córdoba	578	9
Empresa de Recaudación e Informática, S.A. (EPRINDA)	102	9
GRANADA		
Dhul, S.A.	338	4
Ebano Muebles de Cocina, S.A.	147	4
Aguas de Lanjarón, S.A.	129	4
Unión Ind. Agroganadera, S.A.	594	4
Cervezas Alhambra, S.A.	259	4
Hermanidad Farmacéutica Granadina, Soc. Cooperativa.	119	6
Transportes Rober, S.A.	237	7
Centros Turísticos, S.A.	130	7
Inagra, S.A.	384	9
Empresa Municipal de Abastecimientos y Saneamientos de Granada, S.A. 118 (EMASAGRA, S.A.)	9	
HUELVA		
Foret, S.A.	187	2
Tioxide Europe, S.A.	395	2
Cementos Asland, S.A.	126	2
Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A.	145	7

	Trabaj.	Act.
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.	140	9
Diputación Provincial	326	9
JAEN		
Valeo Iluminación, S.A.		
Tecosa (TELECOMUNICACION, Electrónica y Conmutación, S.A.)	521	3
Koipe, S.A.	134	3
Koipe, S.A.	216	4
Cuétara, S.A.	141	4
General de Obras y Servicios, S.A.	120	9
MALAGA		
Alcatel Citesa, S.A.	305	3
Larios, S.A.	109	4
San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.	336	4
Confecciones Sur, S.A.	772	4
Coop. Farmacéutica Andaluza, S.C.L.	187	6
Marbella Club Hotel, S.A.	139	6
Alsina Graells Sur, S.A.	155	7
Atlantis Mundo Acuático, S.A.	120	9
Sanatorio Parque San Antonio	116	9
Casino Nueva Andalucía		
Marbella, S.A.	182	9
Patronato de Recaudación Prov.	125	9
Limpieza Initial, S.A.	120	9
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (TORREMOLINOS)	140	9
Franjus Security Marbella, S.A.	110	9
Clínica El Angel, S.A.	153	9
Empresa Malagueña de Limpieza, S.A. (LIMASA)	824	9
Instituto Costa del Sol, S.A.		
(INCOSOL, S.A.)	188	9
Casino de Juego Torrequebrada, S.A.	130	9
SEVILLA		
Emasesa	654	1
Pickman, SA. La Cartuja de Sevilla	202	2
Siderúrgica Sevillana, S.A.	316	2

	Trabaj.	Act.
Persán, S.A.	276	2
Cementos del Atlántico, S.A.	257	2
Gillette Española, S.A.	270	3
Cmb Envases, S.A (Pers. Producción)	159	3
Astilleros Españoles, S.A.	745	3
Cia. Envasadora Loreto, S.A.	528	4
Desing Export, S.A.	106	4
La Casera, S.A.	118	4
Andaluza de Bebidas Carbónicas, S.A.	230	4
Internacional Olivarera, S.A.	279	4
Industrias y Confecciones, S.A.		
Induyco, S.A.	949	4
Pacific Architects and Engineers (PAE)	263	5
Ayto Coria del Río	143	9
Ayto de La Rinconada	132	9
Lipasam	1.150	9
Auto de Osuna	160	9
Amalis, S.A.	135	9
Ayto San Juan Aznalfarache	150	9
Gerencia Municipal Urbanismo	360	9
Orquesta de Sevilla, S.A.	125	9
Interprovinciales		
Ind. Cervecera Sevillana, S.A.	353	4
Danone, S.A.	641	4
Cereol Ibérica, S.A.	158	4
Schweppes, S.A.	115	4
Coambega, S.A.	442	4
Cia del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A. (SURBEGA)	481	4
Damas, S.A.	274	7
Los Amarillos, S.L.	210	7
Automóviles Portillo, S.A.	504	7
Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales	1101	9
Empresa Andaluza de Gestión de Tierras	4322	9

1.4. Ambito temporal

1.4.a. Período de vigencia. Por lo que se refiere a la duración de los convenios suscritos en nuestra Comunidad Autónoma durante el año 1993, esta es, en la mayoría de los casos, la de un año, concretamente 346 convenios establecen un período de vigencia anual, vigencia que normalmente, coincide con el año natural, si bien, aunque en menor medida, algunos extienden su vigencia a partir del próximo año.

El resto de los acuerdos extiende su duración por más de un año. En el año que analizamos, estos últimos han alcanzado la cifra de 154, dentro de los que prevalece la vigencia bianual.

Raramente se pactan otras duraciones, aunque es posible encontrar algunos casos, como el del convenio para el «Ayuntamiento de Alcalá del Río», de Sevilla, que pacta una duración de 7 meses comprendidos desde el 1/6/93 al 31/12/93; o el convenio «Recolección del Espárrago», de Jaén, que no determina ningún período numérico de vigencia, sino que se extiende a la recolección de espárragos de la campaña 1993.

En un examen de aquellos convenios que pactan una vigencia anual, 56 de los mismos presentan un carácter interanual, en tanto su vigencia abarca parte del año 1994, representando un porcentaje del 23,3% del total suscritos para un período anual.

Con respecto a los mismos, Córdoba es la única provincia donde no se ha recogido ningún convenio que, con vigencia anual, se extienda a parte del año 1994. En el polo opuesto, Granada, Málaga y Sevilla, alcanzan, cada una de ellas, el 25,00% de los convenios (14), negociados con las características apuntadas. En cuanto a la incidencia, tanto en convenios de sector como de empresa, es muy semejante, con el 48,21% y el 51,78%, respectivamente.

De los convenios negociados en el año 1993, incluyendo los convenios de carácter interanual anteriormente analizados, un total de 201 extienden su vigencia al año 1994, lo que supone un porcentaje del 39,96% del total negociado. De los mismos, se acusa una mayor incidencia en las empresas con el 40,35% del total de este tipo de convenios.

Convenios 1993 que continúan vigentes en 1994

Prov.	Nº Conv. Sector	Nº Conv. Empresa	Total Conv.
Almería	3	8	11
Cádiz	13	24	37
Córdoba	6	14	20
Granada	7	17	24
Huelva	6	6	12
Jaén	11	5	16
Málaga	4	29	33
Sevilla	12	34	46
Inter.	-	2	2
Total	62	138	201

Del análisis provincial global, las provincias que negocian mayor número de estos convenios han sido Sevilla, con 45; Cádiz, con 37 y Málaga con 33. Situándose, en último lugar Almería y Huelva, con 11 y 12, respectivamente.

Los convenios de empresa que optan por esta vigencia, alcanza el 69,00% del total, afectando a 17.366 trabajadores/as; los convenios de sector suponen el 31,00%, que afectan a 337.078 trabajadores y 82.911 empresas.

Profundizando aún más en estos acuerdos que extienden su vigencia al año 1994, nos encontramos, si bien en una pequeña proporción, determinados convenios negociados en el año 1992, vigentes durante el año 1993, y que extienden dicha vigencia en el año 1994.

Convenios 1992 que continúan vigentes en 1994

Prov.	Nº Conv. Sector	Nº Conv. Empresa	Total Conv.
Almería	-	1	1
Cádiz	-	1	1
Córdoba	1	1	2
Granada	-	3	3
Huelva	2	1	3
Jaén	-	1	2
Málaga	-	1	1
Sevilla	-	3	3
Inter.	-	-	-
Total	4	12	16

Un total de 16 convenios negociados en el año 1992, extienden su vigencia hasta el año 1994, de ellos, 12 son de empresa y 4 de sector. Estos últimos se refieren a los convenios «Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo», de Córdoba; «Cementos naturales, cales y yesos, de Jaén; »Industrias del Vidrio» e «Industrias de Carpintería de Rivera y Naval», ambos de Huelva.

En cuanto a los convenios de duración bianual o plurianual, que suponen el 30,61% del total suscritos en el año 1993, tiene distinta incidencia en cada una de las provincias:

Provincia	Nº Conv. Emp.	Nº Conv. Sect.	Total %	Total Conv.
Almería	8	1	9	22,50
Cádiz	21	10	31	33,70
Córdoba	14	6	20	39,21
Granada	11	-	11	22,91
Huelva	9	3	12	40,00
Jaén	5	9	14	35,00
Málaga	19	1	20	23,52
Sevilla	31	4	35	33,33
Interprovincial	2	-	2	13,30
Total	120	34	154	

En proporción al número de convenios ultimados, en las provincias de Huelva y Córdoba se alcanza un mayor porcentaje, el 40,00% y el 39,21%, respectivamente, de estos convenios de duración bianual o plurianual. Existe una diferencia importante en este sentido entre convenios de empresa y convenios de sector, ya que, respecto a los primeros, 120 se negocian con una vigencia superior al año, mientras que, tan sólo 34 convenios de sector pactan tal duración.

Otro aspecto a considerar, dentro de los convenios con vigencia plurianual, sería la determinación de los periodos de tiempo a que se refiere la misma, ya que, si bien el carácter bianual es el predominante en toda la región, no faltan convenios que pactan una duración más prolongada en el tiempo, como se deduce del siguiente cuadro estadístico.

Prov.	2 años		+2 años		3 años		+3 años		4 años		5 años		6 años	
	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S
Almería	5	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Cádiz	13	10	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Córdoba	11	5	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Granada	6	-	-	-	3	-	1	-	1	-	-	-	-	-
Huelva	6	2	-	-	2	1	-	-	-	-	1	-	-	-
Jaén	2	8	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Málaga	13	1	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sevilla	20	4	-	-	9	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Subtotal	76	31	3	-	33	3	1	-	4	-	1	-	1	-
Total	107		3		36		1		4		1		2	

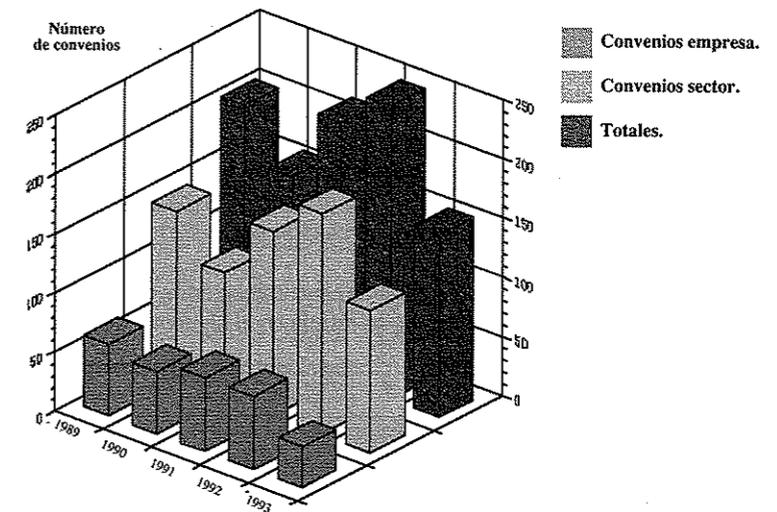
En efecto, tal y como se desprende del cuadro anterior, el periodo bianual de duración es el predominante en todas las provincias, 107 convenios se ultiman con tal duración. Aunque también es destacable el número de convenios suscritos para un periodo de 3 años, 36 que representan un 23,37% del total.

Aunque de forma minoritaria, se estipulan acuerdos por más de tres, cuatro, cinco o seis años, todos ellos de empresa. Para un periodo de cuatro años se pactan los convenios «Ayuntamiento de Huércal-Overa», de Almería, «Ayuntamiento de Ogijares», de Granada; «Ayuntamiento de Osuna» y «Aguas de Ecija, S.A.M.», ambos de Sevilla.

En cuanto a los negociados con una duración de cinco o seis años, se circunscriben uno a la provincias de Huelva, «Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A.», y, otro a Cádiz: «Air Groud Services España, S.A.»

La evolución experimentada por estos convenios que estipulan más de una anualidad como tiempo de aplicación, no ha supuesto una gran variación, salvo en el año que analizamos que ha sufrido una minoración con respecto a años anteriores. La tendencia durante años anteriores ha sido el incremento de aquellos convenios que se estipulan por más de una anualidad como tiempo de aplicación.

Convenios con vigencia superior al año



Así, en el año 1992, 62 convenios de sector se suscribieron con tal característica, así como 186 convenios de empresa. Sin embargo, en el año 1993, los convenios pactados por un período superior al año, ha sufrido un descenso importante, en tanto sólo 34 convenios de sector se suscriben por tal período, lo que supone una variación, respecto al año 1992, de -45,16% en este tipo de convenios. El mismo descenso se observa en los convenios correspondientes a empresas, pasando de los 186 suscritos en el año 1992 a 120 en 1993.

En los grandes sectores productivos, se ha afianzado la vigencia plurianual:

«Sector agropecuario»: En este sector predomina la duración de carácter bianual, ya que seis convenios provinciales pactan dicho periodo, de los cuales Cádiz y Málaga se encuentran en su segundo año de vigencia, y los correspondientes a las provincias de Almería, Córdoba, Huelva y Jaén, han suscrito este año sus convenios con vigencia igualmente bianual.

Por el contrario, solo la provincia de Granada fija un periodo de duración anual, comenzando en noviembre de 1992 y finalizando en octubre de 1993.

«Sector siderometalúrgico»: Tres convenios provinciales de este sector, Almería, Jaén y Málaga, han fijado sus respectivos periodos de duración con carácter anual, frente a los restantes convenios provinciales que optaron por un período de duración bianual, encontrándose, todos ellos, en su segundo año de vigencia.

«Sector construcción»: Existe un predominio absoluto de convenios que se pactan con una duración de dos años, ya que en todas las provincias se aplica la fórmula de la bianualidad, excepto la provincia de Sevilla que lo hace por un periodo anual.

«Sector hostelería»: Para un período de dos años se pactan los convenios para las provincias de Córdoba, Granada, Jaén y Málaga.

Las provincias de Almería, Cádiz y Huelva, optan por una vigencia anual, y la provincia de Sevilla pacta su convenio para un periodo de tres años.

1.4.b. Revisiones salariales automáticas. Un determinado número de convenios colectivos de vigencia plurianual, establecen cláusulas de revisión automática de sus conceptos salariales, fijando, por tanto, y de forma expresa, incrementos fijos o determinables a aplicar en los distintos años de vigencia, sin necesidad de que tal revisión sea objeto de negociación por la correspondiente Comisión negociadora.

La incidencia de la estipulación de estas cláusulas de revisión automática en las distintas provincias andaluzas, se refleja en el siguiente cuadro:

Prov.	Conv. Sector	Conv. Empr.	Totales
Almería	-	1	1
Cádiz	2	8	10
Córdoba	4	5	9
Granada	-	4	4
Huelva	2	3	5
Jaén	7	1	8
Málaga	-	9	9
Sevilla	1	9	10
Interprovincial	-	1	1
Total	16	41	57

Tal y como se desprende del cuadro, las cláusulas de revisión automática se pactan en un total de 57 convenios, 16 de sector y 41 de empresa, representado un 37,74% de los convenios con vigencia plurianual que han determinado los incrementos salariales a aplicar en sus restantes fases de vigencia.

En cuanto a la regulación en los distintos convenios de estas cláusulas de revisión automática, el mayor número de los mismos prevé un incremento igual al I.P.C. del año anterior más un porcentaje sobre el mismo que viene a oscilar entre 1 y 2 puntos porcentuales. En el resto de convenios, o bien varía el porcentaje a aplicar sobre el I.P.C., o bien estipulan, únicamente, un incremento equivalente al I.P.C. habido. Así, dentro de estos dos últimos supuestos y en lo que se refiere a los convenios de sector que contienen cláusulas de revisión automática, los convenios «Trasportes sanitarios de Ambulancias y Colectivos», de Cádiz; «Industrias de Carpintería de Rivera Naval», de Huelva, e «Industrias de Panaderías», de Sevilla, prevén un incremento, para el año 1994, equivalente al I.P.C. habido en 1993. Para el convenio «Transportes de Mercancías», de Cádiz, el incremento a realizar será el del I.P.C. del 1993 más 0,75 puntos porcentuales, y en el convenio «Industrias del Aceite y Derivados», de Córdoba, se pacta un

incremento igual al I.P.C. de 1993, más el 25% del mismo, no pudiendo ser inferior la revisión a un punto entero por encima del I.P.C.

Con respecto a años anteriores, en el presente año se ha experimentado una bajada importante de aquellos convenios que incluyen cláusulas de revisión automática, si bien, dicha bajada se corresponde con el menor número de convenios suscritos con vigencia plurianual.

Año	Nº convenios
1989	50
1990	83
1991	76
1992	113
1993	56

En efecto, en el año 1992, 113 convenios incluían cláusulas de revisión automática, de los cuales 36 eran de sector y 77 de empresa, lo que supone en el año 1993, una variación de -49,55%, en el número de convenios que prevén tal tipo de cláusulas.

1.4.c. Fecha de firma y entrada en vigor de los convenios. El proceso negociador que se lleva a cabo en nuestra Comunidad Autónoma, según se desprende de las fechas de firma de los distintos acuerdos, se inicia en enero con una baja actividad negociadora, incrementándose durante los meses de febrero, marzo y abril en una proporción muy similar. La mayor concentración de convenios se produce entre los meses de mayo, junio y julio, sobre todo en el mes de junio. Sin embargo, seguidamente en el mes de agosto, se reducen de forma significativa, descendiendo en los meses siguientes hasta diciembre, en el que los convenios que se suscriben son residuales numéricamente. En el siguiente cuadro se refleja todo lo comentado:

Prov.	En.	Fb.	Mz.	Abr.	My.	Jn.	Jl.	Ag.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Almería	1	-	4	5	107	2	8	-	2	1	3	3
Cádiz	4	8	5	4	8	15	17	4	3	7	4	6
Córdoba	4	8	10	7	6	6	3	-	3	2	1	-
Granada	-	4	9	8	8	8	3	1	3	-	2	-
Huelva	-	2	4	3	3	3	4	1	1	3	-	2
Jaén	1	9	2	3	4	4	6	-	3	4	2	-
Málaga	6	6	8	9	10	10	13	5	3	3	3	3
Sevilla	6	5	5	9	25	25	11	3	2	7	8	4
Inter.	3	2	1	1	1	1	3	-	3	-	-	-
Total	25	44	48	49	74	74	68	14	23	27	23	18
%	5,1	9,0	9,8	10,0	15,2	15,2	13,9	2,8	4,7	5,5	4,7	3,7

Se carecen de datos concretos acerca de aquellos periodos del año en que se concentra mayor actividad negociadora, es decir, el procedimiento negociador en su integridad. Igualmente, se desconoce si los distintos procedimientos negociadores han discurrido en circunstancias normales de fluidez y consenso o se han visto afectados por actitudes enfrentadas que los hayan ralentizado o entorpecido. En este sentido, de las estadísticas sobre conflictividad reglada, se infiere que, directamente por negociación y aplicación de convenios colectivos, se han originado en nuestra Comunidad Autónoma 4 conflictos, aunque por causa derivada de la negociación se han originado 92, solamente se han producido 3, siendo los 89 restantes por causa de aplicación del convenio.

Los procesos negociadores, o bien se inician en fechas posteriores a la terminación de la vigencia del anterior convenio, o bien, el desarrollo de la negociación colectiva, se extiende por periodos dilatados de tiempo, ya que, entre la fecha de caducidad del antiguo y la fecha de firma del nuevo transcurre, normalmente un periodo de 3 ó 5 meses, durante los cuales, extiende su actividad el convenio anterior, posibilidad esta última, que se prevé en distintos convenios de forma expresa.

Distinto de la fecha de firma, es la fecha de entrada en vigor de las normas convencionales, pues si bien, en algunos acuerdos ambos momentos se hacen coincidir, no es la tónica general, ya que también es posible que la fecha de inicio de vigencia se posponga hasta la publicación en el correspondiente Boletín Oficial de la Provincia, o, supuesto más frecuente, dicho momento se entienda producido a partir de una fecha fija determinada en el convenio, con independencia de la fecha de firma o de publicación.

La negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma, muestra su preferencia por la determinación del inicio de entrada en vigor a partir de una fecha fijada en los respectivos convenios. En efecto, de los convenios colectivos negociados durante el año 1993, el 77,25% opta por fijar una fecha como inicio de producción de sus efectos, fecha que, normalmente, coincide con el inicio del año natural, aunque tal coincidencia no siempre se cumple, lo que determina la inclusión, en los distintos convenios, de una cláusula que retrotrae sus efectos, sobre todo de contenido económico, al inicio del año.

En cuanto al resto de convenios, el 12,00% opta por la fijación de la entrada en vigor el mismo día o al día siguiente de la fecha de firma, como lo hacen, dentro de los sectores productivos de nuestra región, los convenios: «Oficinas y Despachos», de Cádiz, «Comercio Textil», de Jaén, o «Derivados del Cemento», de Sevilla.

Tan solo el 10,75% de convenios opta por conectar la entrada en vigor con el momento de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. En este supuesto es destacable como un gran número de convenios de sector de la provincia de Almería prevé tal momento de inicio: «Derivados del Cemento»; «Industria de la Madera»; «Estudios Técnicos y oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general»; «Dependencia Mercantil»; «Comercio Textil», etc., en la provincia de Córdoba destacan sectores como «Derivados del Cemento»; «Pompas Fúnebres» o «Exhibición Cinematográfica».

Sin embargo, tanto en uno como en otro supuesto de fijación del inicio de

entrada en vigor, fecha de firma y momento de publicación, todos los convenios que han optado por alguna de estas fórmulas, coinciden en establecer una cláusula por la que retrotraen sus efectos, sobre todo los referentes al régimen económico, a principios del año.

Cuestión especial respecto al inicio de vigencia de los distintos acuerdos, son aquellos convenios, como, y entre otros: «Sociedad General de Residuos Sólidos, S.A.», de Cádiz; «Ayuntamiento de Santiago Pontones» de Jaén; «Ayuntamiento de Archidona», de Málaga; «Ayuntamiento de Coria del Río», de Sevilla que, conteniendo la regla de retroactividad, posponen el inicio de su vigencia a la aprobación por el Pleno del Ayuntamiento respectivo.

También cabe la posibilidad de determinación de la entrada en vigor de algunas cláusulas contenidas en los convenios, en un momento anterior o posterior a la entrada en vigor del resto; así el convenio «Comercio del Mueble», de Cádiz, pospone la entrada en vigor de la cláusula referente al incremento de capitales asegurados, o el convenio «Transportes de mercancías por carretera», de Sevilla, que, entrando en vigor en una fecha fija, pospone lo referente a dietas y retribución mínima a la fecha de firma del mismo.

Veamos seguidamente que opción fijan los distintos convenios provinciales de los sectores productivos:

«Sector agropecuario»: La entrada en vigor de los distintos convenios provinciales que componen este sector, se fija en una fecha determinada en la mayoría de los mismos: Cádiz, Granada, Huelva, Málaga y Sevilla; fecha que coincide con el inicio del año natural, excepto en Cádiz y Granada que lo hacen el 1 de marzo y el 1 de noviembre, respectivamente.

Los convenios para las provincias de Almería y Córdoba, optan por la entrada en vigor a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

«Sector construcción»: En este sector, existe una prevalencia en los distintos convenios, por el inicio de entrada en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial. Por esta fórmula optan los convenios de Almería, Córdoba, Málaga y Sevilla, estableciendo en todos ellos, la retroactividad de sus efectos económicos al inicio del año. Por el contrario, el convenio de Huelva entra en vigor en una fecha fija, coincidente con el inicio del año natural.

El convenio para la provincia de Cádiz, entra en vigor a los quince días de su firma, estableciendo que, tanto la tabla salarial como las cantidades abonadas en concepto de desgaste de herramientas y ropa de trabajo, retrotraerán sus efectos al inicio del año.

«Sector siderometalúrgico»: Todos los convenios provinciales determinan expresamente el inicio de producción de sus efectos a partir de una fecha fija, coincidente con el inicio del año natural. Excepto los convenios para las provincias de Almería y Cádiz; el primero entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, aplicando retroactivamente sus efectos desde primeros de año; y, el segundo entra en vigor en el momento de su firma, con los mismos efectos retroactivos.

«Sector hostelería»: Al igual que el sector anterior, los convenios provinciales del sector de Hostelería, optan por fijar una fecha como inicio de su entrada

en vigor, coincidente con el inicio del año natural, salvo en Huelva cuyo inicio se fija el 1 de junio.

El único convenio que entra en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, es el de Jaén, si bien se aplica con carácter retroactivo desde el inicio del año.

1.4.d. Denuncia del convenio y finalización de su vigencia. En la negociación colectiva andaluza, el fenómeno de la denuncia del convenio no se inspira en las mismas reglas en todos los casos, tanto en lo que se refiere a la duración del periodo de preaviso, que es variado, como a las reglas que acompañan a la forma y destinatarios de la denuncia, o a la estipulación de obligaciones accesorias.

La denuncia, normalmente, y en la inmensa mayoría de convenios, suele ser preavisada, oscilando los plazos de preaviso más frecuentes entre uno y tres meses, fijando una minoría de convenios un plazo de preaviso de quince días.

Dentro de esta regla general de fijación de un plazo de preaviso, existen supuestos distintos, como el convenio «El Motor Nacional», de Córdoba, para el que la denuncia podrá hacerse dentro del período de vigencia, sin determinación de plazo fijo alguno; el convenio para el «Ayuntamiento de Guadix», de Granada, cuya denuncia se efectuará dentro de los 31 días del mes de octubre; o, el convenio del «Ayuntamiento de Bollullos del Condado», de Huelva, cuya denuncia podrá efectuarse como máximo hasta un mes después de terminada su vigencia.

Otros acuerdos, en minoría, utilizando formulas distintas respecto a su denuncia, establecen un compromiso o acuerdo de las partes de denunciar el convenio antes de una fecha determinada, así los convenios «Explotación de Aguas del Balneario, S.A.», de Jaén y «Ayuntamiento de Archidona», de Málaga.

En ciertos casos se omite toda referencia al plazo de preaviso, bien porque se remiten a lo dispuesto legalmente, como ocurre en los convenios «Obradores de Pastelería, Confitería y Despachos», de Cádiz, e «Industrias de Hostelería», de Huelva; o bien, porque se vincula, expresa o tácitamente, la fecha de vencimiento con la fecha de denuncia, que normalmente, tiene lugar de forma automática. En efecto, existe un determinado número de convenios que se entienden denunciados en el mismo momento de su vencimiento sin necesidad de denuncia por las partes, entre ellos: «Ayuntamiento de Huércal-Overa», de Almería; «Limpieza de Edificios y Locales», «Comercio del Metal» y «Ayuntamiento de Punta Umbría», todos ellos de Huelva.

Otro grupo de convenios optan por sustituir la fijación de un plazo de preaviso por una cláusula de denuncia automática anticipada al momento de su firma o de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Por la primera formula optan convenios como el de «Industrias del Aceite y sus derivados», de Granada; «Recolección del Espárrago», «Comercio del Mueble» y «Actividades de cementos naturales, cales y yesos», todos de Jaén. Aplican la segunda opción convenios como «Industrias de Alimentación», de Granada, o «Industrias de Panadería», de Sevilla.

Una cuestión derivada de la denuncia de los convenios, que estamos

examinando, es la relativa a la forma y condiciones para realizar la misma. En este sentido cabe decir que, la mayor parte de los acuerdos guardan silencio sobre el particular.

Aún así, las reglas más frecuentes, requieren la comunicación expresa y fehaciente de una parte a la otra; o escrito dirigido a la otra parte y a la Administración Laboral: «Derivados del Cemento», «Industria de Panadería», «Comercio Textil», de Almería, «Comercio de la Piel», de Cádiz, entre otros.

Junto a esta fórmula, otras normas convencionales hacen intervenir expresamente a la Autoridad Laboral en el procedimiento de denuncia, como destinataria del escrito de denuncia que remiten ambas partes, conjunta o separadamente, como ocurre en los convenios «Industria Salinera», de Cádiz; «El Motor Nacional», de Córdoba, o, «Industria de Hostelería», de Huelva.

Algunos convenios exigen, de forma expresa, que junto al escrito de denuncia, la parte remitente acompañe el anteproyecto del nuevo convenio, con objeto de comenzar inmediatamente el proceso negociador: «Industria de la Piel-Marroquinería» y «Comercio Textil», ambos de Cádiz; «Ayuntamiento de Bollullos del Condado», de Huelva; «Comercio del Calzado», de Jaén; «Patronato de Recaudación Provincial», de Málaga. Si bien, el acto de denuncia es acompañado, a veces, del compromiso expreso de iniciar las negociaciones del nuevo convenio, determinándose, con mayor o menor precisión la fecha de iniciación de las mismas: el convenio para el «Comercio del Mueble», de Jaén, establece: «...se comprometen las partes a iniciar las deliberaciones del nuevo convenio en la primera quincena del mes de noviembre...»; el convenio de empresa «Centros de Educación Infantil de la ciudad de Adra», de Almería, determina «...una vez denunciado, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones dentro de los quince primeros días del mes siguiente a su denuncia...»; para el convenio «Dragados y Construcciones, S.A.», de Cádiz «...las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo de 30 días contados desde la recepción por la otra parte...».

Un reducido número de convenios se remiten al Estatuto de los Trabajadores o disposiciones legales vigentes, al objeto de determinar la forma y procedimiento de denuncia, así lo hacen los convenios «Transportes por carretera en general», de Almería; «Hornos Ibéricos Alba, S.A.», de Cádiz; y «Gabinete de Asesores Titulados, S.A.», de Córdoba.

La ausencia de denuncia determina la prórroga, por años naturales, del convenio; previsión legal que se repite en la mayoría de convenios, si bien, en una minoría, algún convenio establece supuestos de prórroga bianual.

Veamos como se regula esta cuestión de la denuncia en las normas convencionales de los sectores más representativos:

«Sector agropecuario»: La denuncia, en los convenios provinciales de este sector, suele ser preavisada, con plazos de de uno o tres meses, si bien el convenio para la provincia de Huelva lo fija en dos meses.

El único convenio que no fija plazo alguno de preaviso es el de Jaén, aunque hace referencia a la posibilidad de denuncia por las partes.

En cuanto al procedimiento a seguir, únicamente el convenio de Granada

hace alguna alusión, estableciendo que el mismo deberá atenerse a la legislación vigente. Si bien, en el convenio de Huelva, el acto de denuncia lleva aparejado un compromiso para negociar el nuevo convenio no más tarde de mes siguiente a su vencimiento.

En todos ellos, la ausencia de denuncia determina la prórroga, bien por años sucesivos, o sólo por un año, salvo en el convenio de Málaga que no se manifiesta en este sentido.

«Sector construcción»: Todos los convenios del sector de la construcción fijan un plazo de preaviso para la denuncia bien de un mes o de tres meses. A falta de denuncia, se entienden prorrogados por años sucesivos.

En cuanto al procedimiento de denuncia, para los convenios de Córdoba, Huelva y Sevilla, la misma se hará mediante comunicación escrita a la otra parte, acompañando la propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada, enviando copia, tanto de la comunicación como de la propuesta, a la Administración Laboral.

En el convenio de Cádiz, el acto de denuncia es acompañado de un compromiso expreso de las partes para iniciar las deliberaciones del próximo convenio en un plazo máximo de treinta días.

«Sector siderometalúrgico»: Como regla general, los convenios de Almería, Córdoba, Málaga y Sevilla, establecen un plazo de preaviso de uno o tres meses, fijando dicho plazo, el convenio de Granada, en 45 días.

El resto de convenios omiten toda referencia al plazo de preaviso, si bien optan por fórmulas distintas: para el convenio de Jaén se considera denunciado en una fecha determinada, el 1 de octubre; el convenio de Cádiz opta por su denuncia anticipada en el momento de la firma; y por último, el convenio de Huelva, no hace referencia a la denuncia, si bien considera la posibilidad de que las partes lo denuncien antes del 1 de octubre.

En cuanto a la forma de realizar la denuncia, escasas referencias se hacen al respecto. Únicamente los convenios de Almería y Sevilla se manifiestan expresamente; el primero mediante escrito dirigido a la Administración Laboral y a la otra parte, y el segundo, mediante comunicación de una parte a la otra en un plazo de 10 días.

En los convenios de Cádiz, Huelva y Sevilla, se regula el compromiso de las partes para iniciar las negociaciones del próximo convenio en determinados plazos, en el último trimestre, el uno de diciembre, en un plazo máximo de treinta días).

«Sector hostelería»: La tónica general es la determinación de un plazo de preaviso que oscila entre un mes y tres meses. Sin embargo, los convenios de Cádiz y Huelva se remiten a los plazos previstos en la legislación vigente.

El procedimiento de denuncia es muy variado: para los convenios de Almería y Málaga se realizara mediante comunicación escrita dirigida a la Administración Laboral y a la otra parte. En los convenios de Cádiz, Granada y Jaén, la denuncia se efectuara por comunicación escrita a la otra parte, precisando el último que el escrito será certificado. El convenio de Córdoba no hace ninguna alusión a la forma de efectuar la denuncia, tan sólo establecen un acuerdo por las partes de

iniciar las deliberaciones del próximo convenio dentro de la primera quincena del mes de noviembre.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Regulación de la jornada laboral

La regulación de la jornada ofrece diversas peculiaridades. De una parte, parece clara la tendencia a su flexibilización a través del pacto anual de horas, de forma que su distribución pueda no ser homogénea a lo largo del año; de otra, muchos convenios, prevén «jornadas especiales», atendiendo, bien a las condiciones concretas del trabajo a realizar, por existir circunstancias específicas de peligrosidad, penosidad o toxicidad en su ejecución, supuestos éstos en los que se reduce la jornada de trabajo, o bien, pactándose una «jornada intensiva» o continuada, principalmente para aquellos meses de mayor rigor climatológico, debido al calor.

En términos generales, cabe indicar que la mayoría de los convenios referidos a 1993, establece una jornada laboral de 40 horas semanales, coincidiendo con la máxima legal.

En ocasiones, no se deduce cuál es el módulo de referencia: anual o semanal, por lo que es difícil poder cifrar, en términos concretos, qué convenios negocian sobre jornada semanal y cuáles sobre jornada anual. De otra parte, con frecuencia, aparecen en los textos de los convenios el doble cómputo, semanal y anual.

Es considerable el número de convenios que determinan la jornada en cómputo anual, concretamente el 16,12% de los 372 tomados como base, de ellos 11 de sector y 49 de empresa, los que representan el 14,01% y el 30,18%, respectivamente.

Convenios con jornada laboral inferior a la máxima legal

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	-	-	6	33,33	20,00
Cádiz	9	34,62	19	47,50	42,42
Córdoba	1	11,11	4	17,39	15,62
Granada	2	18,18	6	26,08	23,52
Huelva	1	12,50	7	38,88	30,76
Jaén	1	7,69	4	33,33	20,00
Málaga	-	-	13	27,08	21,66
Sevilla	1	6,25	20	28,16	24,13
Interprov.	-	-	2	16,66	16,66
Total	15	14,01	81	30,18	25,80

(*) Base de datos 107 conv. sector y 265 de emp.

En el cuadro transcrito se reflejan los convenios de sector y empresa que contienen una jornada de trabajo inferior a la máxima legal, pero sólo se han incluido aquéllos cuyo módulo de referencia es semanal, a efectos de una mejor clarificación.

Del mismo se desprende que durante 1993, el 25,80% de los convenios andaluces han estipulado una jornada de trabajo inferior a 40 horas semanales, de ellos, como se ha indicado, el 14,01% son convenios de sector y el 30,18% de empresa.

Estos datos representan poca variación con respecto a los del año anterior que fueron el 11,57% en 108 convenios de sector y el 33,98% en los de empresa, y aunque son algo superiores a los obtenidos en 1993, las diferencias no son significativas, máxime teniendo en cuenta, como se ha expuesto, que sólo se han tomado en consideración aquellos convenios que determinan la jornada laboral en computo semanal.

Por provincias, y en lo que respecta a convenios de sector, figura al alza Cádiz, con el 34,62% de sus convenios, seguida a gran distancia de Granada, con el 18,18%; Huelva con el 12,50% y Córdoba con el 11,11%, siendo Almería la única provincia donde no se ha suscrito ningún convenio sectorial con jornada inferior a 40 horas semanales. En los convenios de empresa destaca, asimismo Cádiz con el 47,50% de sus convenios, seguida de Huelva con el 38,88%; Almería y Jaén con el 33,33%; Sevilla el 28,16%; Málaga el 27,08%; Granada el 26,08% y Córdoba 17,39%.

2. Período vacacional pactado en 1993

La tónica general que siguen los convenios colectivos de 1993, es la de establecer un período vacacional anual de 30 días naturales, si bien, en determinados convenios, se fija el computo en días laborables.

En cuanto a la determinación del período de disfrute, son muchos los convenios que especifican que este permiso se disfrutará, preferentemente, en verano, en los meses comprendidos entre Junio y Septiembre, no pudiendo coincidir en domingos o festivos la fecha del inicio de las vacaciones.

La elección del período vacacional, en cuanto a turnos se refiere, será de carácter rotativo para algunas empresas, atendiendo al procedimiento establecido en el art. 38.2 del Estatuto de los trabajadores.

El calendario de vacaciones, por lo general, se elaborará dentro del primer trimestre del año, de común acuerdo entre empresarios y trabajadores/as.

En Navidad, cabe destacar que son una minoría cualificada los convenios que establecen, además de los 30 días de vacaciones de verano, los días 24 a 26 de diciembre, o bien, del 25 al 31 de ese mismo mes.

Convenios que estipulan un periodo vacacional de más de 30 días

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	1	8,33	2	11,11	10,00
Cádiz	3	11,54	10	2,50	19,70
Córdoba	2	22,22	1	4,35	9,38
Granada	3	27,27	6	26,09	26,47
Huelva	-	-	3	15,79	11,11
Jaén	-	-	2	16,67	8,33
Málaga	-	-	8	16,67	13,33
Sevilla	2	12,50	19	27,14	24,42
Interprov.	-	-	2	16,67	16,67
Total	11	10,38	53	20,00	17,25

(*) Base de datos 106 conv. sector y 265 conv. empr.

Del cuadro se detraen las siguientes consideraciones: De los 371 convenios tomados como base, solo 64 estipulan un período vacacional anual superior a 30 días, lo que representa el 17,25% del total, porcentaje éste, superior al de los años precedentes, que fue del 13,54%, en 1992 y del 12,39% en el 91.

Este aumento opera tanto en los convenios de empresa como en los de sector, pues del 6,61% y 15,88%, respectivamente de 1992, alcanza en 1993, al 10,38% de los convenios de sector y al 20,00% de los de empresa.

Del análisis provincial, y en lo que respecta a convenios de sector, figura al alza Granada con el 27,77%, seguida de Córdoba 22,22%; Sevilla 12,50%; Cádiz 11,54% y finalmente Almería con el 8,33%. En Huelva, Jaén y Málaga, ninguno de sus respectivos convenios sectoriales determinan un período vacacional superior a 30 días anuales. Referente a los convenios de empresa, son Sevilla y Granada con el 27,14% y el 26,09%, respectivamente, las provincias que reflejan el índice más alto, frente a Cádiz y Córdoba, a la baja, con el 2,50% y 4,35%, respectivamente.

3. Beneficios sociales y asistenciales

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	12	100,00	17	94,44	96,67
Cádiz	25	96,15	39	97,50	96,97
Córdoba	9	100,00	20	90,91	93,55
Granada	11	100,00	23	100,00	100,00
Huelva	8	100,00	19	100,00	100,00
Jaén	12	92,31	11	100,00	95,83
Málaga	12	100,00	46	97,87	98,31
Sevilla	16	100,00	65	94,20	95,29
Interprov.	-	-	12	100,00	100,00
Total	105	98,13	252	96,55	97,01

(*) Base de datos 105 conv. sector y 261 conv. empr.

De los datos expuestos, se infiere que en esta materia es donde se alcanzan las cotas más altas de su regulación en la negociación colectiva, significando que el 97,28% de los convenios andaluces recogen, de una u otra forma, cláusulas que implican beneficios sociales o asistenciales para los trabajadores/as, de ellos, el 98,13% son convenios de sector y el 96,55% de empresa. De entre los primeros, hay que resaltar que todas las provincias andaluzas, a excepción de Cádiz y Jaén, introducen en el 100% de sus convenios sectoriales beneficios sociales o asistenciales de alguna índole; asimismo, y en lo que respecta a los convenios de empresa, estas cláusulas se recogen en el 100% de los correspondientes a las provincias de Granada, Huelva y Jaén, oscilando los restantes índices provinciales entre el 97,50% de Cádiz y el 90,91% de Córdoba.

Por lo general, estos beneficios se materializan en las siguientes prestaciones:

– *Pólizas de seguros*: La mayoría de las empresas asumen el compromiso de contratar pólizas de seguro que cubran los riesgos de muerte e invalidez en grado de incapacidad permanente, total o absoluta, para su profesión habitual o para todo tipo de trabajo derivado de accidente laboral o no laboral, o enfermedad profesional o común. Las cuantías de las indemnizaciones varían considerablemente de unos convenios a otros.

En el «Sector siderometalúrgico», se establece la obligación de concertar pólizas de seguros colectivos con objeto de atender a la cobertura de los riesgos de accidente de trabajo, muerte, invalidez permanente, absoluta y total y gran invalidez, en favor de los beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales.

Algunos establecen la misma prima para los casos de muerte o incapacidad absoluta, y otros fijan cantidades distintas para cada supuesto.

El convenio de Almería compromete a las empresas a contratar pólizas de seguros que cubran los riesgos de muerte o gran invalidez o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 2.000.000 ptas. de indemnización.

En Málaga, las empresas gestionarán, con cargo exclusivo a ellas, un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 4.000.000 ptas., en los supuestos de invalidez o muerte, el seguro comprenderá los acaecidos durante la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.

En el «Sector agropecuario», viene concertada en los convenios colectivos de las provincias siguientes:

En Almería y Huelva, se contratan pólizas que cubren los riesgos de muerte e invalidez en grado de incapacidad permanente por causa de accidente laboral o enfermedad profesional.

En Jaén, para los trabajadores fijos del sector, las empresas vendrá obligada en tanto la Seguridad Social y Seguro de Accidentes no aseguren el 100% del salario real, a completar éste, durante la situación de I.L.T. por un tiempo que no podrá exceder de un mes por año natural.

En Málaga, las empresas establecerán para sus trabajadores fijos un seguro

que garantice, en caso de fallecimiento o invalidez, derivados de accidente, sea o no laboral, la percepción por sus herederos o el trabajador la cantidad de 1.000.000 ptas.

En el «Sector de la construcción», en lo que respecta a las indemnizaciones en este sentido, los convenios de Almería, Córdoba, Jaén y Málaga, en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, determinan el importe de una mensualidad, y en caso de muerte, incapacidad absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se establece una cantidad a tanto alzado, que en el convenio provincial de Almería, se determina 3.000.000 ptas.

– *Ayudas al estudio*: Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los trabajadores/as, así como la de sus hijos, se establecen en determinados convenios una ayuda por estudios, consistente en el abono, por parte de las empresas, de una cantidad por cada hijo en edad escolar o por cada trabajador que curse estudios, variando el contenido económico de esa ayuda de unas empresas a otras, o de unos sectores a otros.

Así, y por lo que se refiere a determinados sectores, en el Siderometalúrgico, con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, se establece en los convenios de Almería, Jaén y Málaga, una ayuda a estudios consistente en el abono, por parte de las empresas de una cantidad por cada hijo en edad escolar, variando el contenido económico de las mismas de una provincia a otra.

En Almería se abona 9.765 ptas./año a los trabajadores que tengan, al menos, un hijo estudiando E.G.B., siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

En Jaén, las empresas abonarán 5.617 ptas./año por cada hijo que tengan los trabajadores en edad escolar, entre los 4 y 16 años, acreditando tal extremo mediante certificación del Centro Docente.

En Málaga, la ayuda consiste en 7.875 ptas. por curso e hijo comprendido entre los 4 y 17 años, previa justificación de matrícula.

En el Sector Agrario, el convenio para la provincia de Huelva es el único que regula propiamente dicha ayuda que percibirán todos los trabajadores fijos con hijos en E.G.B., B.U.P., F.P., Universidad y Escuelas Técnicas, previa justificación a tal efecto en todos los casos.

El de Jaén, estipula que en los trabajos de recolección y aquellos otros relacionados con la misma, que en su conjunto tenga una duración superior a 30 días continuados, cuando los trabajadores pernocten con su familia fuera del pueblo, los empresarios tendrán que proporcionar medios de locomoción para que los hijos de aquellos puedan asistir a la escuela.

– *Bolsa de vacaciones*. En determinados convenios se establece una bolsa de vacaciones con el fin de compensar los gastos excepcionales que se producen como consecuencia del disfrute de dicho período, consistente, por lo general, en el abono al trabajador al comienzo de sus vacaciones de una determinada cantidad, cuya cuantía varía considerablemente entre los convenios que la estipulan.

– *Complemento por incapacidad laboral transitoria*. Ante la situación de

ILT, las cláusulas contenidas en los convenios que regulan esta materia se refieren a la obligación empresarial de abonar, al trabajador afectado, la diferencia existente entre la indemnización que reciba de la Seguridad Social y el 100% del salario que viniera percibiendo.

No obstante, se prevén diferentes coberturas ante esta contingencia, dependiendo del hecho causante del que se derive, accidente laboral o no laboral; enfermedad profesional o común; intervención quirúrgica; etc., así como «dies a quo», a partir del cual surtan los efectos económicos de este derecho; en este sentido, el convenio del sector de la Construcción de la provincia de Cádiz, especifica que en caso de ILT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará al trabajador la diferencia entre la indemnización que corresponda por la Seguridad Social y la cuantía total resultante de sumar el salario base más el complemento de antigüedad. Dicha indemnización se percibirá a partir del primer día, lo mismo ocurrirá si el trabajador está en régimen hospitalario; en el resto de los supuestos, dicha indemnización no se empezará a cobrar hasta el día 21º.

El «Sector siderometalúrgico», regula esta materia de la siguiente forma:

En Almería, para la situación de I.L.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional se garantiza el 100% del salario base del convenio más antigüedad y el plus de convenio a partir del primer día de baja. Igual complemento se percibirá en las enfermedades de larga duración, entendiéndose por tales las de duración superior a 25 días, previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral se percibe un complemento del 50% del salario base, antigüedad y plus convenio, durante los tres primeros días de la primera baja del año.

En Jaén, en los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, las empresas complementarán las cantidades que al trabajador abone la Seguridad Social o Entidad Gestora correspondiente, hasta cubrir el 100%.

A partir del 1/1/93, las empresas complementarán hasta el 100% las cantidades, que la Seguridad Social abone a los trabajadores, por causas de cualquier enfermedad o accidente no laboral mientras el trabajador permanezca ingresado en algún Centro Hospitalario. Esta situación deberá justificarse con certificado del centro, en el que se hará constar la fecha de ingreso y alta hospitalaria.

En Málaga, las empresas completan hasta el 100% de la retribución total (desde el primer día) más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad y de puesto de trabajo perciban los trabajadores, las prestaciones de la Seguridad Social por I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente.

En el «Sector Agropecuario», viene regulado en los convenios provinciales de Almería, Granada, Huelva y Jaén.

En Almería, durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive y hasta un máximo de 12 meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base convenido.

Cuando la I.L.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base a partir del primero y hasta un máximo de 12 meses.

Dichos trabajadores percibirán durante los 3 primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral, un complemento del 100% del salario base.

En Granada, las empresas a sus trabajadores fijos y a los fijos discontinuos y eventuales, en caso de enfermedad o accidente completarán hasta el 100% del salario convenio mientras dure la situación de I.L.T. a los primeros, y mientras dure el período para el que fueran contratados a los segundos.

En Huelva, el personal fijo afectado por el convenio que se encuentre en I.L.T., percibirá de sus respectivas empresas un complemento de 400 ptas. diarias hasta llegar a un máximo de 250 días. Este complemento se abonará únicamente en los casos de accidente laboral y enfermedad con hospitalización.

En Jaén, los trabajadores fijos, independientemente de los beneficios asistenciales que por enfermedad o accidente perciban de la Seguridad Social, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, una vez dados de alta por el médico, cualquiera que fuese la duración de la baja. En caso de que se hubiesen declarado en situación de invalidez permanente parcial para su profesión habitual del campo, tendrían derecho a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades.

Y en Málaga, el acuerdo de la Comisión Paritaria, en sesión celebrada el 19 de enero de 1993, modifica el art. 23 referido a las prestaciones por I.L.T. «las partes firmantes interpretan que el trabajador fijo ha tenido de siempre reconocido el derecho a las diferencias, entre las prestaciones de Seguridad Social o Mutua Patronal y el Salario convenio, el cual mantiene, sin perjuicio de que por imperativo legal, el patrón haya de abonar la parte de la Seguridad Social durante los primeros 15 días de I.L.T.».

En cuanto a los trabajadores eventuales que nunca tuvieron reconocido ese derecho, en sucesivos convenios siguen sin tenerlo pero sí habrán de percibir, con cargo al patrón, los 15 primeros días de prestaciones de I.L.T. que antes abonaba la Seguridad Social, mientras que la norma que así lo establece esté en vigor.

— *Ayudas por jubilación:* En el capítulo de beneficios sociales y asistenciales, se recogen cláusulas que incentivan la jubilación anticipada, bien ofreciendo cantidades correspondientes a distinto número de mensualidades, en función de los años de anticipación sobre la edad reglamentaria de jubilación, o bien en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.

En el «Sector siderometalúrgico», el sistema especial de jubilación anticipada se recoge en los convenios correspondientes a las provincias de Almería y Málaga.

El art. 26 del convenio de Almería, regula, bajo la rubrica genérica de «jubilación», la jubilación anticipada, la jubilación a los 64 años y la jubilación obligatoria.

Jubilación anticipada: la compensación en metálico sigue la siguiente escala:

— 60 años	12 mensualidades
— 61 años	10 mensualidades
— 62 años	9 mensualidades
— 63 años	7 mensualidades

Se requiere una antigüedad mínima del trabajador de 10 años en la empresa.

Jubilación a los 64 años: Se aplicará el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, por lo que el trabajador jubilado deberá ser sustituido por otro.

Jubilación obligatoria: A los 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia necesario para acceder a la pensión de jubilación.

En Jaén, se dispone las siguientes indemnizaciones por jubilación voluntaria entre los 60 y 65 años.

- A los 65 años: Cantidad igual a lo percibido en los últimos 3 meses.
- A los 64 años: Igual a lo percibido en los 4 últimos meses.
- A los 63 años: Equivalente a los últimos 5 meses.
- A los 62 años: Igual a los últimos 6 meses.
- A los 61 años: Equivalente a los últimos 7 meses.
- A los 60 años: Igual a los últimos 8 meses.

La jubilación obligatoria se producirá a los 65 años.

El convenio colectivo para la provincia de Málaga, regula en su art. 24 la «jubilación voluntaria» y, en su art. 25 la «jubilación anticipada».

En cuanto a la jubilación voluntaria, las gratificaciones, en función de la edad a la que se produzca, son las siguientes:

- 60 años: 6 mensualidades de salario total.
- 61 años: 5 mensualidades de salario total.
- 62 años: 4 mensualidades de salario total.
- 63 años: 3 mensualidades de salario total.
- 64 años: 1 mensualidad de salario total.

Se exige que el trabajador tenga una antigüedad mínima de 10 años en la empresa.

Con independencia de lo anterior, podrá convenirse entre empresa y trabajador la jubilación anticipada a los 64 años, cumpliéndose en tal caso las prescripciones que exige el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto.

Con respecto al «Sector de la construcción», en los convenios de Almería, Huelva, Jaén y Málaga, se reconoce la jubilación voluntaria anticipada para aquellos trabajadores/as que hayan cumplido 63 años y no tengan 65 cuando soliciten la misma, los cuales tendrán derecho a la percepción de una indemnización económica que varía en función de su edad y de los años de antigüedad en la empresa. En el convenio de Córdoba, a todo el personal que se jubile, la empresa vendrá obligada a abonarle una cantidad fija por año de servicio.

El convenio de Almería concede un complemento de jubilación a aquellos trabajadores/as que se jubilen voluntariamente, consistente en el abono de una cantidad que varía en función de los años de anticipación sobre la edad reglamentaria de jubilación. En el convenio de Córdoba, las empresas abonarán una compensación económica consistente en 1,5 mensualidades, a los trabajadores/as fijos que se jubilen; y en Huelva, la cuantía a abonar por esta contingencia, consiste en dos mensualidades de salario convenio, cuando la jubilación tenga lugar a los 65 años.

En el «Sector agropecuario», viene regulado en los convenios de Almería, Córdoba y Huelva. Granada se remite a lo establecido en la legislación vigente.

Las empresas abonarán una compensación económica consistente en 2

mensualidades a los trabajadores fijos que se jubilen o a los herederos de éste en caso de fallecimiento.

En Almería las empresas, previo pacto con el trabajador, concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que, con 10 años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente durante la vigencia del convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años, 6 mensualidades y 1 menos por cada año de más, hasta 2 mensualidades a los 64 años. Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario hora. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplido los 64 años y 6 meses más, el trabajador no solicitare la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

- *Ayudas por fallecimiento*: Sólo vienen recogida en los convenios de Huelva y Jaén del Sector agropecuario.

El convenio de Huelva hace referencia a dicha ayuda en el supuesto de fallecimiento del trabajador fijo, la empresa abonará a sus herederos legítimos dos mensualidades del salario base de la categoría que ostentaba aquél.

En Jaén, cuando falleciere un trabajador fijo con dos años o más de antigüedad en la empresa, ésta abonará a su conyuge, descendientes o ascendientes, dos mensualidades de salario base de la categoría que ostentaba aquél, haciéndose efectiva en el plazo de 2 meses.

4. Seguridad e higiene en el trabajo

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	9	75,00	14	77,78	23	76,67
Cádiz	15	57,69	27	67,50	42	63,64
Córdoba	4	44,44	11	50,00	15	48,39
Granada	6	54,55	17	73,91	23	67,65
Huelva	6	75,00	14	73,68	20	74,07
Jaén	8	61,54	8	72,73	16	66,67
Málaga	8	66,67	30	63,83	38	64,41
Sevilla	9	56,25	47	68,12	56	65,88
Intcrprov	-	-	7	58,33	7	58,33
Total	65	60,75	175	67,05	240	65,22

(*) Base de datos: 107 conv. sector y 261 conv. empr.

El cuadro numérico de las cláusulas relativas a Seguridad e Higiene, revela que el 60,75% de los convenios de sector de los 107 tomados como base, prevén normas sobre esta materia, y en los de ámbito empresarial 175 de los 261 considerados, lo que significa el 67,05%.

Desde una panorámica provincial y en lo referente al ámbito sectorial, Almería y Huelva con el 75% son las que reflejan el índice porcentual más alto, oscilando los restantes índices provinciales entre el 66,67% al alza de Málaga y el 44,44% a la baja de Córdoba.

En cuanto a los convenios de empresa, destaca asimismo al alza Almería con el 77,78%, seguida de las de Granada y Huelva con el 73,91% y el 73,68%, respectivamente; Jaén 72,73%; Sevilla 68,12%; Cádiz 67,50%; Málaga 63,83% y Córdoba el 50,00%, que es el que representa el índice más bajo.

Si comparamos estos datos con los de 1992, se deduce que aunque globalmente el porcentaje de 1993 (65,22%), es algo inferior al año anterior (66,10%), esta disminución sólo opera en los convenios de sector que, descienden del 64,20% de 1992, al 60,75% del presente año; por contra, en los de empresa es algo superior en 1993 (67,05%), que en el 92 (66,75%).

Centrándonos en el análisis del contenido de los convenios, en materia de salud laboral, se advierte que, la mayoría de ellos, o bien reproducen lo establecido en normas legales ya existentes, o bien reiteran las competencias de control y vigilancia que los representantes de los trabajadores/as tenían en el convenio anterior, aunque la regulación de estas materias se efectúa de forma cada vez más pormenorizada.

Las principales funciones encomendadas en los convenios a los Comités de Seguridad e Higiene o, en su caso, a los Vigilantes de Seguridad, como órganos internos de la empresa con competencia en esta materia, son las siguientes:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores/as.

- Solicitar la colaboración de los Centros de Seguridad e Higiene Provinciales, y demás Instituciones Públicas competentes al respecto, en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el trabajador, dándose traslado a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

- Ser informados por la Dirección de la empresa, de las medidas concretas previstas, en materia de seguridad e higiene, para la ejecución de los trabajos.

- El Comité de Seguridad llevará una estadística sobre las medidas adoptadas; accidentes acaecidos; órdenes dadas en materia de seguridad e higiene; requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección, individuales o colectivas; actuaciones inspectoras y sanciones en su caso, por omisión de los elementos de seguridad e higiene. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

- El empresario está obligado a facilitar una formación adecuada a los trabajadores/as que contrata o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica, siempre que pueda ocasionar riesgos graves en la ejecución del trabajo.

- El trabajador, por su parte, está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, pero en el primer caso, se descontará de la jornada laboral el tiempo invertido en dichas prácticas.

- Asimismo, se regula el reconocimiento médico a que será sometido todo el personal, con independencia de su categoría profesional. Estos, que por regla general son una vez al año, correrán a cargo de la empresa, considerándose como tiempo efectivo de trabajo el invertido en dichos reconocimientos.

Al margen de estas consideraciones de carácter global, conviene analizar la regulación convencional de las distintas cláusulas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en aquellos sectores de mayor incidencia dentro de nuestra Comunidad:

«Sector de la Construcción»: Todos los convenios provinciales, referidos a este sector, contienen cláusulas sobre salud laboral, tratadas de la siguiente forma:

El convenio de Almería, se remite a lo dispuesto al respecto en la Ordenanza Laboral de la Construcción.

En Cádiz y Huelva, la empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as previo a la admisión, y otro, al menos una vez al año.

En Córdoba, se constituirá obligatoriamente, un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en aquellos centros que cuenten con más de 30 trabajadores/as.

En el convenio para la provincia de Málaga, el trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, quedando obligado el empresario a facilitar una formación práctica en la materia a los trabajadores/as, y éstos a seguir dichas enseñanzas. En caso de inobservancia de la legislación aplicable, los órganos competentes en materia de seguridad o los representantes de los trabajadores/as, requerirán al empresario para adoptar las medidas oportunas, dirigiéndose, en caso contrario, a la Autoridad competente, pudiéndose acordar la paralización de la actividad en caso de riesgo inminente.

En el «Sector agropecuario», se reflejan cláusulas sobre Salud Laboral, tales como: Comité de Seguridad e Higiene; Programas de prevención de riesgos, Cursos en materia de Seguridad e Higiene; Reconocimientos médicos a cargo de la Empresa, más solo vienen tratadas en los convenios para las provincias de Almería, Córdoba, Granada y Huelva.

En Almería, en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Serán funciones de dichos Comités las de promover en el seno de la empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

En las empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene en

el Trabajo, que ocupen 5 o más trabajadores, el empresario designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el Técnico más cualificado, en prevención de riesgos profesionales, o en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar además, alguno de los cursos de referencia.

En Córdoba, en todas las faenas de fumigación habrá alternancia de día de trabajo y día de descanso, a la vez que es obligatorio por parte de la empresa informar a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales, de los riesgos y características de los diferentes productos a utilizar. La empresa pondrá a servicio de los trabajadores cuantas medidas de protección sean necesarias para realizar las faenas de fumigación.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, un ejemplar de Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como los anexos que corresponden a la actividad que se realice en dicha empresa, a la vez cuidará de que todos los trabajadores a su servicio reciban una adecuada formación en materias de seguridad e higiene y fomentará la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las partes se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que así lo soliciten, una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de mutuas patronales, por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de empresa, en aquéllas que lo tengan legalmente establecido y dispongan de los medios adecuados para ello.

Granada alude al tema al regular los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos, en los que como medida de protección y prevención, se reduce la jornada de trabajo. De igual forma, se prevé la rotación diaria con otros trabajadores cualificados para su realización, a fin de que no sean siempre los mismos los expuestos a estos riesgos diarios.

En Huelva, se hace referencia a los reconocimientos médicos del personal que manipula productos tóxicos o peligrosos, teniendo lugar dicho reconocimiento cada 3 meses. Asimismo, se les dará permiso retribuido para asistencias a cursillos que les permita un mejor conocimiento del manejo de dichos productos.

En el «Sector siderometalúrgico», todos los convenios contienen alguna cláusula relativa a materias que pueden agruparse bajo esta rúbrica.

El art. 38 del convenio de Almería, efecta una remisión expresa, en cuanto a Seguridad e Higiene, a lo dispuesto en la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normativa vigente sobre la materia.

El convenio de Jaén, en su art. 33, establece la creación de una Comisión Provincial de Seguridad e Higiene, constituyendo ésta, la única disposición en la materia.

En Málaga, se determina la elaboración por las empresas de unas normas de seguridad para cada actividad en colaboración con el centro provincial de Seguridad e Higiene, Mutua Patronal y los Delegados de Personal, y de cuyo resultado se dará conocimiento a todos los trabajadores.

Por otra parte, los convenios de Almería y Málaga contienen referencias acerca de los reconocimientos médicos.

En Almería, las empresas solicitarán al Gabinete de Seguridad e Higiene el reconocimiento médico periódico para sus trabajadores (art. 37).

El convenio de Málaga, dispone por su parte, que las empresas facilitarán una vez al año el tiempo necesario a cada trabajador para que se puedan someter a examen médico en el centro provincial de Seguridad e Higiene, o en su lugar, en la Mutua Patronal.

III. REGIMEN ECONOMICO

I. Incremento salarial pactado en 1993

El año 1993, ha concluido con un incremento global medio del 5,944%, cuyo desglose por los distintos bloques estadístico es el siguiente: 5,587% en los convenios de vigencia íntegra; 6,366% en los de vigencia mayoritaria y 6,190% en las revisiones salariales.

Provincia	Nº Convn.	Trab. Afect.	Empr. Afect.	I.S.P.
Almería	38	48.402	3.777	5,302
Cádiz	82	124.862	14.409	5,179
Córdoba	45	116.886	26.750	7,058
Granada	46	95.112	21.246	6,248
Huelva	30	49.605	7.304	5,846
Jaén	29	117.896	44.165	6,460
Málaga	75	157.793	35.502	6,020
Sevilla	96	106.420	10.590	5,034
Intreprv.	14	4.417	14	5,128
Total	465	821.393	163.751	5,944

El cuadro expresa de forma global el número de convenios, trabajadores y empresas afectadas e incremento salarial ponderado, comprensivo de los tres bloques estadísticos acumulados. Del mismo se detraen las siguientes consideraciones:

El 5,944% es el I.S.P. medio pactado en los 465 convenios que conforman los tres bloques estadísticos citados, los que afectan a un total de 821.393 trabajado-

res/as y 163.751 empresas.

Los incrementos salariales provinciales, oscilan entre 7,058% de Córdoba (única provincia que supera el 7%), y el 5,034% de Sevilla; de las restantes, Granada, Jaén y Málaga, superan el 6% y Almería, Cádiz y Huelva lo sitúan en límites inferiores.

En cuanto al número de trabajadores/as afectados, figura al alza Málaga, con 157.793, seguida de Cádiz (124.862); Jaén (117.896); Córdoba (116.886); Sevilla (106.420); Granada (95.112) y finalmente Huelva y Almería con 49.605 y 48.402, respectivamente.

Por lo que a empresas se refiere, es Jaén la que refleja mayor número 44.165, seguida de Málaga (35.502); Córdoba (26.750); Granada (21.246); Cádiz (14.409); Sevilla (10.590); Huelva (7.304) y Almería (3.777).

— Incremento salarial pactado en 1993 en convenios de sector y empresa.

Por su ámbito funcional el incremento salarial pactado en 1993, es el que a continuación se indica.

Prov.	Sector	Empresa	Sector+empresa
Almería	5,354	4,003	5,302
Cádiz	5,225	4,380	5,179
Córdoba	7,094	6,090	7,058
Granada	6,317	4,123	6,248
Huelva	5,892	4,623	5,846
Jaén	6,477	5,394	6,460
Málaga	6,079	4,441	6,020
Sevilla	5,027	5,108	5,034
Interprov.	-	5,128	5,128
Total	5,999	4,858	5,944

(*) Base de datos 160 conv. sect. y 305 conv. empr.

En el cuadro numérico comprensivo del incremento salarial pactado en los convenios de sector y empresa, especificado éste por provincias y totales, se observa que en 1993, el I.S.P. pactado en los convenios de sector (5,999%), es superior al estipulado en los de empresa (4,858%).

En relación a estos datos debe tenerse en cuenta que determinados sectores, por su magnitud en cuanto a trabajadores/as afectados inciden directamente en los resultados finales; esto ocurre fundamentalmente con el Sector Agrario por su gran entidad, dado que en su ámbito de aplicación personal están incluidos alrededor de 400.000 trabajadores/as andaluces, los que representan más del 50,00% de los afectados por la totalidad de los convenios sectoriales, que ascienden a 781.802. Quiere ello decir que el incremento salarial pactado en los respectivos convenios para las actividades agropecuarias, que el global andaluz ha sido del 6,23% en 1993), va a ser el que marca la pauta definitiva en los resultados finales de todos los sectoriales.

Otros sectores, no de tanta entidad como el agrario, pero que asimismo, influyen en los resultados finales por el número de sus trabajadores/as afectados son: Construcción, Siderurgia y Hostelería, sin menospreciar otros como, Transportes, en sus distintas modalidades; Oficinas y Despachos o Limpieza de Edificios y Locales.

Centrándonos en los señalados como principales, se determina lo siguiente.

Sector Agrario:		
Provincia	Trabajadores	I.S.P.
Almería	13.800	4,50
Cádiz	30.000	4,00
Córdoba	69.000	7,15
Granada	40.000	6,90
Huelva	33.500	6,00
Jaén	92.020	6,40
Málaga	40.000	6,90
Sevilla	(*) 75.000	-
Total	393.320	6,33

(*) Aunque el convenio no va incluido en el estudio al ser un Pacto Extraestatutario en 1993, el promedio de trabajadores/as a los que afecta puede cifrarse en 75.000.

Provincia	Trabajadores	I.S.P.
Sector Construcción:		
Almería	14.800	6,10
Cádiz	29.150	6,20
Córdoba	12.000	6,65
Granada	11.000	6,20
Huelva	2.000	6,20
Jaén	4.000	6,20
Málaga	31.785	6,20
Sevilla	23.417	6,20
Total	127.352	6,23
Sector Hostelería:		
Almería	4.000	5,40
Cádiz	11.000	5,30
Córdoba	4.500	7,90
Granada	9.500	7,05

Huelva	1.910	4,00
Jaén	2.000	7,90
Málaga	16.000	7,00
Sevilla	12.500	6,90
Total	61.410	6,58

Sector Siderometalúrgico:

Almería	2.500	5,20
Cádiz	6.000	6,65
Córdoba	9.028	7,40
Granada	5.000	6,00
Huelva	3.000	6,50
Jaén	4.227	6,50
Málaga	3.200	4,50
Sevilla	20.810	3,50
Total	53.765	5,28

Los cuadros precedentes ilustrativos del I.S.P. pactado en los sectores más significativos, como se ha indicado, influyen de forma determinante en el incremento salarial global medio de la totalidad de los convenios sectoriales, como se acredita con el cuadro siguiente:

Convenios de sector

Provincia	nº Covn.	Trab. Afect.	Empr. Afect.	I.S.P.
Almería	14	46.527	3.753	5,354
Cádiz	34	118.136	14.361	5,225
Córdoba	16	112.723	26.721	7,094
Granada	19	92.111	21.219	6,317
Huelva	11	47.832	7.285	5,892
Jaén	24	116.032	44.150	6,477
Málaga	20	152.086	35.447	6,079
Sevilla	22	96.355	10.516	5,027
Interprovincial	-	-	-	-
Total	160	781.802	163.452	5,999

En el cuadro puede apreciarse con claridad la incidencia de los sectores antes reseñados en los resultados finales de los incrementos salariales provinciales. Así, Córdoba es la única cuyo I.S.P. supera el 7%, lógica consecuencia por ser también superior al 7% el incremento salarial estipulado en sus respectivos convenios agrícola, siderúrgico y de hostelería.

Por contra, Cádiz y Almería son las provincias que reflejan el I.S.P. más bajo, 5,225% y 5,354%, respectivamente, al haberse pactado en sus correspondientes convenios agrícolas el 4,00% y el 4,50%.

En lo que respecta a los convenios de empresa, el I.S.P. medio pactado en Andalucía, se cifra en el 4,858%.

Es Córdoba la única provincia cuyo I.S.P. supera el 6%; Jaén y Sevilla se sitúan en el 5% y las restantes provincias en el 4%

2. Incremento salarial en revisiones salariales

Provincia	Nº Covn.	Trab. Afect.	Empr. Afect.	I.S.P.
Almería	10	17.287	568	6,072
Cádiz	21	73.754	6.852	5,362
Córdoba	19	41.021	7.497	6,997
Granada	14	29.207	6.889	6,521
Huelva	3	6.100	1.405	6,519
Jaén	13	103.133	40.839	6,471
Málaga	24	97.249	15.836	6,584
Sevilla	12	34.602	4.937	4,771
Intreprovincial	3	552	3	6,674
Total	119	402.905	84.826	6,190

Las 119 revisiones salariales suscritas durante 1993, que afectan a 402.905 trabajadores y 84.826 empresas, han estipulado un I.S.P. global medio del 6,190%, media resultante de los diferentes índices provinciales, los que superan todos el 6%, a excepción de Cádiz y Sevilla, que se sitúan en el 5,36% y 4,77%, respectivamente. Asimismo, es superior al 6% el promedio del I.S.P. pactado en las tres revisiones salariales correspondientes a los convenios interprovinciales.

Al igual que se ha visto, al analizar los convenios propiamente dicho, en las revisiones salariales el incremento salarial pactado en las de sector, (6,204%), es también superior a las de empresa (5,545%). En cuanto a las primeras, y desde el punto de vista provincial, figura al alza Córdoba con el 7,081%, única provincia que supera el 7%, situándose el de las restantes en el 6%, a excepción de Cádiz y Sevilla con el 5,344% y 4,780%, respectivamente. En las revisiones salariales para los convenios de empresa, Cádiz y Jaén son las que reflejan el incremento salarial más alto: 6,362% y 6,122%, respectivamente; Córdoba y Málaga se sitúan en el 5% y las restantes en el 4%.

3. Evolución de incremento salarial pactado en el último decenio

Provincia	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Almería	8,73	7,50	8,19	6,94	6,27	6,72	8,33	7,692	7,662	5,302
Cádiz	7,73	7,61	8,36	7,29	5,37	7,87	8,37	8,181	8,146	5,179
Córdoba	7,56	7,42	8,36	8,40	5,20	6,74	8,62	8,528	8,008	7,058
Granada	7,92	7,61	8,20	6,94	7,86	6,67	9,00	8,173	8,253	6,248
Huelva	7,63	7,31	8,22	6,82	4,70	7,00	8,92	7,748	7,302	5,846
Jaén	7,66	7,16	8,00	6,33	5,24	6,32	8,07	8,281	7,890	6,460
Málaga	7,46	7,41	8,82	6,77	5,72	6,71	7,73	7,900	7,445	6,020
Sevilla	7,55	7,05	8,70	6,18	6,08	6,36	7,66	9,855	7,090	5,034
Interprov.	8,69	7,10	9,59	6,79	4,32	7,46	9,89	8,346	4,642	5,128
Total	7,71	7,34	8,43	6,95	5,85	6,82	8,29	8,379	7,642	5,944

El cuadro es expresivo de las fluctuaciones que el I.S.P. ha experimentado en Andalucía a lo largo del último decenio.

4. Análisis de los tramos de incremento salarial pactado en convenios de sector y de empresa

Provincia	% ≤ 5		% > 5 ≤ 6		% > 6 ≤ 7		% > 7 ≤ 8		% > 8 ≤ 9		% > 9 ≤ 10		% > 10	
	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E
Almería	2	12	10	3	2	6	-	2	-	1	-	-	-	-
Cádiz	13	20	12	15	5	6	4	4	-	3	-	-	-	-
Córdoba	-	7	2	10	6	7	7	3	1	1	-	1	-	-
Granada	2	13	6	3	6	5	4	5	1	1	-	-	-	-
Huelva	3	11	4	5	3	1	1	1	-	-	-	-	-	1
Jaén	2	8	7	3	6	3	1	1	1	-	-	-	-	1
Málaga	7	22	7	17	6	8	-	4	-	2	-	-	-	-
Sevilla	7	36	7	19	5	9	-	3	-	2	-	2	-	2
Interpr.	-	6	-	5	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	36	135	55	80	39	48	22	22	5	10	-	3	-	3
Total	171		135		87		44		15		3		3	

Durante 1993, el incremento salarial pactado con mayor frecuencia es el comprendido en el 5%, para los convenios de empresa (el 45% de ellos), y en el tramo comprendido entre el 5% y el 6% para los convenios de sector (el 35,03%).

Según se detrae de los cuadros descriptivos de los distintos tramos salariales pactados en los convenios de sector y empresa, en los primeros, la mayoría de ellos (55 convenios), estipulan un incremento salarial superior al 5% sin rebasar el 6%; a esta banda salarial le sigue la de los convenios cuyo I.S.P. se sitúa en el

5% (36 convenios), el 22,93%; en los restantes tramos salariales figuran: 39 convenios (27,53%), cuyo I.S.P. está entre el 6% y el 7%; 22 convenios (14,01%), entre el 7% y el 8% y 5 (3,18%) entre el 8% y el 9%. Por encima del 9% no se ha estipulado ningún incremento en los convenios de sector.

En los convenios de empresa, por contra, el incremento salarial mayoritariamente pactado es el situado en el 5% (135), el 45%; seguido del tramo comprendido entre el 5% y el 6% (80 convenios el 26,66%; entre el 6% y el 7% hay 48 convenios, el 16%; 22 están entre el 7% y el 8%, el 7,33%; 10 entre el 8% y el 9%, el 3,33%; 3 entre el 9% y el 10%, el 1%, y finalmente, sólo 2 convenios de empresa superan el 10% de incremento salarial, los que representan el 0,67%.

Para concluir esta materia, vamos a analizar de forma somera las bandas salariales correspondiente a las distintas provincias:

En todas las provincias andaluzas la mayoría de sus respectivos convenios pactan un incremento salarial que se sitúa en el 5%, a excepción de Córdoba cuya mayoría pacta en el tramo comprendido entre el 5% y el 6%; en Jaén, existe igual número de convenios en ambos tramos salariales.

Entre el 9% y el 10% de incremento salarial, solo se han suscrito 3 convenios de empresa, uno de la provincia de Córdoba y 2 de la de Sevilla. Asimismo, sólo hay 3 convenios, también de empresa, cuyo incremento salarial supera el 10%, correspondiente uno a la provincia de Huelva y 2 a la de Sevilla.

Finalmente indicar que en lo que respecta a los convenios interprovinciales, todos de empresa, la mayoría de igual forma sitúa su incremento salarial en el 5%, seguido del tramo comprendido entre el 5% y el 6% y el 6% y el 7%; no existiendo ningún incremento salarial superior al 7% en los convenios interprovinciales.

5. Retribuciones extraordinarias

Convenios que estipulan más de 2 pagas extraordinarias

Prov	Sector	%	Empresa	%
Almería	11	91,67	14	77,78
Cádiz	21	80,77	35	89,71
Córdoba	7	77,78	18	85,71
Granada	11	100,00	19	82,61
Huelva	8	100,00	13	68,42
Jaén	11	91,67	9	81,82
Málaga	8	66,67	30	63,83
Sevilla	14	87,50	49	71,01
Interprov	-	-	11	91,67
Total	91	85,85	198	76,45

(*) Base de datos 91 cov. sect. y 259 conv. empr.

El cuadro expresa de forma global y expresado por provincias, número de

convenios, de sector y empresa que estipulan un número de pagas extra superior a las 2 mínimas legales, que asciende a un total de 198, que representa el 79,17% del total, porcentaje superior al obtenido en 1992 que fue del 72,96%.

Por convenios de sector, el porcentaje de los que pactan más de 2 pagas extraordinarias es del 85,85%, superando en más de 5 puntos a los del mismo ámbito del año anterior (80,67%); en los convenios de empresa de igual forma este año (76,45%) es superior al alcanzado en 1992, que fue del 70,32%, lo que significa un incremento de más de 6 puntos.

Por provincia y en lo que respecta a los convenios de sector, Granada y Huelva determina el percibo de más de 2 pagas extraordinarias el 100% de sus respectivos convenios; Almería y Jaén el 91,67%; Sevilla el 87,50%; Cádiz el 80,77%; Córdoba 77,78%, y finalmente Málaga con el 66,67%.

En los convenios de empresa figura al alza Cádiz con el 89,74% de sus convenios, oscilando los restantes índices provinciales entre el 85,71% de Córdoba y el 63,83% de Málaga.

6. Productividad

El incremento de la producción obedece a la combinación óptima de varios factores, tales como: estructuras productivas, organización, gestión, control, cualificación profesional, motivaciones, condiciones de trabajo, etc.

Con intención de aumentar su productividad, en los convenios colectivos se configuran diversos sistemas de trabajo, como a continuación se indican:

El sistema de trabajo a rendimiento establece un mínimo de producción exigible, a partir del cual se remunerará el exceso de producción.

Las empresas acogidas al sistema de demasía definen este término como el exceso de rendimiento dentro de la jornada legal de trabajo; la remuneración a este exceso de rendimiento viene determinada, en los convenios que la regulan, en cuantía variable.

En otros casos, a fin de compensar el mayor esfuerzo que supone la dificultad o especialización de una determinada actividad, se establece un plus de estímulo a la productividad determinado para el personal no sujeto a incentivos.

En determinadas empresas, se establecen tablas de rendimiento mínimo, pactadas de común acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, las que, una vez establecidas, son de obligado cumplimiento.

6.1. Cláusulas de Productividad

Con estas premisas, la determinación de esta cláusula relativa a la productividad, en los distintos convenios negociados durante este año en el ámbito de nuestra Comunidad, queda reflejada en el siguiente cuadro numérico:

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	3	25,00	6	33,33	30,00
Cádiz	3	11,54	10	25,00	19,70
Córdoba	3	33,33	4	18,18	22,58
Granada	2	18,18	6	26,09	23,53
Huelva	-	-	8	42,11	29,63
Jaén	2	15,38	4	36,36	25,00
Málaga	3	25,00	15	31,91	30,51
Sevilla	6	37,50	30	43,48	42,35
Interprovincial	-	-	7	58,33	58,33
Total	22	20,56	90	34,48	30,43

(*) Base de datos 107 conv.sect. y 261 conv. empre.

De los datos reflejados en el cuadro, se desprende que de los 368 convenios tomados como base de estudio (107 de sector y 261 de empresa), 112, esto es el 30,43%, prevén en su articulado cláusulas relativas a productividad, 22 convenios de sector (20,56%) y 90 de empresa (34,48%).

Aunque comparados estos datos con otras materias reguladas en los convenios, el índice porcentual de los que contemplan la productividad sigue siendo aún bajo, hay que indicar que éste va aumentando cada año de forma progresiva, así del 22,61% de 1991, se subió al 23,22% de 1992, ascendiendo este año hasta el 30,43% global. No obstante, desglosados por su ámbito funcional, se observa que en 1993, el porcentaje de los convenios de sector (20,56%), es algo inferior al de 1992 (22,50%); por contra, en los convenios de empresa el incremento experimentado durante 1993, es bastante considerable, el 34,48%, frente al 23,46% del año anterior.

Del análisis provincial y en lo que a convenios de sector se refiere, Sevilla y Córdoba figuran al alza con el 37,50% y 33,33%, respectivamente; siendo Huelva la única provincia que, de sus 8 convenios sectoriales analizados, ninguno de ellos regula la productividad.

En los convenios de empresa, es asimismo Sevilla, la provincia que refleja el índice porcentual más alto (43,48%), seguida de Huelva (42,11%), oscilando los restantes índices provinciales entre el 36,36% al alza de Jaén y el 18,18%, a la baja de Córdoba.

En los convenios de ámbito interprovincial, todos de empresa, regulan la productividad el 58,33% de ellos.

Si nos detenemos en el análisis del contenido de las cláusulas que sobre productividad recogen los distintos convenios sectoriales, en la mayoría de los mismos se establecen unas tablas de rendimientos mínimos en relación con la jornada laboral pactada de forma que, toda producción por encima de estos rendimientos, viene compensada con un sistema de primas e incentivos que, particularmente, cada empresa convenga, previo pacto entre las mismas y los trabajadores/as.

En el convenio para las «Industrias del Corcho» de Cádiz, no se establecen

tablas de rendimientos mínimos, no obstante se prevé la posibilidad de confeccionar las mismas por parte de las empresas, dando cuenta de ello a la Comisión Mixta del Convenio y a la Delegación Provincial de Trabajo.

Otra medida contemplada en los convenios, con respecto a la productividad, es la determinación de un plus con tal finalidad, donde se premia con un plus de actividad fijo mensual a todo el personal. O bien, se establece una compensación económica a un mayor esfuerzo, en los que se prevé el abono, en caso de que la producción exceda de un tope, o una compensación en cuantía variable al mayor esfuerzo que suponen determinadas actividades.

6.2. Análisis sectorial de la productividad

Respecto a aquellos sectores de mayor incidencia por su regulación en todas las provincias, encontramos la adopción de diversas medidas respecto a la materia que estamos tratando:

«Sector Siderometalúrgico»: En el Sector Siderometalúrgico, el contenido de los respectivos convenios provinciales es el siguiente:

Almería regula esta materia de forma somera bajo la rúbrica «Rendimientos Mínimos» y Málaga en «Productividad y Absentismo».

Almería, teniendo en cuenta las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos para las diversas actividades encuadradas en el convenio, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos mínimos, con sujeción a las normas que, a dichos efectos, se establecen en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Y en Málaga, se faculta a cada empresa para establecer un sistema de incentivos a tablas de rendimientos, a iniciativa de cualquiera de las partes.

«Sector Construcción»: En el Sector de la Construcción, el convenio para la provincia de Almería, regula un plus de productividad, consistente en una cantidad fija por día para todas las categorías y niveles, devengándose los días efectivamente trabajados.

Los demás convenios provinciales de este sector, que contienen alguna cláusula relativa a productividad, concretamente Córdoba, Jaén y Granada, se refieren, en este sentido, a la evaluación de la productividad de acuerdo con unas tablas de rendimiento pactadas, determinando una serie de consideraciones en caso de discrepancias en la aplicación de las mismas. Comprometiéndose las empresas y los trabajadores/as, en el convenio de Granada, a no establecer en ámbito de convenio colectivo, y en base a las tablas de rendimiento, ningún sistema de incentivos de carácter generalizado.

El convenio provincial de Sevilla, bajo el epígrafe «Productividad y Tablas de rendimiento», le dedica todo el Capítulo V, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Art. 25. La Productividad como bien jurídicamente protegido».

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

«Art. 26. Rendimiento en los sistemas de trabajo medido».

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o de «trabajo medido», las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

«Art. 27. Rendimiento de los sistemas de trabajo con prima o incentivo».

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, construidas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

«Art. 28. Rendimiento en el sistema de trabajo a tiempo».

1. Como se dispone en el art. 19 de este convenio, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

2. En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este convenio colectivo provincial, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

«Art. 29. Tablas de rendimientos mínimos».

Se incorpora al presente convenio, como Anexo I y formando parte integrante del mismo, las tablas de niveles mínimos de productividad que deberá efectuar estrictamente cada trabajador en los tiempos y condiciones establecido en dicho Anexo.

Habida cuenta que dichas tablas fueron elaboradas estando en vigor la derogada Ordenanza Laboral, las alusiones a la misma deben entenderse referidas al convenio general del Sector. Asimismo, las competencias atribuidas a la Comisión Técnica deben considerarse transferida a la Comisión Nacional de Productividad.

Estas tablas se mantendrán en vigor hasta tanto no se acuerden otras por la Comisión Nacional de Productividad creada por el Convenio General del Sector, en cuyo momento debería producirse la adaptación prevista en el mismo.

Art. 30. La empresa podrá verificar en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir para ello las siguientes reglas:

1º. Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.

2º. Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por el trabajador y el empresario o persona que lo represente, y en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

3º. El período de medición mínima será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilicen».

Otros convenios de ámbito sectorial, que regulan cláusulas relativas a productividad, no contienen, con respecto a la misma, ningún aspecto de carácter económico, sino que sus manifestaciones van encaminadas a conseguir un incremento de la productividad dentro de la propia organización del trabajo, tal es el caso del convenio de «Hostelería» de Córdoba, donde las partes acuerdan, con la intención de incrementar la producción, una serie de medidas referidas, sobre todo, a la mejora de las condiciones de trabajo y organización, así como a la formación individual colectiva. En el mismo sentido, en determinados convenios, se adquiere un compromiso al objeto de establecer una serie de medidas en cuanto a organización del trabajo, con el fin de lograr un aumento de la productividad y una mejor racionalización del trabajo, como son los convenios de «Aceite y sus derivados» de Jaén; «Industrias de la Madera» y «Fabricantes de bebidas alcohólicas y embotelladores» de la provincia de Granada; o bien, ese compromiso se dirige a mantener el índice de productividad y rendimiento, como ocurre en el convenio para las «Agencias distribuidoras oficiales de Repsol butano, S.A.» de la provincia de Málaga.

5.

BIBLIOGRAFIA