

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ANDALUCIA DURANTE 1992 *

SUMARIO: I. Introducción. II. Estructura de la negociación colectiva. *1. Ambito de aplicación. 2. Ambito territorial. 3. Ambito funcional. 4. Ambito temporal.* III. Condiciones de trabajo. *1. Regulación de la jornada laboral. 2. Beneficios sociales y asistenciales. 3. Seguridad e higiene. 4. Régimen económico. 5. Productividad.* IV. Otras cláusulas contenidas en los convenios. *1. Formación profesional. 2. Derechos sindicales. 3. Los representantes de los trabajadores en la empresa.* V. Estudio de los primeros convenios. Año 1992. VI. Conclusiones.

I. INTRODUCCION

Al objeto de delimitar el contenido sobre el que se centra el estudio de la negociación colectiva correspondiente a 1992, conviene señalar, con carácter previo, una serie de consideraciones justificativas de los elementos y factores tenidos en cuenta para su elaboración, sí como indicar los que expresamente se han excluido.

El estudio se circunscribe a la negociación colectiva de naturaleza estatutaria, o sea, aquéllos que se han suscrito de conformidad con la normativa contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, comprendiendo tanto convenios colectivos propiamente dichos como revisiones salariales, y de entre ellos, sólo se han tomado en consideración aquellos convenios y revisiones salariales cuyas vigencias van referidas a 1992, bien de forma íntegra, esto es, de enero a diciembre, coincidiendo con el año natural, o bien de forma mayoritaria, es decir, aquéllos cuyas vigencias se extienden hasta seis meses o más de dicho año.

Con ello, queremos significar, que el criterio delimitador es la fecha de vigencia y no la fecha de la firma ni la de registro, por lo que no se han examinado aquellos convenios y revisiones salariales que aunque se hayan firmado en 1992, sus vigencias van referidas al año anterior, pero no englobarán los estudios estadísticos referidos al citado 1992.

De igual forma, al centrarse el estudio en la negociación colectiva de naturaleza estatutaria, se han omitido del contenido del trabajo los pactos interprofesionales y acuerdos extraestatutarios formalizados en 1992, los que se analizarán separadamente.

Finalmente, indicar que para la elaboración del estudio se ha tomado como principal fuente de información los datos contenidos en las Hojas Estadísticas que preceptivamente se han de presentar para el registro y publicación de los convenios, complementados, en su caso, con el texto de los mismos, que nos son remitidos por las respectivas Delegaciones Provinciales de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, según sea su ámbito, provincial o interprovincial.

* Informe elaborado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Conviene señalar que las Hojas Estadísticas no siempre llegan debidamente cumplimentadas, faltando en ocasiones determinados datos, y en otras, constando algunos que difícilmente pueda advenirse su contenido, sobre todo en lo referente al número de trabajadores/as y empresas afectados por convenios de sector; con ello, queremos remarcar que el contenido del estudio versa sobre los datos obrantes en los citados documentos, sin que sea factible, en ocasiones, constatar si los mismos son o no fiel reflejo de la realidad.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Ambito de aplicación

El proceso de negociación colectiva en el marco territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza a lo largo de 1992, ha dado como resultado la suscripción de 573 convenios, 405 de empresas y 168 de sector, que regulan las relaciones de trabajo de 885.192 trabajadores/as y 178.178 empresas.

De estos acuerdos, 480 (71 de los cuales con el carácter de primero), se pueden calificar estrictamente como convenios colectivos, y los 93 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	49	58.507	4.538
Cádiz	83	130.293	17.033
Córdoba	58	115.637	37.824
Granada	48	93.010	20.659
Huelva	44	52.142	6.853
Jaén	50	121.645	43.942
Málaga	107	164.885	35.182
Sevilla	113	123.804	12.057
Interprov.	21	25.269	90
Total	573	885.192	178.178

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 113; Málaga, con 107; Cádiz, con 83, y Córdoba, con 58. Las de menos han sido: Huelva, con 44; Granada, con 48; Almería, 49, y Jaén, 50.

De estos 573 convenios que estamos examinando, la actividad productiva que encuadra mayor número es la de «Otros Servicios» (nº 9), con 194, lo que implica el 33,85%, viniendo a continuación, pero con una gran diferencia, la de «Industrias manufactureras» (nº 4), seguida de «Comercio, Restaurantes, Hostelería y Reparaciones» (nº 6). Todo ello queda reflejado en el cuadro que sigue:

CNAE	Sector	Empresa
0 =	12	5
1 =	7	25
2 =	12	38
3 =	8	22
4 =	35	57
5 =	7	2
6 =	41	32
7 =	18	50
8 =	1	7
9 =	26	168
Total =	167	406

Es consecuente 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, así como por la disgregación negocial que en la misma se detecta, ya que existe una profusión de convenios de empresa (168), que priman sobre los de sector (26).

En relación con la actividad «Industrias Manufactureras», la misma engloba a 35 sectores, entre los que se encuentran: «Alimentación»; «Cuero»; «Madera»; «Textil», etc., pero es «Comercio» donde se han negociado un mayor número de convenios de sector, 41, ya que este último sector, «Comercio», se encuentra subdividido en diversos subsectores en algunas provincias, así en la de Sevilla figuran once convenios, correspondientes a: Comercio de Abono; Comercio Textil; Quincalla y Mercería; Comercio de Piel y Manufacturas Varias, etc.

En cuanto a las actividades con menor número de convenios, son especialmente «Construcción» y «Agricultura» en la que, son los convenios de sector los que regulan, mayoritariamente, las condiciones de trabajo de los distintos centros productivos incluidos en la misma, concentrando el mayor grado de trabajadores/as y empresas en Andalucía, pues los 8 convenios de sector de la Construcción conciernen a 4.125 empresas y 153.938 trabajadores/as, y los 8 de la Agricultura, a 93.601 empresas y 325.130 trabajadores/as.

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, las cifras que se obtienen son muy superiores a las relativas a los convenios suscritos en la actividad de «Otros Servicios», en las que, considerando conjuntamente convenios de empresa y sector, el número de empresas y trabajadores/as asciende a 5.866 y 65.449, correspondientemente, no existiendo, por tanto, una correlación directa entre el número de convenios y la dimensión de los ámbitos de aplicación resultante.

En líneas generales, la evolución de la negociación colectiva en el pasado año ha transcurrido por parámetros similares a 1991, pues aunque se han firmado 8

convenios menos que en dicho año, dicha cantidad, en sí, no es significativa, y en todo caso dicha cifra ha de ponerse en relación con la cuestión de la bianualidad de los convenios, ya que éste es un elemento de cada vez más trascendencia en la negociación colectiva, tema que será objeto de examen en un apartado de esta Memoria. En términos generales, si examinamos el cuadro que reflejamos a continuación la negociación colectiva en el último decenio, habiéndose ultimado 5.280 convenios, veremos que los años 1983, 1991 y 1992 han sido en los que se han negociado un mayor número de convenios; en 1986, 85 y 87, en este orden, los que menos.

Prov.	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	Total
Al.	48	33	33	23	35	41	38	51	51	49	402
Ca.	110	91	65	62	95	85	88	84	92	83	855
Co.	51	39	22	25	34	48	45	49	59	58	430
Gr.	59	56	59	45	54	53	48	52	54	48	528
Hu.	59	46	47	36	56	46	59	42	44	44	479
Ja.	52	35	49	30	42	40	58	46	53	50	455
Ma.	94	99	82	71	82	79	86	85	97	107	882
Se.	104	112	136	113	104	112	112	118	112	113	1.136
Int.	6	3	8	8	10	14	12	12	19	21	113
Total	583	514	501	413	512	518	546	539	581	573	5.280

2. Ambito territorial

a) Convenios provinciales

Como se observa en la información dada en el apartado anterior, de los 573 convenios ultimados, existe un predominio absoluto de los de ámbito territorial provincial, o sea, aquéllos que fijan como marco territorial aplicable el límite natural de cada una de nuestras ocho provincias, ya que con dicho ámbito se ultimaron 552, lo que implica el 96,33% del total.

La provincia a la que corresponde mayor número de estos convenios es Sevilla, con 113, seguida de Málaga, con 107; Cádiz, con 83; Córdoba, con 58; Jaén, con 50; Almería, con 49; Granada, con 48, y Huelva, con 44. Dicha distribución provincial coincide plenamente con lo acaecido en el año anterior, en el que asimismo fueron Sevilla y Málaga las provincias con mayor número de convenios y Huelva la que tuvo menos actividad.

Si se procede al examen de los textos de los diversos convenios, se extrae la conclusión de que el procedimiento de fijación del marco territorial de aplicación, se efectúa por medio de una remisión de su aplicación a todo el ámbito natural de la provincia, aunque existen ciertos matices diferenciadores, como se deduce del examen de los diversos convenios provinciales de los siguientes sectores:

Sector Siderometalúrgico.— En la provincia de Almería, se formula en términos generales su ámbito territorial, estableciendo: «Las disposiciones de este convenio regirán en la provincia de Almería, y en igual sentido, en Jaén y Málaga, precisando los de Córdoba, Granada y Huelva que no será óbice para su

aplicación el hecho de que el domicilio social de la empresa radique fuera de dichas provincias.

El convenio colectivo de Sevilla perfila su ámbito territorial excluyendo de su aplicación a las empresas del sector que, por razón legal, se rijan por otro convenio e incluyendo dentro de su regulación las relaciones de trabajo que con carácter temporal se efectúen fuera de Sevilla, por empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

El convenio colectivo de Córdoba explicita, además, que no sólo afectará a los centros de trabajo establecidos, sino también a los que se establezcan en Córdoba y provincia y a los que desarrollen su actividad en el indicado ámbito.

El convenio de Cádiz determina como ámbito de aplicación la provincia de Cádiz, incluyendo a los trabajadores/as de las empresas domiciliadas en Cádiz que sean trasladadas o desplazadas temporalmente fuera de la provincia y a los que trabajando en empresas domiciliadas fuera de Cádiz, desempeñen aquí su actividad, aunque sea temporalmente. Sin embargo, explicita que en estos dos supuestos será el trabajador el que opte por el convenio que más favorezca.

Sector de la Construcción.— En este sector no se efectúa una delimitación muy precisa del ámbito territorial, limitándose, por una parte, los convenios de Almería, Córdoba y Huelva a establecer que, las normas acordadas serán de aplicación en los centros de trabajo comprendidos dentro de las respectivas provincias, aunque el domicilio social de las empresas radique fuera de dicho ámbito provincial, y por otro, Cádiz, Jaén y Málaga se limitan a establecer la vinculación del convenio a las empresas que desarrollen sus funciones en la provincia sin ningún tipo más de aclaración.

Sector Agropecuario.— En lo relativo al sector agropecuario, la delimitación de su ámbito territorial en sus diversos textos es, asimismo, muy escueta, ya que en Cádiz, Córdoba, Jaén y Málaga se efectúa solamente una referencia a la aplicación del convenio en toda la provincia. En cambio, en Granada se establece la posibilidad de acudir, dentro de la propia provincia a otros niveles negociales, siempre que el nuevo convenio que se suscriba mejore las condiciones.

Sector Hostelería.— Tanto Córdoba, Huelva, Jaén como Málaga, se refieren a la aplicación del convenio para las empresas y trabajadores/as cuyos centros de trabajo estén ubicados en cada una de las provincias citadas; en Granada se precisa que dicha aplicación se efectuará aunque la empresa tenga el domicilio social del centro fuera de la provincia.

En general, la determinación del ámbito territorial en el resto de los sectores se limita, asimismo, a efectuar referencia a los límites provinciales. Los convenios de empresa, en cambio, efectúan una referencia expresa a su aplicabilidad para regular las relaciones de trabajo en cada uno de los centros productivos existentes.

b) Convenios interprovinciales

Dado que el C.A.R.L., tiene atribuido el depósito de los convenios colectivos interprovinciales, se va a realizar a continuación un estudio pormenorizado de los mismos:

En el examen de los convenios provinciales, ya se ha señalado que los convenios colectivos de ámbito supraprovincial o regional, son de carácter residual con respecto al conjunto de la negociación colectiva en Andalucía, que se articula fundamentalmente, en torno a los convenios colectivos de ámbito provincial. Dicho esquema, que es similar al del resto de las Comunidades Autónomas, obedece a diversos factores, como son:

Que históricamente la negociación colectiva regional se inicia cuando ya los convenios provinciales se encontraban en vías de consolidación; que la gran mayoría de las empresas andaluzas, por su estructura y dimensiones, extienden su actividad fundamentalmente al área provincial, y las conceptuadas «grandes empresas», o bien tienen un ámbito de actuación supraregional, por lo cual sus convenios tienen la calificación de estatal, aunque también incidan en nuestra Comunidad Autónoma (en el presente año, según datos aparecidos en el «Boletín Oficial del Estado», 261 convenios estatales que se aplican, de alguna forma, en nuestra Comunidad Autónoma), o bien están adheridos a los correspondientes convenios de sector, con ciertas particularidades, como el de la empresa Ford España, S.A., adherido al sectorial de siderometalúrgica de la provincia de Cádiz, con su propia regulación del régimen económico; y, por último, que los convenios de los sectores con mayor relevancia en nuestra estructura productiva, son todos de carácter provincial.

No obstante lo anterior, si examinamos su evolución desde 1982, se puede extraer la conclusión de que, se está operando no sólo un afianzamiento, sino también un progresivo, aunque paulatino, incremento del proceso negociador interregional, ya que anualmente aumenta el número de los de tal naturaleza.

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

En este cuadro, 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 (1.592%), 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 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.

La tendencia, aunque lenta, hacia una cierta regionalización de la negociación colectiva se pone de manifiesto, asimismo, en la continua incorporación de primeros convenios. En el año 1992 se han incluido cuatro convenios de este ámbito, correspondientes a las empresas «Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.», «Crediaval, S.G.R.», «Vidal e Hijos de F. Fernández-Arroyo y R. Messia, S.A.», «Fecoaga» (Federación Cooperativas Agricultores y Ganaderos de Andalucía), a los que habría que añadir el de la Empresa «Lafer Vigilancia y Seguridad, S.A.», que es producto de la unificación de cinco convenios colectivos provinciales que dicha empresa tenía formalizados anteriormente. Todo lo cual implica un mayor número de empresas, trabajadores/as y sectores inmersos en este modelo negocial.

A efectos de una mejor sistematización, vamos a desglosar el estudio de estos convenios en los siguientes apartados:

Ámbito territorial.—El ámbito territorial predominante es el de carácter exclusivamente interprovincial, ya que de estos 21 convenios, el 80,95% (17) tienen tal carácter y solamente el 19,84% (4) abarcan todo el marco comunitario.

De los 17 convenios interprovinciales de Andalucía, el 64,70% incluyen provincias occidentales y orientales y el 35,29% (6) exclusivamente a occidentales. Las provincias que más participan en este tipo de negociación son: Sevilla (11), Cádiz (9) y Málaga (6). Asimismo, dentro de este apartado son porcentualmente mayoritarios, el 58,8% (10), los que extienden su campo de acción solamente a dos provincias.

La relación de los ámbitos territoriales de estos convenios es la siguiente:

Extienden su ámbito a todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza cinco convenios:

- Empresa Pública del Suelo de Andalucía (EPSA).
- HUFASA (Huelva Farmacéutica, S.A.).
- FECOSAGA (Federación Coop. Agricult. y Ganadero Andalucía).
- Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

Extienden su ámbito a dos provincias diez convenios:

- Damas, S.A. (Huelva y Sevilla).
- Sevillana de Expansión, S.A. (Cádiz y Sevilla).
- José Manuel Pascual Pascual, S.A. (Cádiz: Clínica San Rafael y Hospital Santa María, del Puerto; y Huelva; Hospital Blanca Paloma).
- Crediaval, S.G.R. (Córdoba y Málaga).
- Automóviles Portillo, S.A. (Cádiz y Málaga).
- Vda. e Hijos de F. Fernández-Arroyo y R. Messia, S.A. (Córdoba y Jaén, Guarromán).

- Caja Rural de Huelva (Huelva y Cádiz).
 - Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fieltrros (Granada y Sevilla).
 - Ceroel Ibérica, S.A. (Jaén y Sevilla).
 - Algarra, S.A. (Radio Córdoba) (Córdoba y Sevilla, Ecija).
- Afectan a tres provincias dos convenios:
- Los Amarillos, S.L. (Sevilla, Cádiz y Málaga).
 - Industrial Cervecera Sevillana, S.A. (Cádiz, Huelva y Sevilla).
- Afectan a cuatro provincias dos convenios:
- Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (Periódico Ideal) (Granada, Jaén, Almería y Sevilla).
 - Empleados de Notarías de Andalucía Occidental (Acuerdo) (Huelva, Cádiz, Córdoba y Sevilla).
- Afecta a cinco provincias un convenio:
- Lafer Vigilancia y Seguridad, S.A. (Córdoba, Jaén, Málaga, Granada y Sevilla).
- Afectan a seis provincias dos convenios:
- Acuicultura Marina (Almería, Cádiz, Granada, Huelva, Málaga y Sevilla).
 - Danone (Sevilla, Málaga, Huelva, Cádiz, Granada y Jaén).
- Afecta a siete provincias un convenio:
- Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA) (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén y Sevilla).

Ambito personal.—Diez 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 exclusiones; un bloque de ellos (6) hacen una exclusión expresa de la aplicación del convenio a los altos cargos, bien con tal denominación, bien refiriéndose al personal de alta dirección, aludiéndose a que los mismos se regirán por las disposiciones específicas que le sean de aplicación, o efectuándose, como en el caso de la Empresa Pública del Suelo de Andalucía, que se atenderán a lo dispuesto en el Real Decreto 1.382/85, de 1 de agosto, normativa reguladora de esta materia.

Otro bloque (5) extienden su inaplicabilidad a otras categorías, como las que se efectúa en el convenio colectivo de la Empresa Damas al personal sanitario, dadas las características especiales que concurren en la realización de sus servicios. O como las exclusiones que se contienen en el de la empresa «Corporación de Medios de Comunicación de Andalucía, S.A.», que no sólo se refieren a categorías laborales determinadas, sino que abren la posibilidad de que se formalice, individualmente y por escrito, el pacto o contrato en el que necesariamente debe figurar las circunstancias de estar fuera del ámbito del convenio, o, que se pacten en cómputo global y anual una retribución superior a la establecida en el convenio para la misma categoría laboral; el convenio de esta empresa es el que más exhaustivamente efectúa la delimitación del ámbito

personal, ya que, además de las excepciones anteriormente dichas, efectúa una referencia expresa a las que a continuación se enumeran, algunas de las cuales no hubiera sido necesario incluirlas, ya que están excepcionadas de la aplicación del convenio por imperativo legal:

— Quienes desempeñen funciones de Alto Consejo, Alta Dirección y Alto Gobierno.

— Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

— Asesores.

— Corresponsales, informativos o comerciales y los colaboradores literarios o gráficos, estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodismo, independientemente que tengan la condición de asiduos o esporádicos.

— Agentes comerciales o publicitarios.

— El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan relación civil o mercantil de prestación de servicios con Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

El convenio del Personal Laboral de la Junta de Andalucía realiza de igual forma una comprensión detallada de su ámbito personal, refiriéndose asimismo, de forma puntual a este tema, y dentro de estas exclusiones establece dos categorías: primero, aquéllas que quedan totalmente al margen del campo de aplicación del convenio, como son las referidas a las Empresas Públicas de la Junta de Andalucía, al personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que regularán su relación laboral con los convenios de aplicación en cada caso, y al personal de las Instituciones Sanitarias, dependientes del Servicio Andaluz de Salud.

Segundo, al personal acogido a los programas de fomento de empleo en el que el empleador sea la Junta de Andalucía, que se regirán por las disposiciones específicas de dichos programas, y al personal que se contrate con cargo al Capítulo VI de Inversiones del Presupuesto General de Gastos de la Comunidad Autónoma. A estas dos últimas categorías, se les aplicará indirectamente lo establecido en el convenio relativo a: retribuciones; jornadas; licencias; en las que no quedan excluidos; permisos, vacaciones, ropa de trabajo y régimen disciplinario, ya que todos estos conceptos se recogerán en las cláusulas contractuales del citado personal.

Ambito funcional.— El ámbito funcional predominante es el de empresa, ya que 18 de los 21 convenios que examinamos, tienen tal naturaleza, pero a pesar de esta diferencia numérica, en lo atinente al número de trabajadores/as la proporción es la inversa, ya que el 81,94% (20.706) corresponden a los convenios de sector suscritos, y solamente el 18,06% (4.563) corresponden a convenio de empresa. Este tema se encuadra en las mismas coordenadas que el resto de los convenios suscritos en Andalucía, que aunque priman mayoritariamente los de índole empresarial, el mayor número de trabajadores/as se encuentran integrados en convenios de sector.

Ambito temporal.— En lo que respecta al ámbito temporal, la tendencia hacia el establecimiento de periodos de vigencia supranuales continúa en el presente

año, ya que 12 convenios fijan una duración superior a la de un año, entre ellos 4 para 2 años; 7 para 3 y 1 para 6 años, que es el relativo a la empresa «Verificaciones Industriales de Andalucía».

También se prevé en algunos convenios que, los mismos, se prorrogarán si no existe denuncia expresa por algunas de las partes, incluso, como en el caso de la «Empresa Pública del Suelo», que se establece que: «si denunciado y expirado el convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera a la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones», de esta forma se efectúa una prórroga automática de todas las cláusulas del convenio. Una cláusula similar a la referida anteriormente, se contiene, asimismo, en el de la Empresa Crediaval, S.G.R.»

En los convenios de «Hufasa», «Automóviles Portillo, S.A.», y «Fecoaga», se contiene una cláusula referida a que, si el convenio se prorroga tácitamente, por no existir denuncia por las partes, se operará un incremento automático de las cláusulas salariales de acuerdo con el IPC resultante de los 12 meses anteriores a la revisión, o sea, contienen cláusulas automáticas de revisión salarial; en cambio, otros, como el de la «Corporación de Medios de Andalucía, S.A.», se considera automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, sin necesidad alguna de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto, pero éste se puede considerar de carácter excepcional.

En lo que atañe al periodo de prórroga, se fija de forma mayoritaria (42,86%) en 3 meses, como periodo mínimo de preaviso; con 2 meses de antelación en 4 convenios y 1 mes en 3 convenios. 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.

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 suscitando a toda regulación anterior, especificando en los diversos textos, que no sólo se refiere 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 del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía»: «Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y en cómputo anual a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación».

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, dentro de la estructura salarial de cláusulas específicas directamente relacionadas con el rendimiento en el desarrollo de la tarea o el trabajo, bajo la denominación de Productividad, o similar, se recoge en 4 de estos convenios interprovinciales, pero comúnmente no aparece unido a este concepto una descripción o tablas de lo que se ha de considerar «rendimiento promedio», que pueda servir de punto de referencia o tabla de evaluación de la productividad, incluso esta cláusula se ha convertido, a veces, en un concepto retributivo más, de carácter periódico, que se percibe automáticamente sin estar condicionado a un determinado grado de rendimiento, así el convenio de la empresa «José Manuel Pascual Pascual, S.A.», regula la productividad en una cantidad fija anual, pero en cambio, establece un complemento denominado «de asistencia, dedicación y colaboración», de índole mensual, que será asignado mensualmente por la Dirección a los trabajadores/as que desarrollen una especial dedicación y asistencia, así como una colaboración para el cumplimiento de los objetivos marcados para el centro. El procedimiento para su percepción, es que el mismo tiene carácter general para todos los trabajadores/as, pero puede excluirse por la Dirección a aquellos trabajadores/as que no hayan cumplido el requisito anteriormente citado, previa comunicación al Comité de Empresa.

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, está 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 «Acuicultura Marina», excluye el percibo de este plus «cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de la ausencia».

Salud laboral.— Bajo la denominación de Salud Laboral, de forma minoritaria, y mayoritariamente bajo la de Seguridad e Higiene, se contiene la regulación de esta materia de forma más o menos explícita en 12 de estos convenios; en los mismos, se efectúa su regulación de forma específica, no limitándose, como ha venido sucediendo, a una mera transcripción de la normativa legal en vigor.

Los contenidos de estas cláusulas se refieren fundamentalmente a los derechos y obligaciones de los trabajadores/as, en relación con: 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 siniestralidad y de las medidas de prevención.

En relación con los Comités de Seguridad e Higiene, el convenio colectivo de «Acuicultura Marina», le asigna una serie de competencias, entre las que se encuentran la confección de estadísticas de: accidentes; medidas adoptadas; órdenes de seguridad; actuaciones inspectoras y sanciones que se pudieran imponer a los trabajadores/as por omisión de los elementos de seguridad, con la obligación de darlas a conocer a todo el personal, mediante su inserción en los tabloneros de anuncios. Asimismo, el Comité podrá proponer la paralización de los trabajos, en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la empresa y del empresario, quienes decidirán conjuntamente.

El convenio de la empresa «José Manuel Pascual Pascual, S.A.», prevé la elaboración de mapas de riesgos, así como su seguimiento y evaluación, asimismo, y en relación con los derechos de los trabajadores/as a su salud, se les reconocen los siguientes: a conocer los riesgos a que están expuestos, así como a la evaluación del mismo y a las medidas preventivas que se hayan establecido para evitarlos; a las pruebas médicas específicas con la periodicidad necesaria; a que los reconocimientos médicos tengan carácter voluntario, y a la confidencialidad de los datos; a participar con sus representantes del Comité; de cuantas medidas puedan promover la seguridad y salud en el trabajo. En este convenio se crea la figura del Delegado de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo en los Centros, con amplias facultades de información, inspección y propuesta, así como con capacidad, según se establece en el propio texto, «a paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave y eminente para la salud con mediciones objetivas validadas por la Empresa y el Comité».

El convenio para el «Personal Laboral de la Junta de Andalucía», tras articular en su Capítulo 12, «Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral», las diversas actuaciones en este área y formular el diseño de la política de seguridad e higiene, y las facultades de los Comités de Centros, establece en su Disposición Adicional 6ª que: «publicada la futura Ley de Salud Laboral, la Comisión del convenio adecuará a la misma las disposiciones contenidas en el texto sobre Seguridad e Higiene».

Derechos sociales y asistenciales.— Un 76,19% (16) de estos convenios contienen cláusulas relativas a estos derechos, sus contenidos son diversos pero existen dos materias que son objeto de tratamiento prioritario, cuales son:

Indemnización complementaria por incapacidad laboral transitoria, distinguiéndose a su vez a si su origen es debido a contingencia común o accidente laboral y enfermedad profesional (convenio de Acuicultura Marina de Andalucía), e incluso, distinguiéndose entre enfermedad común y accidente no laboral (empresa Los Amarillos, S.L.), dándose lugar a complementos distintos, según el origen de la baja laboral; en esta última empresa, es un elemento condicionante para el complemento a percibir, el que en los 12 meses anteriores a la baja no se hayan tenido otros procesos debidos a enfermedad común o accidente laboral, en cuyo caso se abonará un complemento para alcanzar los ingresos fijos más incentivos establecidos en el convenio, y en el segundo supuesto, y si el absentismo hubiese superado el 4% del mes anterior, sólo se percibirá la

prestación de la Seguridad Social. El convenio del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía» excluye de la ILT, a la baja por maternidad, garantizándose en este caso el 100% de todas las retribuciones contenidas en el convenio, aunque ésta es una medida que podría encuadrarse dentro del derecho a la no discriminación de la mujer.

Premio por jubilación y seguros por invalidez y muerte.— Para los premios de jubilación, el procedimiento general es el establecimiento de unas escalas de acuerdo con la edad y antigüedad que el trabajador tenga en el momento de la jubilación. En la empresa «Los Amarillos, S.L.», el premio consiste en un número de mensualidades del sueldo base más la antigüedad, que oscilan entre 12 mensualidades con 60 años y más de 20 años de servicio y 7 mensualidades con 64 años y el mismo número de años de servicio. En el de «Acuicultura Marina», se exige que el trabajador tenga cumplido 60 años, en cuyo caso le corresponderá: 7 mensualidades de salario convenio con 15 años de servicio; con 10, 6 mensualidades, y con 5, 3 mensualidades. En el del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía», se prevé un premio de jubilación para los trabajadores/as que se jubilen voluntariamente al cumplir 64 años, consistente en la diferencia entre el salario percibido, en el que no se computarán los pluses, y la pensión de jubilación, hasta el día que se cumplan los 65 años, asimismo 16.500 pesetas por año de servicio. 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; ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos (Los Amarillos, S.L., y Damas), licencias superiores a las legales, por matrimonio; nacimiento de hijo; traslado; enfermedad; etc. Dentro del concepto de derechos sociales, se puede incluir lo prevenido en el convenio del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía», sobre excedencia por cuidados geriátricos, en el que se le garantiza la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

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, por ejemplo, en el de la empresa «Danone», 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; también el de la empresa «Los Amarillos, S.L.» se refiere solamente al 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.

En cambio, se efectúa una regulación mucho más exhaustiva en el de «Acuicultura Marina» y en el convenio del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía». En el primero de los citados, se reconoce la posibilidad de: acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso Delegados

de Personal; al descuento de la cuota sindical directamente del salario y a la transferencia a la correspondiente Central Sindical, a petición del trabajador; a los derechos de información a los representantes de los trabajadores/as, en los que se incluye un conocimiento sobre la evolución general del sector económico, la evolución de los negocios y producción y venta de la entidad; al conocimiento de las cuentas de resultado; y a los sistemas de organización del trabajo.

En el segundo se contemplan los siguientes aspectos: derecho de los trabajadores/as en relación con la celebración de asambleas; derecho de los Comités de Empresas y Delegados de Personal, a cuyos miembros se les otorga el tiempo retribuido necesario para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores/as, así como a la acumulación de todo o parte de las horas sindicales; derecho de las centrales sindicales y sus afiliados, especificándose, asimismo, las funciones de los Delegados Sindicales.

Administración del convenio.— En cumplimiento de lo establecido en el artículo 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, procedimientos 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.

La regulación más escueta se refleja en el convenio colectiva de la empresa «Los Amarillos, S.L.», que se limita a relacionar quiénes son los miembros de la citada Comisión y a establecer que actuará como Presidente el Presidente de la Comisión negociadora del Convenio, 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, se limita a efectuar una atribución genérica de competencias en materia de interpretación, así como competencias para ver si procede o no la revisión salarial una vez conocido el IPC. El convenio de «Acuicultura Marina de Andalucía» crea, en el apartado dedicado a disposiciones adicionales, una Comisión Paritaria para materias de interpretación del convenio, y por último, el del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía», que efectúa una rigurosa regulación de esta institución, otorgándole facultades de: vigilancia de aplicación y cumplimiento de lo pactado; interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio; negociación de las modificaciones de la relación de puestos de trabajo, así como de actualización del mismo, para lo cual se prevé que, los acuerdos, requerirán los mismos requisitos previstos por el Estatuto de los Trabajadores para la suscripción del propio convenio.

Una materia que está siendo objeto de tratamiento de forma mayoritaria en estos convenios es el establecimiento de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, aunque con la limitación de establecer dichas facultades a las Comisiones de los convenios, aludiéndose de igual forma, a la posibilidad de la asignación de árbitros y mediadores, pero no estableciéndose normas reguladoras de estos procedimientos.

Incremento salarial ponderado.— El Incremento Salarial Ponderado medio pactado en los convenios interprovinciales se cifra en el 4,642%, incremento inferior al pactado en el global de la negociación colectiva en Andalucía, que alcanza el 7,755%, ello es debido a que el convenio del «Personal Laboral de la Junta de Andalucía», que fija el ISP en el 3,79%, y al tener un alto número de trabajadores, como ya se ha manifestado anteriormente, incide en gran medida en la media resultante, ya que el resto de los convenios, pactan los incrementos que a continuación se relacionan:

I.S.P.	Cov. Emp.	Cov. Sect.
6,00%	2	1
7,00%	2	1
7,25%	1	0
7,50%	2	0
7,90%	1	0
8,00%	2	0
9,00%	1	0
10,50%	1	0
11,12%	1	0
12,50%	1	0

El incremento del 12,50% corresponde a la empresa «Algarra, S.A.», que afecta a 26 trabajadores; el 11,12% corresponde a «Lafer, Vigilancia y Seguridad, S.A.», con 136 trabajadores/as; el 10,50%, a «Los Amarillos, S.L.», con 214 trabajadores, y el 9,00%, a «Industrial Cervecera Sevilla», con 376 trabajadores.

Representatividad negociadora.— En este apartado, al igual que sucede en el total de los convenios andaluces, la capacidad representativa corresponde a las centrales sindicales UGT y CCOO, ya que una u otra participan en 20 de los 21 convenios de este tipo, y conjuntamente en 5 ocasiones. Asimismo, intervienen en alguna ocasión agrupaciones de trabajadores/as independientes, como en el Convenio Colectivo de la «Empresa Pública del Suelo», 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.

3. Ambito funcional

Vamos a referirnos en este apartado a la distinción entre los convenios de sector y de empresa.

La distribución entre convenios de sector y de empresa en las distintas provincias andaluzas, en 1992, ha sido la siguiente:

Prov.	Cov. Sector	Cov. Empres.	Total
Almería	17	32	49
Cádiz	30	53	83
Córdoba	16	42	58
Granada	18	30	48
Huelva	13	31	44
Jaén	22	28	50
Málaga	27	80	107
Sevilla	22	91	113
Interprov.	3	18	21
Total	168	405	573

En cuanto a la proporción entre convenios de empresa y convenios de sector, se pueden hacer las siguientes reflexiones. Cuantitativamente es muy superior el número de convenios descentralizados, ya que los de empresa implican el 70,68%, frente a los convenios de sector, cuyo porcentaje alcanza el 29,31%. Estos porcentajes son similares, aunque con una cierta tendencia en favor de los convenios de empresa, a los correspondientes al año anterior, que se cifraron en el 67,81% y 32,18%, respectivamente. La evolución del número de convenios de sector y empresa en el último trienio es la siguiente:

Prov.	1990		1991		1992	
	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.
Almería	18	33	19	32	17	32
Cádiz	33	51	35	57	30	53
Córdoba	17	32	16	43	16	42
Granada	20	32	21	33	18	30
Huelva	17	25	15	29	13	31
Jaén	14	32	18	35	22	28
Málaga	24	63	29	68	27	80
Sevilla	33	85	29	83	22	91
Interprov.	1	11	5	14	3	18
Total	177	364	187	394	168	405

La cadencia que se detecta del cuadro anterior es que, la proporción entre convenios de sector y de empresa se sitúa siempre dentro de parámetros muy semejantes, y siempre en favor del segundo ámbito citado, y las pequeñas oscilaciones en el número de convenios que existen son debidas a las vigencias plurianuales de un número importante de convenios, tanto de sector como de empresa.

La diferencia más destacable es el aumento del número de convenios de empresa de este año con respecto a 1991 (11), y aún más importante con respecto

a 1990 (41). No obstante, el ascenso numérico de los convenios de empresa no implica que los mismos estén adquiriendo un mayor crecimiento en lo que respecta al número de trabajadores/as a los que ordena sus relaciones de trabajo, porque, como examinaremos a continuación, el proceso hacia una sectorialización de la regulación de las condiciones de trabajo a nivel provincial es una tendencia constante en la Comunidad Autónoma.

a) Examen de los convenios de sector

Del examen de los convenios de sector se deriva que de los 885.192 trabajadores/as que tienen reguladas sus relaciones de trabajo por convenio colectivo, 835.163 (94,35%) lo están por convenios sectoriales (aunque, como se ha puntualizado, existen acuerdos complementarios a dichos convenios en determinadas empresas). En lo que se refiere al conjunto de las empresas, la diferencia es aún más acusada, ya que el 99,43% se encuadra en este nivel sectorial.

La evolución de la sectorialización de la negociación colectiva ofrece una progresión al alza en cuanto a los trabajadores/as que afecta, ya que en el año 1990 implicaba el 92,48% del total, y en el 91, el 93,86%, proporción al alza que continúa en el presente año, que se ha incrementado en 0,49 punto con respecto al anterior. De todo lo cual puede deducirse una residualización de la negociación colectiva empresarial en lo que se refiere a los trabajadores/as afectados. Los trabajadores/as y empresas afectadas por convenio colectivo de sector en 1992 son:

Prov.	Trabajadores/as	Empresas
Almería	54.752	4.506
Cádiz	125.664	16.980
Córdoba	110.709	37.782
Granada	91.010	20.629
Huelva	47.137	6.822
Jaén	118.910	43.914
Málaga	154.683	35.102
Sevilla	111.592	11.966
Interprov.	20.706	72
Total	835.163	177.773

Por provincias, y en este ámbito que nos ocupa, las que más trabajadores/as agrupan son Málaga, con 154.683; Cádiz, con 125.664, y Jaén, con 118.910, y las que menos Almería, con 54.752, y Huelva, con 47.137. En cuanto a las empresas, es Jaén, con 43.914, seguida de Córdoba y Málaga, con 37.782 y 35.102, respectivamente, las que más empresas engloban, y las que menos, Almería, con 4.506, y Huelva, con 6.822. Dicha distribución de empresas es debido, como ya hemos aludido anteriormente, a que Jaén y Córdoba concentran un alto número de empresas del sector agropecuario.

Este tema, insistimos, es necesario relacionarlo directamente con la vigencia plurianual de los convenios, ya que, por ejemplo, no se ha suscrito en el año 1992 el convenio colectivo del Sector de la Construcción de Granada, por continuar vigente el anteriormente firmado, y tampoco se ha suscrito con carácter estatutario el del Sector Agropecuario de Sevilla, lo que se refleja en los contingentes finales de empresas y trabajadores resultantes de cada anualidad.

Los sectores más significativos en nuestra Comunidad Autónoma por la importancia del número de trabajadores/as 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	Traba.	Emp.
Construcción y Obras Púb.	153.938	4.125
Indst. Siderometalúrgica	56.565	8.768
Agropecuario	325.130	93.601
Hostelería	57.900	18.880
Comercio en general (Co., Gr., Ma.)	57.000	25.545
Ind. de la Madera (Ca., Co., Gr., Hu., Ma.)	15.693	1.595

Porcentualmente, es el sector Agrario, con el 38,93% de los trabajadores/as y el 52,65% de las empresas, el que cuantitativamente tiene mayor entidad, fundamentalmente en las provincias de Jaén y Córdoba. A continuación, en lo que respecta a los trabajadores/as, se sitúa Construcción y Obras Públicas, con el 18,43%, y en lo que se refiere a las empresas, el del Comercio en General, que aunque sólo se negocia en tres provincias (Córdoba, Granada y Málaga), afecta a un gran número de empresas, pero todas ellas de pequeña dimensión, alcanzando un porcentaje del 14,37% de la totalidad de las reguladas por convenios de sector.

La determinación de su propio ámbito funcional, o sea, la fijación del conjunto de actividades incluidas en su campo de aplicación, se lleva a cabo en los respectivos convenios provinciales de los diversos sectores de la siguiente manera:

Agropecuario: La determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos provinciales en Andalucía, en este sector, se efectúa a través de una Remisión genérica a la Ordenanza General del Trabajo en el Campo (O.M. de 1/7/75, y demás normas complementarias), aunque en su casi totalidad, además, se realiza una fijación directa de las actividades productivas a las que afecta, 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 declarar la inclusión de las empresas que realicen actividades agrícolas, forestales y pecuarias, que se rijan por la citada Ordenanza, conteniéndose una cláusula del mismo tenor en el convenio de la provincia de Jaén, pero sin referencia a las actividades pecuarias.

Las normas contenidas en los convenios de Cádiz y Huelva se aplicarán a todas las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, rigiéndose igualmente por los mismos las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulado y preparación en almacén de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura, y otros tales como elaboración de aceite y queso con productos de la cosecha o ganadería propia.

En Córdoba y Granada, las normas convencionales se aplican a las distintas explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas, así como a ciertas actividades de comercialización y recolección, sin excluir, en ambos, la posibilidad de acudir a otros niveles negociales, configurándose de norma mínima obligacional, previéndose, expresamente, la posibilidad de aplicación de norma más beneficiosa, o la posibilidad de acudir a otros niveles negociales.

Construcción: En este sector, la fijación del ámbito, no se establece ya a través de la remisión a la correspondiente Ordenanza, sino que se establece que 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 de Trabajo de 4/5/1992. Asimismo, se efectúa una referencia expresa a los diversos tipos de actividades en las tablas salariales.

Siderometalúrgico: En los convenios colectivos para las provincias de Cádiz, Córdoba y Sevilla el ámbito funcional se extiende a todos los trabajadores/as de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica, si bien los de Sevilla y Cádiz son mucho más detallados en este sentido, aplicándose, igualmente, a otras actividades relacionadas con este sector.

Los convenios de Almería, Granada y Jaén se remiten a la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29/7/1970.

El convenio de la provincia de Málaga se refiere, para la fijación del ámbito funcional, no sólo a la Ordenanza, sino también a las normas complementarias de 18/5/1973.

El convenio de la provincia de Huelva, se remite, para perfilar su ámbito funcional, a las empresas comprendidas en el ámbito normativo del vigente Convenio General del Metal, firmado por UGT y COFEMETAL el 9/4/1987.

Sector Hostelería: En la determinación del ámbito funcional, todos los convenios de este sector, excepto el 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 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.

El convenio de Jaén hace una enumeración de aquellas empresas, establecimientos e instalaciones dedicadas a la actividad de Hostelería.

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/as.

	Trab.	Emp.	Act.
<i>Almería</i>			
Transporte por carretera en general.	4.000	350	7
Construcción y Obras Púb.	14.000	350	5
Ind. Siderometalúrgica.	3.500	800	3
Canteras y Serrerías de Mármol.	2.870	210	2
Agropecuario.	13.800	720	0
Hostelería.	4.000	700	6
Manipulado, Envasado de Frutas y Hortalizas.	7.800	107	6
<i>Cádiz</i>			
Ind. Siderometalúrgica.	6.000	296	3
Panadería.	3.125	310	4
Agropecuario.	30.000	5.000	0
Hostelería.	7.000	4.000	6
Limpieza Edf. y Locales.	4.500	80	9
Transportes Locales de Merc.	2.034	214	7
Ind. y Almacenista de la Madera.	3.000	500	4
Clínicos y Establecimientos Sanitarios Privados.	1.643	152	9
Construcción y Obras Púb.	29.150	775	5
Oficinas y Despachos.	5.606	906	9
Viticultura.	18.000	450	4
Comercio Alimentación.	4.000	700	6
Comercio Metal.	3.500	750	6
Comercio Textil.	3.000	1.406	6
<i>Córdoba</i>			
Industria del Aceite.	1.700	38	4
Agropecuario.	63.310	29.867	0
Limpieza de Edif. y Locales.	1.600	170	9
Comercio.	6.000	2.000	6
Transportes de Mercancías.	3.025	260	7
Ind. Siderometalúrgica.	9.028	2.680	3
Hostelería.	4.500	1.600	6
Construcción y Obras Púb.	12.000	600	5
Ind. de la Madera y Corcho.	6.212	551	4
<i>Granada</i>			
Agropecuario.	49.500	7.064	0
Ind. Siderometalúrgica.	5.000	600	3
Hostelería.	9.500	5.200	6

	Trab.	Emp.	Act.
<i>Comercio.</i>			
Transporte de Mercancías.	15.000	5.800	6
Ind. de Alimentación.	1.200	60	7
Ind. de la Madera.	2.000	250	4
Oficinas y Despachos.	2.800	539	4
	2.000	500	8
<i>Huelva</i>			
Hostelería.	2.400	600	6
Construcción y Obras Púb.	2.000	450	5
Ind. Siderometalúrgica.	5.000	150	3
Ind. de la Madera.	1.500	169	4
Agropecuario.	33.500	4.950	0
<i>Jaén</i>			
Agropecuario.	95.020	36.000	0
Aceite y Derivados.	3.500	450	4
Ind. Siderometalúrgica.	4.227	1.289	3
Comercio Alimentación.	1.500	500	6
Hostelería.	2.000	3.000	6
Limpieza Edificios y Locales.	1.030	30	9
Transp. regulares de mercancías.	1.107	124	7
Transp. discrecionales por carretera.	1.200	800	7
Construcción y Obras Púb.	4.000	300	5
<i>Málaga</i>			
Fabricación y Venta de Pan.	1.200	400	4
Obradores de Confitería, Heladería, Bollería, etc.	1.700	500	4
Construcción y Obras Púb.	31.785	530	5
Salas de Bingo.	2.000	20	9
Derivados del Cemento.	1.000	50	2
Agropecuario.	40.000	10.000	0
Ind. Siderometalúrgica.	3.000	153	3
Ind. Automoción.	5.000	500	7
Ind. de la Madera.	2.401	250	4
Transp. mercancías carreteras.	3.000	200	7
Hostelería.	16.000	1.500	6
Transp. discrecionales de viajeros.	1.500	100	7
Comercio en general.	36.000	16.745	6
Fabric. y venta de pan.	1.380	400	4

	Trab.	Emp.	Act.
<i>Sevilla</i>			
Construcción y Obras Púb.	47.900	600	5
Hostelería.	12.500	2.280	6
Ind. Siderometalúrgica.	20.810	2.800	3
Derivados del cemento.	2.315	91	2
Comercio textil, quincalla y mercería.	5.827	1.420	6
Comercio del automóvil, bicicleta, motoc. y accesorios.	1.200	300	6
Comercio Piel.	1.510	372	6
Confitería, Pastelería, Bollerías y Tortas.	2.600	350	4
Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías.	1.100	335	6
Ind. Aceite y derivados.	2.678	245	4
Comercio materiales constr.	1.139	275	6
Comercio maquinaria indist.	6.700	1.500	6
Ind. Vinícola y Comercio de Vinos y Licores.	1.325	260	4
Comercio del Mueble.	1.064	372	6
<i>Interprovinciales</i>			
Acuicultura Marina.	1.500	69	0
Personal Laboral J. A.	19.161	1	9

b) Convenios de empresa

Los trabajadores/as y empresas regulados por este tipo de convenio, provincialmente, son los que siguen:

Prov.	Trabajadores/as	Empresas
Almería	3.755	32
Cádiz	4.629	53
Córdoba	4.928	42
Granada	2.000	30
Huelva	5.005	31
Jaén	2.735	28
Málaga	10.202	80
Sevilla	12.212	91
Interprov.	4.563	18
Total	50.029	405

En una primera aproximación del examen de estos datos, se confirmaría lo ya expuesto en el apartado anterior, que el ámbito personal de estos convenios, en lo que se refiere al contingente de los trabajadores/as que regula, es muy limitado comparativamente con los convenios de sector, implicando solamente el 5,65% del conjunto.

En segundo lugar, se puede detraer que la proporción entre trabajadores/as y empresas, en uno y otro tipo de pactos, es inversa, ya que en los de empresa el cociente entre trabajadores/as afectados y número de convenios arroja una cantidad de 123.528, y en los de sector, el resultado es de 4,98 trabajador/a por empresa, aunque esta última proporción no es real, dada la falta de exactitud en la fijación del número de empresas y trabajadores/as que se lleva a cabo en los convenios de sector.

Si efectuamos un análisis de los 405 convenios de empresa suscritos, se demuestra que esta media resultante de 123,528 trabajadores por empresa es ficticia, al no ajustarse a la realidad, ya que realmente la proporción media predominante en las empresas con convenio propio es la de menos de 25 trabajadores por centro productivo, lo que se deduce del cuadro que a continuación exponemos:

Prov.	Nº v. Emp.	-25	25/50	50/100	100/200	200/300	+ 300
Almería	32	16 (50,0%)	4 (12,5%)	4 (12,50%)	4 (12,5%)	—	4 (12,5%)
Cádiz	53	15 (28,3%)	13 (24,5%)	10 (18,8%)	9 (16,9%)	3 (5,6%)	3 (5,6%)
Córdoba	42	14 (33,3%)	8 (19,0%)	10 (23,8%)	4 (9,6%)	2 (4,7%)	4 (9,5%)
Granada	30	9 (30,0%)	11 (36,7%)	3 (10,0%)	5 (16,6%)	1 (3,3%)	1 (3,3%)
Huelva	31	6 (19,3%)	6 (19,3%)	6 (19,3%)	8 (25,9%)	—	5 (16,1%)
Jaén	28	9 (32,1%)	5 (17,9%)	6 (21,4%)	4 (14,2%)	2 (7,1%)	2 (7,1%)
Málaga	80	15 (18,7)	21 (26,2%)	15 (18,7%)	19 (23,8%)	2 (2,5%)	8 (10,0%)
Sevilla	91	21 (23,0%)	20 (21,9%)	20 (21,9%)	14 (15,3%)	7 (7,6%)	9 (9,9%)
Interprov.	18	2 (11,1%)	2 (11,1%)	3 (16,6%)	3 (16,6%)	3 (16,6%)	5 (27,8%)
Total	405	107	90	77	70	20	41

De estos datos se deduce que en la Comunidad Autónoma Andaluza predominan las empresas con plantilla inferior o igual a 25 trabajadores, al existir al respecto 107 convenios, lo que porcentualmente significa el 26,42% de su conjunto. Dicha cadencia continúa con las empresas entre 25 y 50 trabajadores, que se sitúan en el 22,22%, seguidas de las de 50 a 100, con el 19,01%, y de las de 100 a 200, con el 17,28%. En cambio, es superior en porcentaje, el 10,12%, de las empresas con más de 300 trabajadores, que las que se sitúan entre los 200 y los 300, que se cifran en el 4,94%, todo lo cual demuestra que la dimensión media de las empresas andaluzas continúa sin alcanzar los 50 trabajadores/as, lo que implica una importancia creciente en nuestros sistemas productivos de las pequeñas y medianas empresas.

El análisis provincial no ofrece diferencias acusadas, ya que, excepto en Málaga, que tiene su índice más álgido entre las empresas entre 25 y 50

trabajadores/as, el resto de las provincias sitúan dicho punto álgido en las empresas de menos de 25 trabajadores.

La restante distribución provincial es semejante a la global regional que hemos puesto de manifiesto, excepto en Almería y Huelva, donde no existen empresas entre 200 y 300 trabajadores/as. En cambio, es en esta última provincia en la que aparece un índice más alto de empresas de más dimensión, cifrándose este porcentaje en el 16,13%, siendo estas empresas, en el sector privado: Almacenes Arcos, S.A.; Ertoil; Astilleros de Huelva; Riotinto Minera (Huelva) y Riotinto Minera (Riotinto). En otras provincias, las empresas del sector privado que destacan por su dimensión son: la empresa Induyco, de Sevilla, con 1.058 trabajadores/as; Guach, S.A., de Almería, con 1.100, y José Manuel Pascual Pascual, de carácter interprovincial, con 1.020; Encasur, S.A., de Córdoba, con 988.

Salvo las excepciones anteriormente citadas, las empresas con mayor número de trabajadores/as corresponden, en todas las provincias, al Sector Público, en el cual se han suscrito en el presente año 97 convenios, fundamentalmente correspondientes a Diputaciones, Ayuntamientos y Empresas Municipalizadas, de acuerdo con la siguiente distribución provincial: Almería, 11 (siendo los convenios de más entidad el de la Diputación Provincial y Ayuntamiento, con 541 y 533 trabajadores/as, cada uno de ellos); Cádiz, 11 (Ayuntamiento de Cádiz, 442; Organización de Trabajos Portuarios, 412); Córdoba, 12 (Autobuses de Córdoba, S.A., 296; Empresa Municipal de Agua de Córdoba, 232); Granada, 4 (Ayuntamiento de Guadix, 147); Huelva, 7 (Ayuntamiento de Cartaya, 106; Empresa Municipal de Agua, 106); Jaén, 11 (Ayuntamiento de Jaén, 219; Corporación Olivarrera del Sur, 155); Málaga, 15 (Ayuntamiento de Málaga, 1.157; Empresa Malagueña de Transportes, 684; Ayuntamiento de Marbella, 514; Diputación Provincial, 409), y Sevilla, 30 (Diputación Provincial de Sevilla, 1.271; Gerencia Municipal de Urbanismo, 280; Mercasevilla, 240).

4. Ambito temporal

a) Vigencia

El ámbito temporal, en lo que se refiere a los periodos de vigencia de los convenios suscritos en nuestra Comunidad Autónoma, es de 324 convenios con una vigencia anual y 218 que extienden su duración por más de un año, por lo que la vigencia media más destacada numéricamente es la anual.

Convenios Colectivos 1992 que continúan vigentes en 1993

Prov.	de Sector		de Empresa		Total T. S. + E.	Total Cv. S. + E.
	Nº Cov.	Nº Trb. Afec.	Nº Emp. Afec.	Nº Cov. Nº Trb. Afec.		
Almería	4	17.595	726	14 1.266	18.861	18
Cádiz	11	90.654	7.222	30 2.403	93.057	41
Córdoba	8	38.770	6.315	26 4.149	42.919	34
Granada	8	18.150	6.423	10 307	18.457	18
Huelva	4	7.669	637	16 3.609	11.278	20
Jaén	9	10.232	4.859	10 1.400	11.632	19
Málaga	9	93.946	12.509	39 4.787	98.733	48
Sevilla	6	30.448	4.916	31 3.527	33.975	37
Inter.	2	19.941	82	10 2.380	22.321	12
Total	61	327.405	43.689	186 23.828	351.233	247

En el presente año, con carácter supranual, se han negociado el 43,25% del total de los convenios, frente al 37,52% del año 1991 y el 29,31% del año 1990. Estos porcentajes se han obtenido teniendo en cuenta tanto los convenios de sector como los de empresa, pero es en estos últimos donde más incidencia tiene, ya que alcanzan los que tienen vigencia supranual el 45,93% del total.

Del análisis provincial global, las provincias que negocian mayor número de estos convenios en este año han sido: Málaga, con 48; Cádiz, con 41, y Sevilla, con 37. Si se obtiene la proporción existente entre el total de los convenios ultimados en cada provincia y los que tienen vigencia plurianual, el orden resultante no sería el mismo, sino que el primer lugar le correspondería a Córdoba, con el 58,62%, seguida de Cádiz, con el 49,39%, y Huelva, con el 45,45%.

Dentro de los convenios de duración plurianual se han de examinar los periodos de tiempo en los que se extiende su aplicación, ya que aunque los de más incidencia son los de ámbito bianual, también se suscriben por periodos superiores de tiempo, como se desprende del cuadro que a continuación se transcribe:

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	
Al.	9	4	—	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—	1	—
Ca.	21	10	1	—	7	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—
Co.	20	7	—	—	6	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gr.	6	8	—	—	3	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
Hu.	11	4	—	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ja.	6	9	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ma.	28	9	2	—	6	—	1	—	2	—	—	—	—	—	—
Se.	25	7	1	—	4	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Int.	5	1	—	—	4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subtotal	131	59	4	—	41	3	2	—	6	—	—	—	—	1	—
Total	190		4		44		2		6		—			2	

La novedad más acusada del presente año en cuanto a la duración de los convenios plurianuales es el alto número, 44, de los que fijan en 3 años el plazo de su aplicación, lo que demuestra que la negociación colectiva se está abordando con perspectivas de continuidad, ya que en estos convenios se articulan los instrumentos necesarios para regular las relaciones de trabajo en las distintas empresas a las que se refieren por un importante lapsus de tiempo. Asimismo, aunque ya de forma minoritaria, se estipulan acuerdos por más de tres, cuatro y seis años. Estos últimos son solamente dos, de los cuales uno corresponde a la provincia de Almería, «Club de Golf Playa de la Serena», y el otro es interprovincial y pertenece a la empresa «Verificaciones de Andalucía, S.A.».

Asimismo, como veremos a continuación, en los grandes sectores productivos se ha afianzado la vigencia plurianual:

Año	Cov. Sect.	%	Cov. Emp.	%	Total	%
1988	31	19,37	102	28,49	133	25,67
1989	60	33,14	143	39,17	203	37,17
1990	52	29,71	106	29,12	158	29,31
1991	62	43,66	156	44,44	218	44,21
1992	62	36,91	186	45,93	248	43,29

Aunque la vigencia anual se manifiesta como la mayoritaria, la tendencia en lo que respecta a la duración de los convenios es que son cada vez más numerosos los que estipulan más de una anualidad como tiempo de aplicación, pasándose de 31 suscritos por espacios superiores al año en 1988, a 62 en el presente año, así como que un porcentaje cada vez mayor de trabajadores/as, actualmente el 43,29%, están ligados a estos convenios plurianuales, lo que implica un elemento de racionalización de la negociación colectiva. Como veremos a continuación, en los Sectores de más continuidad se ha afianzado esta vigencia temporal.

Agropecuario: En el ámbito temporal, cabe destacar que predomina la duración de carácter bianual, encontrándose las provincias de Almería, Huelva y Jaén en su segundo año de vigencia, finalizando los de Almería y Huelva el 31/12/92 y Jaén el 30/9/92. Málaga y Cádiz, de igual forma, han suscrito durante este año convenios con eficacia bianual; por el contrario, el de Córdoba coincide con el año actual y Granada comienza en noviembre de 1991 y finaliza en octubre de 1992.

Construcción: Todos los convenios, a excepción del de Sevilla, se aplican desde primero de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

Siderometalúrgico: En cuanto a la duración de los convenios, la tónica predominante en este sector es la opción bianual, ya que de los 8 convenios analizados 6 se decantan por ella (Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Sevilla y Jaén; este último se encuentra en su segundo año de vigencia). Los de Almería y Málaga se pactan por una duración anual.

Hostelería: La tónica dominante en este sector es la vigencia bianual, ya que de los 8 convenios provinciales, 6 de ellos se pactan para un periodo de 2 años (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Málaga).

Los convenios de Huelva y Sevilla se pactan para una etapa de 1 y 3 años, respectivamente.

b) Revisiones salariales automáticas

Refiriéndonos a la globalidad de estos convenios, es un elemento muy significativo el que un gran número de los mismos establecen cláusulas de revisión automática, o sea, que en los mismos se han estipulado de forma expresa incrementos fijos o determinables, a aplicar en los distintos años de vigencia, sin necesidad de que la revisión sea objeto de negociación por la correspondiente Comisión negociadora:

Provincia	Convenio Sector	Convenio Empresa
Almería	1	6
Cádiz	6	14
Córdoba	7	10
Granada	4	7
Huelva	2	8
Jaén	6	3
Málaga	6	14
Sevilla	3	12
Interprov.	1	3
Total	36	77

Estas cláusulas de revisión automática se encuentran en un total de 113 convenios, 77 de sector y 36 de empresas, lo que significa un 45,74% de los convenios plurianuales que han determinado los aumentos salariales a aplicar en sus restantes fases de vigencia.

Si examinamos la evolución en el último quinquenio de los convenios que incluyen este tipo de cláusulas —82, en 1988; 76, en 1991—, observaremos que en el presente año se ha experimentado un sensible aumento de los convenios que incluyen estas cláusulas automáticas, lo que parece indicar que no sólo es que la negociación colectiva amplíe sus ámbitos temporales de vigencia, sino que también establece los mecanismos necesarios para que los periodos entre un convenio y otro no se produzca la necesidad de negociar acuerdos puntuales de tipo económico.

c) Fecha firma convenios

El proceso negociador se lleva a cabo en nuestra Comunidad Autónoma, según las fechas de firmas de los distintos acuerdos, se inicia en enero, pero de forma muy lenta, tendencia que impera en todo el primer trimestre, potenciándose a partir de abril y alcanzando su cima en el mes de mayo, manteniendo esta tónica alcista durante los meses de junio y julio, comenzando un descenso sensible a

rtir del mes de agosto hasta el de diciembre, en el que los convenios que se describen son residuales numéricamente, lo cual queda reflejado en el cuadro que continuación se transcribe:

Prov.	En.	Fb.	Mz.	Abr.	My.	Jn.	Jl.	Ag.	Sep.	Oc.	Nv.	Dc.
Almería	4	4	4	6	7	4	10	2	3	2	—	2
Cádiz	5	8	7	7	7	11	7	8	4	2	8	1
Córdoba	4	6	6	4	9	8	7	2	3	—	2	3
Granada	2	7	8	9	6	6	3	1	1	1	—	—
Huelva	4	1	2	3	3	4	10	3	3	4	1	—
Jaén	8	4	3	8	8	6	7	1	1	2	1	—
Málaga	5	6	7	14	22	18	13	3	4	5	3	3
Sevilla	3	12	15	7	16	18	16	3	1	7	3	1
Interp.	—	2	5	2	4	4	2	—	1	—	—	1
Total	35	50	50	60	82	79	75	23	21	23	18	11
	6,5	9,3	10,6	11,2	15,3	14,7	14,0	4,3	3,9	4,3	3,3	2,0

En cambio, carecemos de datos para determinar de forma concreta qué periodos del año condensan mayor actividad negociadora, entendiéndose por tal el procedimiento negociador en su integridad, y de igual forma 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 van ralentizando o entorpecidos, si bien de las estadísticas examinadas sobre conflictividad laboral reglada se infiere que directamente por negociación y revisión de convenios colectivos (motivaciones 02 y 04), se han originado en esta Comunidad Autónoma 4 conflictos, aunque por causas derivadas de la negociación se han suscitado 84 y 5 por causa de aplicación y revisión de convenio, respectivamente.

De lo que sí tenemos constancia es de que los procesos de negociación o bien inician en fechas posteriores al de la terminación de la vigencia del anterior convenio, o bien el desarrollo de la negociación colectiva se extiende por periodos acortados de tiempo, ya que entre la fecha de caducidad del antiguo y fecha de entrada de nuevo texto transcurren normalmente un periodo de 3 a 5 meses, durante los cuales normalmente extiende su actividad el convenio anterior. Pero en lo referente a las cláusulas de contenido económico, generalmente, las del nuevo convenio retrotraen sus efectos en las materias relativas a obligaciones salariales.

Hay que indicar que, en el cuadro reseñado, sólo se han reflejado los convenios que se han firmado a lo largo de 1992, 534 en total, pero a su vez ha que tenerse en cuenta que algunos convenios, aunque sean los menos, han sido formalizados su firma en 1991, aunque su vigencia comience a partir del año 92.

III. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Regulación de la jornada laboral

a) Jornada laboral pactada en 1992

En términos generales, cabe indicar que la mayoría de los convenios referidos a 1991 establecen una jornada laboral de 40 horas semanales, coincidiendo con la máxima legal.

No obstante, hay que matizar que 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.

De ello se deduce que, 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.

Convenios con jornada laboral inferior a la máxima legal

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	—	—	6	24,00	15,79
Cádiz	5	23,81	22	45,83	39,13
Córdoba	2	20,00	9	28,13	26,19
Granada	—	—	7	26,92	17,50
Huelva	1	10,00	10	32,26	26,83
Jaén	3	20,00	11	42,31	34,15
Málaga	1	4,35	18	23,68	19,19
Sevilla	1	8,33	35	44,30	39,56
Interprov.	1	33,33	4	25,00	26,32
Total	14	11,57	122	33,98	28,33

La anterior relación numérica contempla en términos generales los convenios de sector y empresa que contienen una jornada inferior a la máxima legal, sin especificar los supuestos de jornadas especiales indicadas anteriormente.

De todo lo cual se desprende que el 28,33% de los convenios andaluces han estipulado una jornada laboral inferior a 40 horas semanales; de ellos, el 11,57% son convenios de sector, y el 33,98% son de empresa.

Con respecto a los convenios de sector, este porcentaje resulta claramente inferior al alcanzado en 1991 (20,42%), cifrándose la disminución en un 8,85%; sin embargo, se mantiene el número de convenios que determinan jornada inferior a 40 horas semanales, por encima de los porcentajes correspondientes a 1990 (el 6,07%) y 1988 (9,56%).

En los convenios de empresa, aunque también se ha producido una regresión a la baja, ésta ha sido menor en comparación con la producida en los de sector. En 1991 fueron 38,85% los que regularon jornada inferior a 40 horas, por lo que la disminución se cifra en el 4,87%. En 1990 el porcentaje se situó en el 34,43%, y en 1989, en el 28,23%.

Por provincias, son Cádiz y Sevilla las que destacan en esta materia en cuanto a convenios de empresa y porcentajes totales. En los de sector, las provincias que resaltan son Cádiz y Jaén.

En Almería y Granada, por su parte, no se ha suscrito ningún convenio sectorial con jornada inferior a la examinada.

A fin de concretar los pactos en cuanto a jornadas, se han realizado estudios particularizados de los tres sectores más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma Andaluza: Actividades Agropecuarias, Construcción y Siderometalurgia.

En el sector Agropecuario, el 57,50% de los convenios establecen una jornada laboral de 40 horas semanales, coincidiendo con la máxima legal. El 42,86% establece una jornada inferior a 40 horas semanales (Cádiz, Córdoba y Huelva).

En el sector de la Construcción, la jornada laboral queda establecida en todos los convenios en 40 horas semanales de trabajo efectivo.

En el sector Siderometalúrgico, Almería, Granada y Huelva establecen jornada semanal de 40 horas, determinando los demás convenios su jornada en cómputo anual.

b) Periodo vacacional pactado en 1992

La tónica general que siguen los convenios colectivos de 1992 es la de establecer un periodo vacacional anual de 30 días naturales, si bien en determinados convenios se fija el cómputo en días laborables.

En cuanto a la determinación del periodo 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 periodo vacacional, en cuanto a turnos se refiere, será de carácter rotativo para algunas empresas, atendiendo al procedimiento establecido en el artículo 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	7,69	4	16,00	51,16
Cádiz	1	4,76	3	6,25	5,80
Córdoba	—	—	2	6,25	4,76
Granada	3	21,43	4	15,38	17,50
Huelva	—	—	1	3,23	2,44
Jaén	1	6,67	5	19,23	14,63
Málaga	1	4,35	6	7,89	7,07
Sevilla	1	8,33	28	35,44	31,87
Interprov.	—	—	4	25,00	21,05
Total	8	6,61	57	15,88	13,54

En total, de los 480 convenios tomados como base de estudio, sólo 65 de ellos, que suponen el 13,54%, lo establecen; de ellos, 8 son de sector (6,61%) y 57 de empresa (15,88%). El porcentaje total de convenios que en 1992 establecen superior periodo vacacional es superior en un 1,15% al de 1991, que se cifró en un 12,39% en convenios de sector y 14,85% en las empresas.

Desde una perspectiva provincial, hay que indicar que ningún convenio de sector de Córdoba y Huelva prevé un periodo vacacional anual superior al mínimo legal.

Particularizado en los tres principales estudiados, tenemos que en el Agropecuario y en el de la Construcción todos los convenios establecen un periodo vacacional de 30 días naturales retribuidos.

En el sector Siderometalúrgico, sólo en Cádiz se cifran las vacaciones en 31 días naturales.

2. Beneficios sociales y asistenciales

Prov.	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Almería	24	96,00	13	100	37	97,37
Cádiz	48	100	21	100	69	100
Córdoba	30	93,75	10	100	40	95,24
Granada	24	92,31	14	100	38	95,00
Huelva	31	100	10	100	41	100
Jaén	26	100	14	93,33	40	97,56
Málaga	72	96,00	23	100	95	96,94
Sevilla	77	97,47	12	100	89	97,00
Interprov.	14	87,50	2	100	16	88,89
Total	346	96,65	119	99,17	465	97,28

(*) Base de convenios = 120 sector y 358 empresas.

De los datos expuestos se infiere que, es muy alto el número de convenios que contienen cláusulas reguladoras de derechos sociales y asistenciales. En concreto, de los 478 convenios tomados como base, 465, o sea, el 97,28%, correspondiendo el 96,65% a los de sector, y el 99,17% a los de empresa, contienen estas mejoras de índole social y asistenciales, destacando los convenios de sector, que, excepto en la provincia de Jaén, se incluyen en el 100% de los mismos. En los convenios de empresa, la cota del 100% la alcanzan las provincias de Cádiz, Huelva y Jaén.

Los contenidos, respecto a esta materia son diversos, destacando: pólizas de seguro; ayudas al estudio; bolsas de vacaciones; complementos a la ILT y ayuda a la jubilación, todo lo cual se examinará a continuación.

Pólizas de seguro: La mayoría de las empresas se comprometen a 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 entre unos convenios a otros.

En el sentido antes indicado, se manifiestan todos los convenios provinciales para el sector Siderometalúrgico, que establecen la obligatoriedad para las empresas de concertar tales pólizas de seguros, determinándose, por otra parte, en algunos de estos convenios la misma prima fija para los casos de muerte o incapacidad absoluta, y en otros, se fijan cantidades distintas para cada supuesto.

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, se determina 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.

Con respecto al sector Agropecuario, en los convenios correspondientes a las provincias de Almería, Cádiz, Huelva y Málaga, se contratan pólizas para cubrir riesgos de muerte e invalidez en grado de incapacidad absoluta por causa de accidente laboral o enfermedad profesional.

En el convenio para la empresa Ertoil se concierta para el personal del mismo seguros por fallecimiento, invalidez permanente total y absoluta por un importe de 1.000.000 de pesetas, que se eleva a 5.000.000 de pesetas si la contingencia causante del evento tuviere su origen en un accidente.

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 la empresa de una cantidad por cada hijo en edad escolar o por cada trabajador/a 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, en los convenios para las provincias de Almería, Jaén y Málaga, esta ayuda consiste en el abono de una cantidad anual para cada trabajador, variando en el convenio de Huelva la cuantía a abonar por este fin, en función de una escala.

En el sector Agropecuario y en el sector de la Construcción sólo el convenio de Huelva, para ambos sectores, regula propiamente dicha ayuda, que percibirá todo trabajador fijo por cada hijo en edad escolar.

En el ámbito empresarial, el convenio para el Ayuntamiento de Málaga consigna bajo el epígrafe «Subvenciones económicas por estudios» unas cantidades a tanto alzado, dependiendo su cuantía del nivel de los estudios a realizar.

Bolsas de vacaciones: Se establece una bolsa de vacaciones, con el fin de compensar los gastos excepcionales que se producen como consecuencia del disfrute de dicho periodo, consistente en el abono al trabajador al comienzo de sus vacaciones de una determinada cantidad, cuya cuantía varía considerablemente en aquellos convenios que la estipulan.

En este sentido, el convenio de Córdoba del sector Siderometalúrgico establece el abono de una cantidad igual para todas las categorías, que se considera en el mes de julio como bolsa de vacaciones y en el mes de diciembre como bolsa de Navidad.

En el ámbito empresarial, en la empresa Ertoil, se conceden estas ayudas a través del Grupo de Empresa, tanto para excursiones y fondos para campamentos y albergues de hijos de los trabajadores/as.

Complementos 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 «días 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 21.

En el convenio del sector Agropecuario de Almería, también se contienen cláusulas relativas a complementos retributivos en situación de ILT, distinguiendo si el hecho causante tiene su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso el complemento se abonará desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses, o deriva de enfermedad común o accidente no laboral, donde dicho complemento, sólo tendrá lugar en los tres primeros días de la baja que tenga lugar por primera vez en el año.

En el sector Siderometalúrgico, todos los convenios provinciales hacen referencia a complementos de esta índole, aunque existen diferencias respecto al módulo retributivo, si bien la mayoría de los mismos, coinciden en garantizar el

100% del salario base más complementos en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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, los convenios para las provincias de Almería, Granada, Jaén y Málaga estipulan cláusulas que incentivan la jubilación, consistentes en el abono de una cantidad variable en función de los años de anticipación sobre la edad reglamentaria de jubilación. En el convenio de Huelva se determina un premio de jubilación consistente en el abono de una cantidad fija por cada año de servicio en la empresa.

Con respecto al sector Agropecuario, 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.

En el sector de la Construcción, 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.

3. Seguridad e higiene

Convenios que contienen normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	10	76,92	15	60,00	25	65,78
Cádiz	10	47,61	29	60,41	39	56,52
Córdoba	8	80,00	19	59,37	27	64,28
Granada	7	50,00	18	69,23	25	62,50
Huelva	10	100,00	23	74,19	33	80,48
Jaén	9	60,00	21	80,76	30	73,17
Málaga	16	69,56	46	61,33	62	63,26
Sevilla	5	41,66	59	74,68	64	70,32
Interprov.	2	100,00	9	56,25	11	61,11
Total	77	64,16	239	66,75	316	66,10

El análisis numérico de las cláusulas relativas a seguridad e higiene, revela que el 64,16% de los convenios de sector, de los 120 tomados como base, prevén normas sobre esta materia, y en los de ámbito empresarial, de los 358 considerados, se encuentra regulada en el 66,75%, lo que supone un índice del 66,10% del total de convenios analizados, que regulen dicha cláusula.

Desde una panorámica provincial, y en lo referente al ámbito sectorial, Almería, Córdoba y Huelva son las provincias que reflejan el índice porcentual más alto, el 76,92%, el 80% y el 100%, respectivamente. Igualmente, de los convenios interprovinciales de ámbito sectorial analizados, el 100% de los mismos contienen normas de seguridad e higiene. Por contra, en Cádiz se observa el índice más bajo de convenios que contengan cláusulas sobre dicha materia, sólo el 41,66%.

En cuanto a los convenios de empresa, destacan, al alza, las provincias de Jaén (80,76), Sevilla (74,68%) y Huelva (74,19%), representando la provincia de Almería el índice más bajo (60,00%).

En el presente año ha disminuido ligeramente el número de convenios que contienen cláusulas relativas a seguridad e higiene en relación con 1991, que se cerró con el 67,84% del total de convenios referidos a dicho año, ya que este año ha supuesto un índice del 66,10% del total de convenios. Dicha disminución afecta, sobre todo, a los convenios de ámbito empresarial, en tanto que para el presente año ha supuesto una baja de 2,75 puntos porcentuales con respecto al año anterior; no ha ocurrido así en los convenios de ámbito sectorial que han supuesto un ligero aumento en este sentido, respecto al año objeto de comparación.

Centrándonos en el análisis del contenido de los convenios, en materia de salud laboral observamos 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/as 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/a, 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 Agropecuario: En este sector, cláusulas sobre salud laboral, tales como: Comité de Seguridad e Higiene; programas de prevención de riesgos; cursillos en materia de seguridad e higiene; reconocimientos médicos a cargo de la empresa; vienen tratados en los convenios para las provincias de Almería, Córdoba, Granada, Huelva y Málaga.

En Almería, destaca la constitución de un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con más de cien trabajadores/as. En aquellas empresas no obligadas a constituir los mencionados Comités, y que ocupen cinco o más trabajadores/as, el empresario designará un vigilante de seguridad.

En Córdoba, las empresas vienen obligadas a informar a los representantes de los trabajadores/as de los riesgos y características de los productos a utilizar en las faenas de fumigación. Igualmente, pondrán a disposición de los trabajadores/as una Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cuidarán de que reciban una adecuada formación en la materia.

En el convenio para la provincia de Granada se alude a este tema al regular los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, disponiendo una reducción de la jornada de trabajo y turnos rotativos diarios como medidas de protección y prevención.

En Huelva se realizará un reconocimiento médico cada tres meses al personal que manipule productos tóxicos o peligrosos.

En el convenio de Málaga se efectuará, con carácter anual, una revisión médica a los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos. Regulando, por otra parte,

determinadas precisiones con respecto a la mujer trabajadora en caso de embarazo o en periodo de lactancia.

— 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 de 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 treinta 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.

— Sector de Hostelería: Los convenios para las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla contienen cláusulas relativas a salud laboral.

En el convenio de Cádiz se hace un llamamiento tanto a los representantes del personal como a los empresarios, al objeto de cumplir todas las disposiciones legales en esta materia, así como potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, las empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los medios necesarios para que éstos anualmente puedan hacerse una revisión médica completa.

En Córdoba se hacen una serie de precisiones respecto a las necesidades, obligaciones y prohibiciones aplicables a los centros de trabajo en esta materia, tales como prohibición a los menores de 17 años de usar máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instalación de un botiquín con un contenido mínimo en los centros de trabajo, limpieza de mesas y suelos de los comedores del personal, vestuarios y aseos, etc.

El convenio de Huelva se remite al Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza Laboral de Hostelería.

En Jaén, las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores/as.

En el convenio para la provincia de Sevilla, los representantes de los trabajadores/as que aprecien una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables, requerirán por escrito al empresario para que adopte las medidas correctoras del riesgo; en caso contrario, se dirigirán a la autoridad competente a tal fin, pudiendo ordenar ésta, en caso de riesgo grave de accidente, la paralización inmediata del trabajo.

Asimismo, los representantes de los trabajadores/as cuidarán del buen estado de las dependencias destinadas a los trabajadores/as, estando obligada la empresa a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene.

– Sector Siderometalúrgico: Todos los convenios de este sector contienen una cláusula relativa a esta materia, a excepción de los convenios para las provincias de Sevilla y Cádiz.

El convenio de Almería, efectúa una remisión expresa a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normativa vigente sobre la materia. Si bien, contiene una cláusula relativa a reconocimiento médico, determinando que las empresas solicitarán al Gabinete de Seguridad e Higiene un reconocimiento médico periódico para sus trabajadores/as.

El convenio de Córdoba, al igual que el anterior, se remite a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siendo la Comisión Paritaria la encargada de realizar las gestiones necesarias conducentes a la corrección de las irregularidades que se detecten al respecto que les sean elevadas por los trabajadores o por las Centrales Sindicales. Por otra parte, las empresas y trabajadores/ as están obligados a solicitar del Centro de Seguridad e Higiene o de las Mutuas provinciales una revisión médica anual.

En Granada, se regula extensamente esta materia, si bien refleja lo dispuesto al respecto por el artículo 19 del E. T., añadiendo la constitución de una Comisión Provincial de Salud Laboral de carácter tripartito, así como el nombramiento de vigilante de seguridad en los centros de trabajo con cinco o más trabajadores/ o obligados a constituir un Comité de Seguridad e Higiene.

En Huelva se determina el derecho de los trabajadores/as a un reconocimiento médico anual a cargo del Gabinete de Seguridad e Higiene.

En el convenio de Jaén, se establece la creación de una Comisión Provincial de Seguridad e Higiene de carácter paritario y colegiado, cuyas funciones están determinadas a materias relativas a formación e información en temas de seguridad e higiene; a estudios de accidentes y enfermedades profesionales, al objeto de prevenirlos; teniendo, asimismo, encomendadas misiones relativas a mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que se planteen en esta materia.

En Málaga se determina la elaboración por parte de las empresas, de unas fichas de seguridad para cada actividad, en colaboración con el Centro Provincial de Seguridad e Higiene, Mutua Patronal y delegados sindicales, dando cumplimiento del resultado a todos los trabajadores/as.

Por otra parte, las empresas facilitarán una vez al año, y a cada trabajador/a, el tiempo necesario para poder someterse a examen médico en el Centro Provincial de Seguridad e Higiene o, en su caso, en la Mutua Patronal.

4. Régimen económico

a) Incremento salarial pactado en 1992

Provin.	Sector	Empresa	Sect+Empr.
Almería	7,653	7,110	7,622
Cádiz	8,165	7,516	8,146
Córdoba	8,027	7,517	8,008
Granada	8,264	7,723	8,253
Huelva	7,381	6,543	7,302
Jaén	7,884	8,194	7,890
Málaga	7,469	7,054	7,445
Sevilla	7,053	7,460	7,090
Interprov.	3,957	7,843	4,642
Total	7,658	7,347	7,642

El incremento salarial global pactado en 1992, según se deduce del cuadro, se cifra en el 7,642%, media resultante del 7,716% estipulado en los convenios de vigencia íntegra, del 7,864% en los de vigencia mayoritaria y del 7,416% proveniente de las revisiones salariales.

En relación con estos datos, se ha de significar que determinados sectores, especialmente Construcción, Agricultura y Siderometalúrgica, inciden directamente en los resultados finales, por su gran entidad, en cuanto a trabajadores/as afectados. Así, la media del I.S.P. pactado en Andalucía para 1992 en el sector de la Construcción, se cifra en el 9,51%, oscilando los índices provinciales entre el 11,80% al alza, correspondiente a la provincia de Sevilla, y el 6,80% a la baja, correspondiente a la de Huelva. La media del I.S.P. pactado para el sector Agropecuario de Andalucía se cifra en el 7,78%, oscilando los índices provinciales entre el 8,50% al alza, correspondiente a la provincia de Granada, y el 7,00% a la baja, correspondiente a la de Almería.

Por último, el sector siderometalúrgico andaluz cuenta con una media del 7,34%.

Desde el punto de vista provincial —de forma somera, puesto que el tema será objeto de estudio independiente en otro apartado, en el que se analizará cada una de las provincias andaluzas—, se observa que los índices giran todos por encima del 7,00%, excepto en los convenios interprovinciales, donde el I.S.P. global se cifra en el 4,642%, debido a que para el año 1992 el convenio para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía pacta un incremento salarial del 3,79%, y al tener un alto número de trabajadores/as (19.161), inciden en gran medida en la media resultante, ya que el resto de los convenios pactan incrementos superiores.

I.S.P. pactado en 1992 en provincias orientales

Prov.	Nº Sec.	I.S.P.	Nº Emp.	I.S.P.	Sec+Emp.	I.S.P.
Almería	17	7,653	26	7,110	43	7,622
Granada	18	8,264	23	7,723	41	8,253
Jaén	21	7,884	23	8,194	44	7,890
Málaga	26	7,469	69	7,054	95	7,445
Total	82	7,784	141	7,295	223	7,765

I.S.P. pactado en 1992 en provincias occidentales

Prov.	Nº Sec.	I.S.P.	Nº Emp.	I.S.P.	Sec+Emp.	I.S.P.
Cádiz	30	8,165	43	7,516	73	8,146
Córdoba	16	8,027	33	7,517	49	8,008
Huelva	13	7,381	29	6,543	42	7,302
Sevilla	22	7,053	76	7,460	98	7,090
Total	81	7,719	181	7,293	262	7,695

Si desglosamos estos datos en los dos bloques de provincias que conforman Andalucía —la Occidental y la Oriental—, obtenemos las siguientes consideraciones: El I.S.P. global pactado es prácticamente igual, siendo el 7,695% en la primera y el 7,765% en la segunda. Dentro de Andalucía Occidental existen dos provincias (Cádiz y Córdoba) en donde los índices giran por encima del 8,00%, siendo sólo la provincia de Granada, correspondiente a Andalucía Oriental, la que pacta con un I.S.P. superior al 8,00%.

No obstante, desde el ámbito funcional, aun cuando el I.S.P. global es prácticamente igual en los convenios de empresa de ambas (el 7,295% en los de Andalucía Oriental y el 7,293% en los de Andalucía Occidental), es Huelva la provincia de Andalucía Occidental donde el índice provincial oscila a la baja, siendo el 6,543%.

La distribución porcentual de las bandas salariales pactadas en los convenios de 1992 arroja los siguientes resultados:

I.S.P.%	Conv. Sector	%
≤5	2	1,20
>5 ≤6	8	4,82
>6 ≤7	42	25,30
>7 ≤8	73	43,98
>8 ≤9	28	16,87
>9 ≤10	7	4,22
>10	6	3,61

I.S.P.%	Conv. Sector	%
≤5	9	2,68
>5 ≤6	64	19,05
>6 ≤7	91	27,08
>7 ≤8	97	28,87
>8 ≤9	30	8,93
>9 ≤10	20	5,95
>10	25	7,44

Se ilustra de forma global el número de convenios con vigencia en 1992, según el I.S.P. pactado, distinguiendo entre convenios de sector y de empresa. Dicho incremento, expresado en porcentajes, lo hemos dividido para su estudio en distintos tramos de aumento salarial, comenzando por lo que han fijado un I.S.P. inferior al 5% hasta los que han pactado más del 10%.

Incremento salarial pactado en convenios de sector y de empresa

Provin.	%		%		%		%		%		%			
	≤5	>5	≤6	>6	≤7	>7	≤8	>8	≤9	>9	≤10	>10		
	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E		
Almería	—	—	—	6	2	8	12	9	3	—	—	2	—	1
Cádiz	—	1	2	8	7	8	15	15	5	7	—	3	1	1
Córdoba	—	1	—	8	3	12	6	3	4	1	2	3	1	5
Granada	—	—	—	3	—	6	11	8	4	2	2	2	1	2
Huelva	1	1	1	9	6	9	5	6	—	2	—	1	—	1
Jaén	—	1	—	2	1	4	7	8	8	5	2	1	3	2
Málaga	—	5	2	14	9	21	12	19	3	3	—	4	—	3
Sevilla	—	—	2	12	13	21	5	23	1	9	1	4	—	7
Interpr.	1	—	1	2	1	2	—	6	—	1	—	—	—	3
Total	2	9	8	64	42	91	73	97	28	30	7	20	6	25
Sum. Tot.	11		72		133		170		58		27		31	

En una primera aproximación, y globalmente considerado, esto es, convenios más revisiones salariales, cabe indicar que en 1992 la banda salarial más pactada es la del tramo de incremento comprendido entre el 7% y el 8%, tanto en los convenios de sector como en los de empresa con 170 convenios (el 33,87%), seguido de la que oscila entre el 6% y el 7% con 133 convenios (26,50%).

Los restantes tramos salariales han originado los siguientes resultados, indicados de mayor a menor: 12 convenios han establecido un incremento comprendido entre el 5% y el 6%; 58 convenios están entre el 8% y el 9% de incremento; 31 (6 de sector y 25 de empresa) han superado el 10%; 27, entre el 9% y el 10%, y 11 (2 de sector y 9 de empresa) han fijado un incremento menor o igual que 5%.

Comparando someramente estos datos con los correspondientes a 1991, se pueden deducir las siguientes consideraciones: En lo que respecta a los de sector en 1992, ha disminuido el número de convenios cuyo incremento se sitúa entre el 8% y el 9%, pues de 73 convenios que hubo en 1991 descienden a 28. Lo mismo ocurre con los comprendidos entre el 9% y el 10% y los que superan el 10%. En cambio, han aumentado los convenios cuyo incremento oscila entre el 7% y el 8%, entre el 6% y el 7% y entre el 5% y el 6%, siendo la diferencia de 25, 29 y de 6 convenios más, respectivamente.

En los convenios de empresa, ha disminuido el número de convenios cuyo incremento se sitúa entre el 7% y el 8%; entre el 8 y el 9%; entre el 9% y el 10%, los que superan el 10%, aumentando 58 y 61 convenios en los tramos comprendidos entre el 6% y el 7% y el 5% y el 6%, respectivamente.

b) Análisis del incremento salarial individualizado por provincias

Como resumen de cuanto antecede, referido a I.S.P. pactado en 1992, vamos a hacer una breve referencia del correspondiente a cada una de las provincias andaluzas, no sin antes indicar que para el estudio de los aumentos salariales, únicamente se han excluido los primeros convenios, al no tener fijado incremento alguno.

Almería: En esta provincia, la banda salarial más pactada, tanto en convenios de sector como de empresa, es la correspondiente al tramo de incremento comprendido entre el 7% y el 8%, con un total de 21 convenios (12 de sector y 9 de empresa), lo que significa el 48,84% de sus convenios. Le siguen en orden de importancia los tramos salariales que oscilan entre el 6% y el 7% y el 5% y el 6%, con 10 y 6 convenios, respectivamente.

Ningún convenio de esta provincia contiene incremento salarial inferior o igual al 5% y sólo un convenio de empresa estipula más del 10% de aumento salarial.

Cádiz: En la provincia de Cádiz, la banda salarial prioritaria es la que oscila entre el 7% y el 8%, con un total de 30 convenios, 15 de sector y 15 de empresa (el 41,10%), seguida de la comprendida entre el 6% y el 7%, con 15 convenios (el 55,55%); 12 convenios hay en la comprendida entre el 8% y el 9%; 10, entre el 5% y el 6%; 3, entre el 9% y el 10%; 2 que estipulan más del 10%, y 1 sólo con incremento menor o igual al 5%.

Córdoba: En Córdoba, la banda salarial más pactada es la comprendida entre el 5% y el 7%, con 15 convenios, 3 de sector y 12 de empresa (el 30,62%), seguida de la que oscila entre el 7% y el 8%, con 9 convenios; mas conviene aclarar que lo que respecta a los convenios de sector prima este último tramo salarial.

Granada: La banda salarial que prima en esta provincia es la que se sitúa entre

el 7% y el 8%, con un total de 19 convenios, 11 de sector y 8 de empresa (el 46,35%).

Tampoco existe en esta provincia ningún convenio que haya fijado un incremento salarial igual o inferior al 5%. Sólo hay 3 convenios que determinan incrementos comprendidos entre el 5% y el 6% y superior al 10%; 6 convenios, entre el 6% y el 7% y entre el 8% y el 9%, y 4, entre el 9% y el 10%.

Huelva: Los convenios de esta provincia están en su mayoría entre el 6% y el 7%, con un total de 15 convenios (el 35,72%), seguida de la comprendida entre el 7% y el 8%, con 11 convenios. Los restantes tramos salariales se configuran de la siguiente forma: 2 convenios tienen incremento igual o inferior al 5%; 10 (9 de empresa y 1 de sector) están entre el 5% y el 6%; 2 de empresa, entre el 8% y el 9%, y 1 de empresa, entre el 9% y el 10% y superior al 10%.

Jaén: La banda salarial comprendida entre el 7% y el 8% es la que prima en los convenios de esta provincia, con un total de 15 convenios, 8 de empresa y 7 de sector (el 34,10%). A ella le sigue el tramo salarial comprendido entre el 8% y el 9%, de los cuales 8 son de sector, lo que significa el 38,10% de los convenios de sector de esta provincia; 5 convenios se sitúan entre el 6% y el 7% y superiores al 10%; 3, entre el 9% y el 10%; 2, entre el 5% y el 6%, y sólo un convenio de empresa tiene incremento igual o inferior al 5%.

Málaga: En esta provincia, la mayoría de los incrementos salariales pactados en los convenios se sitúa entre el 7% y el 8%, 31 convenios (el 32,64%), y entre el 6% y el 7%, 30 convenios (el 31,58%).

Los restantes convenios se sitúan: 16, entre el 5% y el 6%; 6, entre el 8% y el 9%; 5, inferiores o iguales al 5%; 4, entre el 9% y el 10%, y 3 de empresa superan al 10%.

Sevilla: Los convenios de esta provincia han determinado sus incrementos de la siguiente forma: 34 de ellos, 13 de sector y 21 de empresa, entre el 6% y el 7%, lo que supone el 34,70% del total de sus convenios; 28, entre el 7% y el 8%; 14, entre el 5% y el 6%; 10, entre el 8% y el 9%; 7 de empresa superan el 10% y 5 se sitúan entre el 9% y el 10%.

Tampoco existe en esta provincia ningún convenio que haya fijado un incremento salarial igual o inferior al 5%.

— Con respecto a los interprovinciales, ninguno ha pactado un incremento comprendido entre el 9% y el 10%.

La banda salarial que prima en ellos es la comprendida entre el 7% y el 8%.

Coincide el número de convenios que pacten incrementos situados entre el 5% y el 6%, entre el 6% y el 7% y los que superan el 10%, siendo en todos 3 los convenios que lo pactan.

Sólo existe un convenio de sector situado en el primer tramo establecido y otro de empresa en el comprendido entre el 8% y el 9%.

Evolución del incremento salarial pactado en el último decenio expresado por provincias y totales

Provincia	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Almería	11,20	8,73	7,50	8,19	6,94	6,27	6,72	8,33	7,692	7,662
Cádiz	10,97	7,73	7,61	8,36	7,29	5,37	7,87	8,37	8,181	8,146
Córdoba	12,78	7,56	7,42	8,36	8,40	5,20	6,74	8,62	8,528	8,008
Huelva	11,03	7,92	7,61	8,20	6,94	7,86	6,67	9,00	8,173	8,253
Granada	10,30	7,63	7,31	8,22	6,82	4,70	7,00	8,92	7,748	7,302
Jaén	10,68	7,66	7,16	8,00	6,33	5,24	6,32	8,07	8,281	7,890
Málaga	11,41	7,46	7,41	8,82	6,77	5,72	6,71	7,73	7,900	7,445
Sevilla	10,70	7,55	7,05	8,70	6,18	6,08	6,36	7,66	9,855	7,090
Interprov.	12,75	8,69	7,10	9,59	6,79	4,32	7,46	9,89	8,346	4,642
Total	10,95	7,71	7,34	8,43	6,95	5,85	6,82	8,29	8,379	7,642

A la vista del cuadro se observan las fluctuaciones que el I.S.P. global ha experimentado en Andalucía a lo largo del último decenio.

Desde una perspectiva provincial, y aludiendo sólo a los 2 últimos años, se aprecia que en 1992 los índices provinciales han descendido, siendo en la provincia de Sevilla donde opera, de forma más significativa, con más de 2 puntos de diferencia con respecto al año precedente.

El I.S.P. global medio correspondiente a los convenios interprovinciales también ha descendido en 1992, debido, como ya se ha expuesto anteriormente, al convenio para el personal laboral de la Junta de Andalucía pacta un incremento salarial del 3,79%.

Retribuciones extraordinarias pactadas en 1992

Convenios que estipulan más de 2 pagas extraordinarias

Provincia	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	11	84,62	15	62,50	26	70,27
Cádiz	16	76,19	42	87,50	58	84,06
Córdoba	7	70,00	23	79,31	30	76,92
Granada	12	85,71	20	76,92	32	80,00
Huelva	7	70,00	24	77,42	31	75,61
Jaén	13	92,86	15	57,69	28	70,00
Málaga	18	78,26	44	61,11	62	65,26
Sevilla	11	91,67	49	64,47	60	68,18
Interprov.	1	50,00	12	80,00	13	76,47
Total	96	80,67	244	70,32	340	72,96

Los datos expuestos están basados en 119 convenios de sector y 347 de empresa. De los primeros, 96 prevén en nuestra Comunidad Autónoma más de 2 pagas extraordinarias, lo que representa el 80,67% del total.

Lo mismo ocurre respecto a los convenios de empresa, pues del total de 347, el 70,32% fijan más de 2 pagas.

5. 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, las empresas implantan diversos sistemas de trabajo:

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.

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	27,08	6	24,00	9	23,68
Cádiz	1	4,76	16	33,33	17	24,64
Córdoba	4	40,00	7	21,88	11	26,19
Granada	4	28,57	7	26,92	11	27,50
Huelva	4	40,00	9	29,03	13	31,70
Jaén	2	13,33	6	23,08	8	19,51
Málaga	6	26,09	12	16,00	18	18,37
Sevilla	2	16,67	19	24,05	21	23,08
Interprov.	1	12,50	2	50,00	3	16,67
Total	27	22,50	84	23,46	111	23,22

De nuestra Comunidad Autónoma, sólo el 23,22% de los convenios regulan de forma expresa cláusulas relativas a productividad.

En lo referente al ámbito sectorial, de los 120 convenios de sector tomados

omo base, el 22,50% de ellos regulan tal cláusula, y en el ámbito empresarial, de los 358 convenios considerados la recogen el 23,46%.

Del análisis provincial, y en lo que a convenios de sector se refiere, Córdoba y Huelva son las provincias que reflejan el índice porcentual más alto, el 40,00% en ambos, registrando el índice más bajo la provincia de Cádiz, con el 4,76%. Con respecto a los convenios de empresa, Cádiz y Huelva registran los índices más altos, con el 33,33% y 29,03%, respectivamente.

En el año 1992 se ha producido un ligero aumento con respecto al año 1991, en lo que a productividad se refiere, el cual se cerró con el 22,61%, alcanzando en el presente año el 23,22%. Este incremento ha afectado, sobre todo, a los convenios de sector de una forma notable, en tanto en el año anterior sólo el 60% de los mismos regulaban cláusulas relativas a productividad, registrándose en el presente año un índice del 22,50% de estos convenios de sector.

Por el contrario, y en lo referente a los convenios de empresa, en el presente año se produce un ligero descenso con respecto al año anterior, al bajar del 25,51% en 1991 al 23,46% de este año el porcentaje de convenios que prevén la mencionada cláusula.

Si nos detenemos en el análisis del contenido de las cláusulas que sobre productividad recogen los distintos convenios sectoriales, en la mayoría de los casos 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, habitualmente, cada empresa convenga, previo pacto entre las mismas y los trabajadores/as. En este sentido se manifiestan los convenios «Derivados del sector» de las provincias de Sevilla, Málaga y Huelva, «Comercio y Manufactura de Vidrio», de Málaga; «Distribuidores de G.L.P.», de Huelva, y «Madera y Muebles», de Córdoba.

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 Provincial de Trabajo. También se prevé la posibilidad de negociar en cada empresa tablas de rendimiento con los trabajadores/as en el convenio de «Canteras y Serrerías de Mármol» de Sevilla, entre tanto se remite a las tablas de rendimientos del Convenio General. Como medida a tomar en los convenios con respecto a la productividad es la concesión de un plus con tal finalidad, como es el caso del convenio «Cursos de Graduados Sociales» de Almería, donde se premia con un plus de productividad fijo mensual a todo el personal. O bien, se establece una compensación económica a un mayor esfuerzo, como ocurre en los convenios de «Fabricación de pan» de las provincias de Málaga y Huelva, en los que se prevé el abono de un plus de productividad que la producción exceda de un tope o una compensación económica al mayor esfuerzo que suponen determinadas actividades.

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

En el Sector Siderometalúrgico, los convenios para las provincias de Almería y Sevilla establecen un plus de estímulo a la productividad, fijando en el segundo de ellos, el rendimiento considerado mínimo y el rendimiento óptimo.

En los convenios de Cádiz y Málaga se faculta a las empresas para fijar tablas de rendimientos o bien, en el caso de Málaga, para establecer un sistema de incentivos a la productividad.

Respecto a estos incentivos a la productividad, el convenio de Córdoba, y al objeto de servir de base a los mismos, determina una tabla de tiempos editada por los correspondientes fabricantes. Asimismo, se crea una Comisión de Productividad e Incentivos.

En Granada, los trabajadores/as y empresarios podrán pactar libremente las condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad.

Por último, el convenio de Huelva no hace una manifestación expresa de carácter económico referido a la productividad, por el contrario, contiene un compromiso por parte de los trabajadores/as de prestar la debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de su rendimiento normal.

En el Sector de la Construcción, sólo el convenio para la provincia de Almería regula expresamente 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 el ámbito de convenio colectivo, y en base a las tablas de rendimiento, ningún sistema de incentivos de carácter generalizado.

Otros convenios de ámbito sectorial, que regulan cláusulas relativas a productividad no contienen con respecto a las mismas 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.

OTRAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS

Formación profesional

La Formación Profesional (en adelante F.P.) es un tema que va adquiriendo progresivo desarrollo dentro del contenido de los convenios colectivos. Se detecta una preocupación, una concienciación de la necesidad de adquirir unos conocimientos formativos tendentes a lograr una mejor cualificación profesional, necesaria para alcanzar un nivel de empleo acorde con la demanda real de trabajo. Durante 1992, de 476 convenios que se han tomado como base de estudio, han previsto en su articulado cláusulas relativas a formación profesional, lo que indica un porcentaje del 30,67%. La gran mayoría de convenios que regulan la F.P. son de empresa, el 80,82% del total, mientras que en los sectoriales sólo se recoge en 28 convenios, el 19,17%.

Provincia	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Almería	7	28,00	2	15,38	8	23,68
Cádiz	19	39,58	4	19,04	23	33,33
Córdoba	13	41,93	7	70,00	20	48,78
Huelva	2	7,69	3	21,42	5	12,50
Jamón	9	29,03	1	10,00	10	24,39
Jaén	12	46,15	3	20,00	15	36,58
Sevilla	17	22,66	5	21,73	22	22,44
Valencia	31	39,74	2	16,66	33	36,66
Madrid	8	50,00	1	50,00	9	50,00
Total	118	33,14	28	23,33	146	30,67

Base de datos = 356 convenios de empresa y 120 convenios de sector.

El cuadro transcrito expresa el número de convenios, de empresa y sector, en cada provincia. Dentro de los correspondientes a cada provincia, se han incluido cláusulas relativas a F.P.

En términos globales, la F.P. se ha regulado en el 33,14% de los convenios de empresa y en el 23,33% de los de sector.

Del análisis provincial se desprenden distintas consideraciones. Así, por ejemplo, Córdoba es la provincia que figura al alza en cuanto a F.P. se refiere, al venir ésta regulada en el 48,78% de sus convenios, y curiosamente, en esa provincia la F.P. tiene el mayor número de convenios de sector (70%) que de empresa (41,93%). Los índices porcentuales globales de las restantes provincias oscilan entre el 12,50% y 33,58% de Sevilla y Jaén, respectivamente, y el 12,50% de la provincia de Huelva.

Si comparamos estos datos con los de los años precedentes, se observa un importante crecimiento, indicativo del grado de consolidación que va adquiriendo la formación profesional dentro del proceso negociador.

Durante los años 1990 y 1991, la F.P. era un tema de escasa regulación en el

articulado de los distintos convenios colectivos, contenida en el 25% de los correspondientes a 1990 y en el 22,85% de los de 1991. Pero donde se detecta el mayor crecimiento es en los convenios de sector, pues de éstos la F.P. sólo venía regulada en el 12,22% de los convenios sectoriales de 1990 y en el 18,57% de 1991, mientras que en 1992 el porcentaje ha ascendido hasta el 23,33%.

La regulación que los distintos convenios colectivos articulan sobre F.P. es muy variada. Algunos, como el de «Transportes por carretera en general» de la provincia de Almería, se limita a remitirse a la legislación vigente sobre la materia, principalmente al regular los permisos para concurrir a exámenes, cuando con regularidad se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Otros, como el de «Limpieza de edificios y locales» de la provincia de Cádiz, supedita la F.P. a los pactos o acuerdos que a nivel nacional puedan firmar al respecto el Gobierno y las Centrales Sindicales. En cambio, en el convenio de este mismo sector de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Córdoba, se determina de forma expresa que «las empresas realizarán un plan de formación profesional para sus trabajadores/as que se determinará de mutuo acuerdo entre Comités de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores/as y las empresas».

A título indicativo, como muestreo, vamos a analizar las cláusulas de F.P. contenidas en determinados convenios sectoriales, que puedan resultar significativos en cuanto al número de trabajadores/as a los que afectan, con lo que podrá comprobarse la diversa regulación existente en la materia.

Los convenios de «Comercio de Alimentación», «Comercio del Metal» y «Comercio Textil» de Cádiz, con 4.000, 3.500 y 3.000 trabajadores/as, respectivamente, facilitarán a los trabajadores/as afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la formación profesional o sindical, siempre que lo justifique. Sólo podrá hacer uso de este derecho hasta el 10% del personal de cada centro de trabajo y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Las empresas del «Comercio Textil» de Cádiz, con más de 10 trabajadores/as facilitarán que un trabajador al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la formación profesional, siempre que lo justifique.

El convenio del «Comercio» de Córdoba, que afecta a 6.000 trabajadores/as, regula la formación profesional de forma detallada, determinándose lo siguiente: «Las empresas informarán a los Comités o Delegados de Personal sobre los planes de formación que se realicen en las mismas».

Se constituirán Comisiones Paritarias de Formación Profesional, tanto a nivel de empresa como de sector, con las siguientes funciones:

- Planificación, negociación y gestión de cursos de formación, tanto internos como externos a la empresa, ya sean financiados con fondos públicos o privados.
- Definición de los contenidos formativos para los alumnos que realicen prácticas en alternancia (F.P. y Universitarios).

De conformidad con lo que previene el artículo 32 del E.T., y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por el convenio tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento, reconversión y cana-

ión profesional. Ello se realizará de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales, si los hubiese, o trabajadores/as, en su caso, y con un monto de una hora diaria a cuenta de la empresa.

El convenio del «Comercio en General» de Málaga afecta a 36.000 trabajadores/as. En este convenio, las empresas tendrán en cuenta, a la hora de nuevas contrataciones de trabajadores/as a los que se hayan formado en los cursos de formación realizados por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. y/o Federaciones empresarias. A tal efecto, se creará una Comisión formada por trabajadores y empresarios para llevar a cabo conjuntamente planes de formación para distintas categorías existentes en el sector.

Los convenios de «Comercio del Automóvil, Bicicletas, Motocicletas y otros», con 1.200 trabajadores/as afectados, y el de «Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Electrodomésticos, Material Eléctrico, Mobiliario y Material de Oficina», con 6.700 trabajadores/as afectados, ambos de la provincia de Málaga, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del convenio, un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad; en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para las empresas como para los trabajadores/as.

En el sector Agropecuario, no obstante ser el sector que a más trabajadores/as afecta, la regulación de la formación profesional sólo se contempla en los convenios de las provincias de Córdoba y Málaga, con 63.310 y 40.000 trabajadores/as afectados, respectivamente, siendo más extensa su regulación en el de Córdoba, en el que, dada la importancia de la formación profesional de los trabajadores/as asalariados del campo, se acuerda instar al INEM para que realice cursos de cualificaciones profesionales a los podadores de cítricos, melocotoneros y otros frutales, que permita a los trabajadores/as que superen dicha prueba, obtener el correspondiente título de oficial podador o injertador titulado, coordinado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Para ello, los empresarios se comprometen a colaborar en su financiación con el personal contratado a su servicio que pueda hacer las veces de instructor, con autorización de la Comisión Paritaria. Cada empresa, a la vez, se compromete a la formación continuada respecto a la formación profesional, nuevas tecnologías y métodos de cultivo.

En este sentido, la Comisión Paritaria acuerda solicitar a la Administración competente, y en especial de la Consejería de Agricultura, la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los cursos de formación que en su caso sean necesarios, como las pruebas de cualificación en sus centros de formación y centros de experimentación agraria.

Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los asalariados deberán superar las pruebas oportunas, homologadas por el INEM, estando el procedimiento calificador compuesto por la Comisión Paritaria y la Administración competente.

Finalmente, las partes firmantes se comprometen a instar al INEM para que realice los cursos de formación, con el objeto de cualificar a todos los trabajadores/as afectados por el convenio.

En cambio, el convenio de Málaga, es más escueto en su regulación, expresando: «Las partes se comprometen a elaborar un estudio sobre las necesidades de formación profesional en el campo de dicha provincia. Dicho estudio será presentado al INEM a fin de instarle para que imparta cursos conforme a dichas necesidades y propiciar así la adaptación de la cualificación profesional a los niveles de la C.E.E. En dichos cursos se propiciará la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.»

La industria siderometalúrgica, a pesar de ser otro sector relevante, sólo cuenta con la regulación expresa de la formación profesional de los trabajadores/as en los convenios de Córdoba y Granada, con 9.028 y 5.000 trabajadores/as, respectivamente.

El de Córdoba se limita a crear una Comisión de Formación que será paritaria, teniendo como misión canalizar los cursos de formación que se impartan en el sector siderometalúrgico de Córdoba y su provincia, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho sector.

En el convenio siderometalúrgico de la provincia de Granada, las centrales sindicales y las asociaciones empresariales firmantes estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo. Para ello, acuerdan crear un centro de formación profesional que, atendiendo a la demanda real del mercado de trabajo en el sector, desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos. El centro de formación profesional actuará en colaboración con el INEM y aquellos organismos competentes que sirvan a los fines formativos. El centro elaborará planes de formación adecuados, y especialmente concretará fórmulas para los trabajadores/as de las PYMES, confeccionando para todo ello lo especificado en un reglamento de funcionamiento y gestión de la comisión de seguimiento constituida a tal efecto.

El sector de la Construcción sólo ve regulada la formación profesional en el convenio para la provincia de Córdoba, que cuenta con 12.000 trabajadores/as afectados, en donde las empresas se comprometen a constituir una Comisión que tenga la finalidad de estudiar y proponer a la Administración la realización de auténticos cursos de formación profesional, y a incentivar la contratación en prácticas y para la formación.

En el convenio de «Industria de Automoción» de la provincia de Málaga, con 5.000 trabajadores/as afectados, se crea la obligatoriedad de asistencia, a causa del avance tecnológico en el sector, a cursos de formación en cada una de las especialidades y por operarios especialistas de cada rama, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento, manutención y estancia.

El trabajador no podrá alegar para no realizar el curso el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, salvo fuerza mayor.

Por parte de FEDAMA y las organizaciones sindicales presentes en esta negociación se prestará una mayor colaboración con la preparación profesional de los productores que por pertenecer a la pequeña y mediana empresa no puedan éstas por sí mismas acometerlo, debido al costo que supone realizar dichos cursos

actualización técnica, siendo por ello por lo que las partes antes citada, en las actuaciones de FEDAMA, realicen programas anuales, con cuadros de profesores o conferenciantes, al que podrán asistir en forma voluntaria, cuantos productores del ramo lo soliciten. Siendo la intención prioritaria el reciclaje de los productores del sector, se gestionará y de acuerdo con la Junta de Andalucía y el IM que vayan dirigidos a estos productores de la pequeña y mediana empresa.

Dependiendo de la duración y valor de la formación profesional obtenida, se dará una indemnización de 10 días laborables por día de curso recibido, o la que corresponda en cada situación, según los perjuicios que se produjesen a la empleadora, a determinar por la Comisión Paritaria en el caso de no existir acuerdo.

El convenio de sector de «Aceite y sus derivados» de la provincia de Jaén, con 10 trabajadores/as afectados, determina que podrán promover la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de los trabajadores/as dentro de la jornada laboral. Para ello, se realizarán reuniones entre la empresa y representantes de los trabajadores/as para debatir la posible necesidad de formación y necesidades a adoptar para cumplir estos objetivos.

Los representantes de los trabajadores/as podrán participar en cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente, sin merma del crédito horario para su actividad laboral, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos públicos, previo acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores/as.

Asimismo, participarán en la elaboración, definición de objetivos y puesta en marcha de los proyectos formativos que promuevan las empresas.

Como fomento de la cualificación profesional de los trabajadores/as del sector de Hostelería de la provincia de Jaén, con 2.000 afectados, es intención de las partes firmantes del convenio facilitar e incentivar una adecuada formación profesional del personal que se incorpora a esta actividad, así como el perfeccionamiento y mejora de su cualificación en los que ya prestan sus servicios con la creación de una Escuela de Formación Permanente, buscando, para ello, la colaboración y colaboración de los organismos e instituciones competentes.

Hay otros convenios, como los de «Exportadores de patatas extratemperanas» de Granada, con 700 trabajadores/as afectados; «Garajes, lavados y engrasajes» de Málaga, con 600 trabajadores/as, y el de «Transportes regulares y discrecionales de viajeros» de Jaén, con 210 trabajadores/as afectados, que coinciden en la regulación de la formación profesional, teniendo el trabajador derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a cursos de formación si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El convenio para el «Personal laboral de la Junta de Andalucía», con 19.161 trabajadores/as afectados, merece especial atención, debido a la minuciosa regulación que sobre F.P. contiene: así, en el Capítulo XI, dedicado a «Formación y Perfeccionamiento Profesional», y en su artículo 44, dice:

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores/as.

2. Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 26 d).

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estudios.

3. Los órganos de la Junta de Andalucía, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador/a tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Andalucía podrá concretar con el trabajador/a, la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo, cuando el curso se ha organizado por la Junta de Andalucía, se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el trabajador/a derecho a recibir dietas por tal asistencia.

5. La Junta de Andalucía podrá enviar a los trabajadores/as a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia de los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador/a, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores/as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando el trabajador/a solicite la asistencia a los mismos acontecimientos,

responderá a las Secretarías Generales Técnicas, la decisión sobre la asistencia función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del convenio, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario propio correspondiente.

6. La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este convenio.

7. La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el artículo anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.

Derechos sindicales

El reconocimiento de los derechos sindicales es una materia que es objeto de regulación en un número muy importante de convenios, ya que de los 476 que se han tomado como base para este estudio, la incluyen el 80,17% (287) de los convenios de empresa y el 88,33% (106) de los de sector, cifrándose la media conjunta de ambas categorías en un 82,22%, porcentaje superior al del año 1991 un 3%, siendo el crecimiento más acusado, con respecto a dicho año en los convenios de empresa, el 3,70%, que en los de sector, el 2,80%.

Prov.	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Córdoba	23	71,88	8	80,00	31	73,81
Granada	16	61,54	12	85,71	28	70,00
Huelva	24	77,42	10	100	34	85,00
Jacaén	22	84,62	12	80,00	34	82,93
Málaga	64	85,33	22	95,65	86	87,76
Sevilla	61	77,22	10	83,33	71	78,02
Interprov.	12	75,00	2	100	14	77,78
Total	287	80,17	106	88,33	393	82,22

Los aspectos más importantes que configuran estos derechos, en los distintos convenios colectivos son los referidos a las siguientes cuestiones:

- *Representatividad sindical*: Se articula, entre otros, en todos los convenios del Sector de la Construcción, así como en la mayoría de otros sectores, como el siderometalúrgico, Hostelería..., en el sentido de considerar la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a la organización firmante por parte empresarial consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para facilitar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

- *Libertad sindical*: El reconocimiento de la libertad sindical no sólo se pone

de manifiesto, sino que se posibilita su ejercicio por medio de cláusulas que garantizan la no discriminación por motivos sindicales, tanto por la mera afiliación como por el ejercicio de las actividades sindicales. Cláusulas de este tenor se encuentran tanto en convenios de sector como de empresa.

- *Cuota sindical*: El descuento de la cuota sindical es objeto, igualmente, de tratamiento mayoritario en los convenios de sector, así como en algunos de empresa, como «Ertoil», «Quash», y en los de sector público, en determinados supuestos, como en los convenios del sector de la Construcción, dicha posibilidad se recoge de forma muy minuciosa: «Los empresarios, mediante solicitud expresa del sindicato correspondiente, y previa conformidad del sindicato, y previa conformidad expresa del trabajador/a afiliado al mismo, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la transferencia de su importe, correspondiendo exclusivamente al trabajador/a interesado remitir a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad en cuestión.

- *Crédito horario y posibilidad de su acumulación*: El crédito de horas sindicales retribuidas, por encima de las reconocidas en la normativa vigente, referida tanto a la representación unitaria como a la institucional, se reconoce fundamentalmente en algún convenio de sector, así como en algunos de empresa, especialmente los de Sector Público.

A título de ejemplo, se podría citar el convenio provincial de Sevilla del Sector Siderometalúrgico, donde se establece que, en las empresas de hasta 30 trabajadores/as se otorgarán 20 horas, 5 más que las garantizadas en el E.T. En el de Córdoba, en empresas de hasta 100 trabajadores/as, 21 horas (6 más que en el E.T.); de 101 a 250, 25 horas (5 más que en el E.T.); de 251 a 500, 35 horas (5 más que en el E.T.), y de 501 a 750, 36 horas (1 más que en el E.T.); de 751 en adelante, 40 horas (igual que en el E.T.). En el convenio del Ayuntamiento de Málaga, se le reconoce a los componentes del Comité de Empresa 40 horas mensuales para la realización de sus funciones representativas, quedando fuera del cómputo de las mismas las empleadas en reuniones con la dirección y las que se utilicen en su caso para la negociación colectiva.

Igualmente, se prevé la posibilidad de la acumulación de horas reconocidas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, pudiendo acumularse este crédito horario en uno o varios de sus componentes, sin rebasarse el máximo total garantizado. Asimismo, se alude en estos convenios a que las horas invertidas en negociaciones con el empresario no se computarán a efectos del crédito horario. En el convenio de «Ertoil», se supedita dicha acumulación a solicitarlo por escrito a la dirección, el cual debe de ser firmado por todos los miembros que cedan o acumulen horas, así como por el secretario del comité o delegado de personal.

Competencias y garantías de los Delegados Sindicales: Una regulación complementaria a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuanto a delegados y secciones sindicales, la encontramos en referencia con la posibilidad de concesión de excedencias, con reserva de puesto de trabajo, para aquellos trabajadores/

as que ejerzan funciones sindicales, así como, la concesión de permisos retribuidos a trabajadores/as fijos que ostenten el cargo de Delegado de Personal, e incluso en el convenio colectivo del Sector Agropecuario de Málaga se extiende tal posibilidad a aquellos trabajadores/as que ostenten cargos de relevancia en sindicatos de implantación nacional que participen en la negociación del propio convenio.

En el convenio de la provincia de Granada del Sector Siderometalúrgico, se establece que en las empresas de entre 50 y 100 trabajadores/as se nombrará un delegado sindical entre los afiliados de los sindicatos firmantes, cuyo nombramiento deberá recaer en la persona de un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa. En las empresas de más de 100 trabajadores/as, se podrá nombrar un delegado sindical entre los afiliados a los sindicatos firmantes.

En el convenio del Ayuntamiento de Málaga, se les concede a los delegados sindicales las mismas garantías, incluidas, las de crédito horario, que a los miembros del comité de empresa, participando en las reuniones de dicho comité, con voz pero sin voto, cuando se traten materias de seguridad e higiene. El número de delegados sindicales por secciones sindicales, depende de la dimensión de la plantilla, oscilando entre 7 delegados sindicales para aquellos sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma, y que hayan obtenido el 10% o más de los votos en cada uno de los órganos de representación de la Corporación, y 1 delegado sindical para aquellos sindicatos que, sin tener la condición de más representativos, tengan presencia al menos en uno de los órganos de representación de la Corporación, sin tener que haber alcanzado un determinado porcentaje de votos.

3. Los representantes de los trabajadores en la empresa

Prov.	U.G.T.		CC.OO.		IND.		Otros	
	E	S	E	S	E	S	E	S
Almería	13	13	16	15	3	—	2	-
Cádiz	28	23	32	26	4	—	3	1
Córdoba	16	13	16	12	11	—	4	-
Granada	12	16	11	13	3	—	1	3
Huelva	21	11	16	9	3	—	7	-
Jaén	18	21	14	22	5	—	-	1
Málaga	41	17	47	20	7	—	3	-
Sevilla	50	16	42	17	14	1	4	-
Interprov.	6	3	6	1	8	—	-	-
Total	205	133	200	135	58	1	24	5

Siendo la fuente de información, como ya se ha dicho anteriormente, las hojas estadísticas, cumplimentadas por las Comisiones Negociadoras, ha de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- No se cumplimenta el dato en todos los casos, permaneciendo en blanco, en ocasiones, las correspondientes casillas, y otras veces sólo se mencionan los sindicatos pero no se especifican el número de representantes.

- En determinados supuestos, se aportan los datos de los Comités de Empresa, cuyo número excede, en ocasiones, muy ampliamente, al que corresponde a la Comisión Negociadora.

A pesar de las reservas que se derivan de los puntos expuestos, puede extraerse, sin lugar a dudas, la conclusión de que la representatividad negociadora la ostentan, de forma absolutamente predominante, los Sindicatos que tienen la condición de ser los más representativos en nuestra Comunidad Autónoma, y que son la Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía.

Dichas organizaciones sindicales han formado parte de las Comisiones Negociadoras y han acordado respectivamente: U.G.T., 338, y CC.OO., 335 convenios colectivos. La aparente contradicción de que la suma del número de las intervenciones tenidas por una y otra Central, 673, sea superior al número total de convenios del año 92, tiene su causa en que, en muchos de los supuestos, los dos Centrales han negociado y firmado el acuerdo conjuntamente.

La participación de otros sindicatos, según se refleja en el cuadro superior, ha tenido lugar solamente en 3 ocasiones. Más actividad negociadora han desplegado los Independientes, incluyéndose también en este grupo a los No Afiliados a sindicatos, que han participado en 58 convenios colectivos. Esta limitada actuación de otras organizaciones confirman el protagonismo de las Centrales Sindicales más representativas en el proceso de negociación colectiva. Así como, en la gestión y administración de los convenios durante su período de vigencia, que se ejercitará por las mismas, por medio de las Comisiones Paritarias de Interpretación y Seguimiento.

V. ESTUDIO DE LOS PRIMEROS CONVENIOS. AÑO 1992

Provincia	N.º Conv.	Trab. afect.	Emp. afect.
Almería	6	395	6
Cádiz	10	713	10
Córdoba	9	658	9
Granada	7	223	7
Huelva	2	121	2
Jaén	6	1.352	10
Málaga	12	2.341	3.011
Sevilla	15	1.263	15
Interprov.	4	137	4
Total	71	7.203	3.074

A lo largo de 1992, se han suscrito en nuestra Comunidad Autónoma 71

nuevos convenios, que acogen a 7.203 trabajadores/as y 3.074 empresas, de los cuales 2 son de sector y los 69 restantes de empresa.

Aunque numéricamente, como hemos expuesto, predominan los de sector, en lo que atañe a empresas, los sectoriales regulan al mayor número de empresas, 3.005, frente a las 69 de los de empresa; en cambio los trabajadores/as están acogidos en superior número, 4.603, a los de empresa frente a los 2.600 de sector.

1.º Los convenios de índole sectorial corresponden a: Málaga, el de «Establecimientos Sanitarios de Consultas, Asistencia, Tratamiento, Rehabilitación y Apoyo al diagnóstico», y a Jaén, el de «Recolección de Espárragos».

Fofo que respecta al de «Establecimientos Sanitarios de Consultas...», se ha de examinar comparativamente, en cuanto a su ámbito funcional y personal, con el de «Clínicas y Sanatorios Privados» de la misma provincia, ya que aparentemente sus campos de aplicación pueden dar lugar a confusión, ya que ambas abarcan actividades que se encuadran dentro de la asistencia sanitaria.

— Clínicas y Sanatorios Privados: Ambito Funcional: «El presente convenio se aplicará a las empresas que desarrollan la actividad de clínicas y sanatorios privados, y que se rigen por la Ordenanza de Trabajo para establecimientos de hospitalización, consulta y asistencia». Ambito Personal: «Quedan comprendido dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas antes citadas».

— Establecimientos sanitarios de Consulta, Asistencia, Tratamiento, Rehabilitación y Apoyo al diagnóstico. Ambito funcional: «El presente convenio se aplicará a las empresas que desarrollen la actividad dentro de los establecimientos sanitarios de cualquier especialidad médica o clínica de consulta, asistencia, tratamiento, rehabilitación y apoyo al diagnóstico». Ambito personal. «Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas citadas».

Para la determinación de su ámbito funcional no se alude aquí a la Ordenanza laboral para Clínicas, pero en la disposición adicional se refiere a la misma como de aplicación supletoria.

Del estudio de las cláusulas relacionadas, se deduce que el convenio suscrito en el presente año regula un campo específico y determinado de la prestación de servicios sanitarios, cual es el de las consultas privadas de medicina en régimen de asistencia estrictamente externa; por lo tanto, la línea divisoria entre uno y otro convenio es que la actividad sanitaria se preste en régimen de internado o de consulta externa, ya que, éstas se rigen por este primer convenio, incluso si se realizan dentro de los establecimientos sanitarios de forma autónoma o independiente. Sendo los representantes empresariales que lo suscriben, la Asociación de Médicos de Consultas Privadas, de dicha provincia, muchos de los cuales no pertenecen, actualmente, trabajadores/as a su servicio, motivo por el cual, el número de empresas es superior al de trabajadores/as.

Ambos convenios tienen muchos elementos en común, e incluso se observa una similitud literal de determinadas cláusulas, en uno y otro, como pueden ser las relativas a retribuciones; compensación por enfermedad, como baja maternal y maternidad; vacaciones; licencia; etc., es más, en el apartado de disposiciones

adicionales, se especifica que en todo lo que no se hubiera pactado y que afectase a la relación laboral entre las partes, en especial a las tablas salariales de las categorías salariales no previstas, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/80, en cuanto resulte de aplicación en el convenio colectivo de ámbito provincial para Clínicas y Sanatorios Privados; así mismo, en su adicional 3.ª, se pone de manifiesto la voluntad de unificar el ámbito del sector definido en el convenio con el de Clínicas y Sanatorios Privados, para la constitución en un futuro de un convenio provincial único de sector.

Como cuestión importante que se regula en este primer convenio, es la configuración de una nueva categoría profesional, ya que, según el propio texto, existía un vacío legal con respecto a esta categoría «sui generis», que presta sus servicios en las consultas particulares, que es la de los trabajadores/as que sin tener titulación específica, realizan las funciones específicas que se describen en el propio convenio, denominándose las colaborador/a de consultas, estableciéndose la cautela de que sus actuaciones no pueden invadir las competencias de otras categorías, tituladas o no. A este personal, le será de aplicación exclusivamente este convenio.

El relativo a «Recolección de Espárrago», de la provincia de Jaén, su ámbito funcional y personal se refiere a las actividades y empresas de carácter agrícola, en cuanto a la recolección del espárrago, realizada en la provincia de Jaén, rigiendo el mismo las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as que realicen las actividades de recogida de espárragos.

Este convenio limita el campo de aplicación del vigente convenio colectivo de trabajo para las actividades agropecuarias en la provincia de Jaén, cuyo ámbito funcional se extendía a todas las actividades y empresas de carácter agrario, ganadero y forestal, ya que hasta la suscripción de este convenio, le era de aplicación a estas empresas y trabajadores/as que ahora se han dotado de una regulación propia.

2.º De los 69 convenios de empresa, 6 corresponden a la provincia de Almería, de los cuales 3 pertenecen al sector público: Ayuntamiento de Vera (personal de obras, limpieza y recogida de basuras); Ayuntamiento de El Ejido (personal laboral); Ayuntamiento de Adra (personal Escuela Infantil).

En las restantes provincias destacan:

De los 10 de la provincia de Cádiz, por el número de trabajadores/as afectados (300), el del Patronato de Viviendas Municipales, asimismo, correspondiente al sector público.

En Córdoba, el de la empresa «ABB Trafosur, S.A.», con 337 trabajadores/as, y «ABB Subestaciones», con 166 trabajadores/as, ambos correspondientes a la actividad económica de industrias transformadoras de metales. Correspondiente al sector público, se han suscrito los siguientes: Ayuntamiento de Montemayor (9 trabajadores/as); Gerencia Municipal de Urbanismo (22 trabajadores/as).

En Granada, el Ayuntamiento de Pinos Puente, para su personal laboral, con 64 trabajadores/as, correspondiente al sector público, e Ingeniería Ambiental Andaluza, con 40 trabajadores/as, encuadrado en la actividad «Otros Servicios».

En Huelva, en el sector público, el del Ayuntamiento de Gibraleón, con 20 trabajadores/as, e «Ibersilva, S.A.», con 101 trabajadores/as, dedicado a la actividad económica agraria.

Málaga, el de la empresa «Donut Corporation, S.A.», con 257 trabajadores/as,

Primeros Convenios del último trienio

Prov.	Año 1990			Año 1991			Año 1992		
	Nº Conv.	Nº Tb. Afect.	Nº Ep. Afect.	Nº Conv.	Nº Tb. Afect.	Nº Ep. Afect.	Nº Conv.	Nº Tb. Afect.	Nº Ep. Afect.
Almería	9	1.333	165	4	118	4	6	395	6
Cádiz	7	438	7	11	493	11	10	713	10
Córdoba	3	54	3	12	324	12	9	658	9
Granada	7	464	7	8	713	75	7	223	7
Huelva	4	479	21	4	224	4	2	121	2
Jaén	3	162	3	7	572	7	6	1.352	10
Málaga	11	1.236	11	13	4.406	196	12	2.341	3.011
Sevilla	7	954	7	18	7.349	1.493	15	1.263	15
Inter.	2	508	2	3	917	83	4	137	4
Total	53	5.628	226	80	15.116	1.885	71	7.203	3.074

Finalmente, se ha de manifestar que en nuestra Comunidad Autónoma se vienen ultimando cada año nuevos convenios. Circunscribiéndonos al último trienio, se han negociado un número muy importante de convenios, que en muchos casos han venido a cubrir vacíos convencionales preexistentes, como «Sector Pesquero», en Granada; «Acuicultura Marina» y «Establecimientos Sanitarios» en Málaga; que vienen a regular las relaciones de trabajo de 27.947 trabajadores/as y 5.122 empresas, lo cual es un elemento muy importante en el proceso de consolidación de la negociación colectiva.

VI. CONCLUSIONES

Tras la exposición pormenorizada de la negociación colectiva andaluza durante 1992, a modo de recapitulación de lo hasta ahora tratado, caben determinar las siguientes conclusiones:

- Durante 1992, se han firmado en Andalucía 573 convenios (incluidas en dicha cifra las revisiones salariales, que han sido 93), los que han venido a regular las relaciones de trabajo de 885.192 trabajador/as, insertos éstos en un total de 178.178 empresas.

- En cuanto al ámbito funcional, predominan de forma absoluta los convenios de empresa (el 70,68%), sobre los sectoriales (el 29,31%). En cuanto al territorial, es aún mayor el predominio que se manifiesta en los convenios provinciales (96,33), sobre los interprovinciales (3,66%).

- El incremento salarial global medio pactado durante 1992 ha sido del 7,64%. La media alcanzada en los convenios interprovinciales se sitúa en el 4,64%; y en las revisiones salariales el incremento salarial ha sido del 7,41%.

La subida salarial ha sido algo inferior a la correspondiente a 1991, que se

licada a la actividad de producción de alimentos; «J. Dark» y «J. Todesco Producciones, S.L.», con 140 trabajadores/as, y en el sector público, el Ayuntamiento de Mijas, para su personal laboral (105).

En Sevilla, de los 15 convenios, 10 corresponden a la actividad de «Otros servicios»: Servicios de saneamiento de vías públicas, limpieza y similar, Administración Pública; Asistencia Sanitaria Hospitalizada.

De entre los interprovinciales destaca: Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., por el número de trabajadores/as 61, y por el tiempo de duración del convenio (año 92 a 97).

La distribución de estos primeros convenios, entre las provincias occidentales y orientales, es muy similar, ya que, como se observa de los datos contenidos en los siguientes cuadros, en las provincias occidentales se han suscrito 36 convenios, siendo la provincia de Sevilla (15) la que mayor actividad negociadora presenta; y en las orientales (31), la que destaca es Málaga, con 12, dichas provincias, asimismo, son las que mayor número de convenios suscriben, en general, en toda nuestra Comunidad Autónoma.

Provincias occidentales

Provincia	Nº Conv.	Traba. Afect.	Emp. Afect.
Cádiz	10	713	10
Córdoba	9	658	9
Huelva	2	121	2
Sevilla	15	1.263	15
Total	36	2.755	36

Provincias Orientales

Provincia	Nº Conv.	Traba. Afect.	Emp. Afect.
Almería	6	395	6
Granada	7	223	7
Jaén	6	1.352	10
Málaga	12	2.341	3.011
Total	31	4.311	3.034
Interprov.	4	137	4

Examinando el tiempo de duración de los primeros convenios, se detecta que: en los que establecen una vigencia de carácter supranual, ya que, de los 71 primeros convenios que hay en total, 51 estipulan una duración superior al año; fijan anual.

Hay que destacar que el convenio «Recolección del Espárrago», de la provincia de Jaén, no fija una fecha determinada de terminación, haciéndolo depender del período de duración de la recolección de espárragos de la campaña

ró en el 8,36%, siendo la diferencia más acusada en lo referente a las revisiones ariales y sobre todo a los convenios interprovinciales, motivado en estos mos por la subida establecida por el convenio para el personal laboral de la ita de Andalucía cuyas razones han quedado expuestas.

Globalmente considerado cabe indicar que, en 1992, la mayoría de los venios colectivos han pactado un incremento salarial comprendido entre el y el 8%, el 33,87% del total, seguida de la banda salarial que oscila entre el y el 7%, el 26,50%.

— Los primeros convenios suscritos durante 1992 han sido 71, y aunque el número lgo inferior a los formalizados en el año anterior (80), no dejan de ser consi- ables, sobre todo en determinadas provincias como Sevilla, Málaga y Cádiz.

— Por actividades económicas, la que engloba a mayor número de convenios a número 9, «Otros Servicios», motivado ello por incluirse en esta actividad iones tan esenciales como puedan ser: Establecimientos Sanitarios; Enseñanza; tencia Social; Servicios de Saneamientos de Vías Públicas y similares, amén dos los Servicios Administrativos, tanto de la Administración Central, como a Autónoma y Local.

— Los períodos de mayor actividad negociadora, atendiendo a la fecha de a de los convenios que obran en las correspondientes hojas estadísticas, esponden al período comprendido entre los meses de mayo y julio, operán- una progresión ascendente desde el mes de enero, produciéndose la mayor rcentración en los meses citados, y a partir de agosto comienza el descenso ual hasta finalizar el año.

— Cobertura de la negociación colectiva. El total de trabajadores/as afectados nte 1992, es de 835.163 cifra algo inferior a la correspondiente a 1991, que n 840.287, mas la diferencia es mínima y prácticamente inapreciable, me habiéndose de tener en cuenta los convenios plurianuales del año anterior han mantenido su vigencia durante 1992.

Estos datos, obviamente, van referidos a aquellos trabajadores/as cuya ición laboral está regulada por convenio colectivo.

Para un análisis más detallado, habría que determinar el índice de población a en Andalucía, a efectos de conocer qué parte de la población asalariada ada está regulada por convenio colectivo, y cuál no. El tema es complejo de itar, entre otras razones por las siguientes:

Nuestra fuente de información son los datos facilitados por las comisiones iadoras de los convenios, al cumplimentar las preceptivas hojas estadísti- que en ocasiones los datos en ellas reflejados son cuestionables.

Estos datos habrían de compararse con las cifras contenidas en las encuestas blación activa elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La lidad de poner en relación cifras de distintas procedencias es latente, máxime ndo en cuenta que las del INE van referidas a «población activa» donde están

idos tanto los ocupados como los que estando aptos para el trabajo se ntran en paro; además, dentro de los ocupados van igualmente incluidos los riados, tanto del sector privado como los del sector público, y dentro de este o, asimismo los regulados por estatutos. A ellos habría que añadirles los

trabajadores/as autónomos, así como, y dentro de la parte de población activa ocupada regulada por convenio, los afectados por convenios de ámbito nacional, desconociéndose la repercusión del número de estos trabajadores/as en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A título indicativo, y con las reservas que suponen las limitaciones expresadas, cabe indicar que, según los datos de la encuesta de población activa publicados por el Instituto de Estadística de Andalucía, en el año 1991 el índice de población activa se cifraba en 2.475.800, de ellos el índice de «ocupados» era de 1.814.900, relacionados estos datos con los trabajadores/as afectados por la negociación colectiva en 1991 (895.229), nos indicaría que de la población activa ocupada en Andalucía, el 49,33% tiene regulada su relación laboral mediante convenio colectivo de ámbito territorial andaluz.

Referidos al año 1992, los datos de que disponemos de la citada encuesta de población activa van referidos sólo hasta el tercer trimestre de dicho año, y tomando estos datos como base, el índice de población activa es de 2.517.700, y de ellos, el índice de «ocupados» es de 1.801.300, ello es indicativo de que en el año 1992 (reiterando las reservas expuestas), el 49,14% de la población activa ocupada está regulada por convenio colectivo.

— El número de empresas afectadas por la negociación colectiva durante 1992, es de 178.178, de ellas el 99,77% corresponden a los convenios sectoriales. El número de empresas, por contra, es superior al del año 1991, que fueron 157.517.

La dimensión media de las empresas, atendiendo a las que tienen convenio propio, hay que indicar que dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma andaluza, predominan las empresas con plantilla inferior a 25 trabajadores/as, seguida de aquéllas cuya plantilla oscila entre 25 y 50 trabajadores/as.

— En cuanto al ámbito temporal de vigencia de los convenios suscritos durante 1992, aunque siguen predominando los de vigencia anual, existe una tendencia al alza a pactar un período de duración supranual, ello se demuestra con el hecho de que en 1992 estos convenios han alcanzado el 43,25% del total, mientras que en 1991 fue el 37,52% y el 29,31% en 1990.

— Referente a las condiciones de trabajo en general, hay que decir:

La Jornada laboral determinada en la mayoría de los convenios colectivos es de 40 horas semanales, coincidiendo con la máxima legal. Durante 1992, sólo el 28,33% de los convenios prevén una jornada laboral inferior a la máxima legal, porcentaje éste que opera con mayor frecuencia en los convenios de empresa (33,98%) que en los de sector (11,57%). El porcentaje total es algo inferior al de 1991, que se cifró en el 33,53% del total de los convenios de dicho año.

Vacaciones: Sólo el 13,54% de los convenios estipulan durante 1992 un período vacacional superior a 30 días, siendo este porcentaje algo superior al de 1991, que se situó en el 12,39%. No obstante, habría que indicar que con independencia del período vacacional correspondiente al verano, en muchos convenios se determinan otros días de vacaciones, generalmente coincidiendo con las fiestas de cada localidad y también durante las Navidades.

Beneficios sociales y asistenciales: Esta materia viene regulada en el 97,28% de los convenios, y aunque la regulación suele ser muy diversa y variada,

eralmente bajo estos beneficios se engloban: pólizas de seguros, ayudas al día, ayudas por jubilación, bolsas de vacaciones y complementos a la ILT.

— Con respecto a otras materias contenidas en los convenios, se determina lo siguiente:

Productividad: Durante 1992 han aumentado los convenios que, de una u otra manera, regulan de forma expresa cláusulas referidas a productividad, ascendiendo a 23,22% del total. Globalmente esta cifra es algo superior a la de 1991, pero de lo que se detecta el mayor crecimiento es en los convenios de sector, que del 10% de 1991 asciende al 22,50% del presente año.

Seguridad e Higiene: En esta materia, por contra, el número de convenios que regulan es algo inferior (66,10%) que el año anterior, que fue el 67,88%. Sin embargo, cualitativamente, se ha obtenido un sensible logro superior a los años anteriores, al contener la mayoría de los convenios una regulación al respecto de la seguridad y minuciosa, determinándose unos Comités de Seguridad e Higiene o Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, a los que se le atribuyen competencias propias tanto para el control y seguimiento de la actividad laboral como para las medidas de prevención.

Derechos sindicales: El reconocimiento de la libertad sindical y el ejercicio de todas aquellas actividades que suponen derechos sindicales es una materia regulada cada vez por mayor número de convenios, alcanzando este año al 79,21% del total, porcentaje superior al de 1991, que se sitúa en el 79,21%.

Formación profesional: La formación profesional es un tema que va adquiriendo un progresivo desarrollo dentro del contenido de los convenios colectivos, aunque su regulación es aún escasa, ya que durante 1992 la recogen de forma expresa el 30,67% de los convenios, es superior al año anterior, donde sólo venía regulada en el 22,85% de los convenios.

Sobre esta materia se detecta una latente preocupación, una concienciación y una necesidad de adquirir una cualificación profesional adecuada para lograr un nivel formativo acorde con la demanda real de trabajo.

Finalmente, y a vía de resumen, cabe afirmar que en términos generales la negociación colectiva ha evolucionado «cuantitativamente» a un ritmo de crecimiento similar a los años anteriores.

Más, en lo que respecta a la estructura y contenido de los convenios colectivos, de un análisis pormenorizado de ellos, se detecta un lento, pero continuo y progresivo proceso de consolidación de las distintas materias que conforman los contenidos negociales, a veces regulando nuevas materias no reguladas anteriormente, como pueden ser la puesta en práctica de medidas preventivas y correctoras del absentismo laboral, o los compromisos pactados en materia de empleo, y, en otros casos, estableciéndose una regulación propia, más pormenorizada, sobre determinadas materias a las que en los convenios anteriores se aludía para remitirse a la normativa legal vigente.

Un tema que va adquiriendo especial auge es el referido a «Formación profesional», al ser muchos los convenios en los que se determinan Comités específicos de Formación Profesional, con atribuciones concretas sobre la materia, configurándose en determinados casos programas y planes de cursos de

formación profesional para los trabajadores/as, impartidos en unos casos por las propias Organizaciones Sindicales o Empresariales, y en otros, a través de los distintos cursos programados por el INEM, todos ellos tendentes a incentivar una adecuada formación y cualificación profesional, detectándose a través de los distintos textos que se ocupan del tema una clara concienciación de la necesidad de alcanzar un nivel de empleo acorde con la demanda real de trabajo.

Otro tema que merece especial atención, es el que hace referencia a los compromisos en materia de empleo.

La problemática situación del empleo, provocada por la crisis económica, ha generado una preocupación e inquietud que queda latente a través de una serie de pactos de naturaleza obligacional contenidos en cada vez mayor número de convenios colectivos, tanto de sector como de empresa. Aunque su regulación es muy variada, y aspectos concretos del tema resultan más atendidos en unos convenios que en otros, cabe afirmar que la pretensión básica va dirigida a paliar el desempleo, por una parte adoptando medidas para luchar contra el pluriempleo, y por otra, a través de compromisos tendentes a crear empleo.

Pactos contra el pluriempleo han tenido una gran acogida en el ámbito provincial andaluz, especialmente en los convenios sectoriales, y como se ha indicado su regulación es variopinta, en algunos, se limitan a determinarlo de forma genérica, sin especificar los medios a emplear, a través de fórmulas generales, tales como «las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general», o bien, «la empresa se compromete a que toda nueva contratación no suponga la práctica del pluriempleo». En otros casos, se hace alusión a la obligatoriedad de afiliación a la Seguridad Social, en el que, para la efectividad de este control, se establece la obligatoriedad de dar a conocer a los representantes de los trabajadores/as los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en las empresas y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, todo ello con miras a que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social, por figurar dados de alta ya en otra empresa.

Dentro de los compromisos tendentes a crear empleo, el más generalizado es el que hace referencia al «contrato de relevo», como modalidad contractual prevista por la Ley 32/84, de 2 de agosto. Otros acuerdos regulados para el mantenimiento de la plantilla giran en torno al compromiso contraído para cubrir las vacantes que se produzcan por muerte o invalidez absoluta, las que deberán ser cubiertas con trabajadores/as procedentes de la Oficina de Empleo y contratos de una duración mínima determinada, generalmente de 18 meses ininterrumpidos, y con la exclusión de la modalidad de contratación a tiempo parcial. Asimismo, en materia de empleo, para favorecer la consecución del principio de estabilidad en él, en algunos convenios se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijo a aquellos trabajadores/as de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal.

Todo cuanto antecede viene a advenir no sólo la consolidación de la negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma, sino también que sus contenidos van adquiriendo un alto grado de complejidad técnica y una cada vez mayor adecuación para el cumplimiento de sus funciones normativas regladas de las relaciones de trabajo.