

# ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES Y CLAUSULAS DE ENCUADRAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA. AÑO 1999

MERCEDES RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER\*

## ÍNDICE

1. Características Generales
2. Cláusulas de encuadramiento: 2.1. Ámbito personal; 2.2. Ámbito funcional; 2.2.1. Convenios de Sector; 2.2.2. Convenios empresariales; 2.2.3. Estructura Articulación y Concurrencia

### 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

La Ley 4/1987, de 27 de julio, constitutiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, le encomienda, dado su carácter de órgano permanente de diálogo y concertación entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del ámbito autonómico, (Confederación Empresarial de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía), la ejecución de acciones tendentes a "facilitar dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el art. 37 de la Constitución, la negociación colectiva", mediante los apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento.

Estas funciones asignadas al C.A.R.L. han dado lugar a que se elaboren periódicamente por los Servicios Administrativos de su Secretaría General una serie de estadísticas y análisis<sup>1</sup> en los que se examinan los convenios colectivos que se suscriben en el ámbito de Andalucía. El presente informe, en el que se aborda las características generales y la estructura de la negociación colectiva en Andalucía en el año 1999, se fundamenta en los análisis y estadísticas anteriormente citados.

\* Secretaria Gral. del C.A.R.L.

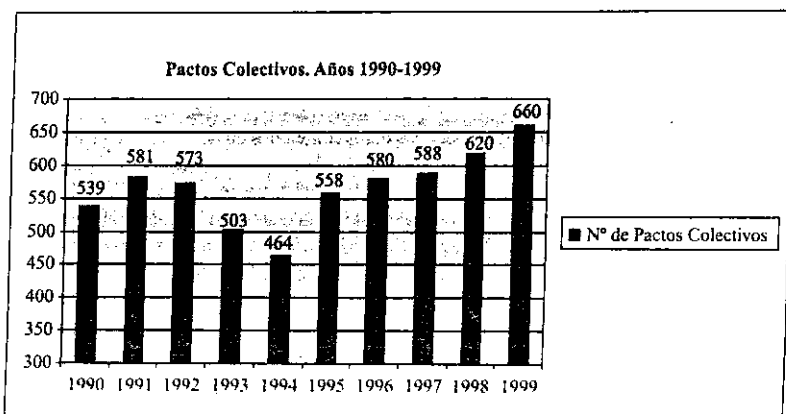
<sup>1</sup> La fuente de información utilizada ha sido los datos contenidos en las Hojas Estadísticas que, preceptivamente, se han de presentar a la Autoridad Laboral para el registro y publicación de los convenios, así como los textos de los mismos, los cuales son remitidos al Consejo, periódicamente, por las respectivas Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria, o por la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, según sea su ámbito territorial de aplicación, provincial o interprovincial. Se ha de indicar que las Hojas Estadísticas no siempre llegan debidamente cumplimentadas, omitiéndose, en ocasiones, determinados datos; y con respecto a otros, sobre todo en lo referente al número de trabajadores/as y empresas afectadas por convenios de sector, no es posible acreditar la exactitud de los mismos.

Previamente al examen del tema en cuestión, se han de efectuar una serie de matizaciones: el informe se circunscribe a la negociación colectiva estatutaria, o sea, de eficacia general desarrollada en el marco territorial de Andalucía, comprendiendo tanto convenios colectivos como revisiones salariales, siempre que las mismas hayan sido consecuencia de un proceso previo sometido a los mismos requisitos de tramitación y legitimación que el convenio originario. Por lo tanto, se deja al margen tanto los convenios colectivos supracomunitarios como los pactos extraestatutarios. El elemento definitorio para la concreción del ámbito temporal ha sido, exclusivamente, el de la vigencia, por lo cual, se han considerado los convenios colectivos y revisiones salariales cuya duración está referida a la anualidad que nos ocupa.

De un análisis general se constata que la negociación colectiva andaluza como proceso consolidado y con unas características propias es una realidad incontestable de gran incidencia e importante peso específico en el mercado de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma, prueba de ello es el significativo número de convenios colectivos, de este ámbito, que vienen desplegando su eficacia de forma cada vez más importante cualitativa y cuantitativamente.

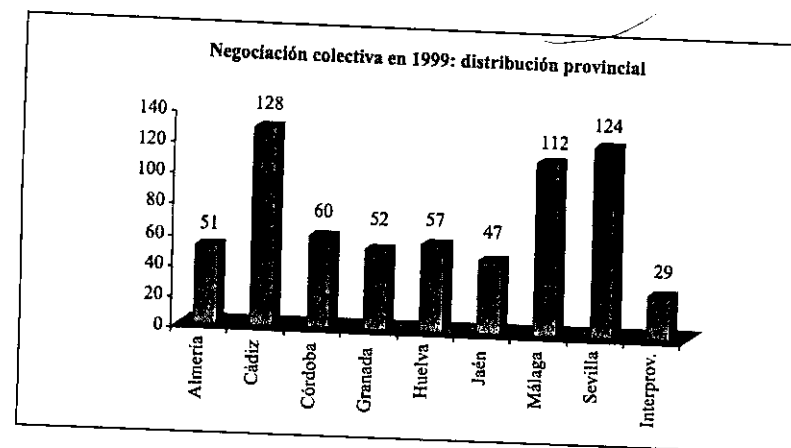
Partiendo del examen de la evolución de la negociación colectiva en la última década se desprende que, en dicho periodo de tiempo, se han suscrito un importante número de convenios colectivos, un total de 5.666, lo que, paralelamente, ha implicado una importante irradiación en la regulación de las condiciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito de Andalucía, ya que estos convenios en su conjunto han tenido una afectación personal de 1.690.479 empresas y 9.446.337 trabajadores. Pero, aunque en este contexto se obtendría como índice medio 566,66 pactos/año, el análisis diferencial de lo acaecido en las diversas anualidades permite deducir que no se ha mantenido unos mismos niveles, sino que, se han producido constatables diferencias entre las mismas en el número de convenios, lo que repercute directamente sobre los dimensiones de los ámbitos de personales aplicación.

Esta evolución, aunque resulta positiva en su tramo final, experimenta oscilaciones al alza y a la baja a lo largo de las sucesivas anualidades. Partiendo de 1990,



con 539 convenios, no se alcanza la citada media interanual, que por el contrario, se supera en el posterior 1991, donde se llega a los 581, para iniciarse a continuación una curva descendente cuyo punto de inflexión más bajo lo alcanza en 1994 con 464 acuerdos, tras lo cual se inicia una clara recuperación que se traduce en un incremento paulatino cuyo resultado es la suscripción en los años posteriores del siguiente número de convenios: 1995, 558; 1996, 580; 1997, 588; 1998, 620; y 1999, 660.

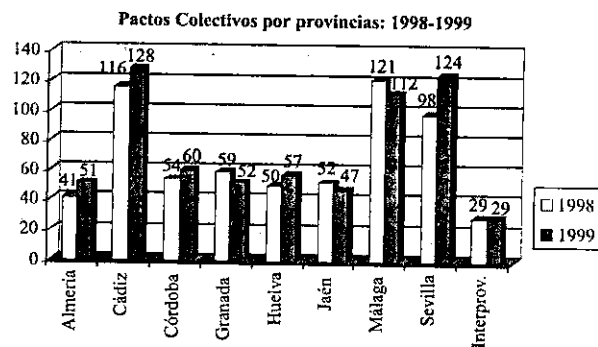
Este proceso cambiante está directamente vinculado y condicionado por las características de los correspondientes ciclos económicos y de las propias alteraciones que experimenta el mercado de trabajo andaluz, así, el impacto de las fases recesivas sobre la negociación colectiva implica una disminución del número de convenios que se suscriben y por tanto, del número de trabajadores inmersos en este proceso. A la inversa, en los períodos expansivos o de crecimiento económico, el proceso se invierte experimentándose un ascenso en el número de acuerdos y correlativamente en los contingentes de personal. Igualmente, en ciertas anualidades se superponen factores específicos, como puede ser en 1991 el auge de algunos sectores como Construcción y Hostelería, al menos, en algunas provincias andaluzas. Por su parte en 1994, tuvo lugar la gestación de las modificaciones normativas que dieron lugar a mediados de año de la promulgada Ley 11/1994 reformadora del Estatuto de los Trabajadores que significaron importantes innovaciones estructurales y sustantivas del marco regulador y competencial de la negociación colectiva, lo cual generó un clima de expectación previamente a la promulgación del nuevo marco normativo y, posteriormente, tras su entrada en vigor, su recepción en los convenios colectivos dio lugar a posturas encontradas por parte de los sujetos colectivos, todo lo cual suscitó un clima de especiales dificultades que ralentizaron la negociación y suscripción de convenios colectivos en la citada anualidad, que se considera de Tránsito entre el antiguo y el nuevo entorno normativo.



Abordando el análisis de las características generales y estructura de este proceso en 1999, resulta que son 660 los convenios vigentes en el mismo, los

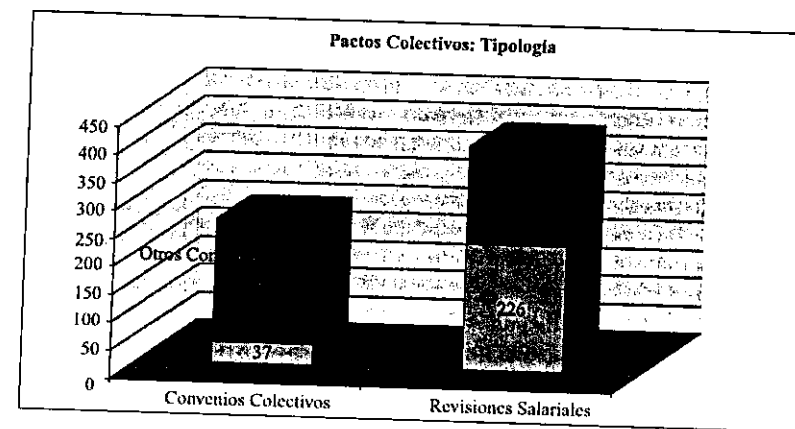
cuales han desplegado su eficacia sobre 1.132.100 trabajadores y 200.792 empresas, situándose el incremento salarial ponderado global medio en el 2,50%. Examinando su distribución provincial, los índices de actividad negociadora implican que es Cádiz, con 19,39% la que se sitúa en primer término, seguida de Sevilla y Málaga, con el 18,79% y el 16,97%, respectivamente, únicas provincias que superan la media de la Comunidad Autónoma. En la franja intermedia se encuadran Córdoba con el 9,09% y Huelva con el 8,64% y en el nivel inferior, Granada con el 7,88%, Almería con el 7,73% y Jaén con el 7,20%.

Aunque en lo que se refiere al orden de prelación provincial, en cuanto al número de convenios, no difiere del obtenido en la anterior anualidad, 1998, lo que si se ha producido ha sido un incremento del 6,06% en el número de convenios, concretamente de 40 acuerdos colectivos. Este incremento global en los aspectos numéricos ha tenido distinta repercusión en las provincias andaluzas, registrándose en alguna de ellas incrementos muy significativos, como en la provincia de Sevilla con 26, o en las provincias de Cádiz y Almería con 12 y 10 respectivamente; en otras provincias este incremento es más moderado, como en Huelva y Córdoba donde se han registrado 7 y 6 acuerdos más. Por el contrario, se ha operado un descenso en Málaga con menos 9, Granada con menos 7 y Jaén con menos 5. Los convenios interprovinciales no han experimentado modificación alguna.



El encuadramiento de los 660 acuerdos colectivos vigentes en 1999 según su tipología, implica que como convenios colectivos originarios se han suscrito 259 y como revisiones salariales los restantes 401. De los 259 convenios colectivos, a su vez, 37, el 14,29%, son primeros convenios; del conjunto de las revisiones salariales, el 57,39%, tiene carácter de automáticas, es decir tenían determinado o predeterminable el incremento salarial ponderado para los sucesivos años de vigencia, las cuales, no obstante incluir predeterminado o prede-

terminable el correspondiente incremento salarial, tienen lugar en ciertos supuestos acuerdos expresos de los órganos de administración de los convenios colectivos en el sentido de la fijación del citado incremento. El porcentaje restante de revisiones salariales, (42,61%), tiene naturaleza de negociadas, si bien los acuerdos revisorios tienen el objetivo de la negociación de la fijación de la correspondiente subida salarial, no extendiéndose a materias distintas a la puramente económica, por lo cual los textos de los convenios permanecen inalterables. La proporción existente entre el número de convenios colectivos con respecto a las revisiones salariales es del 39,24%. La causa de tan alto número de revisiones salariales es que el 68,17% de los convenios suscritos en 1998 fijaban períodos de duración supraanual, contabilizándose, por lo tanto, con la naturaleza de revisión salarial en la presente anualidad, lo cual, por otra parte, se enmarca en la línea de la opción hacia la plurianualidad en lo que respecta a las vigencias, por la que se ha decantado la negociación colectiva andaluza en el último quinquenio.



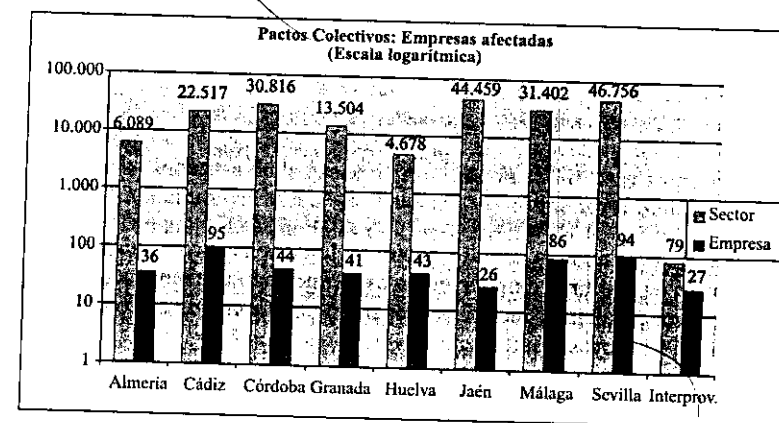
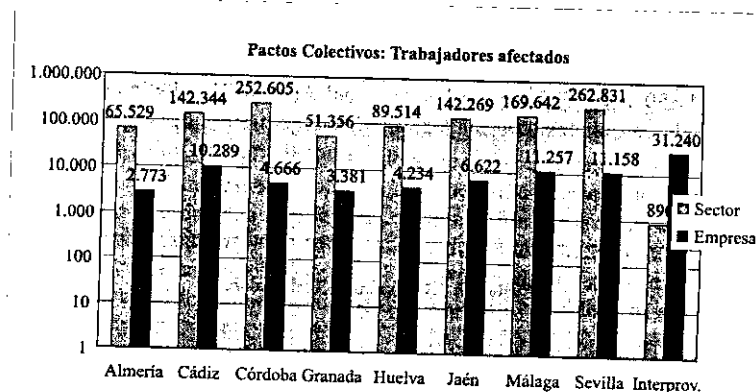
Provincialmente la relación es siempre superior de revisiones salariales con respecto a los convenios originarios aunque los promedios específicos presentan ciertas oscilaciones, por ejemplo, en Córdoba las revisiones salariales llegan al 68,33% y los convenios al 31,67%; en Granada éstos promedios se sitúan en el 65,38% y el 34,62% respectivamente, proporciones similares a las de Sevilla donde se sitúan en el 61,29% y 38,71%. Las provincias donde está más equilibrada la proporción entre convenios y revisiones salariales, aunque siempre los índices superiores corresponden a los acuerdos revisorios, son Jaén y Almería donde las revisiones se sitúan en el 51,06% y 54,90%, cada una de ellas, y los convenios en el 48,94% y 45,10%, respectivamente. Estos datos ofrecen algunas alteraciones con los resultados que se obtuvieron en el año 1998, ya que en el mismo tuvo lugar una primacía de los pactos con naturaleza de convenios colectivos originarios que llegaron al 50,47% frente al 49,53% de las revisiones salariales.

La superioridad cuantitativa de las revisiones salariales sobre los convenios colectivos se reproduce en lo que respecta al campo de afectación personal. Examinando el ámbito empresarial, del global del mismo, el 77,76% pertenece a las revisiones salariales y el 22,75% a los convenios colectivos. Este mismo fenómeno se reproduce considerando a los trabajadores, donde los índices se sitúan en el 64,24% para las revisiones salariales y en el 29,34% para los convenios colectivos. Estos dígitos se reflejan en las diferentes provincias, aunque de forma más acentuada en alguna de ellas, ya que en Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla las diferencias se acentúan notablemente, elevándose las revisiones salariales, en lo que respecta a las empresas, al 82,73%, 90,73%, 92,10% y 93,36%, y los porcentajes de trabajadores al 83,01%, 80,88%, 81,10%, y 81,19%, en todas ellas la causa es que los acuerdos colectivos del Sector Agropecuario tienen carácter revisor, repercutiendo de forma muy significativa por el alto grado de personal que en el mismo se concentran. De forma semejante en los convenios interprovinciales las revisiones salariales llegan a comprender al 90,86% de los trabajadores, en este caso es debido a que tiene tal naturaleza el convenio del Personal Laboral de la Junta de Andalucía que es el que tiene un mayor campo de afectación personal entre los de dicho ámbito territorial.

## 2. CLÁUSULAS DE ENCUADRAMIENTO

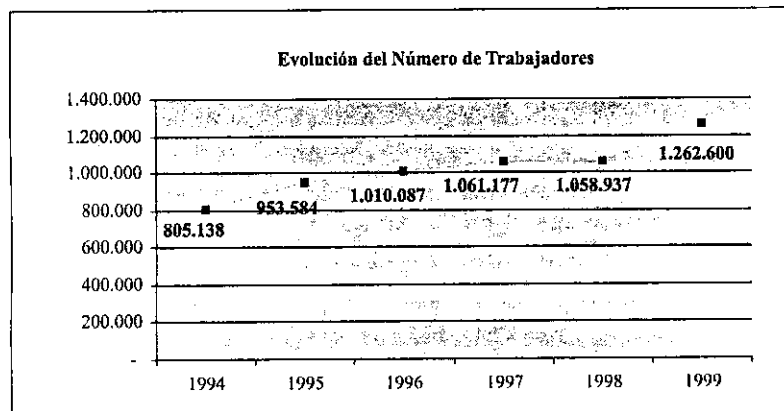
### 2.1. Ámbito personal

En cuanto al ámbito personal, en el año 1999, un total de 1.132.100 trabajadores y 200.792 empresas se encuentran inmersos en el proceso de negociación colectiva andaluz encuadrados en los 660 convenios registrados en el citado año. Como dato significativo destaca la importancia de la afectación personal de los convenios de ámbito sectorial, puesto que los mismos encuadran a 1.046.480 trabajadores y 85.620, empresas, representando el 92,44%, y el 99,75%, del conjunto de los regulados por los convenios analizados. Por su parte, resulta residual la afectación personal de los pactos empresariales, 85.620. trabajadores y 492 empresas. Este esquema se repite si se examinan de forma individualizada los ámbitos de afectación personal de los convenios colectivos en las distintas provincias. Igualmente estas magnitudes se reiteran, sin alteraciones significativas, de una anualidad a otra, concretamente en 1998, el alcance de los convenios sectoriales se situó en parámetros semejantes, el 93,81%, 99,46% para los trabajadores y empresas respectivamente. Esta clara sectorialización de la negociación colectiva andaluza y carácter secundario de la empresarial, responde al diseño estructural implantado desde hace décadas en Andalucía, similar, por otra parte, con el establecido a escala nacional, aunque acentuado levemente como consecuencia de que las empresas de mayores dimensiones de nuestro ámbito territorial o bien optan por el nivel sectorial de negociación, o bien, al extender sus centros de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma, se enmarcan en el nivel estatal de negociación.



Del análisis de los aspectos cuantitativos del ámbito personal de aplicación, a nivel provincial, resulta que es Sevilla con 273.989, la demarcación con un mayor campo de actuación en lo referente a los trabajadores, suponiendo el 24,20%, tras la que se sitúa Málaga con 180.899, el 15,97% y Jaén con 148.891, el 13,15%. En lo que se refiere a las empresas, una vez más es Sevilla con 46.850, el 23,33%, la de mayor cuantificación, colocándose en segundo término, en este caso, Jaén con 44.485, el 22,15%; los porcentajes inferiores se localizan, en lo que respecta a los trabajadores, en las provincias de Granada con 54.737, el 4,83% y Almería con 68.302, el 6,03%. En lo referente a las empresas, Huelva con 4.721, el 2,35% y Almería con 6.125, el 3,05%, son las de menor grado de concentración. En todo caso estos resultados están directamente condicionados por el ámbito de afectación personal de ciertos sectores, especialmente el Agropecuario, lo cual se refleja directamente en provincias como

Jaén, en la que este sector figura con un alto índice de trabajadores y empresas. Si se comparan los anteriores datos con los índices de población ocupada, existe una correspondencia en lo que se refiere a Sevilla y Málaga, ya que ambas son con 454.350 y 357.900 (según los datos del Anuario Estadístico de Andalucía. 1999) las provincias con mayor tasa de ocupación, pero se quiebra con respecto a Jaén que, con 190.230, se situaría por detrás de Cádiz, Granada y Córdoba.



La evolución del número de trabajadores incluidos en los convenios colectivos andaluces en el último quinquenio ha experimentado una tendencia alcista que transcurre paralela al incremento operado en el número de convenios. Partiendo de 1995, cuyos resultados eran inferiores a los 7 dígitos, se produce un ascenso que culmina en el año 1999, repercutiendo este aumento tanto en los convenios sectoriales, donde en el 99 con respecto al 98 se ha experimentado un aumento de 53.100 trabajadores, el 5,34%, como en los empresariales, donde es más significativo ya que son 20.063, el 20%. Hay que significar que el mayor número de trabajadores encuadrados en el ámbito empresarial se debe a la inclusión en la contabilización del convenio colectivo de ámbito empresarial del "Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía", cuyo ámbito incluye a 20.000 trabajadores, así como por el incremento operado en el número de convenios suscritos con la naturaleza empresarial.

Tomando como base los datos analizados sobre el campo de afectación personal de los convenios andaluces, resulta problemático la determinación con exactitud de cual es el grado de concentración de personal resultante, tanto en los empresariales como en los sectoriales, todo ello, al objeto de obtener los parámetros que delimiten el tamaño medio de la empresa andaluza incluida en su negociación colectiva. La primera ecuación se fundamentaría en el resultado del cociente entre trabajadores afectados y número de acuerdos colectivos, lo que arrojaría un montante de 1.715,30, pero esta media es irrelevante, ya que

el cálculo se habría de efectuar dividiendo los trabajadores por el número de empresas incluidas en los convenios, en cuyo caso, se descendería de forma muy significativa, llegándose a 5,63 trabajadores por empresa

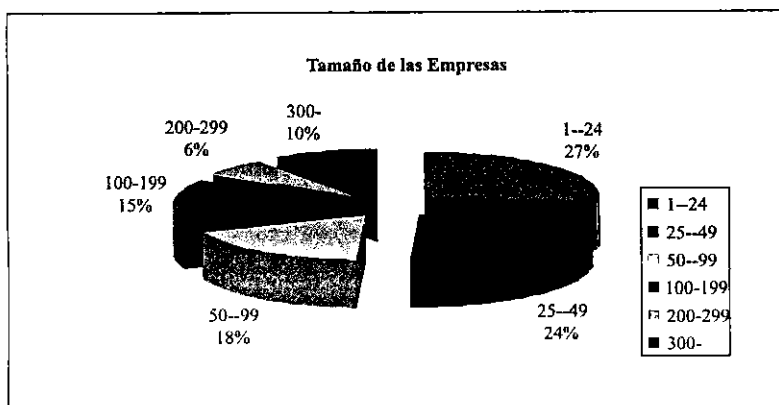
Si los cálculos se efectuasen tomando en consideración únicamente los acuerdos sectoriales, la proporción sería similar, 5,22, pero esta proporción no concuerda con la realidad puesto que no se conoce con exactitud los datos reales sobre las empresas y trabajadores que cada sector abarca, así como la dimensión real de cada una de ellas, ya que la fuente de datos utilizada son las Hojas Estadísticas cuya exactitud no ha sido contrastada. En una primera aproximación, de estos datos se deduce la existencia de signos de dispersión y atomización en el tejido negocial andaluz dado los bajos índices existentes entre empresas y trabajadores.

En este sentido, se localizan un número importante de convenios sectoriales con un promedio inferior a la citada cifra, entre los que se encuentran "Comercio del Calzado" de Jaén, con el 1,17; "Hospitalización Internamiento y Consultas" de Sevilla con el 1,25; "Comercio del Papel" de Jaén, con el 1,33; "Empleados de Fincas Urbanas", con el 1,6; "Industria de la Madera y Corcho" de Jaén, con el 1'66; "Hostelería" de Málaga" con el 1'85; "Hostelería" de Granada, con el 1,89; "Comercio del Metal y Electricidad" de Jaén, con el 1,93; "Comercio de Óptica" de Sevilla con el 2; "Automoción" de Málaga con el 2; "Industria de la Panadería" de Almería, 2'5; "Comercio del Calzado" de Huelva, 2'64; "Industria de la Madera" de Almería, 2'94; "Agropecuaria" de Jaén, 2,86; "Comercio del Metal" de Huelva, 3'05; "Industria Salinera" de Cádiz, 3'07; "Comercio de Materiales de Construcción" de Jaén y "Establecimientos de Hospitalización y Asistencia" de Almería con el 4; "Tapicería y otros" de Sevilla, 4'02; "Agropecuaria" de Córdoba, 4,36; "Hostelería" de Jaén, 4'46; "Aguas para riegos" de Granada, 4'5; "Derivados del Cemento, Yesos y Cales" de Córdoba, 4'52; "Derivados del Cemento" de Jaén, 4'57; "Distribuidores de Butano" de Cádiz y "Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo", 4'68.

Por el contrario un 58,33% (98) de los convenios sectoriales se sitúan con un porcentaje de trabajadores superior a la media de 5,22 mencionada. Considerando únicamente los convenios que superan los dos dígitos, se localizan 36 entre 10 y 24; 22 entre 25 y 49; 6 entre 50 y 99; 2 de 100; y, 1 de más de 200, estos tres últimos son "Industrias Almadraberías" de Cádiz; "Industria de Conserva de Salazones" de Huelva y "Recolección del Espárrago" de Jaén, que se sitúa entre 375 trabajador por empresa, aunque es un convenio estacional, con un ámbito personal de 8 empresas y 3000, trabajadores.

En cuanto a los convenios descentralizados, la delimitación del tamaño medio de la empresa que han suscrito convenio propio, en un primer plano implicaría obtener la media entre el número de convenios y el de trabajadores incluidos en los mismos, lo que daría un volumen de 174, cifra superior a la del año 98 que se fijó en 148,32, por lo que teóricamente el tamaño medio de la plantilla de personal de las empresas con convenios particulares en el ámbito andaluz se situaría en dimensiones superiores a los 100 trabajadores. Sin embargo este resultado no es exacto, porque del examen particularizado de las

empresas con convenio propio se desprende que las mismas se sitúan en niveles muy inferiores a los tres dígitos, concentrándose la mayoría de los trabajadores en un grupo minoritario de empresa. Así mismo, hay que tener en cuenta que no existe un paralelismo entre las empresas públicas y las privadas ya que el mayor volumen de personal, el 56,32%, se encuadra en las del sector público pese a ser minoritarias numéricamente, (144, el 29,27%), por lo que su media trabajador/empresa se elevaría a 333,57. Fenómeno inverso acaece en el sector privado, ya que, no obstante ser superiores numéricamente, (347, el 70,53%), su campo de aplicación personal se limita al 43,51%, lo que hace descender su promedio a 107,35.

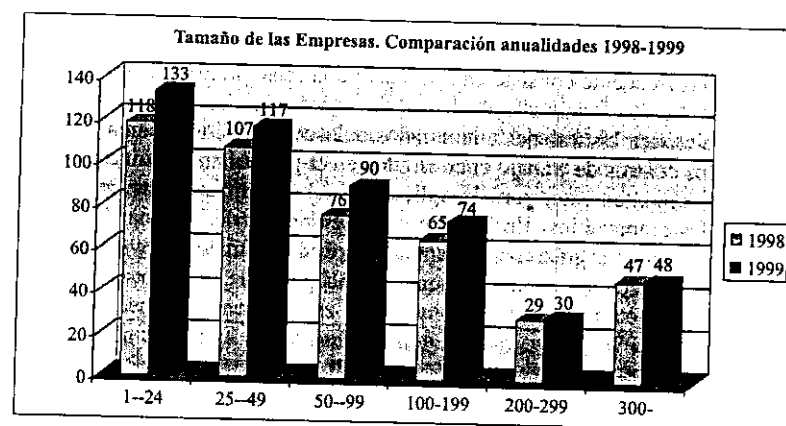


El cuadro anterior refleja de forma gráfica el tamaño medio de las empresas andaluzas, atendiendo al número de trabajadores encuadrados en sus plantillas. En la primera columna se refleja el número de convenios de empresas suscritos en cada una de las provincias andaluzas, y en las restantes, divididas éstas por tramos de trabajadores, el número de empresas de cada una de las provincias adscritas a cada tramo en función del número de trabajadores.

De estos datos se desprende que el predominio corresponde a las plantillas inferiores a 25 trabajadores, concretamente 133 empresas se incardinan en el citado apartado, lo cual representa en el conjunto de las empresas con convenio propios el 27,03%. Dentro de estas empresas, 63 se colocan en niveles inferiores a 15 trabajadores, representando en el conjunto de los convenios de empresa el 12,80%, aunque hay que tener en cuenta que en el anterior año 98 el porcentaje de las mismas era del 17,42%. Esta 133 empresas dan cobertura a 1983 trabajadores, lo que daría una media de 14,90, trabajador/empresa, localizándose, entre ellas, algunas de muy pequeñas dimensiones, con contingentes de personal inferiores a 10 trabajadores. Incluso algunos de estos convenios se corresponden a empresas que teniendo más de un centro de trabajo en la misma provincia, todos ellos de reducidas dimensiones, suscribe un convenio colectivo por cada uno de ellos. De este modo en tramos inferiores a 10 trabajadores

se han ultimado 23 convenios, de los cuales 4 con plantillas de hasta 5 trabajadores; 1 para 6; por empresa de plantillas con menos de 7 trabajadores 6 convenios; con 8 trabajadores 4; y los 8 restantes con un ámbito personal de 9 trabajadores, en estos supuestos parece producirse más bien la culminación de pacto entre la empresa y sus trabajadores que convenios estatutarios o de eficacia general.

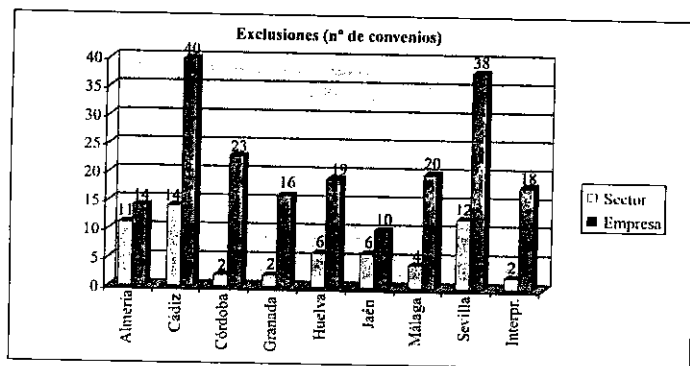
En segundo lugar se sitúan aquellas empresas con una dimensión entre 25 y 50 trabajadores, 117 en total, el 23,78%. Examinando conjuntamente este último tramo con el anteriormente analizado se llega a la conclusión de que, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el 50,81% de las empresas que negocian convenios propios, tienen plantilla por debajo de 50 trabajadores. A continuación de las anteriores se sitúan aquellas empresas con plantillas entre 50 y 100 trabajadores, las que representan el 18,29%, seguidas de las empresas que ocupan entre 100 y 200 trabajadores, que se cifran en 74, el 15,04%. El resto de los tramos son menos significativos, así, las empresas con plantilla entre 200 y 300 trabajadores, cifradas en 30, alcanzando solamente el 6,10%, siendo superior el relativo a 300 o más trabajadores en el que se engloban, el 9,76% de las empresas, 48, que pese a representar el 9,76% del número total de convenios, al encuadrar a 55.188 trabajadores suponen porcentualmente el 64,45% del total de los incluidos en los convenios descentralizados. Entre estos últimos 48 convenios citados, 14 tienen más de 500 trabajadores, 7 más de 1000, y 3 alcanzan plantillas superiores a 3000.



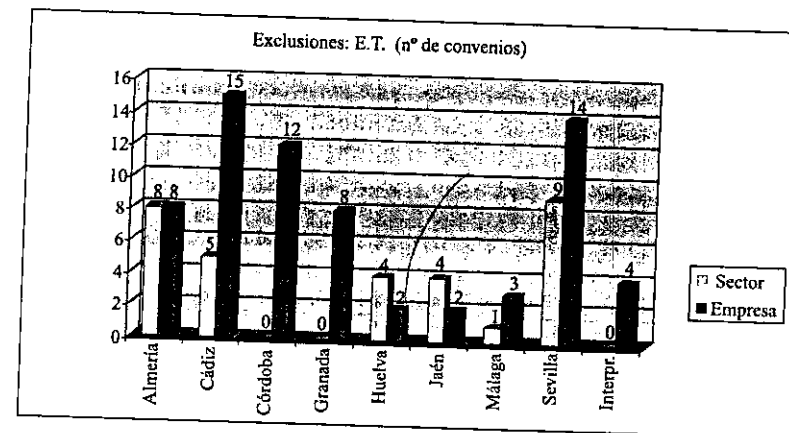
Si comparamos los datos anteriores, con los obtenidos en 1998, no se aprecian variaciones significativas respecto a los distintos tramos de dimensión de las empresas, ya que, por ejemplo, el promedio de las empresas que en dicho año se situaban en niveles inferiores a 50 trabajadores, implicó el 50,90% de su global, aunque también se han producido algunas variaciones como la relativa a las empresas entre 50 y 100 trabajadores que han aumentado en 14, un 1,10%, disminuyendo, aunque levemente, un 0,90%, las empresas de más de 300 trabajadores, aunque su total se elevó de 47 a 48 en 1999.

Provincialmente la tónica general es similar, aunque se observan ciertas particularidades, así en lo que se refiere al tramo inferior, en provincias como Almería, el 44,44% de sus empresas se sitúan en niveles inferiores a 25 trabajadores, lo que se eleva 63,88% si el parámetro de referencia son las empresas de hasta 50 trabajadores, promedio similar corresponde a la provincia de Cádiz donde las empresas de la dimensión últimamente citada porcentualmente significan el 62,15%. En el extremo inverso se sitúan los convenios interprovinciales, donde tiene más alta incidencia los convenios de carácter público, donde no existe ninguna empresa con convenio de esta índole con menos de 25 trabajadores y solamente 5, el 18,52% de 25 a 50. Son igualmente los convenios interprovinciales los que detentan una mayor proporción de convenios de más de 300 trabajadores, 10, seguida de Málaga con el mismo número, Sevilla con 9 y Jaén con 5 y las que menos Granada con 1 y Huelva con 2.

En cuanto a la forma de determinación, específicamente del ámbito personal en los distintos convenios colectivos, es decir, a la delimitación de los trabajadores a los que se le aplican los contenidos convencionales, los procedimientos utilizados son diferentes, si bien, existe una tendencia general expansiva a través de dejar sentado el carácter vinculante u obligatorio de su aplicación de todo el personal que real o potencialmente preste sus servicios en la empresa o sector de referencia. Dicho objetivo se materializa a través de la utilización de expresiones genéricas que sin ningún tipo de concreción más, extienden la aplicabilidad del convenio "a todos los trabajadores" o "a todo el personal", tras lo cual se introducen, cautelarmente, formulas para garantizar posibles excepciones al mandato general. Por su parte, en los convenios sectoriales el procedimiento más frecuente consiste en establecer una relación directa con el correspondiente ámbito funcional, afectando de este modo el convenio colectivo a quienes ejerciten los trabajos enumerados o descritos en los mismos, o se integren en los centros de trabajo encuadrados en el propio ámbito funcional, refiriéndose conjuntamente, para la aplicación del pacto, tanto los trabajadores como a los empresarios. En los convenios empresariales es una práctica, de cierta incidencia, regular conjuntamente el ámbito funcional y personal sin efectuarse distinción alguna entre ambos conceptos.



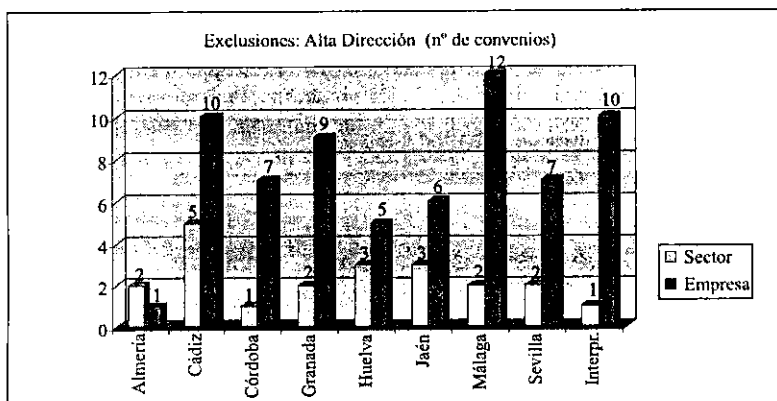
En lo que se refiere a las posibles excepciones del ámbito personal de aplicación, es una práctica cada vez más frecuente la existencia de determinadas reglas específicas de exclusión o excepción, y, en menor medida, reglas de inclusión específica. El objetivo de las reglas de exclusión es circunscribir el ámbito subjetivo de aplicación del convenio, a efecto de determinar que personal se encuentra al margen de su aplicación. Cuantitativamente son un total de 257 los acuerdos colectivos (38,94%), que han estipulado este tipo de cláusulas, de ellos 198 son empresariales y 59 sectoriales, los que en su conjunto tienen un campo de afectación personal de 42.433 empresas y 373.784 trabajadores.



No existe un criterio homogéneo para la regulación de cuáles han de ser aquellas áreas de personal que se encuentran al margen de la regulación convencional, aunque hay que mencionar en primero lugar aquellos acuerdos que se remiten al respecto, a la normativa sobre la materia, exactamente a lo prevenido en los arts. 1.º3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores, concretamente así lo establece en 99 convenios, (15%), siendo más frecuente esta remisión en los convenios de ámbito sectorial, 31, (18,45%), que en los de carácter empresarial, 68, (13,82%). Territorialmente estas estipulaciones han sido recogidas en mayor medida en la provincia de Almería con 16 convenios, (31,37%), Córdoba con 12, (20%) y Sevilla con 23, (18,55%), siendo Málaga con 4, (3,57%), y Huelva con 6 (10,53%), donde han repercutido en menor medida. Este llamamiento a las normas estatutarias, por otra parte, resulta innecesario, ya que su aplicación es automática por su carácter obligatorio, independientemente o no de que se refleje en los respectivos textos. No obstante es una práctica que se recoge, y en los mismos términos, de un convenio al que le sucede en su vigencia.

Así lo hacen los convenios colectivos: Sector Transporte por Carretera de Almería: "... todos los trabajadores.... con las excepciones fijadas en los art. 1.3 y 2 del E.T.", Sector de Comercio de Óptica para Sevilla: "... con excepción de los incluidos en el número 1.3 y 2 del E.T.", Sector de Construcción y Obras Públicas de Almería, Sector de Hostelería de Cádiz y Sector Siderometalúrgi-

co de Almería, Fundación Pública Municipal del Gran Teatro de Córdoba: ... "todos los trabajadores; a excepción de aquellas personas cuya relación con la empresa esté incluida dentro de los que se regulan en los arts. 1.3 y 2 del E.T." y el Convenio de la empresa municipal de abastecimiento y saneamiento de Aguas de Sevilla: "salvo los casos previstos en los arts. 1.3 y 2 del E.T.



En segundo lugar, aunque en menor proporción, es frecuente la referencia a la exclusión de la aplicación de los convenios al personal de alta dirección. Este tipo de exclusión se recoge en 88 convenios, el 13,33% de los examinados, siendo más alta su incidencia en el ámbito empresarial, 67 convenios (13,62%), que en el sectorial, 21 convenios, (12,50%). Son los convenios interprovinciales, (11), el 37,93%, los que la contemplan y tienen una mayor proporción, seguidos de Granada, (21), el 15%, y Huelva, (8), el 14,04%, correspondiendo el nivel inferior a Almería, (3), el 5,88%, seguida de Sevilla, (9), el 7,26%.

A modo de ejemplo, los convenios sectoriales: "Industrias del Aceite y sus Derivados, de la provincia de Córdoba, "Construcción y Obras Públicas" de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Sevilla, "Agropecuaria" de Almería y "Siderometalúrgicos" de Almería y Huelva, "Comercio del Metal" e "Industrias de Conservas y Salazones" de Huelva, "Derivados del Cemento" e "Industria de la Alimentación" de Almería. De igual forma en los convenios de las empresas: "Empresa Pública de la Costa Tropical, S.A." de Granada y las interprovinciales "Técnicas de Trabajo Aplicadas y Servicios, S.L." y "Empresa Pública de Emergencias Sanitarias".

Otro tipo de exclusiones al ámbito personal de aplicación en los convenios colectivos, de muy variada índole, vienen a referirse a determinadas categorías laborales, en algunos supuestos por su connotaciones específicas, y en otros, por su cualificación, siendo lo más general en este caso que las exclusiones se refieran a titulaciones superiores o de grado medio. La naturaleza del vínculo contractual a efectos de dejarlas al margen, algunas de ellas obvias puesto que se refieren a regímenes de relación distinta al laboral o por cuenta ajena, es otro motivo recogido en los convenios, específicamente, para referirse al personal sujeto a contratos para trabajos específicos o en su caso a contrataciones de naturaleza civil. Estas exclusiones se contemplan en el 22,58%, 149 convenios colectivos, siendo mayor su repercusión en los convenios de empresas 27,24%, 134, que en los de sector, 8,93%, 15. La mayor proporción de estas exclusiones se contienen en los convenios interprovinciales, ya que se recogen en 15 de ellos, el 51,72%, por el contrario, es Málaga la provincia con un promedio más bajo, el 13,39%, correspondiente a 15 convenios.

El núcleo más importante de este tipo de cláusulas se recogen en los convenios que regulan las relaciones laborales de las Corporaciones Locales y Empresas Públicas, las cuales, excluyen de su ámbito, por lo general, a aquellos trabajadores contratados al amparo de convenios, conciertos, o programas específicos establecidos por otras Administraciones o Instituciones Públicas. En este sentido el convenio para el "Ayuntamiento de Tomares" no será de aplicación al personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, el cual se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos. En el convenio de la "Diputación de Almería" quedan excluidos de la aplicación del convenio las personas que se contraten en aplicación de programas de promoción de empleo, para la realización de trabajos concretos, no estables, ni permanentes; en parecidos términos se manifiesta el acuerdo de la "Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar", que exceptúa al personal contratado al amparo de programas de carácter formativo que cuenten con normativa específica.

Otro tipo de exclusiones al ámbito personal de aplicación en los distintos convenios colectivos tienen por objetivo dejar al margen determinadas categorías laborales, a las características del puesto de trabajo desempeñado o a la naturaleza del vínculo laboral, en este caso, distinta a la laboral o al régimen contractual por cuenta ajena. El convenio para la empresa "SOPDE,S.A." de Málaga, además del personal sujeto a relación laboral de carácter especial, exceptiona a los profesionales titulados que la empresa pueda contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual libremente convenidos. En parecidos términos al anterior, el acuerdo para la "Asociación NOESSO" de Almería, excluye de su ámbito de aplicación a los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Asociación se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter gene-

ral al horario y jornada que se establece en el convenio. Siguiendo con las anteriores exclusiones al ámbito personal, en la provincia de Málaga el convenio para la empresa "Productos del Café, S.A.", excepciona además de a los cargos de alta dirección, gobierno o consejo, a las personas a quienes se les ha encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa y a los pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos en lo relativo exclusivamente a retribuciones por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente el Convenio de ELF Atochem España, S.A. de Sevilla excluye: "al Director, Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, Contramaestres, Jefes de Administración, Administrativos y Chófer-recadista."; y el Convenio Pepsico, Ventas Andalucía, S.A. de Cádiz excepciona: "a los trabajadores cuyo grupo de tarifa de cotización esté comprendido entre el 1 y 5, siempre que éstos presten su voluntaria aceptación" y el convenio de Hostelería de la provincia de Almería que excluye "al personal que preste sus servicios en coches-camas, coches-restaurantes y en establecimientos dependientes directamente de la administración militar".

Por su parte, aunque con carácter minoritario, una serie de convenios se suscriben específicamente para regular o bien a categorías de personal singularmente consideradas dentro de la empresa o a secciones, departamento o divisiones dentro de la misma que tengan una especificidad o características propias, son los denominados convenios franja, los cuales, en Andalucía, se cifran en 11, extendiendo su aplicación sobre 913 trabajadores, lo que significa el 0'07% del total. Ejemplo de lo anterior, el convenio de EGMASA, cuyas siglas representan a la Empresa de Gestión Medioambiental de Andalucía, tiene convenio específico para la división denominada INFOCA, la cual se dedica exclusivamente a la extinción de incendios. Entre aquellos que su ámbito de aplicación es un grupo específico de trabajadores caracterizados por pertenecer a una categoría o grupo profesional concreto, se incluye el convenio de Europa Ferris, S.A. de la provincia de Cádiz, el cual regula únicamente las relaciones laborales de su personal de tierra, excluyéndose del mismo a todo el personal de posibles embarques que está sometido a autorregulación negocial.

La identificación del ámbito personal de aplicación que se realiza específicamente por los convenios colectivos, como se ha expresado anteriormente, parte de la regla general de la utilización de expresiones genéricas y globalizadoras. Aunque las anteriores expresiones constituyen la tónica dominante a la hora de concretar y delimitar el ámbito personal de aplicación, son también significativos aquellos acuerdos que se centran en recalcar o acentuar el carácter generalizador del campo de afectación personal, ello supone la enumeración, a veces exhaustiva, de las distintas posibilidades en que pueden encontrarse los trabajadores, contemplándose tanto las posibles categorías profesionales, las diversas modalidades contractuales, como el periodo de tiempo en que puede surgir el vínculo contractual, refiriéndose "...a la totalidad de los productores.. sea cual fuere su categoría o modalidad de contrato que los ligue", como establece el convenio para el "Comercio del Metal" de Huelva; "...a todo el personal tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional...".

como determinan los convenios de "Derivados del Construcción" y "Comercio de materiales de construcción", ambos de Jaén; "...a la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la actividad, cualquiera que sea la función que desarrollen en ella y la categoría profesional que ocupen...", dispone el convenio de "Limpieza de Edificios y Locales", de Sevilla; "Comercio del Papel" de Jaén; "Atlantis Mundo Acuático, S.A.", afecta "... a la totalidad de los trabajadores que presten o presten sus servicios en la empresa, ya sean fijos de plantilla o sujetos a cualquier modalidad de contratación de conformidad con la legislación vigente.

En cuanto a la regulación que sobre el ámbito personal de aplicación realizan los convenios colectivos provinciales de los sectores productivos más significativos de nuestra Comunidad Autónoma (Agropecuaria, Construcción y Obras Públicas, Hostelería y Siderometalúrgico), se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Sector Agropecuario: en este sector es destacable, y por lo que al ámbito personal de aplicación se refiere, que la mayoría de los acuerdos provinciales (Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Sevilla), incluyen al personal de oficios clásicos al servicio de la empresa agraria y auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, panaderos, etc. Siendo en este sentido más explícito el convenio para la provincia de Sevilla que afecta, además, a los trabajadores ocupados en faenas de riego, limpieza, desbroce de acequias, que estén al servicio de comunidades o asociaciones de regantes cuyo fin sea el aprovechamiento de las aguas caudales y pozos para el riego de las explotaciones agrarias. El convenio provincial de Cádiz, además, se remite a lo dispuesto en los artículos 1, 2 y Disposición Adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores, al referirse a los trabajadores de alta dirección y alta gestión. Por último, el acuerdo de Málaga, al delimitar su ámbito personal de aplicación, se refiere conjuntamente a los empresarios y trabajadores que realicen las faenas descritas en el ámbito funcional del convenio.

- Sector de la Construcción y Obras Públicas: Casi todos los convenios provinciales del sector de la construcción, se manifiestan en idénticos términos al regular el ámbito personal de aplicación, excluyendo al personal directivo, determinando que este personal es de libre designación por la empresa, su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Asimismo, si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación del convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

- Sector de Hostelería: Dentro de este sector productivo se pueden distinguir, por un lado, aquellos acuerdos que, al delimitar su ámbito personal utilizan fórmulas generales, y por otro, aquellos que efectúan algún tipo de exclusión o excepción al citado ámbito. Por lo que se refiere a los primeros, el convenio de Granada hace una mención genérica a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidos en su ámbito funcional; el convenio de Jaén afecta a

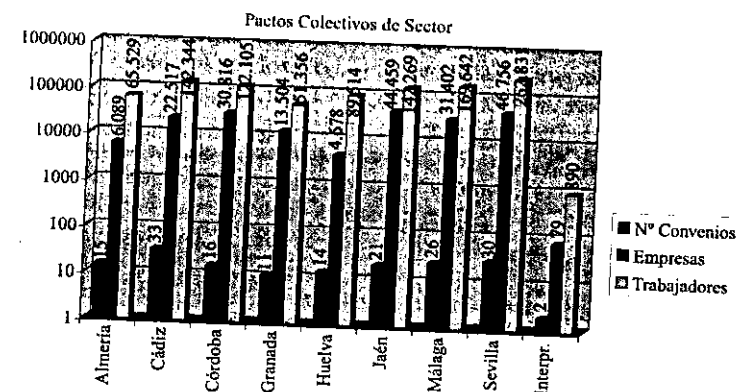
los trabajadores de las empresas que desarrollen las actividades señaladas en su ámbito funcional, así como a los que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en ellas; el convenio para la provincia de Málaga regula las relaciones laborales entre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades señaladas en su ámbito funcional, sea cual sea su categoría, especialidad o calificación profesional; por último, el convenio provincial de Sevilla, rige para todos los trabajadores que actualmente y mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el art. 4º del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Por otro lado, y por lo que se refiere a las exclusiones al ámbito personal, el convenio para la provincia de Cádiz excepciona al personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación; y, el acuerdo de Jaén excluye específicamente al personal que preste sus servicios en coches-cama o coches-restaurante de ferrocarriles y al personal que preste sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la Administración Militar.

• Sector Siderometalúrgico: Los convenios provinciales de este sector no son muy explícitos al delimitar su ámbito personal de aplicación, puesto que en su mayoría, ponen en relación el ámbito funcional con el personal, haciendo mención tanto de los trabajadores como de las empresas y las actividades encuadradas en los respectivos convenios. El resto de los acuerdos, utilizan reglas generales de determinación haciendo mención, en alguno de ellos, a las exclusiones referidas al Estatuto de los Trabajadores. De este modo, el convenio de la provincia de Huelva afecta a todos los trabajadores cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten y la modalidad de contrato laboral que los ligen, quedando, no obstante, excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, de conformidad con la legislación vigente. Para el convenio de Jaén quedan comprendidos todos los trabajadores tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del convenio, manifestándose en parecidos términos los convenios para las provincias de Málaga y Sevilla.

## 2.2. Ámbito funcional

### 2.2.1. Convenios de Sector

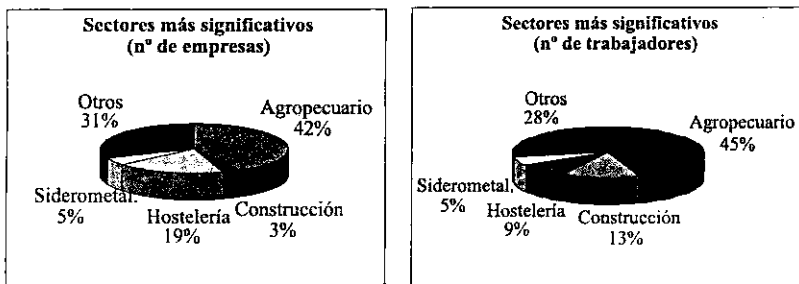
Un elemento característico de la negociación colectiva andaluza, como se ha dejado señalado anteriormente al realizar el ámbito personal de aplicación, es la importancia de la afectación personal de los convenios sectoriales, de lo que resulta la centralidad del ámbito sectorial en la regulación negocial de las condiciones de trabajo, al ser los convenios colectivos del citado ámbito los que encuadran a la inmensa mayoría de los trabajadores y de las empresa incluidos en este proceso.



En el análisis provincial del campo de aplicación personal relativo a los convenios sectoriales, destaca que, en cuanto a los trabajadores, es la provincia de Sevilla la que mayor número ocupa con 262.831, lo que supone el 25,11% del total sectorial, seguida de Málaga con 169.642, el 16,21%, en el polo opuesto se encuentran Granada con 51.356, el 4,90% y Almería con 65.529 el 6,26%, aunque son los acuerdos interprovinciales los que se sitúan en el nivel inferior con 890, el 0,085%. En cuanto a las empresas encuadradas en este ámbito sectorial, vuelve a ser Sevilla la que se sitúa en primer término con 47.756, el 23,34%, tras la misma, Jaén con 44.459, el 22,20% y Córdoba con 30.816, el 15,38%. En todas estas provincias se ha de subrayar la importancia que tiene el Sector Agropecuario, el cual condiciona directamente los resultados que se obtienen. Las provincias que menor número de empresas concentran en el ámbito sectorial son Huelva con 4.678, el 2,34% y Almería con 6.089, el 3,04%, pero, aquí también son los convenios interprovinciales los que tienen el porcentaje menor, 0,04% correspondiente a 79 empresas.

Los convenios colectivos sectoriales más significativos de la Comunidad Autónoma Andaluza por el número de trabajadores que ocupan y empresas a las que afectan son, en la anualidad de 1999, al igual que lo acaecido, de forma ininterrumpida, a lo largo de toda la anterior década, Agricultura, Construcción y Obras Públicas, Hostelería y Siderometalúrgica, articulándose todos estos sectores en 8 convenios provinciales. Por su parte, el Sector de Comercio tiene, igualmente, un alto grado de concentración de personal, ya que engloba a 120.180 empresas y 31.036 trabajadores, pero no es un sector articulado homogéneamente, sino que se desmiembra en 26 convenios colectivos, correspondientes a diversos subsectores de esta actividad económica, aunque en determinadas provincias se ha producido una unificación en torno a un convenio general de sector, fenómeno que se localiza en Córdoba, Granada y parcialmente en Málaga y Sevilla, ya que en estas dos últimas provincias aunque se negocia un

convenio de Comercio generalista, persiste, aunque de forma residual, ciertos acuerdos para actividades específicas como es en la primera de las citadas "Comercio y Manufactura del Vidrio Plano" y en la segunda de ellas "Comercio de Óptica".



Entre estos sectores destaca el Agropecuario, ya que sus convenios colectivos son los que tienen un mayor campo de aplicación personal, representando en cuanto a los trabajadores afectos por el conjunto de los acuerdos sectoriales el 44,69% y en cuanto a las empresas el 41,86%. Como se ha puesto de manifiesto en los informes sobre negociación colectiva de años precedentes, se detecta un cierto sobredimensionamiento en la delimitación del número de empresas y trabajadores incluidos en los convenios colectivos de este sector, lo que si es constatable es que magnitudes similares se reiteran de año a otro, y en todo caso las modificaciones que se producen implican un incremento en estas cifras, lo que ha tenido lugar en Huelva y Jaén que han incrementado el número de trabajadores en 10.000 y 3.066 respectivamente. Con respecto a estos datos, es indudable que los mismos están directamente relacionados con el proceso de rotación del personal que tienen lugar en las actividades agrarias, ya que por la estacionalidad de su faenas, la misma mano de obra presta servicios en las diversas campañas, lo que puede originar duplicidades en su contabilización.

A pesar de estas matizaciones, se aprecia un cierto exceso en el dimensionamiento del campo de aplicación personal de estos convenios del sector agropecuario al examinarlos de forma comparada con los posibles parámetros de referencia. Si se toma como referencia los datos de la población ocupada en este sector, (Anuario Estadístico de Andalucía 1999), la población ocupada en Andalucía es de 251.980, por lo tanto, menor en 215.188, (el 46,06%) al resultado reseñado en la negociación colectiva de esta actividad. Igualmente si el índice de referencia es la población activa, 407.530, se produce también una discordancia, aunque en este caso de menor entidad, ya que, la diferencia sería de 60.168 trabajadores, dicha diferencia se atenúa aún más si se toma como referencia los datos del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que sitúan los afiliados a este Régimen en 410.000, pero en los mismos se incluyen, junto a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores autónomos.

Es bastante inferior el ámbito personal de los pactos colectivos de los restantes sectores con una mayor incidencia, ya que el que viene a continuación, Construcción y Obras Públicas, abarca a 138.163 trabajadores, el 13,20%; por su parte, los convenios de Hostelería y Siderometalúrgicas representan porcentualmente en el ámbito sectorial el 8,65% y el 5,34%, respectivamente. En cuanto a las empresas, el segundo lugar lo ocupa Hostelería con el 18,76%, tras la que se sitúa Siderometalúrgicas, con el 5,34%, representando Construcción y Obras Públicas el 3,19%. Con respecto al anterior año 1998, no se han producido modificaciones en cuanto a la prevalencia y significación de los convenios colectivos de los diversos sectores enumerados, aunque en lo referente a los trabajadores, en Construcción y Obras Públicas se ha experimentado un aumento de 10.603, que corresponden, a la provincia de Cádiz con 2.498; a Huelva con 500; y Málaga con 6.990. En Hostelería el aumento se cifra en 800, consecuencia del proceso de incremento de 1.800 trabajadores en Cádiz y la disminución de 1.000 en Almería. En Siderometalúrgicas, no pueden efectuarse las comparaciones generales ya que no se ha negociado el convenio de la provincia de Jaén, no obstante lo cual, se observa un ascenso en el número de trabajadores de 4.000 en Cádiz, 1.000 en Granada, y 500 en Málaga.

A nivel provincial, y en cuanto al número de trabajadores, en el Sector Agropecuario, es la provincia de Sevilla la que ocupa en primer lugar, 125.000 trabajadores, seguida de Jaén con 103.066, representando ambas provincias el 48,81% del global de los trabajadores de este sector, proporción similar a la del anterior año que quedaba fijada en el 49,57%. En el Sector de Construcción y Obras Públicas, destacan Málaga y Cádiz con 32.400 y 31.218, respectivamente, lo que supone el 46,04% del conjunto de trabajadores de este sector. La afectación personal en el Sector de Hostelería, es predominante en la provincia de Málaga con 25.000 trabajadores, destacando notablemente sobre el resto de las provincias, ya que representa el 27,63% de los de este sector. En el Sector Siderometalúrgico, es la provincia de Sevilla la que acoge en su convenio provincial un mayor número de trabajadores, 20.810, representando el 37,21% del global de los trabajadores incluidos en los convenios de este sector en el ámbito andaluz.

Por lo que se refiere al número de empresas incluidas en los convenios colectivos de estos sectores, a nivel provincial es significativa en el Sector Agropecuario la de Jaén que con 36.022 empresas alcanza el 42,95% del montante de empresas incluidas en los convenios de este sector, suponiendo a su vez el 80,97% de las empresas reguladas por convenio colectivo en la citada provincia. En el Sector de Construcción y Obras Públicas no se producen diferencias excesivas de unas provincias a otras, siendo la provincia de Sevilla y Málaga con 1.035 y 1.033, respectivamente, las que engloban a un mayor número de empresas, y las que menos, Almería y Córdoba, con 350 y 600, cada una de ellas. La provincia más destacada por el número de empresas en el Sector de Hostelería es Málaga con 13.500, habiendo experimentado, según hoja estadística de los convenios, un crecimiento en el número de empresas de 10.000. En el Sector Siderometalúrgico, son las provincias de Sevilla y Cádiz la que mayor

número de empresas encuadran con 2.800 y 2.723, respectivamente. Frente a estos sectores donde se produce un importante nivel del número de empresas que se regulan, en ciertos convenios sectoriales, como consecuencia de que sus ámbitos funcionales no corresponden a las características intrínsecas de un sector o subsector de la actividad económica sino que van dirigidos a algunas actividades específicas del mismo, el número de empresas que encuadran es mínimo, como sucede en Cádiz, "Remolcadores para los Puertos de la Bahía de Cádiz", suscrito por dos empresas y en la misma provincia, "Transportes Sanitarios de Ambulancias" y "Tapones y Discos de Corcho" para 5 empresas; en Sevilla, "Mantenimiento de Cabinas y Soportes Telefónicos" con 2 empresas.

Para la determinación del propio ámbito funcional, es decir, la fijación de la actividad o actividades productivas que los mismos pueden afectar, se utilizan diversas fórmulas, aunque se ha de partir de la existencia, con carácter general, de una técnica de conexión entre el ámbito funcional, es decir, el conjunto de actividades reguladas por el convenio, con los límites territoriales en los que va a desplegar su eficacia y el ámbito de afectación personal al que va dirigido.

Un bloque de convenios optan por efectuar una referencia específica al conjunto de actividades que se agrupan dentro del sector o subsector de la actividad económica que el convenio está llamado a regular. Este proceso a su vez, se diversifica entre aquellos convenios que se limitan a efectuar una mención genérica propia del sector en cuestión, y aquellos que realizan una descripción o enumeración, más o menos amplia de las puntuales actividades del sector al que afecta. Se incluyen en este apartado convenios como el de "Industria de la Panadería" de Almería, donde su ámbito funcional se vincula a las actividades dedicadas a la fabricación y venta de pan, sin cualquier otro tipo de especificación. Diversos acuerdos que mantienen esta línea son: "Industrias Almadraberas" de Barbate y Tarifa (Cádiz), en el que se regulan las relaciones de trabajo de las empresas cuya actividad sea la industria almadradera; "Limpieza de Edificios y Locales" de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla, en los que únicamente se alude a la inclusión en su ámbito contractual a las empresas que ejerzan actividad de limpieza de edificios y locales; "Industrias Vinícolas" de la provincia de Málaga, que abarca a las industrias vinícolas de la citada demarcación provincial, aunque aquí se efectúa cautelarmente una precisión, cual es la exclusión de aquellas empresas que pudieran tener concertada o concertasen en el futuro un convenio colectivo de empresa, de similar contenido "Convenio Colectivo Provincial del Vidrio" de Huelva; "Convenio Colectivo del Espárrago" de la provincia de Jaén, en cuyo texto se limita a establecer una vinculación con la actividad que se incluye en la denominación del convenio en cuestión, sin cualquier otro tipo de especificación. En el mismo sentido, los convenios colectivos del Sector Transporte Interurbanos de Viajeros por Carretera de Granada y Sevilla.

Por otra parte, se localizan diversos textos en los que se realiza una descripción o enumeración, más o menos amplia, de las actividades que abarca el respectivo sector. Así en el convenio de "Canteras y Serrería de Mármol" de

Almería, se alude a que el convenio afectará a las empresas dedicadas a la explotación de canteras, piedras de mármol arenosas, tierras industriales, trituradores de mármol y las fábricas y talleres de sierra y labra de mármoles tanto mecánicas como manuales. Una descripción de las diversas actividades específicas que comprende el ámbito de aplicación del acuerdo colectivo, de forma exhaustiva, es el sistema que se refleja en el convenio de "Pequeña y Mediana Industria del Metal" de Cádiz, en el que se alude a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como las que se dediquen a trabajos auxiliares de la siderometalurgia, incluyendo las de instalaciones, montaje, reparaciones y mantenimiento. También será de aplicación en industrias metalgráficas y de fabricación de botería metálica, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos y mecánica de óptica de precisión, quedando a salvo aquellas empresas que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro convenio. El convenio de la provincia de Sevilla del sector que afecta a todas las empresas encuadradas en el grupo de tapicería, cestería, pinceles, cepillos, carterías, carrocerías, entarimadores, hornistas, acuchilladores, enceradores, persianistas, carpintería de ribera e industrias varias. El convenio colectivo para el sector de automoción de Málaga alude a las empresas dedicadas a reparación, mecánica de vehículos, automóviles y elementos de transportes, rectificadores, electricidad, chapas, pintura, concesionarios y servicios oficiales de marca. Convenio de las industrias de panaderías y expendedorías de pan de Sevilla, empresas y establecimientos dedicados a la fabricación de pan, de cualquier tipo, forma y especialidad y de bollería amparada por la licencia de la actividad, y a las actividades comerciales, tanto al por mayor como al detalle.

Un segundo bloque realiza la determinación del campo de actuación de sus normas de un modo, que puede considerarse indirecto, mediante la remisión al ámbito superior de negociación de la actividad de que se trate. Este fenómeno de remisión y aplicación supletoria de los niveles negociales estatales, originariamente se traducía en una llamada a la Ordenanza Laboral aplicables al sector productivo correspondiente, lo cual, continúa en vigor, en ciertos supuestos, aunque de forma minoritaria. Ejemplo de lo anterior es el convenio de "Industrias Vinícolas" de Huelva que afecta a las empresas dedicadas a la industria vinícola y alcoholera reguladas por la Ordenanza Laboral aprobada por Orden Ministerial de 11 de junio de 1971, con exclusión de las empresas que en mayo de 1979 estuviesen asociadas a la Agrupación de Fabricantes de Aguardientes y Licores, salvo que estas empresas optasen por adherirse al mismo, o la autoridad laboral los incluyese voluntariamente en su ámbito. Los convenios para las empresas de "Distribución y venta de gases licuados del petróleo envasados" de Huelva y Córdoba, se aplica a las empresas la distribución y venta definidas en la Ordenanza Laboral aprobada por Orden Ministerial de 29 de julio de 1974. El Convenio Provincial para actividades de oficinas y despachos de Jaén regula las relaciones laborales en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la O.L. de oficinas y despachos.

El llamamiento a la Ordenanza Laboral, como nivel de referencia, se ha venido sustituyendo progresivamente al Convenio General del Sector o a lo dis-

puesto en el Acuerdo Nacional o Marco de referencia. En este supuesto se encuadran los convenios de "Obradores de Pastelería, Confitería y Despachos" de Cádiz, y en la misma provincia, "Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano". El sector de la Madera efectúa una regulación idéntica al antes reflejado sector de la Construcción, efectuándose la referencia en este caso al Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. de 20 de mayo de 1996 (Cádiz, Córdoba, Granada Jaén y Huelva).

No existe, en todos los sectores, una línea homogénea en cuanto a la determinación del ámbito funcional, observándose, como se utilizan fórmulas distintas en los convenios del mismo sector de una provincia a otra. En el Sector de Derivados del Cemento, por su parte, la opción por la remisión al Convenio Colectivo General del Sector se encuentra en el correspondiente de a la provincia de Jaén y Sevilla por el contrario en Almería, Granada y Córdoba se fija el ámbito funcional a través de relación de las diversas actividades a las que van dirigidos, incluyéndose en todas ellas las de: Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras; fabricación de productos de fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos; y, fabricación de artículos y elementos de hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pínez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales.

El sistema que mayoritariamente se utiliza en el Sector de Aceites y sus Derivados es el de incluir una lista de las actividades comprendidas dentro del respectivo convenio, entre ellos, es el de la provincia de Córdoba el que lo realiza de una manera más exhaustiva, ya que define como actividades incluidas en el convenio: almazaras; extractoras; envasadoras; molturación; desdobladoras; transformación de grasas comestibles y grasas industriales; hidrogenación; oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados; cooperativas oliveras y cooperativas envasadoras; refinerías; destilerías de glicerina; fábricas de jabón; almacenes o delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes; estaciones de descarga de aceites a granel; exportadores de aceites; importadores de semillas y productos oleaginosos; aderezadores de aceituna; almacenistas de aceituna; envasadores de aceituna; exportadores de aceituna; minoristas exclusivos de aceites y jabones; así como todas las actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de dichos productos. Por el contrario, en este mismo sector en la provincia de Jaén se limita a remitirse a la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados, aprobada por O.M. 28 de febrero de 1974.

En los convenios de los sectores más significativos del ámbito territorial andaluz, el tratamiento dado a esta materia es diverso, constatándose incluso diferencias internas entre los diversos acuerdos, exceptuando el de Construcción y Obras Públicas donde existe una cierta homogeneidad básica, a través de tomar como punto de referencia común la ordenación efectuada en el Convenio General del Sector, en los restantes sectores sigue persistiendo en mayor o en

menor medida una fuerte reminiscencia de la normativa ordenancista, aunque en Hostelería y Siderometalúrgicas en algunas provincias se ha sustituido tal remisión por el Convenio General del Sector.

El Sector Agropecuario: la mayoría de los acuerdos del sector agropecuario delimitan su ámbito funcional de aplicación a través de la mención de la actividad o actividades a las que afectan. El menos explícito en este sentido es el acuerdo para la provincia de Sevilla, que establece una remisión genérica de aplicación "...a todas las faenas agrícolas, ganaderas y forestales realizadas por empresas agrarias". Por su parte, los acuerdos para las provincias de Almería, Córdoba y Jaén, realizan una descripción amplia de las actividades a las que afectan; así también los convenios de Cádiz y Huelva se manifiestan en parecidos términos, al aplicarse "... las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, así como a las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación de productos agrícolas siempre que no constituya una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la empresa". Exceptuando el acuerdo de Cádiz a los trabajos en viñas a los que es de aplicación el convenio colectivo provincial de viticultura. El convenio de Jaén afecta "a todas las empresas de carácter agrario, ganadero, forestal y usuarias de riego agrícola, así como las dedicadas al manipulado, empaquetado y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería y producción ganadera, que no supongan alteraciones físico-químicas del producto". El convenio para la provincia de Málaga, se remite a lo dispuesto en la Ordenanza General de Trabajo del Campo de 1 de julio de 1975, hasta tanto se firme el Convenio Nacional de Faenas Agrarias y Forestales. Por último, el convenio de Córdoba, además de mencionar las actividades a las que afecta, se refiere a la Ordenanza Laboral del Campo (Orden Ministerial de 1 de julio de 1975) y demás disposiciones complementarias, en los siguientes términos: "... explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas, así como manipulado, envasado, empaquetado, comercialización y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería, producción ganadera incluida la avícola, la captación y distribución de aguas para riegos, así como sus industrias complementarias, reguladas por la Ordenanza Laboral del Campo (Orden Ministerial de 1 de julio de 1975) y disposiciones complementarias.

Sector de Construcción y Obras Públicas. Los convenios provinciales de este sector hacen un llamamiento, a efectos de la delimitación de las empresas que se han de vincular a los convenios colectivos del mismo a las actividades enumeradas en el art. 13 del anexo III del Convenio General del Sector. Esta es la opción general de los convenios colectivos provinciales de la Construcción, Almería, Cádiz, Málaga, Huelva, y Córdoba y sólo en los dos últimos se incluye como anexo las disposiciones que sobre esta materia contiene el mencionado Convenio General, los convenios de Sevilla y Jaén, aunque incluyen tal referencia, previamente efectúan su propia determinación de los subsectores de actividad que abarcan el propio texto, y que son: las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas; Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxi-

liars de obras y puertos; Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; el Comercio de la construcción mayoritario y exclusivista; y la conservación y mantenimiento de infraestructuras; en el mismo sentido pero incluyendo tres subsectores más se encuentra el convenio de Granada: Cemento, Yesos y Cales y Cerámicas Artísticas e Industriales del Azulejo.

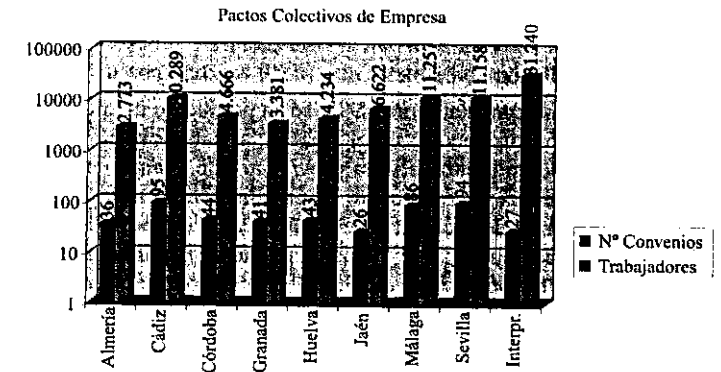
En el Sector de la Hostelería, los acuerdos provinciales de Almería, Cádiz y Córdoba, al delimitar su ámbito funcional de aplicación se remiten al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería, suscrito el 13 de junio de 1996, si bien el correspondiente a la provincia de Cádiz completa el citado ámbito en los siguientes términos: "... las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclátor de industrias y actividades de hostelería, junto con cafés-bares, cafés, bares americanos, whiskerías, cervecerías y chocolaterías. Asimismo las residencias geriátricas y asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclátor de la industria de Hostelería, junto con hoteles, hostales, hoteles-Residencias, hostales-residencias, Albergues, Paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos..., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación del convenio...". En el acuerdo de Granada se remite a las secciones Primera y Novena de la Ordenanza Laboral de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por O.M. de 28 de febrero de 1974, especificando a continuación las actividades que engloba. Por su parte, los acuerdos para las provincias de Huelva, Jaén y Málaga, son más explícitas a la hora de delimitar su ámbito funcional y manifestándose en parecidos términos, enumeran las actividades a las que afectan: "... hoteles, hoteles-apartamentos, residencias, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de productos listos para su consumo tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida". En Sevilla se efectúa una escueta referencia a las empresas dedicadas a la actividad de hostelería, sin ninguna precisión más.

En el Sector Siderometalúrgico, los acuerdos provinciales de Granada y Málaga delimitan su ámbito funcional a través de la remisión a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y normas complementarias, aprobada por Ordenes Ministeriales de 26 julio de 1970 y 18 de mayo de 1973, si bien el segundo excluye expresamente a aquellas empresas que se dedican a la actividad de reparación de automóviles. Por su parte, los acuerdos de Almería, Cádiz y Sevilla, realizan una descripción detallada de las diversas actividades que se consideran incluidas en sus respectivos convenios, en los siguientes términos: industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación en los distintos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en las que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionadas con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación, incluida en dicha rama. También serán de aplicación a las actividades de: industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío; tendidos de líneas eléctricas y mecánica y óptica de preci-

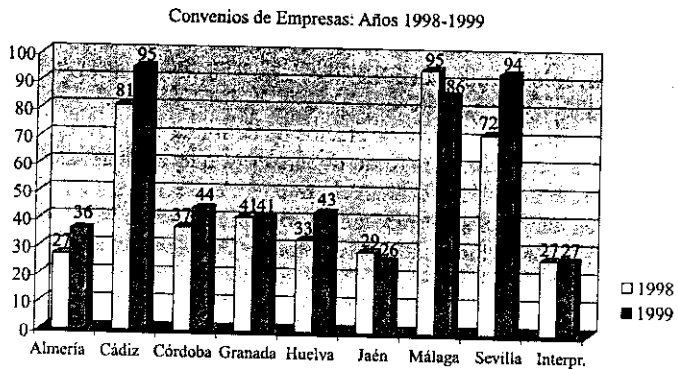
sión, excluyendo a las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

### 2.2.2. Convenios Empresariales

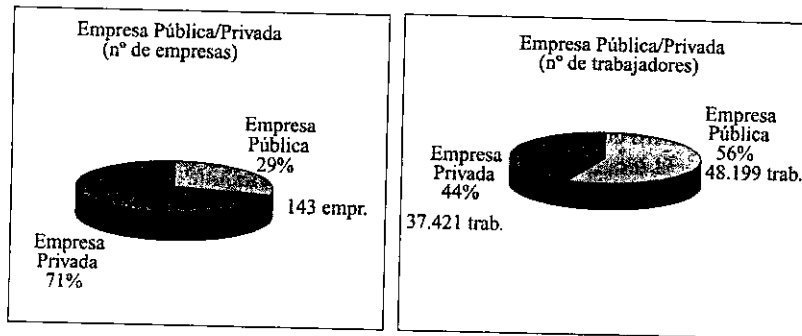
El elemento más significativo a efectos de delimitar la negociación colectiva empresarial, es que el número de trabajadores que regulan sus relaciones de trabajo a través de esta modalidad contractual, es secundario, el 7,56%, en relación con los acogidos por convenios sectoriales, a pesar, de que como se puso de manifiesto anteriormente, son cuantitativamente superiores.



Los acuerdos colectivos de esta naturaleza ascienden a 492, el 74,54%, de los 660 convenios vigentes en el año que analizamos. El análisis provincial, referida al número de pactos empresariales suscritos, depara que es Cádiz, con 95, la provincia donde mayor número de estos acuerdos se han ultimado, es decir el 19,30% de los acuerdos encuadrados en este ámbito empresarial. A continuación se coloca Sevilla con 94, el 19,10%, Málaga con 86, el 17,47%, Las provincias donde se han suscrito un menor número de convenios han sido Jaén, con 26, el 5,28%, y Almería con 36, el 7,31%. Con respecto a los trabajadores, el mayor grado de concentración se localiza en Málaga y Sevilla con 11.257, el 13,14% y 11.158 el 13,03%, respectivamente, siendo Almería con 2.773, el 3,23% y Granada con 3.381, el 3,94%, las que tienen los niveles más bajos.



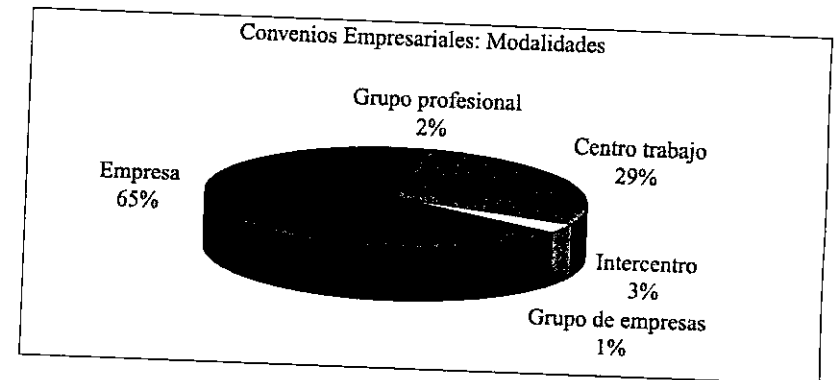
Comparativamente con el anterior 1998, se ha producido un incremento en el número de acuerdos que se sitúa en el 10,16%, al haber estado vigentes 50 convenios más. Desde un punto de vista provincial este avance en los convenios de empresa se refleja especialmente en Sevilla, con 22 acuerdos más, es decir, un 23,40%. Siendo destacable, igualmente, Cádiz donde se han suscrito 14 acuerdos más, es decir el 14,73% y Huelva donde el incremento de los convenios empresariales ha sido de 10, el 23,25%. Por el contrario, en Málaga se ha operado un descenso de 9 convenios y en Jaén de 10. Por su parte los interprovinciales se mantienen sin variación alguna.



Dentro de los convenios empresariales se ha de efectuar la distinción entre aquellos que corresponden a empresas de naturaleza privada y aquellos que tienen carácter público, bien por corresponder a empresas de tal naturaleza o regular las relaciones laborales del personal sometido a una relación de trabajo por cuenta ajena en las Administraciones Públicas. Son mayoritarios, 349, el 70,93%, los convenios de empresas privadas, a pesar de lo cual, como se ha expresado anteriormente, su campo de aplicación es minoritario, el 43,71%, en relación con el global de los convenios empresariales. Consecuentemente, los

convenios del área pública resultan minoritarios, 143, el 29,07%, de los cuales, 68 corresponden al área de las Administraciones Públicas y los restantes 75 al ámbito empresarial público, a pesar de lo cual, su campo de afectación personal encuadra al 48,19% del total de los trabajadores acogidos a los acuerdos empresariales. Provincialmente existen oscilaciones en lo que respecta a la proporción resultante entre convenios públicos y privados en las diversas demarcaciones territoriales, así, por ejemplo, el porcentaje de convenios del área pública en Huelva es de 17, el 39,53%, pero de ellos 9 corresponden a convenios de personal laboral de diversos Ayuntamientos de la provincia, en Sevilla el número de estos convenios asciende a 34, el 36,17%, de los cuales 20 al área de la Administración Municipal; el nivel menor se localiza en Cádiz, con 19, el 20%, de ellos 7 de índole Municipal

En los convenios de empresa un elemento a analizar es el relativo a su campo de aplicación, ya que si bien la mayoría se extienden a una determinada empresa en su conjunto, es decir, a la totalidad de posibles centros de trabajo que se incluyan en la respectiva unidad empresarial, otros, sin embargo, afectan a un solo centro de trabajo de la empresa, o a un determinado número de centros de trabajo de la misma, pero no a su totalidad. Otro supuesto a contemplar es el de aquellos convenios que limitan su campo de aplicación a un grupo específico de trabajadores pertenecientes al mismo entorno profesional, produciéndose por tanto una pluralidad de marcos contractuales colectivos, en la misma empresa. Aunque con carácter excepcional, se suscriben convenios que afectan a un grupo determinado de empresas. Respecto a este tema, se podría hacer la siguiente clasificación:



Son mayoritarios cuantitativa y proporcionalmente, los convenios que extienden su ámbito de aplicación a la empresa en su conjunto, 315, 64,02%, estos convenios extienden su campo de aplicación funcional a cualquier centro de trabajo en que la empresa esté diversificada, aunque la mayoría de ellos corresponden a empresas con un solo centro de trabajo. Suscritos para un solo centro de trabajo, son 143 convenios, el 29,07%, en este supuesto se incardinan aquellos convenios que específicamente señalan, en el apartado relativo al

ámbito de aplicación, por ejemplo, en Almería, la empresa "Hornos Ibéricos Alba" tiene dos convenios colectivos, uno para su centro de Gador y otro para el de Carbonera; en Cádiz "Cespa", uno para la Línea y otro para San Fernando; en la misma provincia la empresa "Proseim, S.A.", uno para Jerez de la Frontera, otro para el Puerto de Santa María, otro para Tarifa y otro para Vejer de la Frontera, en Córdoba, "ABB Subestaciones" y "ABB Transfor". Igualmente la diversidad de convenios por centros de trabajo, siempre en empresas dedicadas a la misma actividad, tiene lugar entre las distintas provincias andaluzas, así diversifican sus centros de trabajo "Ferroviario" en Almería y en Huelva; "FCC Medioambiente, S.A." en Almería, Cádiz, Granada y Sevilla.

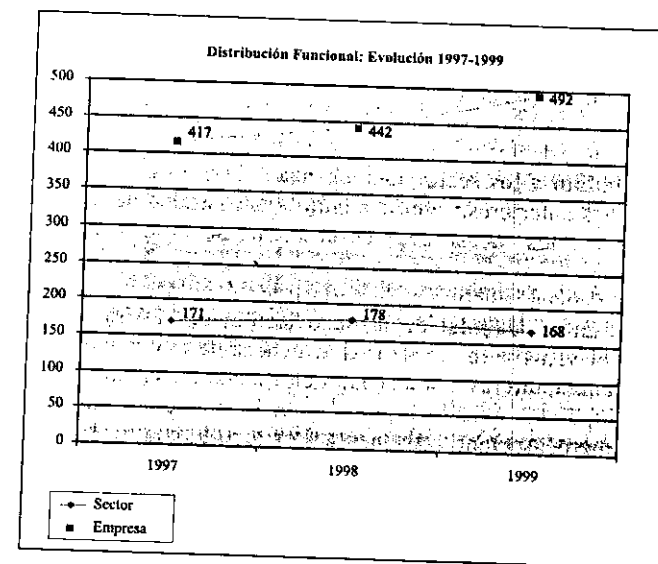
Son 16 los acuerdos, el 3,25%, en cuyo texto se señala que extienden su efectividad a 2 o más centros de trabajo, entre ellos se encuentran: con 2 centros de trabajo, en la provincia de Almería "Centro Astronómico Hispano-Alemán, (Observatorio Astronómico de Calar Alto (Sierra de Filables y Observatorio Astronómico de la ciudad de Almería); con 3 centros de trabajo, en Sevilla "Los Amarillos S.L." (Sevilla, Cádiz y Málaga); con 5 centros, el interprovincial "Refrescos Envasados del Sur, S.A. (Rendelsur), (Almería, Algeciras, Granada, Jaén y Málaga); con 6 centros, en Cádiz "Técnicas de Depuración, S.A. (Tedesas)" (Benaluz, La Línea, Medina Sidonia, Rota, Sanlúcar y Villa Martín); con 7 centros, en Córdoba "Oleícola el Tejar de Nuestra Sra. De Araceli, S.C.L." (El Tejar, Palenciana, Cañete de las Torres, Pedro Abad, Baena y Algodonales). Tan sólo 6, el 1,22%, se aplican a un determinado grupo/s de empresa, entre los que se pueden citar, en Cádiz, Comunidad de Regantes, que engloba a "Comunidad de Regantes Costa Noroeste de Cádiz y Comunidad de Regantes Colonia Agrícola Monte Algaida; en Jaén Santana Motor" que regula a las empresas "Santana Motor, S.A." y "Santana Motor Andalucía, S.L." el interprovincial Empresa Pública RTVA y sus Sociedades Filiales, que abarca a "Radio Televisión de Andalucía", "Canal Sur Radio, S.A." y "Canal Sur Televisión, S.A.". Los convenios cuyo ámbito se dirige exclusivamente a un grupo profesional son 12, el 2,44%, por ejemplo, en Huelva "Cementos Atlands" que se dirige al personal de la plantilla de los grupos I y II; en Málaga, "Soliar, S.A." tiene 2 acuerdos, uno dirigido al grupo personal de limpieza de edificios y locales y otro para el grupo de personal de limpieza viaria.

### 2.2.3. Estructura Articulación y Concurrencia

La estructura y articulación de la negociación colectiva andaluza, pivota en torno a una absoluta superioridad numérica de los pactos colectivos descentralizados, o empresariales, 492 el 74,25% frente a los centralizados o sectoriales 168 el 25,45%, no obstante lo cual, como se ha manifestado anteriormente, son estos últimos citados los que detentan una total superioridad en lo que se refiere al campo de afectación personal, tanto respecto al contingente de trabajadores como al de empresas. Esta estructura se repite tanto a nivel global, o sea, si

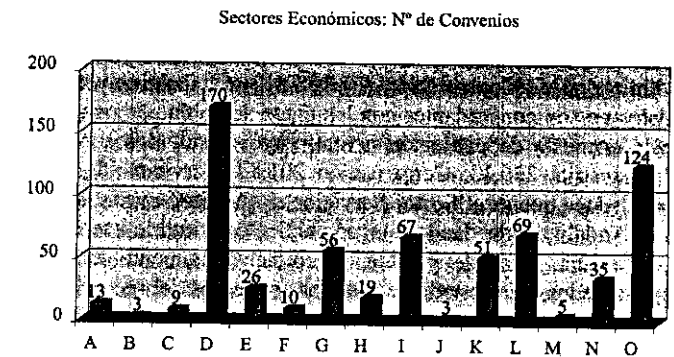
se contemplan los relativos al conjunto de Andalucía, como si se analizan parcialmente examinando individualmente cada una de las provincias andaluzas, ya que en las mismas, sin excepción, priman numéricamente los convenios de empresa con respecto a los de sector, siendo Jaén donde la diferencia es menos significativa es la demarcación territorial donde las diferencias entre la proporción de acuerdos empresariales y los sectoriales son menos significativas, el 55,32% frente al 44,68%, en las restantes localidades la prevalencia numérica de los acuerdos descentralizados es más acusada, puesto que en todas ellas el porcentaje de ellos sobrepasa al 70%, acentuándose las diferencias en el ámbito interprovincial el 93,10% frente al 6,90%.

Este esquema estructural, por otra parte similar al instituido a escala nacional, obedece a las líneas directrices instituidas previamente y absolutamente consolidadas, ya que no se operan alteraciones de entidad que modifiquen su diseño. En efecto, si se examina la evolución experimentada en la negociación colectiva andaluza durante el último trienio, en lo referente a la distribución de los convenios según su naturaleza empresarial o sectorial, se detecta que, las proporciones de unos y otros proporcionalmente, se han movido en parámetros similares, ya que aunque se experimentan algunas variaciones, son de limitado alcance, y no alteran los resultados en su conjunto, ya que la evolución que viene experimentando la negociación colectiva andaluza, tanto en los convenios sectoriales como empresariales, en términos generales se ha movido en parámetros similares.



Examinando el último trienio, se aprecia el paulatino incremento en el número de convenios de anualidad en anualidad, pero este crecimiento en términos absolutos no ha repercutido de igual forma en los convenios empresariales que en los sectoriales, ya que, en todas ellas, ha existido siempre una inclinación importante a favor de los acuerdos empresariales. Así, el número total de convenios del 99 es superior tanto con respecto al 97 como al 98, representando una variación al alza, con respecto a este último año de 40, el 6,45%. Dicho aumento corresponde, exclusivamente, a los convenios empresariales, los cuales en relación con los dos años anteriores, al haberse contabilizado 75 convenios más han tenido un ascenso del 15,24%. Los convenios sectoriales, por el contrario, han descendido levemente, en 10, el 5,61%. Esta variación al alza confirma la tendencia hacia la expansión de los convenios colectivos empresariales, que de una forma, ininterrumpida, se viene dando en el proceso negociador andaluz en los últimos años, y la preferencia de estas nuevas empresas por el ámbito empresarial. En este sentido de los 135 nuevos convenios colectivos suscritos en estos tres últimos años 130, el 96,29%, son de carácter empresarial, siendo, por lo tanto, secundarios los de naturaleza sectorial, 5, el 3,71%.

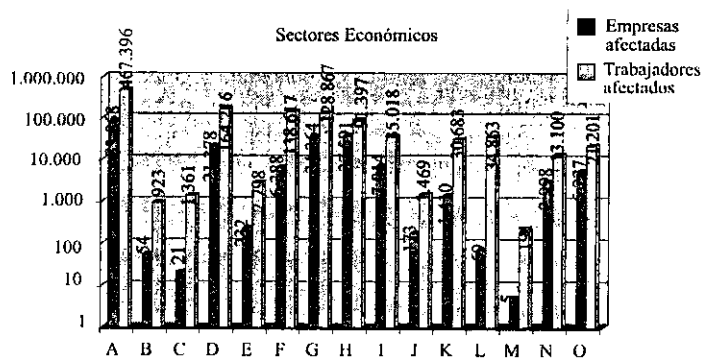
Los niveles de relación de la negociación colectiva con las distintas ramas de la actividad económica, ha de ser objeto de examen desde dos perspectivas distintas. En primer término se ha de tomar como parámetro de referencia la proporción existente entre el número de convenios y las distintas actividades económicas, a efectos de precisar su encuadramiento en las mismas. De este proceso, (partiendo de la clasificación contenida en el R.D. 1560/1992 de 18/12/1992), resulta que es la actividad de "Industrias Manufactureras" (D) en la que se incardina el porcentaje superior de convenios (el 25,76%), tanto a nivel global, como si se examinan separadamente según su ámbito funcional de aplicación, puesto que, los convenios empresariales, dedicados a la citada actividad, representan el 23,17% de los de su ámbito y los sectoriales alcanzan el 33,33% de los mismos. Las proporciones anteriores, referidas tanto a la totalidad de los acuerdos colectivos como a los encuadrados en el ámbito sectorial o empresarial, son muy similares a los obtenidos en 1998, dado que los convenios que en tal año se engloban en la actividad de Industrias Manufactureras (D) representaban el 27,58% del total de la negociación, el 27,52% del ámbito empresarial y el 31,04% en el sectorial. La causa de este resultado es que "Industrias Manufactureras" ha diseñado un esquema convenial altamente descentralizado, diversificando el proceso negociador en convenios empresariales muy numerosos cuantitativamente. Por todo lo cual, y como consecuencia del alto número de empresas que conforman el citado sector se multiplica el número de pactos colectivos.



Las restantes actividades tienen una menor repercusión, ya que la que ocupa el segundo puesto es "Administración Pública", con un número muy inferior de convenios, 69 convenios el 10,45%, seguida de "Transportes", con 67 el 10,15%. Esta secuencia se altera si se contemplan separadamente los convenios según su ámbito funcional, ya que en el empresarial, tras "Industria Manufactureras", se sitúa "Servicios prestados a la Comunidad" (O), con el 23,58% del conjunto de los acuerdos de ámbito empresarial, seguida de la actividad de "Administración Pública" (L) con el 14,02%. Por lo que se refiere a los convenios de sector, la segunda actividad por orden de importancia en cuanto al número de convenios que engloba es la de "Comercio" (G), que representa el 16,67% del conjunto de tal ámbito, seguida de la actividad de "Transportes" (I) que engloba el 11,90% de los acuerdos sectoriales. Por otra parte, sectores muy significativos, por su alto grado de concentración de personal en el ámbito andaluz, como "Construcción" (F) y "Agricultura" (A), se articulan en torno a una negociación colectiva fuertemente centralizada que pivota en torno a grandes convenios sectoriales de ámbito provincial en los que se incluyen la práctica totalidad de las empresas del sector en cuestión. El orden o correlación de los convenios colectivos, por actividades económicas, en todos los niveles negociales, prevalece inalterable de anualidad en anualidad siendo reflejo de la inalterabilidad de la estructura negociadora de la que se han dotado los distintos sectores económicos.

En segundo término, se ha de plantear la relación existente entre las diversas actividades económicas y el campo de afectación personal de los convenios colectivos. Tomando como punto de referencia, la división relativa a los cuatro grandes bloques en los que se dividen los sectores productivos, es el Sector Primario el que tiene un mayor ámbito personal de aplicación, con 468.319 trabajadores y 83.922 empresas. Es bastante inferior el nivel de afectación personal de los pactos colectivos pertenecientes a las restantes ramas de actividad económica, de ellos, el de mayor incidencia es el Sector Servicio (O) con 356.789

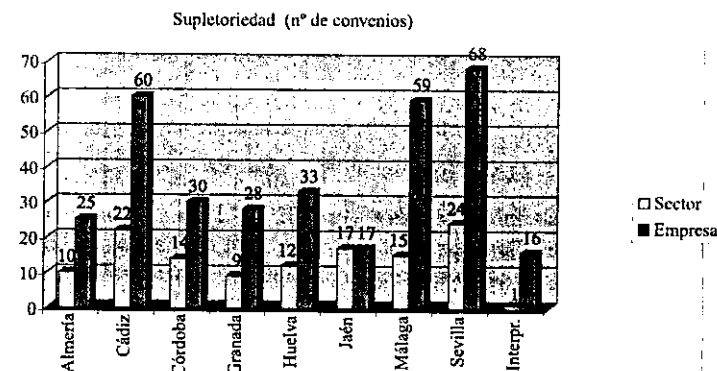
trabajadores y 88.851 empresas, pero en el mismo se incluyen diversos subsectores de la actividad económica de muy diversa naturaleza. El Sector Industria o Secundario, por su parte, se sitúa en 168.375 trabajadores y 21.631 empresas, y, por último, al de Construcción (F) 138.617 trabajadores y 617 empresas. Estos datos no son concordantes con los datos de población ocupada, contenidos en la encuesta de población activa, cuyos resultados son: Agricultura: 251,98; Industria: 256,13; Construcción 201,83; Servicios: 1.250,95, de los cuales se deduce que es el Sector Servicios el que tiene mayores tasas de ocupación en Andalucía, quedando relegado el Sector Primario a tercer lugar. Pero esta discordancia, aparte del posible sobredimensionamiento del ámbito personal previsto en las hojas estadísticas de los convenios del sector Agropecuario, tiene su causa en que, los datos que se barajan se circunscriben a la negociación colectiva de ámbito andaluz, y un porcentaje muy importante de empresas encuadradas en el citado sector Servicios, como pueden ser las pertenecientes a Banca y Grandes Almacenes, se encuentran acogidas a convenios sectoriales de ámbito nacional, por lo cual, quedan al margen de los convenios colectivos de ámbito andaluz. Lo mismo sucede con ciertas actividades del Sector Industrial, como puede ser la de Industrias Químicas y la de Perfumería y afines.



Analizando separadamente las diversas ramas de actividades económicas, según la clasificación del citado R.D. 1.560/92, en cuanto a los trabajadores, lógicamente, es la actividad de "Agricultura" (A) la que se coloca en primer término con una afectación personal de 467.396 trabajadores, el 41,29%, , seguida de la actividad de "Industrias Manufactureras" (D) con 164.216 trabajadores, (el 14,51%), por el contrario, la que refleja una cualificación más baja es "Educación" (M) con 191 trabajador (el 0,02%). En cuanto a las empresas, en primer lugar se sitúa , igualmente, "Agricultura" (A), con 83.868 empresas afectadas, el 41,77% del conjunto de las empresas, seguida de Hostelería (H) con 37.591 empresas (18,72%) y "Comercio" (G) que engloba a 34.364 empresas (el 17,11%). En las dos últimas actividades citadas, se parte de la existencia de un

tejido productivo altamente atomizado con una alta multiplicidad de empresas, pero como consecuencia de su escasa dimensión, la proporción es inferior en relación con otros sectores, con respecto al número de trabajadores incluidos en el mismo. Una vez mas se constata la inamovilidad, en general, de los elementos estructurales del proceso convencional, ya que , la secuencias entre convenios y actividades económicas, no es objeto de modificación, de un año a otro.

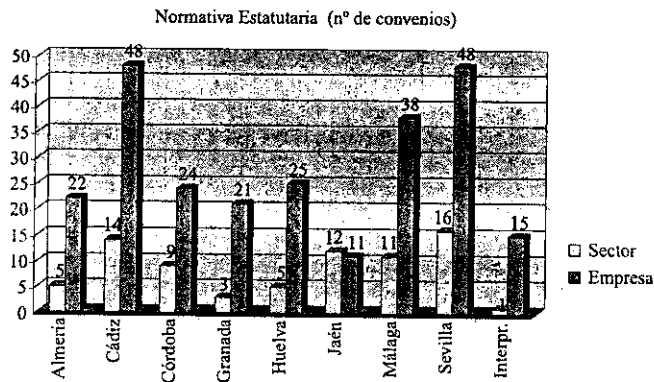
El establecimiento de cláusulas de conexión con los niveles superiores normativos, ha sido una practica habitual, en la negociación colectiva, tanto en los convenios de sector como en los de empresas, pero, mayoritariamente, la conexión se efectuaba con los marcos normativos heterónomos de referencia, ya fuesen con normas de rango legal o reglamentario, y a efectos de complementariedad y/o supletoriedad, a modo de salvaguarda de las posibles carencia o vacíos reguladores que pudiesen existir en los textos de los acuerdos. No obstante seguir vigente esta practica, aunque en menor medida, a partir del año 1997, como consecuencia del Acuerdo Interprofesional sobre Negociación colectiva, se promocionan las estipulaciones cuya finalidad es el establecimiento de elementos de articulación con los marcos negociales superiores, acuerdos marcos y convenios sectoriales estatales, que viene a sustituir las derogadas Ordenanzas Laborales, iniciándose un proceso de vertebración y coordinación entre los diversos niveles o unidades negociales y posibilitando ciertos elementos de homogeneización de la regulación de las condiciones de trabajo en cada uno de los respectivos sectores. Asimismo, se establecen cláusulas que prevén las reglas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, de conformidad con las directrices contenidas en los citados acuerdos estatales, que implican la aplicación del principio de jerarquía,. En virtud del cual el convenio de ámbito superior prima sobre el de ámbito inferior.



Del examen conjunto de los acuerdos colectivos objeto de este análisis, se deduce que son mayoritarios los convenios, en alguna medida, fijan estos vínculos de conexión y articulación, 460, el 69,70% del total, porcentaje que se

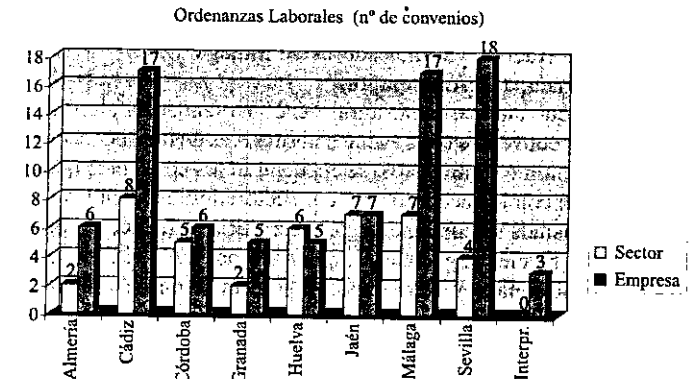
eleva al 73,81%, en los convenios sectoriales, lo que origina que la proporción de trabajadores afectados por estas cláusulas llegue al 82,82%. Estos convenios a su vez no efectúan una ordenación unitaria de esta materia, sino que, se diversifican en cuanto a la elección de la fuente normativa de referencia, a efectos, de su articulación vinculación, llegándose, en ciertos supuestos, en un mismo texto a efectuarse remisiones a diversas fuentes normativas. Partiendo de la naturaleza u origen de la norma invocada, estas cláusulas, se pueden circunscribir a dos bloques. El primero de ellos, y el mayoritario cuantitativamente, queda conformado por los convenios que efectúa una remisión expresa, a la normativa legal o reglamentaria. Esta remisión, en principio, resultaría innecesaria, ya que la aplicación de la norma legal tendría carácter automático, bien, ante los posibles vacíos de regulación, por actuar de forma sustitutoria, bien por tratarse de materias que escapan del ámbito de disposición de las partes, por lo que resultaría de aplicación independientemente de que en el respectivo convenio se efectúa o no una remisión o llamamiento a la misma.

Este apartado a su vez se subdivide en dos. Por una parte se encuentran aquellos convenios que aluden al Estatuto de los trabajadores, para invocar su vigencia y aplicación de forma genérica para garantizar su plena aplicación en el ámbito del convenio de que se trate, como se ha dicho anteriormente, tanto de forma supletoria como complementaria, aunque también, el llamamiento estatutario se realiza para la regulación de materias concretas como puede ser, duración del periodo de prueba, derechos sindicales, entre otros.



Este grupo de convenios es el más numeroso ya que su número se cifra en 328, el 71,30% de aquellos que establecen cláusulas de supletoriedad, de los cuáles 76 son de ámbito sectorial y 328 empresariales, extendiéndose su campo de aplicación personal a 547.122 trabajadores, de los cuáles el 94,16% se incluyen en convenios sectoriales. Este alto nivel de afectación personal es debido a que este tipo de cláusulas se recogen en los convenios del Sector "Agropecuario" de Almería, Córdoba, Jaén y Málaga; en el Sector de "Construcción y

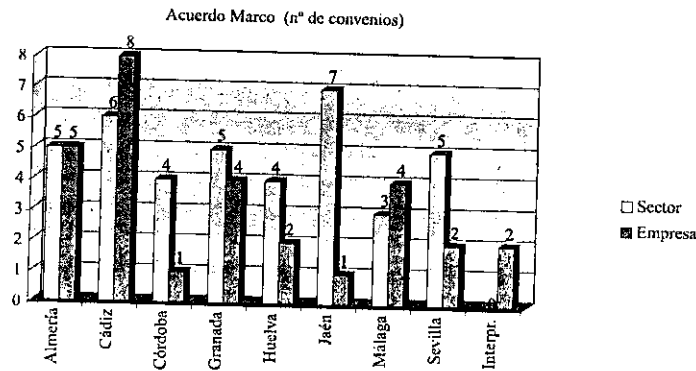
Obras Públicas" de Huelva y Málaga, así como en otros sectores significativos como "Hostelería" de Jaén y Sevilla; en 14 convenios de los diversos subsectores de "Comercio" de las provincias de las ocho provincias andaluzas en "Industrias Siderometalúrgicas" de Málaga, en "Limpieza de Edificios y Locales" de Córdoba y Granada, etc. De igual forma, en los convenios empresariales se ha estipulado este tipo de remisión, citándose, como ejemplo, entre otros, los convenios colectivos de "Urbaser" de Lebrija, "Pepsico Ventas Andalucía, S.A." de Cádiz, "Técnicas de Trabajo Aplicadas y Servicios, S.A." de Sevilla, "Cuétara" de Jaén, y el interprovincial de la "Empresa Pública de Emergencias Sanitarias".



Por otro lado, mantiene una referencia expresa a las ordenanzas laborales, a pesar de encontrarse extinguida un promedio significativo de convenios, el 27,17% de los que aplican la supletoriedad. De ellos 125 son empresariales, el 27,17% y 41 sectoriales el 33,06%, pero su campo de aplicación personal se extiende a 497.986, el 53,11%, lo que es debido a la inclusión entre ellos de determinados convenios de sector. Provincialmente, es Jaén con el 41,18%, donde se alcanza un porcentaje más elevado seguido de Málaga con el 32,43 y Cádiz con el 30,49%, siendo los índices más bajos los de Granada con 18,92% y los interprovinciales con el 17,75%. Aunque esta revisión es una práctica que se mantiene de un convenio a otro, y consecuencia por tanto de la tendencia al mantenimiento de las mismas cláusulas sin alteraciones de un texto a sucesivo, esta remisión a la ordenanza laboral se efectúa incluso reconociéndose en los propios textos que las mismas han sido derogados, o utilizándose el sistema de efectuar una traslación literal, en ciertas materias, como pueden ser los ámbitos de aplicación de los textos ordenancistas a los cuerpos de los convenios, a efecto de asegurar su aplicación a pesar de la derogación efectuada de estas normas reglamentarias. Entre los sectores que efectúan esta remisión se encuentran "Industrias de la Madera" de Almería; "Construcción y Obras Públicas" y "Hostelería" de Cádiz; "Industrias Siderometalúrgicas" de Jaén y Córdoba, y

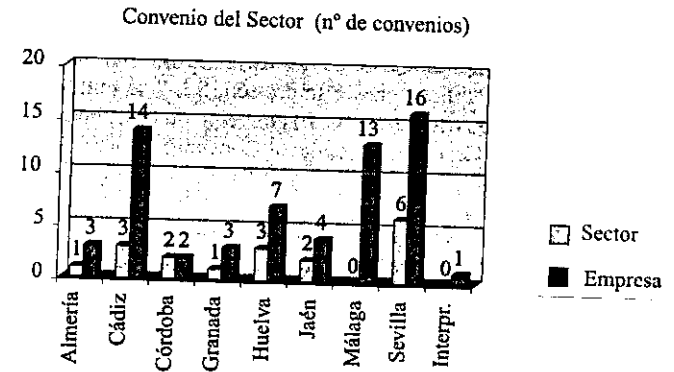
"Limpieza de Edificios y Locales" de Huelva, Jaén y Málaga, a su vez todos estos sectores citados tienen acuerdo marco o convenios sectorial estatal que han venido a sustituir a la ordenanza laboral del respectivo sector; en este apartado se encuadra también el Sector "Agropecuario" de Cádiz y Sevilla. Entre estos convenios se encuentran aquellos que a efectos remisorios aluden conjuntamente a la ordenanza laboral y a la normativa estatutaria, por ejemplo, "Actividades Agropecuarias" de Almería, Córdoba, Jaén y Málaga, "Madera y Corcho" de Almería, "Industrias Siderometalúrgicas" de Córdoba y Granada, "Derivados del Cemento" de Huelva, Construcción y Obras Públicas de Málaga y "Comercio" de Córdoba, "Comercio Textil" de Huelva, "Comercio de Alimentación" de Jaén. Entre los convenios de la naturaleza empresarial encuadrables en este apartado se encuentran, "Eldom España S.A." de Jaén, FCC Medio Ambiente, S.A." de Sevilla, "Snack Ventures, S.A." de Algeciras, "Los Antonios S.L." de Huelva, "Remolcadores de Málaga, S.A." y "Hermandad Farmacéutica Granadina, S.A. (Hefagra)"

Otro bloque, que aunque minoritario tiene una tendencia alcista, está formado por aquellos convenios cuya fuente normativa de referencia tiene carácter negocial o autónomo. Entre estos, se encuentran los convenios que determinan su articulación con los acuerdos marcos sectoriales, acogiéndose a las normas que en los mismos se contienen de concurrencia y disfunción de materias entre los distintos niveles negociales, implicando por tanto, un modelo convencional altamente cohesionado y vertebrado. El porcentaje que se obtiene del examen de estos acuerdos es del 14,58%, 68, de los cuáles 31 son sectoriales y 29 empresariales.



Examinando separadamente las diversas provincias se observa que este tipo de cláusulas tienen un distinto nivel de aceptación entre unas y otras. En efecto el porcentaje medio, prácticamente, se duplica en Almería, donde se llega al 28,57%, descendiendo en Sevilla y Málaga al 7,61% y 9,46%, respec-

tivamente. En todo caso, se ha de tener en consideración, que los acuerdos marcos sólo están vigentes en un número limitado de sectores económicos, y no en todos los convenios posiblemente afectados por los mismos se efectúa una remisión expresa a los mismos, aunque sus contenidos se adecuen al mandato contenido en la norma de nivel superior. En este sentido en los sectores regulados por este tipo de acuerdos se contienen estas cláusulas de remisión en la siguiente medida: "Derivados del Cemento", en los convenios de Granada y Jaén; "Hostelería", en los convenios de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén; "Industrias Siderometalúrgicas", lo que se refleja únicamente en el convenio de Granada; "Industria de la Madera", en los convenios de Córdoba, Granada y Jaén; en el sector de "Comercio", donde son minoritarios los convenios andaluces en los que se constata la conexión con su acuerdo marco de referencia ya que de los 26 vigentes solamente se alude a los mismos en 3 supuestos, "Comercio del Mueble" y "Comercio del Calzado" de Huelva y "Comercio de Materiales de Construcción" de Jaén; en el sector de la "Construcción" en el 50% de las provincias, Almería, Córdoba, Jaén y Málaga, no obstante todos los convenios provinciales de este último sector se acoplan en su integridad a las reglas de concurrencia previstas en su acuerdo marco en virtud de las cuales la práctica totalidad de las cláusulas normativas se reservan al ámbito de negociación estatal. En el ámbito empresarial se efectúa esta remisión al Acuerdo Marco, incluso, en aquellas áreas en las que existe un convenio sectorial provincial de la misma actividad, entre otros se encuentran, "Convenio Colectivo Financiera y Minera S.A. (Cementos Goliat)", "Distribuidores de Butano, Almacenamiento y Venta, S.A." de Almería, "Convenio Colectivo Hotel Puerta Bahía. Hoteles Arrendados S.L." y "Jiménez Lopera, S.A. (Jilosa)" de Granada.



Igualmente dentro de este apartado se engloban aquellos convenios que se articulan con el respectivo convenio de sector estatal lo que sucede en 81 supuestos, 18 sectoriales y 63 empresariales. Aquí también se produce diferencias importantes entre unas provincias y otras, siendo en este caso, Sevilla con el 23,91% y Huelva con el 22,22% son las que tienen unos promedios superiores, siendo Córdoba con el 9,09% y Granada con el 10,81% las que tienen unos niveles inferiores. En lo que se refiere a los convenios sectoriales, un 15,75% efectúan conjuntamente la remisión al acuerdo marco y al convenio de sector, lo que sucede, entre otros, en el sector de "Construcción y Obras Públicas", de Cádiz, Córdoba, Jaén y Málaga, en "Industrias de la Madera" de Cádiz, "Industrias Siderometalúrgica" de Granada, "Hostelería" de Cádiz, "Derivados del Cemento" de Huelva. La conexión y vertebración del convenio provincial con el sectorial da como resultado el establecimiento de regulación uniforme en importantes bloques de materias, lo que se refleja especialmente en sectores como "Construcción", donde existe un tratamiento similar de todas aquellas materias reservadas al ámbito estatal, siendo residual el ámbito provincial, que ve limitada su funciones a la concreción cuantitativa de las percepciones económicas, a la fijación de los calendarios laborales y al contenido de las cláusulas obligacionales, generalmente, a la configuración de las comisiones paritarias de administración del convenio.

En los convenios empresariales, son mayoritarios los acuerdos que la referencia o llamamiento al convenio sectorial se refiera al nivel inmediatamente superior, o sea, al convenio sectorial de referencia, práctica que entre otros se contiene en los convenios de "Urbaser, S.A." de Almería, "Ramel, S.A." de Cádiz, "Iniciativas de Publicaciones e Impresión", S.A. de Córdoba, "Supermercados Santaella, S.L." de Granada, "Talleres Mecánicos del Sur, S.A." de Huelva, "Eldón España, S.A." de Jaén, "Fomento de Construcciones y Contratas, S.A." de Málaga y "Pavimentos Sur, S.A." de Sevilla. Aunque de forma minoritaria, en este ámbito se localizan llamamientos al correspondiente Convenio Estatal de Sector, en efecto, el convenio de la empresa "Beldela, S.A." de Huelva, se remite al Convenio Estatal de Sector de Cabinas Telefónicas. El de la empresa "Iniciativas de Publicaciones e Impresión, S.L." se remite al Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas. El convenio de la "Empresa Pública Costa Tropical, S.A." de Granada, se remite al Convenio General del Sector Limpieza.

---

## RESEÑA DE LEGISLACIÓN