

## LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ANDALUCIA. AÑO 1991\*

### I) INTRODUCCION

1) Al objeto de delimitar el contenido sobre el que se centra el estudio de la negociación colectiva correspondiente a 1991, conviene señalar, con carácter previo, una serie de consideraciones justificativas de los elementos y factores tenidos en cuenta para su elaboración, así como, indicar los que expresamente se han excluido.

#### **Inclusiones y Exclusiones**

El estudio se circunscribe a la negociación colectiva de naturaleza estatutaria, o sea, aquéllos que se han suscrito de conformidad con la normativa contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, comprendiendo tanto convenios colectivos, propiamente dichos, como revisiones salariales, y de entre ellos, sólo se han tomado en consideración aquellos convenios y revisiones salariales, cuyas vigencias van referidas a 1991, bien de forma íntegra, esto es, de enero a diciembre, coincidiendo con el año natural, o bien de forma mayoritaria, es decir, aquéllos cuyas vigencias se extienden hasta 6 meses o más de dicho año.

Con ello queremos significar que el criterio delimitador es la fecha de vigencia, y no la fecha de la firma ni la de registro, por lo que no se han examinado aquellos convenios y revisiones salariales que, aunque se hayan firmado en 1991, sus vigencias van referidas al año anterior, pero no englobaran los estudios estadísticos referidos al citado 1991.

De igual forma, al centrarse el estudio en la negociación colectiva de naturaleza estatutaria, se han omitido del contenido del trabajo los pactos interprofesionales y acuerdos extraestatutarios formalizados en 1991, los que, se analizarán separadamente.

---

(\*) Documentación elaborada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

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

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

## ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

### A) Marco delimitador:

A.1. Número total de convenios y revisiones salariales de sector y empresa, con vigencia 1991.

Prov.	Nº Convenios	Trab.Afect.	Emp. Afect.
Almería	51	56.097	4.567
Cádiz	92	148.070	14.768
Córdoba	59	110.481	37.617
Granada	54	109.291	21.352
Huelva	44	53.876	6.643
Jaén	53	116.756	43.340
Málaga	97	155.173	15.383
Sevilla	112	136.659	13.577
Interprov.	19	8.826	270
<b>Total</b>	<b>581</b>	<b>895.229</b>	<b>157.517</b>

El cuadro determina de forma global el número total de convenios, incluidas revisiones salariales, comprensivas de los distintos bloques estadísticos, así como de trabajadores y empresas, expresados los datos por provincias y totales.

El número total de convenios con vigencia en 1991 asciende a 581, clasificados de la siguiente forma: 351 de vigencia íntegra; 62 de vigencia mayoritaria; revisiones salariales y 80 primeros convenios, los que en su conjunto afectan a 895.229 trabajadores y 157.517 empresas.

Las provincias con mayor actividad negociadora, por lo que a convenios y revisiones salariales se refiere, han sido Sevilla, con 112; Málaga, con 97, y Cádiz, con 92; en las que menos actividad negociadora se detecta han sido: Huelva, con 44; Almería, 51, Jaén, 53, y Granada, con 54.

Prov.	Total Cov.		Total Rev.		Total Cov. +Rev.
	Sect.	Emp.	Sect.	Emp.	
Almería	12	28	7	4	51
Cádiz	26	50	9	7	92
Córdoba	11	27	5	16	59
Granada	15	30	6	3	54
Huelva	12	27	3	2	44
Jaén	13	34	5	1	53
Málaga	25	67	4	1	97
Sevilla	24	74	5	9	112
Interprov.	4	14	1	-	19
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>351</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>581</b>

El cuadro delimita el ámbito funcional, desglosando la negociación colectiva en convenios y revisiones salariales, especificadas unos y otras por provincias y totales, del que se infiere que 142 convenios y 45 revisiones salariales son de sector, y 351 convenios y 43 revisiones salariales son de ámbito empresarial.

### A.2. Análisis de los «Primeros Convenios»

Merece especial atención analizar, de entre los convenios recepcionados, aquellos que se han registrado como «nuevos convenios».

Prov.	Nº Convenios	Trb. Afect.	Emp. Afect.
Almería	4	118	4
Cádiz	11	493	11
Córdoba	12	324	12
Granada	8	713	75
Huelva	4	224	4
Jaén	7	572	7
Málaga	13	4.406	196
Sevilla	18	7.349	1.493
Interprov.	3	917	83
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>15.116</b>	<b>1.885</b>

En el año 1991 se observa un sensible aumento de los convenios negociados por primera vez, ya que se han suscrito con tal naturaleza 80, 71 de empresa y 9 de sector, los que afectan a un total de 15.116 trabajadores/as y 1.885 empresas, frente a los 53, relativos a 1990, produciéndose, consecuentemente, un incremento de 9.588 trabajadores y 1.659 empresas, inmersas en este nuevo proceso negocial.

Desde una perspectiva provincial, Sevilla es la provincia que acumula mayor número de nuevos convenios —18 en total—, seguida de Málaga, con 13; Córdoba, con 12, y Cádiz, con 11, si bien es de destacar que en todas las provincias andaluzas se han negociado nuevos convenios, y además 3 de ámbito interprovincial, 1 de sector y 2 de empresa.

En cuanto al tiempo de duración pactado en estos primeros convenios, 49 se aplican para más de un año de vigencia, lo que significa el 61,25%; indicándose sólo un convenio, el correspondiente a «Lafer, Vigilancia y Seguridad, S.A.», en la provincia de Jaén, estipula una vigencia inferior al año, concretamente seis meses de duración.

Los vacíos convencionales provinciales más significativos cubiertos por los primeros convenios, son, de entre los de sector, los 3 que afectan a la pesca, en distintas modalidades, «Buques de Pesca de Arrastre al Fresco», «Buques de Pesca en la modalidad de Cerco y otras artes» y «Buques de Pesca de Palangre» de la provincia de Granada; el suscrito para «Clínicas y Sanatorios» de Málaga, y los de «Panaderías» y «Auto-Taxis» de la provincia de Jaén, que afectan, todos ellos, a 9.030 trabajadores y 1.435 empresas. En lo referente al ámbito interprovincial, con tal carácter de primer convenio se ha suscrito el de «Acuicultura Marina», con 780 trabajadores y 81 empresas, referidas a su ámbito de aplicación.

De entre los nuevos convenios de empresa, caben destacar 5 de la provincia de Jaén, correspondientes a «Escuelas Taller», de distintas actividades; y por el número de trabajadores a los que regulan, están el de «Marina Puerto de Santa Catalina, S.A.», de Cádiz (176); «Centro Comercial Radiovisión, S.A.», de Granada (120); «Atlantis Mundo Acuático» (120) y «FOCSA» (200), ambos de Málaga; y «Compañía Envasadora Loreto», de Sevilla (577).

### A.3. Número de convenios expresados por actividades económicas y provincias.

CNAE	Sector	Empresa
0 =	16	4
1 =	8	27
2 =	11	35
3 =	10	25
4 =	41	75
5 =	8	6
6 =	33	24
7 =	27	43
8 =	7	14
9 =	26	140

Del anterior cuadro estadístico se desprende que la actividad económica que presenta el mayor número de convenios es «Otros Servicios», con un total de 166 convenios (de empresa y 26 de sector), siguiéndole «Otras Industrias Manufactureras», con 116 convenios, de los cuales 61 son de empresa y 37 de sector. Las actividades con menor número de convenios son: «Construcción», «Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca» e «Instituciones Financieras, Seguros, Servicios prestados a las Empresas y Alquileres», con 14, 20 y 21, respectivamente. Es consecuente que la actividad de «Otros Servicios», sea la que englobe a

mayor número de convenios, concretamente al 28,62% del total, actividad. Como se ha puesto de manifiesto en el apartado relativo a «Conciliaciones», es la que, así mismo, desarrolla un mayor grado de procesos conflictuales.

El motivo de lo expuesto es que bajo la citada denominación genérica de «Otros Servicios», se incluyen, entre otras, funciones tan esenciales en la sociedad como puedan ser: Enseñanza, Establecimientos Sanitarios, Asistencia Social, Espectáculos y Salas de Cine; Servicios de Saneamientos de Vías Públicas y Similares, amén de todos los Servicios Administrativos, tanto de la Administración Central como Local y Autonómica, así como por la disgregación negocial que en la misma se detecta, ya que existe una profusión de convenios de empresa (140) que priman sobre los de sector (26).

En cuanto a las actividades con menor número de convenios, especialmente «Construcción» y «Agricultura», dicha tendencia es la inversa, son los convenios de sector los que regulan, mayoritariamente, las condiciones de trabajo de los distintos centros productivos incluidos en la misma, concentran el mayor grado de trabajadores y empresas en Andalucía, pues los 8 convenios de sector de la Construcción conciernen a 4.240 empresas y 163.712 trabajadores y los 8 de la Agricultura a 130.351 empresas y 405.630 trabajadores.

Aunque la actividad negocial, al menos en lo que se refiere al número de convenios, es muy inferior, como hemos comprobado en «Construcción» y en «Agricultura», en lo que se refiere al número de empresas y trabajadores, las cifras que se obtienen son muy superiores a las relativas a los convenios suscritos en la actividad de «Otros Servicios», en la que, considerando conjuntamente convenios de empresa y sector, el número de empresas y trabajadores asciende a 2.153 y 49.853, correspondientemente, no existiendo, por tanto, una correlación directa entre el número de convenios y la dimensión de los ámbitos de aplicación resultante.

### A.4. Los períodos de mayor actividad negociadora, según la fecha de firma de los convenios.

Prov.	En.	Fb.	Mz.	Abr.	My.	Jn.	Jl.	Ag.	Sep.	Oc.	Nv.	Dc.
Almería	5	5	3	6	7	5	10	2	3	2	1	1
Cádiz	6	6	4	10	13	13	12	5	6	11	-	1
Córdoba	8	9	6	8	10	7	7			1	-	-
Granada	3	2	13	7	7	6	5	1	1	2	-	-
Huelva	1	2	1	4	7	4	2	4	1	5	6	3
Jaén	1	4	4	8	9	6	15	-	2	-	1	-
Málaga	1	4	6	18	17	20	12	8	4	2	-	-
Sevilla	-	10	13	16	12	21	17	4	5	6	3	2
Inter.	1	1	1	2	3	5	1	-	2	-	-	-
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	<b>87</b>	<b>81</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
	4,7	7,8	9,3	14,4	15,5	15,8	14,7	4,3	4,3	5,2	2,0	1,4

Carecemos de datos para determinar de forma concreta qué periodos del año condensan mayor actividad negociadora, entendiendo por tal, el procedimiento negociador en su integridad, y de igual forma, se desconoce si los distintos procedimientos negociadores han discurrido en circunstancias normales de firmeza y consenso, o se han visto afectados por actitudes enfrentadas que los hayan ralentizados o entorpecidos, si bien de las estadísticas examinadas sobre conflictividad laboral reglada, se infiere que directamente por negociación y visión de convenios colectivos (motivaciones 02 y 04), se han originado en nuestra Comunidad Autónoma 8 conflictos.

Atendiendo a la fecha de firma, como resultado final de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios, único dato con el que contamos, cabe aducir que en el presente año se opera una progresión ascendente desde el mes de enero, que culmina en el mes de junio, que donde se produce una mayor concentración, a diferencia del año anterior, en el mes de mayo el mes en el que se suscribió un mayor número de convenios; a partir de agosto, se inicia, hasta finalizar el año, un descenso gradual, coincidiendo esto último con lo acaecido en 1990,

Hay que indicar que en el cuadro reseñado sólo se han reflejado los convenios que se han firmado a lo largo de 1991, 548 en total, pero a su vez, ha de tenerse en cuenta que algunos convenios, aunque sean los menos, han formalizado su firma en 1990, aunque su vigencia comience a partir del año 91.

## B) Cobertura de la negociación colectiva:

### B.1 Trabajadores/as y empresas afectadas:

#### Trabajadores afectados

Prov.	Por Cov.	Sector	Por Conv.	Empre.	Total
Almería	52.106		3.991		56.097
Cádiz	136.991		11.079		148.070
Córdoba	106.275		4.206		110.481
Granada	106.131		3.160		109.291
Huelva	51.309		2.567		53.876
Jaén	111.907		4.849		116.756
Málaga	147.213		7.960		155.173
Sevilla	124.233		12.426		136.659
Interprov.	4.122		4.704		8.826
<b>Total</b>	<b>840.287</b>		<b>54.942</b>		<b>895.229</b>

#### Empresas afectadas

Prov.	Por Conv.	Sector	Por Conv.	Empres.	Total
Almería	4.535		32		4.567
Cádiz	14.711		57		14.768
Córdoba	37.574		43		37.617

Granada	21.319	33	21.352
Huelva	6.614	29	6.643
Jaén	43.305	35	43.340
Málaga	15.315	68	15.383
Sevilla	13.494	83	13.577
Interprov.	256	14	270
<b>Total</b>	<b>157.123</b>	<b>394</b>	<b>157.517</b>

En 1991, la negociación colectiva en Andalucía comprende a un total de 895.229 trabajadores/as (de los que 8.826 corresponden a los acogidos a convenios interprovinciales), habiéndose operado un incremento 76.643 trabajadores, con respecto a 1990.

Pero, como hemos expresado anteriormente, la cuantificación de empresas y trabajadores se lleva a cabo por los datos obrantes en las hojas estadísticas, careciéndose de parámetros adecuados para constatar su exactitud.

Desde una perspectiva provincial, y en lo referente a número de trabajadores/as, figura en primer lugar Málaga, con 155.173, seguida de Cádiz y Sevilla, con 148.070 y 136.659 cada una de ellas, frente a Huelva y Almería, que con 53.876 y 56.097 son las provincias que comprenden menor número de trabajadores.

Por lo que se refiere a las empresas acogidas a convenios colectivos, el montante de las mismas es de 157.517, correspondiendo la mayor parte de ellas, (157.123), al ámbito sectorial.

En la distribución provincial de las mencionadas empresas, Jaén es donde se ubican el mayor número de ellas, 43.340, seguida de Córdoba, con 37.617. Y las menos afectadas son Almería, con 4.567, y Huelva, con 6.643. Los convenios interprovinciales afectan a 270 empresas.

En relación con estos datos de distribución provincial, tanto de empresas como de trabajadores/as, se ha de significar que determinados sectores, especialmente «Construcción» y «Agricultura», inciden directamente, por su gran entidad, en los resultados finales obtenidos, por ejemplo, el Convenio de la Agricultura de la provincia de Jaén afecta a 95.020 trabajadores y 36.000 empresas, siendo la provincia con más alto índice de empresas agropecuarias de Andalucía, seguida de Córdoba, con 29.867, (según figura recogido en ambos casos en las correspondientes hojas estadísticas), siendo este alto grado de concentración de empresas lo que justifica la gran diferencia existente al respecto con el resto de las provincias.

#### Construcción

Provincia	Trab. afect.	Emp. Afect.
Almería	14.000	350
Cádiz	28.210	750
Córdoba	12.000	600
Granada	14.000	580
Huelva	8.500	510

Jaén	4.000	300
Málaga	35.102	550
Sevilla	47.900	600
<i>Agricultura</i>		
<i>Provincia</i>	<i>Trab. afect.</i>	<i>Emp. Afect.</i>
lmería	13.800	720
ádiz	35.000	5.000
órdoba	63.310	29.867
ranada	49.500	7.064
uelva	33.500	4.950
én	95.020	36.000
álaga	40.000	4.000

### B.2. Evolución de la negociación colectiva en el último quinquenio.

Prov.	<i>Convenios</i>				
	1987	1988	1989	1990	1991
Almería	35	41	38	51	51
Cádiz	95	85	88	84	92
Córdoba	34	48	45	49	59
Granada	54	53	48	52	54
Huelva	56	46	59	42	44
Jaén	42	40	58	46	53
Málaga	82	79	86	85	97
Sevilla	104	112	112	118	112
Interprov.	10	14	12	12	19
<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>518</b>	<b>546</b>	<b>539</b>	<b>581</b>

De los datos relativos a la evolución numérica de los convenios colectivos en el último quinquenio, se deduce que ha tenido lugar un progresivo aumento del número de convenios negociados, alcanzándose en 1991, con 581, la cifra más alta de dicha progresión creciente, hay que excluir al año 1990, en que se produjo una leve disminución, el 1,25%, en relación con 1989.

Desde una perspectiva provincial, la situación ofrece características distintas ya que se observan oscilaciones, no coincidente con la evolución general de la negociación, debida, normalmente, a que la repercusión que en cada ámbito provincial de la bianualidad de los convenios no es coincidentes; pero en general, todas las provincias han experimentado un aumento en el número de convenios negociados, salvo en Cádiz, que en 1987 alcanzó el mayor volumen negocial.

Prov.	<i>Trabajadores</i>				
	1987	1988	1989	1990	1991
Almería	3.217	32.616	48.842	52.822	56.097
Cádiz	141.820	144.621	136.062	140.455	148.070
Córdoba	112.255	44.248	120.649	111.029	110.481
Granada	44.472	76.757	42.222	101.091	109.291
Huelva	44.374	48.881	55.663	60.899	53.876
Jaén	125.017	17.950	80.001	22.627	116.756
Málaga	77.885	109.041	127.082	140.417	156.173
Sevilla	142.878	166.127	177.579	171.274	136.659
Interprov.	2.559	17.193	4.759	17.972	8.826
<b>Total</b>	<b>723.432</b>	<b>657.434</b>	<b>792.859</b>	<b>818.586</b>	<b>895.229</b>

El número de trabajadores/as inmersos en la negociación ha ido aumentando progresivamente, salvo en el año 1988, donde se experimentó un descenso de bastante consideración.

El total de trabajadores/as, en 1991, ha sido de 895.229, lo que comparativamente con los 818.586 del año anterior implica un avance del 9,36%. El año que refleja menor número de trabajadores/as afectados es 1988, con 657.434, consecuencia lógica, si se tiene en cuenta, como ya se expuso, que es el año con menor número de convenios.

Desde una panorámica provincial, existen diferencias, en algunos casos en más, y en otros, en menos, aparentemente llamativas, mas éstas no son significativas en ningún caso, al encontrar su justificación fundamental en el hecho de que se hayan negociado, o no, en esa anualidad determinados convenios de sector de cierta entidad, como, por ejemplo, los del sector Agrario

Prov.	<i>Empresas</i>				
	1987	1988	1989	1990	1991
Almería	4.450	4.212	4.234	5.188	4.567
Cádiz	16.694	14.855	18.375	17.081	14.768
Córdoba	55.674	7.547	57.382	39.797	37.617
Granada	10.656	23.978	4.208	12.330	21.352
Huelva	7.759	7.794	6.731	7.409	6.643
Jaén	41.452	4.332	42.232	5.617	43.340
Málaga	26.409	22.289	25.529	23.365	15.363
Sevilla	41.304	47.216	48.814	53.346	13.577
Interp.	11	15	17	13	270
<b>Total</b>	<b>204.409</b>	<b>132.238</b>	<b>207.523</b>	<b>164.146</b>	<b>157.517</b>

La evolución del número de empresas en los últimos 5 años, presenta un carácter discontinuo, con subidas y bajadas alternas. Así, las empresas afectadas en 1987 fueron 204.409; en el 88, tiene lugar la primera disminución, situándose el índice en 132.238 empresas; de nuevo, en 1989 se detecta un ascenso,

umentando el número de éstas a 207.523, disminuyéndose, de nuevo, durante los años 1990 y 1991, pudiendo ser la causa de esto último que en Córdoba en 1990 y en Málaga en 1991, se operaron en las hojas estadísticas una reducción notable en el número de empresas relativas al convenio colectivo de la Agricultura, exactamente en Málaga se descendió de 16.420 a 4.000. Además, hay que tener en cuenta que en Sevilla no se ha suscrito con carácter estatutario, en el presente año, convenio colectivo en el citado sector, por lo que tampoco figuran en los datos expuestos, las 42.750 empresas, del sector Agrario.

Conviene aclarar, no obstante, que para poder vislumbrar el alcance real de estos datos deben tomarse en consideración los convenios que en cada provincia se han pactado por tiempo superior al año, tema al que nos referiremos al tratar del tiempo de duración de los convenios, dentro del capítulo correspondiente al ámbito temporal.

### III) AMBITO DE APLICACION

#### A) Ambito funcional

##### A.1. Convenios de sector y convenios de empresa.

Prov.	Cov. Sector	Conv. Empr.	Total
Almería	19	32	51
Cádiz	35	57	92
Córdoba	16	43	59
Granada	21	33	54
Huelva	15	29	44
Jaén	18	35	53
Málaga	29	68	97
Sevilla	29	83	112
Interprov.	5	14	19
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>394</b>	<b>581</b>

En lo que atañe al ámbito funcional, de los 581 convenios negociados en 1991, 187 son convenios de sector y 394 de empresa, representando el 32,18% y el 67,81% del total, respectivamente. Estos porcentajes son similares a los correspondientes al año anterior, que se cifraron en el 32,47% y el 67,54%, respectivamente.

##### A.2. Trabajadores/as afectados por convenios de sector y por convenios de empresa.

De los datos que aparecen reflejados en el cuadro que figura en la página 200 indicativo, de los trabajadores/as regulados por convenios en nuestra Comunidad Autónoma, se deduce que 840.287 corresponden a los convenios de sector, y

54.942, a los de empresa. Claramente predomina, pues, el número de trabajadores/as acogidos a la sectorización negocial, el 93,86% del total.

Por provincias, y en el ámbito sectorial, las que más trabajadores/as agrupan son Málaga, con 147.213; seguida de Cadiz, con 136.991; Sevilla, con 124.233; Jaén, con 111.907; y Córdoba y Granada, con 106.275 y 106.131, respectivamente, y en el ámbito de empresa, son Sevilla, con 12.426, y Cádiz, con 11.079, las provincias que reflejan mayor número.

Los sectores más significativos, en cuanto al número de trabajadores a los que conciernen, son: el Agropecuario y la Construcción, seguidos a bastante distancia de los de Siderometalurgia y Hostelería. Determinados sectores, como, por ejemplo, la Viticultura, en Cádiz, concentra a 10.012 trabajadores, y el Comercio en general, en Granada, a 15.000.

##### A.3. Evolución del número de convenios, de sector y empresa, en el último trienio

Prov.	1989		1990		1991	
	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.	Sect.	Empr.
Almería	14	24	18	33	19	32
Cádiz	37	51	33	51	35	57
Córdoba	16	29	17	32	16	43
Granada	18	30	20	32	21	33
Huelva	17	42	17	25	15	29
Jaén	22	36	14	32	18	35
Málaga	25	61	24	63	29	68
Sevilla	30	82	33	85	29	83
Interprov.	2	10	1	11	5	14
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>365</b>	<b>175</b>	<b>364</b>	<b>187</b>	<b>394</b>

Respecto de los convenios de sector, la evolución es la siguiente: de 181 convenios en 1989, se baja a 175 en 1990, y en el 91, se experimentó un aumento, situándose el índice en 187 convenios.

En los convenios de empresa, sin embargo, la evolución experimentada en el número de convenios es prácticamente inapreciable en los años 89 y 90 (365 y 364) y en 1991 se ha experimentado el ascenso, respecto al precedente, al situarse en este año 394.

Esta evolución no es demostrativa de la situación, ya que, como hemos expresado en el apartado anterior, el proceso hacia la sectorialización de la regulación de las condiciones de trabajo, a nivel provincial, es una constante en nuestra Comunidad Autónoma.

##### A.4. Dimensión de la empresa con convenio propio, según el número de trabajadores/as empleados

En este apartado, intentaremos delimitar el tamaño medio de las plantillas de personal en las empresas que tienen convenio propio.

Prov.	Nº						
	Conv. Emp.	-25	25/50	50/100	100/200	200/300	+300
Almería	32	16	8	1	4	0	3
Cádiz	57	9	15	10	8	7	8
Córdoba	43	16	12	8	3	1	3
Granada	33	12	9	0	6	3	3
Huelva	29	6	8	5	7	2	1
Jaén	35	9	3	9	8	3	3
Málaga	68	18	16	11	14	2	7
Sevilla	83	20	21	13	12	6	11
Interprov.	14	0	0	3	3	1	7
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>106</b>	<b>92</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>25</b>	<b>46</b>

Expresión en % del cuadro anterior

Prov.	Nº	%					
		Conv. Emp.	-25	25/50	50/100	100/200	200/300
Almería	32	50,00	25,00	3,13	12,50	-	9,38
Cádiz	57	15,79	26,32	17,54	14,04	12,28	14,04
Córdoba	43	37,21	27,91	18,60	6,98	2,33	6,98
Granada	33	36,36	27,27	-	18,18	9,09	9,09
Huelva	29	20,69	27,59	17,24	24,14	6,90	3,45
Jaén	35	25,71	8,57	25,71	22,86	8,57	8,57
Málaga	68	26,47	23,53	16,18	20,59	2,94	10,29
Sevilla	83	20,10	25,30	15,66	14,46	7,23	13,25
Interprov.	14	7,14	-	21,43	21,43	7,14	50,00
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>27,16</b>	<b>23,35</b>	<b>15,23</b>	<b>16,50</b>	<b>6,35</b>	<b>11,68</b>

En una primera aproximación, habría que indicar que dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza, el grado de concentración (cociente entre los trabajadores/as afectados y número de convenios), es de 139,44 trabajadores por convenio. Y si bien esta sería la plantilla media, en términos generales, hay que indicar que el mayor grado de concentración se produce en los convenios de empresa correspondientes al Sector Público, siendo bastante menor el tamaño medio de las plantillas en la empresa privada.

Del contenido de los cuadros se deducen las siguientes consideraciones:

Dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza predominan las empresas con plantilla igual o inferior a 25 trabajadores/as, al existir, al respecto, 106 convenios, que alcanzan el 27,16% del total de los convenios de empresa habidos en 1991.

En orden decreciente, le siguen en primer lugar las empresas que ocupan entre 25 y 50 trabajadores/as, con 92 convenios, el 23,35%; en segundo, las empresas con plantilla entre 100 y 200 trabajadores/as, el 16,50%, y en tercer lugar, las que ocupan entre 50 y 100 trabajadores/as, el 15,23% del total.

El índice que refleja menor número de convenios es el correspondiente a

empresas con plantilla entre 200 y 300 trabajadores/as, 25, que supone un porcentaje del 6,35%, inferior incluso al conjunto de empresas con plantilla superior a 300 trabajadores/as, que se sitúan en el 11,68% del total, todo lo cual demuestra que la dimensión media de las empresas andaluzas no llega a los 50 trabajadores y existe una cierta fragmentación de los centros productivos.

Del análisis provincial se deriva: Que en casi todas las provincias predominan las empresas con plantilla igual o inferior a 25 trabajadores/as, a excepción de Cádiz, Huelva y Sevilla, donde el mayor porcentaje se concentra en las empresas que ocupan entre 25 y 50 trabajadores/as.

En los restantes tramos, la situación presenta muchas variaciones, siendo Cádiz la provincia que refleja una distribución más equitativa.

Granada es la única donde no se ubican empresas con plantilla comprendida entre 50 y 100 y Almería entre 200 y 300 trabajadores/as; y en cambio, sí existen con más de 300 trabajadores/as en esta última. Dentro de este tramo de más de 300 trabajadores/as ocupados, las provincias que reflejan mayor número de convenios se sitúan en Cádiz, con 7, y Málaga, con 8.

## B) Ambito territorial

### B.1) Convenios provinciales e interprovinciales

De los 581 convenios ultimados, sólo 19 son de ámbito interprovincial (el 3,27% del total), 18 convenios propiamente dicho y 1 revisión salarial, lo que denota el predominio absoluto de los convenios provinciales sobre los de ámbito superior, más, habría que indicar que, aunque de forma muy lenta, se tiende a una cierta regionalización de la negociación colectiva, como lo demuestra el hecho de que se hayan negociado 3 primeros convenios, 1 de sector y 2 de empresa, con este ámbito territorial.

### B.2) Análisis de los convenios interprovinciales

De los 19 convenios de ámbito interprovincial, 5 son de sector y el resto de empresa; afectando en su conjunto a un total de 8.826 trabajadores/as y 270 empresas.

Como características más significativas de estos convenios, caben señalar las siguientes:

#### - Ambito temporal:

En el tiempo de duración pactado en los convenios interprovinciales, priman los de carácter supranual, ya que 10 estipulan una duración superior al año, y el resto la fija anual.

#### - Ambito territorial:

Extienden su ámbito a todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, Acuicultura Marina, Instituto de Fomento de Andalucía, Radio Televisión Andaluza y Centro Andaluz de Teatro, siendo el ámbito de los restantes de carácter intercomunitario, si bien con algunas particularidades en cuanto al número de provincias y localidades a las que se extiende su aplicación, así:

- Extienden su ámbito a 2 provincias:
  - «Damas, S.A.» (Huelva y Sevilla).
  - «Elaboración de Pelo de Conejo v Fabricación de Fieltros y Sombreros» (Granada y Sevilla).
  - «Automóviles Portillo» (Cádiz v Málaga)
  - «Cereol Ibérica» (Sevilla y Jaén, sólo Andújar).
  - «Centro Informático del Sur» (Huelva y Sevilla)
  - «Sevillana de Expansión» (Cádiz y Sevilla)

- Afectan a 3 provincias:
  - «Los Amarillos, S.L.» (Cádiz, Málaga y Sevilla)
  - «Shweeps» (Almería, Cádiz, sólo Algeciras, y Málaga)
  - «Industrial Cervecera Sevillana, S.A.» (Sevilla, Huelva y Cádiz, y dentro de esta última, se extiende a las localidades de Jerez de la Frontera, San Fernando y La Línea).

- Afectan a 4 provincias:
  - «COANBEGA, S.A.» (Córdoba, Cádiz, sólo a la localidad de Jerez de la Frontera; Huelva y Sevilla)
  - «Empleados de Notarías de Andalucía Occidental» (Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla)

- Afectan a 5 provincias:
  - «Promi» (Almería, Córdoba, Jaén, Málaga y Sevilla)
  - «Cía. del Sur de Bebidas Gaseosas, S.A.» (Almería, Cádiz, Granada, Jaén y Málaga).
  - «Universidades Andaluzas» (Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla)

- Afectan a 6 provincias:
    - «DANONE, S.A.» (Sevilla, Málaga–Huelva sólo San Juan del Puerto–; Granada, Jaén y Cádiz, y en esta última sólo al Puerto de Santa María)
- Del análisis del contenido de los convenios interprovinciales, caben deducir las siguientes consideraciones:

- Jornada de Trabajo:
 

Unos convenios determinan la jornada en cómputo anual, oscilando el número de horas estipulado entre 1.691 a la baja y 1.778, al alza

De los 15 convenios que fijan el cómputo semanal, en 6 de ellos (el 40%), estipulan una jornada inferior a la máxima legal.

- Pagas extraordinarias:
 

Sólo 4 convenios estipulan la percepción de 2 pagas extraordinarias, superan el resto el mínimo legal establecido en el E.T., que en algunos casos, como en la entidad «Industrial Cervecera Sevillana, S.A.», se fijan 8 pagas extraordinarias.

- Productividad:
 

Cláusulas sobre productividad, sólo se determinan en 6 convenios interprovinciales, cifrándose en el 33,3 % del total de los mismos.

- Beneficios sociales y asistenciales.
 

Están previstos en la totalidad de los convenios interprovinciales.

- Salud laboral:
 

Esta materia viene regulada en el 66,60% del total, remitiéndose en su gran mayoría a la normativa legal vigente al respecto.

- Formación y promoción profesional:
 

La regulación de esta materia en los convenios interprovinciales de 1991 ha experimentado un avance con respecto al año anterior, donde venía recogida en el 38,34% de ellos, mientras que en 1991 viene regulada de forma expresa en el 50% de estos convenios

- Derechos Sindicales:
 

La materia sindical viene regulada en el 83,33% de los convenios interprovinciales

- Vacaciones:
 

En lo que respecta al periodo vacacional establecido, hay que indicar que sólo en 5 de estos convenios (el 27,77%) se estipula una duración superior a 30 d/n.

### C) Ambito temporal

C.1) *Duración de los convenios: Convenios pactados en 1991, con duración superior al año.*

Dentro de esta apartado, va a ser objeto de estudio el tiempo de duración pactado en los convenios con vigencia 1991, referido fundamentalmente a los supuestos de vigencia superior a 1 año, y excluyendo del cómputo las revisiones salariales.

Convenios Colectivos 1991, que continúan vigentes en 1992

Prov.	de Sector		de Empresa		Total T. S.+E.	Total Cv. S.+E.
	NºCov.	NºTrb.Afec.	NºEmp.Afec.	NºCov.		
Almería	3	8.574	896	16	825	9.399
Cádiz	12	32.922	3.397	32	6.227	39.149
Córdoba	7	4.923	263	15	574	5.497
Granada	6	17.330	5.955	14	1.170	19.100
Huelva	4	37.001	5.430	7	868	37.869
Jaén	7	7.079	2.098	9	2.466	9.545
Málaga	4	9.805	256	22	3.841	13.676

Sevilla	19	44.345	9.120	32	7.704	52.049	51
Inter.	—	—	—	9	3.026	3.026	9
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>161.979</b>	<b>27.415</b>	<b>156</b>	<b>27.301</b>	<b>189.280</b>	<b>218</b>

En el presente año, el total de ellos asciende a 218 (44,21%), (62 de sector y 156 de empresa), refiriéndose en su conjunto a 189.280 trabajadores/as y 27.571 empresas, como se desprende del cuadro transcrito, correspondiendo mayoritariamente a convenios de vigencia bianual.

Desde el ámbito funcional, los porcentajes globales de los convenios de sector y empresas, que determinan su vigencia para más de 1 año, son prácticamente similares, el 43,66 y 44,44%, cada uno de ellos

Del análisis provincial global, las provincias que negocian mayor número de convenios con vigencia superior al año son: Sevilla, con 51, y Cádiz, con 44. Mas estos datos deben ponerse en relación con el número de convenios existentes en cada provincia para determinar la proporción que los bi o plurianuales representan respecto del total negociado.

Al efecto, y en lo referente a convenios de sector, Sevilla es la que arroja el índice de proporcionalidad más alto, en el 79,16% del total de los sectoriales correspondientes a dicha provincia; a ella, le siguen Córdoba, con 63,63%, y Jaén, con 53,84%. Los restantes porcentajes provinciales se sitúan todos por encima del 33,00%, a excepción de Málaga, con el 16%, y Almería, con el 25%.

En los convenios de empresa, el porcentaje más alto se centra en la provincia de Córdoba, donde el 64% de sus convenios de empresa se han pactado para más de 1 año de duración. Los restantes índices provinciales de proporcionalidad oscilan entre el 25,92%, a la baja, correspondiente a la provincia de Huelva, y el 57,14, al alza, a la de Almería.

*C.2) Convenios pactados en 1991, con duración superior al año, que estipulan incrementos salariales fijos o determinables para 1992.*

Provincia	Convenio Sector	Convenio Empresa
Almería	4	5
Cádiz	6	13
Córdoba	2	8
Granada	1	2
Huelva	1	3
Jaén	4	4
Málaga	1	3
Sevilla	7	6
Interprov.	5	14
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>50</b>

Dentro de este apartado de convenios bianuales que venimos analizando, conviene hacer referencia a aquéllos que de forma expresa han estipulado

incrementos fijos o determinables, a aplicar en los distintos años de vigencia, esto es, los que establecen la revisión salarial de forma automática, sin necesidad de que la misma sea objeto de negociación por la correspondiente Comisión negociadora.

Estas cláusulas de revisión salarial automáticas se estipulan en 1991 en un total de 76 convenios (26 de sector y 50 de empresa), lo que significa que en el 34,86% de los convenios bianuales se han determinado los aumentos salariales a aplicar en sus restantes periodos de vigencia.

Al igual que en el apartado anterior, se excluyen de este examen las revisiones salariales

— Evolución del número de convenios que prevén cláusulas automáticas de revisión salarial.

Año	Sector	Empresa	Total
1988	18	64	82
1989	21	29	50
1990	27	56	83
1991	26	50	76

*C.3) Evolución del número de convenios con duración superior al año, en el último cuatrienio.*

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

El presente cuadro ilustra de forma global la evolución experimentada por los convenios con vigencia bi y/o plurianual en el último cuatrienio, destacando que el mayor volumen se produce durante 1991, tanto en lo que respecta a convenios de sector como de empresa.

El presente año, con el 44,21%, experimenta un gran crecimiento, con respecto a los años 88 y 90, y algo menor, con el correspondiente a 1989, que se cifró, en el 37,17% .

## v) RÉGIMEN ECONOMICO

## A) Incremento Salarial Pactado en 1991

Prov.	Sector	Empres.	Sect.+Emp.
Almería	7,748	6,944	7,692
Cádiz	8,603	9,713	8,181
Córdoba	8,544	8,088	8,528
Granada	8,150	8,988	8,173
Huelva	7,747	7,781	7,748
Jaén	8,282	8,266	8,281
Málaga	7,897	7,968	7,900
Sevilla	10,026	8,076	9,855
Interprov.	8,405	8,302	8,346
<b>Total</b>	<b>8,378</b>	<b>8,390</b>	<b>8,379</b>

El incremento salarial global pactado en 1991, según se deduce del cuadro, se cifra en el 8,379%, media resultante del 8,261%, estipulado en los convenios de vigencia íntegra, del 8,085%, en los de vigencia mayoritaria y del 8,918% proveniente de las revisiones salariales.

Desde el punto de vista provincial —de forma somera, puesto que el tema será objeto de estudio independiente en otro apartado, en el que se analizará cada una de las provincias andaluzas—, se indica que los índices giran todos por encima del 7,00%, oscilando los índices provinciales entre el 7,692%, a la baja de Almería, el 9,855%, al alza de Sevilla. Hay que indicar que estos incrementos se refieren a datos comprensivos de la media de los distintos bloques estadísticos.

## A) I.S.P. convenios de vigencia íntegra.

Prov.	Sector	Empresa	Sect.+Emp.
Almería	7,709	7,080	7,663
Cádiz	8,407	10,096	8,565
Córdoba	8,603	8,776	8,606
Granada	8,219	9,294	8,290
Huelva	7,743	7,889	7,748
Jaén	8,249	8,260	8,249
Málaga	7,971	8,135	7,979
Sevilla	8,977	8,059	8,798
Interprov.	8,386	8,302	8,334
<b>Total</b>	<b>8,240</b>	<b>8,542</b>	<b>8,261</b>

El ISP global medio de los convenios comprensivos del bloque de vigencia íntegra se sitúa en el 8,261%.

Desde el punto de vista funcional coinciden, prácticamente, los incrementos

globales pactados en los convenios de empresa y de sector: el 8,542% y el 8,240%, respectivamente. Por provincias, y dentro del ámbito de sector, la que mayor incremento refleja es Sevilla, con el 8,977%, y la que presenta el menor incremento es Almería, con el 7,709%. Por lo que al ámbito de empresa se refiere, destacan las provincias de Cádiz, con el 10,096%, y Granada, con el 9,294%.

## A.2) I.S.P. convenios de vigencia mayoritaria

Prov.	Sector	Empresa	Sect.+Emp.
Almería	8,247	5,556	8,005
Cádiz	10,466	8,717	10,240
Córdoba	—	7,000	7,000
Granada	8,065	8,275	8,068
Huelva	7,895	7,725	7,878
Jaén	—	—	—
Málaga	7,634	7,840	7,625
Sevilla	8,631	8,655	8,635
Interprov.	—	—	—
<b>Total</b>	<b>8,098</b>	<b>7,811</b>	<b>8,085</b>

Los convenios con vigencia mayoritaria en 1991, arrojan un ISP global del 8,085%, media resultante del 8,098% de los convenios de sector y del 7,811% de los de empresa.

Por provincias, es Cádiz la que refleja el ISP más alto, con el 10,240%.

## A.3) Incremento salarial pactado en las revisiones salariales, de sector y de empresa.

Prov.	Sector	Empresa	Total
Almería	7,646	8,362	7,659
Cádiz	7,241	7,869	7,258
Córdoba	8,215	7,706	8,147
Granada	8,281	7,413	8,274
Huelva	7,741	7,196	7,688
Jaén	9,020	8,500	9,009
Málaga	7,624	7,000	7,635
Sevilla	10,628	7,875	10,501
Interprov.	8,501	—	8,501
<b>Total</b>	<b>8,955</b>	<b>7,764</b>	<b>8,918</b>

Pasando ya al grupo de las revisiones salariales, el incremento salarial pactado en 1991 se cifra en el 8,918%, resultante del 8,955% previsto en las revisiones sectoriales y del 7,764%, proveniente de las revisiones para convenios de empresa. Las provincias que más alto incremento reflejan son, en el ámbito sectorial, Sevilla y Jaén, con el 10,628% y el 9,0207%, respectivamente, frente

iz, con el 7,241%. Y en el ámbito de empresa, los índices provinciales están por encima del 7%, superando el 8%, sólo las provincias de Almería y Jaén. Estas cifras ponen de relieve que el ISP en las revisiones salariales no ha variado de forma significativa con respecto al año anterior, el que se cifró en el 7,241%, global, si bien en el presente año el ISP es algo superior en las revisiones salariales, y algo inferior en las de empresas.

4.4) Incremento Salarial pactado en los convenios interprovinciales

Analizando el incremento salarial correspondiente a los convenios interprovinciales, se indica que el ISP global alcanzado en estos convenios se sitúa en el 8,346%, media resultante del 8,405% de los de convenios de sector y del 8,302% de los de empresa.

4.5) Análisis de las bandas salariales pactadas en los convenios de 1991

P%	Empr.	%	Sector	%	Total Conv.
= 5<6	3	0,98	2	1,12	5
= 6<7	35	10,83	11	6,17	46
= 7<8	108	33,43	48	26,96	156
= 8<9	96	29,72	73	41,01	169
= 9<10	48	14,86	27	15,16	75
= 10	33	10,21	16	8,98	49

Esto ilustra de forma global el número de convenios con vigencia en 1991, según el incremento salarial pactado, distinguiendo entre convenios de empresa y de sector. Dicho incremento, expresado en porcentajes, lo hemos dividido para su análisis en distintos tramos de aumento salarial, comenzando por los que han fijado un incremento salarial inferior al 5%, hasta los que han pactado más del 10%.

Incremento Salarial Pactado en convenios de Sector y Empresa

	% -5		% 5/6		% 6/7		% 7/8		% 8/9		% 9/10		% +10		
	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	
Almería	-	-	-	2	3	6	7	6	9	13	-	-	-	-	1
Cádiz	-	-	-	-	4	2	11	18	6	10	10	12	4	4	
Córdoba	-	-	-	-	4	4	8	7	8	7	3	3	1	3	
Granada	1	-	-	1	3	7	8	8	5	3	3	1	6		
Huelva	-	-	1	-	4	2	7	11	5	5	-	4	-	1	
Jaén	-	-	-	-	2	-	8	11	11	2	3	5	4		
Málaga	-	-	-	-	1	7	13	20	12	18	-	8	1	4	
Málaga	-	-	1	-	1	6	2	21	12	19	6	13	4	9	
Sevilla	-	-	-	-	1	1	3	2	5	1	2	-	1		
Interp.	1	-	2	3	13	33	48	108	73	96	27	48	16	33	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>156</b>	<b>169</b>	<b>75</b>	<b>49</b>								

En una primera aproximación y, globalmente considerado, esto es, convenios más revisiones salariales, cabe indicar que en 1991 la banda salarial más pactada es la del tramo de incremento comprendido entre el 8% y el 9%, con un total de 169 convenios (el 33,73%), seguida, de la que oscila entre el 7% y el 8%, con 156 convenios (31,13%).

Los restantes tramos salariales han originado los siguientes resultados, indicados de mayor a menor: 75 convenios han establecido un incremento coprendido entre el 9% y el 10%; 49 (33 de empresa y 16 de sector), han superado el 10%; 46 convenios, están entre el 6% y el 7% de incremento; entre el 5% y el 6%, y sólo 1 convenio de sector ha fijado un incremento inferior al 5%.

Si bien estos son datos globales, desde el punto de vista funcional, experimentan alguna variación, así en los convenios de sector, la banda salarial más pactada es la comprendida entre el 8% y el 9%, el 41,01% del total de los sectoriales; por contra, en los convenios de empresa, la principal banda salarial pactada es la que oscila entre 7% y el 8%.

Comparando, someramente, estos datos con los correspondientes a 1990, caben deducir las siguientes consideraciones:

En lo que respecta a los de sector, en 1991 ha disminuido el número de convenios cuyo incremento se sitúa entre el 8% y el 9%, pues de 86 que hubo en 1990, descienden a 73; en cambio, han aumentado los convenios cuyo incremento supera el 10%, así como aquéllos que oscilan entre el 9% y 10%.

En los convenios de empresa, las diferencias más significativas operan en los tramos de incremento salarial comprendidos entre el 7% y el 8% y el 8% y el 9%, habiéndose producido en 1991 una diferencia de 32 convenios, en el primer tramo en más, y en el segundo indicado en menos. También en 1991 ha descendido el número de convenios cuyo incremento salarial supera el 10%, que, de los 55 que hubo en 1990, desciende a 33.

- Incremento Salarial Pactado en Revisiones Salariales

Prov.	% -5		% 5/6		% 6/7		% 7/8		% 8/9		% 9/10		% +10	
	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E
Almería	-	-	-	-	3	-	3	-	1	4	-	-	-	-
Cádiz	-	-	-	-	2	-	6	4	-	2	-	-	1	1
Córdoba	-	-	-	-	-	3	2	7	3	6	-	-	-	-
Granada	-	-	-	-	-	1	-	2	5	-	1	-	-	-
Huelva	-	-	-	-	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-
Jaén	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	-	1	-
Málaga	-	-	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-
Sevilla	-	-	1	-	1	2	-	3	1	2	1	2	1	-
Interp.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Haciendo un ligero análisis, por separado, de las revisiones salariales, se observa que la banda salarial mayormente pactada es la que oscila entre el 7% y el 8%, con 33 revisiones salariales; seguida muy de cerca por el tramo de incremento comprendido entre el 8% y el 9%, con un total de 30. La distribución de los restantes tramos salariales es la siguiente: entre el 6% y el 7% hay 15 revisiones salariales; 5 están entre el 9% y el 10% (de ellas, 3 de sector), han pactado un incremento superior al 10%, y sólo 1 está situada entre el 5% y el 6%.

En esta materia, también se han producido algunas variaciones con respecto al año anterior: permanece invariable el número de revisiones salariales cuyo incremento oscila entre el 5% y el 8%; en cambio, en 1991 es algo inferior el número de revisiones que determinan un incremento comprendido entre el 8% y el 10%, y algo superior las que superan el 10%.

#### A.6). Análisis del incremento salarial individualizado por provincias.

Como resumen de cuanto antecede, referido a incremento salarial pactado en 1991, vamos a hacer una breve referencia del correspondiente a cada una de las provincias andaluzas, no sin antes indicar que para el estudio de los aumentos salariales, lógicamente, se han excluido los primeros convenios, al no traer fijado incremento alguno.

##### Almería:

En esta provincia, la banda salarial más pactada, tanto en convenios de sector como de empresa, es la correspondiente al tramo de incremento comprendido entre el 8% y el 9%, con un total de 22 convenios (9 de sector y 13 de empresa), lo que significa el 46,80% de sus convenios; le siguen en orden de prioridad, los tramos salariales que oscilan entre el 7% y el 8% y el 6% y 7%, con 13 y 9 convenios, respectivamente.

Ningún convenio de esta provincia contiene incremento salarial inferior al 5%, así como ninguno ha pactado entre el 9% y el 10%; sólo 1 convenio de empresa, estipula más del 10% de aumento salarial.

En lo que respecta a revisiones salariales, también la mayoría, en esta provincia, se sitúa en la banda salarial comprendida entre el 8% y el 9%. Ninguna revisión salarial ha previsto menos del 6% de incremento ni más del 9%.

##### Cádiz:

En la provincia de Cádiz, la banda salarial prioritaria es la que oscila entre el 7% y el 8%, con un total de 29 convenios, 11 de sector y 18 de empresa (el 35,80%), seguida de la comprendida entre el 9% y el 10%, con 22 convenios (el 27,16%).

No existe ningún convenio en esta provincia con incremento salarial inferior al 6%; entre el 6% y el 7% hay 6; 16 convenios están entre el 8% y el 9%, y más del 10% se ha establecido en 8 convenios.

La mayoría de las revisiones salariales en esta provincia determinan su incremento salarial entre el 7% y el 8%, el 62,50% del total.

##### Córdoba:

En Córdoba, al igual que ocurre en la provincia de Cádiz, es la banda salarial comprendida entre el 7% y el 8% la prioritariamente pactada, con 18 convenios; 4 de sector y 14 de empresa (el 38,29%), seguida de la que oscila entre el 8% y el 9%, con 15 convenios; mas conviene aclarar que en lo que respecta a los convenios de sector prima este último tramo salarial.

Tampoco existe en esta provincia ningún convenio que haya fijado un incremento salarial inferior al 6%.

En lo que respecta a las revisiones salariales, la gran mayoría ha pactado un incremento que oscila entre el 7% y el 9%, no existiendo ninguna con incremento inferior al 6%, ni superior al 9%.

##### Granada:

La banda salarial que prima en esta provincia es la que se sitúa entre el 8% y el 9%, con un total de 16 convenios, 8 de sector y 8 de empresa (el 34,78%).

Granada es la única provincia andaluza cuyos convenios han determinado incrementos comprendidos en todos los diferentes tramos salariales, si bien con menos del 6% sólo hay 2; 3 oscilan entre el 6% y el 7%; 10, entre el 7% y el 8%; 8, entre el 9% y el 10%, y 7 convenios tienen fijado incremento superior al 10%.

En las revisiones salariales, es de igual forma la banda comprendida entre el 8% y el 9% la que más se ha pactado, con el 55,55%; ninguna ha determinado menos del 6%, ni más del 10%.

##### Huelva:

Los convenios de la provincia de Huelva están, su mayoría, entre el 7% y el 8%, con un total de 18 convenios (el 45%), seguida de la comprendida entre el 8% y el 9%, con 10 convenios; los restantes tramos salariales se configuran de la siguiente forma: sólo 1 convenio de sector tiene incremento inferior al 6%; 6, están entre el 6% y el 7%; 4, entre el 9% y el 10%, y sólo 1 convenio de empresa supera el 10% de incremento.

En cuanto a las revisiones salariales, hay que indicar que las 5 habidas en esta provincia han determinado un incremento que oscila entre 6% el y el 8%.

##### Jaén:

La banda salarial comprendida entre el 8% y el 9%, es la que prima en los convenios de esta provincia, con un total de 22, 11 de sector y 11 de empresa, (el 47,82%), y a ella le sigue el tramo salarial que supera el 10%, con 9 convenios, de los cuales 5 son de sector, lo que significa, que el 27,77% de los convenios de sector de la provincia de Jaén, han pactado un incremento salarial superior al 10%.

Es también de destacar en esta provincia, en cuanto a revisiones salariales se refiere, que de las 6 habidas, ninguna ha determinado un incremento inferior al 8%.

**Málaga:**

En esta provincia, la mayoría de los incrementos salariales pactados en los convenios se sitúa entre el 7% y el 9%; 33 convenios (el 39,28%), entre el 7% y el 8%, y 30 (el 35,71%), entre el 8% y el 9%.

Los restantes convenios se sitúan: 8, en el tramo comprendido entre el 6% y el 7%; 8, todos de empresa, entre el 9% y el 10%, y 5, de los cuales sólo 1 es de sector, superan el 10% de incremento.

Las 5 revisiones salariales correspondientes a esta provincia se sitúan entre el 6% y el 9%.

**Sevilla:**

Los convenios de la provincia de Sevilla han determinado sus incrementos de forma muy variada, la mayoría, el 32,97%, oscilan entre el 8% y el 9%, de éstos 12 de sector, que representa el 46,15% de los sectoriales.

Los restantes tramos salariales se distribuyen así: sólo 1 convenio, de sector, está por debajo del 6%; entre el 6% y el 7%, hay 7 convenios; entre el 7% y el 8%, 23, de los que sólo 2 son de sector; entre el 9% y el 10%, 19 convenios, y 13 convenios, 4 de sector y 9 de empresa, superan el 10% de incremento.

Con respecto a las revisiones salariales, sólo 1 está en los tramos que oscilan entre el 5% y el 6% y el que supera el 10% y 3 en cada uno de los tramos restantes, del 6% al 10%.

6). *Evolución del Incremento Salarial Pactado, en el último quinquenio, expresado por provincias y totales.*

Prov.	1987	1988	1989	1990	1991
Almería	6,94	6,27	6,72	8,33	7,69
Cádiz	7,29	5,37	7,87	8,37	8,18
Córdoba	8,40	5,20	6,74	8,62	8,52
Granada	6,94	7,85	6,67	9,00	8,17
Huelva	6,84	4,70	6,32	8,07	7,74
Jaén	6,33	5,24	6,32	8,07	8,28
Málaga	6,77	5,72	6,71	7,73	7,90
Sevilla	6,18	6,08	6,36	7,66	9,85
Interprov.	6,79	4,32	7,46	9,89	8,34
<b>Total</b>	<b>6,95</b>	<b>5,85</b>	<b>6,82</b>	<b>8,29</b>	<b>8,37</b>

A la vista del cuadro, se observan las fluctuaciones que el ISP global ha experimentado en Andalucía a lo largo del último quinquenio.

Prácticamente, coinciden los años 87 y 89, con el 6,95% y el 6,82%, respectivamente; en 1988, desciende al 5,85%, y sube de forma sustancial en los dos últimos años, el 8,29% en 1990 y el 8,37% en 1991.

Desde una perspectiva provincial, y aludiendo sólo a los dos últimos años, puede apreciarse que en 1991 los índices provinciales han experimentado un leve

descenso en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada y Huelva, con respecto al año anterior; es algo superior en Jaén y Málaga, operando la subida más significativa en la provincia de Sevilla, con más de 2 puntos de diferencia con respecto al año precedente.

El ISP global medio, correspondiente a los convenios interprovinciales, también ha descendido en 1991, al bajar del 9,89% al 8,34%.

B) *Retribuciones extraordinarias pactadas en 1991.*

Convenios que estipulan más de 2 pagas extraordinarias

Prov.	Sector	%		Total		
		Empresa	%	Sct.+Emp.	%	
Almería	9	75,00	22	84,62	31	81,58
Cádiz	23	88,46	47	94,00	70	92,11
Córdoba	8	72,73	18	78,26	26	76,47
Granada	11	78,57	23	79,31	34	79,07
Huelva	11	91,67	20	74,07	31	79,49
Jaén	12	92,31	21	61,76	33	70,21
Málaga	21	84,00	46	74,19	67	77,01
Sevilla	21	87,50	55	75,34	76	78,35
Interprov.	3	75,00	11	78,57	14	77,78
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>84,40</b>	<b>263</b>	<b>77,81</b>	<b>382</b>	<b>79,75</b>

Los datos expuestos están basados en 141 convenios de sector y 338 de empresa, de los primeros, la gran mayoría, en concreto 119, prevén en nuestra Comunidad Autónoma más de 2 pagas extraordinarias, lo que representa el 84,40% del total.

Lo mismo ocurre respecto a los convenios de empresa, pues del total de 338, el 77,81%, fijan más de 2 pagas.

Por provincias, y dentro del ámbito funcional de sector, son Jaén 92,31% y Huelva con el 91,67%, las que en mayor porcentaje estipulan pagas extraordinarias superiores a las 2 preceptivas. Y en el ámbito de empresa, en cambio, el mayor porcentaje, concurren en las de Cádiz con el 94,00% y Almería, con el 84,62%.

Estos datos son indicativos del alto porcentaje de convenios que, en lo que respecta a las pagas extraordinarias, mejoran el mínimo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores; porcentaje que, como se observa en el cuadro de referencia, es algo superior en los convenios de sector que en los de empresa.

Con respecto a 1990, cabe indicar que no se han producido variaciones considerable en el número de convenios que estipulan el percibo de más de 2 pagas extraordinarias; pues del 86,93% y 76,02%, porcentajes obtenidos en los convenios de sector y empresa, respectivamente, de dicho año, en el presente año, estos índices se sitúan en el 84,40% y 77,81%.

## 7) CONDICIONES DE TRABAJO

Dentro de este epígrafe, analizaremos las cláusulas que se han incluido en los convenios, relativas a: jornada, vacaciones, y beneficios sociales y asistenciales, considerando sólo los casos, que suponen mejoras con respecto a los mínimos legales establecidos.

Tomaremos como base de estudio los 493 convenios, propiamente dicho, de 1991, excluyendo las revisiones salariales, sin embargo, y como nota aclarativa, puntaremos que la base de estudio no será, en determinados casos, la totalidad de los convenios, debido a que en nuestro registro no aparezcan los datos que hagan referencia a la materia objeto de estudio.

Realizaremos un estudio numérico de los convenios que contienen normas relativas a las materias citadas anteriormente, distinguiendo entre convenios de sector y de empresa en cada provincia, debiéndose tener en cuenta que los porcentajes expresados están en función de la totalidad de convenios pactados en cada provincia durante 1991.

### A) Jornada laboral pactada en 1991.

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

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

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

– Convenios con jornada laboral inferior a la máxima legal

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	1	8,33	8	28,57	22,50
Cádiz	12	46,15	26	52,00	50,00
Córdoba	–	–	5	19,23	13,51
Granada	–	–	9	30,00	20,00
Huelva	2	16,57	11	40,74	33,33
Jaén	6	46,15	19	55,88	53,19

Málaga	2	8,00	21	31,34	25,00
Sevilla	4	16,67	30	40,54	34,69
Interprov.	2	50,00	7	50,00	50,00
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>20,42</b>	<b>136</b>	<b>38,85</b>	<b>33,53</b>

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

De todo lo cual se desprende que, el 33,53% de los convenios andaluces han estipulado una jornada laboral inferior a 40 horas semanales; de ellos, el 20,42% de los convenios de sector, y el 38,85% de los de empresa.

Con respecto a los convenios de sector, es altamente significativo la progresión al alza que supone el número de ellos que determinan jornada laboral inferior a la máxima legal, teniendo en cuenta que, en 1990, sólo alcanzó al 6,07% del total, porcentaje éste inferior incluso al correspondiente a 1989, que se cifró en el 9,56% de los convenios sectoriales de dicho año.

En cambio, en los convenios de empresa, aunque continúa la progresión al alza, las diferencias son de menor entidad; así en 1989, jornada inferior a 40 h/s, la contenía el 28,23% de los convenios de empresa; en 1990, aumenta hasta el 34,43%, situándose en 1991, en el 38,85% del total de los empresariales.

Por provincias, son Jaén y Cádiz las que destacan en esta materia, tanto en cuanto a convenios de sector, como a los de empresa, y con respecto a estos últimos, también son importantes los índices porcentuales correspondientes a las provincias de Huelva, 40,74%, y Sevilla, que se sitúan en el 40,54%, por el contrario, en Córdoba y Granada no se ha suscrito ningún convenio sectorial con jornada inferior a la examinada.

### B) Periodo vacacional pactado en 1991.

La tónica general que siguen los convenios colectivos de 1991, es la de establecer un periodo vacacional anual de 30 días naturales, si bien, en determinados convenios, se fija el cómputo en días laborables.

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

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

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

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

— Convenios que estipulan un período vacacional de más de 30 días

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total %
Almería	—	—	4	14,29	10,00
Cádiz	—	—	7	14,00	9,21
Córdoba	3	27,27	2	7,69	13,51
Granada	3	20,00	5	16,67	16,66
Huelva	—	—	3	11,11	7,69
Jaén	—	—	2	5,88	4,25
Málaga	1	4,00	6	8,96	7,60
Sevilla	1	4,17	19	25,68	20,20
Interprov.	1	25,00	4	28,57	27,77
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6,33</b>	<b>52</b>	<b>14,85</b>	<b>12,39</b>

En total, de los 492 convenios tomados como base de estudio, sólo 61 de ellos, que suponen el 12,39%, lo establecen; de ellos, 9 son de sector (6,33%) y 52 de empresa (14,85%). El porcentaje total de convenios que en 1991 establecen superior período vacacional es incluso inferior al correspondiente a 1990, que se cifró en el 15,33%, 6,81% en convenio de sector y el 19,01% en los de empresa.

Desde una perspectiva provincial, hay que indicar que ningún convenio de sector correspondiente a las provincias de Almería, Cádiz, Huelva y Jaén, prevé un período vacacional anual superior al mínimo legal.

### C) Beneficios sociales y asistenciales.

Convenios que incluyen en su articulado Beneficios Sociales y Asistenciales.  
(Base 141 convenios de sector y 341 de empresa)

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	12	100	25	96,15	37	97,37
Cádiz	25	95,15	49	98,00	74	97,37
Córdoba	11	100	23	95,83	34	97,14
Granada	13	92,86	27	93,10	40	93,02
Huelva	12	100	27	100	39	100
Jaén	13	100	34	100	47	100
Málaga	25	100	62	98,41	87	98,86
Sevilla	24	100	70	94,79	94	95,92
Interprov	4	100	14	100	18	100
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>98,58</b>	<b>331</b>	<b>97,06</b>	<b>470</b>	<b>97,51</b>

De los datos expuestos se infiere que es muy alto el número de convenios que regulan derechos sociales y asistenciales. En concreto, de los 482 convenios tomados como base, 470, o sea, el 97,51%, contienen estas mejoras de índoles sociales y asistenciales, destacando los convenios interprovinciales que, tanto en convenios de sector como de empresa, el 100%, incluyen estas cláusulas.

Hay que destacar que el 100% de los convenios de sector correspondientes a todas las provincias andaluzas a excepción de las de Cádiz y Granada, contienen estas mejoras.

Entre los aspectos concretos que se regulan destacan: pólizas de seguros, ayudas al estudio, bolsa de vacaciones, complementos a la I.L.T. y ayudas por jubilación.

#### — Pólizas de seguros.

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

#### — Ayudas al estudio.

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

#### — Bolsas de Vacaciones.

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

#### — Complementos a la I.L.T.

Ante la situación de I.L.T., las empresas se comprometen a abonar al trabajador afectado la diferencia entre la indemnización que reciba de la S.S y el 100% del salario que viniera percibiendo.

No obstante, se prevén diferentes coberturas ante esta contingencia, dependiendo del hecho causante del que se derive (accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional o común, intervención quirúrgica, etc.) así como el «dies a quo» a partir del cual surta efectos económicos este derecho.

#### — Ayudas por jubilación.

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

## VI) OTRAS MATERIAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS.

## A) Productividad.

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

Con intención de aumentar su productividad, las empresas implantan diversos sistemas de trabajo: el sistema de trabajo a rendimiento establece un mínimo de producción exigible, a partir del cual se remunerará el exceso de producción.

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

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

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

— Convenios en los que se han incluido cláusulas especiales sobre aumento de productividad.

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	1	8,33	7	26,92	8	21,05
Cádiz	2	7,69	19	38,00	21	27,63
Córdoba	5	45,45	8	33,33	13	37,14
Granada	2	14,29	9	31,03	11	25,58
Huelva	1	8,33	3	11,11	4	10,26
Jaén	2	15,38	8	23,53	10	21,28
Málaga	5	20,00	8	12,70	13	14,77
Sevilla	4	16,67	19	25,68	23	23,47
Interprov.	—	—	6	42,86	6	33,33
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>15,60</b>	<b>87</b>	<b>25,51</b>	<b>109</b>	<b>22,61</b>

En nuestra Comunidad Autónoma, sólo el 22,61% de los convenios regulan de forma expresa cláusulas relativas a productividad.

De los 141 convenios de sector tomados como base, sólo el 15,60% de ellos la determinan; y de entre los de empresa, la recogen el 25,51% de los 341 convenios considerados.

Del análisis provincial, y en lo que a convenios de sector se refiere, Córdoba es la provincia que refleja el índice porcentual más alto, el 45,45%; y en lo referente a convenios de empresa, Cádiz y Córdoba con el 38,00% y 33,33%, respectivamente.

En el año 1991 se produce un ligero descenso con respecto al año anterior,

en lo que a productividad se refiere, al bajar del 25,23%, de 1990, al 22,61%, del presente año el porcentaje de convenios que la prevén.

## B) Seguridad e Higiene

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

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	9	75,00	15	57,69	24	63,16
Cádiz	16	61,54	35	70,00	51	67,11
Córdoba	8	72,73	18	75,00	26	74,29
Granada	9	64,29	22	75,86	31	72,09
Huelva	9	75,00	20	74,07	29	74,36
Jaén	8	61,54	28	82,35	36	76,60
Málaga	15	60,00	39	61,90	54	61,36
Sevilla	14	58,33	50	67,57	64	65,31
Interprov.	2	50,00	10	71,43	12	66,67
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>63,83</b>	<b>237</b>	<b>69,50</b>	<b>327</b>	<b>67,84</b>

El análisis numérico de las cláusulas relativas a seguridad e higiene, revela que el 63,83% de los convenios de sector, de los 141 tomados como base, prevén normas sobre esta materia; y en los de ámbito empresarial, de los 341 considerados, se encuentra regulada en el 69,50%.

Desde una panorámica provincial, y en lo referente al ámbito sectorial, Almería, Huelva y Córdoba son las que reflejan el índice porcentual más alto, el 75,00%, las dos primeras, y el 72,73%, Córdoba.

Y en cuanto a convenios de empresa, destacan, al alza, las provincias de Jaén (82,35%); Granada (75,86%) y Córdoba (75,00%).

En el presente año, de igual forma ha aumentado ligeramente el número de convenios que contienen cláusulas relativas a seguridad e higiene en relación con 1990, que se cerró con el 64,81% del total de convenios referidos a dicho año, mientras que en 1991, el índice aumenta hasta el 67,84% del total, afectando el alza tanto a los convenios de sector como a los de empresa.

Centrándonos en el análisis del contenido de los convenios, en materia de salud laboral, observamos que, salvo raras excepciones, la mayoría de ellos se limita, bien a reproducir lo establecido en normas legales ya existentes, bien a reiterar las competencias de control y vigilancia que los representantes de los trabajadores tenían en el convenio anterior, sin añadir contenido nuevo alguno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### C) Derechos Sindicales.

La materia sindical viene recogida en el 79,21% de los convenios colectivos, porcentaje algo inferior al de 1990, (93,33%), siendo los principales aspectos tratados los siguientes:

- Derecho de los trabajadores/as a la libre sindicación.
- Funciones de los Delegados de Personal y Comités de Empresa.
- Garantías sindicales.
- Crédito de horas sindicales
- Cuota sindical, posibilidad de su descuento en nómina
- Asambleas en los Centros de trabajo.
- Información laboral y sindical
- Permisos y excedencias a representantes sindicales
- Convenios con cláusulas sobre derechos sindicales.

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	12	100,00	21	80,77	33	86,84
Cádiz	25	96,15	43	86,00	68	89,47
Córdoba	10	90,91	14	58,33	24	68,57
Granada	13	92,86	21	72,41	34	97,14
Huelva	11	91,67	21	77,78	32	74,42
Jaén	7	53,85	30	88,24	37	78,72
Málaga	23	92,00	47	75,81	70	80,46
Sevilla	18	75,00	50	67,57	68	69,39
Interprov	2	50,00	13	92,86	15	83,33
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>85,82</b>	<b>260</b>	<b>76,47</b>	<b>381</b>	<b>79,21</b>

Desde el ámbito funcional, el porcentaje de convenios que regulan esta materia es superior en los de sector que en los de empresa, pues en los primeros, se cifra en el 85,82%, mientras que en los de empresa, se sitúa en el 76,47%.

### D) Formación Profesional

La formación profesional es un tema de escasa regulación en el articulado de los distintos convenios colectivos de nuestra Comunidad Autónoma, con vigencia 1991.

No obstante, en determinados convenios se incluyen de forma expresa cláusulas referidas a medidas concretas para fomentar la formación profesional, tales como, entre otras: organización de cursos de formación o perfeccionamiento profesional; creación de escuelas de formación profesional permanentes, con el objetivo de impartir los conocimientos profesionales que sean necesarios para alcanzar un nivel de empleo, adecuado a la demanda real de trabajo.

— Convenios que contienen cláusulas relativas a Formación y Promoción Profesional.

Prov.	Sector	%	Empresa	%	Total	%
Almería	5	41,67	3	11,54	8	21,05
Cádiz	3	11,54	18	36,00	21	27,63
Córdoba	2	18,18	2	8,70	4	11,76
Granada	2	14,29	6	21,43	8	19,05
Huelva	2	16,67	3	11,54	5	13,16
Jaén	1	7,69	12	36,36	13	28,26
Málaga	6	25,00	15	24,19	21	24,42
Sevilla	3	12,50	17	22,67	20	20,20
Interprov.	2	50,00	7	50,00	9	50,00
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>18,57</b>	<b>83</b>	<b>24,63</b>	<b>109</b>	<b>22,85</b>

En términos generales, sólo el 22,85% de los convenios regulan este tema, siendo superior su regulación en los convenios de empresa, con el 24,63% de los

considerados, que en los de sector, que sólo alcanza el 18,57%.

En el presente año, la formación profesional ha experimentado alguna variación con respecto a 1990, así, mientras que en datos globales el porcentaje es menor en 1991, desde el ámbito funcional se ha operado una transformación, al sentido de aumentar sensiblemente el índice porcentual de los convenios de sector, y disminuir el de los de empresa.

Finalmente, indicar que el mayor porcentaje de convenios que regulan la formación profesional, corresponde a los de ámbito interprovincial, que alcanzan el 50,00% de ellos, tanto de sector como de empresa.

**E) Los Representantes de los Trabajadores/as en la Negociación Colectiva.**

Prov.	U.G.T.		CC.OO.		U.S.O.		IND.		Otros	
	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S
Almería	11	13	17	14	-	-	2	-	2	1
Cádiz	35	30	38	30	2	-	4	-	5	-
Córdoba	14	12	12	9	-	-	4	-	2	-
Granada	14	16	11	11	1	-	5	-	1	-
Huelva	19	12	14	9	-	-	1	-	4	2
J León	29	12	24	15	-	-	2	-	5	-
Málaga	31	16	40	20	3	-	7	1	2	-
Sevilla	44	24	41	27	2	1	19	-	5	2
Interprov.	10	4	11	2	-	-	6	-	1	-
Total	207	139	208	137	8	1	50	1	27	5

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

— No se distingue la representación de los trabajadores/as que firman el convenio, por lo que se desconoce si se refiere a los que se sientan a negociar en representación de su representatividad o, a los que concluyen y acuerdan el convenio.

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

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

Con las reservas que se derivan de los puntos expuestos, el análisis se va a actuar referido a los sindicatos U.G.T., CC.OO., U.S.O. e Independientes, incluyéndose también en este último grupo, a los no afiliados a sindicatos. No se ha tomado en consideración otros sindicatos minoritarios ni los específicos del sector o de la empresa, cuya pormenorización no resulta posible, dada la multitud de ello.

Los datos reflejados en el cuadro expresan el número de convenios de

empresa y sector, en los que ha intervenido cada sindicato. De dicho cuadro, se deduce que U.G.T. ha negociado 346 convenios, 207 de empresa y 139 de sector, y CC.OO., 345, de los cuales 208 son de empresa y 137 de sector.

Desde el punto de vista provincial, U.G.T., es el sindicato cuyos representantes negocian mayor número de convenios en todas las provincias andaluzas, salvo en las de Almería, Cádiz y Málaga, en las que predomina el sindicato CC.OO.