CAPÍTULO II - CLÁUSULAS DE ENCUADRAMIENTO.

INTRODUCCIÓN

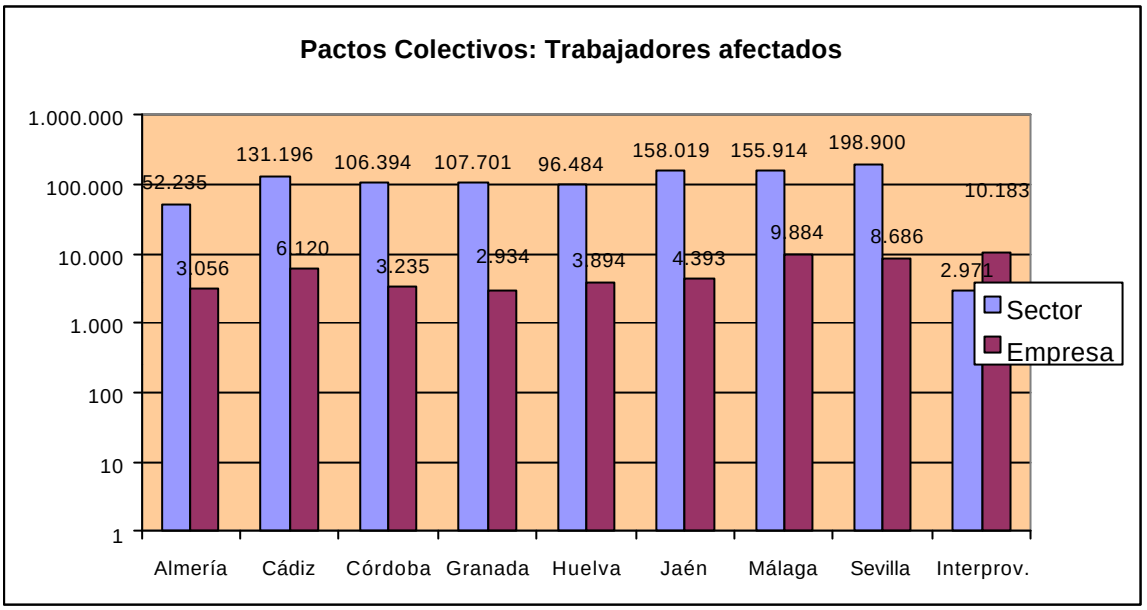
El artículo 85.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) establece cuatro ámbitos de contenido mínimo obligatorio en los Convenios Colectivos: ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

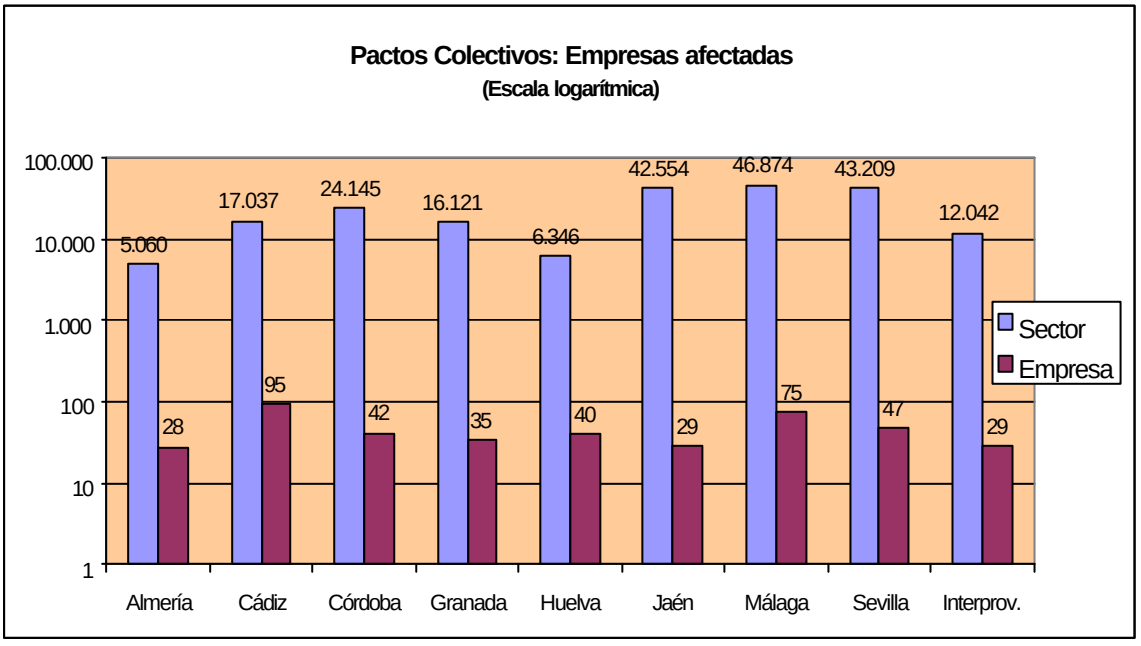
El artículo 83 del E.T. dispone que los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Esta autodelimitación, fruto de la autonomía colectiva es reconocido constitucionalmente a los representantes de los trabajadores y empresarios por el artículo 37 de la Constitución.

El análisis de esta materia resulta de especial transcendencia para conocer cómo las partes negociadoras establecen, a través de la negociación, los sujetos afectados por los convenios andaluces (ámbito personal), los sectores o ramas de actividades en la que se encuadran esos sujetos afectados (ámbito funcional), la zona geográfica a la que los convenios van a extender sus efectos (ámbito territorial) y la duración del contenido negociado (ámbito temporal).

1. AMBITO PERSONAL

En cuanto al ámbito personal, y hasta la fecha reseñada, un total de 1.062.199 trabajadores y 213.808 empresas se encuentran inmersos en el proceso de negociación colectiva andaluz encuadrados en los convenios recepcionados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Como dato significativo destaca la importancia de la afectación personal de los convenios de ámbito sectorial, que encuadran a 1.009.814 trabajadores y 213.388 empresas, representando el 95,07 % y el 99,80%, del conjunto de los regulados por los convenios analizados. Por su parte, resulta residual la afectación personal de los pactos empresariales, 52.385 trabajadores y 420 empresas. Este esquema se repite si se examinan de forma individualizada los ámbitos de afectación personal de los convenios colectivos en las distintas provincias.





Del análisis de los aspectos cuantitativos del ámbito personal de aplicación, provincialmente, resulta que es Sevilla con 207.586, la demarcación con un mayor campo de actuación en lo referente a los trabajadores, suponiendo el 19,54%, tras la que se sitúa

Málaga con 165.798, el 15,60 %, seguida muy de cerca de Jaén con 162.412 trabajadores, el 15,30 %. En lo que se refiere a las empresas, es Málaga con 46.949, el 21,95 %, la de mayor cuantificación, colocándose a continuación Sevilla con 43.256, el 20,23% y Jaén con 42.583, el 19,91%. Los porcentajes inferiores se localizan, en lo que respecta a los trabajadores, en las provincias de Almería con 55.291, el 5,20%, y Huelva con 100.378 trabajadores, el 9,45%. En lo referente a las empresas, Almería con 5.088, el 2,37% y Huelva con 6.386, el 2,98%, 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.

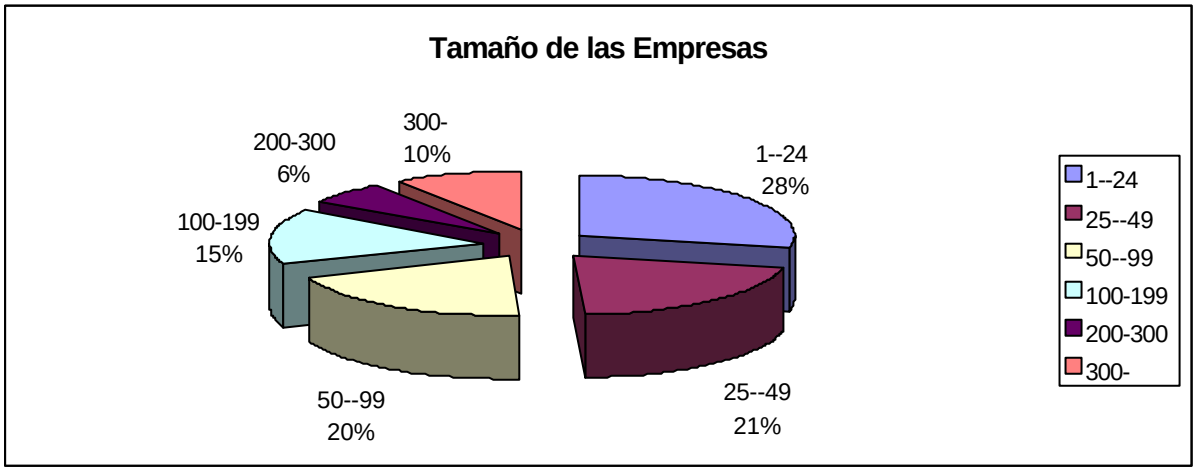
Tomando como base los datos analizados sobre el campo de afectación personal de los convenios andaluces recepcionados, resulta problemático la determinación con exactitud de cual es el grado de concentración del personal resultante, tanto en los empresariales como en los sectoriales, todo ello, al objeto 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 1.927,76, 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 4,96 trabajadores por empresa

Si los cálculos se efectuasen tomando en consideración únicamente los acuerdos sectoriales, la proporción sería similar, 4,73 pero esta proporción no concuerda con la realidad, puesto que no se conocen con precisión 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 deducen signos de dispersión y atomización en el tejido negocial andaluz, dados 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 el interprovincial “Auto Taxi”, con el 0,2; “Hostelería” de Málaga con el 1’8; “Comercio” de Málaga con el 2,1; “Industria de la Panadería” de Almería, 2’5; “Agropecuario” de Jaén, 2,7; “Comercio de la Piel” de Cádiz, 3’5; “Transporte de Mercancías” de Granada, con el 4.

Por el contrario, un 67,93% (89) de los convenios sectoriales se sitúan con un porcentaje de trabajadores superior a la media de 4,73 mencionada. Considerando únicamente los convenios que superan los dos dígitos, se localizan 28 entre 10 y 24; 15 entre 25 y 49; 7 entre 50 y 99; 2 de 100 a 200; y, 1 de más de 200, “Recolección del Espárrago” de Jaén, que se sitúa en 375 trabajadores por empresa, aunque es un convenio estacional, con un ámbito personal de 8 empresas y 3.000 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 124,7, 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 empresas. Asimismo, hay que tener en cuenta que no existe un paralelismo entre las empresas publicas y las privadas, el mayor volumen de empresas, el 68,33%, 287, se encuadran en el Sector privado, en el Sector público el número es de 133, el 31,67%. El porcentaje de trabajadores afectados también es mayor en el Sector privado, el 52,42% que en el público, el 47,58%, sin embargo la media trabajador/empresa sería de 95,68 en el privado elevándose a 187,39 en el público.



De estos datos se desprende que el predominio corresponde a las plantillas inferiores a 25 trabajadores, concretamente 119 empresas se incardinan en el citado apartado, lo cual representa en el conjunto de las empresas con convenio propio el 28,33%. Dentro de estas empresas, 57 se colocan en niveles inferiores a 15 trabajadores, representando en el conjunto de los convenios de empresa el 15,7%. Estas 119 empresas dan cobertura a 1.796 trabajadores, lo que daría una media de 15,09 trabajadores/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, suscriben un convenio por cada uno de ellos. Así, en tramos inferiores a 10 trabajadores se han ultimado 23 convenios, de los cuales 2 con plantillas de

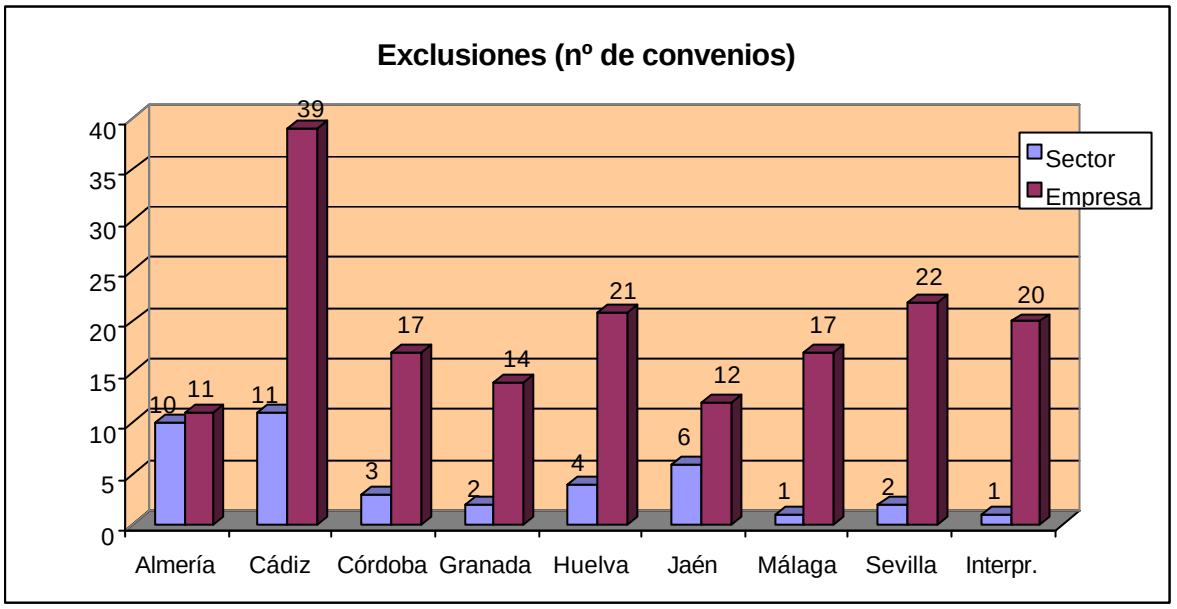
hasta 5 trabajadores; 4 de 6 trabajadores; 5 empresas de plantillas con 7 trabajadores; 8 con 8 trabajadores; y 4 restantes con un ámbito personal de 9 trabajadores.

En segundo lugar se sitúan aquellas empresas con una dimensión entre 25 y 50 trabajadores, 87 en total, el 20,71%. Examinando conjuntamente este último tramo con el anteriormente analizado se llega a al conclusión de que, en Andalucía el 49% 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 20%, seguidas de las empresas que ocupan entre 100 y 200 trabajadores, que se cifran en 63, el 15%. El resto de los trechos son menos significativos. Así, las empresas con plantilla entre 200 y 300 trabajadores, cifradas en 26, alcanzando solamente el 6,19 %, siendo superior el relativo a 300 o más trabajadores en el que se engloba el 9,76% de las empresas, 41 encuadran a 26.350 trabajadores que suponen porcentualmente el 50,30% del total de los incluidos en los convenios descentralizados. Entre estos últimos 41 convenios citados, 18 tienen mas de 500 trabajadores, 5 más de 1000, y 1 alcanza plantilla superior a 3000.

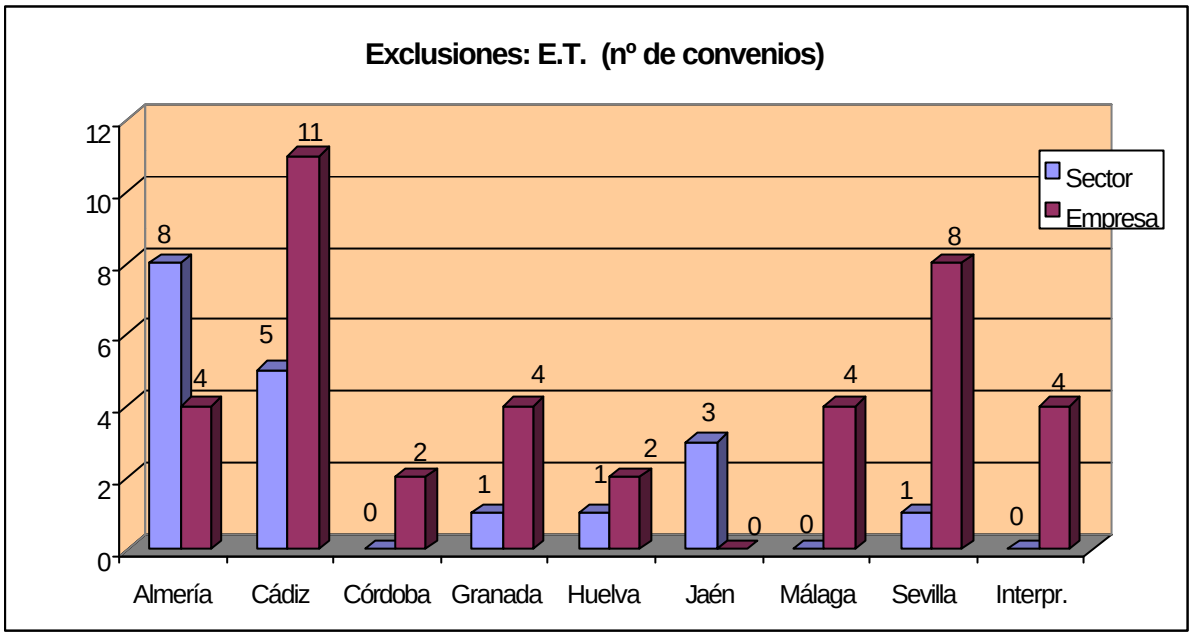
Provincialmente, en lo que se refiere al tramo inferior, en Cádiz, el 38,95% de sus empresas se sitúa en niveles inferiores a 25 trabajadores, lo que se eleva al 65,27% si el parámetro de referencia son las empresas de hasta 50 trabajadores. En el extremo inverso se sitúan los convenios interprovinciales, donde tienen más alta incidencia los convenios de carácter público, existiendo sólo 3 empresas con convenio de esta índole con menos de 25 trabajadores y 2, el 6,90%, de 50 a 100 trabajadores. Son las provincias de Sevilla y Málaga las que detentan una mayor presencia de convenios de más de 300 trabajadores, con 9 seguidas de los interprovinciales con 8, y las restantes provincias entre 1 y 3 convenios.

En cuanto a la forma de determinación específicamente del ámbito personal en los distintos convenios colectivos, los procedimientos utilizados son diferentes, si bien, existe una tendencia general expansiva a través de dejar sentando el carácter vinculante u obligatorio de su aplicación a 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 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. 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 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 a los trabajadores como a los empresarios. A modo de ejemplo, el convenio del, “Industrias de Panaderías, Expendedurías de Pan” de Huelva, “Agencias Marítimas” de Cádiz, “Industrias de Fabricación, Venta de Productos de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería” de Córdoba.

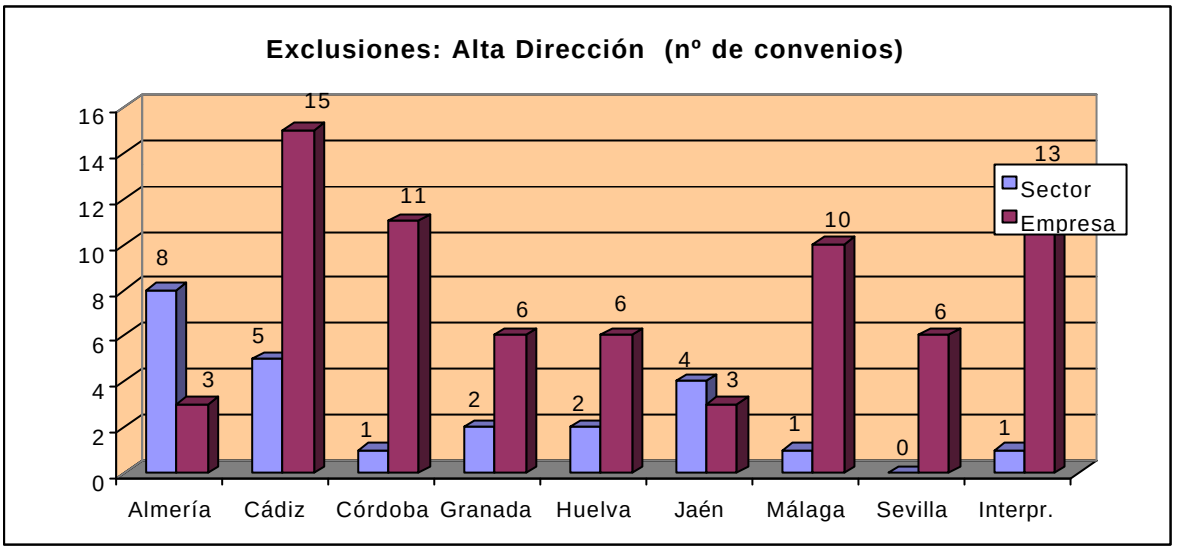
En los convenios empresariales es una practica, de cierta incidencia, regular conjuntamente el ámbito funcional y personal sin efectuar distinción entre ambos conceptos. En este sentido, "Sociedad Anónima Manufactura Española del Corcho (SAMEC)" de Sevilla, "Acosol, S.A." de Málaga, "Plásticos Ferro, SL" de Granada "Cetursa" de Granada y "Mercasevilla, S.A."



En lo que se refiere a las posibles excepciones del ámbito personal de aplicación, es una practica cada vez más frecuente la existencia de determinadas reglas especificas 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 efectos de determinar qué personal se encuentra al margen de su aplicación. Cuantitativamente, un total de 213 acuerdos colectivos (38,66%) han estipulado este tipo de cláusulas, de ellos 173, el 41,19%, son empresariales y 40, el 30,53%, sectoriales, teniendo un campo de afectación personal de 38.060 empresas y 296.249 trabajadores.

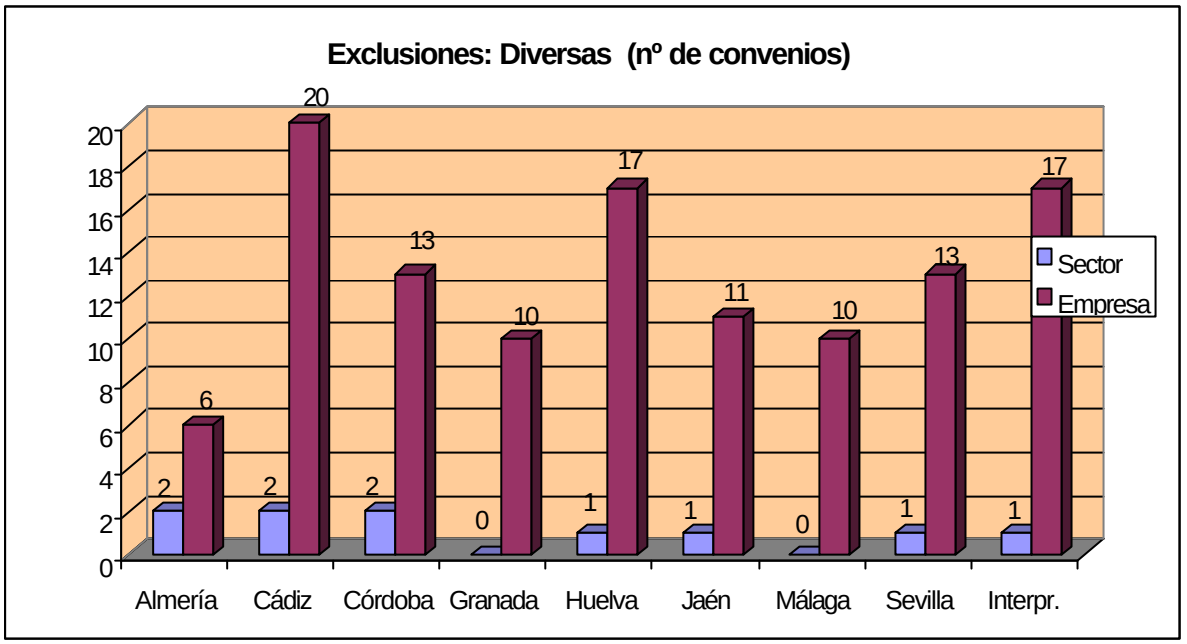


No existe un criterio homogéneo para la regulación de cuáles han de ser aquellas áreas de personal que se encuentran al margen de la regulación convenial. Hay que mencionar en primero lugar aquellos acuerdos que se remiten a lo prevenido en los art. 1º.3 y 2º E. T., concretamente así lo establecen en 58 convenios, (10,53%), siendo más frecuente esta remisión en los convenios de ámbito sectorial, el 14,50%, que en los de carácter empresarial, el 9,29%. Territorialmente estas estipulaciones han sido recogidas en mayor medida en Almería, con un 27,91 %, Sevilla con 14,75 % y Cádiz con 13,45%, siendo Córdoba con 3,77%, y Málaga 4,21% donde han repercutido en menor medida. Este llamamiento a las normas estatutarias 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. De este modo lo hacen los convenios colectivos; "Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo y relleno de aceitunas" de Jaén, "Transportes de Mercancías de largas distancias" de Cádiz, "Técnica de Depuración S.A." de Cádiz, "La opinión de Málaga, S.L".



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 97 convenios, el 17,60% de los examinados, siendo ligeramente inferior el resultado en el ámbito empresarial, el 17,38%, que en el sectorial, 18,32 %. Son los convenios interprovinciales, el 45,16%, los que más la contemplan y tienen una mayor proporción, seguidos de Almería, el 25,38% y Córdoba, el 22,64%, correspondiendo el nivel inferior a Sevilla, el 9,84%.

A modo de ejemplo, los convenios sectoriales: “Industrias Almadraberas” de Cádiz, “Automoción” y “Montaje”, ambos de Huelva, e “Industria de la Alimentación” de Almería. De igual forma en los convenios de las empresas: “ Neumáticos Michelin, S.A” de Almería, “EPCOS Electrónic componentes, S.A” de Málaga y el interprovincial “Puleva Food, S.A.”



Otro tipo de exclusiones al ámbito personal de aplicación en los convenios colectivos, de muy variada índole, viene a referirse a determinadas categorías laborales, en algunos supuestos por sus 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, son otros motivos recogidos 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 23,05%, 127 convenios colectivos, siendo mayor su repercusión en los convenios de empresas 27,86%, 117, que en los de sector, 7,63%, 10. La mayor proporción de estas exclusiones se contiene en los convenios interprovinciales, ya que se recogen en 18 de ellos, el 58,06%, por el contrario, es Málaga la provincia con un promedio más bajo, el 10,53%, correspondiente a 10 convenios.

El núcleo más importante de este tipo de cláusulas se recoge 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 la “Diputación de Almería” que excluye de la aplicación del convenio, a las personas que se contraten en aplicación de programas de promoción de empleo, para la realización de trabajos concretos no estables, ni permanentes.

Otro tipo de exclusiones al ámbito personal de aplicación en los distintos convenios tiene 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 de "Cerámicas Bellavista, S.A." de Sevilla, además del personal sujeto a relación laboral de carácter especial, excepciona a los empleados que ocupen cargos cuyo desempeño exige poseer título universitario, facultativo o superior equivalente, los jefes administrativos y los jefes técnicos de grado más elevado que no figuran en las tablas salariales de este convenio así como a los empleados en régimen de jornada reducida, como son los asesores, médicos, etc. El acuerdo interprovincial "Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A." excluye al personal que preste sus servicios en empresas que tengan suscrito contrato de obra o servicio con INTURJOVEN, S.A. (regulados por Derecho Civil o Mercantil), y el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección. Siguiendo con las anteriores exclusiones al ámbito personal, el convenio "Centro de Atención a Minusválidos Psíquicos ASANSUL" de Cádiz excluye a los profesionales especialistas; las personas con minusvalías contratadas en el Centro Especial de Empleo; los miembros de las comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos; los contratados especiales.

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, departamentos 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 8, extendiendo su aplicación sobre 805 trabajadores. Entre aquellos que su ámbito de aplicación es un grupo específico de trabajadores caracterizados por pertenecer a una categoría o grupo profesional concreto, a modo de ejemplo, el convenio interprovincial "O.B.S. Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla" regula únicamente las relaciones laborales de su personal dedicado a las actividades propias de su obra benefico-social desarrolladas por la Caja y por la Fundación creada al efecto. El Acuerdo "CROWN CORK ESPAÑA, S.A" incluye en su ámbito exclusivamente al personal técnico y administrativo.

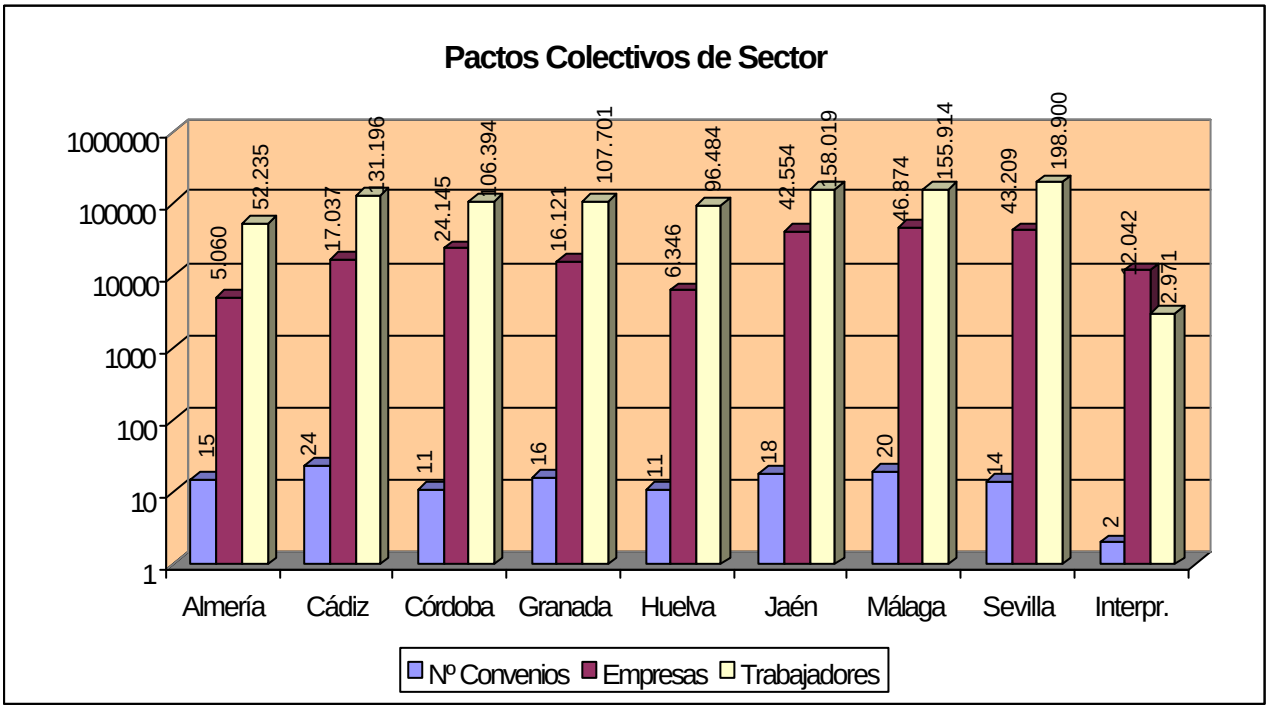
Son también significativos aquellos acuerdos que se centran en recalcar o acentuar el carácter generalizador del campo de afectación personal. Ello supone la enumeración, a veces exhaustiva, de las distintas posibilidades en que pueden encontrarse los trabajadores, contemplándose tanto las posibles categorías profesionales, las diversas modalidades contractuales, como el periodo de tiempo en que puede surgir vincula contractual, refiriéndose a todos los trabajadores que tengan la consideración legal de trabajadores por cuenta ajena, fuera cual fuera su categoría profesional dice el "Comercio de la Piel" de Cádiz; Afecta a todos los(las) trabajadores(as) que prestan, o lo hagan en el

futuro, sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente dispone el convenio interprovincial “Empresa Pública de Puertos de Andalucía”.

2. AMBITO FUNCIONAL.

a) Convenios de Sector.

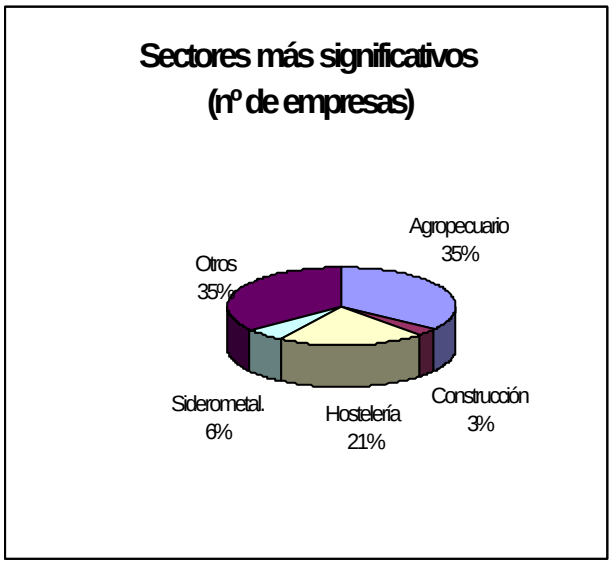
Un elemento característico de la negociación colectiva andaluza es la importancia de la afectación personal de los convenios sectoriales, de lo que resulta la centralidad del ámbito sectorial en la regulación negocial de las condiciones de trabajo, al ser los convenios colectivos del citado ámbito los que encuadran a la inmensa mayoría de los trabajadores y de las empresas incluidos en este proceso.

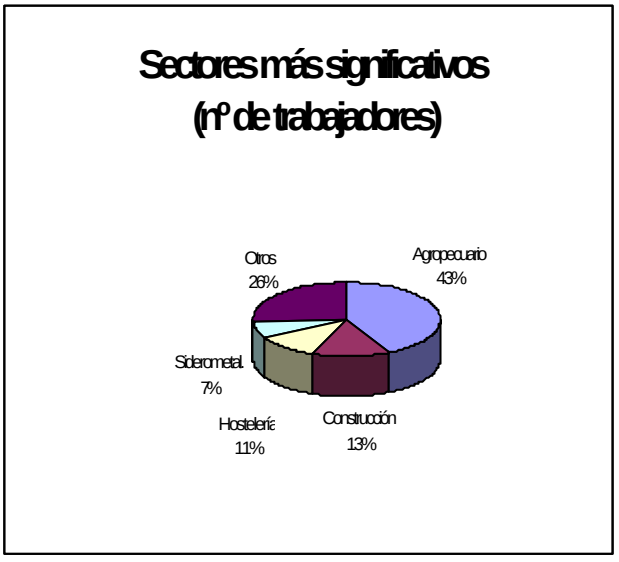


En el análisis provincial del campo de aplicación personal relativo a los convenios sectoriales recepcionados hasta la fecha, destaca que, en cuanto a los trabajadores, es la provincia de Sevilla la que mayor número ocupa con 198.900, lo que supone el 19,70% del total sectorial, seguida de Jaén con 158.019, el 15%; en el polo opuesto se encuentran

Almería con 52.235, el 5,17% y Huelva con 96.484 el 9,55%. En cuanto a las empresas encuadradas en este ámbito sectorial, es Málaga la que se sitúa en primer término con 46.874, el 21,97%, tras la misma, Sevilla con 43.209, el 20,25% y Jaén con 42.554, el 19,94% y, vuelva a ser Almería la que se sitúa en último lugar con 5.060, el 2,37%, seguida de cerca por Huelva, con 6.346 empresas, el 2,97%. En todas estas provincias se ha de subrayar la importancia que tiene el Sector Agropecuario, el cual condiciona directamente los resultados que se obtienen.

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 Agricultura, Hostelería, Siderometalúrgico y Construcción y Obras Públicas. Por su parte, el Sector de Comercio tiene, igualmente, un alto grado de concentración de personal, ya que engloba a 45.659 empresas y 148.868 trabajadores, pero no es un sector articulado homogéneamente, sino que se desmembra 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 y Granada.





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 recepcionados el 42,49% y en cuanto a las empresas el 35,01%. Estos datos están directamente relacionados con el proceso de rotación del personal que tienen lugar en las actividades agrarias, ya que por la estacionalidad de sus faenas, la misma mano de obra presta servicios en las diversas campañas, lo que puede originar duplicidades en su contabilización. 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 136.048 trabajadores, el 13,47% ; por su parte, los convenios de Hostelería y Siderometalúrgicas representan porcentualmente en el ámbito sectorial el 10,89% y el 6,94%, respectivamente. En cuanto a las empresas, el segundo lugar lo ocupa Comercio con el 21,39%, tras la que se sitúa Hostelería, con el 20,59%, representando el sector Siderometalúrgico el 5,81% y Construcción y Obras Públicas el 3,20%.

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, 120.000 trabajadores, seguida de Jaén con 103.066 representando ambas provincias el 51,99% del global de los trabajadores de este sector. En el Sector de Construcción y Obras Públicas, destacan Málaga y Cádiz con 32.400 y 31.218, respectivamente, lo que supone el 46,76% 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, representando el 22,72% de los de este sector.

Por lo que se refiere al número de empresas incluidas en los convenios colectivos de estos sectores, provincialmente, es significativa en el Sector Agropecuario la de Jaén que con 36.009 empresas alcanza el 48,19% del montante de empresas incluidas en los convenios de este sector, suponiendo a su vez el 84,62% de las empresas reguladas por convenio colectivo en la citada provincia. En el Sector de Construcción y Obras Públicas son las provincias Granada y Jaén con 2.025 y 1.300 respectivamente. La provincia más destacada por el número de empresas en el Sector de Hostelería es Málaga con 13.500. Frente a estos sectores, 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 Huelva, “Industria del Vidrio” para 5 empresas, en Cádiz “Transportes Sanitarios en Ambulancias” para 5.

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 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 opta por efectuar una referencia especifica 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 incluye en este apartado “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. “Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo” de Sevilla, que se limita a vincular con la actividad que se incluye en la denominación del convenio en cuestión, sin cualquier otro tipo de especificación.

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. El convenio “APEMAR” de Cádiz afecta a las empresas que desempeñen cualquiera de las siguientes actividades: Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Agencias de Aduanas, Comisionistas de Tránsito (Transitarios) y Empresas Estibadoras. Una descripción de las diversas actividades específicas que comprende el ámbito de aplicación del acuerdo colectivo, de forma exhaustiva se refleja en “Comercio del Metal” de Cádiz, que enumera 48 actividades comerciales para definir su ámbito funcional de comercio al por mayor, y hasta 88 actividades para delimitar su ámbito funcional de comercio al por menor. Por último, mencionar el convenio del “Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas, Patata temprana y Extratemprana” de Granada que, además de realizar una descripción amplia de las actividades que se incluyen en el convenio, integra en su ámbito funcional pactos; el convenio colectivo de la Asociación de Exportadores de la Patata temprana y Extratemprana y el Convenio de “Carchuna la Palma S.C.A.”

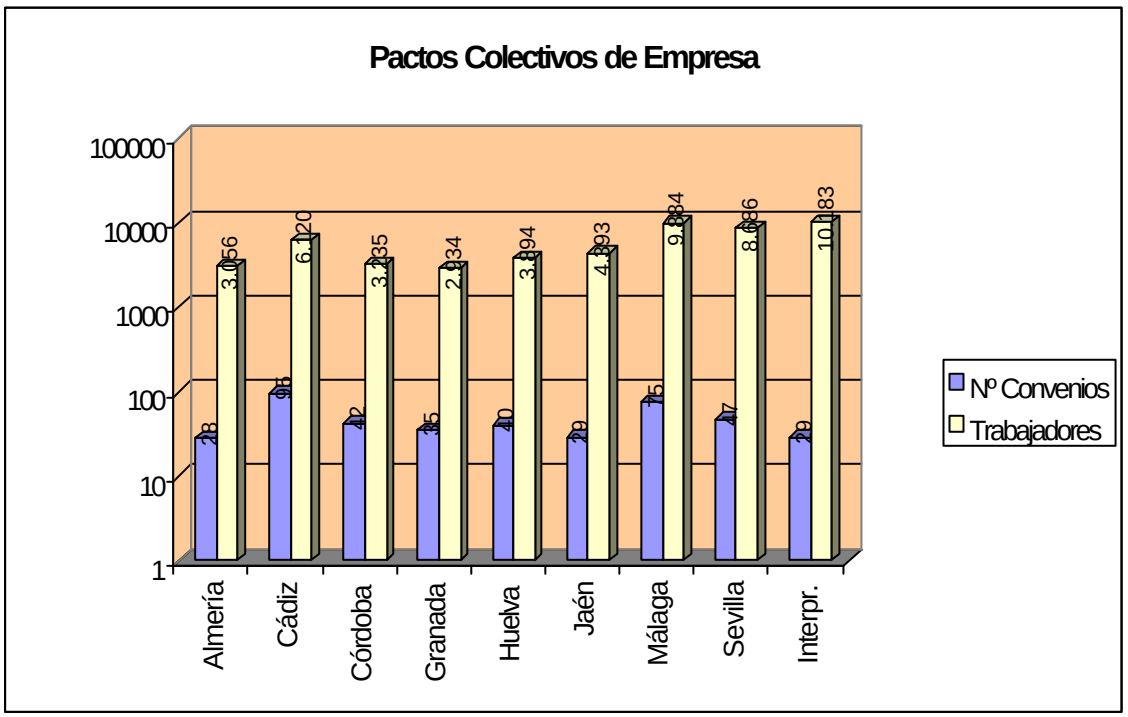
Un segundo bloque realiza la determinación del campo de actuación de sus normas de un modo indirecto mediante la remisión al ámbito superior de negociación de la actividad de que se trate. Este fenómeno de remisión y aplicación supletoria de los niveles negociales estatales, originariamente se traducía en una llamada a la Ordenanza Laboral correspondiente, lo cual, continua en vigor, en ciertos supuestos, aunque de forma minoritaria. Ejemplos de lo anterior, en el convenio de “Industria del Aceite y sus Derivados” de Jaén y “Comercio de la Piel” de Cádiz. El llamamiento a la Ordenanza Laboral, como nivel de referencia, se ha venido sustituyendo progresivamente por la del convenio general del sector o a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional o Marco de referencia. En este supuesto se encuadran los convenios de sector de, “Industrias de la Madera y Corcho” de Málaga y comercio del “Calzado”, del “Textil” y del “Metal y Electricidad” todos de Jaén.

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 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.

b) Convenios Empresariales.-

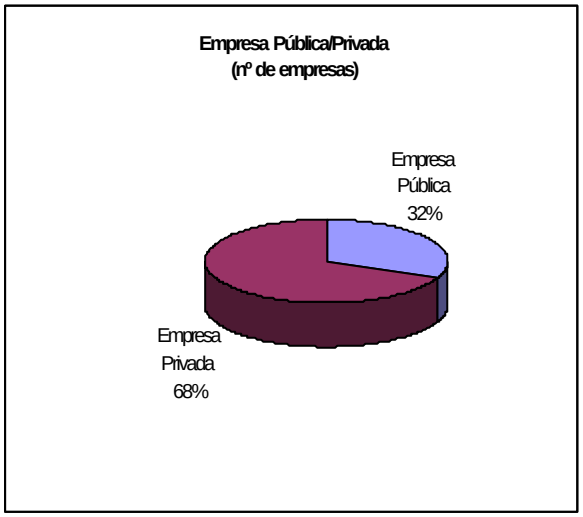
El elemento más significativo a efectos de delimitar la negociación colectiva empresarial, es que el número de trabajadores que regulan sus relaciones de trabajo a través de estos convenios es secundario, el 4,93%, en relación con los acogidos por convenios sectoriales, a pesar de que son cuantitativamente superiores.

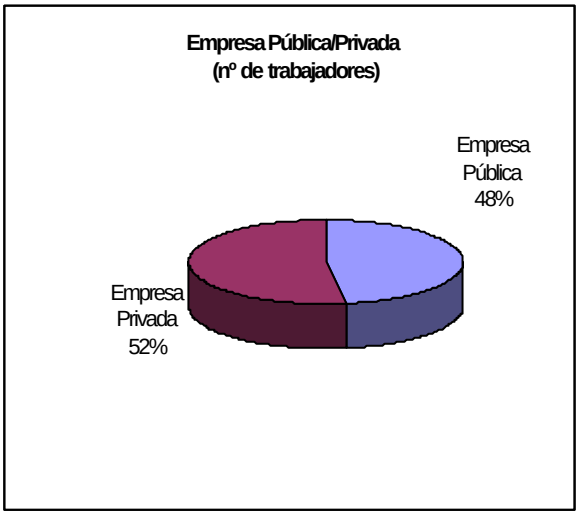


Los acuerdos colectivos de esta naturaleza ascienden a 420, el 76,22%, de los 551 convenios vigentes en el período que analizamos. El análisis provincial referido al número de pactos empresariales suscritos, depara que es Cádiz, con 75, la provincia donde mayor

número de estos acuerdos se han ultimado, es decir el 22,61% de los acuerdos encuadrados en este ámbito empresarial. A continuación se coloca Málaga con 75, el 17,85% y Sevilla con 47, el 11,19%, Las provincias donde se han suscrito un menor número de convenios han sido Jaén, con 29, el 6,9%, y Almería con 28, el 6,66%. Con respecto a los trabajadores, el mayor grado de concentración se localiza en Málaga y Sevilla con 9.884, el 18,86% y 8.686 el 16,58%, respectivamente, siendo Granada con 2.934, el 5,6% la que tiene el nivel más bajo.

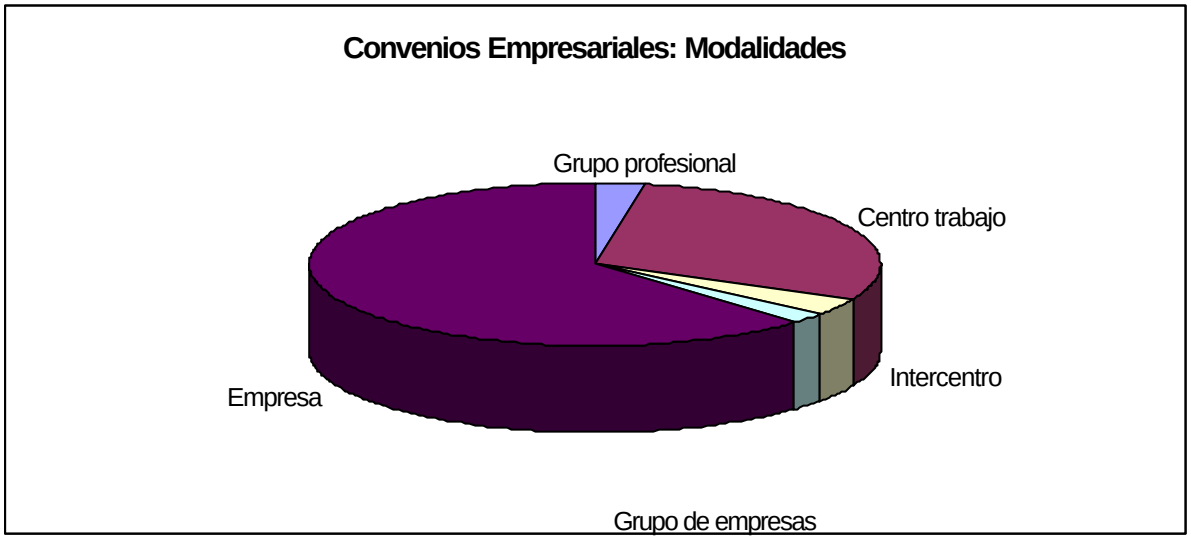
Dentro de los convenios empresariales se ha de efectuar la distinción entre aquellos que corresponden a empresas de naturaleza privada y aquellos que tienen carácter público, bien por corresponder a empresas de tal naturaleza o regular las relaciones laborales del personal sometido a una relación de trabajo por cuenta ajena en las Administraciones Públicas. Son mayoritarios, 287, el 68,33%, los convenios de empresas privadas, siendo su campo de aplicación ligeramente superior, el 52,42%, en relación con el global de los convenios empresariales. Consecuentemente, los convenios del área pública resultan minoritarios, 133, el 31,67%, de los cuales 58 corresponden a Ayuntamientos y Diputaciones. Su campo de afectación personal encuadra al 47,58% del total de los trabajadores acogidos a los acuerdos empresariales.





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 numero 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 especifico 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:



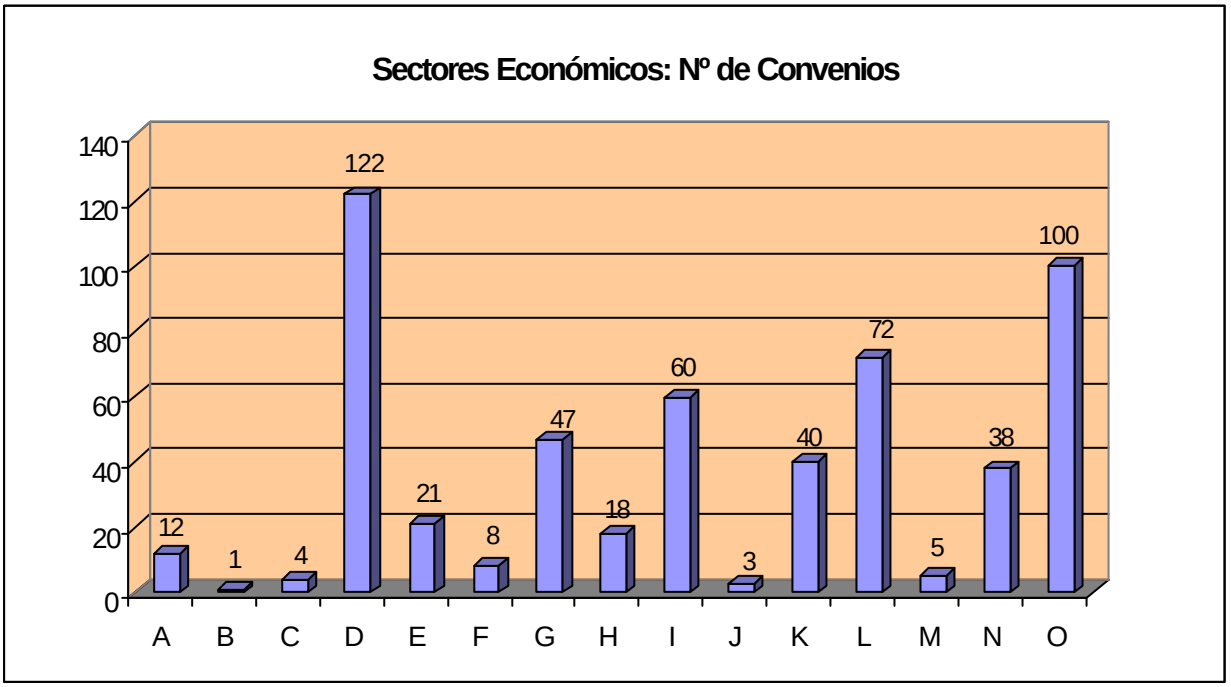
Son mayoritarios cuantitativa y proporcionalmente, los convenios que extienden su ámbito de aplicación a la empresa en su conjunto, 246, 58,57%. Estos convenios extienden su campo de aplicación funcional a cualquier centro de trabajo en que la empresa esté diversificada, aunque la mayoría de ellos corresponden a empresas con un solo centro de trabajo. Suscritos para un solo centro de trabajo, son 115 convenios, el 27,38 %. Por ejemplo, en Almería, la empresa "Hornos Ibéricos Alba" tiene dos convenios colectivos, una para su centro de Gador y otro para el de Carbonera; en Cádiz la empresa "Proseim, S.A.", uno para Ubrique, otro para el Puerto de Santa María, otro para Tarifa y otro para Vejer de la Frontera. 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 así, "ATLANTIC COOPER, S.A", uno para Córdoba y otro para Huelva y "DONUT CORPORATION, S.A" uno para Málaga y otro para Sevilla y el de la empresa "Amalis", 2 en Sevilla y 2 en Cádiz.

Son 15 los acuerdos, el 3,57%, 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 Granada "Iram personal español" (Loma de Bilar y Granada); con 3 centros de trabajo: ""Los Amarillos" (Sevilla, Cádiz y Málaga); con 4 centros: en Sevilla "Butano Distribuidor Comercial S.A. (Sevilla, Dos Hermanas, Alcalá de Guadaira y Utrera); con 5 centros: "Refrescos Envasados del Sur, S.A. (Almería, Algeciras, Granada, Jaén y Málaga); con 6 centros: "Técnicas de Depuración, S.A." (Benalup, La Línea de la Concepción, Medina Sidonia, Rota, Sanlúcar de Barrameda y Villamartín). Tan sólo 9, el 2,14%, se

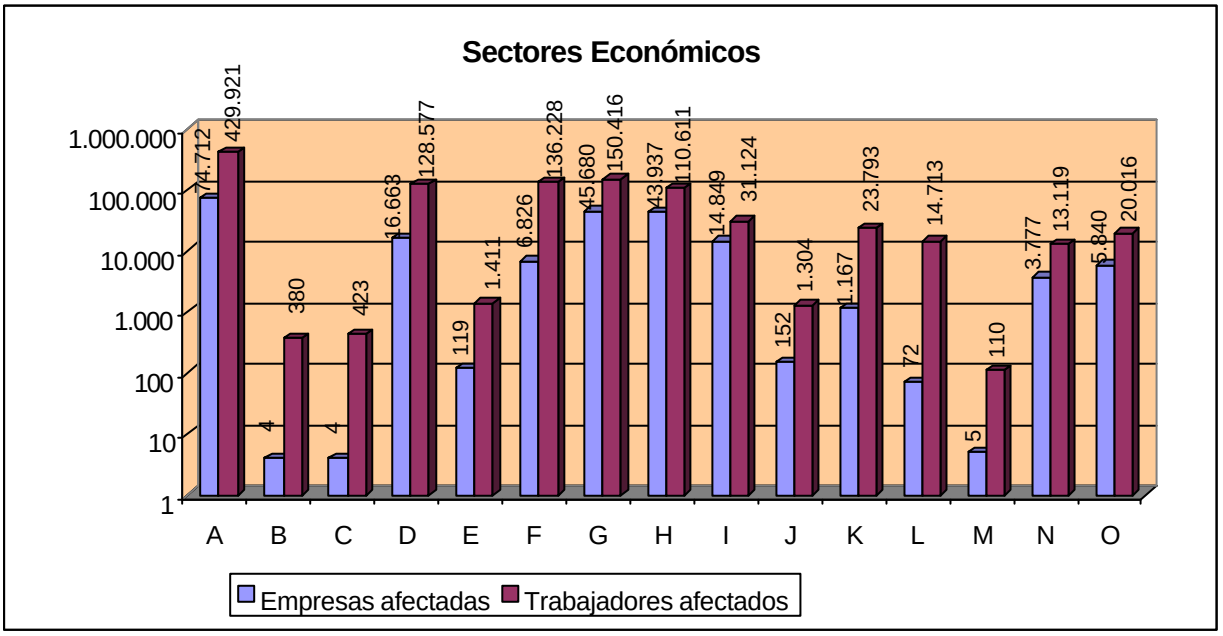
aplican a un determinado grupo/s de empresa, a modo de ejemplo, en Cádiz, "Remolcadores del Puerto de la Bahía de Cádiz" (que incluye SERTOSA y Compañía Valenciana). Los convenios cuyo ámbito se dirige exclusivamente a un grupo profesional son 11, el 2,62%. A modo de ejemplo el acuerdo de Sevilla "Crown Crork España, S.A" dirigido a su personal técnico y administrativo.

c) 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, 420, el 76,22%, frente a los centralizados o sectoriales, 113, el 28,58%. No obstante, son estos últimos 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 si se contempla el conjunto de Andalucía, como si se analizan individualmente cada una de las provincias andaluzas, ya que en éstas priman numéricamente los convenios de empresa con respecto a los de sector, siendo Jaén donde la proporción de acuerdos empresariales y sectoriales es más pareja, el 61,70% frente al 38,30%. En las restantes la prevalencia numérica de los acuerdos descentralizados es mas acusada, puesto que en todas ellas el porcentaje de ellos sobrepasa al 65%.



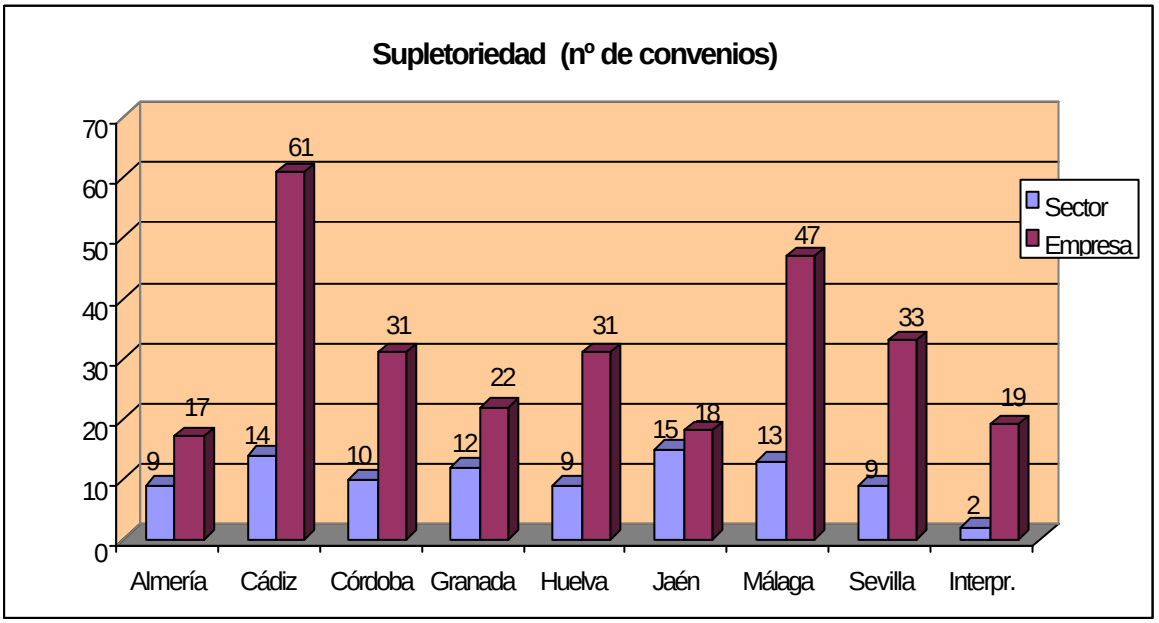
En segundo término, se ha de plantear la relación existente entre las diversas actividades económicas y el campo de afectación personal de los convenios colectivos. Tomando como punto de referencia la división relativa a los cuatro grandes bloques en los que se dividen los sectores productivos, es el Sector Primario el que tiene un mayor ámbito personal de aplicación, con 430.301 trabajadores y 74.716 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 Industrias Manufactureras (D) con 128.577 trabajadores y 16.663 empresas, pero en el mismo se incluyen diversos subsectores de la actividad económica de muy diversa naturaleza. El Sector Construcción (F) , por su parte, se sitúa en 136.228 trabajadores y 6.826 empresas, y, por último, el de Hostelería (H) 110.611 trabajadores y 43.937 empresas.



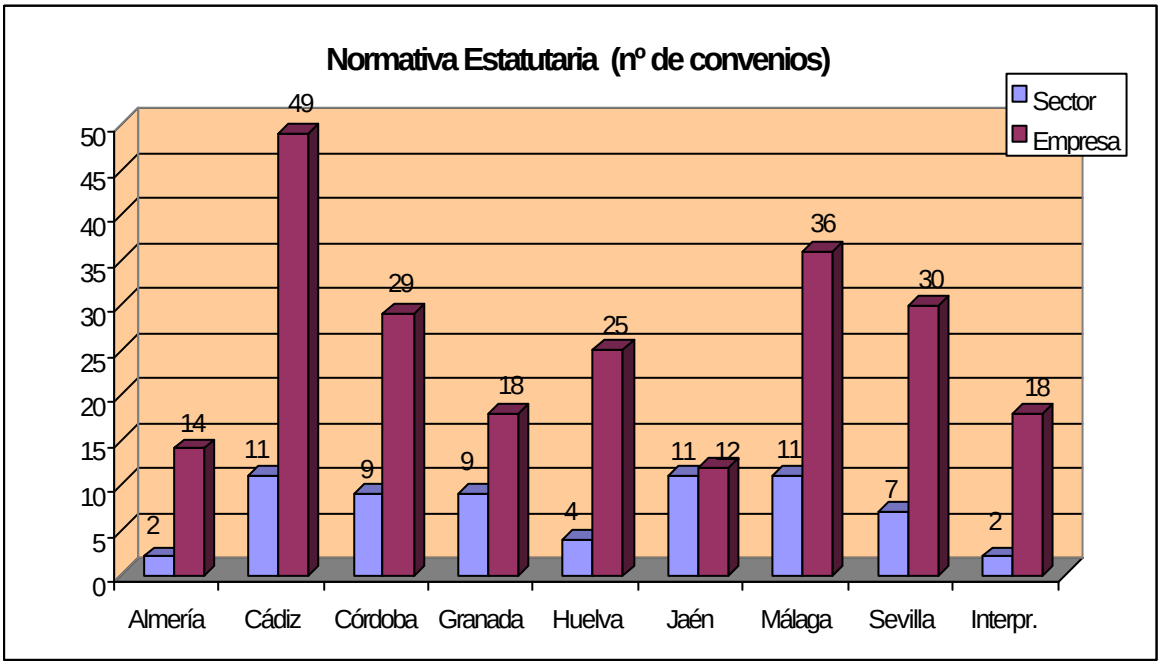
Analizando separadamente las diversas ramas de actividades económicas, según la clasificación del citado R.D. 1.560/92, en cuanto a los trabajadores, es la actividad de "Agricultura" (A) la que se coloca en primer término con una afectación personal de 429.921 trabajadores, el 40,47%, , seguida de las actividades de "Comercio (G)" 150.416, el 14,16% . Por el contrario, la que refleja una cuantificación más baja es "Pesca" (B) con 380 trabajadores . En cuanto a las empresas, en primer lugar se sitúa, igualmente, "Agricultura" (A), con 74.712 empresas afectadas, el 34,94% del conjunto de las empresas, seguida de "Comercio" (G) que engloba a 45.680 empresas (21,36%) y Hostelería (H) con 43.937 empresas (20,55%). 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.

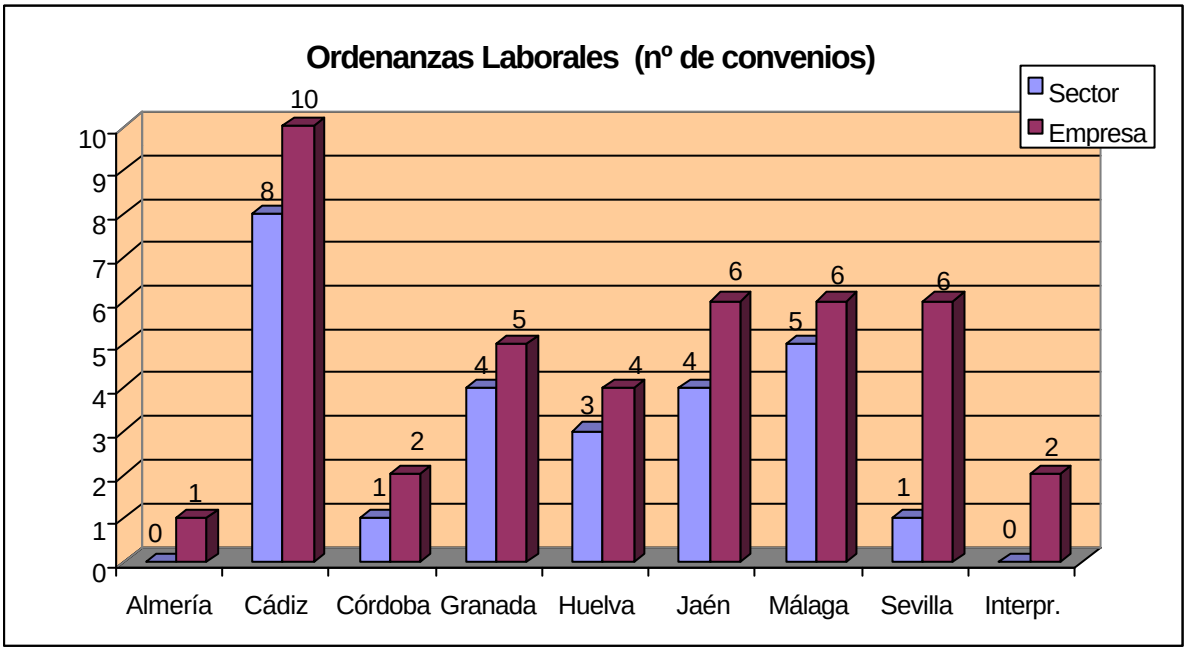
El establecimiento de cláusulas de conexión con los niveles superiores normativos, ha sido una practica habitual en la negociación colectiva, tanto en los convenios de sector como en los de empresas, pero, mayoritariamente, la conexión se efectuaba con los marcos normativos heterógamos de referencia, ya fuesen con normas de rango legal o reglamentario, y a efectos de complementariedad y/o supletoriedad, a modo de salvaguarda de las posibles carencias 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 vienen a sustituir a 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.



Son mayoritarios los convenios que fijan estos vínculos de conexión y articulación, 372, el 67,51% del total, porcentaje que se eleva al 70,99%, en los convenios sectoriales, lo que origina que la proporción de trabajadores afectados por estas cláusulas llegue al 84%. Estos convenios se diversifican en cuanto a la elección de la fuente normativa de referencia, 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 E.T. para invocar su vigencia y aplicación de forma genérica para garantizar su plena aplicación, tanto de forma supletoria como complementaria, aunque también, el llamamiento estatutario se realiza para la regulación de materias concretas como pueden ser modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, duración del periodo de prueba, derechos sindicales, entre otros.



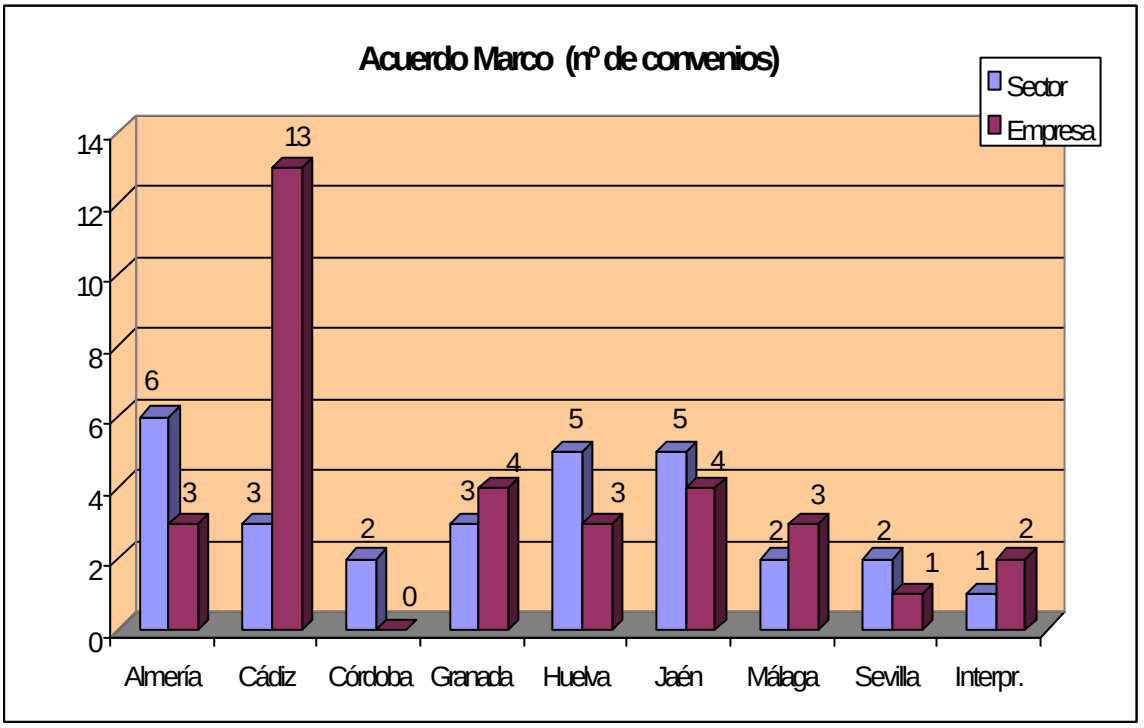
Este grupo de convenios es el más numeroso ya que su número se cifra en 297, el 79,84% de aquellos que establecen cláusulas de supletoriedad, de los cuáles 66 son de ámbito sectorial y 231 empresariales, extendiéndose su campo de aplicación personal a 596.013 trabajadores, de los cuáles el 94,58% se incluyen en convenios sectoriales. Este alto nivel de afectación personal es debido a que este tipo de cláusulas se recoge en los convenios del Sector "Agropecuario" de Córdoba, Granada y Jaén; en el Sector de "Construcción y Obras Públicas" de Málaga, así como en otros sectores significativos como "Hostelería" de Cádiz, y Sevilla; en "Comercio de Metal y Electricidad" de Jaén, "Industrias Siderometalúrgicas" de Córdoba, en "Limpieza de Edificios y Locales" de Granada y Málaga, "Transportes Regulares de Mercancías" de Jaén. De igual forma, en los convenios empresariales se ha estipulado este tipo de remisión, como ejemplo, entre otros, los convenios colectivos "Emasagra" de Granada, "Cuétara" de Jaén, "ABB Trafo, S.A." de Córdoba, y "Diputación de Sevilla".



Por otro lado, mantiene una referencia expresa a las Ordenanzas Laborales, a pesar de encontrarse derogadas, un promedio significativo de convenios, el 18,30% de los que aplican la supletoriedad. De ellos 42 son empresariales, el 15,05% y 26 sectoriales el 27,96%. Provincialmente, es Jaén con el 30,30%, donde se alcanza un porcentaje más elevado seguido de Granada con el 26,47 % siendo los índices más bajos los de Almería con 3,85% y Córdoba con el 7,32%. Aunque esta remisión 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, se efectúa incluso reconociéndose en los propios textos que las mismas han sido derogadas, o utilizándose el sistema de

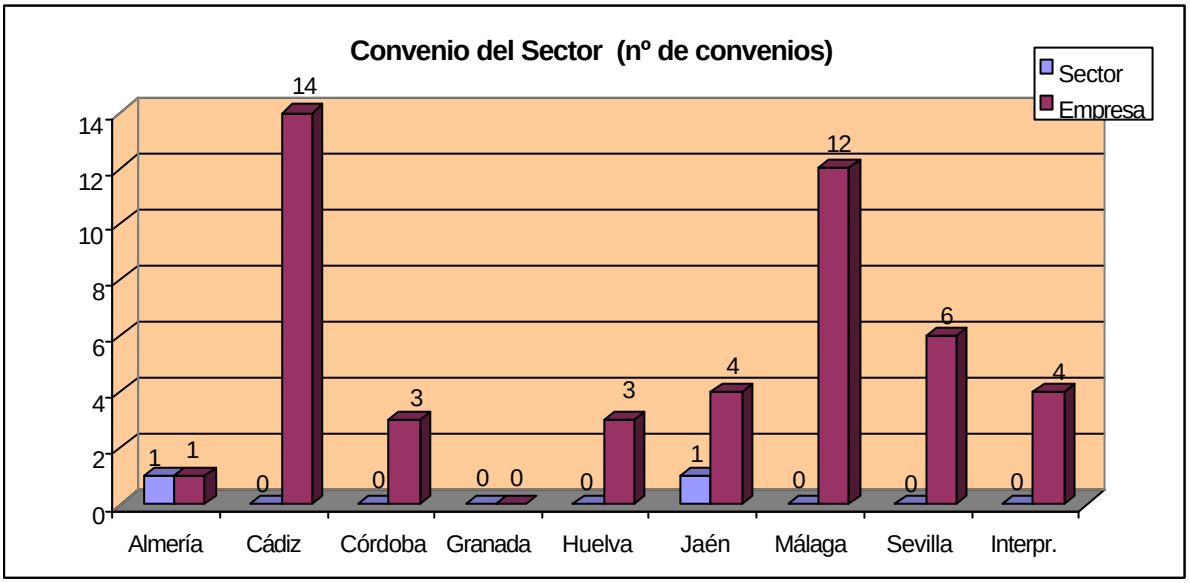
efectuar una traslación literal, en materias como pueden ser los ámbitos de aplicación de los textos ordenancistas a los cuerpos de los convenios, a efecto de asegurar su aplicación a pesar de la derogación de estas normas reglamentarias. Entre los sectores que efectúan esta remisión se encuentran "Industrias Siderometalúrgicas" de Jaén y Granada, "Comercio del Metal" de Cádiz. A su vez todos estos sectores citados tienen acuerdos marco o convenios sectorial estatal que han venido a sustituir a la Ordenanza Laboral del respectivo sector. 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 Jaén y Granada, "Comercio" de Córdoba, y "Comercio de la Piel" de Cádiz.

Otro bloque, minoritario con tendencia alcista, está formado por los convenios cuyas fuentes normativas de referencia tiene carácter negocial o autónomo, encontrándose aquellos que se articulan con los acuerdos marcos sectoriales, implicando por tanto, un modelo convenial altamente cohesionado y vertebrado. El porcentaje que se obtiene del examen de estos acuerdos es del 16,67%, 62, de los cuáles 29, el 31,18%, son sectoriales y 33, el 11,83%, empresariales.



Se observa que este tipo de cláusulas tiene un distinto nivel de aceptación entre unas provincias y otras. En la provincia de Almería se llega a un 34,62% mientras que en la provincia de Córdoba sólo se alcanza el 4,88%. 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 se contienen estas cláusulas de remisión en: "Hostelería" de Almería, Cádiz, Huelva, Sevilla y Córdoba", "Comercio de Materiales de Construcción" de Jaén, "Construcción" de Jaén. 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 practica 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 "Hostelería Gaditana Puerto del Mar de Cádiz, S.L.", "Ditraser, S.L." ambos de Cádiz, y "Fomento de Construcciones y Contratas" 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 49, el 13,17%. Aquí también se producen diferencias importantes entre unas provincias y otras, siendo en este caso, Málaga con el 20% y Cádiz con el 18,67% las que tienen unos promedios superiores, siendo, con el 7,32%, Córdoba y Granada las que tienen un nivel inferior. A modo de ejemplo, "Metal" de Sevilla y Huelva y "Construcciones y Obras Públicas" de Almería y Cádiz. La conexión y vertebración del convenio provincial con el sectorial dan 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 sus 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 comisiones paritarias. Por último, mencionar el Convenio provincial de "Recolección del Espárrago" de Jaén, el cual se remite para todas aquellas cuestiones que no se hayan pactado expresamente en el Convenio al Convenio provincial del Campo, a la Ordenanza Laboral y al Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios empresariales, son mayoritarios los acuerdos en los que figura el llamamiento al convenio sectorial. Entre otros se contiene en los convenios de "Talleres Mecánicos del Sur, S.A." de Huelva, "Centro Asistencial S. Juan de Dios", ambos de Málaga y "Comercial Citroen, S.A" de Cádiz. Sin embargo, de forma minoritaria, se detectan referencias al correspondiente convenio estatal del sector, véase el de la empresa "Biorreciclaje de Cádiz, S.A." se remite al convenio general de limpieza pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

3. AMBITO TERRITORIAL

En nuestra Comunidad Autónoma predomina el ámbito provincial de aplicación, tanto si nos referimos a los acuerdos empresariales como a los acuerdos sectoriales.

Ámbito Territorial (Convenios Colectivos Vigentes)

Ámbito	Local				Provincial				Interprovincial			
geogr.	Sector	%	Empr.	%	Sector	%	Empr.	%	Sector	%	Emp	%
Almería	0	0,00	19	44,19	15	34,88	9	20,93	0	0,00	0	0,00
Cádiz	1	0,84	69	57,98	23	19,33	26	21,85	0	0,00	0	0,00
Córdoba	0	0,00	26	49,06	11	20,75	16	30,19	0	0,00	0	0,00
Granada	0	0,00	18	35,29	16	31,37	17	33,33	0	0,00	0	0,00
Huelva	0	0,00	24	47,06	11	21,57	16	31,37	0	0,00	0	0,00
Jaén	0	0,00	21	44,68	18	38,30	8	17,02	0	0,00	0	0,00
Málaga	0	0,00	43	45,26	20	21,05	32	33,68	0	0,00	0	0,00
Sevilla	0	0,00	32	52,46	14	22,95	15	24,59	0	0,00	0	0,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	6,45	29	93,55
Totales	**1**	**0,18**	**252**	**45,74**	**128**	**23,23**	**139**	**25,23**	**2**	**0,36**	**29**	**5,26**

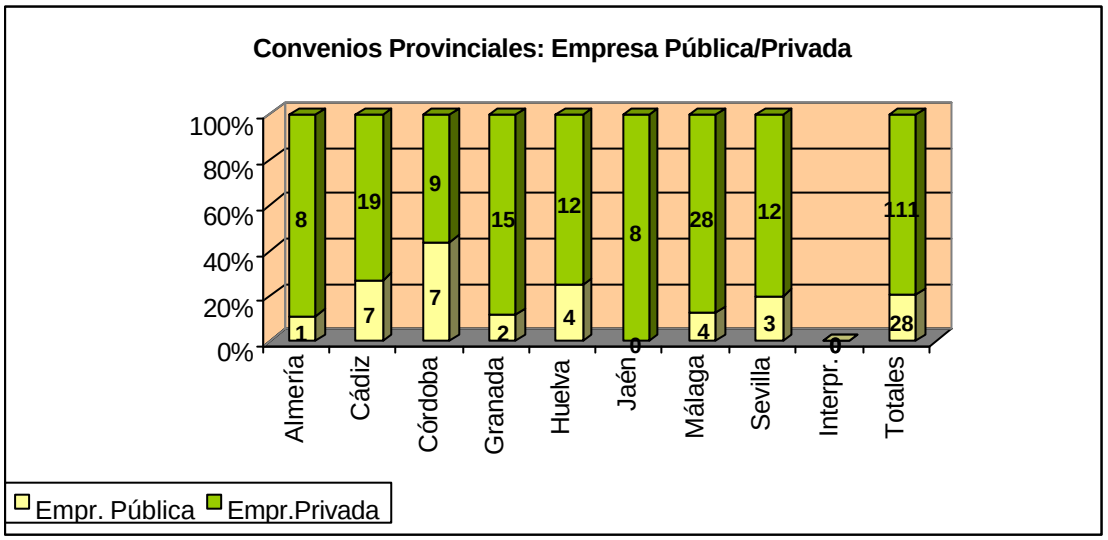
Base de datos: 551 convenios y revisiones salariales (131 de sector, 420 de empresa)

En esta línea, de los 551 convenios colectivos que se examinan, 267, el 48,46%, optan por un campo de aplicación provincial, dicha opción se refleja con una especial incidencia en los convenios de sector, donde alcanza el 97,70% de su total.

Las reglas de fijación del ámbito territorial en los diversos sectores, aunque son diversas, en la mayoría de los casos se refieren a declarar la extensión del convenio a todo el territorio o a los límites de la provincia, también es importante el número de acuerdos que reflejan como regla de aplicación la inclusión en el respectivo convenio provincial de todas las relaciones laborales que tengan lugar en los centros de trabajo dedicados a la

actividad que se trate situados en la provincia respectiva, aunque el domicilio social o sede de la empresa radique fuera de la provincia correspondiente.

En cuanto a los convenios empresariales son 33,09% de su total, los que se encuadran en el ámbito provincial, coincidiendo la práctica totalidad de los mismos con aquellos convenios que se suscriben para la empresa en su conjunto, o para todos los centros de trabajo de la misma que radiquen dentro de la provincia en cuestión.



Base de datos: 139 convenios provinciales de empresa vigentes

Con respecto a los convenios empresariales de carácter provincial, habría que hacer una distinción entre los que se sitúan en el sector público y los que lo hacen en el sector privado. Son mayoritarios los convenios privados empresariales que fijan como ámbito territorial de aplicación la provincia. El 78,86 % del conjunto de los acuerdos de empresa de carácter provincial son del sector privado, frente al 20,14% de los convenios identificados en el sector público empresarial.

Los convenios colectivos de carácter local se cifran en 253, representando por tanto en el conjunto de la negociación colectiva el 45,92%. Lógicamente, en estos acuerdos locales tienen una preeminencia absoluta los de índole empresarial, significando el 99,60%, sólo un convenio sectorial puede considerarse de carácter local “Frutas y Hortalizas de Merca-Jerez”, Cádiz.

Convenios Locales: Empresa Pública/Privada (% Empresa)

Ámbito geogr.	Empresa Pública		Empresa Privada		Total	
	Nº Empr.	%	Nº Empr.	%	Nº Empr.	%
Almería	10	52,63	9	47,37	19	100,00
Cádiz	11	15,94	58	84,06	69	100,00
Córdoba	6	23,08	20	76,92	26	100,00
Granada	8	44,44	10	55,56	18	100,00
Huelva	14	58,33	10	41,67	24	100,00
Jaén	10	47,62	11	52,38	21	100,00
Málaga	22	51,16	21	48,84	43	100,00
Sevilla	15	46,88	17	53,13	32	100,00
Interpr.	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totales	**96**	**38,10**	**156**	**61,90**	**252**	**100,00**

Base de datos: 252 convenios locales vigentes de empresa

Los convenios empresariales de carácter local son más frecuentes en el sector privado. De los acuerdos vigentes, más de la mitad tienen un ámbito territorial local, el 61,90%, referido la gran mayoría a acuerdos con aplicación a un centro de trabajo situado en una localidad concreta. En el sector público empresarial, el 38,10% de los convenios tienen carácter local, siendo la mayoría de ellos correspondientes a la Administración Local.

El ámbito interprovincial mantiene su carácter minoritario en el conjunto de la negociación colectiva en Andalucía. Estos convenios, 31, representan el 5,62%, siendo 29 de índole empresarial y sólo dos acuerdos sectoriales se pueden considerar de carácter interprovincial, "Auto Taxi" y "Productora de Audiovisuales de Andalucía". De estos convenios interprovinciales, 8 son de ámbito de Comunidad Autónoma, "Gestión Mediambiental, S.A.(INFOCA)", "IFA, Instituto de Fomento de Andalucía", "Inturjoven", "Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES)", "Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A:" y la "Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.", "Auto Taxi"y "Productoras Audiovisuales".

Este escaso protagonismo de los acuerdos interprovinciales, que, por otra parte no es una peculiaridad de la estructura negocial en nuestra Comunidad Autónoma, sino un rasgo general del sistema negocial español en su conjunto, se desprende, asimismo, no sólo del minoritario número de convenios de esta índole, sino también de que existen una serie de empresas que suscriben acuerdos, similares en todos sus términos, en las distintas provincias andaluzas, entre los que se encuentran Prosein (Puerto Santa María, Tarifa, Vejer de la Frontera y Ubrique); Snack Venture (Granada, Cádiz y Málaga); y Sociedad de Gestión de Servicios Urbanos, S.A. (Las Cabezas de San Juan, Málaga y Cádiz).

4. AMBITO TEMPORAL

a) Período de vigencia

Destaca, en cuanto al periodo de vigencia determinado en el momento de su suscripción, el predominio de aquellos que se han pactado por un periodo de duración superior al año, frente a aquellos que se han ultimado con una vigencia de carácter anual. De este modo, de los 551 convenios vigentes, 551 se pactan con un periodo de vigencia supraanual, lo que implica el 92,74%. En cuanto al resto de los acuerdos, 39, se pactan por un periodo de vigencia anual y sólo uno negocia un periodo de vigencia inferior al año "Transruma, S.L." de Cádiz.

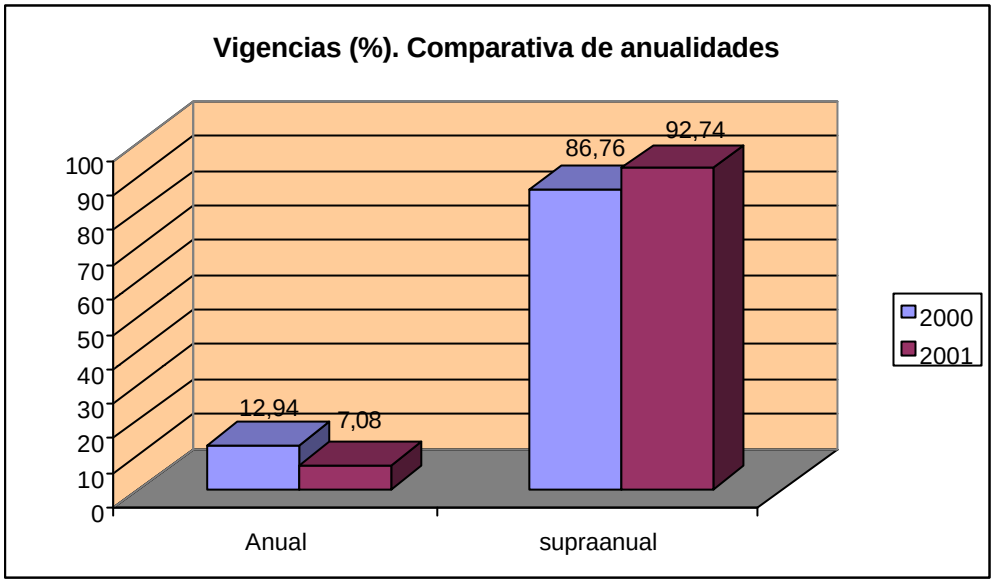
Ámbito temporal (Convenios Colectivos Vigentes)

Ámbito geogr.	Anual				Supraanual			
	Sector	%	Empresa	%	Sector	%	Empresa	%
Almería	0	0,00	0	0,00	15	34,88	28	65,12
Cádiz	2	1,68	2	1,68	22	18,49	92	77,31
Córdoba	3	5,66	2	3,77	8	15,09	40	75,47
Granada	4	7,84	7	13,73	12	23,53	28	54,90
Huelva	1	1,96	2	3,92	10	19,61	38	74,51
Jaén	5	10,64	3	6,38	13	27,66	26	55,32
Málaga	2	2,11	6	6,32	18	18,95	69	72,63
Sevilla	0	0,00	0	0,00	14	22,95	47	77,05
Interpr.	0	0,00	0	0,00	2	6,45	29	93,55
Totales	**17**	**3,09**	**22**	**3,99**	**114**	**20,69**	**397**	**72,05**

Base de datos: 551 convenios y revisiones salariales (131 de sector, 420 de empresa)

La alta incidencia de los acuerdos con periodo de vigencia supraanual es debido a que en los mismos se encuentran recogidas las revisiones salariales, las cuales significan el 70,84% del total de tales acuerdos. Es inferior el promedio que se obtiene en el ámbito sectorial, 63,36%, aunque la diferencia no es sustancial respecto a los empresariales, 66,43%.

En los acuerdos de vigencia anual, es superior el promedio en el ámbito sectorial, 12,98%, situándose los empresariales en el 5,24%.



Distribución de vigencias (Convenios Colectivos Vigentes)

Provincia	Hasta 2 años		≥2 <3 años		≥3 <4 años		≥4 <5 años		5 años	
	Sectr	Empr	Sectr	Empr	Sectr	Empr	Sectr	Empr	Sectr	Empr
Almería	1	1	8	4	4	8	1	12	1	3
Cádiz	0	5	9	34	11	28	1	11	1	14
Córdoba	0	2	3	11	5	17	0	5	0	5
Granada	1	2	2	7	6	13	2	4	1	2
Huelva	0	1	6	13	3	10	0	11	1	3
Jaén	0	0	7	14	6	7	0	4	0	1
Málaga	1	2	7	19	6	31	1	13	3	4
Sevilla	0	1	4	13	7	16	2	12	1	5
Interprov.	0	0	1	7	1	15	0	4	0	3
Subtotal	**3**	**14**	**47**	**122**	**49**	**145**	**7**	**76**	**8**	**40**
Total	**17**		**169**		**194**		**83**		**48**	

Base de Datos: 511 convenios vigentes supraanuales (114 de sector, 397 de empresa)

Considerando en su conjunto convenios y revisiones salariales, con vigencia supraanual, se mantiene la supremacía de la opción trianualidad que, con 194 convenios alcanza, el 37,96%. Es el tramo comprendido entre 2-3 años el que se sitúa a continuación con 169 acuerdos, el 33,07%. El resto de opciones son de menor incidencia, ya que con vigencia de más de 4 o más anualidades se suscriben 131, el 25,63%, de ellos 83, el 16,24%, por 4 años, y 48, el 9,39% por 5 o más años.

b) Fecha de entrada en vigor

Con respecto a la fecha de entrada en vigor de los convenios, la regla general es fijar una fecha concreta en los mismos, así lo hacen, entre otros, "Industrias de Panaderías" de Sevilla; "Industrias del Aceite y sus Derivados" de Granada; "Transportes discrecionales de mercancías por carretera" de Jaén y Granada; Existe una acentuada preferencia por determinar esa fecha fija con la del inicio del año natural, concretamente de los 163 convenios, el 86,24%. Lo establecen así, entre otros, "Comercio de la Piel", y "Agencias Marítimas" ambos de la provincia de Cádiz "Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas" de Granada. De la misma manera, en los convenios empresariales se pueden citar: "Cerámicas Bellavista" de Sevilla, "Intercontinental Química, S.A." de Cádiz, "Raytheon Microelectronics España, S.A." de Málaga; y los interprovinciales "Empresa Pública de Emergencias Sanitarias", "Empresa Pública de Puertos de Andalucía".

En determinados acuerdos posponen la fecha de inicio de su entrada en vigor hasta la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. En este sentido, el Convenio de la provincia de Almería del "Comercio Textil". Un número muy reducido de convenios suscritos hace coincidir la fecha de la firma con la de la entrada en vigor. A modo de ejemplo, "Oficinas y Despachos" de Cádiz y los convenios de empresa "Indesur "de Huelva, y "Parque Isla Mágica, S.A." de Sevilla. Como excepción de las reglas más arriba indicadas, se detectan fórmulas distintas como "Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas, Patata Temprana y Extratemprana" de Granada, el cual fija su entrada en vigor con la del inicio del año natural, el 1/1/2000 para luego matizar más adelante en su Disposición Transitoria que, para los productos de temporada del melocotón, cereza, pera, manzana, nectarina, productos cítricos, y espárragos será la del primer día del cuarto año de vigencia aplicándose la normativa que proceda hasta la entrada en vigor.

Por último, significar que es muy común a todos los acuerdos analizados la inclusión de una cláusula que retrotrae sus efectos, fundamentalmente de contenido económico, al inicio del año natural. Entre otros: "Oficinas y Despachos" de Cádiz, "Derivados del Cemento" de Sevilla y "Comercio Textil" de Almería.

c) Denuncia del Convenio

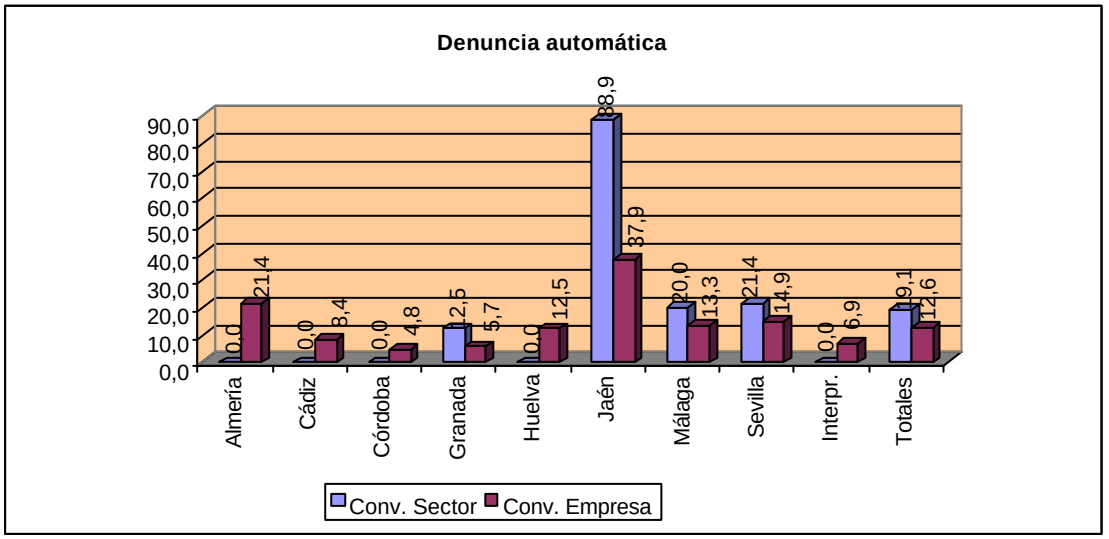
En la mayoría de los convenios suele ser preavisada en un plazo variable, usualmente entre uno y tres meses. De los 551 convenios vigentes que la regulan, 436, el 79,128% lo establecen así; de estos, 154 (35,32%) optan por un preaviso de un mes para proceder a la denuncia, 138 (31,65%) por dos meses de preaviso, 144 (33,02%) por tres meses y sólo uno (0,22%) opta por un periodo superior a 3 meses, "Industrias del Transporte por carretera" de Huelva que establece un preaviso de 6 meses.

Plazo de preaviso (Convenios Colectivos vigentes)

Ámbito geogr.	1 mes		2 meses		3 meses		>3 meses	
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa	Sector	Empresa
Almería	8	2	2	12	4	7	0	0
Cádiz	1	15	7	30	13	37	0	0
Córdoba	5	15	4	10	1	14	0	0
Granada	8	12	2	10	1	9	0	0
Huelva	3	14	3	10	3	4	1	0
Jaén	0	9	0	5	0	1	0	0
Málaga	7	29	4	15	3	19	0	0
Sevilla	1	15	6	14	4	9	0	0
Interpr.	1	9	1	3	0	15	0	0
Subtotal	**34**	**120**	**29**	**109**	**29**	**115**	**1**	**0**
Totales	**154**		**138**		**144**		**1**	

Base de datos: 530 convenios y revisiones salariales que regulan la denuncia (126 de sector, 404 de empresa)

No obstante, existen supuestos excepcionales como puede ser el convenio sectorial "Industrias del Aceite y sus Derivados" de Granada "dándose por finalizado en el momento de su firma". En el mismo sentido literal "Comercio del Mueble" y "Comercio textil" de Jaén, o "se entenderá denunciado desde su publicación", como lo establecen "Industrias Panaderas" de Sevilla, "Industria de la Alimentación" de Granada y "Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera" las partes dan por denunciado el presente convenio para el momento que expire su vigencia... Asimismo, existen convenios que vinculan expresamente o tácitamente la fecha de finalización de su vigencia con la fecha de denuncia que, habitualmente se efectúa de forma automática; concretamente 78, el 14,16 % optan por esta solución.



Base de datos: 551 convenios vigentes (131 de sector, 420 de empresa)

Con relación a la forma y condiciones de la denuncia, la regla más frecuente requiere la comunicación expresa de una parte frente a la otra parte, véase "Comercio" de Córdoba. Otros hacen intervenir a la autoridad laboral en el procedimiento de denuncia como destinatario del escrito que tienen que remitir ambas partes, conjuntamente o separadas, así "Atlantic Copper, S.A." de Huelva, algunos convenios exigen expresamente que junto al escrito de denuncia, la parte remitente acompañe el anteproyecto de nuevo convenio.

Son bastantes los convenios que introducen la obligación o compromiso de iniciar la negociación del convenio en fecha próxima a su término, bien antes de su vencimiento o una vez expirado éste, entre otros "Industrias del Aceite y sus Derivados" de Granada y "Actividades de Recaudación, Recuento, Limpieza, Montaje y Mantenimiento de Cabinas" de Sevilla.

Análisis comparativo del tratamiento convencional de las cláusulas de encuadramiento en los principales sectores de la actividad productiva andaluza.

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

Sector Agropecuario:

En cuanto al ámbito personal, es destacable que la mayoría de los acuerdos provinciales (Cádiz, Córdoba, Granada y Huelva), incluyen al personal de oficios clásicos al servicio de la empresa agraria y auxiliar, tales como mecánicos, tractoristas y albañiles. Siendo en este sentido más explícito el convenio de Cádiz, además, se remite a lo dispuesto en los artículos 1, 2 y Disposición Adicional 5ª de la E. T., al referirse a los trabajadores de alta dirección y alta gestión. En Jaén se incluye a trabajadores que realicen actividades de carácter agrario, ganadero, forestal y usuarias de riego. Se regirá también por estas normas el personal de oficios clásicos al servicio único y exclusivo de las empresas agrarias, comprendido en el artículo 26 de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, así como los trabajadores del riego.

Según el ámbito funcional, la mayoría de los acuerdos delimitan su ámbito funcional de aplicación a través de la mención de la actividad o actividades a las que afectan. Los acuerdos de Córdoba y Jaén realizan una descripción amplia de las actividades a las que afectan siendo el convenio de Córdoba mucho más amplio, pues incluye en su ámbito funcional las actividades de recolección del espárrago, mientras que, en Jaén existe un convenio provincial de carácter agrícola cuyo ámbito funcional es la recolección y

recepción del espárrago y otro exclusivamente de producción de plantas vivas y su venta. 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 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". Por último, el convenio de Córdoba, además de mencionar las actividades a las que afecta, se refiere a la Ordenanza Laboral del Campo y demás disposiciones complementarias, en los siguientes términos: "... explotaciones agrícolas, forestales y ganaderas, así como manipulado, envasado, empaquetado, comercialización y recolección de productos hortofructícolas, 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 hasta tanto se firme un Convenio Nacional de Faenas Agrarias y Forestales.

El tratamiento del ámbito territorial de los convenios sectoriales es muy homogéneo. Todos los textos establecen como límite territorial la provincia, si bien en los casos de Huelva y Sevilla especifican que las fincas e industrias que en parte estén dentro de una provincia y en parte de otra, se regirán por el convenio vigente de la provincia en la que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

Según el ámbito temporal, son mayoritarios los convenios de este sector que pactan un periodo de vigencia supraanual, predomina la trianualidad, así, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Sevilla, opta por un periodo de duración de dos años Huelva.

Con relación a la fecha de entrada en vigor, la mayoría de ellos establecen una fecha fija, que suele coincidir con la del inicio del año natural, lo hacen así, Cádiz, Granada, Huelva, Málaga y Sevilla, posponen la fecha de inicio de su entrada en vigor hasta la fecha de su publicación en el BOP los convenios provinciales de Almería y Córdoba, no obstante éstos últimos introducen en su texto una cláusula retrotrayendo sus efectos económicos al inicio del año natural.

En cuanto a la denuncia, en todos los convenios se preavisa, si bien el plazo establecido es variable, oscila entre uno y tres meses, Córdoba y Granada fijan un preaviso de un mes, Huelva de dos meses y Cádiz y Sevilla optan por un plazo de tres meses. Como excepción a ello está Jaén que da por denunciado el convenio en el momento de su firma.

Sector Construcción y Obras Públicas

Casi todos los convenios provinciales 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. En este sentido y a modo de ejemplo, los convenios para las provincias de Córdoba, Cádiz y Jaén.

En lo que respecta al ámbito funcional, los convenios provinciales 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 de los convenios colectivos provinciales de Almería, Cádiz, Málaga, Huelva y Córdoba y sólo en los dos últimos se incluyen, como anexo, las disposiciones que, sobre esta materia, contiene el mencionado convenio general. El convenio de Jaén, aunque incluyen tal referencia, previamente efectúa su propia determinación de los subsectores de actividad que abarca el propio texto, y que son: las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas; Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares 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.

Todos los textos coinciden en su redacción literal al delimitar su ámbito territorial, como regla general incluye a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia en cuestión, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

Según el ámbito temporal, el periodo de vigencia en este sector no es homogéneo; por un año, Córdoba, Huelva y Sevilla; por dos años Cádiz y Jaén, siendo los convenios de Almería y Málaga los que fijan un periodo de duración más largo, tres años.

Con respecto a la fecha de entrada en vigor, el 50% la condiciona a la fecha de publicación del convenio en el BOP, lo hacen así, Almería, Córdoba, Málaga y Sevilla. Los convenios de Granada y Huelva establecen, como fecha de entrada en vigor, una fecha fija que coincide con el inicio del año natural. Cádiz y Jaén la condicionan al día de su firma,

incluyendo una cláusula que retrotrae sus efectos fundamentalmente de contenido económico al inicio del año natural.

En la mayoría de los acuerdos de este sector, la denuncia se preavisa en un plazo de un mes, siendo la regla más frecuente la comunicación escrita de una parte a la otra parte; Almería, Córdoba y Granada. Asimismo hacen intervenir a la Autoridad Laboral en el procedimiento de denuncia como destinatario del escrito que tienen que remitir ambas partes conjunta y/o separadamente con el compromiso de iniciar las negociaciones para el próximo convenio, Cádiz, Córdoba y Granada, estos dos últimos incluyen que el escrito de comunicación deberá ir acompañado de propuesta concreta.

Sector Hostelería

Se pueden distinguir, por un lado, aquellos acuerdos que, al delimitar su ámbito personal utilizan fórmulas generales, y por otro, aquéllos que efectúan algún tipo de exclusión o excepción al citado ámbito. Por lo que se refiere a los primeros, el convenio 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. El convenio 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. El convenio de Cádiz excepciona al personal a que hace mención el E.T. y demás normativa de aplicación y el acuerdo de Almería 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.

Los acuerdos provinciales de Cádiz, Córdoba y Sevilla al delimitar su ámbito funcional de aplicación se remiten al Acuerdo Laboral de Ambito 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...". Los acuerdos de Huelva, Jaén y Málaga, son más explícitos 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, de comida rápida" incluyendo el acuerdo de la provincia de Huelva, además de los servicios de comida y/o bebidas, en casino, bingos, billares y salones recreativos. En Sevilla se efectúa una escueta referencia a las empresas dedicadas a la actividad de hostelería, sin ninguna precisión más. Por último, el de Granada reproduce y enumera un listado de actividades comprendidas en la O.L. de Hostelería.

Todos los textos coinciden en su redacción literal al delimitar su ámbito territorial, como regla general incluye a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia en cuestión, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

En cuanto al ámbito temporal, la mayoría de los casos establecen un periodo de vigencia de más de un año, es el tramo comprendido entre dos años (Almería, Cádiz y Huelva) y tres años (Córdoba, Granada y Sevilla) el más utilizado en este sector, y sólo un convenio establece un periodo de vigencia de un año, el de Jaén. En lo que se refiere a la entrada en vigor, existe una acentuada preferencia por establecer una fecha fija, salvo Almería y Jaén que la condicionan a la fecha de publicación en el BOP. Todos ellos además la hacen coincidir con el año natural, salvo Granada, Huelva y Jaén.

La mayoría de los pactos fijan un plazo de preaviso de dos meses para la denuncia excepto Cádiz que se remite al plazo establecido en la legislación vigente y Jaén que la establece de forma automática.

Sector Limpieza de Edificios y Locales

Todos los Convenios Provinciales de este sector utilizan reglas generales para delimitar su ámbito personal de aplicación relacionándolo con el ámbito funcional vinculando a las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales con los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en dichas empresas, sin ningún tipo de exclusión. A modo de ejemplo, los convenios de Almería y Jaén. Otros acentúan el carácter generalizador matizando a los trabajadores tanto fijos como eventuales, así como los que efectúen sustituciones o interinidad, en este sentido el de Málaga. En el convenio para Granada se utiliza la misma fórmula general pero resaltando que no están incluidos los trabajadores que presten sus servicios en instituciones sanitarias relacionadas en el ámbito funcional, a los que es de aplicación un Convenio Provincial específico de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias.

Todos los acuerdos provinciales vigentes definen su ámbito funcional vinculándolo a las actividades dedicadas a la limpieza de edificios y locales, sin cualquier especificación, salvo el de Granada especificando que no están incluidas las actividades de Limpieza que

se realizan en centros hospitalarios, a los que es de aplicación un convenio provincial específico.

Todos los textos coinciden en su redacción literal al delimitar su ámbito territorial, como regla general incluye a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia en cuestión, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

Según el ámbito temporal, el 50% de los convenios de este sector fijan una duración de dos años; Almería, Huelva, Málaga y Sevilla, optan por una vigencia de tres años Jaén y Cádiz y sólo el de Granada la establece por un año. Todos estipulan una fecha fija para la entrada en vigor del convenio y la hacen coincidir con el año natural, a excepción de Almería que la condiciona a la fecha de su publicación en el BOP, si bien introduce una cláusula que retrotrae sus efectos económicos al inicio del año natural.

Es más frecuente en este sector la denuncia preavisada, estableciendo la mayoría de ellos un plazo de dos meses Almería, Cádiz, Córdoba y Huelva, el resto establece un plazo de un mes, salvo Jaén que la contempla de forma automática. No existe un tratamiento homogéneo en la forma y condiciones de la denuncia.

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. En este sentido el Convenio de Jaén. El resto de los acuerdos utilizan reglas generales de determinación haciendo mención, como el convenio de Almería, a las exclusiones referidas al E.T., art. 3 y 2. De este modo el Convenio para la provincia de Huelva afecta a todos los trabajadores cualquiera que sea la categoría profesional que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el ámbito funcional, igualmente quedan comprendidos los trabajadores que antes estaban afectados por el convenio de Comercio del Metal pertenecientes a los sectores de Almacenistas de hierro, de suministros y de materiales eléctricos quedando, no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo. Para el convenio de Sevilla quedan comprendidos todos los trabajadores tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del convenio.

Por lo que respecta al ámbito funcional, los Convenios de Granada y de Málaga remiten a la Ordenanza Laboral y normas complementarias, incluyendo el de Granada las empresas de servicios rápidos que realizan actividades complementarias o auxiliares a los talleres de reparación de automóviles y excluyendo el de Málaga expresamente las

actividades de recepción de automóviles. Los acuerdos de Almería, Cádiz, Jaén, y Sevilla realizan una descripción detallada de las diversas actividades que se consideran incluidas en sus respectivos convenios. El de la provincia de Huelva incluye a todas las empresas de Industrias del Metal, Construcciones y Reparaciones Metálicas, Industriales Electricistas, Frío Industrial, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Suministros Industriales y Almacenistas de Materiales Eléctricos quedando expresamente excluidas las empresas del Sector de Automoción y las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización salvo las relacionadas con las actividades indicadas más arriba. Es el de la provincia de Córdoba el que delimita su ámbito funcional de una manera más escueta.

Todos los textos coinciden en su redacción literal al delimitar su ámbito territorial, como regla general incluye a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia en cuestión, aún cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

En cuanto al ámbito temporal, todos los acuerdos pactan un periodo de vigencia supraanual, siendo mayoritarios los que establecen una duración de tres años; Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla. Fijan un periodo de duración de cuatro años Almería y Granada, y por dos años Córdoba y Jaén.

La mayoría de los pactos establecen una fecha concreta para determinar la entrada en vigor del convenio haciéndola coincidir con el año natural, así Córdoba, Jaén, Granada y Málaga. Condicionan la fecha de entrada en vigor a la fecha de la firma del convenio los de Cádiz, Huelva y Sevilla, y sólo Almería indica la fecha de publicación del mismo en el BOP como la fecha de entrada en vigor.

Con respecto a la denuncia, el 60% de los convenios que se estudian es preavisada; Almería y Córdoba establecen dos meses de preaviso, lo hacen por un mes; Granada, Sevilla y Huelva, y no dicen nada los convenios de Cádiz y Jaén aún siendo de contenido mínimo obligatorio según lo dispuesto en el art. 85. 3 d) del E.T.

Sector: Agropecuario (Año: 2001) Ámbitos de Aplicación									
Provincia		**Almería**	**Cádiz**	**Córdoba**	**Granada**	**Huelva**	**Jaén**	**Málaga**	**Sevilla**
Número de trabajadores		28.000	30,000	50.000	42.000	70.000	100.000	40.000	120.000
Número de empresas		900	5.000	10.000	1.200	2.300	36.000	3.000	20.000
Ámbito Funcional	**Mención Genérica**	-	-	-	Si	-	-	Si	-
	Descripción amplia	Si	Incluye actividades complementarias, manipulación y preparación de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura. Exceptúa los trabajos de viña	Si	-	Si	Excluye las actividades relacionadas con la recolección del espárrago.	-	Incluye actividades complementaria, manipulación y preparación de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura.
Ámbito Personal	**Todos**	Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)	Si	Si. Incluye personal de oficios clásicos al servicios de empresas agrícolas (mecánicos, conductores, albañiles, etc.)
	Exclusiones / Excepciones	Cargos directivos	E.T.	-	-	-	-	-	-
Ámbito Territorial		Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial
Ámbito Temporal	**Entrada en vigor**	B.O.P.	01/01/001 (fecha fija)	B.O.P.	01/01/2000 (fecha fija)	01/01/001 (fecha fija)	01/10/99 (fecha fija)	01/01/98 (fecha fija)	01/01/01 (fecha fija)
	Duración	01/01/99 hasta 31/12/00 (2 años)	01/01/001 hasta 31/12/03 (3 años)	01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)	01/01/2000 hasta 31/12/2002	01/01/001 hasta 31/12/02	01/10/99 hasta 30/09/02 (3 años)	01/01/98 hasta 31/12/00 (3 años)	(3 años) 01/01/01 hasta 31/12/03
Supletoriedad		- E.T., - O.L. del sector	- O.L. del sector	- Normativa laboral vigente	- O.L. del sector - Normativa laboral vigente		- O.L. del sector - Normativa laboral vigente	- O.L. del sector - Normativa laboral vigente	- E.T. - Laudo Arbitral

Sector: Siderometalúrgico (Año: 2001) Ámbitos de Aplicación									
Provincia		**Almería**	**Cádiz**	**Córdoba**	**Granada**	**Huelva**	**Jaén**	**Málaga**	**Sevilla**
Número de trabajadores		3.000	10.000	9.250	6.500	2.500	6.500	11.500	20.810
Número de empresas		860	300	2.800	700	500	2.000	2.232	2.800
Ámbito Funcional	**Mención Genérica**	-	-	Si	-	-	-	-	-
	Descripción amplia	Si	Si	-	Si	Sí. Escluye de su ámbito a las actividades del Sector Automoción	Si	Si (Se remite a la O.L. Siderometalúrgica. Excluye actividades de reparación de automóviles.	Si
Ámbito Personal	**Todos**	-	Si	Si	Si	Inlcuye a los trabajadores de Comercio del Metal pertenecientes a los sectores de almacenistas de hierro, de suministros industriales y de materiales eléctricos.	Si	Si	Si
	Exclusiones / Excepciones	!.3 y 2 E.T. Cargos directivos	-	-	-	Cargos directivos	-	-	E.T.
Ámbito Territorial		Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial
Ámbito Temporal	**Entrada en vigor**	B.O.P.	03/06/99 (fecha firma)	01/01/00 (fecha fija)	01/04/00 (fecha fija)	(30 días después de su firma)	01/01/00 (fecha fija)	01/01/01 (fecha fija)	18/07/00 (fecha firma)
	Duración	Desde 01/01/00 hasta 31/12/03 (4 años)	Desde 01/01/99 hasta 31/12/01 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01	Desde 01/04/00 hasta 31/03/04	Desde 01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/01 hasta 31/12/03 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)
Supletoriedad		- Acuerdo marco del Sector	-	- Normativa laboral y la específica de la actividad	- O.L. Siderometalurgica	- Convenio General de Sector - O.L. Siderometalúrgica	- O.L. Siderometalúrgica	- Normativa laboral vigente	- Convenio General del Sector.

Sector: Construcción (Año: 2001) Ámbitos de Aplicación									
Provincia		**Almería**	**Cádiz**	**Córdoba**	**Granada**	**Huelva**	**Jaén**	**Málaga**	**Sevilla**
Número de trabajadores		14.000	31.218	14.000	20.130	7.300	1.300	32.400	24.765
Número de empresas		350	817	700	2.025	600	17.000	1.033	1.048
Ámbito Funcional	**Mención Genérica**	Se remite al Convenio General del Sector	Se remite al Convenio General del Sector	-	Se remite al Convenio General del Sector	-	-	Se remite al Convenio General del Sector	-
	Descripción amplia	-	-	Si. Incorpora en su texto el anexo del Convenio General del Sector	Si	Si. Incorpora en su texto el anexo del Convenio General del Sector	Si	-	Si
Ámbito Personal	**Todos**	-	-	-	-	Si	-	-	-
	Exclusiones / Excepciones	Personal directivo	Personal directivo	Personal directivo	Personal directivo		Personal directivo	Personal directivo	Personal directivo
Ámbito Territorial		Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial
Ámbito Temporal	**Entrada en vigor**	B.O.P.	15 días después de su firma (24/05/00)	B.O.P.	01/01/001 (fecha fija)	01/01/001 (fecha fija)	El día de su firma (10/07/00)	B.O.P.	B.O.P.
	Duración	Desde 01/01/99 hasta 31/12/01 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01	hasta 31/12/001	Desde 01/01/001 prorrogado hasta 31/12/001	Desde 01/01/001 hasta 31/12/001 (1 año)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/99 hasta 31/12/01 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/00
Supletoriedad		- Convenio General del Sector	- Convenio General del Sector	- Convenio General del Sector	Convenio General del Sector	- Convenio General del Sector	- Convenio General del Sector - Acuerdo Estatal del Sector	- Legislación vigente - Convenio General Sector - Acuerdo Marco Sector	- Convenio General del Sector - O.L.

Sector: Hostelería (Año: 2001) Ámbitos de Aplicación									
Provincia		**Almería**	**Cádiz**	**Córdoba**	**Granada**	**Huelva**	**Jaén**	**Málaga**	**Sevilla**
Número de trabajadores		4.100	16.000	15.000	10.300	8.869	15,730	25.000	15.000
Número de empresas		900	7.500	5.510	5.430	907	1430	13.500	8.750
Ámbito Funcional	**Mención Genérica**	Se remite al Acuerdo Laboral del Sector	-	Se remite al Acuerdo Laboral del Sector	-	-	-	-	Se remite al art. 4 del Acuerdo Laboral del Sector
	Descripción amplia	-	Se remite al Acuerdo Laboral del Sector y especifica que están incluidas las Residencias Geriátricas y Asilos siempre que no presten asistencia sanitaria. Incluye las Heladerías que expendan bebidas	-	Si. (Enumera 9 actividades, reproduce la O.L. Para la Industria de Hostelería)	Si. Incluye servicios de productos listos para su consumo, restaurantes, pizzerías y hamburgueserías, café, bares, salas de bailes, discotecas, tablaos, así como bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos. Incluye residencias geriátricas.	Si. Incluye servicios de productos listos para su consumo, restaurantes, pizzerías y hamburgueserías, café, bares, salas de baile, discotecas, tablaos, así como bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos. Incluye residencias geriátricas.	Si. Incluye servicios de productos listos para su consumo, restaurantes, pizzerías y hamburgueserías, café, bares, salas de baile, discotecas, tablaos, así como bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos. Incluye residencias geriátricas	
Ámbito Personal	**Todos**	Todos los no excluidos del E.T	-	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Exclusiones / Excepciones	Personal de: cohes cama, cohes restaurante. Administración Militar	E.T.	-	-	-	-	-	-
Ámbito Territorial		Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial
Ámbito Temporal	**Entrada en vigor**	B.O.P.	01/01/00 (Fecha fija)	01/01/00 (Fecha fija)	01/03/00 (Fecha fija)	01/06/00 (Fecha fija)	B.O.P.	01/04/99 (Fecha fija)	01/01/00 (Fecha fija)
	Duración	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)	Desde 01/03/00 hasta 28/02/03 (3 años)	Desde 01/06/00 hasta 31/05/002 (2 años)	Desde 01/01/01 hasta 31/12/01	Desde 01/04/99 hasta 31/3/02 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)
Supletoriedad		- Acuerdo Estatal del Sector	- Legislación laboral vigente - Acuerdo Estatal del Sector	- Acuerdo Estatal del Sector	-	- Acuerdo Estatal del Sector - OL (sólo para aplicar el % de servicios regulado en ella)	- Legislación laboral vigente	-	- Acuerdo Estatal del Sector - Legislación laboral vigente

Sector: Limpieza de Edificios y Locales (Año: 2001) Ámbitos de Aplicación									
Provincia		**Almería**	**Cádiz**	**Córdoba**	**Granada**	**Huelva**	**Jaén**	**Málaga**	**Sevilla**
Número de trabajadores		625	5.500	3.230	2.000	3.500	1.500	10.000	7.000
Número de empresas		25	100	185	50	40	50	800	500
Ámbito Funcional	**Mención Genérica**	Si	Si	Si	-	Si	Si	Si	Si
	Descripción amplia	-	-	-	Si. Excluye los servicios que se presten en Instituciones Sanitarias..	-	-	-	-
Ámbito Personal	**Todos**	Si	Si	Si	Todos los que no presten sus servicios en Instituciones Sanitarias.	Si	Si	Si	Si
	Exclusiones / Excepciones	-	-	-	-	-	-	-	-
Ámbito Territorial		Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial	Provincial
Ámbito Temporal	**Entrada en vigor**	B.O.P.	01/01/00 (fecha fija)	01/01/98 (fecha fija)	01/01/001 (fecha fija)	01/01/99 (fecha fija)	01/01/001 (fecha fija)	01/01/00 (fecha fija)	01/01/99 (fecha fija)
	Duración	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/02 (3 años)	Desde 01/01/98 hasta 31/12/00	Desde 01/01/001 hasta 31/12/001 (1 año)	Desde 01/01/99 hasta 31/12/00 (2 años)	Desde 01/01/001 hasta 31/12/003 (3 años)	Desde 01/01/00 hasta 31/12/01 (2 años)	Desde 01/01/99 hasta 31/12/00 (2 años)
Supletoriedad		- Normativa laboral vigente	- O.L. del Sector	- Normativa laboral vigente	- Normativa laboral vigente	- O.L. del Sector	- Normativa laboral vigente	- Normativa laboral vigente	- Normativa laboral vigente