




## PROYECTO EQUAL IN RED



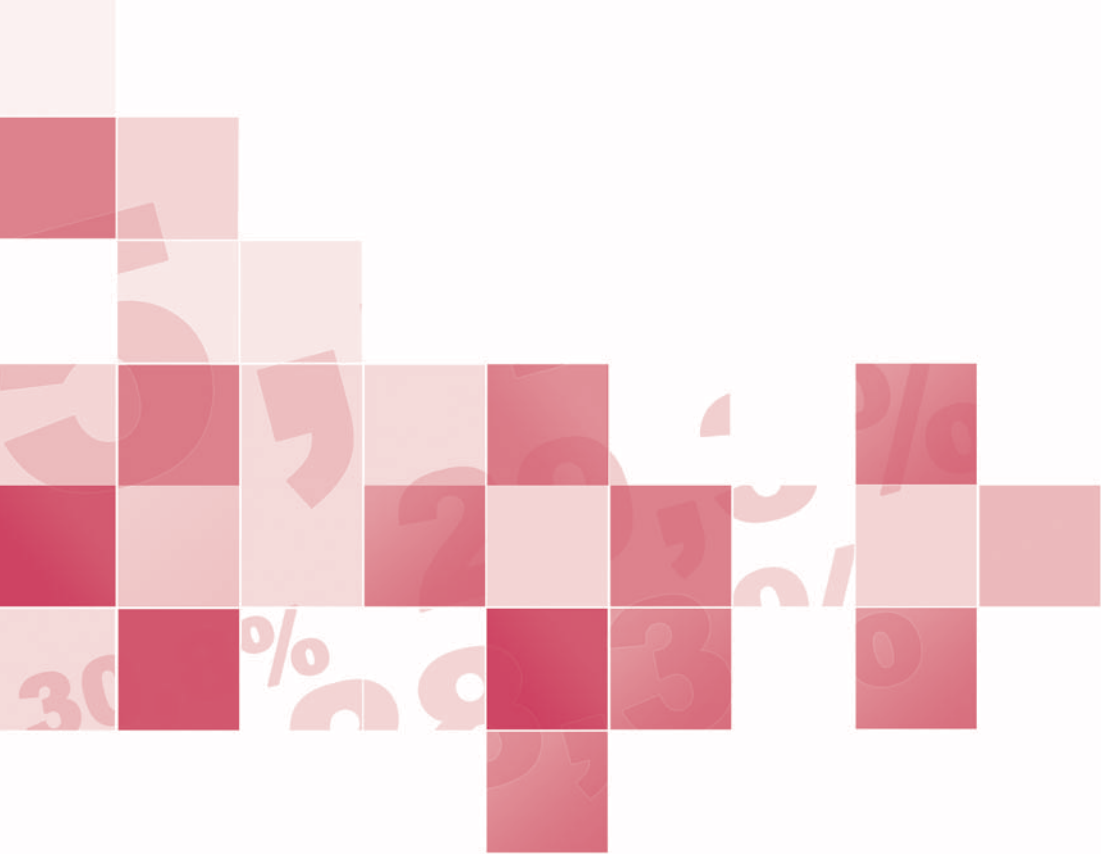
**Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía.**



Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía

La edición de esta publicación está cofinanciada por el Fondo Social Europeo y la Junta de Andalucía.

Diseño y Maquetación: Estudio Ikonos  
Depósito Legal: MA 741/07



## Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía



## **Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía**

Investigación realizada en el marco del Proyecto Equal-in-red por el equipo de investigación del Observatorio del Empleo y la Exclusión Social de la Universidad de Málaga ([www.oees.uma.es](http://www.oees.uma.es))

Autores:

Juan Torres López, Mauricio Matus López y Francisco J. Calderón Vázquez

Con la colaboración de Ana Gómez Narváez, Alberto Montero Soler y Alfredo Serrano Mancilla y de José Carlos García Domínguez, Ramón Martínez García, Antonio Molina Martín y María Visitación Tomé Merchán

## 1. Introducción.

1.1. Presupuestos y objetivos de la investigación. . . . .	9
1.2. La conciliación de la vida familiar y laboral como innovación social. . . . .	10
1.3. El análisis de la negociación colectiva en relación con la conciliación entre la vida laboral y familiar. . . . .	12
1.4. El estado de la cuestión. . . . .	14

## 2. Resumen Ejecutivo.

2.1. La investigación. . . . .	17
2.2. Metodología. . . . .	17
2.3. Resultados generales. . . . .	17
2.4. Análisis de los distintos instrumentos de conciliación. . . . .	18
2.5. Conclusiones. . . . .	20

## 3. Metodología.

3.1 Desarrollo de la investigación . . . . .	21
3.2. Descripción de la base de convenios . . . . .	23

## 4. Resultados globales.

4.1 Análisis general. . . . .	25
4.2. Concentración y distribución de los instrumentos de conciliación en los convenios. . . . .	26
4.3 Detalle de los instrumentos de conciliación que se mejoran en los convenios. . . . .	26

## 5. Análisis de los distintos instrumentos de conciliación

5.1 Flexibilidad de entrada/salida. . . . .	29
5.2 Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro . . . . .	32
5.3 Ausencia en la jornada laboral por lactancia materna hijo menor de 9 meses. . . . .	36
5.4 Reducción de la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro . . . . .	40
5.5 Reducción de la jornada laboral por lactancia materna hijo menor de 9 meses. . . . .	44
5.6 Reducción de la jornada laboral por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. . . . .	48
5.7 Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado. . . . .	52
5.8 Excedencia por cuidado de hijo . . . . .	56
5.9 Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. . . . .	60
5.10 Excedencia voluntaria . . . . .	64
5.11 Excedencias voluntarias adicionales. . . . .	68
5.12 Permiso retribuido por matrimonio. . . . .	72
5.13 Permiso retribuido por traslado de domicilio . . . . .	76
5.14 Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador. . . . .	80
5.15. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador. . . . .	84
5.16 Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador. . . . .	88
5.17. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando es necesario el desplazamiento del trabajador . . . . .	92
5.18 Suspensión de contrato por maternidad. . . . .	96
5.19 Suspensión del contrato por parto múltiple. . . . .	100
<b>6. Conclusiones. . . . .</b>	<b>105</b>
<b>7. Bibliografía. . . . .</b>	<b>107</b>







# 1. Introducción

## 1.1. Presupuestos y objetivos de la investigación.

La consecución de una efectiva conciliación entre la vida laboral y la familiar se impone en las sociedades modernas como una condición esencial para garantizar la igualdad, la ausencia de discriminación y el bienestar social. Además, en la medida en que estos factores deben ser parte inseparable de un concepto renovado y progresista de competitividad (que renuncie a basarse exclusivamente en el abaratamiento de los costes salariales, como es propio de las economías más atrasadas y menos eficientes tecnológicamente), la conciliación es al mismo tiempo una pieza irrenunciable en las estrategias empresariales conducente a tener éxito en los mercados más dinámicos.

Sin embargo, la conciliación laboral-familiar aparece como una especie de innovación social *schumpeteriana* en el mercado laboral, es decir, como un factor novedoso que se propaga desde los centros hacia las periferias del ámbito sociolaboral con un ciclo de difusión y divulgación extremadamente lento y de costosa asunción entre los sujetos sociales involucrados.

La convicción social de que esa conciliación debe ser efectiva porque una sociedad no es realmente moderna mientras admita en su seno la injustificada discriminación de género en los mercados de trabajo, se difunde progresiva pero muy lentamente. Como casi todos los procesos de innovación o cambio social, la convicción y las prácticas que la hacen realidad avanzan en un ambiente de grandes resistencias derivadas de las inercias que afectan a los agentes sociolaborales soportan y, también, del rechazo de partida con que se suele enfrentar las transformaciones de entorno y las pautas de actuación que llevan implican nuevos cómputos de costes y beneficios empresariales.

A pesar de que se está asumiendo que avanzar hacia la conciliación laboral-familiar es hoy inevitable en función del rechazo creciente de las sociedades modernas sienten hacia la discriminación en cualquiera de sus expresiones, las propuestas de avance real hacia la conciliación y hacia el principio de

igualdad se desarrollan en un contexto adverso, con habituales reacciones de hostilidad y rechazo más o menos soterradas. Reacciones que se dan tanto por parte de los empleadores (por el incremento de costes que supone) como por los propios trabajadores, que todavía tienden a percibir los problemas de conciliación como algo casi exclusivamente “femenino” o “feminista”, es decir, todavía secundario en el orden de sus prioridades.

Sin embargo, por grandes que puedan ser esas resistencias, el imperativo social irrenunciable es el de tener que avanzar hacia la efectiva conciliación entre la vida laboral y familiar. Un objetivo, sin embargo, que no se trata de alcanzar de cualquier manera sino que debe alcanzarse procurando evitar el conflicto entre las partes, generando los menores costes posibles y, lo que es más importante, convirtiendo los objetivos de conciliación, equidad e igualdad de género en el mercado laboral en un factor de competitividad y excelencia que dinamice el empleo y la actividad empresarial y no se convierta, por el contrario, en una rémora para ello.

Por todas esas razones es por lo que resulta esencial dilucidar cuál es la vía más efectiva para tratar de conseguir la conciliación efectiva, pues es evidente que no todas las que puedan estar a nuestro alcance serán igual de efectivas o aceptables desde la óptica de la eficiencia económica o de la justicia y el bienestar social.

En concreto, esta investigación se orienta a dar luz sobre la viabilidad de uno de los caminos propuestos para avanzar hacia la conciliación y la igualdad en el mercado laboral: la de la negociación colectiva que haga posible alcanzarlas de mutuo acuerdo y sin necesidad de tener que recurrir a la intervención de las administraciones a través de normas jurídicas que marquen el camino y vayan obligando a los agentes sociales a asumirlas.

Con ese objetivo se ha realizado el presente análisis de los elementos de conciliación contenidos en la negociación colectiva andaluza, un procedimiento fundamental para poder deducir hasta qué punto está generalizada

la cultura de la conciliación en el ámbito sociolaboral y cuál es el alcance efectivo de las actitudes a favor de la conciliación.

Trataremos de averiguar si, hasta el momento, y en materia de conciliación, la negociación colectiva va, efectivamente, por delante de las normas jurídicas, haciendo entonces innecesaria su intervención, o si, por el contrario, la negociación colectiva se limita a aplicar sin más lo que ya está estipulado, sin procurar mejoras sustanciales que permitan conciliar mejor la vida laboral y familiar, en cuyo caso cabría deducir que esta legislación de referencia seguiría siendo imprescindible para lograrla.

Los convenios colectivos son realmente la manifestación más clara de la permeabilidad efectiva del mundo sociolaboral a la consideraciones de la equidad de género como un requisito básico de la justicia y el bienestar social. Por eso, el interés de esta investigación consiste en que pone de relieve la realidad de esa permeabilidad, en qué medida la negociación colectiva en Andalucía está yendo más allá de lo establecido en las leyes laborales, introduciendo en los convenios cláusulas que las mejoren, y es decir, haciendo innecesaria, en consecuencia, la intervención normativa de la administración.

## 1.2. La conciliación de la vida familiar y laboral como innovación social

La presente investigación se concibió en el marco de un proyecto que forma parte de la Iniciativa Europea Equal, una iniciativa que podría entenderse como un laboratorio donde se innova para generar prácticas capaces de combatir la desigualdad en el mercado de trabajo.

Eso no es casualidad porque la conciliación, o su ausencia en la medida en que es necesaria, no es solamente una de las raíces más fuertes de esa desigualdad, sino que, además, se trata de un asunto social de naturaleza transversal e interdisciplinar que debe abordarse casi totalmente *ex novo*. De ahí la importancia y la utilidad de realizar experiencias o poner en marcha laboratorios como los que propone la Iniciativa Equal, encaminados a mostrar prácticas que sirvan de referencia e incentivo para poder generalizar la lucha contra la desigualdad y la exclusión en el mercado de trabajo.

Poner en marcha medidas de esa naturaleza, complejas y realmente a contracorriente de las tendencias dominantes en los mercados de trabajo obliga a partir de dos premisas fundamentales.

En primer lugar, que la conciliación a la que se aspira es una *innovación social global* y no un trasunto singular, que sólo afecta a una parte determinada de la sociedad. Es fundamental entender que la conciliación de la vida laboral y la familiar es una innovación necesaria e indispensable para poder adaptar el conjunto de la sociedad a las nuevas realidades y a las transformaciones sociales, económicas y laborales que han tenido lugar en el mundo occidental en los últimos cuatro décadas.

En segundo lugar, que para poner en marcha esa innovación social es necesario aplicar un enfoque bidireccional en su difusión y asimilación. Se precisa, por un lado, de un enfoque *up to bottom*, o sea de arriba abajo, o, lo que es lo mismo, que parte desde las instituciones, las administraciones y entes públicos. Y, por otro lado, también y simultáneamente de un enfoque *bottom up*, o desde abajo hacia arriba, es decir, que nace de las organizaciones sociales, sindicatos, confederaciones empresariales, empresas, ciudadanos y familias.

Esta última exigencia *bottom up* obliga a darle papeles muy relevantes a todos esos espacios sociales en los que intervienen los sujetos implicados. Pero es lógico que, entre ellos, adquiera una importancia fundamental el ámbito sociolaboral. Es lógico que así sea puesto que es en el ámbito

sociolaboral, y en particular, en el mercado de trabajo, donde coinciden de forma cotidiana instituciones, empresas, organizaciones sindicales y empresariales, individuos y, por extensión, las familias.

En ese ámbito sociolaboral, la temática de la conciliación familiar-laboral forma parte principal de los problemas relativos a la equidad de género en el mercado laboral, constituyendo, como los restantes segmentos del *vector igualdad*, una *nueva frontera* en el ámbito laboral.

Pero los agentes sociolaborales han sido tradicionalmente muy refractarios respecto a las aspiraciones igualitaristas, y eso obliga a realizar un esfuerzo especial para que terminen por adaptarse a las nuevas coordenadas y asimilando los fundamentos de la nueva “cultura” conciliatoria.

Como en toda innovación, es natural que tal proceso de adaptación pueda encontrar y provocar las lógicas resistencias.

En ese entorno sociolaboral (al menos en el caso español) la negociación es la variable que posibilita, respetando los mínimos legales establecidos, que cualquiera de los derechos reconocidos pueda ser objeto de negociación al alza, pudiéndose conseguir, así, a través de la contratación colectiva, mejoras, ampliaciones, aclaraciones o concretizaciones de tales derechos, ya sea por remisión expresa de la norma laboral hacia la negociación colectiva, ya sea por propia iniciativa de los agentes sociales, puesto que la negociación colectiva se halla legalmente legitimada para desempeñar tal función, “perfeccionadora” de la legislación laboral.

En este proceso de adaptación a la innovación social que supone la introducción de la conciliación laboral-familiar en el mercado de trabajo, el rol de la negociación colectiva es decisivo, ya sea para allanar el camino de posibles obstáculos, ya para minimizar las posibles resistencias.

La importancia de la negociación es aún mayor en un campo como el de la conciliación, en el que la legislación puede tener una capacidad de impacto muy limitada debido a su carácter de innovación social que no puede ser impuesta sino que necesariamente debe ser asimilada y aceptada por los agentes sociales.

Si no se tiene esto en cuenta puede efectivamente ocurrir que la legislación pueda ir “demasiado por delante”, convirtiéndose en un rosario de buenas intenciones que no llegan a aplicarse porque no parte del previo y necesario consenso de los agentes sociolaborales a partir del cual se puede cambiar

la mentalidad, la forma de pensar y de actuar, que es lo único que puede conducir a la modificación real de las conductas.

Por esta razón, resulta fundamental equilibrar acertadamente la función que han de desempeñar las normas coactivas y la negociación voluntaria.

De hecho, hoy día predomina la idea de que la negociación colectiva y su instrumento, los convenios colectivos, deben ser la fuente primordial de las medidas orientadas a la conciliación laboral-familiar, entendiendo que es a partir de la autonomía de las partes y no del poder legislativo de donde se han de obtener los instrumentos que colmen las lagunas existentes, aclarando y concretizando aspectos legales en demasía confusos o teóricos, innovando en las zonas de sombra no previstas por el legislador y en definitiva, bajando a tierra las previsiones normativas que se pudieran haber establecido.

La realidad que han puesto de manifiesto los estudios más recientes y que también trata de aclarar la presente investigación no parece que vaya por ese camino<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Entre esos cabe destacar el denominado Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (Carrasquer, Massó, Martín Artilles, 2005), estudio que se encuadra en los trabajos del Centro de Estudios QUIT de la UAB. Igualmente cabe citar al Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas (GPI, consultores, 2005) promovido por el Instituto de la Mujer. Desde una perspectiva territorial hay que reseñar las aportaciones realizadas por los estudios Negociación colectiva y prácticas laborales desde la perspectiva de género, el caso de Aragón (Elosegui Itxaso, de Luis Carnicer, de la Fuente Vázquez, Pérez del Río, Pérez Pérez y Martínez Sánchez, 2005) o en el caso de la Comunidad Autónoma de Madrid, el estudio Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión (De la Fuente Vázquez, Galindo Sánchez, Quintanilla Navarro y Sánchez García, 2005) particularmente interesante por cuanto que se trata de la actualización de un estudio anterior que permite constatar la evolución del tema en el ámbito territorial madrileño.

### 1.3. El análisis de la negociación colectiva en relación con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Los estudios realizados hasta el presente muestran que la tendencia general en la negociación colectiva española es a la consideración secundaria o muy secundaria de la conciliación en la jerarquía de prioridades de la negociación colectiva (Martín Artiles 2005)<sup>2</sup>.

Incluso tampoco parece existir un consenso sobre el concepto de conciliación laboral-familiar manejado sino, más bien, una significativa y quizá preocupante discordancia. Los empresarios tienden a adoptar una visión individual e individualista de la conciliación, como circunstancia personalizada del trabajador y, por tanto, distinta para cada uno, mientras que los sindicatos parecen plantear una visión colectiva de armonización de los distintos ámbitos en liza.

Algunos autores<sup>3</sup> consideran que los principales obstáculos para la implementación efectiva de la conciliación a través de la negociación colectiva, vendrían derivados, de una parte, de su todavía muy escasa feminización, puesto que los que negocian todavía son, en su gran mayoría, hombres. Y, por otra parte, del hecho indiscutible de que la cultura sindical y patronal está todavía anclada en el modelo tradicional del varón proveedor. De ahí las dificultades para reconocer con determinación que las nuevas realidades laborales dominadas por la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo tienen implicaciones sociales, laborales y familiares que es preciso tener en cuenta.

Esos mismos autores también ponen de relieve la escasa “popularidad” de los mecanismos de conciliación entre los interlocutores sociales a causa de ciertos efectos colaterales que inicialmente pueden llevar consigo:

- La tensión que la introducción de prácticas conciliatorias puede generar entre los propios trabajadores y trabajadoras ya que la ventaja de la conciliación para algunos puede provocar la inercia de la reasignación de la carga de trabajo para los otros, que pueden sentirse agraviados y perjudicados. Una circunstancia que resultaría particularmente gravosa en los sectores y organizaciones con alto nivel de feminización.
- La desarticulación que la introducción de prácticas conciliadoras podría generar en la organización del trabajo preexistente, rompiendo las rutinas e inercias establecidas.

- El incremento de costes que la introducción de prácticas conciliadoras podría provocar, sobre todo en los ámbitos fuertemente feminizados.

Otro factor que puede estar influyendo en el escaso papel que la negociación colectiva desempeña como impulsora de la puesta en marcha de medidas de conciliación tiene que ver con la diferente potencia innovadora que tienen los distintos tipos de procesos de negociación.

Así, de los estudios realizados hasta el momento parece deducirse que cuando la estructura de los convenios es centralizada, la propagación de las normas pro-conciliación es cuantitativamente mayor y cualitativamente mejor.

La Memoria del Consejo Económico y Social de España (CES, 2004)<sup>4</sup>, mostró que en torno al 60% de los convenios estatales (centralizados) planteaban algún tipo de prácticas, mecanismos o recomendaciones de conciliación de las esferas familiares y laborales, pudiéndose deducir de eso que los convenios de estructura centralizada habían asimilado de mejor manera las regulaciones establecidas por la ley 3/1999, e introducido más o mejores recomendaciones “positivas” en materia de permisos parentales.

Sin embargo, los convenios descentralizados (territoriales o empresariales) no parecen tender a mejorar lo establecido por el legislador, teniendo a nivel cuantitativo una notoria menor difusión la previsión de mecanismos o prácticas conciliadoras. En ese sentido, el estudio realizado por Otaegui (2004)<sup>5</sup> parece corroborar las consideraciones del CES, por cuanto que en el ámbito descentralizado es donde aparecen mayores carencias, bien por existencia de cláusulas por debajo de los mínimos legales, porque se desconozca la nueva regulación o sólo se cite textualmente la antigua.

2 Martín Artiles, A. (2006): Balance de la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. Documento electrónico disponible en: [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc)

3 Carrasquer, P.; Massó, M.; Martín Artiles, A. (2005): Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Revista Papers, Número monográfico, en imprenta.

4 Consejo Económico y Social (2004): Memoria sobre la situación socioeconómica de España. Ed. CES. Madrid.

5 Otaegui, A., (2004): El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. En Escudero, R. (coordinador) La negociación colectiva en España. Ed. Tirant Lo Blanc. Valencia.

También resultan palpables la fuerte heterogeneidad y diversidad de la contratación colectiva descentralizada, a diferencia de la centralizada que muestra mayores niveles de homogeneidad. La misma autora anterior señala que los convenios descentralizados se muestran también renuentes a reconocer las novedades introducidas por la Ley 3/99, resultando especialmente chocante la tendencia a negar la disponibilidad de conciliación para los trabajadores temporales, o la tendencia a reducir el acceso a los mecanismos conciliadores solo a los fijos o a aquellos con una cierta antigüedad en la empresa.

Por lo que se refiere más concretamente a los análisis de la negociación colectiva en ámbitos territoriales de comunidad autónoma (singularmente en el caso de la de Madrid<sup>6</sup>), sus resultados muestran que los avances producidos son de escasa magnitud en el periodo 1996-2004.

La investigación realizada para esa comunidad autónoma indica que el ritmo de difusión observado es muy lento y la implementación desarrollada imperfecta, si bien se debe reconocer el esfuerzo realizado en la adaptación de lo previsto por la Ley 3/99 de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. En términos cuantitativos se observa una baja presencia y frecuencia de medios de conciliación en la negociación colectiva y una escasa frecuencia de mejoras respecto a los mínimos legales básicos. En términos cualitativos el contenido de los convenios, en su gran mayoría, tiende a reproducir miméticamente lo establecido por la Ley, produciéndose en demasiadas ocasiones una suerte de isomorfismo imperfecto, por cuanto que la reproducción de la legislación se realiza defectuosamente, de manera incompleta, o parcial.

Una tendencia que está resultando muy significativa y persistente en la negociación colectiva reciente es la que lleva a feminizar de forma expresa y exclusiva determinados derechos que deberían ser universales y aplicarse sin distinción de género, lo que no debe entenderse como una avance “de género” sino como todo lo contrario, como efecto de la persistencia de una lógica de género desigual y desigualitaria en los mercados de trabajo y, en particular, en las pautas de comportamiento de los negociadores. De igual manera, perviven en el espíritu de los convenios consideraciones claramente sexistas y de atribución de roles en función de género, en ocasiones más o menos enmascarada, en ocasiones muy evidente.

Eso quiere decir que, de una u otra manera, en la negociación colectiva se proyecta la actual división de roles en el interior de la unidad familiar, lo que evidentemente no coadyuva a la conciliación de las esferas laborales y familiares-personales sino que más bien amplifica las fuentes de desigualdad.

Todas estas limitaciones no significan que no se estén alcanzando algunos progresos. Como puso de relieve Caprile<sup>7</sup>, ya en los informes sobre contratación colectiva del 2001 elaborados por fuentes sindicales (Sindicatos UGT y Comisiones Obreras) patronales (CEOE) y el Consejo Económico y Social (CES) se constatan ciertos avances en las temáticas de la igualdad y de la conciliación laboral-familiar, en el conjunto de la negociación colectiva del ejercicio 2001. Una constatación que igualmente hace el Informe realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer del Sindicato Comisiones Obreras (2003)<sup>8</sup>,

Es verdad que se trata de aspectos ciertamente minoritarios, tocados solo por un pequeño porcentaje de convenios y donde el tratamiento de los temas es más retórico que efectivo, pero su paulatina incorporación parece indicar un cierto deshielo en la sensibilidad del colectivo de agentes sociolaborales hacia estos temas.

Finalmente, una reflexión sugestiva en los temas de negociación colectiva y conciliación es la efectuada por el informe Randstad (2004)<sup>9</sup>, en donde también se constata la escasa sensibilidad de los interlocutores sociales en materia de conciliación familiar, pero que se interpreta como consecuencia de que los agentes sociales confunden la conciliación con el establecimiento de permisos y de excedencias, interesantes pero poco eficaces, si se producen en un contexto cotidiano donde resulta imposible de compaginar “normalmente” vida y trabajo.

6 De la Fuente Vázquez, D., (Coord.); Galindo Sánchez, J.; Quintanilla Navarro, B.; Sánchez García, D. (2005): Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión Comunidad de Madrid. Consejería de Empleo y Mujer Dirección General de la Mujer.

7 Caprile, M. (2002): Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral. Avances en estos temas en la negociación colectiva del 2001. Fundación CIREM. Documento Telemático disponible en [www.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc](http://www.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc).

8 Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO (2003): Negociación Colectiva y Género. Una Apuesta de Futuro. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) sobre la igualdad de oportunidades (Septiembre 2002). Documento Telemático disponible en [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf)

9 Informe Randstad Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2004): Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Las Políticas de Conciliación. Capítulo 4 Análisis de contenido en convenios colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación. ESADE-Randstad. Documento Telemático disponible en [www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3º%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf](http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3º%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf)

Este informe subraya que la conciliación efectiva entre la vida laboral y la familiar no puede basarse en la reproducción de los viejos, ineficientes y desiguales roles familiares sino que, por el contrario, es imprescindible apostar por nuevas vías de conciliación y reconfigurar aspectos como la organización de jornada de trabajo, introduciendo referentes organizativos como discriminar positivamente a los trabajadores con responsabilidades familiares en la organización y asignación de turnos de trabajo, disposición de status de flexibilidad horaria para en la entrada y salida del establecimiento, o hacer coincidir días libres con fines de semana para los padres con hijos. Asimismo indica que es vital reorientar la estructura salarial, ya que la tendencia mayoritaria en la negociación colectiva es premiar salarialmente (vía pluses de retén o llamada, complementos por flexibilidad o disponibilidad, o incentivos por asistencia al trabajo, etc.) la cantidad de horas de trabajo y la permanencia y disponibilidad en el puesto de trabajo, sobre cualquier otro tipo de consideración. Ello hace que los trabajadores con responsabilidades familiares tiendan a resultar menos competitivos, puesto que tenderán a ganar menos que sus colegas que carecen de responsabilidades familiares.

#### 1.4. El estado de la cuestión.

---

En definitiva y a partir de las consideraciones y resultados, bastante modestos, observados en el análisis empírico de la negociación colectiva que hasta el momento se ha llevado a cabo podrían establecerse la siguientes conclusiones sobre el estado de la cuestión.

- a/ La conciliación laboral-familiar, a pesar de su innegable necesidad se mueve, en el ámbito sociolaboral, en un contexto de adversidad, e incluso de cierta “hostilidad” por parte de los agentes sociales. Situación que podría manifestarse, por un lado, en la resistencia por parte de los empleadores a poner en práctica medidas efectivas de conciliación, sobre todo, por considerar los efectos colaterales que podrían derivarse y el incremento de costes que puede suponer). Y, por otro, en la cierta pasividad o incluso indolencia por parte de los trabajadores a la hora de asumir la necesidad de hacer efectiva la conciliación, fundamentalmente, porque “su” percepción de ese asunto la sitúa en la esfera de “lo femenino” o “feminista”, en ningún caso un tema prioritario, sino secundario o de complemento.
- b/ Esta consideración en el entorno sociolaboral de la conciliación como *second best option*, es decir, como algo bueno y seguramente positivo, pero no prioritario, explica la lentitud en la propagación de esta innovación social y su asimilación, en líneas generales bastante dificultosa, por parte del tejido social.
- c/ En buena parte, eso es así porque la conciliación de la vida familiar y laboral es una innovación social cuya dimensión cultural supera a las restantes. De hecho, nos atreveríamos a decir que se configura como una “cultura”, en la que sus basamentos esenciales tendrían como referentes la familia y los valores familiares, si bien en su acepción menos tradicional, y la persona y los valores del desarrollo personal.
- d/ La persistencia y preeminencia en el medio socio laboral de una cultura anclada en torno al modelo patriarcal del *breadwinner system* (varón proveedor) y reacia, o, si se quiere, poco propensa a reconocer las nuevas realidades laborales (incorporación masiva de la mujer al mercado del trabajo) es el principal freno y obstáculo a la difusión y asimilación de la cultura de la conciliación familiar-laboral en el ámbito socio laboral.
- e/ Eso quiere decir que para poner en marcha de forma efectiva las medidas de conciliación no sólo no basta la “buena voluntad” de las



partes manifestada a través de la negociación colectiva, ni siquiera el mero poder legal de las administraciones públicas imponiendo las normas (aunque ambas cosas sean en cualquier caso imprescindibles). Es además inexcusable que se asimile la “cultura” de la conciliación y eso requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo por parte de los agentes sociolaborales en su conjunto (Administración Pública, Sindicatos, Organizaciones Empresariales, etc.) de cara a la divulgación y difusión de los elementos esenciales de los valores que la definen y conforman. Para ello es decisivo plantear las adecuadas estrategias de generación de estados de opinión colectivos, favorables o receptivos a la conciliación, a partir de la toma de conciencia de la relevancia del problema no sólo para la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias sino también para la sociedad en su conjunto.

- f/ Pretender que sólo a través de la negociación colectiva se puedan colmar las lagunas y deficiencias que presenta la normativa legal de conciliación actualmente vigente en España y que sólo a través de las cláusulas libremente pactadas de los convenios se logre la conciliación entre la vida familiar y laboral es una idea no sólo ingenua sino mecanicista que no tiene en cuenta la naturaleza de innovación social de la conciliación ni la adversidad del contexto ni los obstáculos culturales que acabamos señalar. La combinación de estas circunstancias produce un vector de inhibiciones que desactiva la fuerza innovadora que pudiera tener la negociación colectiva porque, al no haber tensión social (de los agentes sociales) hacia la Conciliación, no puede darse el necesario esfuerzo conjunto de cooperación entre empresarios y trabajadores. Por el contrario, la tendencia resultante será reproducir miméticamente lo ya establecido en la Ley, que en definitiva, y en la gran mayoría de las temáticas laborales perderá su carácter de mínimo, para actuar como una suerte de máximo o límite de lo *laboralmente correcto*, dependiendo claro está, de los ámbitos y sectores laborales en cuestión.
- g/ Dado el carácter de innovación socio-cultural de la temática de la conciliación en el ámbito sociolaboral, la negociación colectiva se convierte en una especie de test decisivo para percibir la permeabilidad del ámbito sociolaboral a las consideraciones de la equidad de género en un contexto tradicionalmente muy masculinizado.



## 2. Resumen Ejecutivo

### 2.1. La investigación

A pesar de que hoy día se está asumiendo cada vez más generalizadamente que es imprescindible avanzar hacia la conciliación entre la vida laboral y la familiar, las propuestas de avance real se desarrollan con dificultades, en un contexto adverso y con reacciones de hostilidad y rechazo más o menos soterradas.

En esta situación es cuando resulta más necesario que nunca dilucidar cuál es la vía más efectiva para conseguir que las medidas que se adopten garanticen realmente y en las mejores condiciones la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Los resultados de la negociación colectiva son realmente la manifestación más clara de la permeabilidad efectiva del mundo sociolaboral a la consideración de la equidad de género como un requisito básico de la justicia y el bienestar social.

Por esa razón, el presente análisis de los elementos de conciliación contenidos en los convenios colectivos andaluces permite deducir hasta qué punto está generalizada la cultura de la conciliación en el ámbito sociolaboral y cuál es el alcance efectivo de las actitudes a su favor. Y, en consecuencia, en qué medida cabe esperar avances hacia la igualdad provenientes de la negociación colectiva con independencia de los que se haya establecido en las leyes laborales. De donde podrá deducirse si es más conveniente que las administraciones públicas vayan por delante de la negociación colectiva o que, por el contrario, dejen que ésta sea la que instaure los instrumentos necesarios para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar.

### 2.2. Metodología

Para llevar a cabo esta investigación (realizada en el marco del Proyecto Equal-in-red) se han revisado los 864 convenios colectivos suscritos en An-

dalucía y vigentes en 2004 y 2005 en sus campos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar y se han seleccionado las variables relevantes. Paralelamente, se han analizado las cláusulas de conciliación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y se ha comprobado si los convenios andaluces las mejoran y en qué medida lo hacen, o si incorporan instrumentos de conciliación no contemplados en el Estatuto.

### 2.3. Resultados generales

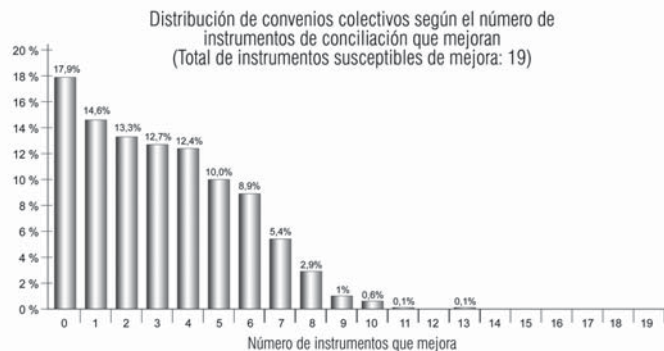
Casi una quinta parte de los convenios (17,9% del total) no mejoran ninguno de los 19 instrumentos de conciliación considerados. El 27,9% mejora uno o dos instrumentos y el 40,6% de uno a tres. El convenio que más instrumentos mejora sólo lo hace con 13 de los 19.

La mejora de los instrumentos de conciliación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores solo se produce de forma significativa en los casos de permisos retribuidos.

Los instrumentos de conciliación que no están incluido en el Estatuto de los Trabajadores apenas si están presentes en la negociación colectiva. La flexibilidad de entrada y salida mayor a treinta minutos solo se contempla en el 1% de los convenios. La excedencia voluntaria sí se añade en un mayor porcentaje de casos, en el 20,7% de los convenios, pero no puede decirse que éste sea un instrumento especialmente útil para la conciliación pues en realidad equivale a la salida del puesto del trabajo, más que a la conciliación en sí misma.

La carencia efectiva de avances en la conciliación a través de la negociación colectiva se muestra en el bajo número de convenios que mejoran la posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.

Los instrumentos de conciliación que se mejoran en mayor número de convenios son justamente aquellos directamente relacionados con el concepto nuclear de familia más tradicional: matrimonio, traslado de domicilio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar directo...



## 2.4. Análisis de los distintos instrumentos de conciliación

Sólo 9 convenios de los 864 (un 1%) incluyen una cláusula de flexibilidad horaria que permita a los trabajadores entrar y salir con un margen superior a los 30 minutos. La inclusión de este tipo de cláusulas es casi el doble en los convenios de empresas públicas (6 convenios) que en los de empresas privadas (tan sólo 3 convenios).

La posibilidad de ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro se mejora tan sólo en 13 convenios (el 1,5% de los firmados), 10 de los cuales son de empresas públicas. De estos últimos, 7 son de la Administración pública, mientras que los 3 restantes pertenecen a otras ramas de actividad (2 en Industrias Manufactureras y 1 en Hostelería).

La posibilidad de ausentarse durante la jornada laboral por lactancia materna más allá de lo estipulado en la ley (al menos dos tramos que sumen en total una hora) se recoge tan sólo en 18 convenios andaluces, esto es, en el 2,1% de los firmados. Las empresas privadas son las que en mayor medida recogen la mejora de este factor de conciliación en sus convenios: 9 empresas privadas frente a 7 públicas. De los 18 convenios firmados que incluyen mejoras de este instrumento de conciliación, 10 son de Cádiz mientras que ninguno de los convenios firmados en Almería, Granada y Huelva incorpora una mejora de esta naturaleza.

Sólo 7 convenios contemplan la posibilidad de reducción de la jornada laboral en más de 2 horas por nacimiento de hijo prematuro, que es el máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La mejora es recogida en el mismo número de empresas privadas (3) que públicas (3), incorporándose también en uno de los convenios sectoriales. No se incluye en ninguno de los convenios de Almería, Jaén y Málaga.

La reducción de la jornada laboral en 30 minutos por lactancia materna establecida en el Estatuto de los Trabajadores es una de las mejoras más frecuentes en los convenios andaluces. Se mejora en 224 convenios, lo que supone el 25,9% del total. Se da en mayor medida en los convenios firmados en las empresas privadas (103) que en las empresas públicas (97).

La mejora de la reducción de jornada laboral por cuidado de familiar, que el Estatuto de los Trabajadores establece entre un tercio y la mitad de la jornada, tiene una escasa acogida en la negociación colectiva andaluza: sólo la recogen 16 convenios, es decir, el 1,9% del total.

El porcentaje de convenios que mejoran lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el cuidado directo de un familiar (iguales beneficios que en el caso anterior) también es muy bajo, el 2,9% del total.

Tan sólo 9 convenios de los 864 analizados amplían el tiempo de excedencia forzosa por cuidado de hijo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Es de destacar que ese elemento de mejora no aparece en el ámbito de la Administración Pública pero sí, y en igual cantidad, en el sector de actividades sanitarias y en el manufacturero, con 3 convenios.

La posibilidad de que el periodo de excedencia para atender a un familiar supere el año, según establece el Estatuto de los Trabajadores, la incorporan 45 convenios cuando en el caso anterior, para el cuidado de hijos, tan sólo se recogía en 9. Las empresas privadas son las que en mayor medida la incorporan a sus convenios: 21 frente a 16 convenios de empresas públicas y 8 convenios sectoriales.

Uno de los instrumentos con mayor presencia en los convenios es aquel que mejora el periodo de excedencia voluntaria establecido por el Estatuto de los Trabajadores entre 2 y 5 años. Este rango es ampliado en 233 convenios, lo que representa el 27% del total. Los convenios de empresas del sector privado son los que en mayor medida mejoran ese factor de conciliación (188 frente a los 70 convenios que afectan a empresas públicas o los 45 convenios de carácter sectorial).

El 20,7% del total de convenios considera un periodo de excedencia voluntaria adicional al que establece el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de las empresas públicas destaca Almería, donde el 81,8% de los convenios que les afectan incluye mejoras en este concepto, mientras que sólo la recogen el 12,2% de las empresas privadas de esa provincia. Por rama de actividad destaca el sector de Administraciones Públicas, en donde el 73,7% de los convenios mejoran este tipo de excedencia (73 convenios de un total de 99). De hecho, el 100% de los convenios firmados en Almería y Huelva en ese sector incluyen una cláusula de ese tipo.

La mejora de los 15 días del permiso retribuido por matrimonio que establece el Estatuto de los Trabajadores se contempla en el 27,7% de los convenios (239 del total de 864). Los convenios de empresas públicas incluyen la mejora en este concepto en un porcentaje más elevado que los de empresas privadas (38,2% frente al 26,1%).

La mejora del permiso de un día retribuido por traslado de domicilio establecido por el Estatuto de los Trabajadores presenta un elevado grado de presencia en los convenios andaluces. La incluyen 310 convenios de un total de 864, el 35,9% del total. En términos porcentuales, esa cláusula está presente en mayor grado en el ámbito de las empresas públicas (el 57,3%). En el caso de los convenios de empresas privadas, los datos muestran que su valor absoluto es más elevado (153 convenios) aunque el porcentaje es menor que para el caso de las públicas (el 30,5%).

La mejora del permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador es una de las que tiene mayor presencia en los convenios andaluces, pues la incluye el 63,1% del total. Porcentaje que se supera más significativamente en el caso de los convenios de empresas públicas, donde se alcanza el 77,5% frente al 59% de las privadas o el 60,3% de los convenios sectoriales.

La mejora del permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador sólo se recoge en el 22,7% de los convenios frente al 63,1% que suponían los convenios que mejoraban el plazo legal cuando no debía producirse desplazamiento.

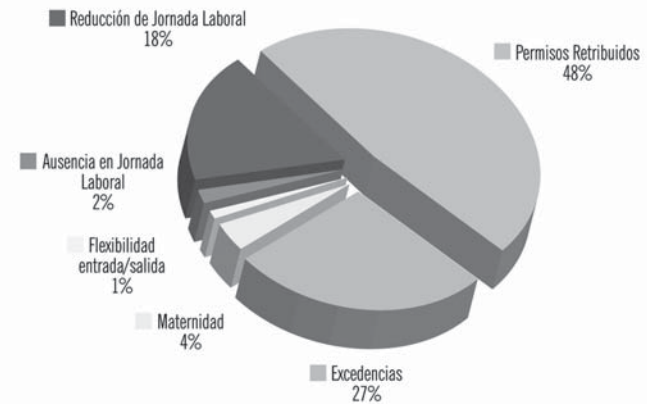
El 40,9% de los convenios andaluces amplían el permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador que marca el Estatuto. El porcentaje de los convenios que incluyen la mejora es más alto en los de empresas públicas (52,8%) que en los de empresas privadas (35,7%) o en los convenios sectoriales (43,5%).

Sin embargo, el porcentaje de convenios que mejoran el anterior permiso cuando es necesario el desplazamiento del trabajador baja al 23,7%. En este caso, los convenios sectoriales son los que presentan un porcentaje más elevado (34,2%) de inclusión de una cláusula de mejora de esta naturaleza frente los convenios de las empresas públicas (27%) y de las empresas privadas (18,7%).

El número y porcentaje de convenios que incluyen una mejora que permita suspender el contrato por maternidad más allá de las 16 semanas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores es muy reducido. Sólo la incluyen el 5,3% de los convenios, y siendo la mayor parte de ellos (35 de un total de 46) convenios de empresas públicas.

Finalmente, sólo 18 convenios, que representan el 2,1% del total andaluz, amplía las dos semanas adicionales que contempla el Estatuto de los Trabajadores en caso de parto múltiple. De estos, 14 corresponden a convenios de empresas públicas y 4 a empresas privadas.

Instrumentos de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores que se mejoran en los convenios andaluces



## 2.5. Conclusiones

- 1/ En términos generales, la negociación colectiva apenas mejora las cláusulas de conciliación entre la vida familiar y laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, lo que se demuestra teniendo en cuenta el escaso porcentaje de convenios que contienen esas mejoras.
- 2/ Los instrumentos de conciliación que tienen cierta generalización y más facilidades de disfrute entre los trabajadores y trabajadoras andaluces contratados en el marco de la negociación colectiva son los que ya están definidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 3/ La negociación colectiva andaluza prácticamente no ha incorporado ningún nuevo instrumento de conciliación que sea novedoso respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 4/ Los resultados de la negociación colectiva andaluza referente a los instrumentos de conciliación presentan un claro sesgo de género que se manifiesta, básicamente, en tres circunstancias:
  - a/ Los instrumentos de conciliación que se mejoran y, en consecuencia, los que tienen un tratamiento privilegiado son aquellos que tienen que ver con el reforzamiento de las estructuras familiares convencionales que de por sí implican una división sexual del trabajo muy perjudicial para las mujeres.
  - b/ Mientras que los permisos retribuidos que en realidad implican un alejamiento de las mujeres del trabajo gozan de un tratamiento singularmente satisfactorio, ocurre lo contrario con los instrumentos que de manera mucho más coherente deben ser considerados como prerequisites de la auténtica conciliación entre la vida familiar y laboral: posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.
  - c/ La lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente la negociación colectiva andaluza es la que consiste en facilitar el alejamiento del trabajo para hacer frente a deberes familiares, en lugar de la que supone una efectiva combinación de las responsabilidades laborales y familiares.
- 5/ Los convenios de empresas públicas presentan de modo muy generalizado mejores registros en cuanto a conciliación que los de empresas privadas.
- 6/ Se observa una asimetría considerable en la distribución de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores, tanto entre las diversas ramas de actividad como entre las diferentes provincias andaluzas. Esto puede ser interpretado en el sentido de que la ausencia de estas mejoras no es consecuencia de que con carácter general sean consideradas innecesarias sino que, allí donde no se encuentran, es que no se han deseado o que no han podido conseguirse.
- 7/ A la vista de todo lo anterior cabe deducir que la negociación colectiva andaluza analizada no ha constituido un procedimiento efectivo para introducir mejoras respecto a la legislación vigente sobre conciliación entre vida familiar y laboral, ni tampoco para incorporar nuevos instrumentos que la desarrollen y fortalezcan.
- 8/ En consecuencia, y si se quiere conseguir este último objetivo, sería recomendable que la normativa de las administraciones públicas vayan por delante de la negociación colectiva marcando horizontes y estableciendo pautas de comportamiento e incentivos que permitan que las empresas aprendan a poner en valor las políticas de conciliación, consiguiendo a través de ellas mejores cuotas de mercado y más beneficios.

# 3. Metodología

## 3.1 Desarrollo de la investigación

El objetivo del estudio ha sido evaluar los instrumentos de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar de los trabajadores de las provincias andaluzas que se incluyen los convenios colectivos de los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigentes entre el año 2004 y el año 2005.

La relación exhaustiva de dichos convenios se ha obtenido del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y del Boletín Oficial de cada Provincia. Estos convenios se encuentran reunidos en la base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El número total de estos convenios ha sido de 864, todos los cuales han sido tomados en cuenta y analizados.

Una vez obtenida la relación completa de todos los convenios colectivos andaluces con vigencia entre el 1 de Enero del año 2004 y el 31 de Diciembre del año 2005 se ha procedido a su revisión en los ámbitos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar.

Posteriormente se construye una base de datos con un total de 116 variables originales y de 864 casos. Cada uno de estos casos representa un convenio colectivo y cada variable representa una característica de estos convenios.

A continuación se han seleccionado las variables relevantes que indican la presencia de instrumentos de conciliación de la vida personal y familiar y se revisaron los valores extremos de dichas variable.

Paralelamente, se analizan las cláusulas de conciliación contempladas en el Estatuto de los Trabajadores que son los siguientes:

### Ausencia y reducción de jornada laboral por lactancia materna.

Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.”

### Ausencia y reducción de jornada laboral por parto prematuro.

Artículo 37. 4 bis del Estatuto de los Trabajadores: “En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.”

### Reducción de jornada y excedencia por guarda legal de menor o discapacitado o por cuidado de familiar

Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.”

### Excedencia voluntaria

Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores: “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se

le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”

#### **Excedencia por cuidado de cada hijo o de un familiar**

Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”

#### **Permisos retribuidos por motivos personales y familiares:**

Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. c) Un día por traslado del domicilio habitual.”

#### **Suspensión de contrato por maternidad y parto múltiple:**

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores: “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.”

Para completar el análisis de los instrumentos de conciliación que contienen o pueden contener los convenios analizados se incorporaron las siguientes variables no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores:

#### **Flexibilidad de entrada y salida:**

Considera la posibilidad de variar la entrada y salida de la jornada laboral sin reducción de salario.

#### **Excedencias adicionales:**

Considera la existencia de otros periodos de excedencias voluntarias adicionales a la establecida en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se han construido variables dicotómicas de acuerdo a la presencia explícita de las características de conciliación antes analizadas en cada convenio y se evaluaron de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En todos los casos en que se da variedad, se consideran por separado los distintos instrumentos de conciliación, aunque pertenezcan a una sola categoría general. Por ejemplo, para el campo de lactancia materna de hijo menor de 9 meses existen dos instrumentos de conciliación; la ausencia en la jornada laboral y la reducción de jornada laboral. Ambos fueron analizados por separado.

Los instrumentos de conciliación considerados son los siguientes:

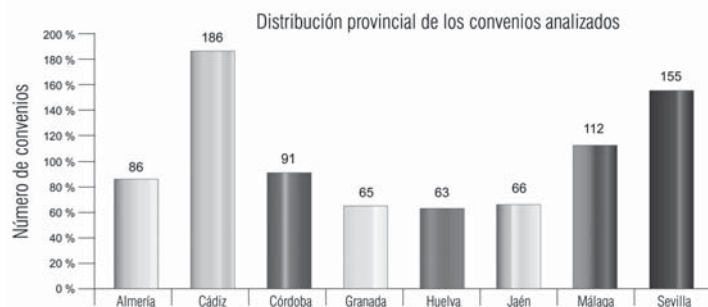
- Flexibilidad de entrada o salida mayor a treinta minutos
- Horas de ausencia durante la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro y por lactancia materna de menor de 9 meses.
- Años de excedencia forzosa por guarda legal de menor o discapacitado y por cuidado directo de familiar
- Días de permisos retribuidos por matrimonio del trabajador, traslado de domicilio, nacimiento de hijo (con y sin necesidad de desplazamiento del trabajador) y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes (con y sin necesidad de desplazamiento del trabajador).
- Semanas de suspensión de contrato por maternidad y semanas adicionales por parto múltiple.

Finalmente, se analizan estas características según naturaleza del convenio, provincia y rama de actividad. Los resultados se presentan en tablas separadas y de ellas se obtienen las principales conclusiones.



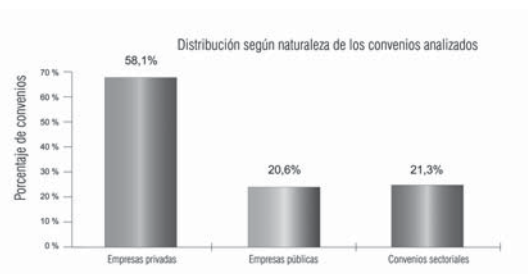
### 3.2. Descripción de la base de convenios

- a/ Número de convenios  
Los 864 convenios analizados se pueden clasificar en provinciales o interprovinciales, cuando afectan a más de una.
- b/ Distribución provincial  
Del total de convenios, 40 (4,6%) son convenios interprovinciales. Del resto, 86 convenios son de Almería, 186 de Cádiz, 91 de Córdoba, 65 de Granada, 63 de Huelva, 66 de Jaén, 112 de Málaga y 155 de Sevilla.



- c/ Naturaleza de los convenios  
Los convenios pueden ser de empresa privada, de empresa pública o sectoriales.

Del total de convenios, 502 (58,1%) corresponden a convenios de empresas privadas, 178 (20,6%) a convenios de empresas públicas y 184 (21,3%) a convenios sectoriales.



- d/ Rama de actividad  
Se utilizó la Clasificación Nacional de Actividades Económicas en su resumen de 17 categorías. La distribución de los convenios es la siguiente:

### Distribución según rama de actividad de los convenios analizados

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL*
A001 Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	20
A002 Pesca	3
A003 Industrias extractivas	7
A004 Industria manufacturera	192
A005 Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	32
A006 Construcción	12
A007 Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales de uso doméstico	54
A008 Hostelería	23
A009 Transporte, almacenamiento y comunicaciones	92
A010 Intermediación financiera	8
A011 Actividad inmobiliaria y de alquiler, servicio empresarial	62
A012 Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria	99
A013 Educación	12
A014 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	58
A015 Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad: servicios personales	187
A016 Hogares que emplean personal doméstico	0
A017 Organismos extraterritoriales	3

\* Número de convenios

## Resumen de resultados del estudio de los convenios colectivos

<b>I. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>Número de convenios que los mejoran</b>	<b>Porcentaje sobre el total de convenios (864)</b>
<b>Ausencia durante la jornada laboral</b>		
por nacimiento de hijo prematuro	13	1,5%
por lactancia materna de menor de 9 meses	18	2,1%
<b>Reducción de la jornada laboral</b>		
por nacimiento de hijo prematuro	7	0,8%
por lactancia materna de menor de 9 meses	224	25,9%
por cuidado directo de familiar	16	1,9%
por guarda legal de menor o discapacitado	25	2,9%
<b>Excedencia forzosa</b>		
por cuidado de hijo	9	1,0%
por cuidado directo de familiar	45	5,2%
<b>Excedencia voluntaria</b>		
excedencia voluntaria legal	233	27,0%
<b>Permisos retribuidos</b>		
por matrimonio del trabajador,	239	27,7%
por traslado de domicilio	310	35,9%
por nacimiento de hijo (sin desplazamiento)	545	63,1%
por nacimiento de hijo (con desplazamiento)	196	22,7%
por fallecimiento, accidente... (sin desplazamiento)	353	40,9%
por fallecimiento, accidente... (con desplazamiento)	205	23,7%
<b>Suspensión de contrato por maternidad</b>		
semanas por maternidad	46	5,3%
semanas adicionales por parto múltiple	18	2,1%
<b>II. OTROS INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN QUE NO ESTÁN PRESENTES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>Número de convenios que los contienen</b>	<b>Porcentaje sobre el total de convenios (864)</b>
Flexibilidad de entrada y salida mayor a treinta minutos	9	1,0%
<b>Excedencia voluntaria</b>		
excedencia voluntaria adicional	179	20,7%

## 4. Resultados globales

En la tabla de la izquierda se presenta un resumen de cómo ha afectado la negociación colectiva andaluza a los instrumentos de conciliación contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y a dos más (flexibilidad de entrada y salida y excedencia voluntaria) que no se incluyen en él.

La relación exhaustiva de dichos convenios se ha obtenido del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y del Boletín Oficial de cada Provincia. Estos convenios se encuentran reunidos en la base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

De este resumen se deducen con bastante claridad algunas pautas significativas de la negociación colectiva andaluza en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar.

### 4.1 Análisis general.

Sólo en el caso específico de los diferentes tipos de permisos retribuidos se alcanzan cifras significativas como puede verse y eso es por razones que se tratará de explicar más adelante y que no apuntan, precisamente, en la línea de una mayor o mejor conciliación.

Los instrumentos de conciliación que no están incluido en el Estatuto de los Trabajadores apenas si están presentes en la negociación colectiva. La flexibilidad de entrada y salida mayor a treinta minutos solo se contempla en el 1% de los convenios y, aunque la excedencia voluntaria sí resulta añadida en un más significativo 20,7% de los convenios, no puede decirse que éste sea un instrumento especialmente útil para la conciliación pues en realidad equivale a la salida del puesto del trabajo, más que a la conciliación en sí misma.

La mejora de los instrumentos de conciliación en este ámbito tienden a darse como días extras de permiso y muy escasamente en ampliaciones o reducciones de jornada. Sólo se da un caso relevante de ampliación, el de la lactan-

cia materna, que seguramente tiende a corregir la diferencia entre los tiempo de ausencia y reducción de jornada establecidos en el Estatuto. El resto de estos instrumentos no suele superar el 5% de los convenios.

Los resultados muestran que las mejoras que se producen en algunos convenios respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores manifiestan un sesgo de género que no puede considerarse positivo.

Los instrumentos de conciliación que se mejoran en mayor número de convenios son justamente aquellos directamente relacionados con el concepto nuclear de familia más tradicional: matrimonio, traslado de domicilio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar directo... Se puede decir que ese hecho muestra que lo que hace la negociación colectiva es más bien respetar o incluso reforzar los roles tradicionales en el mercado de trabajo que facilitar las situaciones que por su mayor singularidad y distancia respecto del modelo familiar tradicional suponen mayores dificultades de conciliación. Esto es algo que resulta meridianamente claro si se comparan los porcentajes de convenios que mejoran permisos por esos conceptos con los de los convenios que facilitan la conciliación efectiva del trabajo de las mujeres con su vida familiar: reducción de la jornada por nacimiento del hijo o por lactancia.

La carencia efectiva de avances en la conciliación a través de la negociación colectiva se muestra en el bajo número de convenios que mejoran la posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.

Aunque debería ser estudiado con más detenimiento, también podría ser interpretado como sesgo de género de la negociación colectiva el relativamente alto número y porcentaje de convenios que mejoran la excedencia, que más que conciliación significa realmente la imposibilidad de que ésta se produzca.

## 4.2. Concentración y distribución de los instrumentos de conciliación en los convenios

La concentración que se produce de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores o que incluyen los otros nuevos que se han considerado es bastante significativa, tal y como se muestra en la tabla siguiente.

Como puede verse, casi la quinta parte de los convenios (17,9% del total) no contiene ninguna mejora en los instrumentos de conciliación considerados. El 27,9% sólo mejora uno o dos instrumentos y el 40,6% sólo tres de los diecinueve considerados. Dicho de otra manera, el 58,5% de los convenios andaluces la negociación colectiva andaluza no mejora sino tres o menos de esos instrumentos.

Visto desde el otro lado, sólo un convenio de los 864 considerados mejora 13 de los 19 instrumentos de conciliación analizados. Se trata, por cierto, del correspondiente a una empresa pública: el Instituto Municipal de Deportes de Córdoba.

### Concentración de instrumentos de conciliación en los convenios

Número de instrumentos que son mejorados en cada convenio (max. 19)	Número de convenios	Porcentaje sobre el total de convenios (864)
13 instrumentos	1	0,1
11 instrumentos	1	0,1
10 instrumentos	5	0,6
9 instrumentos	9	1,0
8 instrumentos	25	2,9
7 instrumentos	47	5,4
6 instrumentos	77	8,9
5 instrumentos	86	10,0
4 instrumentos	107	12,4
3 instrumentos	110	12,7
2 instrumentos	115	13,3
1 instrumentos	126	14,6
Ninguno	155	17,9
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100,0</b>

También otra empresa pública ocupa el segundo lugar en este ranking: la Sociedad Comarcal “La Aceña, S.L.” de Sevilla. Mejorando diez de los trece instrumentos considerados se encuentran cinco empresas, cuatro públicas y una sola privada: el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María (Pública), la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba (Pública), Proyectos de Córdoba Siglo XXI, S.A. (Privada), el Ayuntamiento de Armilla de Granada (Pública) y la Gerencia Urbanismo de Málaga (Pública).

## 4.3 Detalle de los instrumentos de conciliación que se mejoran en los convenios.

Los instrumentos que se mejoran en mayor número de convenios son los que se analizan con más detalle a continuación.

### a) Dos días retribuidos por nacimiento de hijo (sin desplazamiento del trabajador)

El permiso por nacimiento de hijo (sin desplazamiento del trabajador) queda establecido en el Estatuto de los Trabajadores en dos días pero el 63% de los convenios mejora el permiso. Sin embargo, la gran mayoría de ellos (el 66,7%) sólo lo amplía en un solo día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	319	36,9 %
Amplía 1 día	363	42,0 %
Amplía 2 días	110	12,7 %
Amplía más de 2 días	72	8,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>

### b) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (sin desplazamiento):

El Estatuto de los Trabajadores establece dos días pero el 40,9% de los convenios establece más de dos días. El 31,4% amplía este permisos en 1 día (el 76,8% de los que mejoran el Estatuto) y el 9,5% amplía este permiso en más de 1 día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	511	59,1%
Amplía 1 día	271	31,4%
Amplía 2 días	39	4,5%
Amplía más de 2 días	43	5,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>

### c) Un día retribuido por traslado del domicilio habitual del trabajador

El Estatuto de los Trabajadores establece dos días y el 35,9% de los convenios establece más de un día.

El 31,3% amplía este permisos en 1 día (el 87,1% de los que mejoran el Estatuto) y el 4,6% amplía este permiso en más de 1 día.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	554	64,1%
Amplía 1 día	270	31,3%
Amplía 2 días	37	4,3%
Amplía más de 2 días	3	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>

### d) Quince días retribuidos por matrimonio

El Estatuto de los Trabajadores establece quince días pero el 27,7% de los convenios establece más de ese periodo.

El 17,7% lo amplía en menos de 5 días (el 49,4% de los que mejoran el Estatuto) y el 2,0% amplía este permiso en más de 5 días

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	625	72,3%
Otorga de 16 a 19 días	118	13,7%
Amplía el legal a 20 días	104	12,0%
Otorga más de 21 días	17	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>

### e) Excedencia voluntaria de dos a cinco años

El Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de dos años y un máximo de 5 años.

El 27,0% de los convenios establece un rango mayor. El 24,4% amplía el rango inferior permitiendo usar este beneficio en un periodo inferior al de dos años (el 90,6% de los que mejoran el Estatuto de los Trabajadores).

El 0,6% amplía el máximo de años máximo que se puede permanecer en excedencia. En estos casos, la mayoría establece este derecho adicional condicionándolo a la proporción de años trabajados en la empresa.

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	631	73,0%
Amplía el máximo legal	5	0,6%
Amplía el mínimo legal	211	24,4%
Amplía el mínimo y el máximo	17	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>

### f) Reducción de la jornada laboral por lactancia materna de menor de 9 meses

El Estatuto de los Trabajadores establece una reducción de media hora. Sin embargo, las trabajadoras que hagan uso de esta posibilidad pueden cambiar esta reducción de jornada por una ausencia diaria de una hora divisible hasta en dos tramos. Es así como en el 24,2% de los convenios se ha preferido establecer la reducción de la jornada como la suma de ambos tramos: una hora (el 93,3% de los que mejoran el Estatuto).

La distribución es la siguiente:

	Número de convenios	Porcentaje de convenios
No amplían el E.T	640	74,1%
45 minutos (15 min adicionales)	2	0,2%
1 hora (30 min adic)	209	24,2%
1,5 horas (1 hora adic)	12	1,4%
> 1,5 horas (> 1 hr. adic)	1	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>100 %</b>



# 5. Análisis de los distintos instrumentos de conciliación

A continuación se presentan los datos obtenidos del análisis de la negociación colectiva en Andalucía, considerándolos en relación con los distintos instrumentos de conciliación que se han tomado como referencia y distinguiéndolos según la naturaleza de los convenios (de empresas privadas, públicas o sectoriales), según la rama de actividad a la que afectan y por provincias.

## 5.1 Flexibilidad de entrada/salida.

Los resultados permiten afirmar que las empresas andaluzas prácticamente no contemplan hacer uso de este mecanismo de conciliación en sus convenios.

Así, de un total de 864 convenios analizados, tan sólo 9 (un 1%) incluyen una cláusula de flexibilidad horaria que permita a sus trabajadores entrar y salir con un margen superior a los 30 minutos.

Sin embargo, esta posibilidad no parece que no sea valorada si se tiene en cuenta la diferencia que hay entre los convenios de empresas públicas y los de las privadas.

La inclusión de este tipo de cláusulas es casi el doble en los convenios de empresas públicas (6 convenios) frente a los de empresas privadas (tan sólo 3 convenios), siendo la Administración Pública la rama de actividad que en mayor medida incorpora ese elemento de flexibilidad.

Por otro lado, hay que señalar que Málaga es la provincia con un mayor número de convenios que incorporan este elemento de conciliación (3 convenios) lo que, a pesar de todo, sólo supone un 2,7% del total de convenios firmados en la provincia.

Lo general, a nivel provincial, es que exista un único convenio firmado que incluya este elemento y que suele estar vinculado al sector de la Administración Pública. La excepción la constituye Huelva, en donde ninguna empresa de ningún sector ha incluido una cláusula en este sentido.

## 1. Convenios con más de 30 minutos de flexibilidad de entrada y salida

### a) Distribución según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios con más de 30 minutos de flexibilidad de entrada y salida	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	-	-
Actividades Sanitarias	58	1	1,7%
Administración Pública	99	5	5,1%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	-	-
Hostelería	23	-	-
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	1	0,5%
Intermediación Financiera	8	1	12,5%
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	-	-
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	1	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>9</b>	<b>1,0%</b>

## 1. Convenios con más de 30 minutos de flexibilidad de entrada y salida

### B) Distribución de los convenios según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios con más de 30 minutos de flexibilidad de entrada y salida							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	1	1,2%	-	-	1	4,5%	-	-
Cádiz	186	127	20	39	1	0,5%	-	-	1	5,0%	-	-
Córdoba	91	55	17	19	1	1,1%	1	1,8%	-	-	-	-
Granada	65	35	13	17	1	1,5%	-	-	1	7,7%	-	-
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	1	1,5%	-	-	1	6,3%	-	-
Málaga	112	74	17	21	3	2,7%	2	2,7%	1	5,9%	-	-
Sevilla	155	89	46	20	1	0,6%	-	-	1	2,2%	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>9</b>	<b>1,0%</b>	<b>3</b>	<b>0,6%</b>	<b>6</b>	<b>3,4%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### c) Distribución provincial por ramas de actividad

Rama de actividad	ALMERIA				CADIZ			
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T			
		Nº	%		Nº	%		
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-		
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-		
Administración Pública	18	1	5,6%	10	1	10,0%		
Agricultura	1	-	-	5	-	-		
Comercio	4	-	-	11	-	-		
Construcción	2	-	-	1	-	-		
Educación	1	-	-	1	-	-		
Hostelería	1	-	-	8	-	-		
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-		
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-		
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-		
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-		
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-		
Pesca	-	-	-	2	-	-		
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-		
Transporte	7	-	-	30	-	-		
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>1,2%</b>	<b>186</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>		



## 1. Convenios con más de 30 minutos de flexibilidad de entrada y salida

### c) Distribución provincial por ramas de actividad (continuación)

Rama de actividad	CORDOBA		GRANADA		HUELVA		JAEN		MALAGA		SEVILLA		INTERPROVINCIAL	
	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades Inmobiliarias	5	-	5	-	3	-	2	-	13	-	12	-	2	-
Actividades Sanitarias	8	-	4	1 25,0%	-	-	3	-	10	-	9	-	10	-
Administración Pública	8	-	6	-	8	-	11	1 9,1%	6	1 16,7%	28	1 3,6%	4	-
Agricultura	2	-	1	-	2	-	3	-	1	-	4	-	1	-
Comercio	8	-	4	-	4	-	8	-	4	-	7	-	4	-
Construcción	4	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-
Educación	4	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	2	-
Hostelería	1	-	1	-	4	-	2	-	5	-	1	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Industrias Manufactureras	25	-	17	-	19	-	19	-	19	1 5,3%	44	-	3	-
Intermediación Financiera	1	1 100,0%	1	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	13	-	15	-	10	-	6	-	32	-	31	-	5	-
Pesca	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	5	-	3	-	3	-	3	-	5	-	3	-	1	-
Transporte	6	-	6	-	6	-	6	-	13	1 7,7%	11	-	7	-
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>1 1,1%</b>	<b>65</b>	<b>1 1,5%</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>1 1,5%</b>	<b>112</b>	<b>3 2,7%</b>	<b>155</b>	<b>1 0,6%</b>	<b>40</b>	<b>-</b>

## 5.2 Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro

Este elemento de conciliación se mejora en un número muy escaso de convenios: tan sólo en el 1,5% de los firmados, es decir, en 13 convenios de un total de 864.

Los convenios de empresas públicas son los que incluyen mejoras con mayor frecuencia: de los 13 convenios en los que se incorpora, 10 son empresas públicas.

Entre los convenios de empresas públicas, destaca que 7 son de la Administración pública, mientras los 3 restantes pertenecen a otras ramas de actividad (2 en Industrias Manufactureras y 1 en Hostelería)

Por su parte, entre los convenios de empresas privadas, hay que destacar que Granada es la única provincia en donde 2 de ellos y de sectores diferentes han recogido la mejora de este factor de conciliación en su convenio, si bien eso sólo representa el 5,7% del total de convenios firmados por empresas privadas en la provincia.

En el resto de Andalucía ninguna empresa privada la ha incorporado.

Por otro lado, este elemento no se mejora en ningún convenio ni de Almería ni de Córdoba, siendo Jaén (con 4 convenios) y Sevilla (con 3 convenios) las provincias en donde en donde más convenios con mejora se han registrado.

La distribución desigual y la relativa concentración de la mejora en algunas actividades o provincias da a entender, como en el caso anterior, que la inclusión de este instrumento de conciliación no carece de interés.

## 2. Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro

Estatuto de los Trabajadores: una hora diaria

### a) Distribución según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Sanitarias	58	-	-
Administración Pública	99	7	7,1%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	-	-
Hostelería	23	1	4,3%
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	2	1,0%
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	2	1,1%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	1	3,1%
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>13</b>	<b>1,5%</b>

## 2. Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro

Estatuto de los Trabajadores: una hora diaria

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz	186	127	20	39	2	1,1%	-	-	2	10,0%	-	-
Córdoba	91	55	17	19	-	-	-	-	-	-	-	-
Granada	65	35	13	17	2	3,1%	2	5,7%	-	-	-	-
Huelva	63	31	15	17	1	1,6%	-	-	1	6,7%	-	-
Jaén	66	24	16	26	4	6,1%	-	-	3	18,8%	1	3,8%
Málaga	112	74	17	21	1	0,9%	-	-	1	5,9%	-	-
Sevilla	155	89	46	20	3	1,9%	-	-	3	6,5%	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>13</b>	<b>1,5%</b>	<b>2</b>	<b>0,4%</b>	<b>10</b>	<b>5,6%</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>

## 2. Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro. Estatuto de los Trabajadores: una hora diaria

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	-	-	10	2	20,0%	8	-	-	6	-	-
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	-	-	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-	13	-	-	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	1	33,3%
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>186</b>	<b>2</b>	<b>1,1%</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>65</b>	<b>2</b>	<b>3,1%</b>

**2. Ausencia en la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro.** Estatuto de los Trabajadores: una hora diaria

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	-	-	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	-	-	9	-	-	10	-	-
Administración Pública	8	1	12,5%	11	2	18,2%	6	-	-	28	2	7,1%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	1	50%	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	1	5,3%	19	-	-	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	1	3,1%	31	1	3,2%	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>1,6%</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>6,1%</b>	<b>112</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>155</b>	<b>3</b>	<b>1,9%</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 5.3 Ausencia en la jornada laboral por lactancia materna hijo menor de 9 meses.

La posibilidad de ausentarse durante la jornada laboral por lactancia materna más allá de lo estipulado en la ley, es decir, al menos dos tramos que sumen en total una hora, se recoge en tan sólo 18 convenios andaluces de un total de 864, esto es, en el 2,1% de los convenios firmados.

Las empresas privadas son las que en mayor medida recogen la mejora de este factor de conciliación en sus convenios: en 9 empresas privadas frente a 7 públicas; existiendo, además, 2 convenios sectoriales que la incorporan.

Sin embargo, en términos porcentuales, la inclusión de esta mejora de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores presenta una mayor relevancia entre las empresas públicas (el 3,9% de los convenios) que entre las privadas (sólo el 2,1%).

Por rama de actividad, son los convenios de las empresas que actúan en Actividades Sociales las más sensibles a la inclusión mejoras de este tipo de cláusula de conciliación en los convenios, seguida de la Administración Pública.

Si se atiende a la distribución geográfica, resalta de forma significativa el hecho de que de los 18 convenios firmados que incluyen mejoras de este instrumento de conciliación, 10 sean de Cádiz, lo que supone el 5,4% de los convenios firmados en la provincia.

Por otro lado, ninguno de los convenios firmados en Almería, Granada y Huelva incorpora una mejora de esta naturaleza.

### 3. Ausencia materna durante la jornada laboral por lactancia de hijo menor de 9 meses

Estatuto de los Trabajadores: dos tramos que sumen una hora

#### a) Distribución según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6%
Actividades Sanitarias	58	1	1,7%
Administración Pública	99	4	4,0%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	1	1,9%
Construcción	12	1	8,3%
Educación	12	1	8,3%
Hostelería	23	-	-
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	3	1,6%
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	6	3,2%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>18</b>	<b>2,1%</b>

### 3. Ausencia materna durante la jornada laboral por lactancia de hijo menor de 9 meses

Estatuto de los Trabajadores: dos tramos que sumen una hora

#### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz	186	127	20	39	10	5,4%	6	4,7%	3	15,0%	1	2,6%
Córdoba	91	55	17	19	3	3,3%	1	1,8%	2	11,8%	-	-
Granada	65	35	13	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	1	1,5%	-	-	1	6,3%	-	-
Málaga	112	74	17	21	2	1,8%	1	-	-	-	1	-
Sevilla	155	89	46	20	1	0,6%	1	-	-	-	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	1	2,5%	-	-	1	8,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>18</b>	<b>2,1%</b>	<b>9</b>	<b>1,8%</b>	<b>7</b>	<b>3,9%</b>	<b>2</b>	<b>1,1%</b>

**3. Ausencia materna durante la jornada laboral por lactancia de hijo menor de 9 meses.**

Estatuto de los Trabajadores: dos tramos que sumen una hora diaria

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	1	5,9%	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	1	12,5%	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	-	-	10	2	20,0%	8	1	12,5%	6	-	-
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	2	6,1%	25	-	-	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	3	5,6%	13	1	7,7%	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>186</b>	<b>2</b>	<b>1,1%</b>	<b>91</b>	<b>3</b>	<b>3,3%</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



### 3. Ausencia materna durante la jornada laboral por lactancia de hijo menor de 9 meses.

Estatuto de los Trabajadores: dos tramos que sumen una hora diaria

#### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA		JAEN		MALAGA		SEVILLA		INTERPROVINCIAL	
	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T	Total	Convenios que mejoran E.T
		Nº %		Nº %		Nº %		Nº %		Nº %
Actividades Inmobiliarias	3	- -	2	- -	13	- -	12	- -	2	- -
Actividades Sanitarias	-	- -	3	- -	10	- -	9	- -	10	- -
Administración Pública	8	- -	11	1 9,1%	6	- -	28	- -	4	- -
Agricultura	2	- -	3	- -	1	- -	4	- -	1	- -
Comercio	4	- -	8	- -	4	1 25%	7	- -	4	- -
Construcción	1	- -	1	- -	1	- -	1	- -	-	- -
Educación	-	- -	1	- -	1	- -	2	- -	2	- -
Hostelería	4	- -	2	- -	5	- -	1	- -	-	- -
Industrias Extracción	1	- -	-	- -	-	- -	-	- -	1	- -
Industrias Manufactureras	19	- -	19	- -	19	1 5,3%	44	- -	3	- -
Intermediación Financiera	1	- -	1	- -	-	- -	2	- -	-	- -
Org. Extraterritoriales	-	- -	-	- -	2	- -	-	- -	-	- -
Otras Actividades Sociales	10	- -	6	- -	32	1 3,1%	31	1 3,2%	5	1 20%
Pesca	1	- -	-	- -	-	- -	-	- -	-	- -
Producción de Energía	3	- -	3	- -	5	- -	3	- -	1	- -
Transporte	6	- -	6	- -	13	- -	11	- -	7	- -
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>- -</b>	<b>66</b>	<b>1 1,5%</b>	<b>112</b>	<b>2 1,8%</b>	<b>155</b>	<b>1 0,6%</b>	<b>40</b>	<b>1 2,5%</b>

## 5.4 Reducción de la jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro.

Por su parte, en lo que a la posibilidad de reducir la jornada laboral en más de 2 horas por nacimiento de hijo prematuro, en lugar de simplemente ausentarse, el número de convenios que recogen mejoras de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es aún menor.

Así, tan sólo 7 convenios contemplan la posibilidad de reducción de la jornada laboral en más de 2 horas, que es el máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, frente a los 13 convenios que recogían la de ausencia.

La mejora de este factor de conciliación es recogido en el mismo número de empresas privadas (3) que públicas (3), incorporándose también en uno de los convenios sectoriales.

En cuanto a la distribución geográfica, esa cláusula no se incluye en ninguno de los convenios de Almería, Jaén y Málaga; mientras que destaca Sevilla, en donde aparece recogida en 3 convenios.

## 4. Reducción de jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro

Estatuto de los Trabajadores: dos horas

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6%
Actividades Sanitarias	58	1	1,7%
Administración Pública	99	2	2,0%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	1	8,3%
Hostelería	23	1	4,3%
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	1	0,5 %
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	-	-
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>7</b>	<b>0,8%</b>

#### 4. Reducción de jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro

Estatuto de los Trabajadores: dos horas

##### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz	186	127	20	39	1	0,5%	1	0,8%	-	-	-	-
Córdoba	91	55	17	19	1	1,1%	1	1,8%	-	-	-	-
Granada	65	35	13	17	1	1,5%	-	-	1	7,7%	-	-
Huelva	63	31	15	17	1	1,6%	-	-	1	6,7%	-	-
Jaén	66	24	16	26	-	-	-	-	-	-	-	-
Málaga	112	74	17	21	-	-	-	-	-	-	-	-
Sevilla	155	89	46	20	3	1,9%	1	1,1%	1	2,2%	1	5,0%
Interprovincial	40	26	12	2	7	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>7</b>	<b>0,8%</b>	<b>3</b>	<b>0,6 %</b>	<b>3</b>	<b>1,7%</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>

**4. Reducción de jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro.**

Estatuto de los Trabajadores: dos horas

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	1	5,9%	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	-	-	10	-	-	8	-	-	6	1	16,7%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	1	25%	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	-	-	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-	13	-	-	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>186</b>	<b>-</b>	<b>0,5%</b>	<b>91</b>	<b>1</b>	<b>1,11%</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>1,5%</b>

#### 4. Reducción de jornada laboral por nacimiento de hijo prematuro.

Estatuto de los Trabajadores: dos horas

#### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	-	-	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	-	-	9	1	11,1%	10	-	-
Administración Pública	8	-	-	11	-	-	6	-	-	28	1	3,6%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	1	25%	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	-	-	19	-	-	44	1	2,3%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	-	-	31	-	-	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>1,6</b>	<b>66</b>	-	-	<b>112</b>	-	-	<b>155</b>	<b>3</b>	<b>1,9%</b>	<b>40</b>	-	-

## 5.5 Reducción de la jornada laboral por lactancia materna hijo menor de 9 meses.

La reducción de la jornada laboral por lactancia materna cuando el hijo es menor de nueve meses más allá de los 30 minutos que se establece en el Estatuto de los Trabajadores es una de las mejoras más utilizadas en Andalucía.

En este sentido, 224 empresas de un total de 864 la han incorporado en sus convenios lo que supone casi el 30% de las mismas.

Destaca, al respecto, que su presencia en términos absolutos es mayor en los convenios firmados en las empresas privadas (103) que en las empresas públicas (97); aunque, en términos porcentuales, son estas segundas las que en mayor proporción lo incorporan: el 54,4% de las empresas públicas frente al 20,5% de las privadas.

También hay que destacar que de los 184 convenios sectoriales, este elemento de mejora se incluye en 24 de ellos, es decir, el 13% de los mismos.

Y, además, existen 6 convenios interprovinciales que también la incluyen.

Por rama de actividad, es significativo que el 64,6% de las empresas de la Administración Pública lo incluyen (64 empresas de un total de 99); le siguen las empresas relacionadas con la actividad inmobiliaria (el 40,3% de ellas) y las relacionadas con educación (33,3%) y actividades sanitarias (32,8%).

En el otro extremo se sitúan las empresas vinculadas con la agricultura, en donde sólo 1 de los convenios de las 20 empresas relacionadas con esa actividad lo incorpora; las del transporte, con 8 convenios de un total de 92, es decir, el 8,7%; y las del sector comercial, con 5 convenios de un total de 54 (9,3%).

En cuanto a la distribución geográfica, en todas las provincias existen convenios en donde se incluyen cláusulas con esta mejora si bien en proporciones diferentes.

Puede apreciarse, así, que el caso de Sevilla es singularmente llamativo. En esa provincia, casi el 50% de los contratos firmados incluye esta mejora; alcanzando ese porcentaje, en el caso de las empresas públicas de la provincia, un valor superior al 80% frente al 39,3% de las empresas privadas. Es más, el total de los convenios firmados por empresas cuya actividad está relacionada con la Administración Pública en Sevilla incluye esta cláusula de mejora.

Le sigue Málaga, con un 38,4% de los convenios firmados en la provincia que incorporan esa cláusula mejora y, también, con un comportamiento dife-

rencial señalado entre empresas públicas (76,5%) frente a empresas privadas (32,4%). También en esta provincia, todos los convenios de la Administración Pública la incorporan.

Sin embargo, en Huelva sólo el 9,5% del total de convenios incluye esa mejora (6 convenios de un conjunto de 63) y entre las empresas públicas de la provincia el porcentaje de convenios que la incorpora es también muy bajo, el 33,3%, frente al 3,2% de las privadas.

También son llamativamente bajos los porcentajes de convenios que incluyen este factor de mejora en Granada (12,3%) o Jaén (16,7%).

### a) Distribución según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	25	40,3 %
Actividades Sanitarias	58	19	32,8 %
Administración Pública	99	64	64,6 %
Agricultura	20	1	5,0 %
Comercio	54	5	9,3 %
Construcción	12	3	25,0 %
Educación	12	4	33,3 %
Hostelería	23	3	13,0 %
Industrias Extracción	7	1	14,3 %
Industrias Manufactureras	192	37	19,3 %
Intermediación Financiera	8	2	25,0 %
Organismos Extraterritoriales	3	1	33,3 %
Otras Actividades Sociales	187	44	23,5 %
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	7	21,9 %
Transporte	92	8	8,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>224</b>	<b>25,9 %</b>

## 5. Reducción de jornada laboral por lactancia materna de hijo menor de 9 meses

Estatuto de los Trabajadores: treinta minutos

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	22	25,6 %	5	12,2 %	16	72,7 %	1	4,3 %
Cádiz	186	127	20	39	35	18,8 %	19	15,0 %	9	45,0 %	7	17,9 %
Córdoba	91	55	17	19	16	17,6 %	6	10,9 %	8	47,1 %	2	10,5 %
Granada	65	35	13	17	8	12,3 %	5	14,3 %	2	15,4 %	1	5,9 %
Huelva	63	31	15	17	6	9,5 %	1	3,2 %	5	33,3 %	-	-
Jaén	66	24	16	26	11	16,7 %	5	20,8 %	5	31,3 %	1	3,8 %
Málaga	112	74	17	21	43	38,4 %	24	32,4 %	13	76,5 %	6	28,6 %
Sevilla	155	89	46	20	77	49,7 %	35	39,3 %	37	80,4 %	5	25,0 %
Interprovincial	40	26	12	2	6	15,0 %	3	11,5 %	2	16,7 %	1	50,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>224</b>	<b>25,9 %</b>	<b>103</b>	<b>20,5 %</b>	<b>97</b>	<b>54,5 %</b>	<b>24</b>	<b>13,0 %</b>

**5. Reducción de jornada laboral por lactancia materna de hijo menor de 9 meses.**

Estatuto de los Trabajadores: treinta minutos

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	17	5	29,4%	5	1	20,0%	5	1	20,0%
Actividades Sanitarias	6	2	33,3%	8	3	37,5%	8	1	12,5%	4	1	25,0%
Administración Pública	18	15	83,3%	10	6	60,0%	8	4	50,0%	6	-	-
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	2	18,2%	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	2	50,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	1	25,0%	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	1	12,5%	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	2	15,4%	33	3	9,1%	25	-	-	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	1	4,8%	54	11	20,4%	13	4	30,8%	15	3	20,0%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	1	16,7%	3	2	66,7%	5	2	40,0%	3	1	33,3%
Transporte	7	-	-	30	1	3,3%	6	-	-	6	1	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>25,6 %</b>	<b>186</b>	<b>35</b>	<b>18,8 %</b>	<b>91</b>	<b>16</b>	<b>17,6 %</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>1,5%</b>



## 5. Reducción de jornada laboral por lactancia materna de hijo menor de 9 meses.

Estatuto de los Trabajadores: treinta minutos

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	2	100,0%	13	6	46,2%	12	8	66,7%	2	1	50,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	2	66,7%	10	6	60,0%	9	3	33,3%	10	1	10,0%
Administración Pública	8	4	50,0%	11	3	27,3%	6	6	100,0%	28	26	92,9%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	1	25,0%	7	2	28,6%	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	2	1	50,0%	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	3	15,8%	19	7	36,8%	44	22	50,0%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	1	10,0%	6	1	16,7%	32	12	37,5%	31	10	32,3%	5	1	20,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	1	100,0%
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	2	15,4%	11	2	18,2%	7	2	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>9,5 %</b>	<b>66</b>	<b>11</b>	<b>16,7%</b>	<b>112</b>	<b>43</b>	<b>38,4%</b>	<b>155</b>	<b>77</b>	<b>49,7%</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>15,0%</b>

## 5.6 Reducción de la jornada laboral por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Este elemento de mejora, que permitiría una reducción de la jornada laboral por debajo del mínimo de 1/3 de la misma o más allá de la mitad de dicha jornada, que son los límites mínimo y máximo estipulados en el Estatuto de los Trabajadores, también tiene una escasa acogida en la negociación colectiva andaluza: 16 convenios de 864, es decir, el 1,9%.

Las empresas públicas son las que mayoritariamente lo incorporan (12 convenios frente a los 4 del sector privado).

Por rama de actividad, nuevamente es la Administración Pública la que en mayor medida lo incluye, con 9 convenios de un total de 99, es decir, el 9,1%. Aunque en el sector hostelero el porcentaje también llega al 8,7%.

Y, nuevamente, el caso de Huelva vuelve a ser sintomático: ninguno de los convenios firmados en esa provincia, ni por empresas privadas ni por empresas públicas, incluyen este factor de mejora.

## 6. Reducción de la jornada laboral por cuidado directo de familiar.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6 %
Actividades Sanitarias	58	1	1,7 %
Administración Pública	99	9	9,1 %
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	-	-
Hostelería	23	2	8,7 %
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	2	1,0 %
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	1	0,5 %
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>16</b>	<b>1,9%</b>

## 6. Reducción de la jornada laboral por cuidado directo de familiar.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	3	3,5 %	-	-	3	13,6 %	-	-
Cádiz	186	127	20	39	1	0,5%	-	-	1	5,0 %	-	-
Córdoba	91	55	17	19	4	4,4 %	1	1,8 %	3	17,6 %	-	-
Granada	65	35	13	17	3	4,6 %	1	2,9 %	2	15,4 %	-	-
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	2	3,0 %	1	4,2%	1	6,3 %	-	-
Málaga	112	74	17	21	2	1,8 %	1	1,4 %	1	5,9 %	-	-
Sevilla	155	89	46	20	1	0,6 %	-	-	1	2,2%	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>16</b>	<b>1,9 %</b>	<b>4</b>	<b>0,8 %</b>	<b>12</b>	<b>6,7 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**6. Reducción de la jornada laboral por cuidado directo de familiar.**

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	1	25,0%
Administración Pública	18	3	16,7%	10	-	-	8	3	37,5%	6	1	16,7%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	1	12,5%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	1	4,0%	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-	13	-	-	15	1	6,7%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>3</b>	<b>3,5 %</b>	<b>186</b>	<b>1</b>	<b>0,5 %</b>	<b>91</b>	<b>4</b>	<b>4,4 %</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>4,6%</b>

## 6. Reducción de la jornada laboral por cuidado directo de familiar.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	1	7,7%	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	-	-	9	-	-	10	-	-
Administración Pública	8	-	-	11	-	-	6	1	16,7%	28	1	3,6%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	1	50,0%	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	1	5,3%	19	-	-	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	-	-	31	-	-	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	-	-	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>3,0 %</b>	<b>112</b>	<b>2</b>	<b>1,8 %</b>	<b>155</b>	<b>1</b>	<b>0,6 %</b>	<b>40</b>	-	-

## 5.7 Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado.

Este factor de mejora que permitiría la reducción de la jornada laboral por debajo de un tercio o por encima de la mitad, que son los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, tiene una extensión un poco más amplia que para el caso similar anterior referido a enfermedad grave de parientes.

Así, cuando se trata de atender a menores o discapacitados, las empresas se muestran un poco más flexibles a incorporar una cláusula de mejora en ese sentido (25 convenios frente a 16 en el caso anterior); aunque siga siendo un porcentaje muy bajo, el 2,9% del total, los que la incorporen.

También en este caso, son las empresas públicas las que en mayor medida la incluyen (19 convenios públicos frente a 5 privados y 1 sectorial).

Y, por rama de actividad, vuelve a ser las empresas vinculadas a la Administración Pública las que mayor número de convenios firman incorporando ese elemento de mejora. Sin embargo, sorprende que ninguna de las 11 empresas de ese sector de actividad de Jaén lo haya incorporado.

Por otro lado, todas las provincias presentan al menos un convenio en donde esté presente una cláusula de mejora de este tipo. Destaca el hecho de que en Sevilla, junto a Huelva y Jaén sólo exista un único convenio firmado que la incluya.

## 7. Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado.

Estatuto de los trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6 %
Actividades Sanitarias	58	1	1,7 %
Administración Pública	99	14	14,1 %
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	1	1,9 %
Construcción	12	-	-
Educación	12	-	-
Hostelería	23	2	8,7 %
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	2	1,0 %
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	3	1,6 %
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	1	1,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>25</b>	<b>2,9%</b>

**7. Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado.**

Estatuto de los trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

**b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza**

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	4	4,7%	-	-	4	18,2%	-	-
Cádiz	186	127	20	39	3	1,6%	1	0,8%	2	10,0%	-	-
Córdoba	91	55	17	19	6	6,6%	1	1,8%	4	23,5%	1	5,3%
Granada	65	35	13	17	3	4,6%	1	2,9%	2	15,4%	-	-
Huelva	63	31	15	17	1	1,6%	-	-	1	6,7%	-	-
Jaén	66	24	16	26	1	1,5%	-	-	1	6,3%	-	-
Málaga	112	74	17	21	5	4,5%	2	2,7%	3	17,6%	-	-
Sevilla	155	89	46	20	1	0,6%	-	-	1	2,2%	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	1	2,5%	-	-	1	8,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>25</b>	<b>2,9 %</b>	<b>5</b>	<b>1,0 %</b>	<b>19</b>	<b>10,7 %</b>	<b>1</b>	<b>0,5 %</b>

**7. Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado.**

Estatuto de los trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	1	25,0%
Administración Pública	18	4	22,2%	10	1	10,0%	8	3	37,5%	6	1	16,7%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	1	9,1%	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	1	12,5%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	2	8,0%	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-	13	1	7,7%	15	1	6,7%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>4,7 %</b>	<b>186</b>	<b>3</b>	<b>1,6 %</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>6,6 %</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>4,6%</b>



## 7. Reducción de la jornada laboral por guarda legal de menor o discapacitado.

Estatuto de los trabajadores: mínimo de 1/3 de jornada hasta un máximo de 1/2 jornada

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	1	7,7%	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	-	-	9	-	-	10	-	-
Administración Pública	8	1	12,5%	11	-	-	6	2	33,3%	28	1	3,6%	4	1	25,0%
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	1	50,0%	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	-	-	19	-	-	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	1	3,1%	31	-	-	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	1	7,7%	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>1,6 %</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>1,5 %</b>	<b>112</b>	<b>5</b>	<b>4,5 %</b>	<b>155</b>	<b>1</b>	<b>0,6 %</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2,5 %</b>

## 5.8 Excedencia por cuidado de hijo.

Muy pocos convenios amplían el tiempo de excedencia forzosa por cuidado de hijo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Así, tan sólo 9 convenios lo permiten y, en este caso, son los convenios sectoriales los que en mayor medida lo contemplan: 5 convenios sectoriales, frente a 1 para el caso de los convenios de empresas privadas y 3 para el de las públicas.

Esos convenios sectoriales se firmaron en Almería, Córdoba, Granada, Jaén y Málaga.

Por rama de actividad, destaca que ese elemento de mejora no aparece en el ámbito de la Administración Pública pero sí, y en igual cantidad, en el sector de actividades sanitarias y en el manufacturero, con 3 convenios firmados que lo recogen en cada caso.

En cuanto a la distribución geográfica, esa cláusula de mejora no se ha incluido en ningún convenio, con independencia de su naturaleza, de Cádiz, Huelva y Sevilla. Aunque, bien es cierto, que existen 2 convenios firmados interprovinciales, en el sector de la Administración Pública y de Actividades sociales, que pudieran afectarles.

## 8. Excedencia por cuidado de hijo.

Estatuto de los Trabajadores: tres años

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6 %
Actividades Sanitarias	58	3	5,2 %
Administración Pública	99	-	-
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	-	-
Hostelería	23	-	-
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	3	1,6 %
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	2	1,1 %
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>9</b>	<b>1,0%</b>

## 8. Excedencia por cuidado de hijo.

Estatuto de los Trabajadores: tres años

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	1	1,2%	-	-	-	-	1	4,3%
Cádiz	186	127	20	39	-	-	-	-	-	-	-	-
Córdoba	91	55	17	19	2	2,2%	-	-	1	5,9%	1	5,3%
Granada	65	35	13	17	2	3,1%	1	2,9%	-	-	1	5,9%
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	1	1,5%	-	-	-	-	1	3,8%
Málaga	112	74	17	21	1	0,9%	-	-	-	-	1	4,8%
Sevilla	155	89	46	20	-	-	-	-	-	-	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	2	5,0%	-	-	2	16,7%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>9</b>	<b>1,0 %</b>	<b>1</b>	<b>0,2 %</b>	<b>3</b>	<b>1,7 %</b>	<b>5</b>	<b>2,7 %</b>

**8. Excedencia por cuidado de hijo.**

Estatuto de los Trabajadores: tres años

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	1	20,0%	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	1	25,0%
Administración Pública	18	-	-	10	-	-	8	-	-	6	-	-
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	1	7,7%	33	-	-	25	-	-	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	-	-	13	1	7,7%	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>1</b>	<b>1,2 %</b>	<b>186</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>91</b>	<b>2</b>	<b>2,2 %</b>	<b>65</b>	<b>2</b>	<b>3,1%</b>

## 8. Excedencia por cuidado de hijo.

Estatuto de los Trabajadores: tres años

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	-	-	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	1	33,3%	10	-	-	9	-	-	10	1	10,0%
Administración Pública	8	-	-	11	-	-	6	-	-	28	-	-	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	-	-	19	1	5,3%	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	-	-	31	-	-	5	1	20,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>1,5 %</b>	<b>112</b>	<b>1</b>	<b>0,9 %</b>	<b>155</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>5,0 %</b>

## 5.9 Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La posibilidad de que el periodo de excedencia para atender a un familiar supere el año, según establece el Estatuto de los Trabajadores, es más amplia que cuando se trata del cuidado de hijos.

De hecho, esa cláusula de mejora la incorporan 45 convenios cuando en el caso de la excedencia de hijos tan sólo se recogía en 9.

Y, por otra parte, las empresas privadas son las que en mayor medida la incorporan a sus convenios: 21 frente a 16 convenios de empresas públicas y 8 convenios sectoriales.

Por rama de actividad, es la Administración Pública junto a las empresas vinculadas a sectores sociales los que más la incluyen (10 en cada caso); seguidas del sector inmobiliario y las actividades sanitarias con 6 convenios en cada rama.

En cuanto a la distribución geográfica de los convenios, tan sólo Córdoba no presenta ningún convenio que recoja esta cláusula de mejora; siendo Sevilla, la provincia con mayor número de convenios (13) que sí la incluyen.

Destaca también el hecho de que existan 5 convenios interprovinciales que la incorporen, de los cuales 2 regulan empresas pertenecientes al sector del transporte.

## 9. Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estatuto de los Trabajadores: un año

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	6	9,7 %
Actividades Sanitarias	58	6	10,3 %
Administración Pública	99	10	10,1 %
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	1	1,9 %
Construcción	12	1	8,3 %
Educación	12	-	-
Hostelería	23	1	4,3 %
Industrias Extracción	7	1	14,3 %
Industrias Manufactureras	192	6	3,1 %
Intermediación Financiera	8	1	12,5 %
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	10	5,3 %
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	2	2,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>45</b>	<b>5,2%</b>

**9. Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Estatuto de los Trabajadores: un año

**b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza**

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	3	3,5%	2	4,9%	1	4,5%	-	-
Cádiz	186	127	20	39	10	5,4%	9	7,1%	1	5,0%	-	-
Córdoba	91	55	17	19	-	-	-	-	-	-	-	-
Granada	65	35	13	17	3	4,6%	1	2,9%	1	7,7%	1	5,9%
Huelva	63	31	15	17	2	3,2%	-	-	1	6,7%	1	5,9%
Jaén	66	24	16	26	1	1,5%	1	4,2%	-	-	-	-
Málaga	112	74	17	21	8	7,1%	4	5,4%	1	5,9%	3	14,3%
Sevilla	155	89	46	20	13	8,4%	3	3,4%	8	17,4%	2	10,0%
Interprovincial	40	26	12	2	5	12,5%	1	3,8%	3	25,0%	1	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>45</b>	<b>5,2 %</b>	<b>21</b>	<b>4,2 %</b>	<b>16</b>	<b>9,0 %</b>	<b>8</b>	<b>4,3 %</b>

**9. Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Estatuto de los Trabajadores: un año

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	1	5,9%	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	1	16,7%	8	1	12,5%	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	1	5,6%	10	1	10,0%	8	-	-	6	1	16,7%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	1	12,5%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	1	7,7%	33	1	3,0%	25	-	-	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	5	9,3%	13	-	-	15	1	6,7%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>3</b>	<b>3,5%</b>	<b>186</b>	<b>10</b>	<b>5,4%</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>4,6%</b>



**9. Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Estatuto de los Trabajadores: un año

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	3	23,1%	12	2	16,7%	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	2	20,0%	9	1	11,1%	10	1	10,0%
Administración Pública	8	-	-	11	-	-	6	-	-	28	6	21,4%	4	1	25,0%
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	1	5,3%	19	1	5,3%	44	1	2,3%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	2	6,3%	31	1	3,2%	5	1	20,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	2	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>3,2%</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>1,5 %</b>	<b>112</b>	<b>8</b>	<b>7,1 %</b>	<b>155</b>	<b>13</b>	<b>8,4%</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>12,5 %</b>

## 5.10 Excedencia voluntaria.

Las excedencias voluntarias por tiempo inferior o superior al mínimo y máximo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, menos de 2 años o más de 5, tienen una cobertura relativamente amplia dentro del universo de convenios de la Comunidad.

Así, de los 864 convenios analizados en 233 de ellos, es decir, el 27% se mejora este tipo de excedencia.

Nuevamente, y en términos absolutos, son los convenios de empresas del sector privado las que en mayor medida mejoran ese factor de conciliación (188), frente a los 70 convenios que afectan a empresas públicas o los 45 convenios de carácter sectorial.

Sin embargo, si se consideran los datos en términos porcentuales, el 39,3% de empresas públicas incluyen en sus convenios una cláusula de mejora al respecto, frente al 23,5% de convenios de empresas privadas o el 24,5% de convenios sectoriales que la incorporan.

Por rama de actividad, el sector que mayor número de convenios mejora esta excedencia es el relacionado con los servicios sociales donde existen 54 convenios de un total de 187 que la incluyen.

En términos porcentuales destaca sobre todos el sector de actividades sanitarias donde el 58,6% de los convenios firmados presenta esa cláusula de mejora (34 de 58 convenios); le sigue el sector de administraciones públicas con el 32,3% de convenios (32 de 99 convenios).

Así, resulta significativo que en Almería el 66,7% de las empresas del sector sanitario contemplan este tipo de medida; el 75% en Cádiz; el 100% de las de Granada o el 80% de las de Málaga. También llama la atención que en el sector de Administraciones Públicas de Málaga el 83,3% de empresas la incluyan.

En cuanto a la distribución geográfica, en todas las provincias existen convenios que incluyen esta mejora aunque es singularmente llamativo el caso de Cádiz con el mayor número de convenios de toda Andalucía que la incorporan (57 convenios, es decir, el 30,6% de los firmados). También destaca Jaén donde el 33,3% de convenios la recogen.

Y, en el otro extremo, Córdoba es la provincia que menor porcentaje de convenios mejoran la excedencia recogida en el Estatuto (el 17,6%).

Asimismo, destaca el que el 42,5% de los convenios interprovinciales contemplan este tipo de factor de mejora.

## 10. Excedencia voluntaria.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de dos años y máximo de cinco años

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	29	46,8%
Actividades Sanitarias	58	34	58,6%
Administración Pública	99	32	32,3%
Agricultura	20	3	15,0%
Comercio	54	13	24,1%
Construcción	12	2	16,7%
Educación	12	2	16,7%
Hostelería	23	5	21,7%
Industrias Extracción	7	1	14,3%
Industrias Manufactureras	192	35	18,2%
Intermediación Financiera	8	1	12,5%
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	54	28,9%
Pesca	3	1	33,3%
Producción de Energía	32	8	25,0%
Transporte	92	13	14,1%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>233</b>	<b>27,2%</b>

## 10. Excedencia voluntaria.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de dos años y máximo de cinco años

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	18	20,9%	12	29,3%	2	9,1%	4	17,4%
Cádiz	186	127	20	39	57	30,6%	38	29,9%	6	30,0%	13	33,3%
Córdoba	91	55	17	19	16	17,6%	7	12,7%	7	41,2%	2	10,5%
Granada	65	35	13	17	18	27,7%	8	22,9%	4	30,8%	6	35,3%
Huelva	63	31	15	17	17	27,0%	4	12,9%	10	66,7%	3	17,6%
Jaén	66	24	16	26	22	33,3%	10	41,7%	4	25,0%	8	30,8%
Málaga	112	74	17	21	31	27,7%	16	21,6%	9	52,9%	6	28,6%
Sevilla	155	89	46	20	37	23,9%	15	16,9%	19	41,3%	3	15,0%
Interprovincial	40	26	12	2	17	42,5%	8	30,8%	9	75,0%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>233</b>	<b>27,0%</b>	<b>118</b>	<b>23,5 %</b>	<b>70</b>	<b>39,3 %</b>	<b>45</b>	<b>24,5 %</b>

**10. Excedencia voluntaria.**

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de dos años y máximo de cinco años

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	17	8	47,1%	5	1	20,0%	5	3	60,0%
Actividades Sanitarias	6	4	66,7%	8	6	75,0%	8	2	25,0%	4	4	100,0%
Administración Pública	18	1	5,6%	10	2	20,0%	8	2	25,0%	6	-	-
Agricultura	1	1	100,0%	5	1	20,0%	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	5	45,5%	8	2	25,0%	4	2	50,0%
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	1	100,0%
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	4	50,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	2	15,4%	33	14	42,4%	25	1	4,0%	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	8	38,1%	54	12	22,2%	13	8	61,5%	15	6	40,0%
Pesca	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	1	33,3%	5	-	-	3	1	33,3%
Transporte	7	1	14,3%	30	3	10,0%	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>18</b>	<b>20,9%</b>	<b>186</b>	<b>57</b>	<b>30,6%</b>	<b>91</b>	<b>16</b>	<b>17,6%</b>	<b>65</b>	<b>18</b>	<b>27,7%</b>

## 10. Excedencia voluntaria.

Estatuto de los Trabajadores: mínimo de dos años y máximo de cinco años

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	2	66,7%	2	1	50,0%	13	3	23,1%	12	8	66,7%	2	2	100,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	1	33,3%	10	8	80,0%	9	4	44,4%	10	5	50,0%
Administración Pública	8	5	62,5%	11	2	18,2%	6	5	83,3%	28	11	39,3%	4	4	100,0%
Agricultura	2	1	50,0%	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	4	50,0%	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Hostelería	4	-	-	2	1	50,0%	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	4	21,1%	19	7	36,8%	19	2	10,5%	44	4	9,1%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	2	20,0%	6	2	33,3%	32	9	28,1%	31	4	12,9%	5	3	60,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	1	33,3%	3	-	-	5	3	60,0%	3	1	33,3%	1	1	100,0%
Transporte	6	1	16,7%	6	4	66,7%	13	1	7,7%	11	2	18,2%	7	1	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>17</b>	<b>27,0%</b>	<b>66</b>	<b>22</b>	<b>33,3%</b>	<b>112</b>	<b>31</b>	<b>27,7%</b>	<b>155</b>	<b>37</b>	<b>23,9%</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>42,6%</b>

### 5.11 Excedencias voluntarias adicionales.

La mejora de los periodos de posible excedencia voluntaria adicional también aparece reflejada en los convenios: 179 de 864 convenios la recogen, es decir, el 20,7%.

Pero, frente al caso anterior, la excedencia voluntaria en mejores condiciones que las establecidas en el Estatuto del Trabajador, se contempla en mayor número absoluto y porcentaje de convenios de empresas del sector público que del sector privado (99 convenios frente a 62 y un 55,6% frente al 12,4%, respectivamente). En cuanto a los convenios sectoriales, este tipo de excedencia se mejora en 18 de los 184, un 9,8%.

En el caso de las empresas públicas destaca Almería, donde el 81,8% de los convenios que les afectan incluye mejoras en este concepto, mientras que sólo la recogen el 12,2% de las empresas privadas de esa provincia; seguida de Jaén con el 62,5% y Huelva con el 60%.

Por rama de actividad destaca el sector de Administraciones Públicas, en donde el 73,7% de los convenios mejoran este tipo de excedencia (73 convenios de un total de 99). De hecho, el 100% de los convenios firmados en Almería y Huelva en ese sector incluyen una cláusula de ese tipo; el 70% de los de Cádiz; el 83,3% de los de Málaga o el 81% de los de Jaén.

Le sigue, en número de convenios, el sector de actividades sociales (28 de 187, un 15%) y el de actividades sanitarias con 22 convenios de 58, el 37,9%. En este último sector de sanidad, hay que resaltar que el 100% de los convenios de Granada incluyen la regulación de este tipo de excedencia mejorando la que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

### 11. Excedencias voluntarias adicionales.

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	17	27,4%
Actividades Sanitarias	58	22	37,9%
Administración Pública	99	73	73,7%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	2	3,7%
Construcción	12	1	8,3%
Educación	12	3	25,0%
Hostelería	23	1	4,3%
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	12	6,3%
Intermediación Financiera	8	2	25,0%
Organismos Extraterritoriales	3	1	33,3%
Otras Actividades Sociales	187	28	15,0%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	3	9,4%
Transporte	92	14	15,2%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>179</b>	<b>20,7%</b>

## 11. Excedencias voluntarias adicionales.

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	25	29,1%	5	12,2%	18	81,8%	2	8,7%
Cádiz	186	127	20	39	26	14,0%	12	9,4%	10	50,0%	4	10,3%
Córdoba	91	55	17	19	17	18,7%	8	14,5%	7	41,2%	2	10,5%
Granada	65	35	13	17	11	16,9%	2	5,7%	7	53,8%	2	11,8%
Huelva	63	31	15	17	15	23,8%	5	16,1%	9	60,0%	1	5,9%
Jaén	66	24	16	26	15	22,7%	1	4,2%	10	62,5%	4	15,4%
Málaga	112	74	17	21	27	24,1%	16	21,6%	10	58,8%	1	4,8%
Sevilla	155	89	46	20	30	19,4%	6	6,7%	22	47,8%	2	10,0%
Interprovincial	40	26	12	2	13	32,5%	7	26,9%	6	50,0%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>179</b>	<b>20,7%</b>	<b>62</b>	<b>12,4 %</b>	<b>99</b>	<b>55,6 %</b>	<b>18</b>	<b>9,8%</b>

**11. Excedencias voluntarias adicionales.****c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	17	4	23,5%	5	1	20,0%	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	2	33,3%	8	1	12,5%	8	3	37,5%	4	4	100,0%
Administración Pública	18	18	100,0%	10	7	70,0%	8	4	50,0%	6	4	66,7%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	1	9,1%	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	1	25,0%	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	1	7,7%	33	3	9,1%	25	2	8,0%	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	1	4,8%	54	4	7,4%	13	3	23,1%	15	2	13,3%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	1	16,7%	3	-	-	5	1	20,0%	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	5	16,7%	6	1	16,7%	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>25</b>	<b>29,1%</b>	<b>186</b>	<b>26</b>	<b>14,0%</b>	<b>91</b>	<b>17</b>	<b>18,7%</b>	<b>65</b>	<b>11</b>	<b>16,9%</b>



## 11. Excedencias voluntarias adicionales.

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	2	66,7%	2	-	-	13	4	30,8%	12	4	33,3%	2	1	50,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	1	33,3%	10	3	30,0%	9	4	44,4%	10	4	40,0%
Administración Pública	8	8	100,0%	11	9	81,8%	6	5	83,3%	28	16	57,1%	4	2	50,0%
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	1	25,0%
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	50,0%	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	1	50,0%	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	3	15,8%	19	-	-	19	1	5,3%	44	-	-	3	1	33,3%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	1	10,0%	6	1	16,7%	32	11	34,4%	31	2	6,5%	5	3	60,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	1	33,3%	1	-	-
Transporte	6	1	16,7%	6	3	50,0%	13	3	23,1%	11	-	-	7	1	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>15</b>	<b>28,3%</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>22,7%</b>	<b>112</b>	<b>27</b>	<b>24,1 %</b>	<b>155</b>	<b>30</b>	<b>19,4%</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>32,5 %</b>

## 5.12 Permiso retribuido por matrimonio.

Este tipo de mejora, que supone un permiso por encima de los 15 días que marca el Estatuto de los Trabajadores, se contempla en el 27,7% de los convenios (239 del total de 864).

Los convenios de empresas públicas incluyen la mejora en este concepto en un porcentaje más elevado que los de empresas privadas (38,2% frente al 26,1%); aunque en números absolutos, es mayor el número de convenios de empresas privadas que la incorporan (131 convenios en el sector privado frente a 68 del sector público).

Por su parte, 40 convenios sectoriales de un universo de 184 incluyen una disposición de ese tipo.

La distribución geográfica según el tipo de empresa muestra que es Cádiz, la provincia en donde mayor porcentaje de convenios (el 52,7% del total) incluyen este tipo de cláusula mejorada respecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y que, además, es también la provincia con el porcentaje más elevado de convenios de empresas públicas (el 70%) y de empresas privadas (el 49,6%) en contemplar dicha cláusula. Además, en Cádiz se han firmado la mitad del total de convenios de empresas privadas que incluyen una disposición de este tipo (63 convenios de un total de 131)

En el otro extremo se encuentra Huelva, con un 11,1% del total de convenios, un 6,5% de los convenios de empresas privadas y un 20% de los de empresas públicas y, muy cerca de ella, Jaén con el 12,1% del total de sus convenios y el porcentaje más bajo en cuanto a convenios de empresas públicas se refiere con el 12,5%.

En relación con los convenios sectoriales, también en Cádiz se han firmado el mayor número de ellos que incluyen una cláusula en ese sentido (21 convenios de un total de 40), lo que supone el 53,8% de los convenios sectoriales de esa provincia.

Frente a ese dato se sitúa el de Jaén, en donde tan sólo el 7,7% de los convenios contempla una mejora de este concepto.

En cuanto a la distribución por rama de actividad, son las actividades vinculadas a los sectores sociales las que mayor número de convenios firman en donde se incluyan cláusulas sobre este tipo de permiso que vayan más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Aunque los porcentajes más elevados aparecen en los sectores de pesca (66,7%) e intermediación

financiera (62,5%) frente a los del sector de actividades sociales (41,7%).

En este caso, la Administración Pública no destaca, como lo hacía en otros elementos de conciliación, y el porcentaje de convenios firmados es del 36,4% que, en cualquier caso, está por encima de la media.

Respecto a la distribución provincial por rama de actividad destaca la amplia cobertura que presentan los convenios de Cádiz en casi todas las ramas de

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	22	35,5%
Actividades Sanitarias	58	15	29,9%
Administración Pública	99	36	36,4%
Agricultura	20	2	10,0%
Comercio	54	11	20,4%
Construcción	12	3	25,0%
Educación	12	2	16,7%
Hostelería	23	4	17,4%
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	33	17,2%
Intermediación Financiera	8	5	62,5%
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	78	41,7%
Pesca	3	2	66,7%
Producción de Energía	32	5	15,6%
Transporte	92	21	22,8%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>239</b>	<b>27,7%</b>

actividad de este tipo de cláusula y, especialmente, los de actividades sanitarias (62,5%), de Administración Pública (60%), de intermediación financiera (100%) o de producción de energía (66,7%).

En el caso del sector de intermediación financiera, ese tipo de permiso más allá de lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores se recoge en el 100% de los convenios firmados en Cádiz, Granada, Huelva y Sevilla.

También son significativamente elevados los porcentajes de convenios firmados en todas las provincias en el sector de actividades sociales, como ya se ha señalado anteriormente.

En este caso, destaca el 70% de convenios de esa rama de actividad de Cádiz, el 50% de Jaén o el 80% de los convenios interprovinciales.

## 12. Permiso retribuido por matrimonio.

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	17	19,8%	9	22,0%	5	22,7%	3	13,0%
Cádiz	186	127	20	39	98	52,7%	63	49,6%	14	70,0%	21	53,8%
Córdoba	91	55	17	19	19	20,9%	8	14,5%	9	52,9%	2	10,5%
Granada	65	35	13	17	13	20,0%	4	11,4%	3	23,1%	6	35,3%
Huelva	63	31	15	17	7	11,1%	2	6,5%	3	20,0%	2	11,8%
Jaén	66	24	16	26	8	12,1%	4	16,7%	2	12,5%	2	7,7%
Málaga	112	74	17	21	26	23,2%	17	23,0%	9	52,9%	-	-
Sevilla	155	89	46	20	42	27,1%	19	21,3%	20	43,5%	3	15,0%
Interprovincial	40	26	12	2	9	22,5%	5	19,2%	3	25,0%	1	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>239</b>	<b>27,7%</b>	<b>131</b>	<b>26,1 %</b>	<b>68</b>	<b>38,2%</b>	<b>40</b>	<b>21,7%</b>

**12. Permiso retribuido por matrimonio.**

Estatuto de los Trabajadores: quince días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	8	47,1%	5	1	20,0%	5	3	60,0%
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	5	62,5%	8	1	12,5%	4	-	-
Administración Pública	18	5	27,8%	10	6	60,0%	8	4	50,0%	6	2	33,3%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	4	36,4%	8	1	12,5%	4	2	50,0%
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	2	50,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	4	50,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	1	7,7%	33	16	48,5%	25	6	24,0%	17	1	5,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	1	100,0%	1	-	-	1	1	100,0%
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	9	42,9%	54	38	70,4%	13	4	30,8%	15	3	20,0%
Pesca	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	2	66,7%	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	2	28,6%	30	13	43,3%	6	-	-	6	1	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>17</b>	<b>19,8%</b>	<b>186</b>	<b>98</b>	<b>52,7%</b>	<b>91</b>	<b>19</b>	<b>20,9%</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>20,0%</b>

## 12. Permiso retribuido por matrimonio.

Estatuto de los Trabajadores: quince días

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	2	-	-	13	3	23,1%	12	5	41,7%	2	1	50,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	2	20,0%	9	5	55,6%	10	2	20,0%
Administración Pública	8	1	12,5%	11	2	18,2%	6	5	83,3%	28	11	39,3%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	2	50,0%	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	2	25,0%	4	2	50,0%	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	1	5,3%	19	-	-	19	-	-	44	8	18,2%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	3	50,0%	32	11	34,4%	31	6	19,4%	5	4	80,0%
Pesca	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	1	33,3%	3	1	33,3%	5	1	20,0%	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	1	16,7%	6	-	-	13	2	15,4%	11	1	9,1%	7	1	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>7</b>	<b>11,1%</b>	<b>66</b>	<b>8</b>	<b>12,1%</b>	<b>112</b>	<b>26</b>	<b>23,2%</b>	<b>155</b>	<b>42</b>	<b>27,1%</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>22,5%</b>

### 5.13 Permiso retribuido por traslado de domicilio.

La mejora de esta cláusula de conciliación respecto al día establecido por el Estatuto de los Trabajadores, presenta un elevado grado de presencia en los convenios andaluces.

Así, casi el 40% de ellos la incluyen, esto es, 310 convenios de un total de 864.

En términos porcentuales, esa cláusula está presente en mayor grado en el ámbito de las empresas públicas (el 57,3%); situándose por encima de este porcentaje para el total de Andalucía, los porcentajes de los convenios de las empresas públicas de Granada (84,6%), Málaga (76,5%), Sevilla y Cádiz (con un 60,9% y 60%, respectivamente).

En el caso de los convenios de empresas privadas, los datos muestran que su valor absoluto es más elevado (153 convenios) aunque el porcentaje es menor que para el caso de las públicas (el 30,5%).

Destaca, nuevamente, el número de convenios de empresas privadas firmados en Cádiz y que incluyen una ampliación del permiso legalmente reconocido (55 convenios, es decir, el 43,3%).

Frente a Cádiz se sitúa, en el otro extremo, Huelva, en donde sólo el 9,7% de los convenios firmados por empresas privadas incluyen una cláusula de mejora de esta naturaleza.

En lo que a los convenios sectoriales se refiere, hay que destacar que, en Andalucía, casi el 30% de ellos incluyen este tipo de mejora; siendo singularmente elevado el porcentaje en Córdoba, con casi el 60% de los convenios sectoriales que lo incorporan.

Si se analizan la distribución por ramas de actividad, sobresalen en términos absolutos el número de convenios firmados en la rama de actividades sociales (89 convenios) y en la Administración Pública (68). En este último sector aparece también el porcentaje más elevado de convenios firmados con cláusulas de mejora de esta naturaleza, el 68,7%; siguiéndole los sectores de intermediación financiera (62,5%) y hostelería (60,9%).

Sin embargo, los sectores de producción energética, con el 9,4%, y de agricultura (10%) son los que en mayor medida no presentan mejora de este tipo de permiso. Y, peor aún, los convenios del sector pesquero tampoco la recogen.

En lo que se refiere a la distribución provincial por ramas de actividades se constata como en Cádiz y Málaga numerosos sectores tienen un alto porcentaje de convenios que incluyen este tipo de mejora más allá de lo marcado en la ley. Tal es el caso de la Administración Pública (80% y 100% para Cádiz y Málaga, respectivamente); Educación (100% en ambos casos); Hostelería (75% y 100%, respectivamente) u otras Actividades sociales (53,7% y 56,3%).

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	29	46,8%
Actividades Sanitarias	58	22	37,9%
Administración Pública	99	68	68,7%
Agricultura	20	2	10,0%
Comercio	54	18	33,3%
Construcción	12	2	16,7%
Educación	12	4	33,3%
Hostelería	23	14	60,9%
Industrias Extracción	7	2	28,6%
Industrias Manufactureras	192	32	16,7%
Intermediación Financiera	8	5	62,5%
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	89	47,6%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	3	9,4%
Transporte	92	20	21,7%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>310</b>	<b>35,9 %</b>

Sin embargo, en el caso de Málaga es llamativo el sector sanitario, donde tan sólo el 10% de los convenios incluyen esta cláusula de mejora cuando casi todas las provincias, a excepción de Huelva, presentan porcentajes más elevados (el 33% para Almería, Jaén y Sevilla), el 50% para Córdoba o el 75% para Granada y Cádiz.

El caso de la intermediación financiera también es significativo por cuanto en Cádiz, Granada, Huelva y Sevilla se encuentra recogida esta cláusula en todos los convenios; mientras que no se alude a la misma en el resto de provincias.

### 13. Permiso retribuido por traslado de domicilio .

Estatuto de los Trabajadores: un día

#### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	32	37,2%	18	43,9%	11	50,0%	3	13,0%
Cádiz	186	127	20	39	86	46,2%	55	43,3%	12	60,0%	19	48,7%
Córdoba	91	55	17	19	31	34,1%	10	18,2%	10	58,8%	11	57,9%
Granada	65	35	13	17	25	38,5%	6	17,1%	11	84,6%	8	47,1%
Huelva	63	31	15	17	14	22,2%	3	9,7%	8	53,3%	3	17,6%
Jaén	66	24	16	26	24	36,4%	12	50,0%	5	31,3%	7	26,9%
Málaga	112	74	17	21	44	39,3%	27	36,5%	13	76,5%	4	19,0%
Sevilla	155	89	46	20	41	26,5%	13	14,6%	28	60,9%	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	13	32,5%	9	34,6%	4	33,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>310</b>	<b>35,9%</b>	<b>153</b>	<b>30,5%</b>	<b>102</b>	<b>57,3%</b>	<b>55</b>	<b>29,9%</b>

**13. Permiso retribuido por traslado de domicilio .**

Estatuto de los Trabajadores: un día

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	2	66,7%	17	9	52,9%	5	2	40,0%	5	4	80,0%
Actividades Sanitarias	6	2	33,3%	8	6	75,0%	8	4	50,0%	4	3	75,0%
Administración Pública	18	11	61,1%	10	8	80,0%	8	5	62,5%	6	5	83,3%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	1	50,0%	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	11	8	72,7%	8	1	12,5%	4	3	75,0%
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	6	75,0%	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Industrias Extracción	1	-	-	2	1	50,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	3	23,1%	33	6	18,2%	25	8	32,0%	17	2	11,8%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	1	100,0%	1	-	-	1	1	100,0%
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	13	61,9%	54	29	53,7%	13	5	38,5%	15	6	40,0%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	1	33,3%	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	10	33,3%	6	3	50,0%	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>32</b>	<b>37,2%</b>	<b>186</b>	<b>86</b>	<b>46,2%</b>	<b>91</b>	<b>31</b>	<b>34,1%</b>	<b>65</b>	<b>25</b>	<b>38,5%</b>



### 13. Permiso retribuido por traslado de domicilio .

Estatuto de los Trabajadores: un día

#### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	2	66,7%	2	1	50,0%	13	4	30,8%	12	4	33,3%	2	1	50,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	1	33,3%	10	1	10,0%	9	3	33,3%	10	2	20,0%
Administración Pública	8	7	87,5%	11	5	45,5%	6	6	100,0%	28	20	71,4%	4	1	25,0%
Agricultura	2	-	-	3	1	33,3%	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	2	25,0%	4	3	75,0%	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Hostelería	4	1	25,0%	2	-	-	5	5	100,0%	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	19	1	5,3%	19	7	36,8%	19	2	10,5%	44	2	4,5%	3	1	33,3%
Intermediación Financiera	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	1	10,0%	6	4	66,7%	32	18	56,3%	31	8	25,8%	5	5	100,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	1	33,3%	5	1	20,0%	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	1	16,7%	6	2	33,3%	13	2	15,4%	11	1	9,1%	7	1	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>22,2%</b>	<b>66</b>	<b>24</b>	<b>33,3%</b>	<b>112</b>	<b>44</b>	<b>39,9 %</b>	<b>155</b>	<b>41</b>	<b>26,5%</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>32,5 %</b>

### 5.14 Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.

En este caso, se analizan los convenios que establecen una mejora de más de 2 días de permiso retribuido por nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes que es el permiso temporal establecido en el Estatuto de los Trabajadores cuando no debe producirse desplazamiento.

Esta es una de las mejoras de los elementos de conciliación que mayor presencia tiene en los convenios andaluces. Así, el 63,1% de los mismos la incluye, superándose significativamente ese porcentaje en el caso de los convenios de empresas públicas (77,5%) que en el de las privadas (59%) o que en los convenios sectoriales (60,3%).

Vuelve a ser llamativo los porcentajes que en todas las categorías de convenios presenta Cádiz (por encima del 79% en todas ellas), por encima de los porcentajes promedio de Andalucía.

Por otro lado, en todas las provincias se supera el 50% del total de convenios firmados que incluyen esta mejora. Si bien en el caso de los convenios de empresas privadas, el porcentaje cae en torno al 37% para los casos de Córdoba y Sevilla.

En el caso de los convenios de empresas públicas de la provincia de Málaga destaca el que más del 94% de ellos incorporen esa cláusula; seguidos del 82% de Córdoba y Sevilla.

En cuanto a los convenios sectoriales, Cádiz es la provincia que presenta un porcentaje más elevado, cercano al 80 % seguido de Huelva con el 76,5%. Frente a ellas se sitúan los convenios de Sevilla (30%) y Jaén (34,6%).

La distribución por rama de actividad sigue la misma tónica que en los casos anteriores.

Los convenios de la Administración Pública presentan los porcentajes más elevados del conjunto de los sectores con casi el 80% de ellos que incluyen esa mejora del permiso legalmente establecido; le siguen las ramas de intermediación financiera (75%) y de actividades sociales (71,4%) y se incorpora, en este caso, una nueva rama de actividad con un porcentaje también elevado como es el de las industrias de extracción (71,4%).

En el extremo inferior vuelve a situarse la rama de pesca con apenas 1 convenio de un total de 3 que incorporan esta cláusula.

Los porcentajes de inclusión de esta mejora son muy elevados en casi todas las provincias, síntoma de que es una cláusula que suele plantearse generalizadamente en la negociación de todos los convenios.

Sin embargo, hay diferencias significativas en determinados sectores entre diferentes provincias.

Así, por ejemplo, mientras que en Jaén sólo el 12,5% de los convenios del sector de comercio incorporan esta cláusula; en Granada y Huelva la cobertura es total; y en Cádiz supera el 90%.

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	33	53,2%
Actividades Sanitarias	58	30	51,7%
Administración Pública	99	54	54,5%
Agricultura	20	4	20,0%
Comercio	54	14	25,9%
Construcción	12	7	58,3%
Educación	12	7	58,3%
Hostelería	23	14	60,9%
Industrias Extracción	7	3	42,9%
Industrias Manufactureras	192	58	30,2%
Intermediación Financiera	8	3	37,5%
Organismos Extraterritoriales	3	1	33,3%
Otras Actividades Sociales	187	83	44,4%
Pesca	3	1	33,3%
Producción de Energía	32	10	31,3%
Transporte	92	31	33,7%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>353</b>	<b>40,9 %</b>

Algo similar ocurre con la industria manufacturera, donde en Sevilla la inclusión de esta mejora sólo afecta al 18,2% de los convenios mientras que ese porcentaje supera el 80% en Cádiz o el 75% en Almería.

Vuelve a ser Cádiz la provincia en la que los porcentajes de convenios que presentan esta mejora son más elevados y llegan al 100% en varios sectores (sanidad, agricultura, construcción, educación, intermediación financiera) y superan el 75% en varios más (actividades inmobiliarias, administración pública, comercio, hostelería, actividades sociales).

Le siguen, en número de ramas de actividad cuya totalidad de convenios incluyen esta mejora de permiso, Almería, Granada y Huelva con seis ramas de actividad cada una aunque en sectores muy diferentes entre sí.

En cuanto a los convenios interprovinciales hay que destacar que todos los convenios de la rama de actividades sociales la incluyen.

#### 14. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.

Estatuto de los Trabajadores: dos días

##### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	47	54,7%	19	46,3%	14	63,6%	14	60,9%
Cádiz	186	127	20	39	93	50,0%	62	48,8%	11	55,0%	20	51,3%
Córdoba	91	55	17	19	32	35,2%	14	25,5%	9	52,9%	9	47,4%
Granada	65	35	13	17	23	35,4%	9	25,7%	7	53,8%	7	41,2%
Huelva	63	31	15	17	18	28,6%	5	16,1%	7	46,7%	6	35,3%
Jaén	66	24	16	26	27	40,9%	11	45,8%	6	37,5%	10	38,5%
Málaga	112	74	17	21	45	40,2%	26	35,1%	11	64,7%	8	38,1%
Sevilla	155	89	46	20	55	35,5%	24	27,0%	25	54,3%	6	30,0%
Interprovincial	40	26	12	2	13	32,5%	9	34,6%	4	33,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>353</b>	<b>40,9 %</b>	<b>179</b>	<b>35,7 %</b>	<b>94</b>	<b>52,8 %</b>	<b>80</b>	<b>43,5 %</b>

**14. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: dos días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	3	100,0%	17	14	82,4%	5	-	-	5	4	80,0%
Actividades Sanitarias	6	3	50,0%	8	8	100,0%	8	5	62,5%	4	2	50,0%
Administración Pública	18	14	77,8%	10	9	90,0%	8	5	62,5%	6	5	83,3%
Agricultura	1	1	100,0%	5	5	100,0%	2	1	50,0%	1	1	100,0%
Comercio	4	1	25,0%	11	10	90,9%	8	3	37,5%	4	4	100,0%
Construcción	2	2	100,0%	1	1	100,0%	4	2	50,0%	1	1	100,0%
Educación	1	1	100,0%	1	1	100,0%	4	3	75,0%	-	-	-
Hostelería	1	1	100,0%	8	7	87,5%	1	-	-	1	1	100,0%
Industrias Extracción	1	-	-	2	1	50,0%	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	13	10	76,9%	33	27	81,8%	25	11	44,0%	17	9	52,9%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	1	100,0%	1	1	100,0%	1	1	100,0%
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	15	71,4%	54	46	85,2%	13	8	61,5%	15	8	53,3%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	6	100,0%	3	2	66,7%	5	4	80,0%	3	2	66,7%
Transporte	7	2	28,6%	30	16	53,3%	6	1	16,7%	6	3	50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>59</b>	<b>68,6%</b>	<b>186</b>	<b>148</b>	<b>79,6%</b>	<b>91</b>	<b>45</b>	<b>49,5%</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>64,6%</b>

**14. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: dos días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	2	2	100,0%	13	9	69,2%	12	10	83,3%	2	1	50,0%
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	2	66,7%	10	10	100,0%	9	5	55,6%	10	5	50,0%
Administración Pública	8	7	87,5%	11	6	54,5%	6	6	100,0%	28	26	92,9%	4	1	25,0%
Agricultura	2	-	-	3	1	33,3%	1	1	100,0%	4	2	50,0%	1	-	-
Comercio	4	4	100,0%	8	1	12,5%	4	3	75,0%	7	2	28,6%	4	1	25,0%
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	1	1	100,0%	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	2	100,0%	2	1	50,0%
Hostelería	4	4	100,0%	2	1	50,0%	5	5	100,0%	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	19	14	73,7%	19	9	47,4%	19	8	42,1%	44	8	18,2%	3	1	33,3%
Intermediación Financiera	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	2	20,0%	6	6	100,0%	32	28	87,5%	31	15	48,4%	5	5	100,0%
Pesca	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	3	100,0%	3	1	33,3%	5	2	40,0%	3	1	33,3%	1	-	-
Transporte	6	3	50,0%	6	3	50,0%	13	6	46,2%	11	4	36,4%	7	4	57,1%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>41</b>	<b>65,1%</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>48,5%</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>71,4%</b>	<b>155</b>	<b>78</b>	<b>50,3%</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>50,0%</b>

### 5.15 Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador.

La mejora presenta un menor grado de implantación cuando el permiso por las anteriores circunstancias implica el desplazamiento del trabajador. En ese caso, el Estatuto de los Trabajadores prevé 4 días de permiso.

Una mejora del permiso previsto legalmente sólo se recoge en el 22,7% de los convenios frente al 63,1% que suponían los convenios que mejoraban el plazo legal cuando no debía producirse desplazamiento.

Los convenios sectoriales son los que en mayor porcentaje incluyen este tipo de disposición (30,4%) frente a los de empresas públicas (27%) y, por último, los del sector privado (18,3%).

Por provincias, el promedio de Andalucía es superado por Jaén, donde más del 45% de los convenios de empresas privadas mejoran el permiso legal; lo que contrasta con el apenas 11% para el caso de Sevilla o el 15,7% de Cádiz.

Y, sin embargo, para el caso de esta última provincia pero atendiendo a los convenios de empresas públicas, en Cádiz el porcentaje de los mismos que la incluyen es del 45%, muy por encima del promedio andaluz y del de todas las provincias por separado.

En términos absolutos, vuelven a ser las empresas vinculadas a actividades sociales las que mayor número de convenios firman incorporando una mejora de este permiso (42), seguidas de cerca por las industria manufacturera (38). Sin embargo, en ambos casos, en términos porcentuales esas ramas de actividad se encuentran por detrás de otras como sanidad, sector inmobiliario, agricultura e, incluso, pesca.

Sorprende, en cualquier caso, el escaso porcentaje de convenios de la administración pública que la incluyen, apenas un poco superior al 26% cuando en el caso de que no se produjera el desplazamiento se elevaba hasta casi el 80%.

Finalmente, si se atiende a la distribución provincial por rama de actividad destaca el que en Cádiz, salvo en hostelería y pesca, en el resto de sectores se firman convenios que incluyen este tipo de cláusula de mejora en mayor o menor proporción. Igual ocurre en Córdoba donde, obviamente, debe eliminarse el sector pesquero y tan sólo el hostelero no la recoge.

Por otro lado, en Almería todos los convenios firmados de los sectores inmobiliario y agrícola recogían esta cláusula.

### 15. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador.

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	20	32,3%
Actividades Sanitarias	58	21	36,2%
Administración Pública	99	26	26,3%
Agricultura	20	7	35,0%
Comercio	54	10	18,5%
Construcción	12	2	16,7%
Educación	12	2	16,7%
Hostelería	23	2	8,7%
Industrias Extracción	7	3	42,9%
Industrias Manufactureras	192	38	19,8%
Intermediación Financiera	8	2	25,0%
Organismos Extraterritoriales	3	2	66,7%
Otras Actividades Sociales	187	42	22,5%
Pesca	3	1	33,3%
Producción de Energía	32	6	18,8%
Transporte	92	12	13,0%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>196</b>	<b>22,7%</b>

**15. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza**

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	24	27,9%	11	26,8%	6	27,3%	7	30,4%
Cádiz	186	127	20	39	42	22,6%	20	15,7%	9	45,0%	13	33,3%
Córdoba	91	55	17	19	17	18,7%	8	14,5%	3	17,6%	6	31,6%
Granada	65	35	13	17	16	24,6%	6	17,1%	3	23,1%	7	41,2%
Huelva	63	31	15	17	15	23,8%	7	22,6%	4	26,7%	4	23,5%
Jaén	66	24	16	26	25	37,9%	11	45,8%	5	31,3%	9	34,6%
Málaga	112	74	17	21	22	19,6%	14	18,9%	4	23,5%	4	19,0%
Sevilla	155	89	46	20	26	16,8%	10	11,2%	10	21,7%	6	30,0%
Interprovincial	40	26	12	2	9	22,5%	5	19,2%	4	33,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>196</b>	<b>22,7%</b>	<b>92</b>	<b>18,3%</b>	<b>48</b>	<b>27,0%</b>	<b>56</b>	<b>30,4%</b>

**15. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	3	100,0%	17	4	23,5%	5	1	20,0%	5	3	60,0%
Actividades Sanitarias	6	2	33,3%	8	3	37,5%	8	4	50,0%	4	2	50,0%
Administración Pública	18	5	27,8%	10	4	40,0%	8	2	25,0%	6	2	33,3%
Agricultura	1	1	100,0%	5	4	80,0%	2	1	50,0%	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	11	2	18,2%	8	1	12,5%	4	1	25,0%
Construcción	2	-	-	1	1	100,0%	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	1	25,0%	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	1	50,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	5	38,5%	33	3	9,1%	25	3	12,0%	17	7	41,2%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	1	100,0%	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	7	33,3%	54	12	22,2%	13	1	7,7%	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	2	66,7%	5	1	20,0%	3	1	33,3%
Transporte	7	-	-	30	4	13,3%	6	1	16,7%	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>24</b>	<b>27,9%</b>	<b>186</b>	<b>42</b>	<b>22,6%</b>	<b>91</b>	<b>17</b>	<b>18,7%</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>24,6%</b>



**15. Permiso retribuido por nacimiento de hijo cuando es necesario un desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	2	2	100,0%	13	2	15,4%	12	4	33,3%	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	2	66,7%	10	3	30,0%	9	1	11,1%	10	4	40,0%
Administración Pública	8	2	25,0%	11	3	27,3%	6	1	16,7%	28	7	25,0%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	8	3	37,5%	4	1	25,0%	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	2	50,0%	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	19	5	26,3%	19	7	36,8%	19	3	15,8%	44	4	9,1%	3	1	33,3%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	1	10,0%	6	4	66,7%	32	10	31,3%	31	6	19,4%	5	1	20,0%
Pesca	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	1	33,3%	3	1	33,3%	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	3	50,0%	13	-	-	11	2	18,2%	7	2	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>15</b>	<b>23,8%</b>	<b>66</b>	<b>25</b>	<b>37,9%</b>	<b>112</b>	<b>22</b>	<b>19,6%</b>	<b>155</b>	<b>26</b>	<b>16,8%</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>22,5%</b>

### 5.16 Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.

Se trata de la posibilidad de que los convenios incluyan una cláusula de mejora que permita superar los 2 días establecidos en el Estatuto de los Trabajadores cuando no se produce un desplazamiento para atender a los sucesos reglados o de 4 días si se produce desplazamiento.

En el caso en que no se produzca desplazamiento, casi el 41% de los convenios andaluces amplían el periodo que marca el Estatuto siendo muy superior el porcentaje en el caso de los convenios de empresas públicas (52,8%) frente a los de empresas privadas (35,7%) o a los de los convenios sectoriales (43,5%).

Por provincias, destaca el caso de Almería, en donde tanto en porcentaje de convenios totales (54,7%) como en los relativos a empresas públicas (63,6%) y a convenios sectoriales (60,9%) presenta un porcentaje más elevado de convenios que mejoran el permiso legal que el resto de provincias.

En cualquier caso, la distribución es bastante homogénea en torno al porcentaje promedio para cada categoría, salvo el relativo a los convenios de empresas privadas de Huelva, que apenas supera el 16% el porcentaje de aquéllos que incluyen una cláusula de esta naturaleza.

Por ramas de actividad, resulta significativo que junto al sector de Administración Pública y al de Actividades Sociales exista también un elevado número de convenios que incorporan este tipo de mejora en el sector manufacturero (58 convenios sobre un total de 192).

Igualmente, y como ocurría con otros factores de conciliación ya analizados, también el número de convenios firmados que recogen esta cláusula es elevado en el sector de la construcción y la educación (el 58,3% en ambos casos), transporte (el 33,7%), o en el comercio (casi el 26%).

Mantienen su tendencia los sectores que mayor sensibilidad muestran a los elementos de conciliación como sanidad y el ya referido de Administraciones Públicas.

Y destaca también llamativamente el elevado porcentaje de convenios de hostelería que incorporan este tipo de mejora, casi el 61%.

En cuanto a la distribución provincial por rama de actividad existe una gran disparidad en el grado de mejora de este tipo de permiso en los convenios de las distintas provincias.

Como se señaló más arriba, Almería presenta un elevado porcentaje de ramas de actividad cuyos convenios mejoran el permiso legal. Siendo del 100% en los sectores inmobiliario, agrícola, construcción y hostelería. También su Administración Pública y el sector sanitario presentan un elevado porcentaje de convenios que la incluyen (72,2% y 66,7%, respectivamente).

En Cádiz la situación se sitúa en casi todos los sectores en torno al porcentaje promedio total, salvo en construcción (100%) y hostelería (75%) que lo superan.

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	33	53,2%
Actividades Sanitarias	58	30	51,7%
Administración Pública	99	54	54,5%
Agricultura	20	4	20,0%
Comercio	54	14	25,9%
Construcción	12	7	58,3%
Educación	12	7	58,3%
Hostelería	23	14	60,9%
Industrias Extracción	7	3	42,9%
Industrias Manufactureras	192	58	30,2%
Intermediación Financiera	8	3	37,5%
Organismos Extraterritoriales	3	1	33,3%
Otras Actividades Sociales	187	83	44,4%
Pesca	3	1	33,3%
Producción de Energía	32	10	31,3%
Transporte	92	31	33,7%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>353</b>	<b>40,9 %</b>

En Córdoba debe destacarse el reducido porcentaje de los convenios de transporte que mejoran este permiso (16,7%), estando el resto de sectores casi todos por encima del 50%.

Granada, por su parte, presenta un porcentaje llamativamente reducido de convenios con esa cláusula de mejora en el sector de actividades sociales; al igual que le ocurre al Huelva. En ambos casos, los porcentajes son de apenas el 20%.

Pero, además, en el caso de Huelva hay que resaltar los porcentajes de los convenios de las industrias manufactureras (10,5%) y del transporte (16,7%) que tampoco contemplan, en su mayor parte, esta mejora de permiso.

Jaén, por su parte, mantiene unos valores próximos a su media, sin grandes desviaciones por sectores.

Por su parte, en Málaga hay que resaltar los bajos porcentajes del sector sanitario (20%), de las industrias manufactureras (15,8%) y del transporte (23,1%).

Finalmente, Sevilla muestra un promedio reducido en términos globales de inserción de esta cláusula de mejora en sus convenios (35,5%). Aunque destacan por su total cobertura los convenios de educación y construcción; siendo también elevados los porcentajes del sector inmobiliario y de la Administración Pública.

**16. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.** Estatuto de los Trabajadores: dos días

**b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza**

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	47	54,7%	19	46,3%	14	63,6%	14	60,9%
Cádiz	186	127	20	39	93	50,0%	62	48,8%	11	55,0%	20	51,3%
Córdoba	91	55	17	19	32	35,2%	14	25,5%	9	52,9%	9	47,4%
Granada	65	35	13	17	23	35,4%	9	25,7%	7	53,8%	7	41,2%
Huelva	63	31	15	17	18	28,6%	5	16,1%	7	46,7%	6	35,3%
Jaén	66	24	16	26	27	40,9%	11	45,8%	6	37,5%	10	38,5%
Málaga	112	74	17	21	45	40,2%	26	35,1%	11	64,7%	8	38,1%
Sevilla	155	89	46	20	55	35,5%	24	27,0%	25	54,3%	6	30,0%
Interprovincial	40	26	12	2	13	32,5%	9	34,6%	4	33,3%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>353</b>	<b>40,9 %</b>	<b>179</b>	<b>35,7 %</b>	<b>94</b>	<b>52,8 %</b>	<b>80</b>	<b>43,5 %</b>

**16. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: dos días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	3	100,0%	17	10	58,8%	5	3	60,0%	5	3	60,0%
Actividades Sanitarias	6	4	66,7%	8	4	50,0%	8	4	50,0%	4	3	75,0%
Administración Pública	18	13	72,2%	10	4	40,0%	8	4	50,0%	6	3	50,0%
Agricultura	1	1	100,0%	5	1	20,0%	2	1	50,0%	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	11	6	54,5%	8	2	25,0%	4	1	25,0%
Construcción	2	2	100,0%	1	1	100,0%	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	1	100,0%	1	-	-	4	3	75,0%	-	-	-
Hostelería	1	1	100,0%	8	6	75,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	1	50,0%	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	7	53,8%	33	18	54,5%	25	6	24,0%	17	6	35,3%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	100,0%
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	10	47,6%	54	28	51,9%	13	5	38,5%	15	3	20,0%
Pesca	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	1	16,7%	3	1	33,3%	5	2	40,0%	3	1	33,3%
Transporte	7	3	42,9%	30	12	40,0%	6	1	16,7%	6	2	33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>47</b>	<b>54,7 %</b>	<b>186</b>	<b>93</b>	<b>50,0%</b>	<b>91</b>	<b>32</b>	<b>35,2%</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>35,4%</b>

**16. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: dos días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	2	1	50,0%	13	4	30,8%	12	8	66,7%	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	2	66,7%	10	2	20,0%	9	5	55,6%	10	6	60,0%
Administración Pública	8	4	50,0%	11	4	36,4%	6	3	50,0%	28	18	64,3%	4	1	25,0%
Agricultura	2	-	-	3	1	33,3%	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	8	1	12,5%	4	2	50,0%	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	1	100,0%	1	1	100,0%	1	1	100,0%	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	2	2	100,0%	2	-	-
Hostelería	4	3	75,0%	2	1	50,0%	5	3	60,0%	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	19	2	10,5%	19	9	47,4%	19	3	15,8%	44	7	15,9%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	2	20,0%	6	3	50,0%	32	20	62,5%	31	9	29,0%	5	3	60,0%
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	2	66,7%	3	1	33,3%	5	2	40,0%	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	1	16,7%	6	3	50,0%	13	3	23,1%	11	4	36,4%	7	2	28,6%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>18</b>	<b>28,6%</b>	<b>66</b>	<b>27</b>	<b>40,9%</b>	<b>112</b>	<b>45</b>	<b>40,2%</b>	<b>155</b>	<b>55</b>	<b>35,5%</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>32,5%</b>

### 5.17 Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando es necesario el desplazamiento del trabajador.

Si se contempla la posibilidad de desplazamiento y, por lo tanto, el aumento de la duración del permiso más allá de 4 días, el porcentaje de convenios que mejoran dicho permiso se reduce significativamente hasta el 23,7%.

En este caso, los convenios sectoriales son los que presentan un porcentaje más elevado (34,2%) de inclusión de una cláusula de mejora de esta naturaleza frente los convenios de las empresas públicas (27%) y de las empresas privadas (18,7%).

Entre los convenios sectoriales que incluyen esta mejora de permiso resaltan los firmados en Almería y que suponen más del 52% de los convenios sectoriales firmados en la provincia, más del doble que en el caso de Sevilla (20%).

En cuanto a los porcentajes de convenios del sector privado resultan llamativamente bajos los de Huelva (6,5%) y Granada (14,3%) muy lejos del elevado 45,8% de Jaén.

Si nos remitimos a los convenios de las empresas públicas, nuevamente es Huelva la que presenta un menor porcentaje de aquéllos que incluyan mejora de este permiso (13,3%); situándose en el otro extremo Almería con el 50% de los convenios.

En lo que a ramas de actividad se refiere resulta significativo el porcentaje de convenios del sector de pesca que incluyen una mejora de este elemento de conciliación (2 de 3 convenios), al igual que ocurre con el sector de Organismo Extraterritoriales.

En términos absolutos, el mayor número de convenios con mejoras se firmaron en los sectores de actividades sociales e industrias manufactureras.

En términos porcentuales, el sector de la construcción vendría a sumarse, con un 41,7% de los convenios firmados incluyendo dicha cláusula de mejora, a los ya referidos de pesca y de organismos extraterritoriales.

Finalmente, la distribución provincial por rama de actividad muestra un comportamiento similar al descrito para el caso en el que no se contempla el desplazamiento.

Es de destacar, en esta ocasión, el caso de Jaén en donde es el porcentaje de convenios del sector de Administración Pública (27,3%) con mejoras el que se sitúa sensiblemente por debajo del promedio provincial. Presenta una total cobertura el

sector de la construcción y le siguen, con un porcentaje del 66,7%, los sectores sanitario, de producción de energía y transporte.

En general, y salvo el caso de Almería, también hay que resaltar el bajo grado de inclusión de ese tipo de mejora en el sector de la industria manufacturera en todas las provincias.

En el resto de sectores existe una amplia disparidad en los porcentajes de inclusión de esta mejora de permiso entre las diferentes provincias. Y así, por ejemplo, mientras que el porcentaje de convenios del sector sanitario en Jaén supera el 66%, en Málaga ese porcentaje se limita al 10%.

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	18	29,0%
Actividades Sanitarias	58	19	32,8%
Administración Pública	99	27	27,3%
Agricultura	20	2	10,0%
Comercio	54	13	24,1%
Construcción	12	5	41,7%
Educación	12	3	25,0%
Hostelería	23	2	8,7%
Industrias Extracción	7	1	14,3%
Industrias Manufactureras	192	40	20,8%
Intermediación Financiera	8	1	12,5%
Organismos Extraterritoriales	3	2	66,7%
Otras Actividades Sociales	187	44	23,5%
Pesca	3	2	66,7%
Producción de Energía	32	7	21,9%
Transporte	92	19	20,7%
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>205</b>	<b>23,7 %</b>

**17. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza**

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	31	36,0%	8	19,5%	11	50,0%	12	52,2%
Cádiz	186	127	20	39	46	24,7%	27	21,3%	8	40,0%	11	28,2%
Córdoba	91	55	17	19	24	26,4%	11	20,0%	6	35,3%	7	36,8%
Granada	65	35	13	17	13	20,0%	5	14,3%	2	15,4%	6	35,3%
Huelva	63	31	15	17	8	12,7%	2	6,5%	2	13,3%	4	23,5%
Jaén	66	24	16	26	28	42,4%	11	45,8%	4	25,0%	13	50,0%
Málaga	112	74	17	21	19	17,0%	9	12,2%	4	23,5%	6	28,6%
Sevilla	155	89	46	20	26	16,8%	14	15,7%	8	17,4%	4	20,0%
Interprovincial	40	26	12	2	10	25,0%	7	26,9%	3	25,0%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>205</b>	<b>23,7 %</b>	<b>94</b>	<b>18,7 %</b>	<b>48</b>	<b>27,0 %</b>	<b>63</b>	<b>34,2 %</b>

**17. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	2	66,7%	17	3	17,6%	5	2	40,0%	5	3	60,0%
Actividades Sanitarias	6	3	50,0%	8	-	-	8	4	50,0%	4	1	25,0%
Administración Pública	18	11	61,1%	10	4	40,0%	8	2	25,0%	6	1	16,7%
Agricultura	1	1	100,0%	5	1	20,0%	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	11	2	18,2%	8	1	12,5%	4	1	25,0%
Construcción	2	1	50,0%	1	1	100,0%	4	1	25,0%	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	1	25,0%	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	7	53,8%	33	8	24,2%	25	8	32,0%	17	4	23,5%
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	3	14,3%	54	19	35,2%	13	4	30,8%	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	2	66,7%	5	-	-	3	1	33,3%
Transporte	7	2	28,6%	30	5	16,7%	6	1	16,7%	6	2	33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>31</b>	<b>36,0%</b>	<b>186</b>	<b>46</b>	<b>24,7%</b>	<b>91</b>	<b>24</b>	<b>26,4%</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>20,0%</b>



**17. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando es necesario el desplazamiento del trabajador.**

Estatuto de los Trabajadores: cuatro días

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)**

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	1	33,3%	2	2	100,0%	13	-	-	12	5	41,7%	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	2	66,7%	10	1	10,0%	9	2	22,2%	10	6	60,0%
Administración Pública	8	1	12,5%	11	3	27,3%	6	-	-	28	5	17,9%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	1	25,0%	8	4	50,0%	4	2	50,0%	7	1	14,3%	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	1	100,0%	1	1	100,0%	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	1	100,0%	2	-	-	2	1	50,0%
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	2	40,0%	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
Industrias Manufactureras	19	1	5,3%	19	7	36,8%	19	1	5,3%	44	4	9,1%	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0%	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	1	10,0%	6	3	50,0%	32	8	25,0%	31	5	16,1%	5	1	20,0%
Pesca	1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	1	33,3%	3	2	66,7%	5	1	20,0%	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	1	16,7%	6	4	66,7%	13	-	-	11	3	27,3%	7	1	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>8</b>	<b>12,7%</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>42,4%</b>	<b>112</b>	<b>19</b>	<b>17,0%</b>	<b>155</b>	<b>26</b>	<b>16,8%</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>25,0%</b>

## 5.18 Suspensión de contrato por maternidad.

Se analiza aquí si los convenios incluyen una mejora que permita suspender el contrato por maternidad más allá de las 16 semanas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El porcentaje es nuevamente muy reducido. Sólo el 5,3% de los convenios incluyen esa mejora y, la mayor parte de ellos (35 de un total de 46) son convenios de empresas públicas.

Entre las provincias, destaca el porcentaje del 45,5% de los convenios de empresas públicas de Almería que incluyen esta cláusula de mejora.

Por otro lado, resulta además relevante el que en Huelva no se incluya en ninguno de los convenios provinciales, ni de empresas públicas ni de privadas.

Tampoco se incluye una cláusula de este tipo en los convenios de empresas privadas de Jaén.

En cuanto a las ramas de actividad, y como era de esperar, son mayoritariamente los convenios de las Administraciones Públicas y de otras Actividades sociales los que la incluyen.

En el caso de las Administraciones Públicas el porcentaje llega a un elevado 28,3%.

Finalmente, la distribución provincial por ramas de actividad muestra una desviación importante del grado de inclusión de este tipo de mejora en los convenios de la rama más significativa, la Administración Pública.

Así, los porcentajes van de un 66,7% en el caso de la Administración Pública de Málaga al 12,5% de Córdoba; por no repetir que en Huelva ninguno de los 8 convenios de esa rama de actividad incluye tal cláusula de mejora.

La desviación es sin embargo menor en el caso de las actividades sociales, en donde los porcentajes fluctúan en torno al 7%.

## 18. Suspensión de contrato por maternidad.

Estatuto de los Trabajadores: dieciséis semanas

### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	2	3,2%
Actividades Sanitarias	58	3	5,2%
Administración Pública	99	28	28,3%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	-	-
Educación	12	2	16,7%
Hostelería	23	-	-
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	-	-
Intermediación Financiera	8	1	12,5%
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	10	5,3%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>46</b>	<b>5,3%</b>

## 18. Suspensión de contrato por maternidad.

Estatuto de los Trabajadores: dieciséis semanas

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	10	11,6 %	-	-	10	45,5 %	-	-
Cádiz	186	127	20	39	9	4,8 %	5	3,9 %	4	20,0 %	-	-
Córdoba	91	55	17	19	2	2,2 %	-	-	2	11,8 %	-	-
Granada	65	35	13	17	5	7,7 %	2	5,7 %	3	23,1 %	-	-
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	2	3,0 %	-	-	2	12,5 %	-	-
Málaga	112	74	17	21	8	7,1 %	2	2,7 %	6	35,3 %	-	-
Sevilla	155	89	46	20	9	5,8 %	2	2,2 %	7	15,2 %	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	1	2,5 %	-	-	1	8,3 %	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>46</b>	<b>5,3 %</b>	<b>11</b>	<b>2,2 %</b>	<b>35</b>	<b>19,7 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**18. Suspensión de contrato por maternidad.**

Estatuto de los Trabajadores: dieciséis semanas

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	10	55,6%	10	4	40,0%	8	1	12,5%	6	3	50,0%
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Educación	1	-	-	1	1	100,0%	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	-	-	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	4	7,4%	13	1	7,7%	15	2	13,3%
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>10</b>	<b>11,6 %</b>	<b>186</b>	<b>9</b>	<b>4,8 %</b>	<b>91</b>	<b>2</b>	<b>2,2 %</b>	<b>65</b>	<b>5</b>	<b>7,7 %</b>

## 18. Suspensión de contrato por maternidad.

Estatuto de los Trabajadores: dieciséis semanas

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	1	7,7%	12	1	8,3%	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	1	10,0%	9	1	11,1%	10	1	10,0%
Administración Pública	8	-	-	11	2	18,2%	6	4	66,7%	28	4	14,3%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	50,0%	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	-	-	19	-	-	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	50,0%	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	2	6,3%	31	1	3,2%	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>3,0%</b>	<b>112</b>	<b>8</b>	<b>7,1%</b>	<b>155</b>	<b>9</b>	<b>5,8%</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>

### 5.19 Suspensión del contrato por parto múltiple.

En este caso tan específico, se trata de analizar cuantos convenios contemplan una cláusula que extienda la suspensión más allá de las 2 semanas.

Tan sólo el 2,1% de los convenios andaluces recoge tal posibilidad (18 convenios), situándose la mayor parte, como era de esperar, en el ámbito de las empresas públicas.

En ese ámbito hay que destacar el porcentaje tan elevado, en comparación con el resto, que presentan los convenios de Málaga (superior al 35%).

Por otro lado, ninguno de los convenios de empresas públicas de Almería Granada y Huelva contempla dicha mejora.

En el caso de las empresas privadas, la ausencia se extiende, además de a las anteriores provincias, a los convenios de Jaén.

En relación con las ramas de actividad, sólo el 10% de los convenios de la Administración Pública incluye una mejora de este tipo. Le sigue, en términos absolutos, el sector de Actividades sociales con 4 convenios que la incorporan de un total de 187 convenios firmados.

La distribución según rama de actividad por provincia proporcionan conclusiones son muy similares a las del caso de suspensión por maternidad en el sector de la Administración Pública que es el relevante: existe una amplia dispersión entre el grado de inclusión de este elemento de mejora en los convenios de ese sector. Una dispersión que va del 7% en Sevilla al 66,7% en Málaga.

### 19. Suspensión del contrato por parto múltiple.

Estatuto de los Trabajadores: dos semanas

#### a) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según rama de actividad

Rama de actividad	Total	Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores	
		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	62	1	1,6%
Actividades Sanitarias	58	1	1,7%
Administración Pública	99	10	10,1%
Agricultura	20	-	-
Comercio	54	-	-
Construcción	12	1	8,3%
Educación	12	-	-
Hostelería	23	-	-
Industrias Extracción	7	-	-
Industrias Manufactureras	192	1	0,5%
Intermediación Financiera	8	-	-
Organismos Extraterritoriales	3	-	-
Otras Actividades Sociales	187	4	2,1%
Pesca	3	-	-
Producción de Energía	32	-	-
Transporte	92	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>18</b>	<b>2,1%</b>

## 19. Suspensión del contrato por parto múltiple.

Estatuto de los Trabajadores: dos semanas

### b) Distribución de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores según su naturaleza

Provincias	Total convenios				Convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores							
	Total	Empresas privadas	Empresas públicas	Sectoriales	Total		Empresas privadas		Empresas públicas		Sectoriales	
					Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Almería	86	41	22	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz	186	127	20	39	1	0,5 %	-	-	1	5,0 %	-	-
Córdoba	91	55	17	19	5	5,5 %	2	3,6 %	3	17,6 %	-	-
Granada	65	35	13	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Huelva	63	31	15	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Jaén	66	24	16	26	2	3,0 %	-	-	2	12,5 %	-	-
Málaga	112	74	17	21	7	6,3 %	1	1,4 %	6	35,3 %	-	-
Sevilla	155	89	46	20	3	1,9 %	1	1,1 %	2	4,3 %	-	-
Interprovincial	40	26	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>502</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>18</b>	<b>2,1 %</b>	<b>4</b>	<b>0,8 %</b>	<b>14</b>	<b>7,9 %</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**19. Suspensión del contrato por parto múltiple.**

Estatuto de los Trabajadores: dos semanas

**c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores**

Rama de actividad	ALMERIA			CADIZ			CORDOBA			GRANADA		
	Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T		Total	Convenios que mejoran E.T	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	17	-	-	5	-	-	5	-	-
Actividades Sanitarias	6	-	-	8	-	-	8	-	-	4	-	-
Administración Pública	18	-	-	10	-	-	8	2	25,0 %	6	-	-
Agricultura	1	-	-	5	-	-	2	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	11	-	-	8	-	-	4	-	-
Construcción	2	-	-	1	-	-	4	1	25,0 %	1	-	-
Educación	1	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-
Hostelería	1	-	-	8	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	13	-	-	33	-	-	25	1	4,0 %	17	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
Org. Extraterritoriales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	21	-	-	54	1	1,9 %	13	1	7,7 %	15	-	-
Pesca	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	6	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-
Transporte	7	-	-	30	-	-	6	-	-	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>186</b>	<b>1</b>	<b>0,5 %</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	<b>5,5 %</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



## 19. Suspensión del contrato por parto múltiple.

Estatuto de los Trabajadores: dos semanas

### c) Distribución provincial por ramas de actividad de los convenios que mejoran el Estatuto de los Trabajadores (continuación)

Rama de actividad	HUELVA			JAEN			MALAGA			SEVILLA			INTERPROVINCIAL		
	Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.		Total	Convenios que mejoran E.T.	
		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%
Actividades Inmobiliarias	3	-	-	2	-	-	13	1	7,7%	12	-	-	2	-	-
Actividades Sanitarias	-	-	-	3	-	-	10	-	-	9	1	11,1%	10	-	-
Administración Pública	8	-	-	11	2	18,2%	6	4	66,7%	28	2	7,1%	4	-	-
Agricultura	2	-	-	3	-	-	1	-	-	4	-	-	1	-	-
Comercio	4	-	-	8	-	-	4	-	-	7	-	-	4	-	-
Construcción	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-
Hostelería	4	-	-	2	-	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Industrias Extracción	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Industrias Manufactureras	19	-	-	19	-	-	19	-	-	44	-	-	3	-	-
Intermediación Financiera	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Org. Extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Actividades Sociales	10	-	-	6	-	-	32	2	6,3%	31	-	-	5	-	-
Pesca	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Producción de Energía	3	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	1	-	-
Transporte	6	-	-	6	-	-	13	-	-	11	-	-	7	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>3,0%</b>	<b>112</b>	<b>7</b>	<b>6,3%</b>	<b>155</b>	<b>3</b>	<b>1,9%</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



## 6. Conclusiones

### ■ Primera

En términos generales, la negociación colectiva apenas mejora las cláusulas de conciliación entre la vida familiar y laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, lo que se demuestra teniendo en cuenta el escaso porcentaje de convenios que contienen esas mejoras.

### ■ Segunda.

Se comprueba que los instrumentos de conciliación que tienen cierta generalización y más facilidades de disfrute entre los trabajadores y trabajadoras andaluces contratados en el marco de la negociación colectiva son los que ya están definidos en el Estatuto de los Trabajadores.

### ■ Tercera.

Puede decirse que la negociación colectiva andaluza prácticamente no ha incorporado ningún nuevo instrumento de conciliación que sea novedoso respecto a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores

### ■ Cuarta.

Existe un claro sesgo de género en los resultados de la negociación colectiva referente a los instrumentos de conciliación que se manifiesta, básicamente, en tres circunstancias:

- a/ los instrumentos de conciliación que se mejoran y, en consecuencia, los que tienen un tratamiento privilegiado son aquellos que tienen que ver con el reforzamiento de las estructuras familiares convencionales que de por sí implican una división sexual del trabajo muy perjudicial para las mujeres.
- b/ Mientras que los permisos retribuidos que en realidad implican un alejamiento de las mujeres del trabajo gozan de un tratamiento singularmente satisfactorio, ocurre lo contrario con los instrumentos que de manera mucho más coherente deben ser considerados como prerequisites de la auténtica conciliación entre la vida familiar y laboral: posibilidad de que las trabajadoras se ausenten circunstancialmente del trabajo, reduzcan su jornada, suspendan su contrato por maternidad o hagan más flexible su tiempo de trabajo.
- c/ La lógica conciliatoria que parece dominar preferentemente es la que consiste en facilitar el alejamiento del trabajo para hacer frente a deberes familiares, en lugar de la que supone una efectiva combinación de las responsabilidades laborales y familiares.

### ■ Quinta.

Los convenios de empresas públicas presentan de modo muy generalizado mejores registros en cuanto a conciliación que los de empresas privadas.

### ■ Sexta

En general, se observa una asimetría considerable en la distribución de los convenios que mejoran los instrumentos de conciliación del Estatuto de los Trabajadores, tanto entre las diversas ramas de actividad como entre las diferentes provincias andaluzas, lo cual puede ser interpretado en el sentido de que la ausencia de estas mejoras no es consecuencia de que con carácter general sean consideradas innecesarias sino que, allí donde no se encuentran, es que no han podido conseguirse.

### ■ Séptima.

A la vista de todo lo anterior cabe deducir que la negociación colectiva andaluza no constituye un procedimiento efectivo para introducir mejoras respecto a la legislación vigente sobre conciliación entre vida familiar y laboral ,ni tampoco para incorporar nuevos instrumentos que la desarrollen y fortalezca.

### ■ Octava.

En consecuencia, y si se quiere conseguir este último objetivo, es recomendable que la normativa de las administraciones públicas vayan por delante de la negociación colectiva marcando horizontes y estableciendo pautas de comportamiento e incentivos que permitan que las empresas aprendan a poner en valor las políticas de conciliación, consiguiendo a través de ellas mejores cuotas de mercado y más beneficios.

## 7. Bibliografía

Caprile, M. (2002): Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral. Avances en estos temas en la negociación colectiva del 2001. Fundación CIREM. Documento Telemático disponible en: [www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/word/es0209103fes.doc)

Carrasquer, P.; Massó, M.; Martín Artiles, A. (2005): Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Revista Papers, Número monográfico, en imprenta.

Consejo Económico y Social (2004): Memoria sobre la situación socioeconómica de España. Ed. CES. Madrid.

De la Fuente Vázquez (Coord.) (1998): “Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género”. (2 tomos) Publicaciones Dirección General de la Mujer. (DGM).

De la Fuente Vázquez, D., (Coord.); Galindo Sánchez, J.; Quintanilla Navarro, B.; Sánchez García, D. (2005): Análisis de la Negociación Colectiva en la Comunidad de Madrid desde la Perspectiva de Género. Revisión. Comunidad de Madrid Consejería de Empleo y Mujer Dirección General de la Mujer.

De la Fuente Vázquez, Pérez del Río, Elósegui Itxaso (2005): Análisis legal de los convenios colectivos de Aragón. Conciliación entre vida familiar y laboral. *En Negociación colectiva y prácticas laborales : perspectiva de género: Aragón, un caso de estudio / coord. por María Elósegui Itxaso*, ISBN 84-7426-801-X, pags. 167-210

GPI Consultores (2005): Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer. Madrid.

Informe Randstad Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2004): Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Las Políticas de Conciliación. Capítulo 4 *Análisis de contenido en convenios colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación*. ESADE-Randstad. Documento Telemático disponible en [www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3º%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf](http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/3º%20informe%20IEL%20políticas%20conciliación.pdf)

Martin Artiles, A. (2006): Balance de la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva. Documento electrónico disponible en [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/word/es0507204fes.doc)

Otaegui, A., (2004): El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. En Escudero, R. (coordinador) *La negociación colectiva en España*. Ed. Tirant Lo Blanc. Valencia.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO (2003): Negociación Colectiva y Género. Una Apuesta de Futuro. Evaluación provisional del impacto del Acuerdo de Negociación Colectiva de 2002 (ANC 2002) sobre la igualdad de oportunidades (Septiembre 2002) Documento telemático disponible en [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf)

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2003): Informe El género de la negociación colectiva. Documento telemático disponible en [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf)

Secretaría de la Mujer CC.OO (1998): Ariadna: guía para la negociación colectiva en igualdad. Secretaría de la Mujer CC.OO, FOREM, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fondo Social Europeo. [http://www.ccoo.es/pdfs/NC\\_genero.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/NC_genero.pdf).

Sindicato UGT (2005) Documento “Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje” 8 de marzo de 2005. Secretaría para la igualdad - Dpto. Confederal de la Mujer

Sindicato UGT (2005) Documento “Apuesta por una política integral de conciliación laboral y familiar” Comunicado de Prensa de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.









