

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (AÑO 2024, 2º Trimestre)

Observatorio de la Negociación Colectiva. UNIA-CARL

Coordinación: Juan Manuel Moreno Díaz (UPO)

Equipo de trabajo: Francisco Pina (CARL), José María Ruz (UCO)
y María D. Valdueza (UC3M)



INDICE

1. Introducción
2. La estructura de la negociación colectiva andaluza
3. Los contenidos de los convenios colectivos en Andalucía
 - 3.1. Materias clásicas abordadas por los negociadores
 - 3.1.1. Tiempo de trabajo
 - 3.1.2. Salario
 - 3.1.3. Modalidades contractuales
 - 3.1.4. Flexibilidad interna
 - 3.1.5. Seguridad y Salud
 - 3.1.6. Medidas de acción social
 - 3.2. Contenidos novedosos
 - 3.2.1. Formación
 - 3.2.2. Reglas sobre control empresarial mediante nuevas tecnologías y protección de datos
 - 3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso laboral
 - 3.2.4. Desconexión digital
4. A modo de conclusión

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA (2º Trimestre, 2024)

1. Introducción

El estudio que ahora se presenta tiene como objetivo un acercamiento cualitativo a la regulación que los convenios andaluces. A este respecto, lo que ahora se presenta es el análisis del contenido de los convenios firmados en Andalucía en el segundo trimestre del año en curso, tanto en el ámbito sectorial, como empresarial, analizando de qué forma aquellos han recogido las distintas condiciones de trabajo que en ellos se contienen.

Para ser más exactos, el presente estudio, lejos de efectuar un examen integral de todos los posibles conceptos laborales que habitualmente forman parte de un convenio, ha querido centrarse en algunos de ellos, distinguiendo las nociones laborales clásicas (jornada, salario, modalidades contractuales o flexibilidad, entre otras) de aquellas otras que la regulación social ha ido incorporando paulatinamente y de las que se ha hecho eco la negociación colectiva. Es por ello que se han ido analizando tales conceptos, uno a uno, distinguiendo en cada uno de ellos la regulación empresarial de la sectorial, es decir, en qué medida los convenios de uno u otro ámbito funcional han recogido tales materias.

Todo ello va precedido de un estudio en profundidad del mapa negocial andaluz actual, para situar todo lo que luego se dice, y que ha sido elaborado por el prof. Navarro Nieto, de la Universidad de Córdoba. En él se hace una radiografía bastante clarificadora de la estructura de nuestra negociación colectiva, señalando los distintos modelos de estructuración de la negociación, destacando que nuestro modelo se sigue apoyando en el binomio convenio sectorial estatal/provincial, si bien se resalta que existen novedades en los últimos veinte años, como la creciente relevancia que la negociación estatal presta a la negociación sectorial. Por último, el profesor Navarro pone de manifiesto dos patologías de nuestra negociación, como son la fragmentación de la negociación por sectores de actividad y por provincias, con las disfuncionalidades que ello trae consigo.

En definitiva, con este informe se quiere poner a disposición de los estudiosos una radiografía de detalle de los principales aspectos regulatorios que hace la negociación andaluza, lo que se hará de forma trimestral y, a finales de año, presentando la valoración global anual de todas las materias analizadas.

2. Consideraciones sobre el mapa negocial andaluz

Este primer acercamiento a la estructura negocial en Andalucía se centra en los grandes sectores de actividad. Lo primero que debe ser destacado es que la negociación andaluza recupera en 2023 la ratio de convenios con vigencia expresa y se incrementa el número de trabajadores y empresas cubiertos por convenio, situándose por encima de los niveles prepandemia (2019). Por tanto, la negociación andaluza se mantiene en

la línea de la negociación estatal con una alta tasa de cobertura negocial, con un papel protagonista de los convenios sectoriales (que abarcan el 99'8% de empresas y el 94'7% de trabajadores en 2023). En Andalucía los sectores más relevantes por el número de convenios son el sector agropecuario y el sector del comercio, con una creciente relevancia del segundo en los últimos años.

Una primera característica del mapa negocial andaluz es el de su estabilidad en las últimas décadas, con sus avances y sus rémoras. Se produce una progresiva reducción del número de primeros convenios (los que se negocian por primera vez), que pasan de 69 en 2021 a 23 en 2023. Son prácticamente todos convenios de empresa, que probablemente se promovieron al calor del importante papel asignado al convenio de empresa en la versión estatutaria de la Ley 3/2012, reconducido con el RDL 32/2021 (lo que ayuda a entender la caída en los datos de nuevos convenios de empresa). Lo cierto es que el número de trabajadores con convenio de empresa pasó del 10% en 2008 al 8% en 2019 (Fedea, *Papers* 2021/13). Excepcionalmente se contabilizan nuevos convenios sectoriales provinciales y autonómicos. En definitiva, muy pocos cambios en el mapa negocial sectorial de Andalucía en las dos últimas décadas.

Pasemos a describir sintéticamente ahora los avances, las disfunciones y los nuevos posibles escenarios de la negociación en Andalucía.

1. Siendo diversos los modelos de estructuración de la negociación, sigue siendo prevalente el modelo apoyado en el binomio convenio sectorial estatal/provincial.

Desde luego, el convenio provincial sigue siendo hegemónico en Andalucía. Una negociación provincial generalizada en algunos sectores e irregular en otros. Se observan, no obstante, dos tendencias de interés. Por un lado, adquiere un desarrollo significativo el esquema sectorial estatal/empresa, con supresión de los niveles sectoriales intermedios. Por otro lado, se percibe un crecimiento, aunque muy modesto, de los convenios sectoriales autonómicos, con eliminación del nivel provincial. Así, contamos recientemente con el convenio de ámbito andaluz para el subsector del transporte de enfermos, el convenio de ocio educativo y animación sociocultural y el convenio de profesorado de religión en Andalucía.

Es oportuno recordar que en sectores de actividad dominados por las pequeñas empresas o microempresas el convenio autonómico o provincial puede ser relevante como paraguas negocial de estas empresas y como vía de adaptación de la regulación sectorial estatal al concreto tejido empresarial. De hecho, la mayor cobertura sectorial se produce en España en sectores con una alta concentración de PYMES (Memoria CES 2023).

Pero ha de tenerse en cuenta también que el convenio provincial en diversos sectores de actividad fue la respuesta histórica a la desaparición de las ordenanzas laborales del franquismo y la ausencia de una regulación sectorial estatal de sustitución. De forma que los convenios provinciales se erigieron en los sustitutos naturales de las ordenanzas. Pero hoy carece de relevancia este argumento histórico con el desarrollo de una negociación sectorial estatal y con la posibilidad de articular un nivel autonómico de negociación.

2. Un dato novedoso en la evolución de la negociación sectorial en las dos últimas décadas es la creciente relevancia que la negociación estatal presta a la estructura de negociación del sector y a las reglas de concurrencia.

El sector de la construcción es un clásico, pero se pueden destacar los avances notables del tratamiento de la materia en otros sectores (como hostelería o metal). Al mismo tiempo los macrosectores herederos de las ordenanzas laborales tienden a ordenarse por subsectores en actividades con perfiles económicos propios (como se observa en el sector agroalimentario u hostelería). Este dato es relevante porque puede ser una vía de renovación negocial para nuevos sectores económicos, que no debe ser ahogada, y puede ser, al mismo tiempo, una vía para avanzar en una cultura de articulación negocial, que encuentra importantes resistencias en nuestro sistema negocial.

El problema de la negociación andaluza radica en la resistencia del nivel sectorial provincial a adaptarse a las nuevas tendencias de ordenación sectorial. Lo constatamos, por ejemplo, en el sector de conservas vegetales, donde el convenio estatal excluye niveles sectoriales inferiores, lo que no impide que algunas provincias andaluzas dispongan de convenio propio vigente. Dentro del mapa andaluz es una muestra evidente de dicha resistencia provincial el subsector del transporte de enfermos, que cuenta con un convenio de ámbito autonómico andaluz, con la excepción de Cádiz que cuenta con su convenio provincial del transporte sanitario.

También es el caso del sector agropecuario donde se constata, por un lado, una falta de coherencia entre la estructura sectorial estatal (con convenios subsectoriales, como los de actividades forestales, acuicultura, granjas avícolas y otros animales, jardinería, mataderos de aves y conejos) y la ordenación provincial andaluza (que se desarrolla, como regla, con un convenio único de sector del campo o agropecuario). Por otro lado, cuando existen convenios subsectoriales, no existe una estructura negocial subsectorial homogénea por provincias. Finalmente, se describe una fragmentación innecesaria de la negociación provincial (así, en Cádiz contamos con el convenio del campo, de las industrias almadrabras y de viticultura). Paradigmática, también en este sentido, es la negociación en el sector de transportes de mercancías en la provincia de Sevilla (que se ordena sobre tres ámbitos convencionales: transporte por carretera, agencias de transporte, operadores logísticos).

También ilustra sobre estas tendencias el sector del metal. El convenio estatal procede a una ordenación funcional detallada del ámbito funcional del sector (art. 2 y Anexo I). Lo razonable resultaría entonces que la negociación provincial andaluza se limitase a remitirse a dicha regulación (como hacen los convenios de Córdoba, Málaga o Sevilla). Sin embargo, algunos convenios, aparte de reproducir la normativa estatal, matizan algunas actividades del ámbito funcional (Granada) o directamente proceden a definir su ámbito funcional ignorando la regulación estatal (Cádiz, Huelva).

Idéntica patología se observa en el sector del transporte de personas, donde los convenios provinciales ignoran las previsiones del Acuerdo marco estatal, limitándose a remitirse al ET como derecho supletorio.

Por tanto, en la valoración de la razonabilidad del mapa negocial andaluz por sectores de actividad debe tomarse en consideración la ordenación estatal por sectores y subsectores y buscar la coherencia dentro de Andalucía. De este modo puede carecer de sentido la fragmentación subsectorial dentro de ciertos sectores y, por el contrario,

puede estar justificada una ordenación subsectorial andaluza en línea con la evolución estatal.

3. Conviene resaltar dos patologías tradicionales de la negociación andaluza que siguen estando de actualidad: la fragmentación de la negociación por sectores de actividad y por provincias.

Una primera nota llamativa de la negociación andaluza es la fragmentación de la negociación en determinados sectores de actividad, siendo paradigmático el sector del comercio, sin que existan argumentos solventes para justificar semejante proliferación convencional. De hecho, en las provincias de Córdoba, Granada, Málaga se ha evolucionado desde la fragmentación convencional al convenio único. Carece de explicación que, en Huelva, junto a un convenio único del comercio, esté vigente otro convenio provincial para el comercio de alimentación en la provincia; o en el caso de Jaén, junto al convenio general, uno propio del comercio del metal y electricidad.

El caso gaditano se lleva la palma, donde nos encontramos el siguiente panorama: convenio colectivo de las empresas dedicadas a la comercialización al por mayor de frutas y hortalizas para Cádiz capital, convenio colectivo de actividades conexas de comercio de la construcción de la provincia de Cádiz, convenio colectivo del comercio de la piel y calzado de la provincia de Cádiz, convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz. convenio colectivo provincial para el comercio del metal, convenio colectivo de trabajo para el comercio del mueble de la provincia de Cádiz, convenio provincial de comercio alimentación mayoristas de Cádiz. convenio de detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios. La fragmentación negocial en la provincia de Sevilla es otro caso paradigmático.

La situación del sector del comercio es ciertamente anómala. Existe un I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC) (2012/2013), y un proceso negociador para la aprobación del II Acuerdo durante la década anterior, con avances en determinadas materias, como la estructura y ordenación de la negociación colectiva en el sector; de forma que, “con la finalidad de alcanzar un acuerdo final”, se procedió a sucesivas prórrogas de ultraactividad del I AMAC hasta 2018, momento en que decae dicha vigencia ultractiva y se pierde el rastro de toda actividad formal de negociación sectorial estatal.

En segundo lugar, otra disfuncionalidad es la fragmentación provincial en actividades económicas que bien pueden justificar una negociación de nivel autonómico. Por ejemplo, cabe cuestionar la estructuración por convenios provinciales en el sector de transportes de mercancías cuando el ámbito funcional aparece definido de forma semejante en todos los convenios provinciales. De hecho, el Acuerdo marco estatal reclama avanzar en una negociación de ámbito autonómico en este sector. Ya hemos apuntado que la relevancia del convenio provincial ha contado con un sustento histórico que hoy carece de relevancia.

Igualmente, cabe plantearse la justificación de la diferenciación del sector del transporte de personas y de mercancías, cuando es factible su integración en un único convenio, como lo prueba el convenio único en la provincia de Huelva. Nada impide avanzar en una negociación autonómica en este sector del transporte, como constatamos en el caso ya comentado del subsector del transporte de enfermos, con un único convenio de ámbito autonómico andaluz.

En grandes sectores donde la negociación sectorial admite distintos niveles de negociación (como construcción, metal, hostelería) los convenios estatales imponen una centralización del sistema negocial, a partir del principio de prioridad aplicativa del convenio estatal y de la amplia reserva material atribuida al mismo (en exclusiva o de regulación básica), limitando notablemente el contenido posible de los convenios de nivel sectorial inferior, básicamente una función de adaptación o complemento. En estos sectores con convenios provinciales asentados y con un valor complementario y de adaptación al territorio no tiene especial interés el desarrollo de una negociación autonómica.

4. El ámbito negocial andaluz (intersectorial y sectorial) ante la evolución imprevisible del sistema negocial tras el RDL 2/2024.

Finalmente, el ámbito autonómico andaluz de negociación, por el momento marginal, puede estar llamado a cobrar protagonismo en los próximos años. En primer lugar, como hemos subrayado, en determinados ámbitos sectoriales se puede avanzar hacia una negociación autonómica en sustitución de una negociación provincial, contribuyendo a simplificar la estructura negocial y a reducir los costes negociales.

En segundo lugar, el conjunto de disfunciones que hemos descrito aconseja la fijación de directrices y recomendaciones mediante un acuerdo intersectorial andaluz que sirva en apoyo de una estrategia de clarificación de los ámbitos funcionales sectoriales y de simplificación y uniformidad de negociación sectorial andaluza. Esta opción de política negocial cobra todo su sentido con la reforma reciente del art. 84 ET.

En efecto, en tercer lugar, a partir de la reforma del art. 84 ET con el RDL 2/2024, el nivel autonómico de negociación puede pasar a ser un ámbito preferente de negociación en detrimento del ámbito estatal (bastante probable en determinadas CCAA y sectores), lo que otorga un relevante papel estratégico a la negociación colectiva intersectorial y sectorial andaluza.

Los escenarios en el mapa negocial español son imprevisibles tras la irrupción del nacionalismo en el escenario negocial, amparado por la nueva versión del art. 84 ET. Los agentes negociales andaluces deben contribuir a reforzar la racionalidad de la estructura del sistema negocial español en sintonía con los agentes negociales sectoriales estatales. Pero ello debe de tener como punto de partida la racionalización del mapa negocial andaluz.

3. Los contenidos de los convenios colectivos en Andalucía

3.1. Materias clásicas abordadas por los negociadores

3.1.1. Tiempo de trabajo

Convenios de Sector

En el ámbito de los convenios de sector, y por lo que respecta al tiempo de trabajo, ocurre algo parecido a lo que ya sucedía en los convenios de empresa. Todos ellos regulan dicha materia. Y de la misma forma que ya sucedía allí, también aquí, en el ámbito sectorial, es la jornada de trabajo la cuestión que aparece en el cien por cien de los convenios.

La regulación pormenorizada que se hace de este asunto en dichos acuerdos sectoriales en la negociación colectiva andaluza se centra fundamentalmente en aspectos relativos a la distribución irregular de la jornada (33%), al descanso semanal (66%) y al sistema de trabajo a turnos (50%). Por lo demás, se regulan otros aspectos, como el horario, el calendario laboral o la intervención que la representación de los trabajadores tiene en la fijación de la jornada en los casos en los que aquella existe.

Convenios de empresa

El tiempo de trabajo es una de las materias que más se regulan en los convenios colectivos de empresa. Así, de todos los convenios firmados en el segundo trimestre del año 2024, en el cien por cien de los mismos está regulado esta materia.

En relación con los principales aspectos tratados, los conceptos que se han tenido en cuenta son Jornada, Horario, Calendario, Horas Extraordinarias. También se han contemplado dentro del concepto de Tiempo de Trabajo otros conceptos como el Trabajo a Turnos (si bien éste es una noción que queda regulado en una minoría de los acuerdos firmados) o las vacaciones, que en sentido estricto aluden al tiempo de descanso que, necesariamente, tiene que acompañar al tiempo de trabajo en el cómputo anual.

En concreto, hay que decir que en la práctica totalidad de los mismos, la jornada de trabajo es la protagonista, por cuanto que, aunque en los mismos se regula en un apartado genérico el Tiempo de Trabajo, la jornada siempre abre el capítulo. Eso sí, en la mayor parte (más de las tres cuartas parte de los supuestos), está prevista una distribución irregular de la jornada.

También es común a la generalidad de los convenios de empresa la regulación en un mismo apartado de la jornada de trabajo con otras materias conexas pero que, stricto sensu, se extralimitan de lo que hay que entender por tiempo de trabajo. Así, dentro de dicho apartado se regulan los supuestos más comunes de suspensión del contrato, es decir, las excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo, regulados en el Estatuto de los Trabajadores. De igual forma, también se incluyen otras materias como los permisos y las licencias, que habría que relacionarlos más con las vicisitudes del contrato que con el tiempo de trabajo, dado que en tales casos lo único que hay es una interrupción en la prestación del servicio pactado, pero por una causa justificada.

Por último, un buen número de convenios contemplan la regulación de la jornada reducida, si bien es cierto que en muchos de ellos dicha materia se incluye, de una manera más lógica, en el apartado de conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta que ésta es una medida que va dirigida precisamente a que el trabajador pueda atender debidamente, en determinadas circunstancias, sus obligaciones profesionales y familiares.

3.1.2. Salario

El salario como rasgo nuclear del derecho al trabajo, en tanto que la remuneración ha de ser suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias (art.35 CE), constituye uno de los ejes vitales de las relaciones laborales. Como es sabido, el art. 26.3 ET realiza una remisión expresa a la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, para la determinación de la estructura salarial, que deberá comprender el salario base y, en su caso, los complementos salariales. Por consiguiente, el régimen económico de los trabajadores y trabajadoras es una materia que se regula en el 100% de los convenios colectivos analizados.

Convenios de sector

En los convenios del sector revisados la regulación del aspecto retributivo se refleja en su articulado, concretando aspectos como el salario base, los incrementos salariales durante el tiempo de vigencia del convenio (señalándose en todos ellos el porcentaje correspondiente a cada año) así como la revisión salarial (en el 50% de los convenios se indica un porcentaje en función de la subida del IPC).

La cuantía de las retribuciones se materializa en la Tablas Salariales anexas, en las que se reflejan (en todas ellas) el salario base en función de la clasificación profesional y en algunas se comprende, además, determinados complementos. Del análisis de dichas Tablas, interesa destacar, en orden la brecha de género, como, por ejemplo, en el Convenio Colectivo del sector de Buques (de fecha 16.05.2024) el salario base de la *telefonista* -denominación del puesto bastante obsoleta - es un 6 % inferior al que se recoge para la figura de *conserje*, diferencia que se mantiene hasta la finalización de la vigencia del convenio. Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el 33 % contempla 4 , el 50% establece 3 y el 17 % solo recoge las 2 pagas, la de navidad y verano.

Entrando en los complementos retributivos, al tratarse de sectores tan heterogéneos como son, por ejemplo, el comercio, la hostelería o la construcción, se pone de manifiesto una gran diversidad, especialmente entre los que se relacionan con el puesto de trabajo. Entre los vinculados a la personas, se encuentran en el 100% de los convenios el de antigüedad (cuestión distinta es si se trata trienios, cuatrienios, etc.) y solo en el 16% (Convenio del Comercio de Granada) se hace referencia a la formación del trabajador, como es el caso de contar con idiomas. Muy recurrentes, en todos se contemplan, son los pluses de nocturnidad. En lo que hace al plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad se observa en todos los convenios, excepto en el de Comercio de Granada, en el que, por el contrario, sí se recoge el quebranto de monea (a igual que en el de Transporte de mercancías por carretera). Resulta interesante destacar el plus de inamovilidad que se contempla en el Convenio Colectivo del sector de Buques, para Oficiales Administrativos y Jefes de Negociado que, llevando 10 años de servicio en la empresa en la misma categoría, no hayan ascendido los primeros a Jefes de Negociado y los segundos a Jefes de Sección, medida que puede dirigirse a dotar de cierta estabilidad al organigrama del sector.

Convenios de empresa

En estos convenios, al igual que en los del sector, junto con las consabidas Tablas Salariales, los incrementos durante los años de vigencia del convenio y, en algunos casos, la revisión salarial, existe una gran variedad de completos retributivos. En este sentido, los que más se recogen y, por ello, los más recurrentes siguen siendo: el plus de nocturnidad (aparece en un 47 % de los convenios), el de turnicidad (27%), el de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (23%), el de disponibilidad (23%) y el de festivos (27%). Por el contrario, algunos pluses -como el quebranto de moneda - se incorporan en convenios como el del Casino de Juego Torrequebrada, en el que, por cierto, se establece un sistema muy sofisticado de reparto de propinas entre los trabajadores. Frente a estos, que podrían denominarse como clásicos, surgen otros más novedosos como son, por ejemplo, el plus de pantallas de visualización (Convenio

Hidralia Gestión Integral de Aguas, SA). Con todo, resulta interesante resaltar que el plus de reducción del absentismo es ya recogido en el 20% de los convenios revisados. Finalmente, respecto de las pagas extraordinarias, un 6% contempla 4 , un 40 % establece 3 y un 54 % solo recoge 2 pagas, la de navidad y verano.

3.1.3. Modalidades contractuales

Convenios de Sector

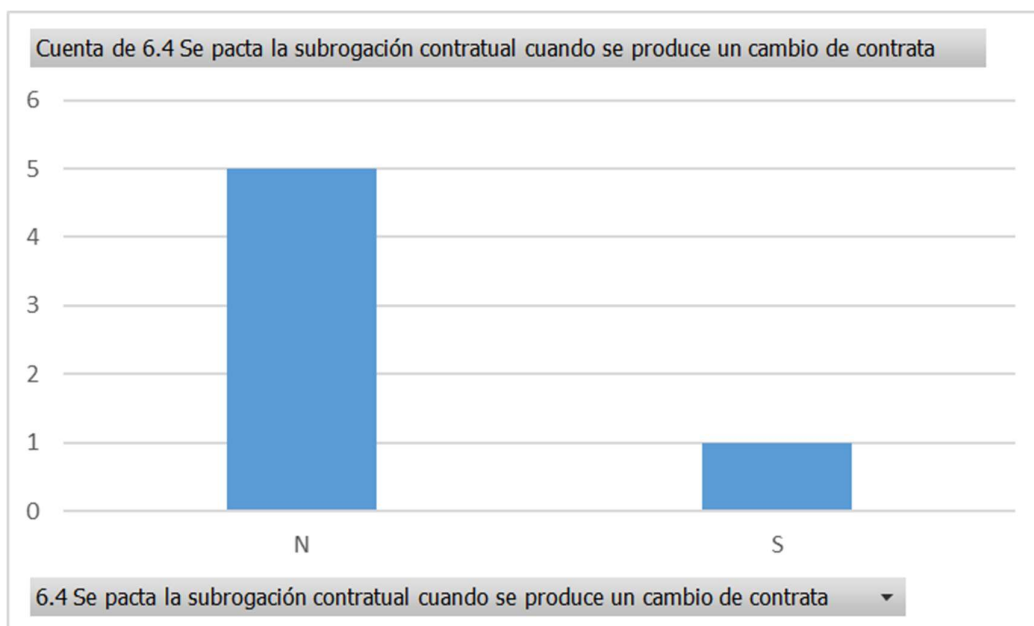
En materia de contratación y empleo, la característica más reiterada entre los convenios sectoriales es la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción a 12 meses, de acuerdo con la habilitación legal del art. 15 ET.

En sentido contrario, también es posible observar la introducción de medidas dirigidas a favorecer el empleo indefinido. A modo de muestra, el establecimiento de un porcentaje mínimo de contratación indefinida (CC hostelería Huelva y CC construcción Granada) o, por otro lado, la imposición de una indemnización adicional del 7% por la finalización de contrato por circunstancias de la producción o contratos por puesta a disposición mediante ETT (CC construcción Huelva).

En concordancia con el mandato legal, la negociación sectorial andaluza parece prestar especial atención al contrato fijo discontinuo. Primero, algunos convenios determinan procedimientos específicos de llamamiento (CC construcción Huelva, CC construcción Granada, CC comercio Granada). Segundo, diversos convenios sectoriales habilitan la figura del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial. Sin embargo, en la mayoría de los casos, se establecen requisitos específicos al respecto. Por ejemplo, solo se permite tal figura contractual para desempeñar una concreta laboral, para formadores en el caso CC construcción Huelva, o se introducen medidas tutelares específicas, como el respeto del 50% de la jornada, CC hotelería Huelva, o un mínimo de 3 horas diarias, 12 mensuales, CC comercio Granada. Tercero, respecto al uso del contrato fijo discontinuo en contratas y subcontratas, un convenio amplía el plazo de inactividad, fijado supletoriamente en 3 meses, a los 12 meses (CC construcción Huelva).

La intervención en materia de contratas y subcontratas continúa las líneas básicas de la negociación sectorial andaluza. En el sector de la construcción, se extiende la responsabilidad solidaria a algunas partidas no salariales (CC construcción Huelva). En el sector de la hostelería, se amplía el ámbito de aplicación funcional para incluir las actividades externalizadas (CC hostelería Huelva).

En materia de subrogación convencional, la intervención de la negociación sectorial es sumamente escasa. Únicamente el CC pompas fúnebres Cádiz aborda tal institución, sosteniendo que en los supuestos de en fusiones y absorciones de empresas del sector, se mantienen las condiciones laborales, al margen del traspaso de entidad económica.



Convenios de empresa

El periodo de prueba representa una materia que usualmente se incluye en la negociación colectiva empresarial del segundo trimestre. Con carácter general, la mayor parte de los convenios siguen la norma supletoria del art. 14 ET: un rango entre seis y dos meses, o en algún caso un mes, en función de la mayor o menor categoría profesional respectivamente. No obstante, en concordancia con la remisión legal, algunos convenios de empresa ascienden el periodo de prueba a seis meses, e incluso a doce meses, para todas las categorías. En sentido contrario, también es posible localizar convenios que reducen el periodo de prueba a noventa y hasta quince días.

En el supuesto del periodo de prueba en contratos de duración determinada, algunos convenios ofrecen respuestas distintas al periodo de un mes que establece la norma, que van desde el tercio, la mitad e incluso la completa duración del contrato temporal.

En otro orden de cosas, en la negociación colectiva empresarial del segundo trimestre es posible localizar algunas referencias al favorecimiento de la contratación indefinida. Desde compromisos generales de carácter programático hasta medidas concretas y vinculantes. Entre ellas se encuentran el establecimiento de un porcentaje máximo de contratación temporal del 25% respecto a la totalidad de la plantilla o del departamento; la conversión del contrato temporal en indefinido ante la ausencia de alta en la Seguridad Social. Conviene subrayar la existencia de varias referencias al extinto contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Respecto al contrato por circunstancias de la producción, en línea con la apreciación anterior, es posible encontrar alusiones al antiguo contrato eventual por circunstancias de la producción. En todo caso, la principal singularidad del tratamiento convencional del contrato por circunstancias de la producción reside en las constantes ampliaciones de su duración hasta los doce meses; aspecto que escapa de las competencias de un convenio de empresa, teniendo en cuenta que la habilitación del art. 15 ET alude únicamente al convenio sectorial. Al margen de lo anterior, en ocasiones, los convenios de empresa del segundo trimestre enumeran actividades desarrolladas por la empresa

con encaje en esta tipología contractual. Conviene asimismo remarcar que algunas de dichas actividades son de carácter cíclico o estacional, más propias del contrato fijo-discontinuo.

El contrato fijo discontinuo ha recibido escasa atención por los convenios de empresa del segundo trimestre, precisamente en comparación con los resultados obtenidos por la negociación colectiva sectorial. En ciertas ocasiones, ciertamente escasas, se regula -con mayor o menor detalle- el sistema de llamamiento. Conviene hacer hincapié en que algunos convenios de empresa habilitan la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial; competencia que, nuevamente, está reservada a la negociación colectiva sectorial.

Respecto a las referencias al contrato a tiempo parcial en sentido estricto, las alusiones son escasas y, en la mayoría de las ocasiones, se tratan de remisiones a la normativa vigente. No obstante, es posible identificar ciertos convenios que establece un porcentaje máximo de horas complementarias, que ronda entre el 50 y el 60 %.

Salvo alguna excepción, la negociación empresarial del segundo trimestre no regula las instituciones de subcontratación y subrogación. Respecto a esta última materia, los convenios de empresa suelen remitirse expresamente al convenio sectorial aplicable.

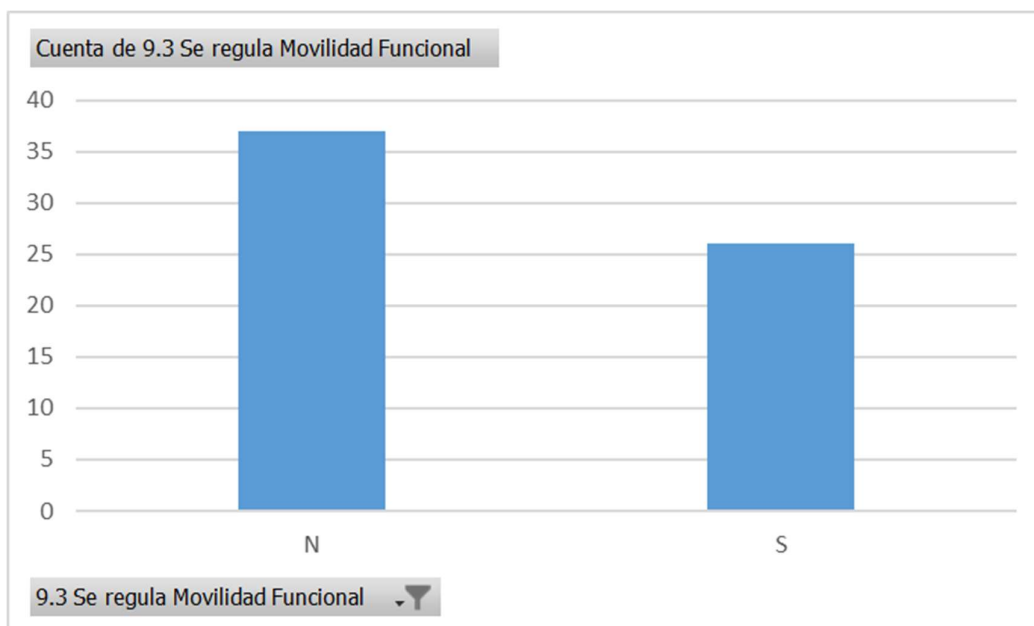
3.1.4. Flexibilidad interna

Convenios de Sector

En cuanto al supuesto de flexibilidad interna, la negociación colectiva sectorial en Andalucía tampoco ha concedido demasiada relevancia a este aspecto. Únicamente se ha regulado la inaplicación del convenio en determinadas situaciones particulares. Brevemente, la inaplicación de determinados incrementos salariales recogidos en el propio convenio, CC pompas fúnebres de Cádiz, así como la posibilidad de inaplicación ante la ausencia de representación legal de los trabajadores, CC comercio Granada.

Convenios de empresa

La flexibilidad interna representa un contenido localizable en una gran parte de convenios de empresa. Los contenidos sobre modificación sustancial y descuelgue tienden a reiterar la regulación legal. Mayor innovación se produce en materia de movilidad geográfica y, sobre todo, funcional. Más concretamente, la posibilidad de consolidar la categoría superior desempeñada con motivo de una movilidad funcional, y el correspondiente plazo requerido para ello, reciben una amplia atención por parte de los convenios a nivel de empresa. En concordancia con la habilitación legal, diversos convenios -mayoritariamente del ámbito público, pero también privado- reconocen la imposibilidad de obtener la antes mencionada consolidación o ascenso. En otras ocasiones, se permite tal resultado, pero modificando los plazos supletorios planteados por la norma.



3.1.5. Seguridad y Salud

El ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es otro de los aspectos frecuentemente tratados en los convenios de empresa firmados en nuestra Comunidad Autónoma. Así, el 80% de los convenios de sector contienen cláusulas reguladoras de la seguridad y salud. En la práctica totalidad de ellos hay una regulación de dicha materia directamente en el propio convenio, siendo una muy escasa minoría la que hace una remisión al convenio sectorial en la materia para la concreción de los aspectos relativos a ella.

La mayor parte de los convenios trata este asunto aludiendo a los equipos y ropa de trabajo necesarios para la protección del trabajador y son muy pocos los que detallan los aspectos relativos a los órganos dedicados a la representación de los trabajadores en esta materia.

Convenios de sector

En la negociación sectorial, la cuestión relativa a la seguridad y salud de los trabajadores es otra de las materias profusamente reguladas en los convenios de sector en nuestra Comunidad Autónoma. Así, el 83% de los acuerdos contemplan esta materia, siendo únicamente uno de ellos el que no lo hace. Es únicamente el acuerdo de Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarias y Empresas de Aduanas el que no regula la seguridad y salud en el trabajo.

En algunos de los convenios se establece una Comisión Provincial de Seguridad y Salud, para regular todo lo relativo a esta materia en todas las empresas del sector en la provincia.

Otras de las materias más tratadas es la relativa a los reconocimientos médicos, lo cual se lleva a cabo en la práctica totalidad de los convenios, bien por regulación expresa (lo que se hace en la mitad de los mismos), bien por remisión a la ley, lo que se efectúa en un tercio del total de convenios firmados.

Por último, es también frecuente el establecimiento de la obligación empresarial de dotar a los trabajadores de ropa y equipos de trabajo que les sirva de protección en las

actividades desarrolladas, lo que se hace en uno de los convenios directamente, y en otros dos por remisión a la ley.

En definitiva, se puede decir que los negociadores andaluces vuelcan en los acuerdos sectoriales firmados una preocupación cada vez mayor por la regulación de la materia relativa a la seguridad y salud en el trabajo, haciendo alusión a la misma en la inmensa mayoría de los convenios, lo que, sin duda, refuerza la importancia de un asunto de tanta trascendencia para los derechos de los trabajadores.

3.1.6. Medidas de acción social

Los convenios analizados utilizan diferentes nomenclaturas para referirse a lo que en este estudio se denomina acción social, tales como *mejoras sociales*, *ayudas de índole social*, *obras sociales*, *ayudas asistenciales*, *beneficios sociales*, etc. Como es sabido, se trata de toda una serie de ventajas en el plano sanitario (ayudas oftalmológicas, odontológicas, ayuda psicológica o fisioterapeuta, etc.), en el de ayuda a los estudios (desde la guardería a un master universitario), en la suscripción de pólizas de seguros de vida; en los premios que gratifican la fidelidad en la empresa al momento de abandonarla, etc. En definitiva, suponen un valor añadido en las relaciones laborales al contemplar el factor humano de los trabajadores más allá de la propia vertiente productiva del contrato de trabajo; siendo, asimismo, una manera de fidelizarlos en las empresas.

Convenios de sector

Se contemplan en casi todos los convenios del sector las gratificaciones por fidelidad y vinculación a la empresa (en función de los años de servicio y en algunos casos solo cuando se produce la extinción de la relación laboral), también las pólizas de seguros de vida, así como las ayudas a los estudios (que dependerá del nivel de que se trate) . Menos recurrentes son las ventajas en orden a los descuentos en las compras (solo en el Convenio del Comercio General de Granada), las gratificaciones por matrimonio (que recoge el Convenio de Hostelería de Huelva y el de Buques) y, por último, las ayudas por defunción (solo incorporado en el de Pompas Fúnebre de Cádiz).

Convenios de empresa

En esta modalidad de convenios hay una gran diversidad de medidas de acción social que pueden ser diferenciadas en cuatro ámbitos (conforme se refleja en el siguiente gráfico): a) en cuanto a la suscripción de las pólizas de seguros (56 %); b) respecto a las ayudas al estudio en sus diferentes niveles (36%); c) en el ámbito de la salud (22,2%), c) en lo que se refiere a la vida familia (36%); y, finalmente, otras mejoras sociales de diversa índole (25 %).



Por lo que se refiere a las ayudas para el estudio, comprenden los diferentes niveles (desde las guarderías a los postgrados). En algún caso (Convenio del Ayuntamiento de Castelar) se aclara que si la universidad fuera privada solo se tendrá derecho al importe que le correspondería si fuera pública. En el ámbito de la salud, se contemplan: seguros médicos, gafas, lentes de contacto, dentadura, ortodoncias, audífonos, ortopedia; e incluso, fisioterapia, terapias educativas, psiquiatría y psicología, etc.; en esta línea de ayudas tan generosas se encuentran los convenios de la Asociación Cristiana de Gibrleón, del Ayuntamiento de Castelar y del Ayuntamiento de Arjona. Por lo que se refiere a las ayudas relacionadas con la familia, son bastante recurrentes las que se destinan a los familiares discapacitados de los trabajadores y también las que se dirigen a la nupcialidad (y constitución de parejas de hecho) y al nacimiento y adopción; en algún caso también se contemplan ayudas para hijos menores de 3 años (Convenio de la Asociación Cristiana de Gibrleón). En lo que podría ser denominado como otros, dada la diversidad de supuestos, se pueden enumerar, los *premios por jubilación*, las ayudas al sepelio, las bolsas de vacaciones, los préstamos para viviendas, etc.

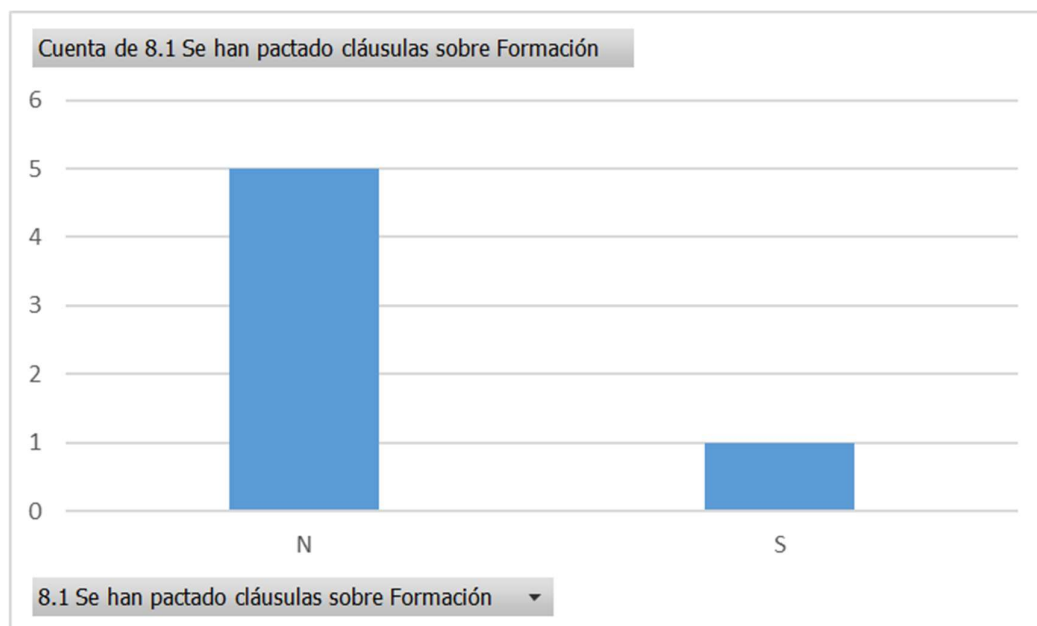
3.2. Contenidos novedosos

3.2.1. Formación

Convenios de sector

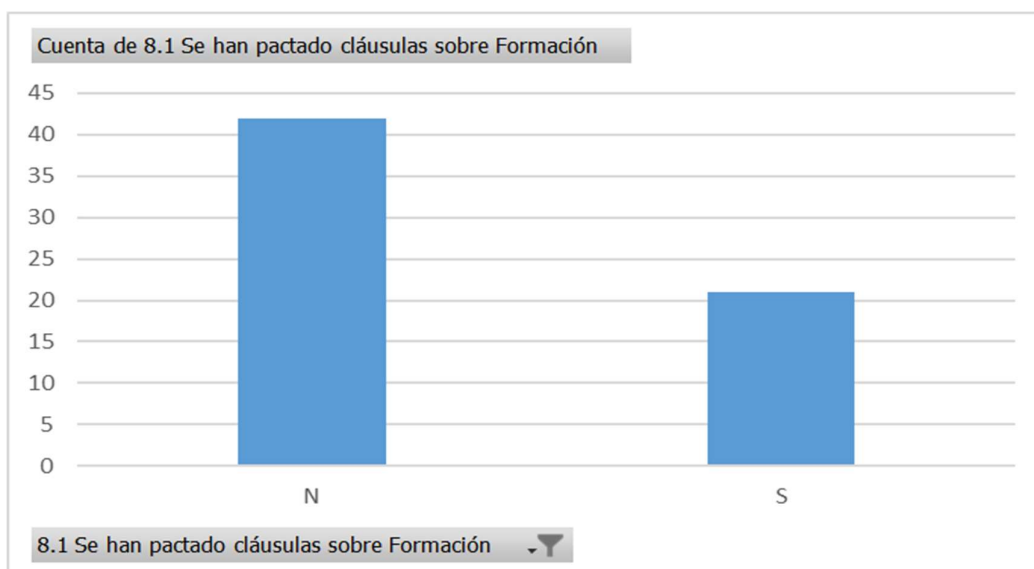
La formación representa una de las principales ausencias de la negociación colectiva sectorial andaluza del segundo trimestre. Salvo error por nuestra parte, un único convenio ha dedicado un concreto precepto para la formación profesional (Convenio comercio Granada). Tal disposición confirma que el coste de la formación será a cargo de la empresa, estableciendo un mínimo anual de veinte horas de formación, que se llevará a cabo de acuerdo entre empresa y representación unitaria. Los contenidos más próximos a la formación son, de un lado, la cobertura de ciertos gastos de formación, no respecto al trabajador, sino respecto a sus familiares y, por otro lado, ciertas apreciaciones introducidas respecto al contrato formativo. En resumidas cuentas, también es escasa la atención dispensada respecto al contrato formativo, en sus dos modalidades. Con la excepción del CC comercio Granada, que sí introduce interesantes tutelas al respecto y, en menor medida, el CC construcción de Huelva.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA
(2024, 2º Trimestre)



Convenios de empresa

A nivel empresarial, sí suele ser más usual la inclusión de cláusulas sobre formación. En consecuencia, se observa un alto grado de heterogeneidad entre las diversas soluciones planteadas. Desde compromisos genéricos, e incluso referencias a la formación únicamente en materia de prevención, hasta extensas regulaciones con alto grado de detalle. En este sentido, es posible observar la creación de planes (anuales) de formación y comisiones de formación. De forma más detallada, un considerable número de convenios regulan aspectos concretos sobre si la formación se desarrolla dentro o fuera de la jornada de trabajo, así como sobre su posible remuneración y/o compensación.



3.2.2. Reglas sobre control empresarial mediante nuevas tecnologías y protección de datos

En relación con esta materia, la negociación colectiva andaluza ha sido, igualmente, bastante parca en regular los aspectos relativos al establecimiento de reglas de control que la empresa establece relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos. A decir verdad, prácticamente ningún convenio recoge esta regulación de una manera directa, es decir, a través de la inclusión en los mismos de reglas establecidas por la empresa para detectar y controlar el uso abusivo de las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores, y ello es llamativo, si se tiene en cuenta que el acceso a este tipo de dispositivos tecnológicos por parte de todos es, hoy en día, muy fácil.

Sin embargo, mirándolo bien, es necesario decir que tales reglas quedan establecidas de una manera indirecta a través del establecimiento, en el apartado relativo al régimen sancionador empresarial, de faltas que tienen que ver con estas materias. Así, una gran parte de ellos (31 de 49), es decir, un 63% de los convenios, han recogido en su articulado faltas e infracciones que tienen que ver con una indebida utilización de los medios de producción de la empresa, entre los que se encuentran los medios informáticos, calificándolas de faltas graves e, incluso, de muy graves, según haya sido la gravedad de la acción llevada a cabo. Es por ello que hay que decir que, aunque sea de una forma indirecta, la negociación colectiva andaluza prevé en casi dos tercios de sus convenios reglas que inciden en el control empresarial de los medios de producción, en general.

No obstante lo anterior, habría que hacer referencia más específicamente a cuántos de los convenios suscritos hacen particular mención de infracciones relacionadas con el uso indebido de las nuevas tecnologías. A este respecto, cabe decir que son una pequeña parte de ellos (14%) los que hacen esta mención, siendo el resto, por tanto, una alusión genérica al uso indebido de los medios empresariales, entre los que se encuentran, lógicamente, las nuevas tecnologías.

Convenios de sector

Por lo que hace a las reglas de control empresarial sobre nuevas tecnologías y protección de datos en el ámbito sectorial, la pauta de los convenios sectoriales andaluces sigue la observada en los convenios de empresa, es decir, no hay una regulación directa de las mismas, pero sí se hace de una manera indirecta, a través de los distintos regímenes sancionadores establecidos en cada uno de estos convenios.

En este caso, de la totalidad de los convenios firmados, contienen infracciones relacionados con el mal uso de los medios tecnológicos el 66% de los mismos, quedando sin regular en el tercio restante, concretamente, en los convenios colectivos de la Construcción y la Hostelería de Huelva.

3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso laboral

Ciertamente, alcanzar la igualdad de trato y no discriminación constituye un importante reto en todos los terrenos, incluido el de las relaciones laborales. La Ley 15/2022, de 12 de julio, recoge un ámbito subjetivo y objetivo muy ambicioso, al comprender el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión,

convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Precisamente, al abordar la negociación colectiva (art.10) se señala que ésta no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones motivadas por las causas previstas por esta Ley; además, los poderes públicos deben de fomentar el dialogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas. Asimismo, debe tenerse en cuenta la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que en su art. 55.3 se refiere a que en la elaboración de los planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

En este escenario, relativamente novedoso, que amplía significativamente los motivos de discriminación, no está de más recordar que por lo que se refiere a la igualdad entre hombre y mujeres todavía sigue siendo necesaria la promulgación de normas que conduzcan a su materialización – a pesar de que la vigencia de la Ley Orgánica 3/2007 es de casi dos décadas - tales como el Real Decreto 6/2019, el Real Decreto 901/2020; el Real Decreto 902/2020; el Real Decreto Ley 8/2019 o la Ley Orgánica 2/2024. Con ello, se quiere subrayar que el desafío es muy ambicioso; si bien es verdad que los convenios de empresa – más que los del sector - van asumiendo paulatinamente la materialización de todos estos derechos fundamentales en el entorno laboral.

Convenios del sector

En el 50% de los convenios analizados simplemente se hace una remisión al RD 713/2010 sobre el registro y depósito de los planes de igualdad; sin embargo, en el otro 50% se realizan pronunciamiento expreso sobre la igualdad entre hombres y mujeres - aunque solo en Convenio del Sector de Transporte por Carretera se refiere, además del género, al origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español - y se contemplan medidas concretas para su consecución. Por lo que se refiere a los planes de igualdad, en algunos de ellos se pone de manifiesto que se mantienen los del convenio anterior, para las empresas que no tengan uno propio, y en otros se alude al seguimiento y correcta aplicación de los planes de igualdad en las empresas que legalmente estén obligadas a ello.

Tratándose del acoso laboral, solo en un convenio se ha encontrado como una medida expresa el establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como la realización de informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Convenios de empresa

En un porcentaje muy elevado se pone de manifiesto la igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza, etnia, religión, etc.; si bien es cierto que, de facto, la mayoría de las medidas y actuaciones se dirigen a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En este sentido, por lo que se refiere a los planes de igualdad, se indica que se aceptan los vigentes firmados; en otros casos, se establece el compromiso de elaboración de dichos planes; también, en otros supuestos, se asume la promoción del

plan; y, finalmente, en muchos casos incluso se incorpora en un anexo del propio convenio. Por tanto, puede decirse que los esfuerzos normativos indicados, van dando sus frutos en la negociación colectiva de la mayoría de los convenios de empresa.

En cuanto al acoso, en casi un 40% de los convenios se contemplan medidas de prevención y protección -especialmente contra el sexual y por razón de sexo- estableciéndose en algunos casos un protocolo exhaustivo de prevención que puede, incluso, estar incorporado en un anexo al propio convenio (v.g. Convenio de la Comunidad de propietarios de apartamentos playa y Casas del Río de Sotogrande y Convenio Colectivo de la empresa Oleícola El Tejar).

Finalmente, aunque no son muchos, algunos convenios (v.gr. el de Vernsur, S.A.) contemplan la conflictiva cláusula del *género neutro*, esto es, que se toma el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras.

3.2.4. Desconexión digital

Otro de los aspectos estudiados en los convenios andaluces firmados en el segundo trimestre de este año es la desconexión digital. Como es sabido, nuestro Estatuto de los Trabajadores (art. 20 bis) regula desde el año 2018 el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Dicha regulación deriva de la promulgación en dicho año de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales. Es por ello que la negociación colectiva también ha incidido en los convenios y acuerdos colectivos en la inclusión de dicho concepto, que hace alusión fundamentalmente al derecho del trabajador a no responder, más allá de su jornada de trabajo, a los correos electrónicos, llamadas y otras comunicaciones electrónicas que les haga el empresario. Este derecho se hace necesario en la actualidad, teniendo en cuenta que gran parte de las tareas y funciones que desarrollan muchos de los trabajadores por cuenta ajena actualmente se desarrollan en el ámbito de las nuevas tecnologías y en entornos digitales. Es por ello por lo que, dada la facilidad de acceso de todos hoy en día a estos entornos, la protección de la esfera personal del trabajador se hace necesaria de todo punto, y ello se trata de hacer a través de la inclusión de este derecho en la norma fundamental de los trabajadores. Y si a ello se añade una protección adicional a través de la negociación colectiva, la protección mencionada se verá reforzada.

Dicho esto, y pasando a desarrollar en qué medida los convenios colectivos andaluces han recogido la regulación del citado mecanismo de protección de la intimidad familiar y personal del trabajador, hay que decir que la misma es más bien escasa. Así, de todos los convenios de empresa suscritos, únicamente recogen este derecho el 18% de los mismos (8 de 49), es decir, apenas una quinta parte de los convenios colectivos de este trimestre recogen este derecho, en empresas que pertenecen a distintos sectores.

Convenios de Sector

En el ámbito sectorial, al igual que ocurre en los convenios de empresa, la regulación de la desconexión digital en los convenios de sector andaluces firmados en este segundo trimestre de 2024 deja mucho que desear, dado que solo uno de los firmados (16%) hace lo propio. En concreto, es el CC de Comercio en general para Granada y provincia

el que lo hace (art. 16), existiendo una falta absoluta de regulación en el resto de convenios.

Es evidente que la materia está regulada legalmente, como ya se ha dicho, anteriormente en relación con los convenios de empresa, pero no estaría de más que los negociadores dejaran patente en sus acuerdos (y más en el ámbito sectorial) una referencia, siquiera mínima, a dicho derecho de los trabajadores, dada la trascendencia que está adquiriendo últimamente, fruto de la cada vez mayor utilización de las nuevas tecnologías en el trabajo, que hace que cada vez más estemos obligados a usar estos medios, por lo que se hace imprescindible poner límites temporales a esta utilización, con el ánimo de que ello pueda repercutir, por ejemplo, en una buena conciliación de la vida laboral y familiar e, incluso, en una mejora de la salud mental de nuestros trabajadores, lo cual guarda una muy estrecha relación con el uso desproporcionado de estos medios, dentro y fuera de la jornada laboral.

4. A modo de conclusión

Para concluir este informe del segundo trimestre del año 2024, habría que decir que la negociación colectiva andaluza sigue estando caracterizada por una negociación anclada en los tradicionales conceptos regulatorios, apoyada en una negociación sectorial muy fragmentada, y sobre la que existe una gran cantidad de convenios en ámbitos funcionales diversos, sin ser ello un caso aislado, sino que dicho fenómeno se repite en distintas provincias.

Por otra parte, la regulación que se hace de las nociones clásicas del Derecho del Trabajo va incorporando las novedades legislativas que se van produciendo en este campo. Sin embargo, las materias más ampliamente desarrolladas son tiempo de trabajo y salario, presentando el resto de conceptos laborales una presencia menor y desigual en los distintos convenios.

Por último, nuestra negociación colectiva va incorporando nuevas materias, al hilo de las sucesivas reformas legislativas que han ido reconociendo nuevos derechos, y que, muy poco a poco, van siendo reflejados en nuestros convenios. Materias como la desconexión digital, el acoso laboral o los planes de igualdad van teniendo su reflejo en los textos de nuestros convenios colectivos, si bien, como decimos, unos con mayor presencia que otros y de forma muy paulatina.