

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (AÑO 2024, 3º Trimestre)

Observatorio de la Negociación Colectiva Andaluza. UNIA-CARL

Coordinación: Juan Manuel Moreno Díaz (UPO)

Equipo de trabajo: Francisco Pina Pérez (CARL), José María Ruz López (UCO)

y María Dolores Valdueza Blanco (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. Contratación y empleo**
 - 3.1.4. Flexibilidad interna y garantías por cambio de empresario**
 - 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 DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

1. Introducción

El informe que se presenta es el resultado del estudio de los convenios sectoriales y de empresa publicados en el tercer trimestre del año en curso. En general, la pauta que siguen los acuerdos firmados en el período temporal mencionado sigue la tónica ya vista en el segundo trimestre, es decir, pocos convenios sectoriales en relación con los convenios de empresa acordados, lo cual puede considerarse como lógico, teniendo en cuenta la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma y la mayor tendencia negociadora a la negociación empresarial.

Por otra parte, como se deduce del gráfico que aparece a continuación, la incidencia territorial de los convenios sectoriales se ciñe únicamente a seis del total de las provincias andaluzas, con la firma de seis convenios en total en Córdoba, Huelva y Málaga (con dos convenios en cada una de ellas) y de tres en Granada, Jaén y Sevilla (a razón de un convenio firmado en cada una de dichas provincias). Sin embargo, ni en Almería ni en Cádiz se ha producido la firma de ningún acuerdo en este trimestre.



Por lo que respecta a la negociación de empresa, han sido un total de 42 los convenios firmados, un número similar a los firmados en el segundo trimestre de este mismo año. Hay convenios firmados en todas las provincias, destacando por encima de todas Málaga, con un total de 9 acuerdos firmados, y en el polo opuesto se encuentra Huelva, donde solo se ha producido la firma de un convenio.

En cuanto a los contenidos estudiados, se repite el esquema del informe del segundo trimestre, incidiendo en las mismas materias. Por un lado, han sido analizadas materias clásicas de la negociación colectiva, tales como la jornada, salario, seguridad y salud, modalidades contractuales, acción social y flexibilidad, junto a otras que los convenios andaluzas han incorporado más recientemente o que están empezando a incorporar, tales como la desconexión digital, las reglas de control empresarial en materia de protección

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

de datos y nuevas tecnologías, igualdad y acoso laboral o formación. Este esquema, que, como decimos, viene a repetir el ya iniciado en el primer informe, es susceptible de ampliación en el futuro, pasando a analizar otros aspectos negociales, para ver cómo la negociación colectiva andaluza va evolucionando con el tiempo y reflejar en qué medida los negociadores son capaces de ir introduciendo nuevas materias para adaptarse a la evolución de la normativa laboral.

Todo ello va precedido de un estudio acerca de la estructura de la negociación colectiva andaluza, elaborado por el profesor Federico Navarro Nieto, quien, con rigor, va desgranando los contenidos del art. 84 ET y las últimas reformas normativas que le han afectado, aplicando la repercusión que todo ello ha tenido en la estructura negocial andaluza. Todo ello podrá ser visto leyendo el texto por él preparado, al que se da paso a continuación.

2. La estructura de la negociación colectiva andaluza (*Autor: Federico Navarro Nieto, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba*)

1. La experiencia reformadora y negocial en la orientación de la estructura negocial.

Las reformas legales y los ANC han mantenido una constante en el último quinquenio con dos grandes objetivos. En primer lugar, impulsar una articulación de la negociación colectiva apoyada en el protagonismo de los niveles sectoriales centrales, dando preferencia al ámbito sectorial estatal. Cabe subrayar la relevancia de los convenios sectoriales de nivel superior por su efectividad en la garantía de estándares normativos mínimos y homogéneos que eviten el dumping social, por su capacidad para salvaguardar la unidad de mercado y la coordinación de la negociación con el contexto macroeconómico (por ejemplo, la coordinación entre salarios y situación económica) y, en fin, por sus mayores garantías de un equilibrio de poder y de solvencia de los sujetos negociadores.

Al mismo tiempo, en segundo lugar, la orientación de las reformas legales y los acuerdos de negociación se ha dirigido a favorecer la descentralización negocial en un doble plano. Por un lado, se han orientado a impulsar una descentralización territorial (autonómica, provincial). En ciertos sectores, el convenio estatal hace una llamada a la sustitución de los convenios provinciales por los convenios autonómicos (por ejemplo, el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública) o directamente establece como ámbito de negociación sectorial el autonómico en sustitución del provincial (Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos). También se promueve una descentralización de carácter subsectorial estatal (hostelería).

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

Por otro lado, han promovido un objetivo de descentralización empresarial con el fin de potenciar una flexibilidad laboral negociada, mediante el protagonismo del convenio empresarial en determinadas materias (art. 84.2 ET) o vía acuerdos de empresa (arts. 40, 41, 47 ET). Dicha flexibilidad es necesaria para la gestión de los cambios en el mundo empresarial (en la lógica vigente de la flexiseguridad) y nuevos contenidos ligados a nuevas realidades (el impacto digital, los derechos de corresponsabilización, etc.). De manera que los negociadores sectoriales no deberían ver en la descentralización negocial un fenómeno patológico (como ha podido serlo con el uso del art. 84.2 ET en su versión de la ley 3/2012), sino como una vía de dinamización y actualización de las condiciones laborales al mundo de la empresa.

En todo caso, las cuestiones relevantes son dos. La primera es que lo importante no es la centralización/descentralización del sistema, sino su coordinación y articulación, asignando roles de regulación de materias o contenidos acordes al nivel de negociación. La segunda, que es necesario y conveniente simplificar el mapa negocial, en el caso andaluz avanzando, como regla general, hacia convenios sectoriales autonómicos, en detrimento de los provinciales, lo que sería una gran ayuda para concentrar el esfuerzo negocial, facilitar una gestión eficiente de los convenios vigentes, y la racionalización de los recursos humanos que evite una sobrecarga de los agentes negociadores andaluces.

Hemos puntualizado ‘como regla general’, porque no se puede hablar de un modelo óptimo de estructura negocial generalizable para el conjunto de ámbitos sectoriales y geográficos. En el caso español deben ser tomados en consideración especialmente tres factores. En primer lugar, la dimensión y características del tejido productivo. En este sentido, el convenio provincial puede jugar un papel positivo de adecuación del convenio estatal al territorio dominado por Pymes. En segundo lugar, son relevantes las características de las organizaciones de empresarios y de trabajadores y sus intereses y estrategias, porque el modelo de estructura negocial tiende a reflejar los equilibrios de poder entre las organizaciones y dentro de las organizaciones. En la experiencia negocial se constata que existe correlación entre una negociación sectorial ordenada, por un lado, y, por otro, sujetos negociadores estables y con una organización interna articulada. Lo contrario nos permite entender algunas contradicciones en los agentes negociadores dentro de una misma organización y los conflictos en la concurrencia de convenios, como vemos en las sentencias que se citan al final de este capítulo.

Finalmente, también ha de considerarse el marco jurídico como factor de influencia. De hecho, todas las reformas legales desde 2011 han incidido en esta temática. Vayamos, pues, al marco jurídico.

2. El régimen legal sobre la estructura negocial y su experiencia aplicativa.

Nos centramos en los arts. 83 y 84 ET. Con la primera norma el Estatuto garantiza, por un lado, el pluralismo convencional: la libertad de elección de la unidad de negociación y la igualdad entre convenios (art. 83.1 LET). Aquí cabe advertir que no es posible ordenar la negociación estableciendo una prohibición de negociar en determinadas unidades negociales. Es típica en este sentido la siguiente cláusula en los convenios

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

sectoriales estatales: “dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa”. Algunos convenios matizan, con rigor, refiriéndose a una inaplicación del convenio inferior en este caso.

La única forma de ordenar la negociación depende de que los agentes negociales asuman el compromiso obligacional de no promover una negociación de convenios en ámbitos territoriales inferiores en contradicción con la ordenación fijada sectorialmente. Pero su efectividad va a depender de la disciplina interna en cada organización.

Por otro lado, con la regulación contenida en el art. 83.2 y 3 ET el legislador pretende hacer posible una ordenación y articulación de la negociación colectiva desde la propia autonomía colectiva, mediante la intervención de las organizaciones sindicales y empresariales representativas estatales o autonómicas. El art. 83.2 ET fija parámetros normativos claros: se concretan los instrumentos para proceder a ejercer las facultades que la norma reconoce (acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales) las exigencias de legitimación negocial y las facultades atribuidas (reglas sobre la estructura de la negociación colectiva y sobre solución de conflictos de concurrencia).

La experiencia negocial ha puesto de manifiesto que son los convenios sectoriales estatales los que han asumido la ejecución del art. 83.2 ET, adoptando su función de “acuerdos-marco”. Por otro lado, en las dos últimas décadas se avanza en una cultura de la articulación negocial a la que ha sido muy refractario nuestro sistema negocial (dos ejemplos de evolución notable: los sectores de hostelería y metal). Como ya se expuso en el Boletín núm. 1 del Observatorio de la negociación colectiva andaluza de la Cátedra, lo que observamos es que los macrosectores herederos de las ordenanzas laborales tienden a recomponerse por subsectores en actividades con perfiles empresariales y económicos propios (como se observa en el sector agroalimentario u hostelería), lo que favorece el dinamismo y la adecuación a los tiempos del sistema negocial.

De todas formas, y remitiéndonos de nuevo al Boletín citado, el mapa negocial no permite hablar de un modelo negocial típico de estructura negocial. Sigue siendo prevalente el modelo apoyado en el binomio convenio sectorial estatal/provincia, pero adquiere un desarrollo significativo el esquema sectorial estatal/empresa, con supresión de los niveles sectoriales intermedios. Y en ciertos sectores el convenio estatal hace una llamada a la sustitución de los convenios provinciales por los convenios autonómicos.

Continuando con el marco jurídico, las reglas legales sobre la estructura de la negociación colectiva se encuentran en el art. 84 ET, que ha sido reformado por el RDL 7/2011, Ley 3/2012, RDL 32/2021 y RDL 2/2024.

Conforme al apartado 1º del art. 84 ET, un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Como regla general, por tanto, se afirma el principio de no afectación del convenio vigente anterior por un convenio posterior también vigente (principio *prior in tempore*).

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

Destacamos tres datos normativos relevantes de la regla. En primer lugar, la necesidad de una contradicción reguladora entre los convenios, es decir, una situación de "afectación" entendida como una concurrencia divergente, esto es, una alteración o modificación del contenido de un convenio vigente por otro convenio posterior. En segundo lugar, el primer convenio está amparado por dicha prioridad en su vigencia ordinaria. Y dicha vigencia se refiere a la duración inicial establecida en el convenio, pero no a sus prórrogas, ni tampoco al periodo de ultraactividad (STS 13-1-2021). En tercer lugar, y muy importante, la regla es prevalente, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 83 ET.

Este último dato normativo se conoce en la experiencia negocial como "principio de seguridad" (dentro de las normas sobre estructura y concurrencia de los convenios sectoriales estatales). Conforme a dicha regla, se prevé que los convenios de ámbito inferior al estatal que estén en vigor en el momento de la firma del convenio estatal, mantendrán su vigencia hasta la pérdida de su vigencia natural o inicial pactada, momento en que deberán someterse a las reglas de estructura negocial del convenio estatal.

Esta regla general del art. 84.1 ET, aparte de su supletoriedad respecto de las previsiones ex art. 83.2 ET, recoge dos excepciones. La 1ª excepción se refiere a la preferencia aplicativa absoluta de los convenios de empresa en determinadas materias. La versión de la norma es de la Ley 3/2012, corregida posteriormente por el RDL 32/2021.

Conforme al art. 84.2 TRLET, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa "tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior" en determinadas materias. Por tanto, el convenio de empresa posterior al convenio sectorial anterior puede prevalecer sobre éste en esas materias. Los convenios sectoriales no pueden limitar o impedir tal prioridad aplicativa.

Por dos vías se ha procedido a limitar el alcance del art. 84.2 ET. Por una parte, la jurisprudencia ha realizado una interpretación estricta del precepto en estudio. Por ejemplo, la jurisprudencia considera que no se incluyen aquí los convenios de centro de trabajo o ámbito geográfico inferior a la empresa (STS 22-9-2016). También lo constatamos en relación con las materias a las que se refiere la norma. En este sentido, los tribunales consideran que estamos ante una lista cerrada de materias y hacen una interpretación estricta de su alcance, evitando los efectos expansivos de la negociación de empresa. Por ejemplo, con amparo en el art. 84.2 letra b) el convenio de empresa no puede modificar los aspectos cuantitativos o de duración de la jornada, sólo a su organización y distribución (STS 10-11-2016).

Por otro lado, el RDL 32/2021, restringe las materias donde es preferente el convenio de empresa. Concretamente suprime todos los aspectos relativos a la materia salarial (cuantía del salario base y de los complementos salariales -anterior letra a) del listado del art. 84.2).

3. El nuevo régimen de los apartados 3º y 4º del art. 84 ET.

La 2ª excepción se refiere a la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales sobre la regulación sectorial estatal vigente, contenida en los nuevos

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

apartados 3º y 4º ET, reformados por el RDL 2/2024. Las normas son de baja calidad en sentido técnico-jurídico, desde luego en contraposición con la precisión del art. 83.2 ET.

El apartado 3 del art. 84 ET reconoce a los convenios o acuerdos autonómicos la facultad de afectar el contenido del ámbito estatal. De su regulación destacamos que se refiere a convenios colectivos y acuerdos interprofesionales del ámbito de una Comunidad Autónoma, si se cumplen los requisitos de legitimación negocial en ese ámbito. El dato relevante es que la mención a convenios colectivos se entiende referida a convenios autonómicos sectoriales, que tendrán prioridad sobre el convenio sectorial de ámbito estatal correspondiente (auténtico caballo de batalla en la experiencia negocial, como comentaremos).

La prioridad del convenio autonómico posterior al estatal es posible si “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”. Esta prioridad aplicativa ¿se refiere a contenidos o también a reglas sobre estructura y reglas de concurrencia? Las referencias normativas y las experiencias negociales sobre esta técnica de comparación nos remiten a una regulación más favorable en contenidos negociales. Así, en el campo normativo nos sirven de referencia el art. 3.3 y el art. 26.5 ET. En el caso de las experiencias negociales, es una práctica en la negociación sectorial, como técnica de concurrencia reguladora, prever la preferencia aplicativa del convenio inferior si resulte más favorable en su conjunto a los trabajadores. Por ejemplo, esta técnica se utiliza para dar preferencia aplicativa a los convenios de empresa más favorables en concreto con referencia a retribuciones superiores en cómputo anual (es el caso del sector del metal). También se prevé en relación con los convenios sectoriales autonómicos en relación con determinadas materias “siempre que en dichas materias resulten condiciones más beneficiosas individualmente consideradas para las personas trabajadoras.” (Convenio colectivo marco estatal del sector del ocio educativo y animación sociocultural).

Otra duda que se plantea es que, si el convenio es más favorable, no estaríamos realmente ante una concurrencia conflictiva, es decir, no estaríamos técnicamente ante una “afectación”. Probablemente la norma se quiere referir al establecimiento de un régimen diferente en temas como la ordenación de la estructura del salario o la regulación de la jornada y una distribución del tiempo de trabajo diferente. Y en estos casos la cuestión es cómo se realiza la comparación entre regímenes diferentes: global o por materias (lo segundo parece lo razonable). Y si la regulación del convenio autonómico no es más favorable en alguna materia ¿es aplicable la preferencia del convenio autonómico? En caso afirmativo estaríamos ante una aplicación de la técnica del espiguelo, que no sería admisible desde la lógica sinalagmática del convenio.

Además, desaparece en la norma la previsión que facultaba al convenio o acuerdo estatal para inaplicar esta previsión del art. 84.3 ET. Esto es relevante porque, con base en la anterior regulación, los convenios sectoriales estatales han cerrado el paso a la negociación de ámbito autonómico o bien han admitido la preferencia del convenio

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

autonómico, pero delimitando las materias y contenidos del convenio autonómico (Convenio estatal de enseñanza privada concertada: art. 1 y DA 8ª).

El apartado 4 establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos provinciales si su regulación resulte más favorable, siempre que esta excepción se prevea en acuerdos interprofesionales autonómicos ex art. 83.2 ET. Aquí la norma si incluye expresamente, en lo que se refiere a la prioridad aplicativa, la referencia a reglas de concurrencia negocial (a diferencia del apartado 3º) y, además, reserva esta posibilidad a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (no a los convenios colectivos). Por lo demás, también aquí se reproduce la problemática de la determinación de lo más favorable, que acabamos de comentar.

4. Contextualizando los apartados 3º y 4º del art. 84 ET en la experiencia negocial de los últimos años

Dada la dificultad para perfilar jurídicamente con rigor el alcance de los nuevos apartados 3º y 4º del art. 84 ET, es conveniente tomar en consideración el contexto de la aprobación del RDL 2/2024 para vislumbrar el escenario de futuro.

En primer lugar, es conveniente tener en cuenta el escenario de conflictividad judicial fruto de la presión de sujetos negociadores autonómicos y provinciales para descolgarse del ámbito estatal y fijar sus propias reglas de estructura y articulación negocial. Algo que no ha encontrado aval judicial con amparo en la regulación de los arts. 83.2 y 84 ET anterior a la reforma introducida por el RDL 2/2024.

El ejemplo paradigmático de dicha litigiosidad lo encontramos en el sector de hostelería, donde está vigente el VI Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (de 2023), que prevé las reglas de la estructura negocial (art. 10). A través de los convenios estatales subsectoriales se está procediendo a reordenar la estructura negocial en el subsector. Por ejemplo, el Convenio colectivo estatal para la restauración colectiva (2022-2024) (CCRC). Este convenio subsectorial pretendía acabar con la dispersión reguladora en convenios provinciales y unificar la regulación de condiciones de trabajo para el subsector, aceptando en anexos regulaciones específicas sobre condiciones de trabajo en distintas provincias (por ejemplo, las del País Vasco).

A partir de las reglas sobre la estructura negocial en el subsector del CCRC se elimina el protagonismo de los convenios provinciales sectoriales de hostelería en el subsector de restauración colectiva y se cierra el paso a los convenios de CCAA. La DA 2ª del convenio regula las reglas de concurrencia y dispone que “El presente convenio, y salvo acuerdo expreso, se aplicará en cada territorio (y dentro de él en cada ámbito funcional) a la finalización de la vigencia inicial ordinaria de los convenios de aplicación anteriores.... En consecuencia, será prioritario y excluyente este convenio desde su entrada en vigor respecto de cualquier otro posible a excepción de lo recogido en el artículo 84.2 del ET”.

En dos casos se ha planteado la concurrencia del CCRC con convenios colectivos para el mismo subsector de ámbito autonómico. En la STSJ Cataluña 11-4-2022, sent. 21/22, se impugna por la patronal estatal la vigencia del II Convenio colectivo autonómico de

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

colectividades de Cataluña, suscrito por una patronal catalana y la federación correspondiente de UGT-Cataluña. La patronal catalana defiende la vigencia del convenio autonómico frente al estatal, sin que la sentencia avale su tesis. En el caso de la SAN 28-9-2016, sent 148/16 (ratificada por STS 13-3-2018), los sindicatos LAB, ELA, CCOO-PV y UGT-PV promueven un acuerdo de ámbito autonómico vasco para el sector de colectividades al mismo tiempo que se negocia el convenio estatal. Por su parte en la SAN 18-5-2023, rec. 69/23, se impugna por LAB, ELA, CIG., el I Convenio estatal de marcas de restauración moderna (2022), referido a las modernas cadenas de restauración (Burger King, McDonald's, etc.).

En todas las sentencias se impone la regulación del convenio subsectorial estatal con amparo en los arts. 83.2 y 84 ET, el ALEH y el CCRC. Pero probablemente la reforma del art. 84 ET con el RDL 2/2024 nos sitúa en un escenario judicial diverso.

En segundo lugar, en esta contextualización conviene traer a colación el vigente Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito del País Vasco, suscrito en 2017 por Confebask, del lado patronal, y, del lado sindical, por ELA, LAB, CC.OO-PV, y UGT-PV.

Este AI autonómico tiene como objetivo establecer la estructura de la negociación colectiva en el ámbito del País Vasco, así como otorgar prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos estatutarios territoriales e interterritoriales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, frente a otros convenios o acuerdos de ámbito estatal que puedan concurrir con ellos (art. 3).

Conviene llamar la atención sobre dos datos. El primero, que concibe la estructura negocial del PV al margen de las previsiones estatales al efecto. El segundo, que este planteamiento lo suscriben organizaciones patronales y sindicales vinculadas (confederadas) a patronales y sindicatos más representativos de España.

Tras la entrada en vigor del RDL 2/2024 el convenio estatal, por ejemplo, el CCRC estatal, no puede condicionar la aplicación del AI autonómico si su regulación se estima más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, salvando las materias del art. 84.5 ET, que quedarían reservadas al convenio estatal.

De esta manera, tras la reforma de 2024 una ordenación de la estructura negocial simultánea estatal y autonómica es posible, y, si no hay coordinación, prevalecerán las reglas del ámbito autonómico. Independientemente de la interpretación literal y sistemática de la norma en vía judicial, imprevisible dada la defectuosa redacción de los apartados 3º y 4º del art. 84 ET, el espíritu de la norma es claro. La revisión del art. 84 ET es la consecuencia del Pacto Gobierno-PNV, cuyo objetivo era proteger la efectividad del AI del País Vasco de 2017 y el protagonismo de la mayoría sindical diferenciada en el País Vasco (según exponía en el debate parlamentario Aitor Esteban, diputado PNV, respecto del derogado RDL 7/2023).

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

Por tanto, el RDL 2/2024 abandona la orientación de las reformas anteriores en torno a la estructura y articulación de la negociación colectiva y de los ANC (orientación a la que me referí al inicio), genera incertidumbre sobre los efectos en estándares laborales homogéneos, unidad de mercado y condiciones de competencia empresarial, y nos sitúa en un escenario de inseguridad jurídica.

Todo ello es de cierta gravedad teniendo en cuenta que la reforma de 2024 se ha hecho a espaldas del diálogo social español. Si el RDL 32/2021 se considera un modelo de dialogo social, ensalzado desde esta perspectiva por la doctrina iuslaboralista, este RDL 2/2024 nos devuelve a los tiempos de desprecio del dialogo social, como lo fue la Ley 3/2012, de la que se dijo que era una forma de proceder autoritaria e insólita en la etapa democrática. Con excepciones, el silencio es generalizado ahora en un iuslaboralismo español puesto de perfil, lo cual es llamativo teniendo en cuenta que la reforma de 2024 se ha llevado a cabo con nocturnidad y alevosía por el actual gobierno *pro-labour*, y con el agravante de que la reforma trata de incidir en las reglas de gobierno del sistema negocial español.

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

El análisis relativo al tiempo de trabajo en la negociación colectiva sectorial en el tercer trimestre del año en curso repite un poco el esquema que ya se había dado en el trimestre anterior, es decir, la práctica totalidad (100%) de los convenios incorporan cláusulas relativas a esta materia.

En cuanto a las materias que se regulan dentro de este apartado, llaman la atención dos cosas: primero, que en el mismo se incluye casi siempre un artículo dedicado a jornada, no solo a su duración, sino también a las distintas vicisitudes que afectan a la misma, fundamentalmente, las reducciones de jornada y la distribución irregular de la misma. Y, segundo, que en dicho apartado, muchos de los convenios incluyen conceptos que están alejados del tiempo de trabajo, stricto sensu, como las suspensiones o excedencias, licencias o permisos. Es decir, lejos de abrir otro apartado dedicado a las vicisitudes de la relación de trabajo, optan por incluirlo en el apartado de tiempo de trabajo, lo cual, desde el punto de vista sistemático no es lo más correcto.

Convenios de empresa

En cuanto a los convenios de empresa, y por lo que respecta al tiempo de trabajo; sucede un poco de lo mismo. El porcentaje de convenios de nuestras empresas que recoge la regulación de lo relativo al tiempo de trabajo es del 100%, aunque, al igual que en los sectoriales, la regulación deja mucho que desear. En efecto, vuelve a repetirse aquí lo ya mencionado en lo relativo a los convenios sectoriales, es decir, hay una regulación de la jornada de trabajo en la práctica totalidad de los convenios, y en un alto porcentaje

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

también se regulan aspectos como el calendario, sistema de trabajo a turnos, distribución irregular de la jornada o reducciones de jornada.

Además, como en los sectoriales, también se incluyen en el apartado de Tiempo de Trabajo materias en principio alejadas del mismo, como las suspensiones, licencias, permisos o excedencias, es decir, avatares de la relación laboral, más que de tiempo de trabajo.

3.1.2. Salario

Convenios de sector

Como es habitual, las retribuciones básicas, establecidas en función de la clasificación profesional, se recogen en las Tablas salariales de todos los Convenios Colectivos (CC) Asimismo, en el 100% de los estudiados se concretan los indicadores para llevar a cabo la revisión salarial durante el tiempo de su vigencia; sin embargo, solo se estipulan cláusulas de garantía salarial - en caso de que el IPC del año correspondiente fuera superior a lo estipulado para la revisión salarial - en el 22,3 % de CC.

En cuanto a las pagas extraordinarias, el 77,8 % fija solo las dos reglamentarias, mientras que el 22,2% establece tres.

Por lo que se refiere a los complementos retributivos, al tratarse de sectores tan heterogéneos como son, por ejemplo, el comercio, la agricultura la hostelería, el transporte, la pastelería, o la automoción, se pone de manifiesto una gran diversidad de pluses, especialmente aquellos que se relacionan con el puesto de trabajo. Entre los vinculados a las personas, en el 67,7 % de los CC se recoge el de antigüedad y solo en el 11,1% (Convenio del Comercio de Málaga) se hace referencia a la formación del trabajador, en concreto los idiomas. Muy recurrentes son los pluses de: nocturnidad (88,9 %); desplazamiento, transporte o distancia (88,9%). En menor medida están los de asistencia o presencia (44,5%); los de peligrosidad, penosidad o toxicidad (44,5%), desgaste de herramientas (33%); manutención (33%): y ya, de manera más residual, se hallarían el de quebranto de moneda, manejo de maquinaria, conducción vehículos pesados, etc.

Convenios de empresa

Con carácter previo conviene advertir que, de los 42 CC que se estudian, 5 de ellos se refieren a empleados públicos (por ejemplo, Ayuntamientos, Diputación, etc.) y, por ello, en lo atinente a las retribuciones, se componen, por un lado, de las básicas (salario, trienios y pagas extras) en función de los grupos y que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado; y, por otro , las complementarias que se desglosan en el complemento de destino (según el nivel), el específico (según el puesto) y la productividad (según el rendimiento).

Aclarado este extremo, el salario de los CC de empresa ahora estudiados, al igual que en los del sector, junto con las consabidas Tablas salariales, en función de las categorías profesionales, se recogen en su mayoría (84%) las subidas salariales anuales durante la

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

vigencia del convenio y solo en un 13,5% se contempla una cláusula de garantía salarial si el IPC resultare superior a la misma. En lo que atañe a las pagas extraordinarias: casi un 38 % establecen 4; un 22,7 % estipulan 3 y un 40,5% establecen solo 2.

Como es indiscutible, existe una gran diversidad de complementos retributivos en función de la propia actividad que desarrolla cada una de las empresas analizadas. En este sentido, los que más se recogen siguen siendo: el plus de nocturnidad (aparece en un 67,5% los convenios), el de antigüedad (59,4%); el de distancia o transporte (51,3%); el de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (38%), el plus para evitar el absentismo (35,71 %); el de productividad (32,4%); el de festivo (32,4%), el de turnicidad (29,7%), el que se refiere a la responsabilidad en el desempeño (23,8), disponibilidad (21,4%), el de formación (por ej. en idiomas) alcanza un 16,7 %. Ya de manera más residual, se pueden mencionar: los complementos por limpieza, por conducción, por quebranto de moneda, por pernoctar fuera, por descargar paquetes, por feria, el plus medioambiental, el de mercadillo, el de atención continuada, etc. Como dato curioso, el plus de servicios especiales, que recoge el Convenio Colectivo de la Empresa Pública Desarrollo Urbanístico de El EJIDO, hace referencia a aquellos que se llevan a cabo en lugares y barrios intimidantes y peligrosos.

3.1.3. Contratación y empleo

Convenios de sector

Conviene subrayar la notable atención prestada por la negociación sectorial andaluza en materia de contratación y empleo. Son numerosos y diversos los aspectos sobre los que intervienen los convenios colectivos sectoriales aprobados en el tercer trimestre de 2024.

Dos tercios de los convenios sectoriales analizados (seis de nueve textos) regulan expresamente el periodo de prueba. En su mayoría, el rango oscila entre seis y dos meses, en función de la categoría profesional; aunque es posible localizar mínimos de un mes e incluso de quince días. Cabría destacar el Convenio del Comercio de Málaga, cuyo periodo de prueba más extenso se sitúa en noventa días, en comparación con los 6 meses que establece supletoriamente el Estatuto, y que la negociación colectiva, en numerosas ocasiones, suele reiterar.

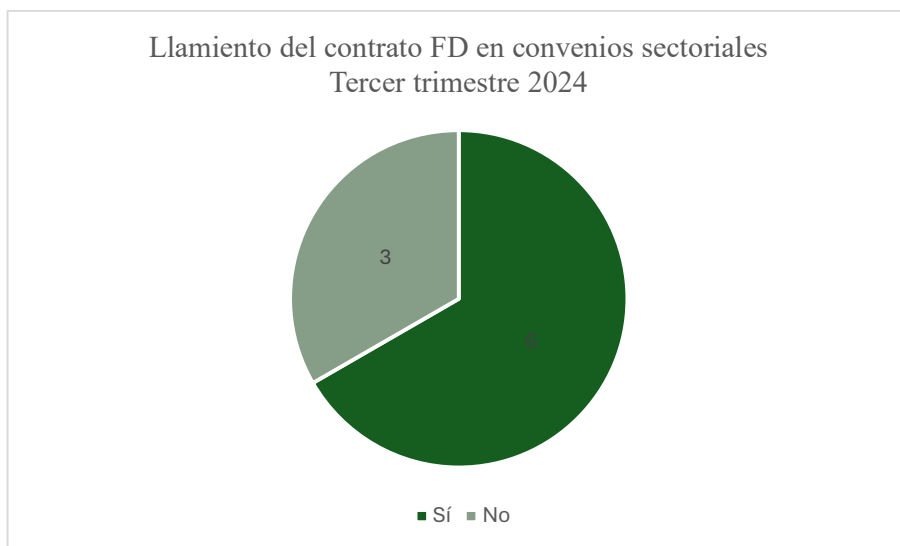
Más de la mitad de los convenios sectoriales (cinco de nueve textos) aluden al empleo protegido de las personas con discapacidad. Sin embargo, tales textos se limitan a introducir la cuota del dos por ciento, obligatoria según la Ley General de Protección de Personas con Discapacidad.

Cuatro de los nueve convenios analizados introducen medidas de favorecimiento del empleo estable, destacando el establecimiento de porcentajes mínimos de contratación indefinida, cuantificados en función de la dimensión de la empresa. En esta dirección, algún convenio ha reconocido una indemnización adicional (3 días al mes) por extinción de contratos eventuales, llegando a prohibir el recurso del contrato eventual si existe personal fijo discontinuo a la espera de llamamiento (en esta dirección, Convenio del Comercio de Málaga).

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

Respecto al contrato por circunstancias de la producción, como suele ser habitual en la negociación sectorial, diversos convenios hacen uso de la habilitación legal del art. 15 ET extendiendo la duración de esta modalidad contractual para situaciones imprevisibles hasta los doce meses (cinco de los nueve convenios sectoriales).

El contrato fijo discontinuo constituye un elemento ciertamente constante en la negociación sectorial andaluza (seis de nueve textos). Más aún, la totalidad de convenios que aborda dicha modalidad contractual sistematizan, con mayor o menor detenimiento, el llamamiento. Aunque el clausulado es heterogéneo, se suelen regular las condiciones de llamamiento, los medios por los que se lleva a cabo y, en ocasiones, las consecuencias de la no incorporación. Por otro lado, en concordancia con la habilitación legal, cuatro de los seis convenios sectoriales que regulan esta modalidad contractual admiten la figura del fijo discontinuo a tiempo parcial. Tres de dichos convenios, al mismo tiempo, incluyen garantías adicionales al efecto.



En relación con lo anterior, tres de los nueve convenios analizados incluyen garantías adicionales en materia de trabajo a tiempo parcial. De ese modo, se establecen jornadas mínimas diarias y/o semanales, limitaciones a la jornada partida y máximos porcentuales a las horas complementarias.

Convenios de empresa

Entre la negociación colectiva a nivel de empresa desarrollada en el tercer trimestre de 2024 en Andalucía también destaca, aunque en menor medida, el ámbito de la contratación y el empleo. El período de prueba representa el aspecto más reiterado. De un total de los 42 convenios colectivos de empresa examinados, 17 de ellos abordan el período de prueba. Con carácter general, los límites establecidos convencionalmente rondan los seis meses, tres meses y un mes de extensión, en función de la mayor o menor categoría profesional. En esencia, los períodos de prueba establecidos convencionalmente no se alejan de los plazos supletorios del art. 14 ET, a saber, seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores. Sin embargo, es posible identificar

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

ciertas excepciones. Algunos convenios reducen el período de prueba a 15 días (en su mayoría, convenios colectivos de Ayuntamientos). En dirección contraria, el Convenio de la Corporación de medios de Andalucía, S.L configura un periodo de prueba único de dos años para contratos indefinidos y un periodo de prueba coincidente con la duración máxima establecida legalmente para los contratos de duración determinada.

En el ámbito del empleo protegido, las referencias por parte de los convenios de empresa son sumamente escasas, con alguna excepción que amplía la cuota para personas con discapacidad al 7%.

Del mismo modo, son limitadas las medidas de favorecimiento del empleo estable. Al margen de ciertos compromisos de carácter programático, algún convenio establece medidas vinculadas a la flexibilidad de entrada (prohibiendo la celebración de contratos eventuales en tanto subsista la actividad fija discontinua) o a la flexibilidad de salida (comprometiéndose a no realizar despidos objetivos durante los próximos tres años, cuyo incumplimiento supondrá el aumento de la cuantía indemnizatoria hasta los 33 días del despido improcedente).

Respecto al contrato por circunstancias de la producción, las aportaciones de la negociación colectiva a nivel empresarial son heterogéneas. Para comenzar, son constantes las remisiones legales, pero sobre todo sectoriales. Adicionalmente, es posible localizar ciertos planteamientos reservados legalmente a la negociación sectorial. Algún convenio extiende la duración del contrato por circunstancias de la producción para situaciones imprevisibles hasta los 12 meses, aunque el art. 15 ET circunscribe tal potestad a los convenios sectoriales. Más compleja resulta la creación de bolsas de trabajo temporal, como así plantean tres convenios de empresa. Es cierto que el art. 16.5 ET permite la creación de bolsas sectoriales de empleo. Sin embargo, atendiendo al tenor de la norma, dicha habilitación está reservada, de un lado, a los convenios sectoriales y, de otro lado, al trabajo fijo discontinuo.

En relación con lo anterior, casi un cuarto de los convenios de empresa (diez de los cuarenta y dos textos) abordan el contrato fijo discontinuo, estableciendo todos ellos, con mayor o menor detalle, aspectos básicos del llamamiento. La mitad de los convenios que aluden al trabajo fijo discontinuo (cinco de los cuarenta y dos textos) habilitan la creación del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, materia nuevamente reservada a la negociación de ámbito sectorial.

En último lugar, destaca la práctica ausencia de referencias respecto al contrato a tiempo parcial en sentido estricto.

3.1.4. Flexibilidad interna y garantías por cambio de empresario

Convenios de sector

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

En materia de flexibilidad interna, la movilidad funcional aglutina la mayoría de las referencias convencionales. Al margen de las meras remisiones al art. 39 ET, dos convenios mejoran las tutelas estatutarias. Los convenios de hostelería de Córdoba y Jaén, al mismo tiempo que habilitan la consolidación de puestos de categoría superior, reducen los plazos máximos establecidos por la Ley. Adicionalmente, tales convenios configuran limitaciones temporales al desempeño de categorías inferiores.

En materia de subrogación, las referencias planteadas por la negociación sectorial son, aunque escasas, de acusada relevancia a efectos prácticos. A través de un escueto mandato, el Convenio del comercio de Málaga impone los efectos de la sucesión de empresas del art. 44 ET en el supuesto de cambio de concesión administrativa. Siguiendo esta lógica, pero mediante una amplia disposición (8 páginas de boletín), el Convenio de Hostelería de Córdoba extiende la subrogación empresarial más allá del supuesto de hecho del art. 44 ET.

La regulación convencional en el ámbito de la subcontratación se centra, no en la ampliación de las tutelas del art. 42 ET, sino en la posible extensión a las empresas contratistas. Atendiendo a la tendencia sectorial a nivel nacional, parece casual que los tres convenios en cuestión pertenezcan al sector de la hostelería. Con diversas redacciones, los Convenios de hostelería de Córdoba, Jaén y Huelva imponen a la empresa comitente, incluida en el ámbito funcional del convenio, la obligación de garantizar que las empresas contratistas respeten las condiciones del convenio, siguiendo la estrategia avalada por la STS 12-3-2020 (rec. 209/2018).

Convenios de empresa

En materia de flexibilidad interna, al igual que en el ámbito sectorial, destacan las referencias a la movilidad funcional (veinte de los cuarenta y dos convenios analizados abordan esta cuestión). En su mayoría, se reproduce el régimen establecido legalmente. No obstante, algunos convenios mejoran la regulación legal, permitiendo expresamente la consolidación de categorías superiores o reduciendo los plazos configurados al efecto. En sentido contrario, ciertos convenios de empresa imposibilitan la consolidación de categorías superiores e incluso descartan su preferencia para eventuales promociones internas. Resulta lógico que tales limitaciones provengan de convenios de Ayuntamientos o entidades del sector público.

En el ámbito de la externalización productiva, englobando la subcontratación y el recurso a las empresas de trabajo temporal, las alusiones son sumamente escasas, aunque señaladamente relevantes. En materia de subcontratación, entre los cuarenta y dos convenios analizados es posible identificar cuatro alusiones al respecto. El Convenio de EJOC2004 SL, siguiendo la tendencia de los convenios sectoriales de construcción, aumenta las materias objeto de responsabilidad solidaria. El Convenio de la Diputación de Almería extiende el protocolo de acoso a las personas subcontratadas; un singular reflejo de la redefinición del ámbito de aplicación de los convenios de hostelería. La cláusula más singular en la materia posiblemente esté contenida en el Convenio de Turismo de Ronda, SA, que se impone la obligación de equiparar las condiciones

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

laborales de la empresa comitente, el Ayuntamiento de Ronda. Como mero apunte, la equiparación salarial, en caso de existir, suele estar contenida en convenios sectoriales y, en menor medida, en convenios de las empresas comitentes; excepcionalmente se encuentra en convenios de empresas contratistas.

En el ámbito del recurso a las empresas de trabajo temporal, las alusiones por parte de la negociación empresarial son asimismo limitadas. De un lado, el antes mencionado Convenio EJOC2004 SL, por motivos de seguridad y salud, prohíbe los contratos de puesta a disposición para ciertas ocupaciones recogidas en un anexo. De otro lado, el Convenio de Peninsular del Latón, SA circunscribe los contratos de puesta a disposición a las necesidades de duración no superior a siete días. La limitación convencional del recurso a empresas de trabajo temporal ha sido objeto de un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo, dictado en el período de estudio objeto del presente informe, STS 11-9-2024 (rec. 259/2022).

En comparación con las figuras recién analizadas, podría considerarse que la subrogación empresarial sí recibe cierta atención por parte de la negociación empresarial de Andalucía. De un lado, se reiteran las remisiones a la negociación sectorial correspondiente. De otro lado, algunos convenios admiten expresamente la subrogación empresarial en el supuesto de sucesión de contratos.

3.1.5. Seguridad y Salud

Convenios de Sector

El segundo de los temas abordados por nuestra negociación colectiva de una forma mayoritaria es la seguridad y salud en el trabajo. Tras la publicación en el año 1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de su desarrollo normativo posterior, más las sucesivas apariciones de las diferentes Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito comunitario, como en el nacional, la negociación colectiva en nuestro país, tanto en su vertiente sectorial, como en la empresarial, parece que se ha tomado en serio la regulación convencional de esta materia. Es así como el 100% de los acuerdos de sector contemplan regulaciones relacionadas con este tema. En la mayor parte de las ocasiones, la regulación tiene que ver con el desarrollo de los órganos preventivos que se prevén en las distintas empresas del sector. Más allá de lo anterior, también se hace referencia a otros aspectos, tales como la vigilancia de la salud, en unos, la ropa de trabajo, en otros. También se hace referencia a las posibles infracciones que puede cometer el empresario si no cumple sus obligaciones en esta materia, calificándolas como graves, en general, o muy graves, en caso de reincidencia.

Convenios de empresa

La regulación convencional a nivel de empresa sigue las pautas que ya hemos visto para la sectorial. Así, al igual que allí, la inmensa mayoría de los convenios va a regular esta materia, si bien en un número algo menor, dado que el porcentaje de acuerdos que regulan la seguridad y salud es del 92,7%, frente al cien por cien de los convenios que lo hacían en el ámbito sectorial.

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

Llama la atención que esta materia, siendo importante, vea referida su regulación en algunos convenios, no en el articulado del acuerdo, sino en las cláusulas adicionales o en los anexos. Ello ocurre en el diez por ciento de ellos, cosa que resulta algo llamativa.

Por lo demás, aunque como decimos el porcentaje de regulación es bastante alto, habría que hacer un llamamiento a los negociadores de empresa para que se incluyera en la totalidad de los convenios una regulación a esta materia, aunque fuera remitiéndose a la ley en cuanto a dicha regulación.

3.1.6. Medidas de acción social

Convenios de sector

En el 100% de los convenios analizados se complementa la prestación del sistema de seguridad social en las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras del sector. Asimismo, en el 55,5 % se recoge como mejora el concertar una póliza de seguros de accidente y muerte del personal trabajador. También se contemplan ayudas a los estudios (44,5 %) si bien en algunos casos se ponen límites de la edad que excluirían los de carácter universitario; en este mismo porcentaje se recogen 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) que alcanzan un 44,5%. Igualmente, en un porcentaje elevado encuentran las mejoras vinculadas a las familias (66,7 %) como el premio por matrimonio, natalidad y las ayudas en caso de fallecimiento. Llama la atención que tan solo en un CC se contemplen ayudas a la discapacidad y que no se recoja en ninguno de ellos alguna mejora referente a la salud.

Convenios de empresa

En esta modalidad de convenios hay una gran diversidad de medidas de acción social que pueden ser diferenciadas en varios ámbitos. Los más recurrentes son: el referente al complemento de la prestación del sistema de seguridad social en las situaciones de incapacidad temporal (88 %) y también la suscripción de una póliza de seguro de vida e invalidez (76,2%). También, conviene subrayar que hay una especial sensibilidad en el tema de familiares discapacitados (se recogen en el 51% de Convenios) que, como regla general, comprende los cónyuges (también pareja de hecho) y los hijos e hijas y solo muy excepcionalmente comprende a hermanos/as que viven con el trabajador (por ejemplo, en el Convenio Colectivo Corporación de Medios de Andalucía, S.L.). También se recogen en 54,8% de los convenios las ayudas escolares, cuestión distinta es el contenido de dicha ayuda, que va desde los muy generosos- contemplan desde la guardería a los posgrados- a aquellos que la circunscriben a las edades de 3 a 16 años. En este mismo sentido, la familia es objeto de mejoras en muchos convenios colectivos (57,1%) y de manera más o menos ampliar abordan ayudas el matrimonio (en algunos se contemplan las parejas de hecho) la natalidad y también para el caso de defunción.

Del mismo modo, hay un porcentaje elevado (33,3%) en los premios a la Jubilación o a la mera fidelidad a la empresa en función de número de años de servicios. Especial

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

mención merecen las mejoras que se dirigen a las ayudas a la salud (28,7%), y, si bien la cobertura es muy variada, el denominado común son las necesidades odontológicas, oftalmológicas y auditivas . También,

Otras mejoras para subrayar son los prestamos - en algunos casos solo para la compra de viviendas - que se recogen en un 20% de CC; así como los anticipos que facilitan las empresas (33,3 %). Asimismo, se contemplan las mejoras consisten en seguros de responsabilidad civil (18 %) o la asistencia letrada por hechos realizados en el ejercicio de las funciones del trabajador (21,42%). Muy poco recurrente es la mejora que pone el foco en la cultura (un 12.6 %) y con carácter aún más residual se hallan: las ayudas a la renovación del carnet de conducir, los servicios de comedor sin coste ninguno, la bolsa de vacaciones, las ayudas para situaciones excepcionales, etc. Por último, interesa destacar las ayudas que se ofrecen para programas de rehabilitación de drogodependientes, en régimen de internado, que solo se contempla en el CC. Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A (Málaga).

3.2. Contenidos novedosos

3.2.1. Formación

Convenios de sector

En el tercer trimestre de 2024, la formación se consolida como uno de los ámbitos donde la negociación colectiva sectorial ha tenido mayor incidencia, especialmente en el ámbito de la formación para el empleo. De ese modo, 6 de los nueve convenios sectoriales analizados abordan este aspecto. La práctica mayoría de convenios sectoriales establecen, con diversas denominaciones, la creación de planes anuales de formación y comisiones paritarias. Con carácter mínimo, se regulan aspectos como el carácter obligatorio o potestativo de la formación, su remuneración y/o consolidación, así como demás detalles relativos al desarrollo y disfrute de este derecho.

Aunque en menor medida, también es posible localizar convenios que mejoran la regulación legal del contrato formativo del art. 11 ET. Tales mejoras suelen ir dirigidas al aumento del porcentaje de remuneración establecido legalmente. Adicionalmente, se ha introducido una limitación respecto a la celebración de contratos de formación en alternancia dependiendo de la plantilla de la empresa.

Convenios de empresa

En este ámbito, resalta la notable disparidad entre la intensa atención dedicada a la formación para el empleo en contraste con las limitadas menciones al contrato formativo.

La formación para el empleo se consolida como uno de los contenidos más recurrentes, también en la negociación a nivel empresarial. Más de la mitad de los convenios analizados regulan, con mayor o menor atención, este extremo. Adicionalmente, un considerable número de convenios dedican un capítulo específico a la formación. Fruto

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

de la intensa regulación convencional, sumado a los amplios márgenes trazados por el legislador, las cláusulas sobre formación presentan resultados diversos. A pesar de lo anterior, suele reiterarse la creación de planes anuales de formación y comités paritarios dedicados a tal fin.



En contraposición, el contrato formativo del art. 11 ET apenas es mencionado por los convenios de empresa. Menores son, en efecto, las mejoras establecidas respecto del régimen legal. Cabría subrayar la existencia de una singular cláusula, contenida en el Convenio de la empresa Hitachi Energy Spain, SAU, según la cual los hijos de las personas trabajadoras en la empresa tienen preferencia en la realización de contratos formativos.

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

Convenios de sector

La regulación convencional relativa a las reglas empresariales en materia de control de nuevas tecnologías y protección de datos deja mucho que desear, tanto en lo que se refiere al ámbito sectorial, como al empresarial.

Así, es algo más de la mitad de los acuerdos (55,55%) la que regula esta materia en el ámbito sectorial. Y la regulación no se hace directamente, es decir, estableciendo reglas concretas de regulación de la materia (lo que brilla por su ausencia en la totalidad de los mismos), sino que se hace a través de la regulación de los distintos regímenes disciplinarios establecidos en los diferentes acuerdos. Así, se considera falta grave o muy grave (según los casos) el mal cuidado de los equipos y útiles asignados al trabajador para la realización de su trabajo o la utilización de los mismos fuera del ámbito laboral.

En la mayor parte de los supuestos, los convenios hacen referencia a los útiles y herramientas con carácter general, sin especificar el aspecto informático o de nuevas

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

tecnologías. Son muy escasos los convenios que hacen alusión específica a estos términos.

Convenios de empresa

En el campo de la negociación colectiva empresarial, el porcentaje de regulación de esta materia es prácticamente igual que el que se ha visto para la negociación sectorial, aunque algo mayor (57,15%).

En lo relativo al contenido de la regulación, es prácticamente igual que la que hacen los convenios sectoriales. Es decir, no hay una regulación expresa de las reglas empresariales de control, sino que lo que se hace es un control a través del aparato sancionador, considerando como infracciones graves o muy graves, según los casos, la indebida utilización del material de la empresa (y entre ellas habría que considerar también a los ordenadores de la misma o cualquier otro aparato relacionado con las nuevas tecnologías) o el uso de tales medios fuera del ámbito estrictamente laboral. Por otra parte, solo en algún convenio se hace alusión a la protección de datos expresamente (Empresa Software del Sol), que, por su idiosincrasia tecnológica, sí que hace referencia expresa a dicho extremo. Más allá de ella, el resto hace omisión de dicho contenido.

3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso laboral

Convenios de sector

En el 77%% de los convenios analizados se hace una alusión al compromiso con la igualdad de género, si bien solo en el 42% se trata todo tipo de discriminación. En este sentido, interesa destacar el Convenio Colectivo del Sector Agrícola de la Provincia de Córdoba, en el que, por razones obvias, se hace una especial alusión a la integración de los inmigrantes. En cuanto a los planes de igualdad, se hace referencia en la mayoría de ellos a la obligación que tienen algunas empresas de materializarlos y, en algunos, se llega a establecer el contenido mínimo de los mismo, como es el caso del CC Confeitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos desayuno.

Ahora bien, por lo que hace al acoso ya no es tan contundente la lucha consta el mismo (33%) y, por ende, no se profundiza en los necesarios protocolos.

Convenios de empresa

En un porcentaje muy elevado (66,7%) se pone de manifiesto de manera contundente el compromiso con la igualdad y no discriminación; si bien es verdad, que en la mayoría de los casos se refiere solo a la que corresponde entre hombres y mujeres y aun no se contempla en toda su extensión (por razón de sexo, raza, etnia, religión, etc.). También es verdad que, en otros supuestos, las referencias son a la legalidad y, por ende, a la obligación de cumplir con dicha igualdad, sin que se haga un desarrollo exhaustivo del contenido del compromiso adquirido por los negociadores. Por tanto, puede decirse que el derecho a la igualdad y no discriminación va filtrando en la negociación colectiva y se puede entender que, debido a las obligaciones de índole legal, ya forma parte del

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

articulado de los CC, como lo son el salario, la clasificación profesional y otras materias clásicas de los convenios.

Por los que se refiere a los Planes de igualdad, como es obvio, muchas empresas tienen la obligación de implantarlos y, por ello, en muchos CC se alude ya a su existencia (51,2%) o al compromiso de elaborarlos.

Tratándose del tema del acoso, el compromiso de su erradicación se contempla de manera genérica desde diferentes perspectivas: como buenas prácticas, como medidas de prevención dentro de la salud laboral, recordando su régimen sancionador, etc. Ahora bien, son pocos los que recogen con detalle los diferentes tipos de acoso y las medidas necesarias para hacerle frente. En concreto, por lo que hace a los protocolos de acoso, en muchos casos se hace referencia a que ya se cuenta con los mismo (19%) y en otros se llega a adjuntar al propio CC (14,2%). Un ejemplo de un compromiso categórico contra el acoso lo encontramos en el CC del Hospital San Juan de Dios de Aljarafe, con una acepción muy amplia del acoso (por ejemplo, aborda la identidad, orientación sexual, etc.) y que incorpora como anexo del CC un exhaustivo protocolo.

3.2.4. Desconexión digital

Convenios de sector

La materia relativa a la desconexión digital del trabajador es uno de los aspectos que más brilla por la ausencia de regulación en la negociación colectiva andaluza. En efecto, en lo que se refiere a los convenios sectoriales, la práctica totalidad de los acuerdos no recogen esta materia, ni siquiera indirectamente (como ocurre en el caso de las reglas de control empresarial en materia de protección de datos y nuevas tecnologías). En este trimestre, solo uno de los nueve convenios firmados hace alusión expresa a la desconexión digital. Es el convenio del Comercio de Málaga, que hace una regulación detallada de esta materia (art. 9).

Así, la regulación que se hace del mencionado derecho en el citado convenio, tras hacer mención de la normativa reguladora de la desconexión y de lo que ésta significa, deja claro que esta regulación supone un límite empresarial a la intromisión empresarial en la vida personal del trabajador más allá del tiempo máximo de la jornada laboral, haciendo una llamada a la empresa a desarrollar una política interna de desconexión digital, donde se establezcan las modalidades de ejercicio del derecho, acciones de formación y sensibilización al respecto y, fundamentalmente, en el trabajo a distancia, y ello, tanto para los trabajadores, como para las personas directivas que pudiera haber en las empresas del sector. Además, se insiste en la búsqueda, como objetivo prioritario de la regulación, la consecución efectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En definitiva, aunque es escasa la regulación de esta materia en nuestros convenios de ámbito sectorial, puede decirse que la que se ha hecho podría servir de ejemplo para otras muchas que pudieran hacerse en el futuro.

Convenios de empresa

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (3º TRIMESTRE 2024)

En lo que respecta a la regulación que se hace de esta materia por parte de los convenios de empresa, porcentualmente es menor que la que hacen los convenios sectoriales, puesto que solo el 9,5% de los acuerdos se refieren a esta materia.

No obstante, en términos cuantitativos, son varios los convenios que lo hacen, en concreto, cuatro del total de los convenios recogen este derecho. El 75% de esos convenios que regulan el derecho lo hacen de una forma similar, con una dicción muy parecida a la que se ha mencionado en el apartado de los convenios sectoriales, y, por tanto, vinculado al objetivo de conseguir la verdadera conciliación laboral y familiar del trabajador. Sin embargo, uno de ellos (Grupo de Empresas JJJ Inversiones S.L., de Martos), hace una regulación muy escueta del derecho e incluyéndolo dentro del capítulo dedicado a la seguridad y salud en el trabajo, lejos por tanto de las otras regulaciones, cuyo objetivo, como se ha dicho, es la consecución efectiva del derecho de conciliación laboral y familiar.

4. A modo de conclusión

El estudio de la negociación colectiva andaluza que se ha hecho en este 2º Informe del Observatorio, correspondiente al tercer trimestre de 2024, refleja datos similares a los que ya aparecían en el trimestre anterior, poniéndose de manifiesto que, en general, los convenios siguen abordando con frecuencia y en la práctica totalidad de las ocasiones las materias clásicas, por lo que, en este aspecto, podría hablarse de una absoluta normalidad.

Sin embargo, no puede decirse lo mismo de las materias novedosas. Hay una gran reticencia a incorporar nuevos contenidos por parte de nuestros negociadores, pudiendo hablarse de una ausencia total de regulación negocial en materias como la desconexión digital, tan importante en determinados tipos de trabajos, en los que predomina la modalidad del teletrabajo, y que necesitaría, obligatoriamente, de una regulación por parte de los convenios sectoriales de normas reguladoras de dicha materia, que concretaran la normativa legal existente al respecto al ámbito propio de dicho sector o profesión. Algo parecido ocurre con las normas reguladoras del control empresarial en materia de nuevas tecnologías y protección de datos. Como se ha dicho a lo largo del estudio, las cláusulas negociales no reflejan tales reglas, tan necesarias hoy en día, sobre todo, en sectores con predominio de lo tecnológico, lo cual debería ser corregido en el futuro para que la negociación andaluza fuera andando pasos y ampliando horizontes negociales en la medida que se van produciendo reformas legales de calado, como puede ser la relativa a la protección de datos, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico en 2018 a través de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, para dar entrada en la normativa española al Reglamento comunitario en dicha materia que había entrado en vigor en el año 2016.

En cualquier caso, habrá que estar atentos en los próximos informes para comprobar si, poco a poco, tales materias van siendo objeto de tratamiento en nuestros convenios, lo que redundaría en un enriquecimiento de la negociación andaluza.