

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (AÑO 2025, 1º Semestre)

Observatorio de la Negociación Colectiva. 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. Desconexión digital y negociación colectiva (Prof. Stefano Bini)
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

1. INTRODUCCIÓN

El estudio relativo a la negociación colectiva andaluza en este año 2025 va a seguir los pasos que ya se dieron en el pasado 2024, es decir, hacer un estudio en dos bloques distintos: uno, el relativo a las materias clásicas abordadas por los negociadores (incluyendo dentro de ellas materias como el tiempo de trabajo, salario, contratación, flexibilidad, seguridad y salud y medidas de acción social), distinguiéndolas de aquellas otras materias, que denominamos “novedosas”, y donde se incluyen aquellas relacionadas con la formación, las reglas empresariales de control en materia de protección de datos y nuevas tecnologías, la igualdad y la desconexión digital.

Además de todo ello, y por delante del abordaje de los mismos, se incluye un estudio del profesor Stefano Bini (Universidad de Córdoba) relativo a la Desconexión Digital en el ámbito de la negociación colectiva y sus reflexiones al respecto, con independencia del análisis que se hace al final del informe sobre el comportamiento de esta materia en los convenios colectivos andaluces en este semestre que acaba de finalizar.

2. DESCONEJIÓN DIGITAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Stefano Bini

*Profesor Permanente Laboral Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social UCO (acreditado Profesor Titular)*

No cabe duda del protagonismo de la negociación colectiva en la plasmación de un derecho “de última generación”, el derecho a la desconexión digital, que parece tener una importancia central en el marco del Derecho del trabajo digital, caracterizado -entre otras cosas- por una peligrosa compenetración entre tiempo de vida y tiempo de trabajo. En un trabajo recientemente publicado se ha desarrollado un estudio crítico de la regulación del derecho a la desconexión digital contenida en una muestra representativa de convenios colectivos seleccionados en el periodo de referencia 2023-2024 [S. BINI, *El derecho a la desconexión digital desde el prisma de la negociación colectiva reciente (2023-2024)*, en J. CRUZ VILLALÓN y P. RODRÍGUEZ RAMOS (Dirs.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2025, págs. 459-500].

Pues bien, entre las evidencias que el estudio de campo realizado ha destacado procede señalar que no todos los convenios analizados se caracterizan por prever una regulación específica del derecho a la desconexión digital, siendo diferentes los casos de mera reproducción convencional de los contenidos y/o de los textos de las disposiciones legales vigentes en materia. Diferentemente, puede afirmarse también que, siempre del estudio realizado sobre la negociación colectiva más reciente, emerge que muchos de los convenios analizados destacan la fuerte vinculación entre el derecho a la desconexión digital y el doble perfil, tanto de la salud de las personas trabajadoras, como de la conciliación vida laboral - vida personal.

En este sentido, piénsese *-ex multiis-* en el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, en cuyo artículo 40 las partes destacan que «consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo». Al mismo tiempo, se lee también que «La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia». Con respecto al perímetro subjetivo de los titulares del derecho a la desconexión digital, varios son los convenios colectivos que destacan que el mismo derecho se reconoce tanto a las personas trabajadoras que realizan su prestación a distancia, como a aquellas que trabajan presencialmente (a este respecto también v., entre otros, el citado artículo 40 del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería).

En relación con el contenido del derecho en cuestión, se señalan positivamente las cláusulas que trazan un perímetro amplio, transversal y bastante omnicompreensivo, como -entre otros- en el caso del Convenio colectivo de Ediciones Reunidas, SAU, en cuyo artículo 56 se afirma: «En este sentido todas las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado quinto de este artículo».

En esta sede se ha pretendido ofrecer simplemente unas pinceladas generales de presentación, por así decirlo, del estudio científico al que se ha hecho referencia al principio, en el que se formulan conclusiones críticas y aportaciones interpretativas de carácter sistemático sobre un derecho vivo, que plantea cuestiones reguladoras y aplicativas de significativo interés y especial actualidad.

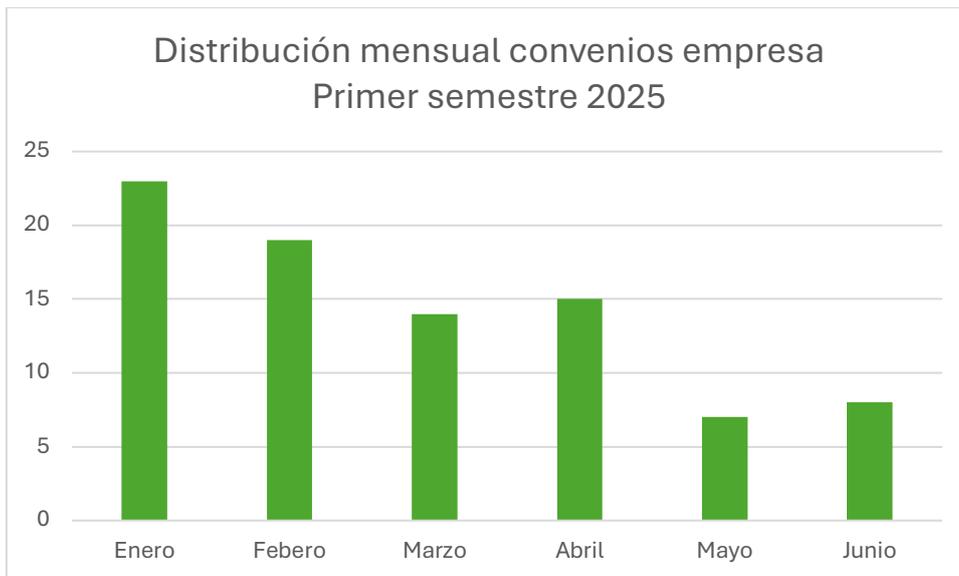
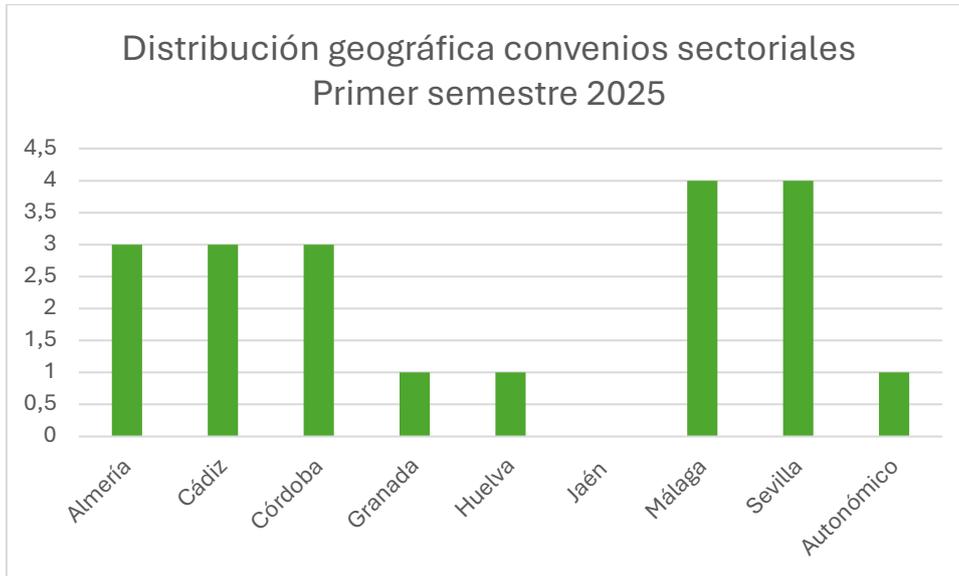
Efectivamente, puede decirse que el derecho a la desconexión digital se caracteriza por una multitud de perfiles e implicaciones, planteando -entre otros- cuestiones de efectividad, que entrelazan inexorablemente sus hilos con otros de igual actualidad e importancia, como es en el caso de la compleja materia de la prevención de riesgos laborales o de la distribución del tiempo de trabajo.

3. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ANDALUCÍA

El análisis de la negociación colectiva durante el primer semestre de este año sigue la línea de lo ya visto en el año pasado. Las materias a estudiar serán las mismas que las de los informes precedentes, con la distinción entre materias clásicas y novedosas, aunque la metodología será distinta a partir de ahora, teniendo en cuenta que los informes serán semestrales (y no trimestrales, como hasta ahora). Y se hará analizando cada una de las materias objeto de estudio, y cómo la misma ha sido recogida en la negociación colectiva sectorial y empresarial.

La muestra de estudio está compuesta por los convenios publicados en Andalucía del 1 de enero al 30 de junio de 2025; lo que asciende a un total de veinte convenios

sectoriales y 95 convenios de empresa. A continuación, se muestra la distribución geográfica de los convenios sectoriales, así como la distribución mensual de los convenios de empresa.



3.1. MATERIAS CLÁSICAS

3.1.1. Tiempo de Trabajo

A) Convenios de sector

La negociación colectiva sectorial andaluza en el primer semestre del año 2025 sigue la misma línea que ya había mostrado en periodos anteriores.

Por lo que se refiere al Tiempo de Trabajo, es la materia que más aparece en dichos convenios, con un 100% de presencia de estas cuestiones en los convenios de ámbito

sectorial. En todos ellos está presente la materia relativa al tiempo de trabajo. Otra cosa es cómo se recoja en cada uno de los aspectos que pueden englobarse dentro de la misma. En unos, la regulación recoge a la jornada de trabajo y sus avatares únicamente (reducción, distribución, horario...), mientras que en otros se abre un apartado de “Tiempo de trabajo”, donde se incluye por supuesto la jornada y sus vicisitudes, pero también lo relativo a excedencias, permisos, vacaciones, suspensiones y otras cuestiones afines. Es por ello por lo que decimos que no hay una regulación uniforme de esta materia, aunque es clara su presencia en la totalidad de los convenios de sector.

En este sentido, se ha estudiado en qué medida aparecen en los convenios de sector cada una de las materias que están relacionadas con el tiempo de trabajo. Así, como ha quedado dicho, la jornada como tal está prevista en el 100% de los convenios sectoriales, lo cual es lógico si se tiene en cuenta la importancia de la materia. Otra materia que suscita el interés mayoritario de los convenios sectoriales son las licencias y permisos, dado que aparecen en el 90% de ellos, al igual que las vacaciones, recogidas en un 80% de dichos convenios.

El resto de materias también aparecen recogidas, pero con bastante menos frecuencia. Es el caso de las excedencias (45%), horas extraordinarias (60%), período de prueba (45%) y reducción horaria (50%). Su aparición en los convenios sectoriales es frecuente, pero no tanto como lo fueron las licencias y permisos, por ejemplo.

Por último, en relación con el tiempo de trabajo, hay un tercer grupo de materias recogidas, pero con una frecuencia mucho menor. Nos referimos a los casos del registro horario (15%), trabajo nocturno (15%) y distribución irregular de la jornada (20%).

B) Convenios de empresa

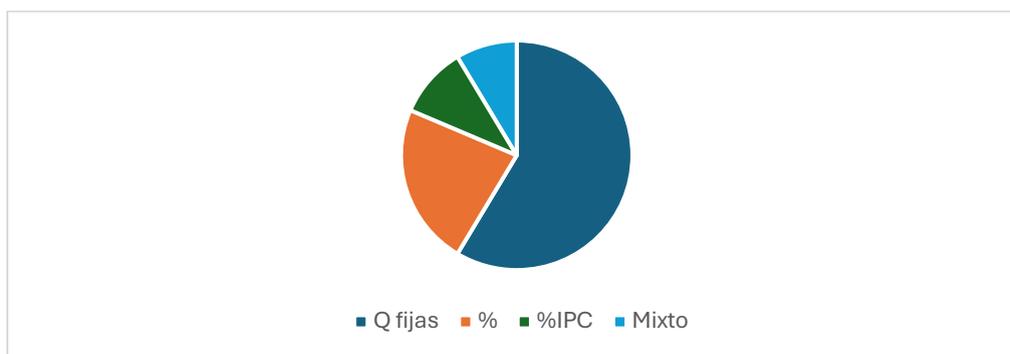
Por lo que respecta a los convenios de empresa firmados en el primer semestre de 2025 (han sido un total de 95), lo primero que hay que decir es que siguen en gran medida los parámetros por los que han discurrido los convenios de sector en lo que se refiere a las materias estudiadas. Así, lo relativo al tiempo de trabajo está presente en la totalidad de los convenios firmados, lo cual coincide con lo ocurrido en los convenios sectoriales. Y, de la misma manera que sucedía allí, hay una disparidad en cuanto al tratamiento de esta materia en el ámbito convencional empresarial, ya que unas veces se habla solamente de jornada de trabajo y sus avatares, mientras que en otras ocasiones se abre un apartado de Tiempo de Trabajo, donde se incluye, junto a la jornada, lo relacionado con permisos, excedencias, suspensiones, horario, calendario, etc.

3.1.2. Salario

A) Convenios de Sector

Las retribuciones básicas, establecidas en función de la categoría, el grupo o el nivel, se recogen en las Tablas salariales de todos los Convenios Colectivos (CC). Por lo que se refiere a la revisión salarial durante el tiempo de su vigencia se establecen diversas fórmulas de actualizar el salario, a saber: en el 15% de los CC estudiados se recogen en

la tablas salariales anexas la cantidades que constituirán el salario actualizado en los años sucesivos; en un 70 % se hace referencia a los diferentes porcentajes en que irán aumentado los salarios en los diferentes años; en un 10 % se toma como referencia el IPC señalándose un porcentaje adicional sobre el mismo, para fijar la subida; finalmente, solo en un 5% se establece una fórmula mixta, esto es, un tramo de la vigencia se actualiza señalando un porcentaje y otro tramo se establece la subida indicando que se hará en un 0,15 por encima del IPC.

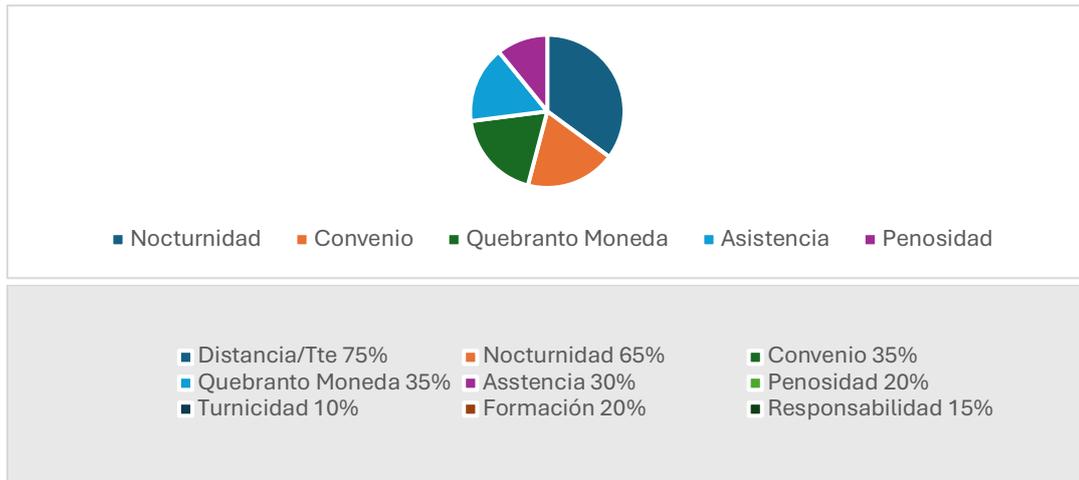


En cuanto a las pagas extraordinarias, el 40% fija solo las dos reglamentarias, mientras que el 55 % establece tres, quedando en un 5% el CC que establece 4 pagas.

Por lo que se refiere a los complementos retributivos, al tratarse de sectores tan heterogéneos como son la tintorería, la viticultura, el transporte de pasajeros, las conservas, la industria del aceite o la hostelería, por poner algún ejemplo, los pluses reflejan dicha diversidad, especialmente aquellos que se relacionan con el puesto de trabajo. En los porcentajes más elevados se encuentran: el plus de distancia y el de transporte (75%); el de nocturnidad (65%), el plus convenio (35%), el de quebranto de moneda (35%); el plus de asistencia y de reducción de absentismo (30%), el relacionado con la peligrosidad, penosidad o toxicidad (20%), el de turnicidad (10%), el de la formación (idiomas o titulación superior) que es de un 20%; y, finalmente, el que hace referencia a la especial responsabilidad de la persona trabajadora en su puesto de trabajo (15%).

Como es obvio, hay pluses que tiene su razón de ser en la especificidad de los trabajos que se lleva a cabo en cada sector. A modo de ejemplo, en el CC de Madera y Mueble de Córdoba se establece un plus por desgaste de herramientas si es que las pone la propia persona trabajadora; en el CC de Transportes Interurbanos de Viajeros en Autobuses (Sevilla) se establece un plus discrecional que se dirige a compensar las tareas anexas y complementarias a la conducción; en el CC de Hostelería y Turismo (Almería) se recoge un plus por realización de camas supletorias y otro por atender el minibar; en el CC de Viticultura para la Provincia de Cádiz, se contempla un plus mochila cargada al hombro

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA
(1º SEM., 2025)

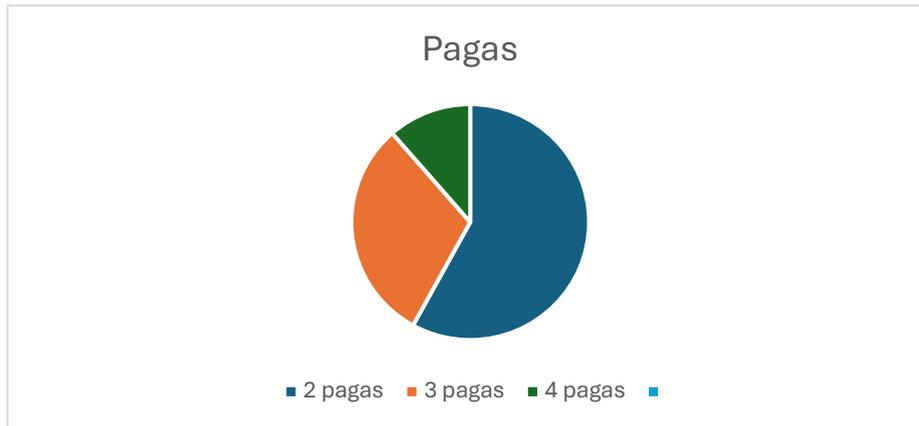


Mención especial debe merecer el plus que tiene en cuenta la permanencia en la empresa de las personas trabajadoras; este - que suele denominarse “plus de antigüedad”- sigue alcanzando unos porcentajes muy elevados (60%), adoptando muy diversas formas en lo que se refiere a su cómputo: año por año, bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios o, también, en la modalidad de tramos (ej. 3,6,9,14,19, 24 años).

B) Convenios de empresa

Por lo que se refiere a la actualización salarial, como ya ocurría en los CC del sector analizado, se contempla diferentes sistemas durante la vigencia del CC. Pues bien, la mayoría de los CC (41%) contemplan las subidas en los sucesivos años de su vigencia aplicando unos determinados porcentajes; sin embargo, otros (14,8 %), optan por establecer las subidas fijando en las tablas salariales las cantidades actualizadas cada año de la vigencia del CC. Finalmente, con referencia al IPC, algunos fijan su subida de acuerdo directamente al mismo (8%) mientras que otro añade un porcentaje a dicho IPC (9%). No debe olvidarse que un porcentaje muy residual contempla otras posibilidades (ej. Aguas y Servicios de la Costa Tropical (Granada) establece unos años la subida de un porcentaje y otros un porcentaje del IPC). No está de más advertir que algunos de los CC se refieren al personal laboral de entidades de carácter público, de modo que hay un 22,7% de CC que se actualizan de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

Tratándose de las gratificaciones de carácter extraordinario, el 58% de los CC tienen solo las 2 pagas extras reglamentarias, el 30,6% tiene 3 pagas extras y el 11,4% tiene 4 pagas extras.



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 46,6% de los convenios); el de distancia o transporte (37,5%); el de fines de semana y festivos (35,22%), el de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (32,9%), el plus para evitar el absentismo (26,13 %); el de turnicidad (22,72%); el que se refiere a la responsabilidad en el desempeño (18,18%), el de disponibilidad (17,04%) y el de productividad 17,04%), el de Convenio (12,5) y el de quebranto de moneda (1,13 %). Finalmente, por lo que se refiere la antigüedad, cuando se reconoce, debe señalarse que la fórmula más recurrente es la de la consideración de los trienios (74,5%), frente a los quinquenios (10,6%). sin olvidar que hay fórmulas que consideran los cuatrienios o el cómputo año por año (14,9%).

Precisamente. dada la variedad de sectores productivos, más allá de los pluses que pueden considerarse como denominador común en todos los CC, la variedad de la prestación de cada empresa motiva unas particularidades en esta estructura salarial. Así, solo por poner algún ejemplo, en el CC. Servicios de Limpieza Pública Viaria y Recogida de RSU de San Fernando-Prezero S.A. se contempla un “plus de suciedad” que trata de compensar por la limpieza de la ropa que, debido a la prestación de servicios que se realiza, exige una limpieza más a fondo. En el CC del Club de Golf Las Brisas, se contempla el plus de poda de palmera en altura. En el CC. Votarantim Cementos España se observa una prima de prevención cuando la siniestralidad por accidentes de trabajo sea cero. En el CC de la Empresa Agrícola las Lomas, se recoge un plus especial cuando el trabajo se hace en altura de más de 3 metros. Finalmente, en el CC. Empresa Instituto de Radioastronomía Milimétrica (IRAM) se recoge un “plus de montaña” que trata de compensar a las personas trabajadora que se encuentran asiladas cuando trabajan en el radiotelescopio.

También conviene advertir que tratándose de los empleados públicos laborales que prestan sus servicios en organismos que se encuentran en la esfera del sector público (Ayuntamientos, Diputación, etc.) sus retribuciones, como es sabido, 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).

3.1.3. Contratación y empleo

A) Convenios de sector

Con carácter general, los convenios sectoriales publicados entre enero y junio de 2025 prestan notable atención a la contratación y empleo, abordando diversidad de aspectos.

Respecto al periodo de prueba, nueve de los veinte convenios que componen la muestra regulan tal figura. En concreto, seis de dichos convenios coinciden en establecer en seis meses el límite más alto, dedicado a las categorías superiores; manteniendo así el límite que supletoriamente se establece legalmente. En menor medida, pero asimismo destacable, coincide el límite más bajo del periodo de prueba, donde cinco de los nueve convenios lo fijan en quince días, reduciendo el límite de dos meses fijado por el art. 14 ET en defecto de convenio. Entre tales extremos, el rango de duración del periodo de prueba oscila entre tres, dos y un mes.

Por su parte, en la muestra analizada, las medidas dirigidas a mejorar el acceso y mantenimiento del empleo respecto a colectivos vulnerables es prácticamente inexistente. Se observan cuatro cláusulas al efecto, que, no obstante, reiteran la obligación del cupo de reserva del 2%; exigencia obligatoria en virtud del art. 42 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En todo caso, podría advertirse cierta intención incentivadora o promocional por parte de la negociación colectiva.

Con respecto al favorecimiento del empleo indefinido, nueve de los veinte convenios recogen cláusulas en esta dirección. Su contenido es heterogéneo, desde compromisos genéricos o meramente programáticos hasta la imposición de obligaciones vinculantes. Como cláusulas de buenas prácticas, convendría destacar las cláusulas que establecen porcentajes mínimos de contratación indefinida. En algunos supuestos, dicho porcentaje depende del número de trabajadores de la empresa, como es el supuesto del Convenio de Clínicas dentales Málaga u Hostelería y Turismo de Almería. En el caso del Convenio de Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba, el porcentaje mínimo de contratos indefinidos se complementa con la obligación de convertir en indefinidos a un porcentaje de los contratos temporales que sobrepasen el límite establecido y con un complemento económico para trabajadores temporales. Asimismo, conviene destacar la prohibición de celebrar contratos temporales cuando existan trabajadores fijos discontinuos pendientes de llamamiento, cláusula presente en el Convenio de industrias de conservas y salazones de Huelva.

El contrato por circunstancias de la producción se consolida como una de las figuras que mayor interés ha recibido por parte de la negociación sectorial del primer semestre, con presencia en dieciséis de los veinte convenios analizados.

En cuanto a la primera modalidad del contrato por circunstancias de la producción, un considerable número de convenios, trece de los dieciséis que tratan la materia, hacen

uso de la habilitación legal que permite a los convenios sectoriales elevar la duración máxima de tal modalidad contractual por encima de seis meses.

En detalle, siete convenios amplían tal duración hasta el máximo que permite la norma estatutaria, esto es, doce meses. Por otro lado, tres convenios realizan una ampliación más sofisticada, fijando la duración máxima en doce meses en un periodo de dieciocho meses. Aunque se trata de una cuestión compleja, la habilitación legal está formulada en términos amplios, por lo que nada impediría que la extensión de la duración contractual venga acompañada de garantías adicionales; en este caso, una segunda frontera temporal. Adicionalmente, dos convenios amplían la duración del convenio, aunque no hasta el máximo permitido, sino hasta nueve meses. Finalmente, es posible encontrar una fórmula intermedia, marcando la duración máxima en doce meses con carácter general, reduciéndola a nueve meses en algunos supuestos, tal y como se regula en el Convenio de Transporte de viajeros por carretera de Almería.

Junto a la ampliación de la duración máxima, la negociación colectiva incluye definiciones, a título enunciativo, sobre el concepto de situaciones ocasionales e imprevisibles en el concreto sector de actividad, véanse los Convenios de Transportes interurbanos de viajeros de Sevilla, Viticultura de Cádiz o Piel marroquinería Cádiz. Tales propuestas reflejan una relevante función de la negociación colectiva: aproximar la regulación laboral a la realidad fáctica del sector. Aunque no responden a un concreto llamamiento del legislador, las definiciones mencionadas pueden ser consideradas una buena práctica de la negociación colectiva.

El contrato por circunstancias de la producción, en su segunda modalidad, ha recibido escasa o nula atención por los convenios analizados. En adición, conviene tener presente que tal figura contractual ha sido recientemente reformada por la Ley 1/2025, de 1 de abril; introduciendo particularidades en el ámbito agrario y agroalimentario. Aunque se trata de un sector estratégico en Andalucía, aún es pronto para observar el impacto de tal reforma legal.

Junto a la modalidad recién descrita, el contrato fijo discontinuo también es uno de los aspectos que mayor presencia ha tenido en la negociación sectorial del primer semestre de 2025.

Sobre el supuesto de hecho, la negociación colectiva también ha introducido ejemplos a título enunciativo en el concreto sector de actividad. En esta dirección, véanse los Convenios de Transporte interurbano viajeros Sevilla y Transporte viajeros por carretera de Almería.

En otra dirección, la negociación sectorial del primer semestre del año, en algunos supuestos, potencia la celebración de este contrato, mientras que en otros la restringe. De un lado, también en el sector del transporte, el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros de Servicios Discrecionales, Regulares Temporales, Regulares de Servicio Especial y Transporte Turístico de Málaga incluye una cláusula dirigida a incentivar tal modalidad contractual. De otro lado, el Convenio de industrias de conservas y salazones de pescados de Huelva introduce una importante limitación sobre el contrato fijo discontinuo, que solo podrá celebrarse para el personal de fabricación. Cabría preguntarse si la negociación sectorial está facultada para plantear dicha limitación.

Por su parte, el llamamiento es un aspecto abordado por nueve de los veinte convenios sectoriales que componen la muestra. Además de plasmar los medios para llevar a cabo tal llamamiento, la mayor parte de las cláusulas regulan los criterios para ordenar el llamamiento e imponen un periodo mínimo de preaviso. Respecto al primer aspecto, ocho de los nueve convenios establecen a la antigüedad como criterio básico para configurar el orden de llamamiento. Por su parte, los periodos mínimos de preaviso planteados convencionalmente oscilan entre siete y tres días de antelación.

La negociación sectorial del primer semestre también ha incidido en un interesante aspecto: los plazos de inactividad entre contrataciones, cuando las mismas justifican la celebración del contrato fijo discontinuo. Dos convenios colectivos amplían el periodo de inactividad a seis y nueve meses, superando el plazo máximo de tres meses establecido supletoriamente por el legislador; respectivamente, Convenio de Transporte de viajeros por carretera de Almería y Convenio del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante Arrendamiento con Licencia VTC de la comunidad autónoma en su conjunto.

Otro aspecto de sumo interés en relación con la modalidad contractual objeto de estudio es la habilitación legal para permitir la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. Entre los seis convenios sectoriales que en el primer semestre hacen uso de tal habilitación, tres de ellos introducen tutelas adicionales, ya sea un periodo mínimo de parcialidad, una concreta limitación a las horas complementarias o un plazo máximo de inactividad; respectivamente los Convenios del Sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías de Uso Doméstico, Limpieza y Planchado de Ropas de Sevilla, Transporte de viajeros por carretera de Almería y Hostelería Sevilla.

Aun de manera moderada, la negociación sectorial del primer semestre del 2025 también hace uso del resto de habilitaciones contenidas en los apartados 5 y 6 del art. 16 ET, tales como la creación de un censo anual de trabajo fijo discontinuo, presente en cuatro convenios; el establecimiento de periodos mínimos de llamamiento anual, reflejado asimismo en cuatro convenios y la indemnización por fin de llamamiento, configurada exclusivamente por el Convenio Colectivo del Sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías de Uso Doméstico, Limpieza y Planchado de Ropas de Sevilla.

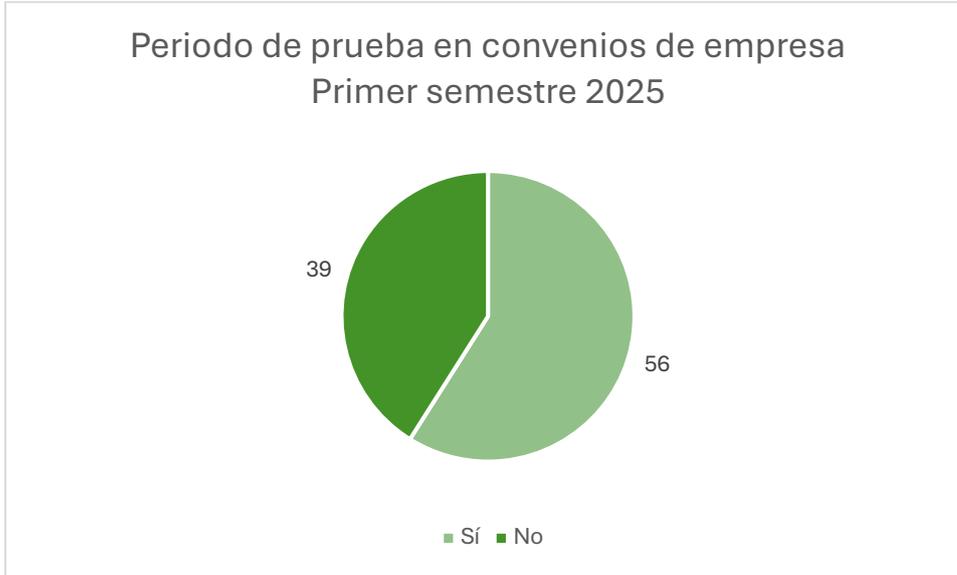
En contraposición con las figuras recién examinadas, la contratación a tiempo parcial no ha cobrado especial protagonismo la negociación sectorial en el marzo temporal analizado. Se ha observado dos únicas intervenciones al respecto. De un lado, el Convenio de Piel y marroquinería de Cádiz determina que los contratos a tiempo parcial no pueden ser inferiores al 50% de la jornada ordinaria. De otro lado, el Convenio de Hostelería y turismo de Almería establece el porcentaje máximo de horas complementarias en un 30%, coincidiendo con el plazo que determina la norma supletoriamente.

B) Convenios de empresa

Con mayor o menor intensidad, los convenios de empresa del primer semestre de 2025 también regulan diversidad de aspectos relativos a la contratación y el empleo.

Para comenzar, destaca la alta presencia del periodo de prueba, regulado expresamente en cincuenta y seis de los noventa y cinco convenios. Nuevamente, se

reiteran el establecimiento de la duración máxima del periodo de prueba en seis meses, coincidiendo con el plazo supletorio marcado por el legislador.



En concordancia con la negociación sectorial, se localizan escasez de cláusulas dirigidas a colectivos vulnerables. En materia de personas con discapacidad, se reitera el cupo del 2% en el sector privado, que asciende al 7% en el empleo público. Únicamente se ha detectado un supuesto que mejora los porcentajes establecidos por la ley, el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Posadas, que eleva el cupo de personas con discapacidad al 10 %. Por otro parte, conviene destacar la implementación de medidas de acción positiva respecto a las mujeres, véase el Convenio de la empresa Servicio de emergencias médicas y urgencias, S.L.

Acerca del fomento del empleo indefinido, son usuales las cláusulas programáticas que contienen compromisos y declaraciones de intenciones en esta dirección. Sin embargo, merecen ser destacados aquellos convenios que sí fijan porcentajes mínimos de contratación indefinida. A modo de ejemplo, el Convenio de Unión de negocios CADIZ SL introduce un porcentaje mínimo de empleo indefinido del 50% de la plantilla, el Convenio de Atende servicios integrados, S.L. asciende tal porcentaje al 80% y el Convenio de Garamastatur, S.L. eleva el mínimo a un 85%. También existen fórmulas más concretas, como el supuesto del Convenio del Colegio Novaschool añoreta, S.L. que establece un mínimo del 50%, que se reduce al 20% para los cinco primeros años de empresas de nueva creación.

Entre los contratos de duración determinada, el contrato por circunstancias de la producción es la modalidad contractual más abordada por los convenios de empresa. Algunos convenios, concretamente los de las empresas Unión salazonera isleña S.A. Deza calidad, S.A. y Famidan, S.L. plantean aproximaciones, a título enunciativo, sobre lo que debe entenderse por incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad. Se trata de una buena práctica que, no obstante, es escasa teniendo en cuenta el cómputo total de convenios analizados.

Mayor atención ha recibido la ampliación de la duración máxima de esta modalidad contractual, presente en catorce convenios. La introducción de dichas cláusulas por los convenios de empresa admite dos lecturas: por un lado, podría considerarse que tales

disposiciones contravienen la norma legal y, por otro, cabría sostener que su validez estaría condicionada a que el convenio sectorial de referencia hubiere planteado previamente tal ampliación. Teniendo en cuenta la complejidad de la temática, sería recomendable que los convenios recogiesen expresamente esta última apreciación, como puede observarse en el Convenio de Unión salazonera isleña S.A. Concretamente, en materia de contratación diversos convenios se remiten expresamente al convenio sectorial de referencia; lo que, en su caso, también podría tener como resultado la ampliación de la duración máxima analizada.

Por lo que se refiere a la segunda modalidad del contrato por circunstancias de la producción, las conclusiones son semejantes a las planteadas en el ámbito sectorial: a pesar de afectar a un sector estratégico en Andalucía como es el agrario, la reforma planteada por la Ley 1/2025 es demasiado reciente como para evaluar su impacto en la negociación colectiva.

Por otro lado, el contrato de sustitución recibe escasa atención en los convenios de empresa analizados. Aunque el art. 15.3 in fine ET permite expresamente que la negociación colectiva reduzca la duración del contrato de sustitución para cubrir el puesto de trabajo durante los procesos de selección, los convenios de empresa no hacen uso de tal potestad, reiterando el plazo máximo de tres meses establecido supletoriamente por el legislador.

En lo que respecta al contrato fijo discontinuo, la negociación de empresa introduce interesantes aportaciones relativas al supuesto de hecho. En primer lugar, es posible localizar notables limitaciones a la celebración de esta modalidad contractual. El Convenio de Unión Salazonera Isleña, S.A., ubicada en Huelva, limita el contrato fijo discontinuo al personal de fabricación. Como se ha comprobado en el estudio de los convenios sectoriales, tal restricción ha sido establecida en el convenio sectorial, concretamente en el Convenio de conservas y salazones de Huelva. En esta misma dirección, el Convenio del Club de Golf de Guadalmina también limita al contrato fijo discontinuo a determinados puestos de trabajo, al igual que el Convenio del Colegio Nova School Añoreta lo hace para un determinado grupo profesional. En segundo lugar, dos convenios colectivos trasladan literalmente el supuesto de hecho recogido en el art. 16.1 ET, obviando el inciso final relativo al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Cabría preguntarse si se trata de una omisión involuntaria o si pretende limitar la celebración de contratos fijos discontinuos en tales supuestos. (Convenios de Asociación Arrabal-AID y UNEI Iniciativa Social, S.L.U.). Finalmente, entre la negociación de empresa se han encontrado interesantes propuestas para valorar si una determinada prestación de servicios puede considerarse fija discontinua. De un lado, el Convenio de Garamastur, S.L. se apoya en el concepto de “productividad óptima del establecimiento”. De otro lado, el Convenio del grupo Complejo agrícola las lomas, S.L. y Navazos Boyar, S.L., acude a un criterio cuantitativo (170 jornadas reales de trabajo efectivo en cada año, durante tres años consecutivos o cuatro alternos).

En lo que concierne al llamamiento, al igual que en la negociación sectorial, los convenios de empresa regulan de forma mayoritaria el periodo de preaviso al trabajador, que oscila entre siete y dos días, y en los criterios para ordenar el llamamiento. La práctica mayoría de convenios de empresa que regulan el llamamiento dan prioridad a la

antigüedad del trabajador, salvo una excepción localizada en el Convenio de Asociación Arrabal-AID, donde tiene prioridad los trabajadores con mayor inactividad.

El punto más conflictivo respecto al tratamiento del contrato fijo discontinuo por los convenios de empresa reside en la asunción de competencias que legislador reserva para la negociación sectorial. Posiblemente el caso más paradigmático está protagonizado por la habilitación para celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, potestad reservada expresamente a la negociación sectorial. Cuatro convenios de empresa permiten la celebración de la figura anteriormente mencionada. De un lado, cabría sostener la nulidad de dichas cláusulas por contravenir expresamente el mandato normativo. De otro lado, la validez de tales cláusulas podría estar amparada si la negociación sectorial previamente ha instrumentalizado tal posibilidad, esta vez al amparo de la correspondiente habilitación legal. En esta dirección, debe valorarse positivamente la redacción empleada en el Convenio de Garamastatur, S.L. que condiciona la validez del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial a la autorización expresa por parte de convenio sectorial provincial.

Sin embargo, el resto de los mandatos del art. 16.5 ET admiten una conclusión diversa. A modo de ejemplo, el art. 16.5 ET permite que la negociación sectorial imponga a las empresas la elaboración de un censo anual. A priori, nada parece impedir que, aunque la negociación sectorial no hubiere nada al respecto, el empresario se autoimponga tal obligación en el convenio de empresa, como ocurre en los Convenios de grupo Complejo agrícola las lomas, S.L. y Navazos Boyar, S.L. o Las marismas de Lebrija, S.C.A. Una conclusión similar se puede mantener respecto a la obligación de establecer un periodo mínimo de llamamiento anual, recogida en los Convenios de Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba SA (CECOSAM) o Colegio Nova School Añoreta.

Durante el primer semestre de 2025 se detecta cierto interés hacia el contrato a tiempo parcial por parte de la negociación a nivel de empresa. Por un lado, se introducen ciertas tutelas adicionales, tales como que los contratos a tiempo parcial no superen el 50% de los contratos totales de la plantilla, el establecimiento de un mínimo de cuatro horas diarias o la obligación de que la jornada continuada en esta tipología de contratos. Respecto al porcentaje máximo de horas complementarias, diez convenios de empresa elevan el porcentaje del 30% establecido supletoriamente al 60%, el máximo permitido por el legislador.

3.1.4. Flexibilidad interna y garantías por cambio de empresario

A) Convenios de sector

En materia de flexibilidad interna destacan las referencias a la movilidad funcional y a la inaplicación del convenio.

En cuanto a la primera cuestión, ocho convenios aluden expresamente a la movilidad funcional, aunque únicamente cuatro introducen mejoras respecto al régimen legal. El Convenio Hostelería y turismo de Almería, respecto al desempeño de funciones en categorías superiores, reduce el plazo de seis a cuatro meses y, en categoría inferiores,

establece un plazo máximo de cuatro meses. El Convenio de Industria de aceite y derivados de Granada permite de consolidación de la categoría superior tras seis meses continuados u ocho alternos. El Convenio de Industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas reduce los plazos anteriores a tres meses continuados o cuatro alternos.

Asimismo, ocho convenios abordan la inaplicación del convenio. Con carácter general, se reitera lo establecido por el art. 82.3 ET, salvo en dos aspectos. De un lado, dos convenios permiten que, ante la ausencia de RLT, se constituya una comisión ad hoc conforme a lo dispuesto por el art. 41.4 ET. De otro lado, igualmente dos convenios establecen un concreto supuesto que permite la inaplicación de los incrementos salariales.

En materia de garantías por cambio de empresario, destaca la subrogación de personal, ascendiendo a doce los convenios que regulan expresamente este extremo. Para comenzar, se observan remisiones a los correspondientes acuerdos marcos del sector. Sin embargo, ciertos convenios imponen la subrogación de personal en los supuestos de sucesión de contratados. Los Convenios de Transporte de mercancías por carretera y Transporte interurbano, ambos de Sevilla, formulan una cláusula similar, donde la subrogación está condicionada a la concurrencia de diversos requisitos. Entre tales requisitos se encuentra la exigencia un periodo mínimo de antigüedad previo a la sucesión de la contrata de tres y seis meses respectivamente. Por su parte, el Convenio de Hostelería, también de la provincia de Sevilla, formula una cláusula diversa: se producirá la subrogación del personal cuando la sucesión de concesiones administrativas venga acompañada del traspaso de infraestructura u organización empresarial básica.

En materia de subcontratación y empresas de trabajo temporal, la atención dispensada por la negociación sectorial del periodo analizado es reducida. Las escasas referencias negociales se limitan a remisiones a la legislación vigente o reiteraciones de obligaciones legales. Conviene detenerse en una cláusula, recogida en el Convenio de Industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas Córdoba. Tras enunciar el régimen aplicable al contrato de puesta a disposición, la cláusula en cuestión enuncia que “todo lo dispuesto con anterioridad no será en ningún caso de aplicación a la contratación de personal de promoción, (azafatos/as, venenciadores/as, etc.) con motivo de demostraciones, visitas guiadas, etc., contratación a la que se aplicará el régimen que en cada caso corresponda”. Salvo error por nuestra parte, dicha cláusula plantea una excepción al principio de equiparación de condiciones laborales recogido en el art. 11 de Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Cabría cuestionar si la negociación colectiva está habilitada para plantear tal modificación o restricción del régimen legal aplicable.

B) Convenios de empresa

Entre las medidas de flexibilidad interna recogidas en los convenios de empresa aprobados en el primer semestre de 2025, destacan las cláusulas sobre movilidad funcional, presentes en treinta y ocho de los noventa y cinco convenios de empresa examinados. Uno de los aspectos que se reitera con más frecuencia es el establecimiento de límites al desempeño de trabajos de categoría inferior. Dicha protección, contenida en once de los treinta y ocho convenios mencionados, presenta una notable disparidad: los límites van desde los quince días hasta los seis meses, pasando por fórmulas intermedias

como un día al mes o dos meses al año. Respecto a la realización de trabajos en categorías superiores, diversos convenios rechazan la posibilidad de consolidar la categoría superior, lo que parece estar relacionado con el carácter público de tales entidades.

En cuanto a las garantías por cambio de empresario, y en línea con la negociación sectorial, la subrogación es la institución más reiterada en los convenios de empresa. Sin embargo, entre los veinte convenios que regulan esta cuestión, doce se remiten a acuerdos marcos o convenios sectoriales estatales, así como a convenios sectoriales de carácter provincial. De igual modo, cinco convenios incorporan expresamente la subrogación del personal ante la sucesión de contratas, a través de cláusulas muy similares, sino formalizadas. En paralelo a las experiencias observadas en la negociación sectorial, tales cláusulas condicionan la subrogación a un periodo mínimo de antigüedad en la empresa anterior a la novación contractual, que oscila entre los tres y los doce meses.

Sobre la inaplicación de condiciones laborales, los convenios de empresa examinados apenas tratan tal extremo y, en ese caso, no aportan relevantes innovaciones respecto al régimen legal. Únicamente cabría subrayar dos convenios que, ante la ausencia de representación unitaria, sí permiten la creación de una comisión ad hoc conforme a lo dispuesto en el art. 41.1 ET; tal es el supuesto de los Convenios de Famidan, SL y Restaurantes Temáticos del Sur, SLU.

El trabajo subcontratado y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal ha sido abordado en contadas ocasiones por los convenios de empresa del primer semestre. Sin embargo, y al margen de las meras remisiones a la legislación vigente, la negociación empresarial ha introducido interesantes cláusulas al respecto. Atendiendo a la subcontratación laboral, cabría subrayar tres experiencias convencionales. En primer lugar, el Convenio de Citylogin Ibérica, S.L. permite el contrato por servicio determinado vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios. A simple vista, tal cláusula se aproxima a los contratos temporales vinculados a contratas y subcontratas. La subcontratación como causa de temporalidad se ha visto intensamente limitada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, vid. STS 29-12-2020 (rec. 240/2018) y la posterior reforma legislativa planteada por el RD-ley 32/2021; marco jurídico desde el que debería examinarse la validez de la cláusula arriba mencionada. En segundo lugar, el Convenio de ABC Andalucía, S.L.U. centra el foco de atención en el impacto de la subcontratación en el personal de la empresa que externaliza el servicio. Tal convenio contiene una cláusula que garantiza el puesto de trabajo del personal de la empresa principal ante eventuales externalizaciones. De tal modo, el empresario se impone la obligación de no despedir ante posibles externalizaciones de mano de obra. En tercer lugar, el Convenio de Aperitivos Matarile, S.A. establece la prohibición expresa de subcontratar las actividades que correspondan a su ciclo productivo. Una limitación como la presente podría tener difícil encaje a nivel sectorial, tanto por el Derecho a la libertad de empresa, como por el -estrechamente vinculado- Derecho a la libre competencia. Sin embargo, se tratan de cláusulas contenidas en un convenio de empresa donde solo interviene un empresario, quien decide autolimitar sus derechos.

En esta última dirección apuntan las cláusulas sobre empresas de trabajo temporal contenidas en la negociación empresarial del primer semestre de 2025. Concretamente, dos convenios incluyen la prohibición de contratar con empresas de trabajo temporal; dos

entes que, con distinta naturaleza, pertenecen al Sector público (Ayuntamiento de Lebrija y Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba). Admitiendo que la incógnita sobre si la negociación colectiva puede prohibir o limitar la subcontratación sobrepasa los márgenes de este informe, es necesario tener presente que en los convenios de empresa es el propio empresario quien limita su libertad de empresa. Con carácter menos contundente y, por tanto, menos controvertido, dos convenios introducen el compromiso o la intención de no contratar con empresas de trabajo temporal.

3.1.5. Seguridad y Salud en el trabajo

a) Convenios de sector

Algo parecido ocurre a la Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que es ésta una materia que es ampliamente recogida en los convenios sectoriales del primer semestre. En este caso, la recepción es algo menor respecto de lo que sucede con el Tiempo de Trabajo, porque esta materia se incluye en el 85% de los convenios, y no en la totalidad, pero digamos que la cobertura es bastante amplia.

En cuanto al contenido reflejado en los convenios, hay menciones que van desde las muy genéricas a la normativa general de seguridad e higiene, otros que incluyen la referencia a los reconocimientos médicos y a la obligación de la empresa de proporcionar equipos de protección individual y muy pocos que aluden a la formación en materia de prevención.

En este sentido, un 70% de los convenios recogen una mención genérica a la normativa de seguridad y salud, igual porcentaje que el que los convenios dedican a la vigilancia de la salud de los trabajadores (o reconocimientos médicos, según lo recogido en cada convenio).

Estas dos menciones son las más importantes, ya que, a partir de ahí, las referencias a otros conceptos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo bajan bastante. A este respecto, hay que decir que corren una suerte pareja lo relativo a la formación en materia de prevención, regulada en un 40% de los convenios, y los mecanismos de participación, con un 45% de referencias. En relación con el primero, la formación (que casi siempre va de la mano de la información), la cifra se antoja baja, teniendo en cuenta la importancia de una buena formación a los trabajadores para que se cumplan todos los objetivos de la prevención y con ello se puedan evitar la mayoría de accidentes de trabajo. Por tanto, habría que hacer una llamada a los negociadores para el incremento de ese porcentaje. Otro tanto ocurre con lo relativo a los mecanismos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, manifestándose dicho item en un 45% de los convenios. Aquí se incluyen los órganos previstos en la Ley de Prevención como propios de los trabajadores en esta materia, es decir, los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, aunque en escasas ocasiones se forma una comisión diferente (Comisión Paritaria) a la que se le dota de funciones de participación.

Más allá de lo anterior, los convenios sectoriales andaluces también contienen otras alusiones a la prevención de riesgos, como por ejemplo los equipos de

protección individual (EPIs) que se proporcionan a los trabajadores para que puedan llevar a cabo su trabajo con el menor riesgo posible de sufrir un accidente. Ello se hace en el 30% de los convenios, donde están incluidos aquellos otros convenios que hacen referencia a las prendas de trabajo protectoras de la salud del trabajador (lejos de aquellas otras menciones a la ropa o vestuario del trabajo o uniforme del mismo, sin ninguna mención a la protección de la salud).

También, ya con menos intensidad, se presentan otras cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales. Nos referimos a las que aluden a la obligatoriedad empresarial de elaborar un plan de prevención. En este supuesto, solo un 20% de los convenios contienen estas cláusulas, y menos aún son las que se refieren a la gestión de la prevención de riesgos laborales, es decir, las que establecen los servicios que están llamados a la gobernanza del convenio, que son, según los casos, los servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados. Esto solo está recogido en 15% de los convenios.

En definitiva, hay una clara conciencia en los convenios sectoriales andaluces de la importancia de la seguridad y salud y a su reflejo convencional, de forma que ello sirva a un mejor cumplimiento de lo que se dice en la ley, aunque probablemente puede enriquecerse su contenido.

B) Convenios de empresa

En el ámbito empresarial, también es muy alta la presencia de las cláusulas relativas a esta materia, que se hace en el 90% de los convenios, en muchos de los cuales se hace una referencia genérica a la seguridad y salud (mencionando solo la vigilancia de la salud) y en otros se entra en más profundidades, añadiendo materias como la formación, la información, planes de prevención, informes de siniestralidad o de absentismo. También se hace alusión en otros a los órganos de representación en materia de seguridad y salud (delegados de prevención y comité de seguridad y salud) o la adecuación del puesto de trabajo en caso de imposibilidad de llevar a cabo la prestación.

3.1.6. Medidas de acción social

A) Convenios de sector

En el 90% de los CC se contempla como mejora social el hecho de complementar la prestación del sistema de seguridad social en las situaciones de incapacidad temporal (IT) de los trabajadores y trabajadoras del sector. Ahora bien, el contenido de dicha mejora va a variar en cuanto a su fecha de inicio y a su duración, en función de que se trata de contingencias comunes o profesionales. Además, tratándose de las incapacidades temporales debidas a enfermedades comunes, algunos convenios tienen en cuenta si se trata de la primera baja, de modo que en las sucesivas la mejora deja de ser tan generosa (por ej. así se recoge en el CC de Automoción de Málaga); en otros casos se tiene en

consideración el índice de absentismo para dar diferente contenido a dicha medida social (v.gr. CC. Industrias Conservas y Salazones de Pescado(Huelva).

Asimismo, en el 80 % de los CC analizados se recoge como mejora el concertar una póliza de seguros que cubra las situaciones de muerte e incapacidad, si bien es verdad que la cobertura concreta de dicha póliza va a variar de un CC a otro, lo cual tiene su lógica debido a la diversidad de sectores que se contemplan.

Por lo que se refiere a las ayudas de carácter familiar- que son el 30% - contemplan: el caso de fallecimiento, el matrimonio – el CC de Hostelería de Sevilla también se refiere a la constitución de parejas de hecho- y el supuesto de los nacimientos. Curiosamente el CC. de la Hostelería y Turismo (Almería) establece un subsidio de 80,90 euros al personal (tanto masculino como femenino) que siga trabajando después del matrimonio.

Solo se observan ayudas para los hijos e hijas discapacitados – dando contenido en cada uno de ellos a la extensión del término – en un 25 %. Resulta interesante que en el CC de la Piel-Marroquinería (Cádiz) también se contemplan ayuda a las altas capacidades. Por lo que se refiere a las ayudas a los estudios solo son contempladas por un 20%, de los CC estudiados y en algunos casos se señalan los estudios (de la escuela Infantil a la Universidad) mientras que en otros se hace referencia a los tramos de edad (de 0 a 18 años/de 2 a 23 años/de 0 a 21 años). También, se contempla en un 20% el premio por jubilación.

Finalmente, hay que señalar que el CC de Transporte de viajeros por carretera (Córdoba) y el CC. de Empresas de Transporte de Viajeros de Servicios (Málaga) cubren los costes del traslado del fallecido si el deceso se ha producido fuera domicilio habitual. Mejoras que, como es obvio, contemplan una contingencia que puede acontecer en las personas trabajadoras de este sector.



B) Convenios de empresa

Las mejoras de carácter social que se han analizado en los CC de sector tienen una traducción muy similar en los de Empresa.

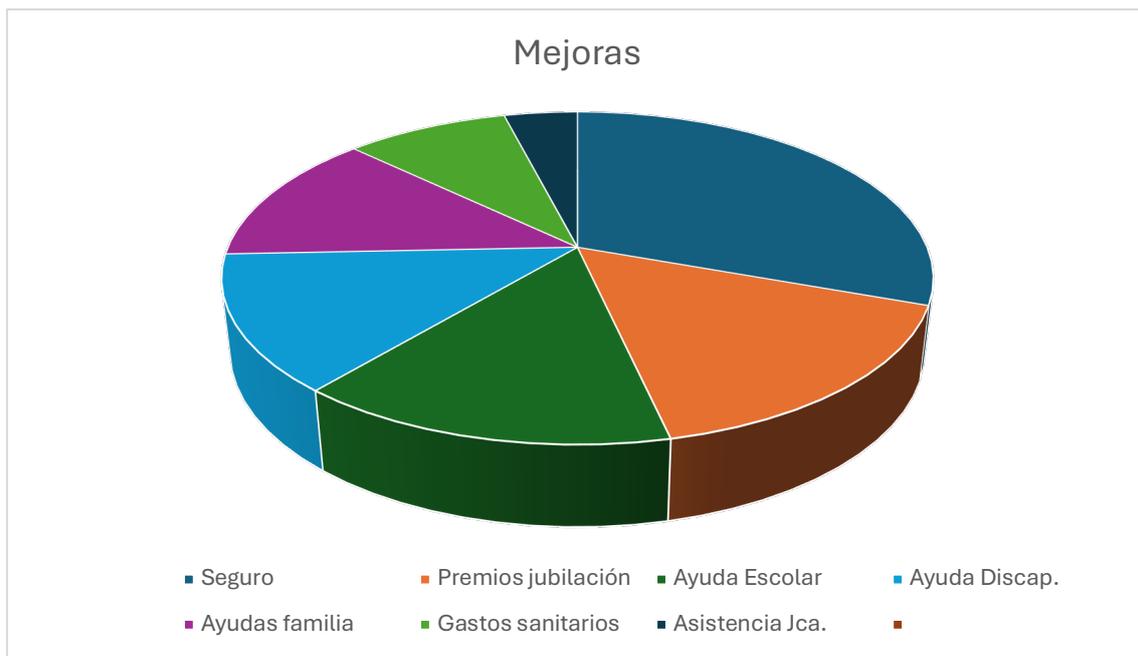
Tratándose del complemento de la prestación de Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal, el porcentaje es el más alto de los CC analizados pues se encuentra en un 85,22%; si bien es cierto – como se señalaba en los de sector – que aunque el complemento casi en su totalidad supone el 100% del salario, sin embargo

si se establecen diferencias en orden a si se trata de una enfermedad común o un accidente (laboral o no), si está ante una primera situación de baja o ya han sucedido otras anteriores; o si ese complemento tiene el recorrido de toda la baja laboral del trabajador o trabajadora o solo contempla un espacio limitado en el tiempo.

También, como ocurría en los CC de sector, otra de las mejoras sociales más recurrentes (un 78,4%) es la formalización de pólizas de seguro colectivo que cubren las contingencias de muerte e incapacidad de sus trabajadores; aunque, como es obvio, se contempla con una gran diversidad de supuestos y cuantías. La ayuda escolar es otra de las mejoras sociales estrellas (37,5%) contemplando estas ayudas para los hijos e hijas que cursen estudios desde la escuela infantil a la universidad, si bien es verdad que las dotaciones van a depender del Fondo Social de cada Empresa.

También son especialmente sensibles las empresas (34%) en las ayudas a los hijos e hijas y solo en algunos casos también a los cónyuges y parejas de hecho, que se encuentran en una situación de discapacidad, dando contenido en cada caso a los umbrales de discapacidad para disfrutar de las mismas. El premio a la jubilación también es contemplado en un porcentaje alto (41%). La familia (33%) es otro de los ejes de las mejoras, y es observada desde el prisma actual, esto es, no solo los matrimonios sino las parejas de hecho, recogiendo tanto la nupcialidad como la natalidad y aunque muy residual también la defunción.

Especial mención debe hacerse de la asistencia médica, y no tanto por su importancia cuantitativa, que también pues alcanza un 22,72%, sino por lo cualitativo al recoger prestaciones que están fuera del Sistema de Salud y que son muy costosas como son las de índole dental; aunque también contempla las auditivas, oftalmológicas e incluso las prótesis. Finalmente, se observa la asistencia jurídica en un porcentaje no muy significativo (10,22%) aunque no por ello deje de ser una ayuda importante.

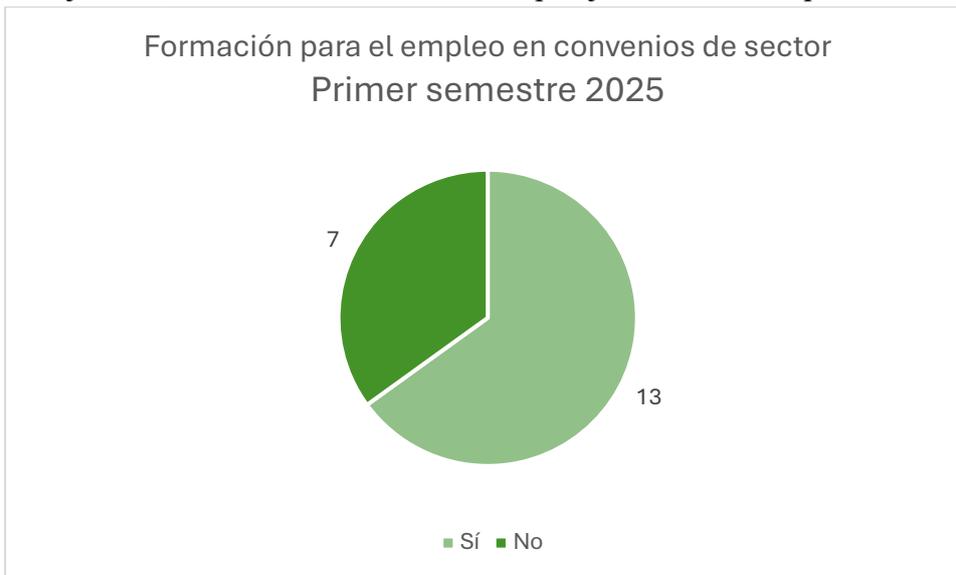


3.2. CONTENIDOS NOVEDOSOS

3.2.1. Formación

A) Convenios de sector

Cuantitativamente, la formación para el empleo es uno de los contenidos que mayor atención ha recibido por parte de los convenios sectoriales aprobados entre enero y junio de 2025. Un total de 13 de los 20 convenios han abordado tal extremo. Cualitativamente, si bien algunos convenios reiteran los derechos recogidos en el Estatuto, es posible identificar notables aportaciones. En primer lugar, se reitera la constitución de comisiones dedicadas a la formación. En menor medida se han localizado referencias a los planes de formación que, como se comprobará, es un contenido más frecuente en la negociación a nivel empresarial. En segundo lugar, destacan las remisiones a acuerdos nacionales referidos a la formación, lo que permite advertir la relevancia de la regulación estatal al respecto. En tercer lugar, varios convenios desarrollan y concretan los derechos y deberes en materia de formación. Se reitera la obligatoriedad de la formación para los trabajadores, estableciéndose sanciones aparejadas a su incumplimiento.



Menor interés ha recibido por parte de la negociación sectorial el contrato formativo del art. 11 ET. En cualquier caso, es posible identificar ciertas innovaciones en la materia.

En cuanto al contrato de formación en alternancia, en primer lugar, destaca la prohibición para celebrar tal modalidad contractual respecto a determinados oficios, presente en el Convenio de Piel y marroquinería de Cádiz. Por su parte, haciendo uso de una habilitación legal expresa, el Convenio de Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de Córdoba aumenta los porcentajes retributivos al 75% el primer año y al 90% el segundo. Adicionalmente, algunos convenios aumentan la duración máxima del contrato hasta tres años, a pesar de que la norma legal regula un máximo de dos años de duración, véanse los Convenios de Tintorería Sevilla y Dependencia mercantil Almería.

Atendiendo al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el convenio de Tintorería de Sevilla aumenta la duración máxima superando el máximo legal de un año. En paralelo con lo anterior, el Convenio de Industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de Córdoba también aumenta el porcentaje retributivo, en este caso al 85 %. Finalmente, el Convenio de Piel y marroquinería de Cádiz prohíbe el periodo de prueba para esta modalidad contractual.

Sin pretensión de exhaustividad, cabría poner en cuestión la validez de las cláusulas que amplían la duración del contrato formativo, en sus dos modalidades, superando los plazos marcados por la norma legal; una regulación que parece estar redactada como derecho necesario.

B) Convenios de empresa

Al igual que a nivel sectorial, la formación para el empleo se configura como uno de los aspectos que cobra mayor protagonismo en los convenios de empresa, concretamente cuarenta y dos del total de noventa y cinco convenios analizados. La práctica totalidad de los convenios que tratan esta cuestión desarrollan, con mayor o menor exhaustividad, las particularidades de la formación para el empleo en la empresa. Destaca la creación de comisiones específicas al respecto e, incluso en mayor medida, la obligación de elaborar planes -usualmente anualmente- sobre formación y capacitación profesional.

Menor atención recibe el contrato formativo, en sus dos modalidades; lo que no impide la existencia de interesantes avances por parte de la negociación de empresa. En materia de contrato de formación en alternancia, las mejoras introducidas por los convenios de empresa se orientan al aspecto retributivo. Dos convenios de empresa mejoran los porcentajes establecidos supletoriamente por el estatuto, un 85% para el primer año y el 95% para el segundo, respecto al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. Más aun, el Convenio del Colegio Novaschool Añoreta establece la equiparación retributiva respecto al grupo y nivel retributivo equivalente.

El contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional también es objeto de mejoras en la esfera retributiva. En este caso, tres convenios configuran la equiparación salarial entre esta tipología contractual y el correspondiente grupo y nivel retributivo. Este mismo número de convenios introducen un aumento de los porcentajes de retribución marcados supletoriamente en el art. 11 ET. Antes de finalizar, conviene subrayar una interesante cláusula introducida en el Convenio de Formación y gestión de Granada, S.L.M.P., según la cual el número de contratos formativos para la adquisición de la práctica profesional no puede superar el 5% del total de la plantilla.

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

A) Convenios de sector

Por lo que respecta a las medidas empresariales en relación con la protección de datos y las nuevas tecnologías, los convenios sectoriales andaluces son bastante parcos en su regulación y, cuando dicen algo de ello, lo hacen incluyéndolo en el régimen disciplinario. Así, se incluyen entre las faltas graves y muy graves cláusulas del siguiente tenor: “Serán faltas graves ... la retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan (CC APEMAR, art. 32.2). O esta otra: “Serán faltas muy graves ... la violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada”. Estas cláusulas son muy frecuentes encontrarlas en nuestros convenios, aunque no así las referidas a las nuevas tecnologías, en las que se sigue una dinámica parecida, al considerar como falta grave o muy grave “la indebida utilización de los equipos o instalaciones informáticas puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa”. Tomando en su conjunto ambos tipos de cláusulas, nuestros convenios solo las recogen en un 35% del total de los publicados en el semestre.

B) Convenios de empresa

En el ámbito de los convenios empresariales, estos también han incluido lo relacionado con las medidas empresariales de protección de datos y nuevas tecnologías, las cuales tienen una presencia mucho menor que el tiempo de trabajo y la seguridad y salud. En concreto, podemos encontrar cláusulas de este tipo en un 46,4% del total de los convenios de empresa, y siempre de una forma indirecta, es decir, en la parte relativa a los regímenes sancionadores de los convenios, de tal forma que se establecen como faltas (normalmente graves o muy graves) las acciones cometidas por los trabajadores que consistan, por ejemplo, en la alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros, o en violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales. Por el contrario, son muy pocos los convenios que hacen una regulación directa de los poderes empresariales en materia de protección de datos o de las nuevas tecnologías.

3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso

A) Convenios de sector

En el 85 % de los CC analizados se expresa el compromiso con el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras. Solo hay 3 CC (15%) que no hacen ningún tipo de referencia a este derecho fundamental: a) el CC del Programa de Fomento Empleo Agrario (Málaga); b) el CC del Transporte de Viajeros por Carretera (Córdoba); c) el CC de Transporte de Mercancías por carretera (AETRANS).

En cuanto a los planes de igualdad, se recuerda el mandato de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre, en orden a la obligatoriedad en función de tamaño de la empresa. Con todo, algunos CC van más allá, y ponen de manifiesto la relevancia de estos planes (por ej. el CC. de Agencias Marítimas de la

provincia de Cádiz) o incluso señalan el contenido mínimo de los mismos (v.gr., CC. de Industrias Conservas y salazones de pescado (Huelva).

Por lo que se refiere al acoso – sexual, por razón de sexo y el de carácter moral – en un 65%, se hace alusión a él, aunque con diferente énfasis; así, en algunos casos solo se recuerda que constituye una falta muy grave en el régimen disciplinario mientras que en otros el compromiso es mayor y se alude a la necesidad de fomentar un entorno de trabajo seguro, diverso e incluso (ej. CC de Clínicas Dentales de Málaga) debiendo, a tal fin, adoptar todas las medidas que sean necesarias y, en concreto, los protocolos de acoso. En este sentido, en un 20% de los CC se recoge el protocolo como un anexo del mismo. Finalmente, debe ponerse de manifiesto que la lucha contra la discriminación a los colectivos LGTBI se contempla de manera específica en un 30% de lo CC analizados.

B) Convenios de empresa

Tratándose de pronunciamiento de carácter programático sobre la igualdad y no discriminación por todos los motivos contemplados por nuestro Texto constitucional - aunque especialmente por razón de género- se puede decir que, aunque solo sea una remisión a la legislación, los hacen prácticamente todos. Lo mismo puede decirse sobre el acoso, sexual, por razón de sexo o moral, pues afirmaciones como “*debemos de contribuir a crear un ambiente sano y seguro con toleración cero al acoso*” se encuentran de manera programática en los CC analizados al tratarse de un tema de salud laboral, Cuestión bien distinta es cuando se tiene que materializar estos propósitos, esto es, cuando ya se trata de la elaboración e implementación de los planes de igualdad y los protocolos de acoso. Por lo que se refiere a los primeros, hay mas de un 35% que señalan expresamente que los tienen, en otros casos afirman que los están elaborando y, también, que cuando lleguen a los umbrales que se exigen los elaborarán. Por lo que se refiere a los segundos, que es obligatorio para todas las empresas al margen de su tamaño, los protocolos de acoso solo alcanzan un 23%; no obstante, podrían estar fuera del CC y, como señalan algunos, estar incorporados en los propios Planes de Igualdad.

Para terminar, llama especialmente la atención que el Colegio de Abogados de Sevilla no profundice en las materias señaladas y se quede en un plano muy programático; si bien es verdad, aún no ha hecho el tránsito - como otro colegios - a una nomenclatura más acorde con la igualdad de género, esto es, denominándose Colegio de la Abogacía y no de abogados.

3.2.4. Desconexión digital

A) Convenios de sector

Por último, en lo relativo a la desconexión digital, las cifras son aún más pobres, teniendo en cuenta que solo el 15% de los convenios hacen una alusión a la misma. Y en relación con el contenido de las mismas, van desde la pura remisión al texto de la ley en

la materia, otras que conciben a la desconexión digital como un elemento que ayuda a salvaguardar la salud mental y la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, y otras que ponen de manifiesto que el uso de este derecho por los trabajadores no podrá suponer ningún tipo de represalias contra ellos por parte de la empresa.

B) Convenios de empresa

Finalmente, ha sido analizado lo relativo a la desconexión digital del trabajador en los convenios empresariales, siendo muy escasos (en concreto, el 11,5%) los convenios que contemplan esta posibilidad. Esta es una materia en la que queda mucho por andar, dado que el teletrabajo se ha impuesto en muchas de las empresas y se hace necesario contemplar en los convenios el derecho a la desconexión digital fuera de las horas de trabajo, como refuerzo del derecho que el Estatuto de los Trabajadores ya reconoce (art. 20 bis ET).