

**INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA
(AÑO 2025, 2º SEMESTRE)**

***REPORT ON ANDALUSIAN COLLECTIVE BARGAINING
(YEAR 2025, 2ND SEMESTER)***

Observatorio de la Negociación Colectiva
Universidad Internacional de Andalucía
Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Coordinación:

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ
Universidad Pablo de Olavide (Sevilla)

Equipo de trabajo:

FRANCISCO PINA
Consejo Andaluz de Relaciones Laborales,

JOSÉ MARÍA RUZ
Universidad de Córdoba

Y MARÍA D. VALDUEZA
Universidad Carlos III, de Madrid



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CLÁUSULAS CONVENCIONALES RECIENTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
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
 - 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. LA INCORPORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES Y CLÁUSULAS TIPO DEL CARL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (2025): ANÁLISIS JURÍDICO DE SU RECEPCIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS
 - 4.1. Introducción y Metodología
 - 4.2. Análisis y Resultados
 - 4.3. Principales Resultados
 - 4.4. Conclusiones e Implicaciones

1. INTRODUCCIÓN

El estudio relativo a la negociación colectiva andaluza en el Segundo semestre de 2025 va a seguir los pasos que ya se dieron en los informes anteriores, 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 de la profesora Patricia Nieto Rojas (Universidad Nacional de Educación a Distancia) titulado “Adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar y negociación colectiva. Un binomio mal resuelto” 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.

Debe resaltarse desde este mismo momento que se pueden anticipar en el presente informe novedades respecto de los anteriores en relación con algunas materias en las que los convenios anteriores no habían entrado, prácticamente, y que en los de este semestre sí lo hacen, por ejemplo, en lo relativo a la desconexión digital.

2. ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UN BINOMIO MAL RESUELTO

PATRICIA NIETO ROJAS

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social UNED*

La reforma legal operada en el art. 34.8 ET, a resultas de la Directiva 2019/1158, no solo se caracteriza porque amplía notablemente el elenco de personas que pueden justificar la petición de solicitud sino por la multiplicidad de medidas que se pueden solicitar al amparo de dicho precepto: entre otras, las de duración y distribución de la jornada (por ejemplo, inicio y final flexible de jornada, o parcialidad de la jornada distribuida a lo largo de la semana, del mes o del año sin alterar el número de horas contratadas pues, en tal caso, tendría que articularse como una reducción de jornada con los límites contenidos en el vigente art. 37.6 ET), las de ordenación del tiempo de trabajo (por ejemplo, jornada flexible, jornada continua o jornada partida) y las relativas a la forma de prestación, donde se hace una mención especial al trabajo a distancia.

La organización del tiempo de trabajo es un tema delicado y al tiempo conflictivo en el que confluyen intereses de la persona trabajadora derivados de sus necesidades de conciliación e intereses del empresario, derivados fundamentalmente de sus necesidades organizativas y productivas, de ahí que el legislador exige una actuación promocional por los negociadores sociales en aras a su regulación. Esta decisión legal supone, una vez más, una clara manifestación del retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva en la lógica de que esta es el instrumento idóneo para la gestión consensuada de las condiciones de prestación laboral en el ámbito de las relaciones laborales. Y aunque el tratamiento dispensado es francamente parco, (Nieto Rojas, 2025, 57-60), es necesario que dicha regulación paccionada se acomode a “criterios y sistemas

que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”.

A pesar de que nadie cuestiona que el papel que ha de desempeñar la negociación colectiva en el diseño de este tipo de fórmulas de trabajo flexible, todavía hoy el tratamiento negocial más frecuente es aquel que opta por transcribir el precepto estatutario y aunque no puede dejar de reconocerse que esta actuación sirve como exteriorización del compromiso de los agentes sociales con los derechos de conciliación no permite dotar a estos de contenido eficaz real. De la lectura de los textos convencionales y de los estudios publicados al respecto se deduce que las adaptaciones se centran, fundamentalmente, en facilitar la flexibilización en el inicio y finalización de la jornada y cuando esta es partida, en flexibilizar el tiempo de almuerzo, siendo muy poco relevantes las previsiones convencionales que atemperan el impacto de la jornada irregular sobre la vida familiar y personal de las personas trabajadoras. Y ello a pesar de que ya en el anterior Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se instaba al desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres mediante cláusulas de flexibilidad del tiempo de trabajo que posibilitasen que la actividad profesional de las personas con responsabilidades de cuidado no se viera penalizada por el ejercicio de los derechos de conciliación.

Todavía hoy son minoritarios los convenios y planes que han otorgado un contenido real al mandato contenido en el artículo 34.8 ET y ello a pesar de que el papel que la autonomía colectiva podría asumir a este respecto es amplísimo, significadamente respecto a la prelación de solicitudes o la determinación de soluciones autónomas para la resolución de controversias. Aisladamente este tratamiento se ha efectuado por algún convenio que establece límites máximos respecto a las concesiones de trabajo flexible y así, “dado el incremento que han experimentado las solicitudes de adaptación, que se concentran en su mayoría en el turno de mañana, se hace necesario encontrar un equilibrio entre las necesidades de las personas que solicitan la adaptación y las necesidades organizativas de la empresa, procurando al tiempo velar por el resto de las personas de la plantilla que no disfrutan de esa adaptación, a fin de que puedan tener una opción real de rotación entre los tres turnos de trabajo, dentro de la actividad de la empresa de 365 días al año, las 24 horas del día. Por ello, se acuerda establecer un cupo máximo de adaptaciones jornada del 15% en cada uno de los tres turnos de mañana, tarde y noche”, CC Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga, BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024. En el CC Compañía Logística Acotral, BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022, también se contempla un porcentaje máximo de adaptaciones por departamento y en el caso de que hubiera más peticionarios que posibilidades adaptativas, prevalecerán aquellas solicitudes registradas en primer lugar.

La referencia del precepto a la regulación en la negociación colectiva de los términos del ejercicio del derecho de adaptación del art. 34.8 ET debe interpretarse

en el sentido de que se podrá regular de manera específica en cualquier herramienta fruto de la autonomía colectiva (convenio colectivo, acuerdo de empresa, plan de igualdad) y en dicho acuerdo contemplar los criterios a seguir para concretar precisamente un modelo equilibrado entre las necesidades de conciliación de la plantilla y las de organización de la empresa, de modo que a priori puedan establecerse las circunstancias a tener en cuenta para el estudio de la solicitud así como las vías para resolver en su caso las peticiones concurrentes mediante sistemas de preferencia basados en criterios que cumplan lo previsto en el art. 34.8 ET, esto es, que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas de uno y otro sexo. De este modo, aunque la norma no precisa esta cuestión, se ha señalado que dicha regulación convencional “deberá incluir los criterios relacionadas con límites organizativos o productivos relacionados con la actividad empresarial -horarios de apertura y cierre, franjas de superior volumen de trabajo, etc.- e incluso cuestiones como la fijación de requisitos para ordenar y reordenar en el tiempo el derecho al ejercicio de los derechos de conciliación entre las personas de la plantilla que lo soliciten —prioridad temporal estricta, criterios relacionados con la gravedad o urgencia de la necesidad de cuidado, familias numerosas, monoparentales, etc.. Por otra parte, también sería recomendable que en la norma colectiva se incluyese la regulación del procedimiento a seguir por parte de la plantilla a la hora de presentar la solicitud y negociar, conforme a sus previsiones, el alcance de la adaptación de jornada” (López Balaguer, 2024, 51).

Efectuadas estas precisiones, cabe cuestionar la legalidad de cláusulas convencionales que contemplan casi de manera automática la denegación de la petición de haberse alcanzado un número de adaptaciones. La negociación colectiva siempre ha de contar con la posibilidad de establecer criterios para la ordenación de las adaptaciones, presuponiendo que dicha concreción se ha efectuado ponderando los intereses en juego si bien dicha actuación no habilita a la empresa para ni siquiera estudiar petición, pues ha de tenerse en cuenta que estamos ante el ejercicio de un derecho individual, cuyo impedimento ha de obedecer a razones suficientemente justificadas, de manera que la petición debiera estudiarse en todo caso.

Convendría también que la negociación colectiva explorase fórmulas que permitieran el sometimiento a sistemas autónomos de solución de conflictos para solventar las múltiples controversias que de manera reiterada surgen. Lamentablemente es este un contenido poco frecuente, aunque sí que existen algunas excepciones en la negociación colectiva empresarial. A este respecto cabe aplaudir el acabado ejemplo que supone el CC Grupo Eroski, BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022, cuando dispone que las partes acordarán en el seno de la comisión paritaria un protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación de las reducciones de jornada en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla, número de reducciones por centro de trabajo, etc. Otros convenios prevén que, en caso de discrepancia entre la persona solicitante y la empresa, la solicitud se analice en el seno de la comisión de seguimiento e interpretación del

convenio¹ (en este caso, parece que esta segunda instancia revisora otorga un mayor control por parte de los representantes y garantiza que las denegaciones empresariales no puedan ser arbitrarias). Por su parte, en el CC Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022 se contempla alguna garantía adicional en el procedimiento de negociación, toda vez que “en el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud” para seguidamente contemplar que “la persona solicitante podrá requerir la presencia de un representante en el proceso de negociación”, y en caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal, este último podrá emitir informe al respecto, solución que nos parece especialmente plausible para evitar la judicialización del asunto mientras que el CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023 establece que “las personas, en los términos previstos legalmente, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En caso de discrepancia, las partes acuerdan someterse a la mediación de la Fundación SIMA mediante los instrumentos que la Fundación tiene al efecto” aunque conviene recordar que todavía hoy no se han impulsado sistemas de mediación individual a nivel estatal.

A pesar de la tibieza en la respuesta colectiva, los convenios o pactos de igualdad resultan instrumentos sumamente útiles para que, de manera objetiva y sobre todo previa, puedan delimitar los términos de ejercicio de un derecho que incide, de una parte, directamente sobre el sistema de organización de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla y, de otra parte, sobre la forma en la que el principio de igualdad y no discriminación en su vertiente de superación de los roles y estereotipos de género se aplica a la relación de trabajo. De este modo, no cabe duda de que la trascendencia de la materia requiere de esa negociación “en frío”, esto es, fuera, por ejemplo, de la realidad de una solicitud concreta concurrente con otras, que permita el diseño de una dinámica que debería facilitar las cosas tanto a la plantilla como a la propia empresa y que se construya conforme a reglas objetivas que permitan y favorezcan el ejercicio del derecho en clave de corresponsabilidad. En este sentido, se pronunciaba específicamente el V AENC cuando refería que los convenios debieran “desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas

¹ CC Grupo Endesa (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025). También remite a la comisión paritaria la resolución de la discrepancia el CC Eltec It Services, SLU (BOE núm. 131, de 31 de mayo de 2025) mientras que el CC Thales España GRP (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022) directamente señala que “la Comisión de Conciliación/Igualdad/Asuntos Sociales estudiará las peticiones de horarios de las personas trabajadoras que se separen del horario ordinario acordado con los representantes de las personas trabajadoras”.

para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, instando a que los convenios colectivos se ocupen de arbitrar sistemas equilibrados y equitativos para el ejercicio de estos derechos y de resolución de los conflictos interprofesionales, que siempre van a acompañarlos, difíciles de calibrar en sede judicial. A este respecto, el CC de la empresa Fidelis Servicios Integrales, SLU, BOE núm. 143, de 14 de junio de 2025, regula un derecho de asignación de turno fijo por motivos de conciliación, dado que la mayoría de los centros de trabajo se prestan servicios las 24 horas del día y los 365 días del año a través de un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Pues bien, contempla este acuerdo que “con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas del servicio, podrá asignar a las personas trabajadoras que lo soliciten a un turno fijo. La solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos con, al menos, treinta días de antelación y para su concesión se analizarán los aspectos siguientes:

- La rotación actual de los turnos en el servicio, área o sección del centro de trabajo en el que se solicita y las modificaciones que supondrían su autorización.
- Las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja.
- La posible limitación de los derechos de conciliación de sus compañeros/as de servicio, área o sección del centro de trabajo.
La situación familiar (descendientes y/o ascendientes con dependencia) de las personas trabajadoras del servicio, área o sección que puedan verse afectadas por la asignación de la jornada.
- La posibilidad de plantear un asignación o distribución de jornada distinta, que se pueda adaptar a las necesidades de la persona y de la empresa.
- La posibilidad de cambio de puesto de trabajo que permita autorizar la asignación o distribución de jornada solicitada.

La aportación de la información solicitada por la empresa referida a las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja y la situación familiar de descendientes y/o ascendientes con dependencia, será voluntaria para las personas trabajadoras. Una vez analizados todos los aspectos señalados, se elaborará un informe que se presentará a la representación legal del personal para su consulta”.

Adicionalmente, para la concesión de la asignación y/o distribución de la jornada se aplicarán los criterios siguientes:

- Siempre que la persona trabajadora no esté contratada para trabajar en un turno fijo.
- Siempre que no se obligue a otra persona trabajadora a quedar asignada a un turno fijo de forma obligatoria.

- Siempre que no se limite el derecho de otra persona trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.
- Siempre que no se perjudique, de forma sustancial, la rotación en los distintos turnos del resto del personal y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.
- En los supuestos de denegación de la solicitud, y con carácter previo a la presentación de la reclamación ante la Jurisdicción Social, la persona trabajadora deberá presentar la reclamación ante la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá alcanzar un acuerdo o dictar una resolución en el plazo máximo de diez días laborables.

Por último, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la contestación a su solicitud y en el supuesto de que no se pueda conceder se expondrán las razones de la decisión y, a la vez, se comunicará a la representación legal del personal.

Como recientemente ha recordado la STS 24 de septiembre de 2025, R^o 917/2024, las últimas reformas han consagrado una “profundización en los derechos de conciliación en el ámbito de la relación laboral que ha seguido nuestra legislación. Como ha señalado la doctrina, consagra una especie de flexibilidad inversa en dicho ámbito, de modo que no es el empleador quien ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho”. Es más, de no prever el convenio o el plan de igualdad ninguna regulación que pueda poner fin a la controversia respecto a la solicitud de adaptación presentada por la persona trabajadora, la empresa está obligada, por ley, “a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad”. Esta interpretación judicial, la única posible a la luz de los derechos implicados, exige de manera urgente que los agentes sociales entren a regular colectivamente el art. 34.8 ET y, especialmente, fijen procedimientos autónomos para la resolución de las controversias, evitando su judicialización.

3. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ANDALUCÍA

3.1. Materias clásicas

3.1.1. Tiempo de Trabajo

a) Convenios de sector

El tratamiento por parte de los convenios colectivos andaluces en este segundo semestre del año en curso de la materia del tiempo de trabajo continúa siendo la más tratada en los mismos, junto con la retribución.

Prácticamente, el 100% de los convenios incorpora cláusulas relativas a dicha materia. Y ello es lógico, si se tiene en cuenta que una de las principales preocupaciones del trabajador es, precisamente, ésta. Por tanto, como decimos, la práctica totalidad de los convenios de sector recoge cláusulas que satisfacen esta preocupación del trabajador.

En dicho campo hay que incluir, no solo a la jornada, sino también otras cláusulas que recogen la regulación de los permisos (retribuidos o no), causas de suspensión, excedencias, entre otras materias. Por tanto, es una regulación interesante la que se hace de un tema tan importante.

b) Convenios de empresa

Algo parecido sucede en los convenios de empresa. La práctica totalidad de los mismos va a contener cláusulas referentes al tiempo de trabajo. Y también, la mayor parte de ellas, lo hace con independencia de la regulación que se haya hecho en su convenio sectorial, sino con una regulación propia, adaptada a la situación y requerimientos de cada empresa, lo cual es de valorar por el esfuerzo de los negociadores de adaptar dicha materia al ámbito en cuestión.

En concreto, el 100% de los convenios de empresa firmados en este segundo semestre contempla normas reguladoras del tiempo de trabajo, y lo hacen en un sentido parecido al que se ha descrito para el ámbito sectorial. Es decir, incluyendo cláusulas relativas a la jornada, por supuesto, pero también a suspensiones, excedencias, permisos (retribuidos o no), vacaciones, etc.

Por tanto, en relación con esta condición de trabajo, los convenios andaluces siguen en la misma línea de los anteriores, con una regulación profusa del tiempo de trabajo.

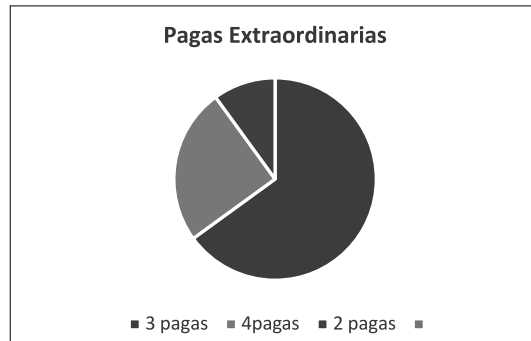
3.1.2. Salario

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: fijan su revisión salarial conforme a un porcentaje determinado del IPC un 22%, mientras que un 78 % establecen un porcentaje fijo anual, si bien algunos de ellos (un 27 %) contemplan una cláusulas de revisión salarial para el supuesto de que dicho IPC fuera superior a la subida señalada.

En cuanto a las pagas extraordinarias, el 65 % establecen tres pagas, el 25% señala cuatro y, finalmente, el 10% contempla solo 2.



Por lo que se refiere a los complementos retributivos, es importante señalar en qué sectores se han publicado los convenios colectivos de este segundo semestre, porque con ello se dimensiona los diferentes tipos de pluses. En este sentido, de los 20 CC publicados, el 30 % son de limpieza; 20% son de comercio, 15% de transporte (viajes o mercancías), 10% de oficinas y despachos; 10% de industria, 5% de pompas fúnebres, 5% de contratos públicos de servicios deportivos; 5% distribuidores de Butano..

Pues bien, el 75 % de los CC analizados recoge el plus de antigüedad, aunque lo hace de manera muy diversa; así, el 67 % contempla la aplicación de un porcentaje del salario teniendo en cuenta los trienios, cuatrienios o quinquenios, mientras que otro grupo de CC. (un 33%) aplica este complemento en consideración a una escala de años (por ej. de 5 a 25 años en el CC. Provincial de la Hostelería de Cádiz; desde el mes 25 en el caso del CC. Provincial del comercio de Córdoba, desde el primer mes lo recoge el CC. de Pompas Fúnebres de Sevilla y Provincia).

En lo que hace a otros pluses, el 75 % de los CC. contemplan el de transporte ; el 60% alude al de nocturnidad; el 35 % recoge el de quebranto de moneda y en ese mismo porcentaje se recoge el plus de penosidad. También, empieza a adquirir un relieve considerable el plus de asistencia (35 %) como lucha contra el problema del absentismo.

Por lo que se refiere al plus de festivos se contempla en el 20% de CC. examinados mientras que solo el 15 % tienen en cuenta la turnicidad. Ya de manera mucho más residual se encuentran los siguientes pluses: desgaste herramientas

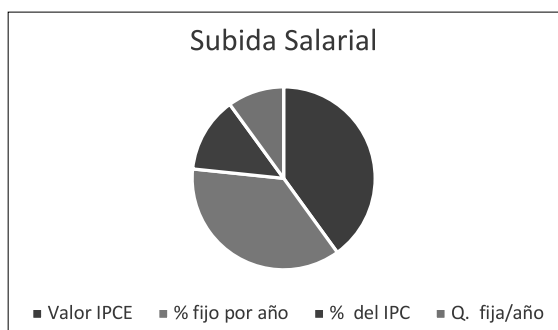
(10%), plus por responsabilidad y especialidad (10%), plus de pantallas (5%), plus de teletrabajo (5%), plus reparto (5%) y, por último, el plus impartición de clases (5%) en el caso del CC. del Sector Contratos Públicos Servicios Deportivos.



b) Convenios de empresa

Al igual que en los convenios colectivos del sector, las retribuciones básicas, establecidas en función de la categoría, el grupo o el nivel, se recogen en las Tablas salariales de todos los CC.

Por lo que se refiere a la actualización salarial, se contemplan diferentes sistemas durante la vigencia del convenio. En un 21,42% se establecen los incrementos salariales aplicando directamente el valor del IPC; en otros casos se señala un valor porcentual fijo para los años sucesivos, así ocurre en un 19,6%. También, en un 7,14 % de los convenios, se señala un porcentaje sobre el valor del IPC ; y, finalmente, en algunos (4,8%) se fijan las cantidades salariales para cada año de la vigencia del convenio.



Hay otro sistema – que se contempla en un 17,85% de los convenios - que puede denominarse como mixto, en tanto que, aunque se establece un porcentaje fijo para cada año, posteriormente es revisado de conformidad con el valor alcanzado por el IPC.

Con todo, no está de más advertir que algunos de los CC. del semestre analizado se refieren al personal laboral de entidades de carácter público. Es por ello, que hay un 25,8 % de CC que se actualizan de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y un 1,6 % con los presupuestos autonómicos (en concreto es el caso del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico).

Tratándose de las gratificaciones de carácter extraordinario, el 48,4% tiene las reglamentarias, esto es, 2 pagas; el 35,5% recogen 3 pagas y solo el 16,1 contemplan 4 pagas.

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 más recurrentes son los siguientes: a) la antigüedad (casi un 60%), en sus diferentes modalidades, esto es, por años, bienios, trienios, cuatrienios o quinquenios.; b) el plus de nocturnidad, en un 53,22%; c) el plus de transporte, que se recoge en un 45,16%; d) el plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, en un 32,25%; e) el plus de festivos en un 27,42%; f) el de turnicidad en el 17,7%; g) el plus de quebranto de moneda queda reflejado en un 14,4%, al igual que el de disponibilidad y productividad.

Ya advertíamos, en los convenios del sector, de una mayor presencia del plus de asistencia, como medida preventiva del temido absentismo, pues alcanza casi un 33% y también el plus que valora el desempeño de las funciones del trabajador (42%), bien por su dificultad (p.ej. el caso del conductor que también es cobrador o de quien tiene que *salir a la mar*) o , por la responsabilidad que supone el propio cargo (liderazgo, dirección, mandos intermedios, etc.). Curiosamente, la formación no tiene una especial relevancia en orden a los complementos salariales (solo un 6,45 %) y tampoco las jornadas partidas o irregulares (apenas un 6 %). Resulta novedoso, y muy interesante, el complemento por residir en una gran ciudad, contemplado en el CC. de Nutrihealth Company Spain S.L. Asimismo, es de todo punto cuestionable –en orden a la salud laboral– el denominado plus *solape* de enfermeras y enfermeros, contemplado en el CC. Hospital San Juan de Dios de Córdoba.

Finalmente, en tanto que 8 CC – de los 62 analizado - se refieren a Ayuntamientos (12,90%), los complementos siguen la lógica retributiva que se contempla para los funcionarios públicos que, como es sabido, se compone, por un lado, de las partidas 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 , de 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 sectoriales

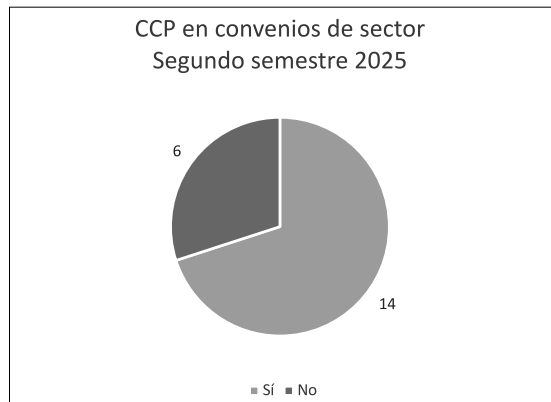
Con carácter general, los convenios sectoriales publicados entre julio y diciembre de 2025 prestan notable atención a la contratación y empleo, abordando diversidad de aspectos.

El periodo de prueba se regula en 6 de los 20 convenios sectoriales publicados en el segundo semestre de 2025, lo que supondría un 30%. Conviene destacar el convenio del comercio de Córdoba, que establece un periodo de prueba ciertamente reducido, en comparación con la regulación supletoria del estatuto. Dicho convenio establece un periodo de prueba para personal titulado de 45 días y de 20 días a personal no cualificado, que se reduce a 10 días en el supuesto de un contrato temporal.

En cuanto al empleo protegido, 5 de los 20 convenios sectoriales reiteran la cuota de puestos de trabajo a personas con discapacidad del 2% impuesta legalmente; mientras que un texto, el convenio de comercio de Córdoba amplía el porcentaje al 3%. Continuando con el empleo protegido, en este caso respecto a personas de edad avanzada, el convenio de hostelería de Cádiz establece una indemnización adicional cuando se extinga la relación laboral de una persona con más de 60 años. Asimismo, algunos textos recogen la obligatoriedad de adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, incluso a personas con capacidades diferentes; respectivamente el convenio del comercio de Córdoba y el convenio de la industria del metal de Cádiz.

Entre los convenios del segundo semestre del 2025 es posible localizar diversas cláusulas dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo. Destaca la heterogeneidad de las propuestas, entre las que se encuentran, primero, el establecimiento de comisiones específicas al efecto, presentes en el convenio de limpieza de edificios y locales no sanitarios de Granada y en el convenio industria metal de Cádiz; segundo, la imposición de indemnizaciones adicionales por fin de contrato, véase el convenio hostelería de Cádiz y convenio industria metal de Cádiz y, tercero, el establecimiento de porcentajes máximos de contratación temporal, recogido en el convenio de hostelería y convenio de la industria del metal, ambos de Cádiz.

La negociación colectiva a nivel sectorial ha prestado especial atención a los contratos de duración determinada, concretamente al contrato por circunstancias de la producción. Esta última modalidad contractual ha sido abordada por 14 de los 20 convenios publicados en el segundo semestre de 2025, lo que supone un 70% del total.



Uno de los aspectos más llamativos al respecto reside en que la totalidad de los convenios que se refieren al contrato por circunstancias de la producción amplían la duración de dicha figura contractual, haciendo uso de la habilitación legal del art. 15.2 ET. La mayor parte de las cláusulas al efecto extienden la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción a 12 meses, salvo algún texto que lo amplía a 9 meses y 10 meses, respectivamente el convenio del sector de contratos públicos de servicios deportivos de Andalucía y el convenio de industria del metal de Cádiz.

De igual modo, desde la negociación sectorial se ha pretendido concretar el supuesto de hecho del contrato por circunstancias de la producción. Con el propósito de cuantificar el criterio de la ocasionalidad, el convenio de limpieza de aviones de Málaga sostiene que “se tomará como referencia la plantilla estable necesaria para cubrir la programación de vuelos del mes de febrero de cada año”. A nivel crítico, convendría mencionar el convenio de limpieza de locales de Córdoba. A título enunciativo, dicho texto menciona las “actividades organizativas de carácter estacional”; materia reservada a la contratación fija discontinua. En esta misma dirección, el convenio de pompas fúnebres de Sevilla incluye en el supuesto de hecho “permisos, licencias y excedencias voluntarias”; supuestos propios del contrato de sustitución.

El contrato fijo discontinuo recibe una constante atención por parte de la negociación colectiva sectorial. Es posible localizar cláusulas al respecto en 12 de los 20 convenios publicados el segundo semestre de 2025. El aspecto más reiterado es la regulación y concreción del llamamiento, presente en 11 de los 20 convenios. La totalidad de los convenios que regulan el llamamiento establecen la antigüedad como criterio de ordenación. Adicionalmente, ciertos convenios combinan la antigüedad con otros criterios, tales como la categoría profesional, véase el convenio de oficinas y despachos de Jaén, el convenio de comercio en general de Jaén y el convenio del transporte de mercancías de Málaga. Por otro lado, 6 convenios regulan el periodo mínimo del llamamiento, que va de los 15 a

los 4 días de antelación. Finalmente, 2 convenios establecen un número mínimo de tres llamamientos, concretamente los convenios de comercio en general y comercio de metal y electricidad de Jaén.

Junto a lo anterior, varios convenios sectoriales perfilan y concretan el supuesto de hecho del contrato fijo discontinuo. Tal pretensión se lleva a cabo a través de diversas propuestas, entre las que conviene destacar el convenio de hostelería de Cádiz, que propone la conversión del contrato eventual al contrato fijo discontinuo cuando se superen ciertos márgenes temporales. Por otra parte, el convenio de limpieza de edificios y locales no sanitarios de Granada excluye la aplicación del contrato fijo discontinuo ante “trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa”, decantándose por el contrato indefinido a tiempo parcial. Igualmente, cabría mencionar una cláusula del convenio de limpieza de Cádiz, según la cual las patronales se comprometen a solicitar a sus empresas clientes, colegios y universidades, la posibilidad de ampliar los servicios a 12 meses.

En otro orden de cosas, 5 de los 20 convenios, permiten la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. Entre dichos textos, únicamente el convenio de hostelería de Cádiz establece garantías adicionales, mediante la imposición de un periodo mínimo garantizado de 3 meses y una jornada mínima de 20 horas semanales. Finalmente, un solo texto, el convenio del metal de Cádiz, aborda expresamente el plazo de inactividad de recolocación entre subcontrataciones, que se extiende a 6 meses.

El trabajo a tiempo parcial es objeto de atención por parte de 7 de los 20 convenios examinados. Con carácter general, es posible advertir garantías específicas al respecto, como la obligatoriedad de realizar jornadas continuadas cuando la jornada ordinaria sea inferior a 4 horas, recogida en el convenio de comercio de Córdoba o el establecimiento de una jornada mínima de cuatro horas diarias, con algunas excepciones, presente en el convenio de transporte de mercancías de Málaga.

El porcentaje de horas complementarias ha sido abordado por los 7 convenios que regulan el tiempo parcial. Las soluciones aportadas al respecto son diversas, desde la reiteración del 30% que establece supletoriamente el estatuto, véase el convenio de oficinas y despachos de Cádiz, pasando por su ampliación al 50%, como plantea el convenio servicios deportivos de Andalucía, hasta llegar al 60%, máximo permitido por la norma estatutaria, según el convenio de transporte de mercancías de Málaga. Asimismo, cabe destacar que los cuatro convenios restantes establecen porcentajes distintos en función de si las horas complementarias son pactadas o voluntarias. Desde otra perspectiva, 3 convenios reiteran el plazo de tres días establecido supletoriamente por el estatuto respecto al preaviso para realizar las horas complementarias.

b) Convenios de empresa

La regulación sobre el periodo de prueba se encuentra presente en 29 de los 62 convenios de empresa publicados en el segundo semestre de 2025, lo que representa un 47% del total. Frente al 30% del ámbito sectorial, la atención respecto a los periodos de prueba aumenta en la negociación a nivel empresarial. Resulta pertinente anotar que 21 de los 29 convenios mantienen el periodo de prueba para categorías superiores en 6 meses, coincidiendo con la regulación supletoria del estatuto. En el segundo semestre de 2025 únicamente se ha localizado un convenio, referente a la empresa 4 GASA, S.L., que amplía dicho límite a los 8 meses. Adicionalmente, convendría señalar una cláusula contenida en el convenio de Iveralso, S.L., en virtud de la cual la movilidad funcional justifica la imposición de un nuevo periodo de prueba. Por otro lado, se ha localizado un convenio colectivo que hace uso de la habilitación legal que permite ampliar la duración del periodo de prueba en el supuesto de contratos de duración determinada: el convenio de la Fundación de la Universidad de Almería extiende el plazo de 1 a 2 meses.



Respecto al empleo protegido, destaca la escasa presencia de cláusulas al respecto, presentes en 8 de los 62 convenios examinados. Con carácter general, dichas cláusulas establecen el compromiso de adaptar el puesto de trabajo ante situaciones de pérdida de capacidad y/o trabajadores de edad avanzada. A modo de muestra, véanse los convenios de Hospital la Inmaculada Grupo HLA, Ayuntamiento de Cádiz, Ayuntamiento de Alcalá la Real.

La estabilidad en el empleo constituye una materia escasamente abordada por los convenios de empresa del segundo semestre de 2025. Apenas se localizan 6 cláusulas al respecto, lo que no llega al 10% respecto al total de 62 convenios. No obstante, conviene destacar alguna cláusula relevante, tal como la limitación de no superar el 20% de contratación eventual, presente en el convenio de Star Container Spain, S.A. o el compromiso de realizar nueve contrataciones a tiempo indefinido, según el convenio de tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca, S.L.

En cuanto a los contratos de duración determinada, resulta llamativa la escasa atención dispensada por parte de los convenios de empresa examinados. El contrato por circunstancias de la producción se regula en 16 de los 62 convenios examinados. Más aún, 10 de tales textos amplían la duración de dicha modalidad contractual hasta los 12 meses, aunque se trata de una habilitación reservada a la negociación sectorial. Cabría señalar una cláusula, extraída del convenio del tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca, S.L., que, a pesar de reconocer expresamente la reserva a la negociación sectorial, introduce la ampliación: “En tanto se regule en el convenio colectivo de ámbito sectorial correspondiente las cuestiones que el Real Decreto-ley 32/2021 remite a este, se podrá ampliar hasta un año la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción”. En sentido contrario, un convenio colectivo, concretamente el referente a Casado Sierra Granadina, S.L., reduce la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción a 3 meses, aunque el art. 15.2 ET establece una duración máxima de 6 meses. Finalmente, resulta pertinente valorar positivamente una serie de cláusulas que perfilan y concretan el supuesto de hecho del contrato por circunstancias de la producción, recogidas en los convenios de Asociación Deportiva Club de Golf Aloha, Grupo Fundación Bancaria Unicaja y Valeo España S.A.U. Por su parte, las referencias al contrato de sustitución son meramente residuales. Únicamente 3 convenios se refieren a dicha modalidad contractual, limitándose a reiterar el plazo de tres meses, establecido supletoriamente por el legislador, respecto a los supuestos de cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.

En concordancia con el apartado anterior, el contrato fijo discontinuo tampoco ha recibido especial atención por parte de los convenios de empresa. Únicamente se han localizado 5 convenios con cláusulas al respecto, lo que representa un 8% respecto al total de 62 convenios. En cualquier caso, conviene mencionar tres convenios que plantean una interesante identificación del supuesto de hecho. Se trata de los convenios de La Perla Food Innova S.L.U., Casado Sierra Granadina, S.L. y Cervezas Alhambra, S.L. Por otro lado, únicamente 4 convenios regulan el llamamiento, coincidiendo en la antigüedad como criterio de ordenación y estableciendo preavisos de entre 4 y 7 días. Finalmente, se ha localizado una cláusula, contenida en el convenio de Ilunion Lavanderías, S.A.U. en la provincia de Granada, según la cual la empresa deberá elaborar un “escalafón anual del personal fijo-discontinuo”. Se trata de una medida próxima al censo anual que menciona el art. 16.5 ET, nuevamente reservada a los convenios sectoriales; lo que podría explicar, como mera hipótesis, el cambio de denominación de censo a escalafón.

Finalmente, el trabajo a tiempo parcial está presente en 5 de los 62 convenios analizados. Aunque escasas, se identifican cláusulas de interés dirigidas a establecer jornadas mínimas o porcentajes máximos de contratos a tiempo parcial; respectivamente convenio de Admital Intermediary Services, S.A.U. y convenio de Novo Santi Petri, S.A. Por otra parte, es posible identificar cláusulas que amplían

el porcentaje máximo de horas complementarias al 50 y 60%, respectivamente los convenios de Nuevas Iniciativas Sociales, S.L. y Grupo Fundación Bancaria Unicaja.

3.1.4. Flexibilidad interna y garantías por cambio de empresario

a) Convenios sectoriales

Las medidas de flexibilidad interna no tienen una presencia destacada en los convenios sectoriales del segundo semestre de 2025. Respecto a la movilidad geográfica, cabría mencionar el establecimiento de un complemento económico del 15% según el convenio de servicios deportivos de Andalucía. De igual modo, la movilidad funcional tampoco ha recibido una excesiva atención por parte de la negociación sectorial, aunque sí es posible identificar cláusulas de interés. Los convenios de limpieza de Córdoba y limpieza de edificios no sanitarios de Granada permiten la consolidación como consecuencia de la movilidad funcional ascendente. En un sentido similar, el convenio de hostelería de Cádiz impone, no la consolidación de la categoría, sino la generación de una nueva vacante. En materia de flexibilidad interna, el contenido más reiterado han sido las cláusulas de inaplicación, presentes en 9 de los 20 convenios objeto de análisis.

Las diversas instituciones que componen las garantías por cambio de empresario han recibido un tratamiento diferenciado. La subrogación representa una de las materias más tratadas por la negociación colectiva del segundo semestre de 2025, presente en 9 de los 20 convenios sectoriales. Aunque algún convenio se limita a remitirse al convenio sectorial estatal, la mayor parte de los convenios sí regulan expresamente, y usualmente de modo extenso, la subrogación de personal. En dichas cláusulas, la efectiva subrogación se condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos, vinculados a la duración o condición del trabajador en la empresa saliente. Finalmente, se observa que dichas cláusulas son especialmente frecuentes en ciertos sectores, como por ejemplo la limpieza.



Respecto a las contratas y subcontratas, los convenios colectivos no plantean directamente una ampliación de las garantías estatutarias. No obstante, es posible localizar una interesante cláusula, según la cual “las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contratas actuales”, presente en los convenios de limpieza de Córdoba y limpieza no hospitalaria de Granada.

Una conclusión similar se puede extraer respecto a la regulación sobre empresas de trabajo temporal. No se localizan cláusulas al respecto, salvo en el convenio de limpieza de edificios y locales de Cádiz, que reduce el plazo de 10 a 3 días respecto al derecho de información contenido en el art. 9 de la LETT.

b) Convenios de empresa

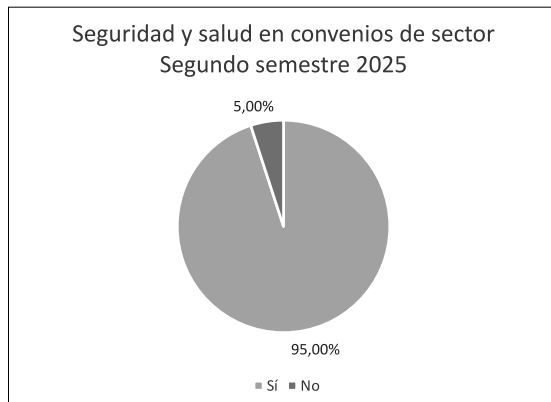
Las medidas de flexibilidad interna han recibido mayor atención por parte de los convenios de empresa, en comparación con la negociación a nivel sectorial. El contenido más reiterado ha sido la movilidad funcional, presente en 24 de los 62 convenios examinados, lo que supone cerca del 40% del total. Entre las cláusulas más relevantes convendría destacar, de un lado, la consolidación de la categoría superior tras un determinado plazo, presente en los convenios de Ilunion Lavanderías, S.A.U. en la provincia de Granada, Grupo Energético De Puerto Real, S.A., UTE Envases Ligeros Málaga y Empresa Municipal de Aguas de Málaga, S.A., y de otro lado, la limitación temporal respecto al desempeño de una categoría inferior, contenida en los convenios de Ayuntamiento de Bedmar y Garcéz, Ayuntamiento de Alcalá la Real e Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico.

Las garantías por cambio de empresario no representan una materia con una incidencia significativa entre los convenios de empresa del segundo semestre de 2025. A nivel comparativo, la subrogación de personal constituye el contenido más reiterado, aunque, en la práctica, únicamente se han localizado 10 convenios de empresa que contengan cláusulas a tal efecto. Entre dichos textos, 5 se remiten al convenio estatal y 1 se remite directamente al art. 44 ET. Las referencias a la externalización productiva son ciertamente escasas, lo que no impide localizar ciertas cláusulas de interés. De un lado, el convenio Star Container Spain, S.A. identifica una serie de tareas susceptibles de ser subcontratadas. La subcontratación del resto de actividades debe ser acordada con la Comisión Mixta Paritaria. De otro lado, el convenio de Valeo España, S.A.U. recoge el compromiso empresarial de realizar contrataciones directas, en detrimento del recurso a las empresas de trabajo temporal.

3.1.5. Seguridad y Salud en el trabajo

a) Convenios de sector

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, los convenios de sector hacen un tratamiento parecido a la jornada, es decir, la práctica totalidad de los mismos (95%) contienen cláusulas relativas a dicha materia.

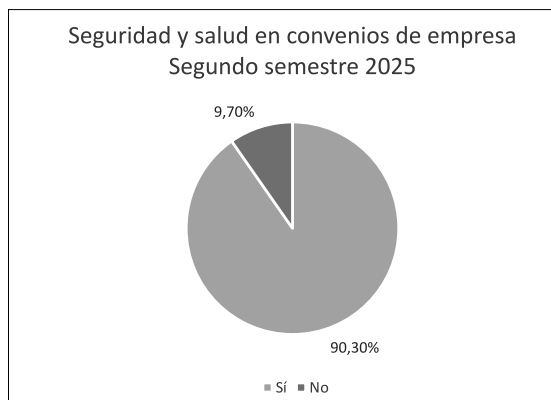


Solamente hay un convenio en el que no se hace alusión a la seguridad y salud, que es el de Transporte Sanitario de la provincial de Cádiz. En el resto, siempre hay alguna cláusula desarrollando dicha materia.

En lo que hace al contenido de los mismos, las cláusulas están normalmente referidas a los órganos de representación en seguridad y salud y a la vigilancia de la salud. Hay, no obstante, algún que otro convenio que contiene un tratamiento distinto, mencionando la obligación de los trabajadores de formarse en dicha materia (CC de Transportes de Mercancías de Málaga).

b) Convenios de empresa

También es muy alta la proporción de convenios de empresa que contienen cláusulas relativas a la seguridad y salud. Del total de los convenios publicados en este semestre, la inmensa mayoría (90,3%) también van a hacer referencia a esta materia. Únicamente seis convenios han dejado de incluir referencias a estos contenidos, lo cual revela la importancia que los negociadores dan a estas cuestiones.



En relación con los contenidos, pasa un tanto de lo mismo que ocurre en los convenios de sector. La mayor parte de ellos hace referencia a la participación de los trabajadores, a través de los órganos representativos que la Ley de Prevención prevé, y también a la vigilancia de la salud.

Igualmente, en los convenios de empresa, aunque en menor medida que en los sectoriales, hay cláusulas que también contienen referencias a otros aspectos, como la formación o la entrega a los trabajadores de equipos de protección, y algunos también se refieren a la previsión por parte de la empresa de un plan de prevención (Ayuntamiento de Morón de la Frontera) o a la incorporación de medidas convencionales relativas a la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores que han perdido facultades y no pueden seguir desarrollando su puesto de trabajo (CC Ayuntamiento de Cortes y Graena).

3.1.6. Medidas de acción social

a) Convenios de sector

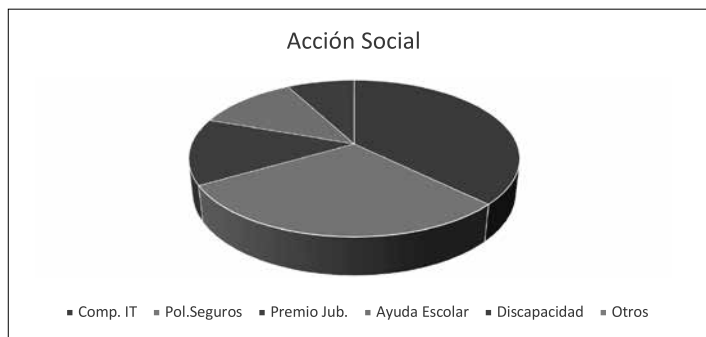
El 95 % de los CC. analizados recoge el complemento de la acción protectora del sistema de seguridad social en una situación de incapacidad temporal; no obstante, en el 53% de los supuestos se establecen diferenciaciones considerables en función de una serie de circunstancias, tales como, el número de bajas o la contingencia de que se trate.

Asimismo, en el 75 % de los CC. estudiados 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. Dichas primas son por cuenta de la parte empleadora y solo en uno de ellos los trabajadores y trabajadoras deben abonar el 40% de la prima (CC. de Limpieza de locales y edificios provincia Córdoba).

Por lo que se refiere a las ayudas sociales dirigida a personas con discapacidad, solo lo contempla un 20 % , esto es, 4 convenios colectivos, de los que solo dos de ellos, se refieren no solo a los hijos e hijas, que también, sino a los cónyuges y en uno de estos, además, se hace referencia expresa a las parejas de hecho.

La ayuda escolar a los menores (en algunos casos sólo hasta los 16 años) se recoge en 30% de los CC estudiados; en este mismo porcentaje se contempla la posibilidad de anticipos, exigiéndose solo en un CC. que se acredite una situación de necesidad. En cuanto a los premios a la jubilación – con variedad de supuestos, en las cantidades, las edades y la antigüedad- se contemplan en el 35 % de los CC.

De manera muy residual se recogen ayudas a la viudedad (en 2 de ellos), a la constancias en el mismo centro de trabajo (solo en 1) y se podría destacar que es el CC. Provincial de la Hostelería de Cádiz el que, además de ser uno de los dos que contempla las ayudas a la viudedad, también recoge un premio a la natalidad y una ayuda a los estudios de sus propios trabajadores y trabajadoras.



b) Convenios de empresa

Pocas sorpresas aportan los convenios colectivos de empresa en orden a las mejoras de carácter social.

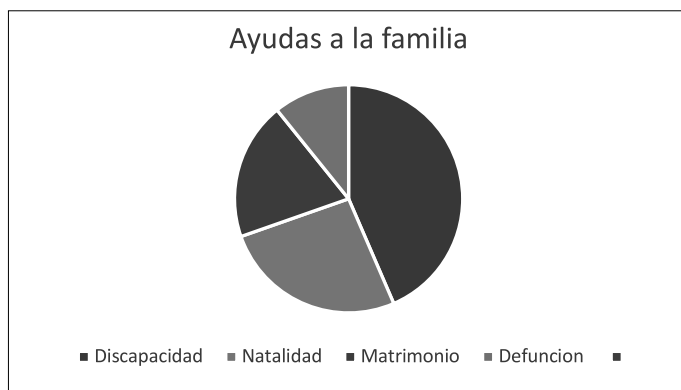
Por lo que hace al complemento de la prestación de Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal, lo contemplan un porcentaje muy elevado (83,9%), como viene siendo habitual. No obstante, sí se establecen diferencias en orden a si se trata de una enfermedad común o un accidente (laboral 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. En este sentido, por ejemplo, no distinguen la causa que motivó la incapacidad en un 46,15 % de los convenios y, sin embargo, en otros se establece una diferencia entre las contingencia comunes y las profesionales, sucediendo en el 53 %. Además de complementar la IT, algunos convenios colectivos también lo hacen con la prestación en el caso de nacimiento y cuidado del menor y en riesgo durante el embarazo y la lactancia, así sucede en el CC. del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico y el CC. Empresa Municipal de Aguas de Málaga, S.A.

En cuanto a los anticipos (contemplados en el 53,22%) y los préstamos (recogidos en un 16,12 %), debe tenerse en cuenta que algunos CC. exigen una serie de requisitos: por ejemplo, el CC Admiral Intermediary Services SAU requiere una antigüedad de 2 años y, asimismo, justificar las causa de la solicitud; para otros es suficiente la antigüedad, como sucede con el CC. Prezero España, SA.

También, como ocurría en los CC de sector, otra de las mejoras sociales más recurrentes (69,4%) 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.

Otra de la mejorar que se repite, son los conocidos como premios a la jubilación que ascienden a 30,6%, si bien es verdad con una gran diversidad de cantidades y supuestos.

Lo que podríamos denominar como ayudas a la familia se centran en el apoyo a las situaciones de discapacidad (32,25 %) y ,como regla general, se refiere a los casos de hijas e hijos, pues solo en un 40 % se contempla a los cónyuges discapacitados. En este sentido, especial mención merece el CC. del Grupo Energético de Puerto Real, S.A. que cita a los nietos en acogida y el CC. del Ayuntamiento de Cádiz que contempla incluso a los hermanos. También, debe destacarse el CC. de la Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, pues añade ayudas a la educación especial, tan necesaria en estas situaciones de discapacidad. Otro eje familiar relevante lo constituyen las ayudas a la celebración de los matrimonios –en muchos casos expresamente se habla de parejas de hecho debidamente registrada- alcanzando un 14,5%. Asimismo, las ayudas a la natalidad -adopción y acogimiento permanente- se recoge en un 19,35% . Tratándose de la defunción, las diferentes ayudas solo se contemplada en un 8%. Como cierre, hay que señalar que solo apuntan a las familias numerosas el CC. del Ayuntamiento de Churriana de la Vega y el CC. de la Entidad Local Autónoma de Guadalcaín.



La ayuda escolar es otra de las mejoras sociales estrellas (56,77%) contemplando estos apoyos para los hijos e hijas que cursen estudios desde la escuela infantil a la universidad (en un 76% de los casos).

Otro apartado especialmente relevante, sino cuantitativamente si lo es cualitativamente es el de los gastos médicos como: seguros de salud, prótesis, odontología, oftalmología, auditivas, etc. que se contemplan en un 24,2 % de los CC. Merecen especial mención el Ayuntamiento de Alcalá la Real, que a las prestaciones señaladas añade los servicios de psicología y psiquiatría, tan necesarios ahora que se empieza a poner el acento en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras y también el Ayuntamiento Bedmar y Garciez que se refiere a la cirugía estética, si fuere necesario.

3.2. Contenidos novedosos

3.2.1. Formación

a) Convenios de sector

Cerca de la mitad de los convenios sectoriales del segundo semestre de 2025 contienen cláusulas sobre el contrato formativo, concretamente 9 de los 20 convenios colectivos. Entre dichos textos es posible encontrar diversas mejoras respecto a la regulación legal.

En primer lugar, y con carácter mayoritario, varios convenios aumentan los porcentajes retributivos por el estatuto. En esta dirección, conviene subrayar el tratamiento del convenio de servicios deportivos de Andalucía: el contrato formativo en prácticas será remunerado en función de la categoría profesional y nivel retributivo, excluyendo la aplicación de porcentajes reductores; lo que, en definitiva, representa un tratamiento ecuánime respecto al resto de los trabajadores. Por otro lado, el convenio de hostelería de Cádiz establece una remuneración fija, no vinculada a porcentajes, que asciende a 850,87 euros y 945,79 euros. Convendría cuestionar si tal cláusula respeta el salario mínimo interprofesional, exigencia planteada por el propio art. 11 ET.

En segundo lugar, algún convenio -concretamente el convenio de transporte de mercancías de Málaga- reduce la duración máxima de contrato formativo, en su modalidad de formación en alternancia, a 12 meses, frente a los 24 meses marcados supletoriamente por el estatuto.

En tercer lugar, cabría destacar la imposición de limitaciones a esta tipología contractual. Por un lado, el convenio de la industria del metal de Cádiz sostiene que el contrato formativo, en sus dos modalidades, no podrá exceder el 20% de la plantilla media de la empresa. Por otro lado, el convenio de transporte de mercancías de Málaga limita la formación en alternancia a determinadas funciones.

En otro orden de cosas, la formación profesional para el empleo es objetivo de atención constante por la negociación sectorial del segundo semestre de 2025. La mitad de los convenios, esto es, concretamente 10 de los 20 convenios analizados, hacen alusión a la formación profesional. La constitución de una comisión paritaria al respecto, presente en 6 convenios, se convierte en la medida más reiterada. También se localizan remisiones a acuerdos y convenios sectoriales, presentes en los convenios de limpieza de edificios y locales de Cádiz y Sevilla, y, finalmente, el establecimiento de una cantidad económica específica dedicada a la formación recogida en el convenio de transporte sanitario de Cádiz.

b) Convenios de empresa

A diferencia del nivel sectorial, el porcentaje de convenios de empresa que regulan el contrato formativo es ciertamente escaso. Únicamente 6 de los 62 convenios analizados abordan esta modalidad contractual, un 10% del total. De

cualquier modo, convendría subrayar la inclusión de ciertas garantías respecto a la regulación legal. A modo de muestra, los convenios de Iveralso, SL e Industrias Lácteas Granada S.L.U. determinan la remuneración al margen de los porcentajes reductores del art. 11 ET; el convenio de Star Container Spain, S.A. establece un porcentaje máximo de contratos formativos.

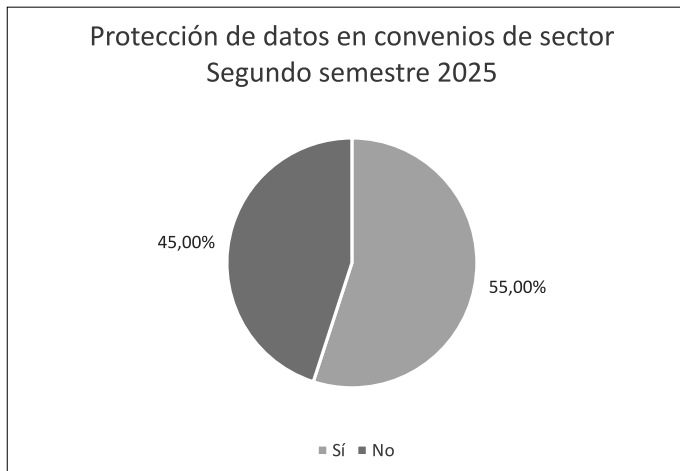
En contraposición, la formación profesional para el empleo representa el contenido más reiterado entre los convenios de empresa del segundo semestre de 2025. En concreto, 38 de los 62 convenios analizados abordan expresamente la formación profesional, lo que asciende al 61%. Se aprecia una notable disparidad entre las cláusulas referidas a dicha materia, lo que resulta lógico con el llamamiento a la concreción que plantea el legislador en el art. 23 ET. No obstante, es posible identificar ciertas medidas o actuaciones comunes. Entre los 38 convenios que abordan la materia, un total de 20 imponen el establecimiento de planes de formación. El grado de concreción y detalle depende del concreto convenio, siendo posible localizar incluso compromisos de financiación; a modo de ejemplo, un 1% de la masa salarial según el convenio de Grupo Energético De Puerto Real, S.A. Adicionalmente, 8 convenios establecen la creación de comisiones paritarias de formación.



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

a) Convenios de sector

Los convenios andaluces de sector también contienen reglas relacionadas con el control empresarial sobre la protección de datos y las nuevas tecnologías, y lo hacen en un número importante, dado que hasta un 55% de los convenios recogen en su clausulado reglas relativas a la materia.



Sin embargo, como ya ocurriera en los anteriores convenios, tales reglas no vienen establecidas directamente, con cláusulas que se refieran a lo anterior, sino que lo que se hace es establecer como infracciones aquellas conductas del trabajador que repercutan en el menoscabo de la protección de datos de la empresa y, en menor medida, con las nuevas tecnologías.

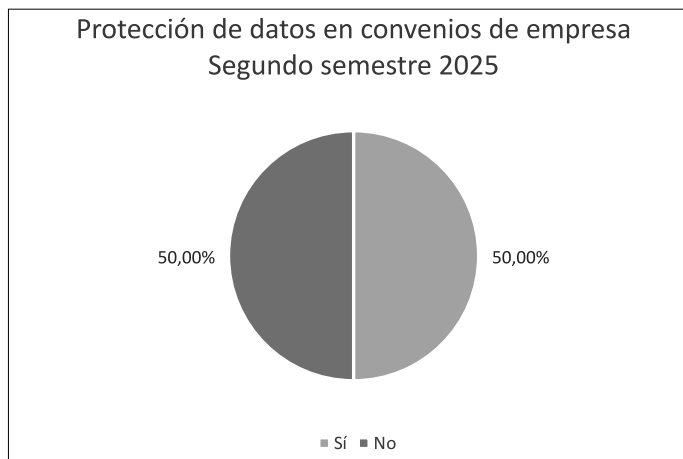
De esta forma, son catalogadas como infracciones graves y/o muy graves conductas en las que el trabajador “el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva” para la empresa. Cuando produzca grave perjuicio para la compañía serán considerados como infracciones muy graves y, de no producirse los mismos, serán consideradas solamente graves.

b) Convenios de empresa

De forma parecida, los convenios de empresa hacen la regulación relativa a esta misma materia.

Y es que los convenios de empresa siguen la pauta establecidas en los de sector, de forma que se hace una regulación indirecta de todo lo que se refiere a la protección de datos y las nuevas tecnologías.

Y tal como ocurre en el ámbito sectorial, van a ser muchos los convenios que contengan cláusulas relacionadas con este tema, ya que hasta la mitad de los convenios de empresa (50%) hacen alusión a las reglas de protección en materia de protección de datos y nuevas tecnologías, cantidad que no se antoja excesiva, teniendo en cuenta la actualidad de la materia considerada.



Es por ello que debería hacerse una llamada a los negociadores en el ámbito empresarial para que fueran incorporando paulatinamente más reglas en esta materia.

3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso

a) Convenios del sector

En un porcentaje muy elevado (90 %) se hace un pronunciamiento expreso al propósito de luchar a favor de la igualdad (no solo de género, aunque sí especialmente) y a adoptar todas las medidas que sean necesarias en contra de todo tipo de discriminación y, realmente, solo en dos convenios colectivos no se hace ninguna mención explícita (CC. Limpieza de locales y edificios provincia Córdoba y de Limpieza de aviones aeropuerto de Málaga) a estos derechos fundamentales. Asimismo, en este sentido se recuerda la obligación que tienen las empresas, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre, de contar con un plan de igualdad, al alcanzar un número de trabajadores y trabajadoras. También, en algún CC (v.gr. CC. Provincial de la hostelería de Cádiz y CC del Sector de Contratos Públicos de Servicios Deportivos) se indica de manera muy pormenorizada en qué debe consistir dicho plan.

Por lo que se refiere al acoso – sexual, por razón de sexo y el de carácter moral – un 80 % de los CC hacen una referencia expresa a la necesidad de llevar a cabo una política contra esta vulneración de derechos, así como el deber de adoptar las medidas de prevención necesarias. En este sentido se recuerda la obligación de implantar protocolos, llegando en algunos casos a establecer el contenido necesario del mismo e incluso en algún CC se recoge el propio protocolo como anexo (v.gr. en el CC. Provincial del comercio de Córdoba, en el CC. De Transporte de Mercancías por carretera, Agencia de Transporte y Despachos). No obstante, en cierto CC (el de Limpieza de locales y edificios provincia Córdoba) la redacción no es muy

afortunada cuando se indica que las personas trabajadoras pueden denunciar el acoso “ *si así lo estiman conveniente*”.

Para finalizar, en lo atinente a los derechos de los colectivos LGTBIQ+, también el 80% de los convenios colectivo analizados los reconoce y , con ello, aluden a que las medidas para su igualdad y lucha contra la discriminación deben recogerse en un protocolo, cuyo contenido exhaustivo se contempla en un 40% de los convenios analizados.

b) Convenios de empresa

Tratándose de la igualdad, se hace un reconocimiento expreso en casi todos los convenios colectivo (un 84%) , con términos *como tolerancia 0 con la discriminación, igualdad efectiva, compromiso con la igualdad, igualdad de trato*, etc. y con remisiones a la legislación que recoge este derecho fundamental. En similares términos (83,8%) sucede con el acoso sexual, por razón de sexo y moral, con expresiones del tipo *entorno libre de acoso, protección frente los acosos*, etc. Ahora bien, estos porcentajes -aun de declaraciones meramente programáticas - disminuyen con respecto a la igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ , a las que solo se hacen referencias expresas en un 37%.

Por lo que se refiere a la materialización de estos derechos, debe subrayarse que tratándose de los planes de igualdad se hace una referencia a los mismos – con remisiones a la legalidad, indicando que ya lo tienen o los están negociando, señalando su contenido, recordando el papel que desempeñan en la empresa, etc. – en un 70% % y solo vienen recogidos dicho planes en el propio CC en el caso de Star Container Spain S.A. y de Novo Santi Petri, S.A.

En cuanto a los protocolos de acoso, se refieren a los mismos en un 51 % de los convenios, señalando que ya cuentan con ellos o que están elaborándolos. Ciertamente solo los incorporan como anexos en los propios CC, el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, Star Container Spain S.A. y Aucorsa.

Para finalizar, tratándose de los protocolos para la protección de las personas LGTBI+, nos encontramos con una variedad de supuestos: a) hay entidades que incluyen a este colectivo en su Plan de Igualdad (v.gr. CC. UTE Envases Ligeros Málaga.); b) otras tienen un protocolo de acoso que comprende todas las situaciones y colectivos y, por ende, también a las personas LGTBI (por ej. el CC del Ayuntamiento de Alcalá la Real o el CC. de Campo de Golf Almenara y la Reserva); y, finalmente c) hay entidades que tienen su propio protocolo (v. gr. E. Municipal Saneamientos de Córdoba o GASA, S.L. que lo tiene fijado como compromiso) y, es más, en este apartado podemos encontrar empresas que los aportan como un anexo del propio CC (es el caso de Acciona Servicios Urbanos, de Elis Manomatic y de Novo Santi Petri, S.A.)

3.2.4. Desconexión digital

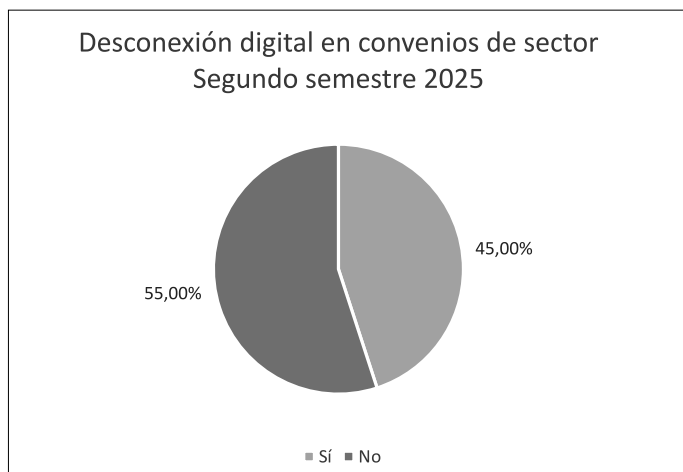
a) Convenios de sector

Una materia en la que sí se aprecia cierta novedad respecto de los anteriores informes es, precisamente, la desconexión digital.

Así, hasta ahora, los convenios sectoriales habían sido muy parcos en la regulación de la desconexión digital, de forma tal que eran muy minoritarios los que lo hacían.

No obstante, en los convenios estudiados en este segundo semestre del año en curso han sido una gran cantidad de convenios los que han optado por incorporar a su clausulado esta materia.

De esta forma, un 45% de los convenios de este período incorporan alguna mención relativa a la desconexión digital. Lo ideal sería que en lo sucesivo los negociadores siguieran incorporando cláusulas de este tipo,



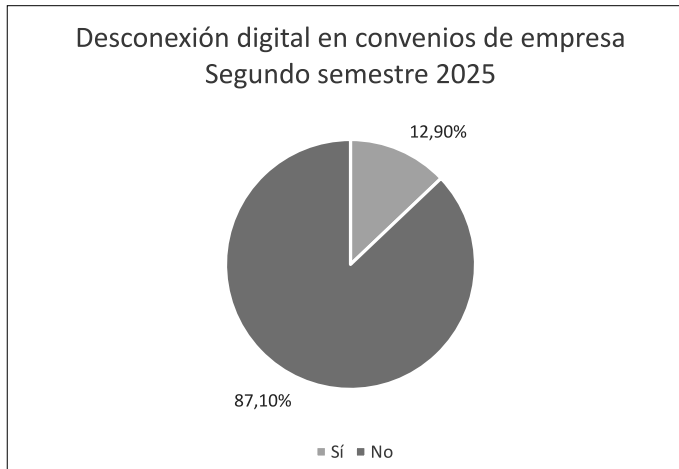
b) Convenios de empresa

En cambio, cuando descendemos al ámbito empresarial, la cosa cambia. El porcentaje de convenios que han regulado la desconexión digital en este período es mucho menor. Solo ocho convenios, que representan el 12,9% del total de los convenios publicados, han recogido información relativa a la desconexión digital.

El motivo de esta diferencia tan importante en la regulación sectorial y empresarial no es explicable a simple vista, aunque sería preciso insistir en difundir entre los negociadores de ámbito empresarial la necesidad de que, en el futuro, incluyeran cláusulas de este tipo.

Sin embargo, no todo es negativo. Aunque, como decimos, la regulación que se hace de la desconexión digital en el ámbito empresarial es escasa, hay

algunos convenios en los que la regulación es profusa y muy interesante. Sería el caso del I Convenio colectivo del Grupo Fundación Bancaria Unicaja (art. 9), que no solo incluye los casos en los que será aplicable la desconexión, sino que también incorpora buenas prácticas en esta materia. En definitiva, son avances en esta materia que deberían trasladarse en el futuro a la negociación colectiva en su conjunto, tanto sectorial, como empresarial.



4. LA INCORPORACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES Y CLÁUSULAS TIPO DEL CARL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (2025): ANÁLISIS JURÍDICO DE SU RECEPCIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La incorporación de las recomendaciones y cláusulas tipo del CARL en la negociación colectiva andaluza (2025): análisis de su recepción en los convenios colectivos

4.1. Introducción y metodología

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/1983, de 27 de junio, tiene encomendada, entre otras, la tarea de “facilitar, dentro del respeto al principio de autonomía colectiva consagrado en el artículo 37 de la Constitución Española, la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales, mediante apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento”. En desarrollo de esta competencia, y de acuerdo con el Pacto Social y Económico para el Impulso de Andalucía suscrito por la Junta de Andalucía y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía el 13 de marzo de 2023, el Pleno

del CARL aprobó el 3 de julio de 2023 el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (II PANC 2023-2025), que cuenta con 7 objetivos estratégicos, 14 objetivos operativos y 77 medidas de apoyo, de cara a fortalecer y agilizar la negociación colectiva andaluza. En desarrollo y ejecución de este II PANC el Pleno del CARL aprueba por unanimidad en su reunión del 18 de diciembre de 2024 el documento *Recomendaciones y Cláusulas Tipo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para la Negociación Colectiva Laboral Andaluza 2025*.

Estas recomendaciones son un instrumento facilitador de acuerdos, aportando seguridad jurídica a los convenios colectivos y resolviendo a las partes dudas que puedan surgir en el transcurso de las negociaciones. Se trata de ocho recomendaciones para facilitar a las partes la dinámica en la mesa de negociación, mejorar los procesos y los contenidos de los convenios; y seis cláusulas tipo, de las que pueden hacer uso en su literalidad, y que se han confeccionado para facilitar la redacción de disposiciones que puedan resultar singularmente complejas. Partiendo del respeto a la autonomía de las partes, ambos instrumentos permiten mejorar de la calidad de nuestra negociación colectiva y aportan la seguridad que siempre se busca en todo proceso de negociación. Estas propuestas, carentes de fuerza vinculante *stricto sensu*, aspiran a homogeneizar prácticas, incrementar la seguridad jurídica, tecnificar los procedimientos y fomentar una cultura de solución autónoma y cooperativa de conflictos, con el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) como eje instrumental.

Sin embargo, la eficacia última de este “derecho blando” (*soft law*) depende de su grado de acogida por parte de los verdaderos protagonistas de la negociación colectiva: las organizaciones empresariales y sindicales. Con este estudio se aborda empíricamente esta cuestión, analizando hasta qué punto el marco orientativo del CARL ha logrado permear la práctica negocial concreta durante el año 2025.

El estudio adopta una metodología de análisis mixto secuencial. En una primera fase, se realizó un análisis de contenido sistemático de los 33 convenios colectivos sectoriales firmados en Andalucía a partir del 1/01/2025 de ámbitos autonómico, interprovincial y provincial. Para cada convenio, se examinó la presencia/ausencia de 35 ítems específicos derivados de las recomendaciones del CARL (ver Tabla 1).

En una segunda fase, los datos binarios (SÍ/NO) fueron cuantificados para calcular porcentajes de adopción agregada, permitiendo una medición precisa del grado de penetración de cada recomendación. Finalmente, se procedió a un análisis cualitativo interpretativo de los resultados.

4.2. Análisis y Resultados

Los resultados, sintetizados en la Tabla 1, revelan una realidad de incorporación profundamente desigual, donde la recepción de las recomendaciones del CARL es altamente selectiva y parece responder a una lógica de minimización del cambio.

Tabla 1. Tasa de Incorporación de las Recomendaciones del CARL en 33 Convenios Colectivos Andaluces (2025)

RECOMENDACIÓN GENERAL	ÍTEM ESTUDIADO	TOTAL "SÍ"	TOTAL "NO"	% "SÍ"
Recomendación presencia equilibrada	en comisión negociadora	0	33	0.00%
Recomendación presencia equilibrada	en comision paritaria	0	33	0.00%
Recomendación domicilio comisión paritaria en carl	establece domicilio en el carl	0	33	0.00%
Recomendación domicilio comisión paritaria en carl	establece direccion a efectos notificaciones	29	4	87.88%
Recomendación de sercla como mecanismo de solución de discrepancias de comision paritaria	en interpretación del convenio	29	4	87.88%
Recomendación de sercla como mecanismo de solución de discrepancias de comision paritaria	en procesos de inaplicación de convenios	15	18	45.45%
Recomendación de utilización de sercla	previo a la adopción de medidas de conflicto colectivo	12	21	36.36%
Recomendación de utilización de sercla	en conflictos de intereses e individuales voluntarios o excepcionados	10	23	30.30%
Recomendación de utilización de sercla	transcurrido un año de negociaciones	1	32	3.03%
Recomendación de utilización de sercla	en los conflictos de interpretación o ejecucion de acuerdos sercla antes de acudir directamente a la via judicial	4	29	12.12%
Recomendación de utilización de sercla	con suspension de ejecucion de sanciones hasta la tramitación del sercla	3	30	9.09%
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	recomendación presencia equilibrada	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	utilizacion apoyo carl para su funcionamiento	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	ampliacion de competencias más alla de las legales obligatorias	32	1	96.97%
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	reuniones ordinarias trimestrales y plazo de actuacion 10 dias	2	31	6.06%

RECOMENDACIÓN GENERAL	ÍTEM ESTUDIADO	TOTAL "SÍ"	TOTAL "NO"	% "SÍ"
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	regula adopcion de acuerdos	32	1	96.97%
Cláusula tipo sobre comisiones paritarias	establece sercla para resolver discrepancias	27	6	81.82%
Cláusula tipo sobre denuncia y promoción de la negociación	antelación mínima de dos meses	17	16	51.52%
Cláusula tipo sobre denuncia y promoción de la negociación	regula contenido del escrito de denuncia y promoción	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre denuncia y promoción de la negociación	referencia a partes negociadoras aunque no hubieran firmado el convenio	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre constitución de comisión negociadora	plazo maximo de 30 dias desde la denuncia	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre constitución de comisión negociadora	regula contenido del acta de constitucion	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre constitución de comisión negociadora	referencia a utilizacion servicios de apoyo carl	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre constitución de comisión negociadora	periodo de referencia de seis meses para negociaciones	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre constitución de comisión negociadora	compromiso de acudir al sercla durante la negociación para desbloqueo	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre desbloqueo de procesos de negociación colectiva	acudir al sercla si en el plazo de dos meses desde finalizacion de vigencia no se ha constituido la mesa	0	33	0.00%
Cláusula tipo sobre desbloqueo de procesos de negociación colectiva	acudir al sercla si tres meses sin actividad negocial o proceso bloqueado	1	32	3.03%
Cláusula tipo sobre desbloqueo de procesos de negociación colectiva	acudir al sercla transcurridos seis meses de negociaciones sin acuerdo	1	32	3.03%

RECOMENDACIÓN GENERAL	ÍTEM ESTUDIADO	TOTAL "SÍ"	TOTAL "NO"	% "SÍ"
Cláusula tipo fomento sercla conflictos colectivos e individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa	en negociación de diagnóstico y planes de igualdad	0	33	0.00%
Cláusula tipo fomento sercla conflictos colectivos e individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa	para adaptación del convenio a cambios normativos o economicos sobrevenidos	5	28	15.15%
Cláusula tipo fomento sercla conflictos colectivos e individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa	sustitucion de periodos de consultas	0	33	0.00%
Cláusula tipo fomento sercla conflictos colectivos e individuales voluntarios o excepcionados de mediación preceptiva previa	fomento serclas individuales voluntarios o excepcionados	5	28	15.15%
Cláusula tipo para impulsar la efectividad de mediación en el sercla	asistencia al sercla de personas con capacidad decisoria	0	33	0.00%
Cláusula tipo para impulsar la efectividad de mediación en el sercla	instar a hacer propuesta de mediación	0	33	0.00%
Cláusula tipo para impulsar la efectividad de mediación en el sercla	fomentar la adhesión de las empresas al codigo ético del sercla	0	33	0.00%

Tabla resumen con los porcentajes clave por dimensión

4.3. Principales resultados

- Cláusulas más implementadas (>80%): “Ampliación de competencias de la Comisión Paritaria” (96.97%), “Regula adopción de acuerdos” (96.97%), “Establece dirección a efectos de notificaciones” (87.88%), y “SERCLA para interpretación del convenio” (87.88%).