

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA (AÑO 2026, 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. Breve balance del tratamiento convencional del fijo discontinuo.
Mucho ruido y pocas nueces y los riesgos de echar *vino nuevo en odres viejos*
(Prof. Antonio Costa Reyes)
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

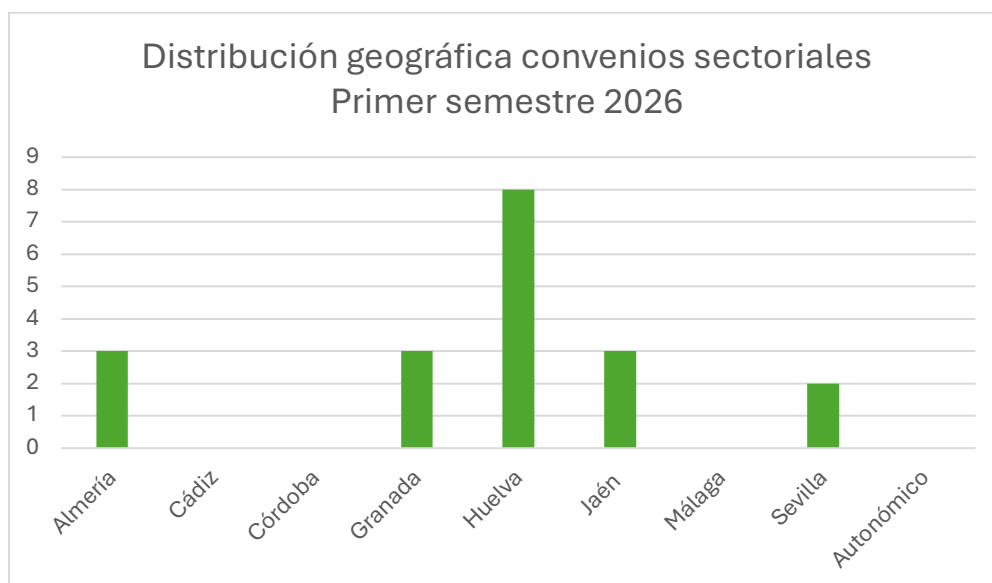
1. INTRODUCCIÓN

El estudio relativo a la negociación colectiva andaluza en el primer semestre de 2026 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.

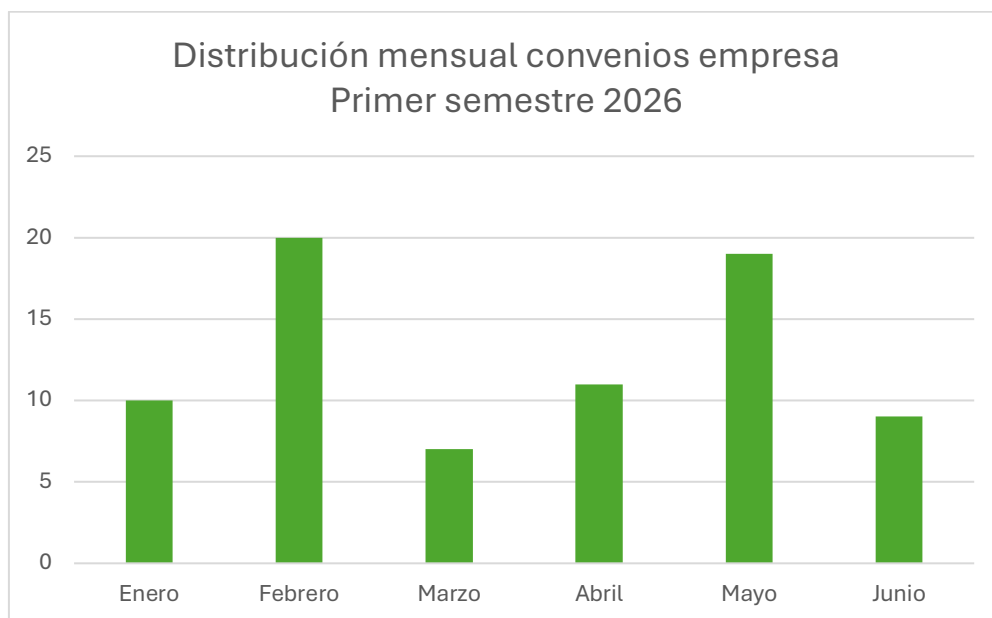
Además de todo ello, y por delante del abordaje de los mismos, se incluye un estudio del profesor Antonio Costa Reyes (Universidad de Córdoba) titulado “Breve balance del tratamiento convencional del fijo discontinuo. Mucho ruido y pocas nueces y los riesgos de echar vino nuevo en odres viejos”, donde se hace un análisis de la realidad actual de esta figura contractual, que, lejos de presentarse como la panacea en materia de contratación, se ha situado en una zona que poco aporta al mercado laboral.

Debe resaltarse igualmente que se pueden anticipar en el presente informe novedades respecto de los anteriores en relación con algunas materias en las que los convenios anteriores parecía que estaban entrando, pero que, desgraciadamente, parece que fue un espejismo. Por ejemplo, en relación a la desconexión digital, que en el último semestre de 2025 obtuvo unos resultados prometedores, pero que ha vuelto a bajar drásticamente en el periodo que analizamos, sobre todo, en materia de convenios empresariales.

Por otra parte, en cuanto a la distribución geográfica de los convenios sectoriales, no se rubrican convenios de este tipo en todas las provincias, dado que en Cádiz, Córdoba y Málaga no hay ninguno de ellos. Tampoco los hay autonómicos. Y es Huelva la provincia donde se firman más convenios de este tipo.



Por lo que se refiere al ámbito temporal, los meses en los que más se firman convenios de empresa son febrero y mayo, mientras que en marzo es cuando se firman menos convenios.



En definitiva, continuamos en la senda negocial iniciada en anteriores periodos estudiados.

2. BREVE BALANCE DEL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL FIJO DISCONTINUO

Mucho ruido y pocas nueces y los riesgos de echar *vino nuevo en odres viejos*

Antonio Costa Reyes

Profesor Titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de
Córdoba

La reforma laboral llevada a cabo por el RDL 32/2021 ha supuesto, sin lugar a duda, el cambio más profundo en términos de eficiencia en la reducción de la tasa de temporalidad en nuestro país, en concreto, en la contratación laboral en el ámbito privado. Y en ese logro, tanto de incremento de la contratación indefinida como de reducción de la temporalidad, además de la profunda reforma del art. 15 LET (contratos de duración determinada), ha tenido alguna incidencia (aunque menorⁱ) la llevada a cabo en el contrato fijo discontinuo (art. 16 LET), debido en gran medida a la ampliación de su objeto, lo

que, no obstante, ha abierto otros riesgos tanto de calidad en el empleo como, en concreto, a su mayor imprevisibilidad.

1. Ausencia generalizada de medidas convencionales para mejorar la calidad en el empleo del “nuevo” fijo discontinuo

Comencemos subrayando, como también reiterará el V AENC, el papel esencial de la negociación colectiva para que los objetivos pretendidos por el “nuevo” fijo discontinuo sean una realidad y, con ello, para que esta modalidad no solo sirva a mejorar la estabilidad formal y la flexibilidad que precisan las empresas, sino también -y muy especialmente- como oportunidad para procurar empleo de calidad o, en otros términos, un “trabajo digno”. A tal efecto, recordemos, el art. 16 LET reclama la intervención, principalmente o al menos preferentemente, del convenio sectorial, pero -particularmente respecto a las que llamamos *cláusulas de garantía del empleo* del fijo discontinuo- sin que ello pueda entenderse como una exclusión del nivel empresarial. Más al contrario, se hace preciso una actuación coordinada y colaborativa entre todos los niveles negociales en esas cuestiones, en aras a articular adecuadamente el uso de esta modalidad y, muy especialmente, a aportar importantes dosis de creatividad y contenidos novedosos, acordes a lo que esa modalidad está llamada a significar. Sin embargo, pese a que resulta innegable que la negociación sectorial -también la andaluza- parece prestar una especial atención al contrato fijo discontinuo, lo cierto es que la práctica evidencia que, como en la obra teatral de Shakespeare, hay “mucho ruido y pocas nueces”, porque nuestros negociadores no parecen estar a la altura de lo que se precisa, pues la lógica con la que los convenios regulan esta modalidad sigue en gran parte una inercia de lo anterior. Continuidad que va a originar no pocos problemas, porque tal actuar negocial desconoce los perniciosos efectos que para empresas y personas trabajadoras implicará una modalidad vinculada ahora especialmente a una actividad con un *patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible*.

Para hacernos una idea de la importancia que tiene la negociación colectiva para que esta modalidad responda a esos objetivos, baste recordar algunas de las numerosas remisiones que le hace el art. 16 LET para que articule esas *cláusulas de garantía del empleo* del fijo discontinuoⁱⁱ.

- *Primera*, la llamada *bolsa sectorial de empleo*, con la que se pretende “integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante ese tiempo” (art. 16.5, 1ª LET). En suma, una media que posibilitaría fidelizar a los trabajadores así contratados y hacerles más interesante emplearse en los sectores que hace uso de estas modalidades (al ampliar los tiempos de trabajo y mejorar su formación). Pero lo cierto y verdad es que detectamos una muy escasa – casi nula- atención en su establecimiento por parte de los convenios.
- *Segunda*, el *censo anual* del personal fijo-discontinuo en la empresa (art. 16.5, 2º LET), cuyo objetivo sería contribuir a dar seguridad y transparencia, ya que permite el conocimiento de las personas trabajadoras que pueden ser convocadas a la prestación del servicio lo que facilitaría tanto su ordenación en el llamamiento como

las características funcionales para su realización. Y por eso mismo, resulta criticable que solo anecdóticamente aparezca referido por los negociadores y, en el general de los casos, de forma vaga y sin mayor concreción.

- *Cuarta*, respecto el llamado *plazo máximo de inactividad* entre (sub)contratas (art. 16.5, 3º LET). Recordemos que para dar seguridad a la persona trabajadora así empleada, ante la mera expectativa de continuidad entre contrata, la norma reclamó que la negociación colectiva aclarase ese tiempo máximo de espera. Sin embargo, en el general de los casos, tal y como algunos preveíamos, los convenios se han limitado, a lo sumo a ampliar en mucho el plazo máximo legal supletorio o, más aún, aluden a un plazo de inactividad ambiguo o *sine die*, correspondiente con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios porque la actividad de la empresa no lo requiera.
- *Quinta*, la voluntaria *conversión* a fijo ordinario (art. 16.7 LET), para lo cual se reclama de la negociación colectiva la articulación de los procedimientos para que la persona trabajadora pueda solicitarlo. Sin embargo, cuesta encontrar previsión alguna sobre el tema (más allá de meras cláusulas obligacionales genéricas y, por ende, sin consecuencias patrimonializables por su incumplimiento). Es más, sobre esta falta de interés no debe desconocerse que la ITSS tiene bajo lupa los fraudes y abusos de los fijos discontinuos superiores a 10 meses y medio dentro del año (*vid. I Plan de Choque contra el Fraude en la Contratación*, de junio de 2026).
- *Sexta*, la “*indemnización*” por fin de llamamiento cuando “este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento”. Creemos que con ello se pretendería hacer más atractiva esta modalidad, especialmente para quienes antes de la reforma eran empleados temporalmente en esas actividades, pues con la nueva regulación podrían perder la indemnización por extinción de su contrato (*ex art. 49.1, c) LET* o, en su caso, por finalización de la contrata *ex art. 51 o 52 LET* -causas productivas-), lo que desde luego les haría menos atractiva económicamente en el corto plazo esta modalidad, sobre todo si el periodo que son empleadas es breve y, por ende, el salario escaso. Pero lo cierto es que -prácticamente- no aparece tal previsión y, cuando así ha ocurrido, se hace con el añadido de que se considerará como parte de la, en su caso, posible indemnización por extinción del contrato (lo que conectado con lo referido en el punto anterior sobre la ambigüedad o gran ampliación del plazo de inactividad y a lo que luego referimos sobre los efectos extintivos automáticos que por lo general los convenios mantienen ante la falta de atención al llamamiento, vendrían a confirmar los temores de perderla en la práctica).
- *Séptima*, el *periodo mínimo de llamamiento* (art. 16.5, 3º primer inciso LET). Parece evidente que articular esta medida supondría una clara mejora de la calidad de esta modalidad y, sin embargo, estamos muy lejos de que esta sea una pauta convencional, lo cual creo que debería haber sido particularmente necesario en algunos sectores, como el campo y vinculados, al objeto, por ejemplo, de acumular en una misma persona trabajadora varias campañas *de corta duración* (además de otras

compensaciones: admitir el rechazo en alguna de ellas, sufragar costes de desplazamiento, procurar alojamiento, etc.).

Conectando estos dos últimos puntos con el *clásico* fijo discontinuo de ciclos temporales irregulares y periódicos (art. 16.1, 1º, *primer inciso* LET), y por lo que aquí importa, debe subrayarse que, junto a la redacción original de contrato temporal por circunstancias de la producción *ocasional* del art. 15.2, 4º LET, esa submodalidad vendría a reafirmar la jurisprudencia anterior que excluía el recurso a la temporalidad eventual para cualesquiera trabajos *de temporada* del campo. Sin embargo, como también sabemos, una práctica muy extendida fue admitir el uso del contrato temporal para esos trabajos, incluso con plasmación en los convenios de dicho sector. Y subrayo este aspecto porque esa expresa voluntad de excluir el uso del contrato temporal en ese contexto de práctica generalizada en el ámbito del campo, caracterizado por un muy alto porcentaje de temporeros de territorios distintos al del lugar donde presta sus servicios, muchos de ellos inmigrantes; implicaba un riesgo más que cierto de que las reglas convencionales que hasta entonces venían incluyéndose sobre el llamamiento (preaviso, orden, etc.) y sobre la falta de atención al mismo no sean quizás las más oportunas ante ciertas necesidades de empresas y personas trabajadoras, particularmente cuando se trata de campañas de escaso interés económico por su corta duración. Volveremos sobre ello.

2. Imprevisibilidad del trabajo y falta de medidas negociales equilibradoras o de seguridad.

Junto a esas remisiones concretas que mencionamos en el punto anterior, debemos ahora subrayar que la nueva versión del fijo discontinuo evidencia un riesgo de imprevisibilidad sobre un tema crucial, cual es el tiempo de trabajo y, por ello, sobre otros elementos esenciales en la calidad del trabajo: la extinción y la remuneración. Para hacernos una idea de lo que implica el cambio legal a estos efectos, debemos hacer un breve inciso sobre algunas de las submodalidades que ahora se explicitan en el art. 16.1 LET, en particular, respecto al llamado fijo discontinuo *intermitente* (art. 16.1, 1º, *segundo inciso* LET) y a los dos nuevos supuestos que se contemplan en los párrs. 2º y 3º del art. 16.1 LET para el caso de ciertas contrataciones (previsibles y parte de la actividad ordinaria de la empresa) y para las ETT (art. 10.3, 2º LETT). Recordemos primero que en todos estos casos el legislador los ha incluido teniendo muy en cuenta las necesidades de flexibilidad para las empresas, las cuales habían visto, para el supuesto de las contrataciones, no solo la desaparición del contrato temporal por obra o servicio determinado con la reforma de 2021, sino que ya antes perdieron en gran medida tal opción con el cambio de jurisprudencia previo a la misma; y para el caso de las ETT, por la oposición del TS de admitir el fijo discontinuo para contratar al trabajador puesto a disposición, exigiendo así, en su caso, hacer uso de la contratación eventual sucesiva (art. 10.3, 1º LETT). Y, segundo, retomando la cuestión que planteamos, tras la nueva regulación puede observarse que en todos esos supuestos la persona trabajadora puede desconocer *a priori* cuándo debe iniciar su actividad -incluso cuánto tiempo va a ser empleada-, pues a diferencia de los clásicos trabajos *de temporada*, ahora no es preciso que la reiteración lo sea en periodos más o menos homogéneos.

En resumen, y no solo para esas explicitadas submodalidades, la necesaria concreción del tiempo de trabajo tiene ahora una especial relevancia en el fijo discontinuo, como se infiere de los numerosos aspectos que sobre ese tema menciona el art. 16 LET. Por razones de espacio, nos limitaremos aquí a referirnos a dos de los que consideramos más importantes en orden al tema que tratamos: por un lado, la ya referida existencia de supuestos/submodalidades que se construyen precisamente sobre la falta de certeza clara respecto a cuándo y cuánto hay que prestar servicios (*v.gr.*, *intermitente* o para ETT y contratas), sin que, como veremos, se hayan previsto de forma generalizada medidas para -al menos- paliar las consecuencias que ello implica respecto a la persona empleada. Y, por otro lado, aunque directamente conectado con lo anterior, los importantes problemas que rodean al llamamiento, en particular, cual sea *antelación adecuada* en la que debe producirse la incorporación al trabajo (preaviso) y cual el periodo de llamamiento o duración de la prestación de servicios. Ambos aspectos explican la crítica de que estas submodalidades de fijo discontinuo pueden favorecer en la práctica trasladar parte del riesgo empresarial en la explotación del negocio a las personas trabajadoras, con un peligro más que posible de rescatar por esta vía el contrato *a llamada* que proscribió nuestro Alto Tribunal y, con ello, una absoluta disponibilidad del trabajador.

Todo cuanto llevamos señalado hasta ahora nos remite al tema de los derechos o garantías de la persona trabajadora así contratada, ya que los referidos elementos de imprevisibilidad pueden terminar conflictuando con su derecho a una mínima organización personal y profesional (compatibilidad con otros trabajos o su formación) y, a su vez, con la (inexistente, pero necesaria y adecuada transposición de la) Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles.

Es evidente que para reducir esa incertidumbre resulta insuficiente la previsión del art. 16.2 LET, pues admite que algunos elementos esenciales para evitarla que ahí se indican -y que debe conocer la persona trabajadora- se concreten *a posteriori*, “en el momento del llamamiento”. Ante tal circunstancia, la protección necesaria puede plantearse de dos maneras, o bien fortaleciendo la previsibilidad del tiempo de trabajo, lo cual nos remite al esencial tema del llamamiento, núcleo central de este tipo de contrato, pues permite reintegrarse en su trabajo y cuyos criterios y reglas pueden afectar igualmente a la duración y finalización del periodo durante el que será empleada. O bien, de no ser posible por tratarse de una actividad con un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, a los instrumentos o mecanismos para evitar perjuicios a quien presta servicios.

La crítica que ahora queremos plantear aquí deriva no tanto de que el nuevo art. 16 LET mantenga en manos de la negociación colectiva la práctica totalidad de las reglas sobre el llamamiento (incluidas las consecuencias ante su falta de atención por el trabajador), sino que lo hace, como hemos adelantado, en un marco de mayor incertidumbre (particularmente, respecto a los nuevos supuestos explicitados), lo que ha supuesto un riesgo cierto visto el contexto actual de *continuidad* convencional, que no parece terminar de entender la importancia de actuar adecuadamente en esta materia. Para hacernos una idea del escaso rigor y poca atención convencional a esta nueva realidad, podemos señalar como ejemplo que, dentro en mismo sector, encontramos regulados preavisos que varían

desde los 15 o 20 días hasta solo unas horas de antelación, siendo la inmensa mayoría inferiores a cinco días (igual o peor que antes de la Reforma), lo que ha sido declarado como claramente irrazonable por el TS. El problema se agrava porque -como advertíamos *supra*- el llamamiento compromete no solo al empresario, sino también al trabajador, de tal suerte que la falta de atención por su parte suele considerarse convencionalmente como un desistimiento o dimisión o baja voluntaria, imponiendo con ello el cese de manera automática (“sin más trámites”). Sin perjuicio de dejar constancia de nuestras dudas -cuando no rechazo- a esa pretendida automaticidad extintiva, lo que ahora queremos manifestar es que parece necesaria la intervención por parte del legislador, siquiera con una regulación subsidiaria ya que, ante la mayor indefinición del momento en que se actualiza el objeto de la prestación en algunos supuestos ahora expresamente previstos en el art. 16.1 LET, lo cierto es que mantener esa praxis evidencia que la negociación colectiva no está sabiendo incorporar elementos que, salvaguardando la necesaria flexibilidad empresarial, también tutelen la situación del trabajador (en concreto, que no pueda ser despedido) cuando, por razones justificadas o ajenas a su mera voluntad, pudiera no atender a su incorporación (*v.gr.*, estar empleado en otro trabajo o en formación, que implique escaso interés por suponer movilidad geográfica, escasa duración, etc.).

Y en esta línea, llamamos a implementar esas garantías legales supletorias, especialmente, en el caso de llamamientos *sorpresivos* o *excepcionales* (no coincidentes con lo estimado inicialmente o a lo razonable en atención a trabajos anteriores). En este sentido, no debe perderse de vista la oportunidad que en tal sentido puede suponer la transposición de la Directiva 2019/1152, por cuanto que -como se infiere del juego de sus arts. 4.2, m y 10-, en aquellos supuestos de imprevisibilidad de la prestación, si el trabajo no “tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados” (como claramente ocurrirá en las nuevas submodalidades explicadas en el art. 16 LET) “el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables”. Con todo, mientras se hace realidad esa transposición, parece evidente para los tribunales el interés de la Directiva, al menos, al objeto de una interpretación *conforme* que otorgue derechos equivalentes.

3. Algunas conclusiones -y consecuencias posibles- tras más de cuatro años de práctica negocial.

Subrayando que, en general, la Reforma del fijo discontinuo ha sido positiva, también afirmamos que, precisamente por la ampliación de su objeto, no es admisible mantener el tratamiento convencional existente hasta ese momento “y poco más”. Lamentablemente, pese a concretos ejemplos de buenas prácticas, creo que confiar solo en la negociación colectiva para la concretar los múltiples aspectos y garantías de seguridad que requieren tantos elementos de imprevisibilidad, parece desconocer no solo lo acontecido en muchos otros momentos en los que el legislador ha delegado en ella la adopción de medidas destinadas a evitar la precarización (limitar la temporalidad, evitar la rotación en el puesto, etc.), sino también el problema en muchos sectores de su insuficiencia, falta de creatividad o inercia.

En suma, ante el nuevo panorama de creciente imprevisibilidad en el trabajo y falta de *aggiornamento* de las previsiones convencionales, se plasma el riesgo de que el fijo discontinuo termine sirviendo solo a los objetivos de flexibilidad para las empresas y poco o nada a los de seguridad para la persona trabajadora. Es más, sospecho que la falta de esa previsión y actuación *creativa* por parte de los negociadores es causante -o, al menos, *colaborador necesario*-, siquiera en parte, de que puedan no encontrarse con la agilidad necesaria trabajadores fijos-discontinuos en ciertos sectores, como el campo, o que acudan a ciertas campañas de escaso interés económico. Ciertamente, creo que otra sería la realidad si la negociación sectorial cumpliera con las remisiones que le hace el art. 16 LET y hubiera previsto otras soluciones más imaginativas o novedosas (*v.gr.*, permitiendo el llamamiento simultáneo o por lotes de varios trabajadores y que se incorpore el que primero conteste positivamente; un periodo mínimo de llamamiento garantizado con varias campañas cortas o por atender a éstas, etc.), o incluido otras respuestas distintas al tradicional cese automático ante la falta de atención al llamamiento, por ejemplo, permitiendo -como hacen contados convenios- que la persona pueda postergar temporalmente la incorporación o rechazarla una o varias veces (especialmente cuando concurren en el tiempo otras actividades o campañas que son más amplias/atractivas en esas fechas o cuando esté prestando otros trabajos en ese momento -lo que a veces es consecuencia, incluso, de extenderse la campaña más que lo habitual-). Pero lo que desde luego no es razonable es que, ante tal anonimia, la respuesta legal sea, además, la incoherencia que se ha explicitado con la reforma llevada a cabo por la DF 11ª Ley 1/2025, ya que termina admitiendo como justificativa de un contrato temporal (art. 15.2, 7ª LET) a una actividad que, aunque corta y discontinua, es claramente permanente.

Por tanto, y para evitar los graves problemas que hemos advertido, nos parece evidente que el legislador debe intervenir, pero en otro sentido, y fijar siquiera unas reglas supletorias (como serían ciertas causas que justifiquen no atender en plazo al llamamiento como las arriba señaladas), lo que desde luego animaría a una mayor creatividad y a una más adecuada intervención de los negociadores para ajustar la regulación a su concreta realidad, ahora sí, con mejor atención a los riesgos para ambas partes. Pero también, y al menos para algunas cuestiones, deberían fijarse unas reglas mínimas indisponibles (*v.gr.*, plazo *razonable* para el llamamiento, ausencia de perjuicio ante ciertos rechazos, etc.). La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 es una magnífica oportunidad para hacerlo y los ejemplos de buenas prácticas detectados son una evidencia de que la negociación colectiva pudo y debe dejar atrás esa continuidad en el tratamiento del fijo discontinuo para que el protagonismo al que está llamado esta modalidad no quede cuestionado ni tampoco el papel protagónico de aquélla, porque nuestros negociadores no deben olvidar las peligrosas consecuencias si se “echa vino nuevo en odres viejos”.

ⁱ *Vid.* BARBA/ZUBIRI, “Fuerte descenso de la temporalidad del empleo privado en España desde la reforma laboral de 2021 hasta 2025”, en AA.VV. (COSTA REYES, dir), *Reformas en la contratación laboral y en el empleo público. Un balance de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Bomarzo, Albacete, 2025, pp. 19-42.

ⁱⁱ Las valoraciones y afirmaciones que se realizan sobre los convenios colectivos se basan no solo en el estudio directo de los mismos (y que he concretado en la obra mencionada en la nota 1 -y en mi aportación al libro colectivo de la nota 2-), sino también en los *Informes sobre la Negociación Colectiva en Andalucía* (2024 y 2025), del Observatorio de la Negociación Colectiva UNIA-CARL, y en la reciente publicación AA.VV., *Observatorio de la negociación colectiva. La articulación y concurrencia de la negociación colectiva. Un análisis sectorial de la contratación, la estructura salarial y el tiempo de trabajo*; Cinca-FIM, 2026.

3. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ANDALUCÍA

3.1. MATERIAS CLÁSICAS

3.1.1. Tiempo de Trabajo

a) Convenios de Sector

En relación con el tiempo de trabajo, como ya ocurría en los anteriores informes, hay una presencia total de esta materia en los convenios de sector.

La mayoría de los CC contemplan el tiempo de trabajo en su conjunto, es decir, no solo la jornada y sus variantes, sino que los CC regulan los permisos, excedencias, etc.

Por tanto, el tiempo de trabajo es una temática central en los convenios sectoriales, cosa que ya ocurría en los anteriores informes. Ello da la pauta del interés de los negociadores, para los cuales hay un interés claro en dos materias: por una parte, el salario, y por otra, el tiempo de trabajo.

b) Convenios de Empresa

Algo parecido sucede en los convenios de empresa, donde también todos los convenios incluyen esta materia.

De la misma manera que ocurre en los convenios sectoriales, los CC Empresa también hablan de “Tiempo de trabajo”, más que de Jornada. Por ello, incluyen dentro de dicho apartado, no solo lo relativo a la jornada y sus vicisitudes (reducción, adaptación, etc), sino también los permisos, vacaciones, excedencias, horas extras, etc.

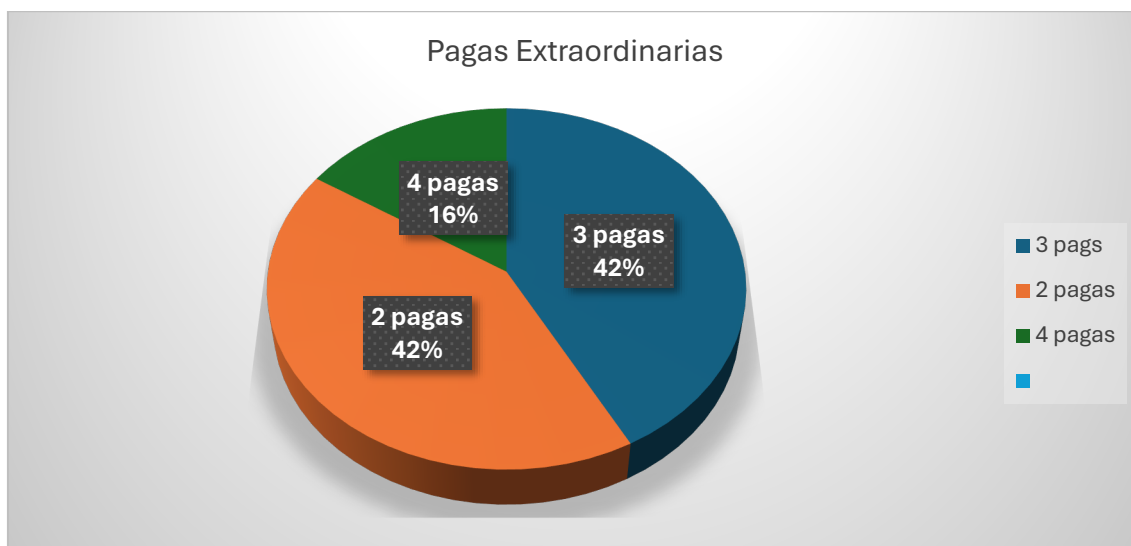
Es, junto con el salario, la condición de trabajo más regulada.

3.1.2. Salario

A) Convenios de sector

Las retribuciones básicas, fijadas según la categoría, grupo o nivel profesional, se detallan de forma exhaustiva en las tablas salariales de todos los convenios colectivos. En cuanto a la actualización salarial durante la vigencia de estos, se aplican diferentes fórmulas: el 63,2% establece un incremento porcentual fijo para cada año; el 21% detalla directamente en las tablas las cantidades fijas en las que se traducirán las subidas; y, finalmente, el 15,8 % restante vincula las mejoras al IPC.

Respecto al número de pagas extraordinarias, el 42,1% de los convenios contempla tres de estas mensualidades, mientras que en idéntica proporción se establecen las dos reglamentarias. Por último, solo un 15,8% de los textos analizados recoge cuatro pagas.



Si analizamos los complementos retributivos, el de antigüedad sigue presente en casi el 80 % de los casos. Sin embargo, solo el 40% de estos convenios lo mantiene bajo esa denominación, mientras que el 60% restante aclara que el actual plus *ad personam* sustituye a dicho concepto.

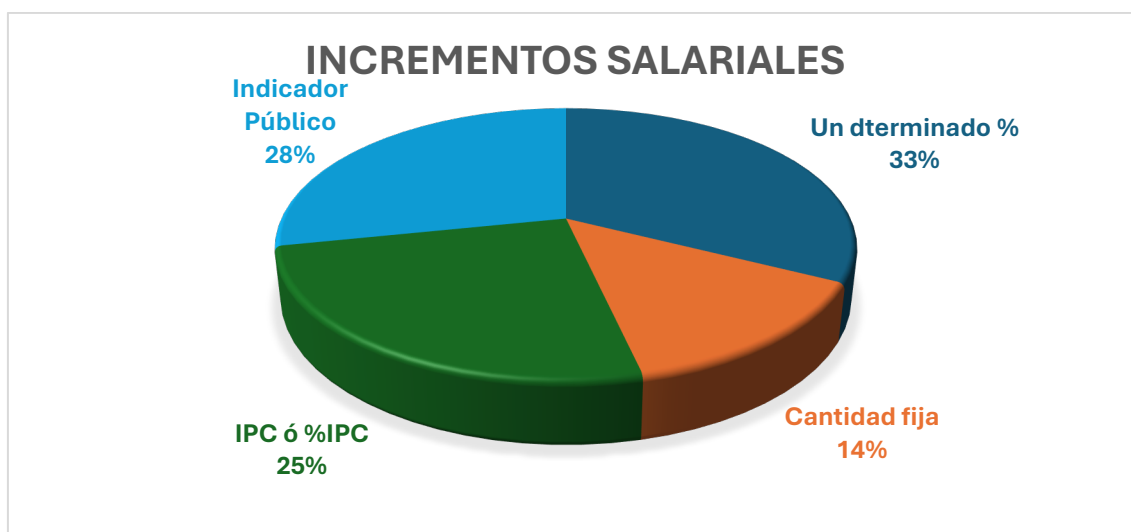
Asimismo, siguen apareciendo los clásicos complementos de nocturnidad (58%), transporte (47,3%), turnicidad (21%) y penosidad (15%). Otros, en cambio, se han reducido a cifras testimoniales, como el de quebranto de moneda (0,19%). Cabe destacar que, debido al reciente debate sobre el absentismo laboral, es interesante recordar que la negociación colectiva incluye de manera recurrente, desde hace ya bastante tiempo, pluses específicos para abordar esta situación, tal como se puso de manifiesto en los informes anteriores.

Por último, muchos complementos presentan porcentajes bastante reducidos —al contrario que los clásicos como nocturnidad o turnicidad— al estar estrechamente ligados a actividades muy concretas de cada sector. Es el caso del plus de frío (para el trabajo en cámaras frigoríficas en la industria de la alimentación), el de escaparatés (en el comercio textil), el de alumbrado público (en el sector de montajes de Huelva) o el de desgaste de herramientas (en las industrias de la madera).

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 textos. Respecto a los acuerdos de empresa analizados, se observan diferentes indicadores para determinar las subidas salariales: así, el 32,4% establece un porcentaje de incremento fijo para cada año; el 14% detalla una cantidad fija anual en las tablas incorporadas al convenio; y en un 25,3% se toma el IPC como indicador de referencia, ya sea utilizándolo directamente para establecer la subida o aplicando un porcentaje sobre el mismo. Finalmente, el 20% se remite a normas estatales (Ley de Presupuestos Generales del Estado), autonómicas (Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma) o locales (presupuestos municipales) para determinar los incrementos de estas empresas al estar estas vinculadas al sector público.

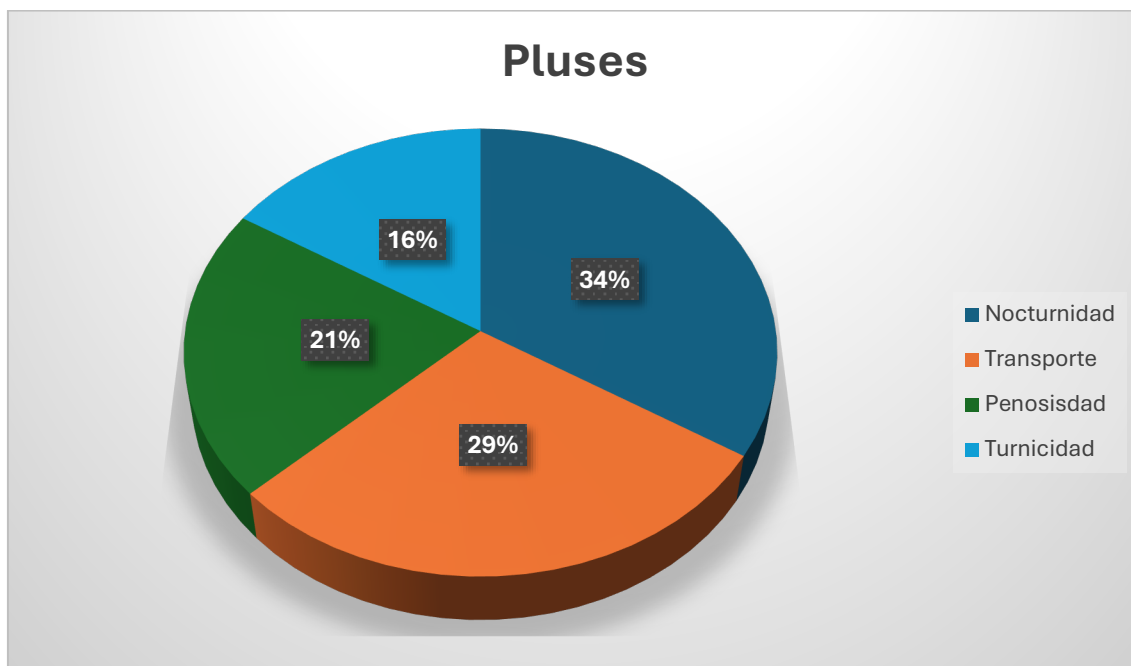


Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, predominan las que se ciñen a las dos estatutarias; concretamente, el 53,9 % se decanta por ellas. Por el contrario, las opciones que superan este estándar son muy minoritarias, pues solo el 5,3 % (4 convenios) establece cuatro pagas extras, mientras que el modelo de cinco es puramente testimonial, registrándose en apenas un 1,3 % (1 convenio).

Entrando en el tema de los complementos salariales —en concreto, el de antigüedad para su devengo y cálculo—, se observa una clara preferencia por el modelo de trienios, el cual representa la opción mayoritaria con un 58,3 % de los casos analizados. A notable distancia se sitúa el cálculo anual, que se aplica en el 31,3 % de los convenios. Por último, las opciones restantes tienen una presencia residual en la negociación colectiva: los quinquenios se registran en un 6,3 % de los textos, mientras que los cuatrienios apenas alcanzan el 4,2 % del total.

En lo referente a los pluses que podríamos denominar más recurrentes, se observan los siguientes resultados: el de nocturnidad se sitúa como el más frecuente, al estar contemplado en el 44,7 % de los convenios. El de transporte es el segundo complemento con mayor presencia, regulado en el 38,2 % de los casos. Le sigue el plus de penosidad,

toxicidad o peligrosidad, que aparece recogido en el 27,6 % de los textos. Finalmente, la turnicidad se compensa en el 21,1 % de los acuerdos analizados.



Junto a los complementos más comunes, la negociación colectiva analizada muestra una gran flexibilidad al incorporar conceptos muy específicos, diseñados para responder a las particularidades de cada actividad o a las necesidades organizativas de las empresas. En este sentido, puede subrayarse el control del absentismo y el fomento de la asistencia como la categoría más recurrente (22,4 %), mediante la inclusión de pluses de asiduidad o fórmulas específicas para reducir las faltas al trabajo. Otros incentivos que merecen especial mención son el de disponibilidad, retén y guardias (18,4 %); el de quebranto de moneda (15,8 %); el de festivos o fines de semana, en idéntica proporción; el de responsabilidad o jefatura de equipo (10,5 %) y, con este mismo porcentaje, los de idiomas o capacitación especial. En niveles inferiores, por debajo del 4 %, cabe señalar el plus de "toma y deja" para actividades preparatorias antes o después de la jornada (3,9 %), el de polivalencia funcional (2,6 %), el de cementerio (2,6 %) y el de altura o montaña (2,6 %). Finalmente, de forma residual (1,3 % cada uno), se recogen retribuciones muy puntuales como las de pantalla, traslado, conducción de maquinaria o desgaste de herramientas.

3.1.3. Contratación y Empleo

A) Convenios sectoriales

Siguiendo la tendencia de los semestres anteriores, constatada en los respectivos informes previos, los convenios sectoriales del primer semestre de 2026 prestan especial atención a la contratación y el empleo. Junto con la jornada y el salario, los aspectos relativos a la

contratación laboral se consolidan como un contenido central de la negociación colectiva andaluza.

Para comenzar, el 31,5% de los convenios de sector publicados en el primer semestre de 2026 incluyen medidas para favorecer la estabilidad en el empleo. Entre las diversas propuestas, cabría destacar la imposición de una indemnización por fin de contrato temporal del 7% (convenio derivados cemento Almería). Asimismo, se imponen porcentajes mínimos de contratación indefinida. El convenio de pompas fúnebres y tanatorios de Huelva establece un mínimo del 50%, exceptuando los contratos de sustitución, relevo y formativos. El convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada impone un mínimo de 70% de trabajadores fijos y fijos-discontinuos, respecto a determinadas actividades, exceptuando los dos primeros años de las empresas de nueva creación. Siguiendo dicha lógica, el convenio del aceite de Jaén limita los contratos distintos al contrato indefinido o fijo-discontinuo a un 25% de la totalidad de los anteriores. Finalmente, el convenio de conservas y salazones de Huelva prohíbe la contratación temporal si existen trabajadores fijos-discontinuos que no hayan sido llamados. Llama la atención que la cláusula anterior presupone que ambas modalidades contractuales dan respuesta a un mismo supuesto de hecho.

El contrato fijo-discontinuo está presente en 9 de los 19 convenios sectoriales analizados. Como es sabido, la determinación del ámbito de aplicación representa uno de los aspectos más problemáticos de la presente modalidad contractual. Por lo tanto, convendría valorar favorablemente los convenios que concretan el supuesto de hecho del fijo-discontinuo, tales como el convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada, el convenio de comercialización al mayor y exportación de frutas y sus derivados Sevilla y el convenio del aceite de Jaén. El convenio de conservas y salazones de Huelva incorpora una medida adicional, limitando el recurso del contrato fijo-discontinuo al personal de fabricación.

Por otro lado, 8 de los 19 convenios regulan el llamamiento del contrato fijo-discontinuo, entre los cuales 7 fijan un plazo de antelación del llamamiento, que oscila entre 7 y 3 días, 2 días en situaciones excepcionales. Entre los convenios analizados se han detectado cláusulas que abordan uno de los aspectos más delicados del contrato fijo-discontinuo: la ausencia de incorporación del trabajador al llamamiento. Al respecto, véase el convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada, el convenio de comercialización al mayor y exportación de frutas y sus derivados Sevilla, el convenio del aceite de Jaén y el convenio de la industria de la madera y afines de Jaén.

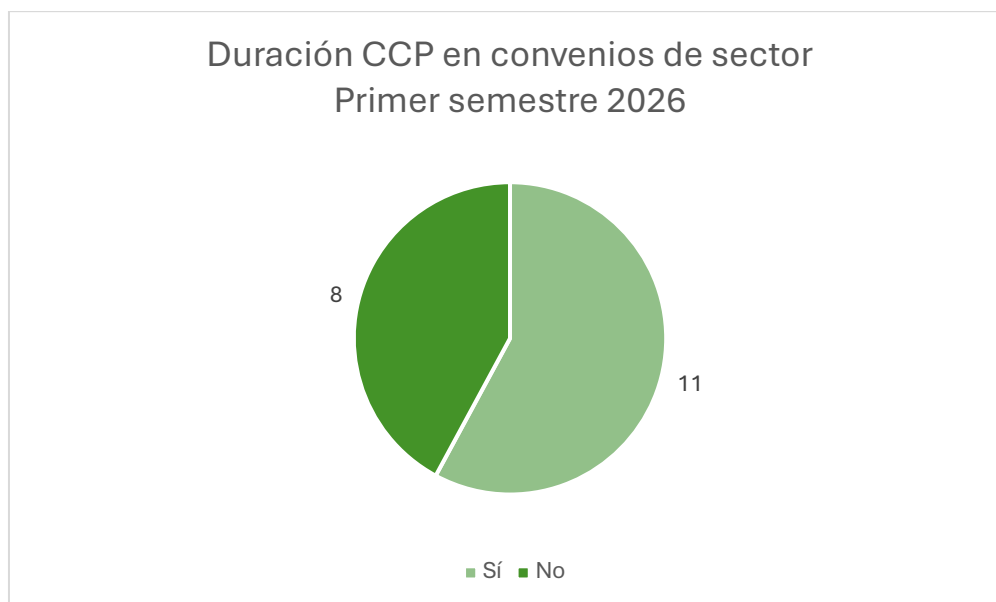
A su vez, 5 de los 19 convenios, haciendo uso de la habilitación legal, permiten expresamente el contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial. En particular, 2 de los anteriores convenios incluyen garantías específicas; lo que a nuestro juicio debe valorarse como buena práctica. El convenio del comercio de Huelva determina una actividad mínima: 5 meses al año, 24 horas semanales; estableciendo la consolidación del 50% de las horas complementarias. El convenio de comercio de alimentación de Huelva también mantiene un mínimo de 5 meses al año, teniendo en cuenta el tiempo que el establecimiento está abierto. En este punto, la norma convencional distingue si el establecimiento es de costa o de interior. En sentido contrario, el convenio de sanidad privada de Huelva cierra la posibilidad de acudir a tal modalidad contractual, reconociendo que el contrato fijo-discontinuo debe establecerse a jornada completa.

En línea con lo anterior, en referencia al fijo-discontinuo en general, 2 de los 19 convenios analizados introducen periodos mínimos de llamamiento anual: 2 meses al año, convenio

de sanidad privada de Huelva y 181 días de cotización al año natural, convenio de conservas y salazones de Huelva.

Finalmente, como cláusula de buenas prácticas, aunque solo se ha detectado un supuesto, conviene subrayar el Convenio de manipulación y envasado de Granada, que identifica el supuesto de hecho de dicha figura contractual, ateniendo a la concreta actividad productiva: “necesidades derivadas de la concentración imprevisible en razón de los ciclos productivos o meteorológicos, dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”.

El contrato de duración determinada constituye una de las materias más reiteradas entre los convenios de sector analizados, concretamente la modalidad del contrato por circunstancias de la producción. En su primera modalidad, 11 de los 19 convenios acuden a la habilitación legal, ampliando la duración máxima por encima de los 6 meses marcados por la Ley. La mayor parte de las cláusulas extiende la duración máxima a 12 meses, con la excepción del convenio de comercio textil de Almería, que fija la duración en 9 meses.



En contraposición, el contrato de sustitución ha recibido una escasa atención por parte de la contratación sectorial andaluza. La habilitación del convenio de empresa para ampliar la duración máxima suscita dudas. Algunos convenios resuelven esta cuestión mediante una remisión expresa al convenio sectorial, circunstancia que podría fundamentar la validez de dichas cláusulas. En un convenio se refiere a tal figura contractual, reiterando el plazo fijado por el estatuto, concretamente el convenio de industria de la madera y afines de Jaén. Igual conclusión se obtiene respecto a la atención dispensada al contrato a tiempo parcial. Un solo texto, el convenio de derivados del cemento de Almería, se refiere al mismo, sin introducir novedad destacable respecto a la regulación legal.

El periodo de prueba ha sido abordado por 9 de los 19 convenios sectoriales. Si bien varios convenios confirman la regla supletoria establecida legalmente (2 y 6 meses, en función de la categoría profesional), es posible detectar cláusulas que reducen dichos límites. En esta dirección, el límite inferior del periodo de prueba se reduce a un mes en el convenio de comercio de alimentación de Huelva y el convenio del comercio de

Huelva; e incluso a quince días, en el convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada y el convenio de derivados del cemento de Almería.

En esta materia, el convenio de la industria de la madera y afines de Jaén incluye una particularidad en materia de contratos temporales: cuando la duración del contrato sea igual o inferior a tres meses, el periodo de prueba no podrá exceder el 50%.

En el ámbito del empleo protegido, 6 de los 19 convenios incluyen cláusulas al efecto. Sin embargo, exclusivamente se menciona uno de los colectivos de atención prioritaria contemplados en el art. 50 LE: las personas con discapacidad. En cualquier caso, los convenios reiteran la cuota de reserva del 2%, impuesta por el art. 42 LGPD. Cabría cuestionar si la imposición de la mencionada cuota de reserva vía convenio colectivo impide acudir a las excepciones contempladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

B) Convenios de empresa

La negociación colectiva a nivel empresarial también se ocupa de la contratación y el empleo, aunque en un porcentaje menos elevado a nivel sectorial. Ello no exceptúa el protagonismo de la regulación convencional en la materia.

Para comenzar, 14 de los 76 convenios de empresa publicados en el primer semestre de 2026 incluyen cláusulas dirigidas a favorecer la estabilidad en el empleo. Siguiendo las técnicas barajadas a nivel sectorial, se introducen indemnizaciones específicas ante la finalización del contrato temporal (convenio de Hidrogestión, SA) y se imponen porcentajes mínimos de contratación indefinida (convenios de Carrera, SL; Novaschool Almería International, SL y Marbella Club Hotel, SA).

El contrato fijo-discontinuo también es objeto de regulación convencional a nivel empresarial. Respecto al supuesto de hecho, 4 de los 76 convenios introducen cláusulas relativas a la determinación del supuesto de hecho, concretamente los convenios de Autobuses Vázquez Olmedo, SL; Minera Los Frailes, SL; Union Salazonera Isleña, S.A y Refresco Iberia, SAU. Concretamente, este último convenio establece una especie de cláusula de conversión al contrato fijo-discontinuo si “aquella persona que haya sido contratada por la empresa durante al menos 180 días por año natural, en dos años consecutivos o tres alternos”.

El llamamiento se regula en 12 de los 76 convenios analizados, lo que asciende a un 15%, frente al 42% a nivel sectorial. Tal dato permite concluir que el llamamiento se regula de manera preferente a nivel sectorial en Andalucía. En todo caso, tales convenios establecen una antelación mínima que discurre entre los 2 y los 7 días.

Aunque no se trata de una práctica demasiado extendida, se han localizado cláusulas que regulan la ausencia de incorporación del trabajador ante el llamamiento, y sus consecuencias. El convenio de Refresco Iberia, SAU plantea una regulación ciertamente exhaustiva. Por su parte, el convenio de Las Marismas de Lebrija, SCA identifica una serie de causas justificativas, que evitan la extinción contractual ante la no incorporación. Finalmente, el convenio de Yeso Las Lagunas, SA reconoce un plazo adicional de 10 días, si el trabajador se encuentra prestando servicios para otra empresa.

Asimismo, se encuentran escasos supuestos de cláusulas que habilitan la figura del fijo-discontinuo a tiempo parcial, concretamente el 6,51% de los convenios sectoriales. Como se ha puesto de manifiesto en informes anteriores, cabría cuestionar si la negociación a nivel empresarial se encuentra habilitada para llevar a cabo una remisión dirigida al convenio sectorial. En todo caso, cabría mencionar que 4 de los 5 convenios que aluden a tal posibilidad incorporan garantías adicionales. Véanse los convenios de Escayescos, SL, Novaschool Almería International, SL; Oillogist H&B, SL y Refresco Iberia, SAU.

En otro orden de cosas, conviene mencionar los convenios que introducen medidas adicionales, en línea con la habilitación del apartado 16.5 ET. El convenio de VEIASA determina un llamamiento anual de 6 meses, mientras que el convenio de Las Marismas de Lebrija, SCA determina la creación de un censo de trabajadores fijos-discontinuos. A modo de apéndice, en este supuesto, la remisión al convenio sectorial no resulta excluyente. Teniendo en cuenta la naturaleza de las medidas, no parece existir inconveniente en su establecimiento por parte de la negociación a nivel empresarial.

Respecto a los contratos de duración determinada, 18 de los 76 convenios contienen cláusulas sobre el contrato por circunstancias de la producción. Convendría destacar que 6 de los 18 convenios proponen una aproximación de dicha modalidad contractual a la actividad productiva desarrollada por la empresa; lo que merece ser valorado de forma positiva. Sin minusvalorar lo anterior, se ha identificado una cláusula cuya definición del contrato por circunstancias de la producción parece más próxima al contrato fijo-discontinuo: “desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, debido a las campañas turísticas en sus diferentes periodos del año en la Costa del Sol o actividades de temporada”, extraída del convenio de Autobuses Vázquez Olmedo, SL.

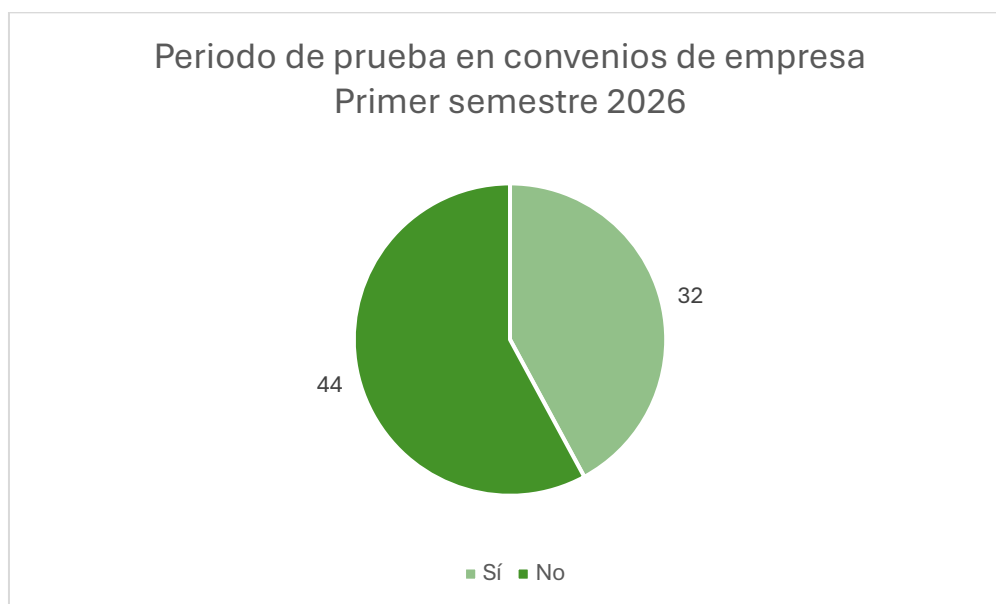
La ampliación de su duración máxima del contrato por circunstancias de la producción hasta los doce meses representa un aspecto reiterado, también a nivel empresarial, presente en 9 de los 76 convenios. Como se planteó en el informe anterior, la posibilidad de que un convenio de empresa pueda ampliar la duración máxima suscita dudas. Algunos convenios resuelven esta cuestión mediante una remisión expresa al convenio sectorial, circunstancia que podría fundamentar la validez de dichas cláusulas. Véanse los convenios de Union Salazonera Isleña, SA; Cementerio Mancomunado Bahía De Cádiz, SA; Centro Asistencial San Juan De Dios.

Finalmente, conviene destacar la recepción por parte de la negociación colectiva de la última reforma legal en la materia. Como se sabe, en virtud de la Ley 1/2025, el contrato por circunstancias de la producción, en su modalidad de actividades previsibles, amplía la duración a 120 días para el sector agrario y agroalimentario. En este sentido, el convenio de Union Salazonera Isleña, SA reconoce su actividad productiva como agroalimentaria, confirmando la posibilidad de extender la duración de tal submodalidad contractual hasta los 120 días.

Respecto al contrato de sustitución, la única cláusula que introduce alguna innovación se encuentra en el Convenio Club Náutico San Miguel, según el cual dicha figura contractual tiene por finalidad sustituir “además de las causas legalmente..., a trabajadores que disfruten permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal...”

El contrato a tiempo parcial se ha localizado en 8 de los 76 convenios analizados. No obstante, únicamente se han detectado dos textos que introducen novedades. Por un lado, el convenio de Da Bruno A Casa, SL, impone una jornada mínima de 2 horas diarias. Por otro lado, la Sociedad Cooperativa Andaluza Algecirense de Radio Taxi amplía el porcentaje de horas complementarias al 60%, coincidiendo con el límite máximo que permite la Ley.

En el ámbito de la contratación y el empleo, el periodo de prueba se consolida como la materia más reiterada a nivel empresarial, presente en 32 de los 76 convenios publicados en el primer semestre de 2026. Entre la multitud de propuestas cabría destacar diversas cláusulas que, a pesar de la naturaleza del periodo de prueba, imponen ciertas tutelas para los trabajadores. El convenio del Colegio de Médicos de Cadiz determina una indemnización de 1 día de salario por mes, desde inicio, cuando se superen 3 meses de contrato. Del mismo modo, el convenio de Novaschool Almería International, SL establece una indemnización de 1,5 días por mes, cuando se superen los 6 meses de contrato.



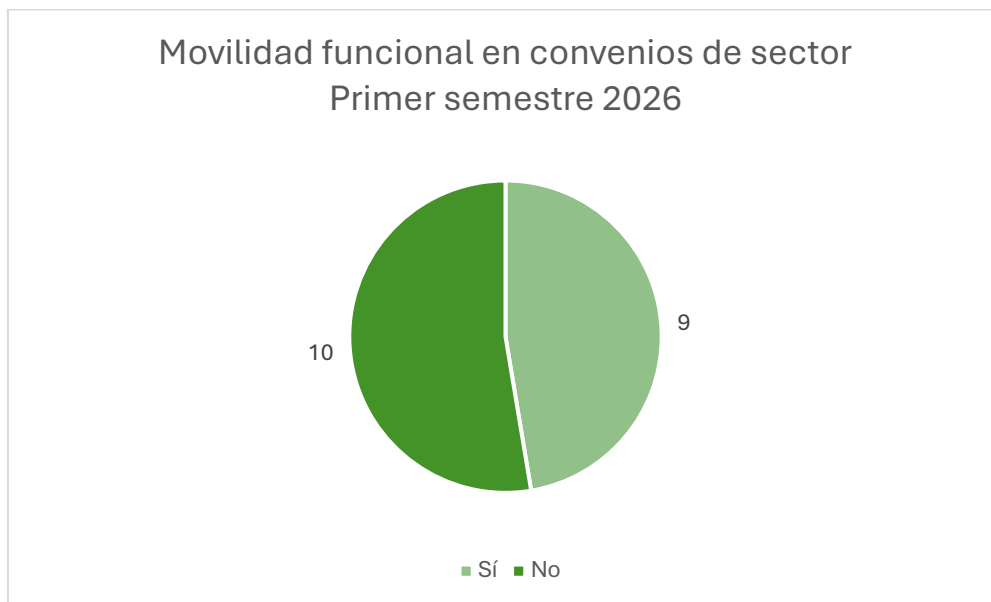
En último lugar, se ha detectado que exclusivamente 6 de los 76 convenios incluyen cláusulas dirigidas a incentivar el empleo protegido. La mayor parte de dichas cláusulas reiteran la cuota de reserva del 2% impuesta legalmente. La única excepción la protagoniza el convenio de Aguas de Huesna, SL, que aumenta el porcentaje al 7%, reservando específicamente un 2% a las personas con discapacidad intelectual.

3.1.4. Flexibilidad interna y garantías por cambio de empresario

a) Convenios de sector

En materia de flexibilidad interna, la movilidad funcional representa uno de los contenidos más reiterados, presente en 9 de los 19 convenios sectoriales. Sin embargo, la mayor parte de las cláusulas reiteran las reglas legales. Salvo error por nuestra parte, las

únicas excepciones las componen el convenio de derivados del cemento de Almería, que establece un límite de tres meses para la movilidad descendente, mientras que permite la consolidación automática respecto a la movilidad ascendente; así como el convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada; que también permite la consolidación automática respecto al desempeño de encargos de categoría superior.



La inaplicación del convenio también está presente en 9 de los 19 convenios estudiados. Sin embargo, su regulación no se aparta de la regulación legal al respecto. Por su parte, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo reciben una atención ciertamente escasa por parte de la negociación sectorial, presentes, respectivamente, en dos y un convenio.

Con carácter general, las garantías por cambio de empresario han recibido una atención limitada por parte de la negociación sectorial. El trabajo a través de empresas de trabajo temporal ha sido objeto de regulación en 4 de los 19 convenios colectivos. En su mayoría, dichos textos reiteran lo dispuesto en la normativa aplicable, con la excepción del convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada, que introduce una relevante limitación al respecto: “Sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de ETT cuando con dichos/as trabajadores/as no se puedan cubrir las posibles eventualidades” (...) “no podrán mantener esa relación más de una temporada, debiendo ser contratados directamente por la empresa usuaria en la segunda que fueran llamados, en su caso”.

Destaca la mínima presencia de cláusulas sobre subrogación, presentes en 3 de los 19 convenios. Con carácter general, las cláusulas analizadas se remiten a la regulación legal o convencional, de ámbito estatal. A modo de hipótesis, el ámbito estatal parece configurarse como la unidad de negociación preferente en materia de subrogación de personal. Finalmente, no se han identificado cláusulas que aborden la problemática de la subcontratación a nivel estatal.

b) Convenios de empresa

La movilidad funcional se encuentra presente en 40 de los 76 convenios examinados. Al margen de varias remisiones de la normativa legal, o la reproducción de la misma sin

alteraciones, se identifican relevantes cláusulas que introducen garantías adicionales. En primer lugar, frente al derecho de reclamar el ascenso –reconocido por la norma estatutaria–, ciertos convenios imponen la conversión automática al puesto de superior categoría, tras un periodo determinado de tiempo. De tal modo, algunos convenios mantienen los límites legales, 6 meses en un año, 8 meses en dos años Véanse los convenios de Agotzaina Granada; Gruporaga, SAU y Servicio de limpieza viaria de la línea de la concepción.

Por su parte, diversos convenios reducen los periodos de tiempo que permiten la consolidación automática de la categoría superior. Así, el 60% jornada anual, según el convenio de Refresco Iberia, SAU; noventa días, alternos o consecutivos, dentro del mismo año, en virtud de los convenios de Optima Facility Services y OHL Servicios Ingesan; 6 meses, consecutivos o alternos en un año, según los convenios de Prezero Coria y Prezero Atarfe; 600 horas sin interrupción o 900 horas en el puesto en el transcurso de 1.752 horas de trabajo, como establece el convenio de Votorantim Cementos España, SA o, finalmente, 3 meses ininterrumpidos, en virtud del convenio de Remolcadores Del Guadalquivir, SA (REGUSA).

Finalmente conviene llamar la atención de una cláusula, extraído del convenio del Ayuntamiento de Martos, según la cual “se procurará que sea asignado el empleado que haya venido desempeñando estas funciones en ese puesto vacante”. Se trata de una cláusula ciertamente llamativa, si se tiene en cuenta que, en tales supuestos, los convenios colectivos del personal laboral de los Ayuntamientos se remiten genéricamente a los procedimientos legales al efecto.

Respecto a la movilidad geográfica, se trata de una materia que ha tenido mayor protagonismo en la negociación empresarial que en la sectorial. En efecto, 17 de los 76 convenios analizados abordan dicha materia. Entre otras, merece destacarse la presencia de cláusulas que limitan la movilidad geográfica a un determinado territorio. Véanse los convenios colectivos de la empresa concesionaria del servicio del catamarán de la Bahía de Cadiz o de la empresa Limpieza de Torremolinos, SA.

Finalmente, se localizan cláusulas sobre la inaplicación del convenio en 11 de los 76 convenios de empresa publicados en el primer semestre de 2026. El contenido que menor atención ha recibido ha sido la modificación sustancial de condiciones de trabajo, presente en 4 de los 76 convenios examinados.

Respecto a las garantías por cambio de empresario, la subrogación constituye el contenido más reiterado en la materia, presente en 22 de los 76 convenios estudiados. Es posible localizar cláusulas de subrogación de personal, condicionadas a la acreditación de diversos requisitos, entre los que se reitera la exigencia de una antigüedad mínima, que oscila entre los 3, 4 o 6 meses. A modo de ejemplo, respectivamente, Urbaser SA; Aguas del Huesna ,SL y Andaluza de Ambulancias, S.L.

En otro orden de cosas, se han localizado cláusulas que, ante el cese de la correspondiente concesión, imponen la subrogación a la nueva adjudicataria. En esta dirección, los convenios de Prezero Almonte, SA; cementerio mancomunado Bahía de Cádiz, S.A; Hidrogestión, SA. Sin ánimo de mayor profundidad, convendría preguntarse si un convenio de empresa puede imponer obligaciones a una tercera empresa, en este caso la empresa entrante, en principio ajena al ámbito funcional del convenio.

En el ámbito público, se han detectado cláusulas de sumo interés. El convenio del Servicio de recogida de R.S.U. y limpieza pública de Lebrija se compromete a la sucesión en el supuesto de reversión. En el supuesto de externalización, establece el compromiso de incluir la subrogación en el pliego administrativo. A este respecto, el Ayuntamiento de Cala impone el retorno del servicio al ente público, una vez finalizada la eventual externalización.

Finalmente, diversos convenios de empresa se remiten a convenios sectoriales, especialmente de nivel estatal. Lo anterior parece sostener la observación planteada en el ámbito sectorial: el protagonismo del nivel estatal en materia de sucesión de empresas. El trabajo a través de empresas de trabajo temporal está presente en 4 de los 76 convenios analizados. Dos de ellos se remiten a la ley, o reiteran aspectos legalmente obligatorios.

Por su parte, conviene destacar dos convenios que sí introducen novedades relevantes. El convenio del Servicio de recogida de R.S.U. y limpieza pública de Lebrija incorpora el compromiso de no acudir a ETT, salvo acuerdo unánime de la comisión paritaria. El convenio de EMASA Cádiz impone que las contrataciones realizadas a través de empresas de trabajo temporal no podrán superar el 10% del cómputo horario efectivo de la plantilla.

Nuevamente, la subcontratación representa el contenido que menor atención ha recibido por la negociación colectiva, en este caso a nivel empresarial. Salvo error por nuestra parte, únicamente 3 de los 76 convenios aluden expresamente al respecto. En concordancia con lo observado respecto a la subrogación, las cláusulas sobre subcontratación provienen del sector público, concretamente del ámbito local. Como botón de muestra, el convenio del Ayuntamiento de Cala se compromete a no "privatizar o externalizar ningún servicio público". En el supuesto de que la operación fuera ineludible, se garantiza el convenio colectivo como cláusula de mínimos. Por su parte, el convenio del Ayuntamiento de Martos incluye la obligación de garantizar las condiciones económicas del convenio a través de los pliegos administrativos. Aun con carácter más general, el Ayuntamiento de Córdoba determina en su convenio cláusulas de conducta ética respecto a los pliegos administrativos.

3.1.5. Seguridad y Salud en el trabajo

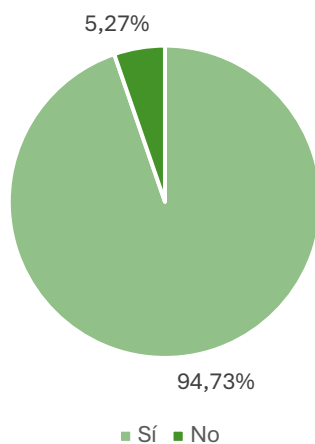
a) Convenios de Sector

Hay una presencia bastante completa de esta materia en los convenios, con casi un 95% (94,73%).

Los contenidos que más se reflejan en los convenios que recogen cláusulas de este tipo son los referidos a órganos de representación de los trabajadores, vigilancia de la salud (que en casi todos los convenios queda plasmada como "reconocimientos médicos") y ropa de trabajo.

Por tanto, aunque no se dan en un cien por cien, la inmensa mayoría de los convenios de sector regulan esta materia y en las condiciones mencionadas.

Seguridad y salud en convenios de sector
Primer semestre 2026



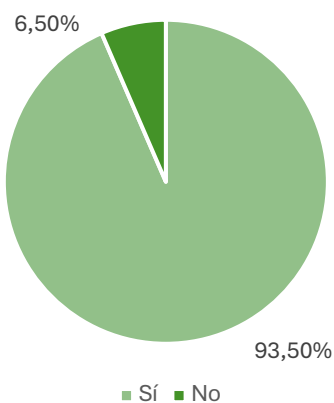
b) Convenios de Empresa

Hay una presencia bastante completa de esta materia en los convenios, con un 93,5% del total.

Y, en relación con las materias reguladas, hay una gran similitud con los convenios de sector.

De entre tales convenios, existen algunos que contemplan una regulación muy completa de este tema. Por ejemplo, el CC de Aguas del Huesna, de mayo de 2026. En el mismo se hace una regulación exhaustiva de la seguridad y salud en el trabajo. Además de hacer alusión a los principios de la acción preventiva y de los derechos de los trabajadores en materia de prevención, se alude a la coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención, a la formación de los trabajadores en esta materia, no solo a los nuevos, sino a los que ya lleven tiempo en la empresa. También se alude a los riesgos graves e inminentes, a los EPI's, a los trabajadores sensibles en materia de PRL, y a la promoción y vigilancia de la salud. Por último, también se regulan los casos de acoso laboral y los trabajos sometidos a turnos, para evitar las consecuencias que ello pueda acarrear desde el punto de vista preventivo.

Seguridad y salud en convenios de empresa
Primer semestre 2026



3.1.6. Medidas de acción social

a) Convenios de sector

La negociación colectiva complementa la acción protectora de la Seguridad Social al garantizar el mantenimiento del 100% de los ingresos por incapacidad temporal en el 88% de los convenios analizados. Para su aplicación, el 47% de estos acuerdos no tiene en cuenta la causa de la alteración de la salud (ofreciendo el beneficio por igual ante cualquier baja), mientras que el 53% restante sí la considera, condicionando la mejora según el origen sea una contingencia común o profesional.

Asimismo, 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 en el estudio realizado. En este sentido, el 77% sí tiene en cuenta la causa la contingencia y restringe la cobertura exclusivamente a supuestos de accidente o bien diferencia la cuantía de la indemnización si el origen es laboral (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o común. Por otro lado, el 23% garantiza la mejora independientemente de la contingencia que ha provocado el fallecimiento o la incapacidad permanente del empleado

Por lo que se refiere a las ayudas sociales dirigidas a personas con discapacidad, están presentes en el 26% de los convenios analizados (5 de 19). Respecto a los destinatarios de estos beneficios, el 60% se dirige a los hijos e hijas, mientras que en un y 40% se extiende la ayuda, con carácter genérico a los familiares.

Tratándose de la ayuda escolar, se contempla en el 32% de los convenios analizados (6 de 19). Si bien es verdad que en algunos casos se marcan unas edades máximas para disfrutar de dicha mejora; así, el 83% de los CC no establece una edad máxima y la ayuda se vincula directamente al ciclo académico en curso (desde guardería hasta universidad o máster) sin imponer un límite de edad al beneficiario. Sin embargo, en el 17% de los casos sí se fija un límite de edad máxima, que se sitúa en torno a los 25 años de edad.

Por lo que hace a los premios de jubilación El 16% contempla específicamente la jubilación de las personas trabajadoras y establece un premio o indemnización económica directa en el momento de acceder a su jubilación. Por el contrario, el 26% opta por premios de vinculación o fidelidad, esto es, premia la permanencia continuada en la empresa mediante pluses de vinculación o licencias especiales por antigüedad, sin condicionar el beneficio a la jubilación del empleado.

Por último, también son recurrentes – como se has analizado en los informes precedentes - las mejoras que contemplan asignaciones económicas en momentos clave como el

matrimonio o nacimiento ("*ayuda natalidad y nupcialidad*", "*Premio casamiento*"), así como apoyos ante situaciones difíciles como es la "*ayuda por defunción*".

b) Convenios de empresa

Por lo que hace al complemento de la prestación de Seguridad Social en la incapacidad temporal, lo contemplan un porcentaje muy elevado (71 %), como viene siendo habitual. No obstante, sí se establecen diferencias en orden a si se trata de una enfermedad común o laboral, o si se trata de accidente (laboral o no laboral). En este sentido, el 56% sí tiene en cuenta la causa de la alteración de la salud y diferencia la mejora económica según la baja sea por contingencia común (enfermedad o accidente no laboral) o profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional). Por el contrario, el 44% no tiene en cuenta la contingencia y la persona trabajadora recibe el complemento por igual, independientemente del motivo que haya originado dicha alteración dicha salud.

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 la muerte y la incapacidad permanente de sus trabajadores y trabajadoras; aunque, como es obvio, se contempla con una gran diversidad de supuestos y cuantías. Así, en el 77 % el importe de la indemnización queda condicionado a la tipología de la contingencia, limitándose en su mayoría a accidentes (laborales o no) y enfermedades profesionales, o bien diferenciando la cuantía según dichas contingencias. Sin embargo, en el 23% de los CC la persona trabajadora queda cubierta por igual, garantizando el cobro de la indemnización con independencia de la causa que haya provocado el fallecimiento o la incapacidad.

La concesión de indemnizaciones o premios económicos en el momento de la jubilación del trabajador tiene una presencia moderada en el ámbito empresarial, estando regulada en el 29% de los convenios analizados (22 de 76), mientras que en el 71% restante de los CC no se incorpora ninguna compensación específica asociada al retiro definitivo de la actividad laboral de la plantilla.

Lo que podríamos denominar como ayudas a la familia se centran en el apoyo a las situaciones de discapacidad las cuales están contempladas en el 37% de los convenios analizados (28 de 76). En cuanto a las personas beneficiarias de estas ayudas, el derecho se distribuye de la siguiente manera: el 75% limita la ayuda económica de forma exclusiva a los hijos o hijas con discapacidad de la persona trabajadora. Por el contrario, el 25% se extiende a otros familiares, ampliando así el derecho para dar cobertura al cónyuge o a otros miembros del núcleo familiar que presenten una discapacidad.

Finalmente, dentro del bloque de mejoras sociales diversas, la negociación colectiva se focaliza prioritariamente en la salud del trabajador y la protección de su núcleo familiar a través de tres coberturas clave: a) el 20% de los convenios financia tratamientos de salud

proporcionando ayudas para la adquisición de prótesis, gafas, audífonos o tratamientos odontológicos, protegiendo coberturas que no asume habitualmente la Seguridad Social de manera íntegra; b); el 18% otorga ayudas por natalidad y nupcialidad y prevé compensaciones económicas directas o premios ante momentos claves de la persona trabajadora como son el matrimonio, el nacimiento o la adopción de hijos; y finalmente, c) el 12% financia un seguro médico privado facilitando a la plantilla la suscripción o el acceso a dicha asistencia médica.

3.2.CONTENIDOS NOVEDOSOS

3.2.1. Formación

A) Convenios de sector

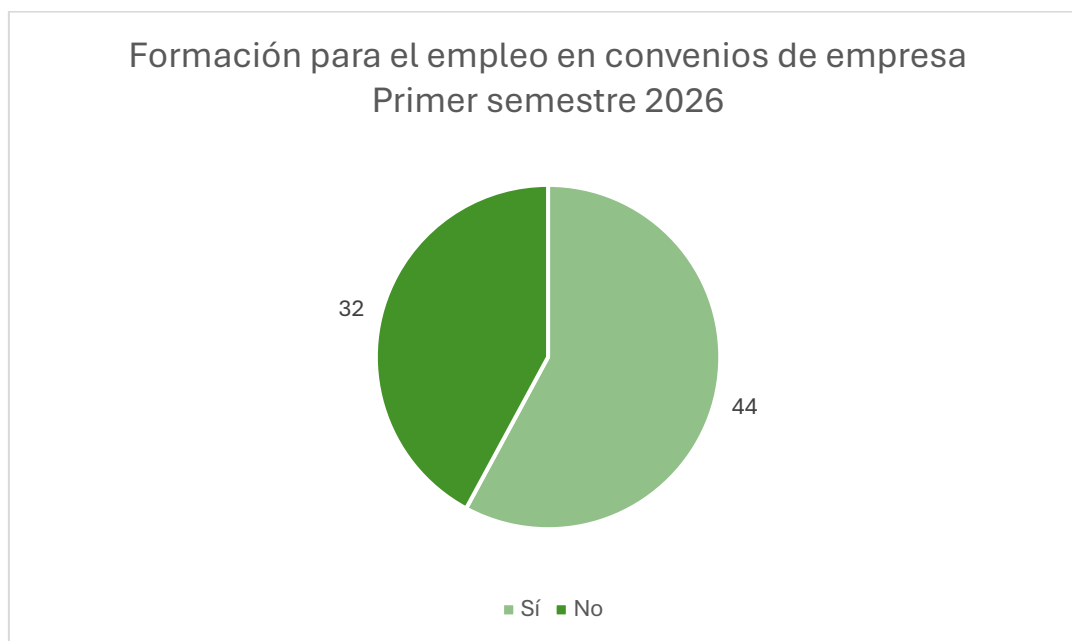
La formación profesional para el empleo es objeto de regulación en 6 de los 19 convenios sectoriales publicados en el primer semestre de 2026. Sin embargo, dichos convenios no incluyen novedades relevantes. En su mayoría, las cláusulas analizadas contienen remisiones legales o convencionales.

La situación es distinta respecto al contrato formativo, presente en 10 de los 19 convenios examinados. Convendría destacar los convenios que mejoran la regulación legal, especialmente en materia retributiva, ampliando los límites supletorios establecidos en el art. 11 ET. El convenio del comercio de Huelva y el convenio de oficinas y despachos de Granada aumentan tales límites al 70% durante el primer año, y el 80%, durante el segundo. El convenio de sanidad privada de Jaén aumenta el límite al 90% durante el primero año y al 100%, durante el segundo. El convenio de derivados del cemento de Almería determina que a dicha modalidad contractual les serán de aplicación las remuneraciones brutas anuales asignadas a un determinado grupo profesional. De forma más categórica, el convenio de manipulado y envasado de frutas de Granada impone que la remuneración debe corresponder con la totalidad del salario de la actividad desempeñada. Este último convenio limita la modalidad contractual a las funciones del área administrativa.

B) Convenios de empresa

Siguiendo la tendencia de semestres anteriores, la formación profesional constituye el contenido más reiterado en la negociación a nivel empresarial, presente en 44 de los 76 convenios examinados. En este ámbito, se reiteran las propuestas de creación de planes y comisiones específicas en materia de formación. Sobre la base de lo anterior, conviene valorar positivamente la determinación expresa en el texto del convenio de la cantidad específica dedicada a la formación.

Salvo error por nuestra parte, 3 de los 44 convenios que abordan la temática de la formación establecen cuantitativamente dicha cantidad. El convenio del Ayuntamiento de Córdoba se compromete a invertir en formación profesional un 1% de la masa salarial, mientras que el centro asistencial San Juan de Dios y el Ayuntamiento de Puerto Real determinan una cantidad a tanto alzado.



Finalmente, en contraste con el nivel sectorial, el contrato formativo ha recibido una escasa atención, presente en 5 de los 76 convenios analizados. En general, las cláusulas dedicadas al contrato formativo reiteran reglas legales, o directamente se remiten a las mismas. A pesar de lo anterior, se han identificado algunos convenios que mejoran la regulación legal, aumentando los límites retributivos, en este caso de la modalidad de adquisición de la práctica profesional. El convenio de Novaschool Almería International, SL asciende el límite al 95%, mientras que el convenio de Votorantim Cementos España, SA eleva el límite del segundo año al 80%. Para concluir, este último convenio introduce una cláusula ciertamente llamativa: los hijos de personal en activo y los hijos de fallecidos en el ejercicio de sus funciones tienen derecho a un contrato formativo con la empresa, cuya retribución se fija en el 1,2 por SMI si se trata de un grado universitario y SMI en el caso de ciclos formativos.

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

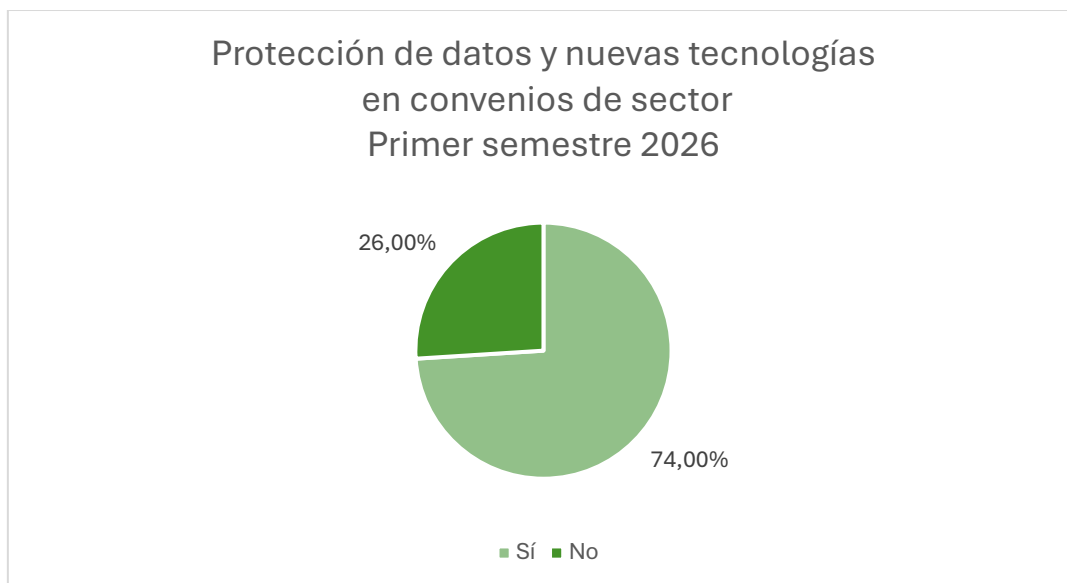
A) Convenios de sector

Como ha sucedido en los anteriores informes, no hay una regulación directa de estas materias, sino que la presencia se hace a través de los regímenes disciplinarios, lo que se hace en las $\frac{3}{4}$ partes de los convenios.

La mayor parte de los convenios alude a tales reglas a través de la tipología de infracciones que pueda cometer el trabajador al manejar todo tipo de datos. Si la conducta que lleva a cabo el trabajador consiste en un tratamiento indebido de los datos reservados de la empresa, pero no provocan daños a la empresa, la infracción será grave. Por el contrario, si la conducta indebida provoca daños a la empresa, la infracción será muy grave.

Por lo demás, no hay una regulación propia y apartada de dichas reglas en ninguno de los convenios colectivos estudiados, sino que, como decimos, se manifiesta a través de los

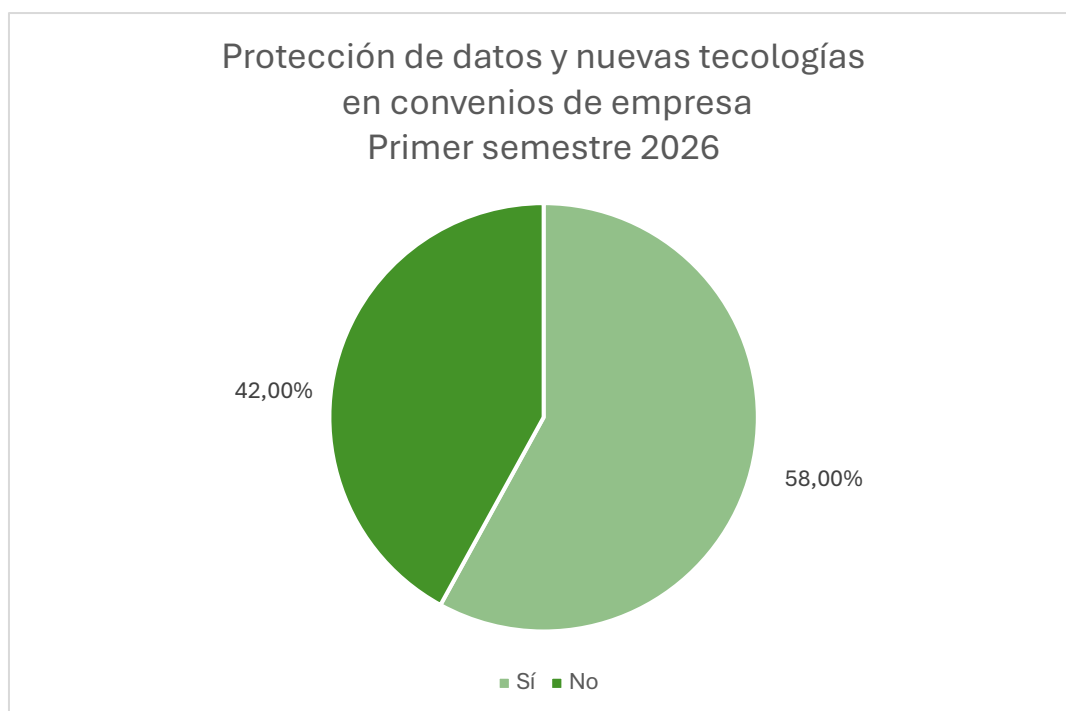
regímenes disciplinarios. Y ello es llamativo, en nuestra opinión, más que en la protección de los datos, en lo relativo a las nuevas tecnologías.



B) Convenios de Empresa

Como ha sucedido en los anteriores informes, no hay una regulación directa de estas materias, sino que la presencia se hace a través de los regímenes disciplinarios.

Ello se manifiesta en algo más de la mitad de los convenios (el 58% del total), porque el resto no regula tales materias, lo cual es un dato importante a tener en cuenta, dado que es una cuestión muy de actualidad; sin embargo, como decimos, hay una ausencia muy grande de regulación en los convenios colectivos andaluces, lo cual no deja de ser preocupante.



3.2.3. Igualdad y protocolos de acoso

A) Convenios del sector

En un porcentaje muy elevado de los convenios colectivos analizados (94,4 %) se hace un pronunciamiento expreso sobre el propósito de luchar a favor de la equidad (no solo de género, aunque sí especialmente) y de adoptar todas las medidas necesarias contra cualquier tipo de discriminación. En este sentido, el 88,9 % de los textos consolida un compromiso formal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que se complementa en una tercera parte de la muestra (33,3 %) con referencias expresas sobre la obligatoriedad y el desarrollo técnico de los Planes de Igualdad. Asimismo, el 83,3 % de los textos incorpora un marco singular de protección y no discriminación para el colectivo LGTBI, destacando la implantación de medidas concretas, planes de diversidad o el desarrollo de protocolos específicos contra la exclusión.

Por lo que se refiere a la prevención del acoso laboral y sexual, el 61,1 % de los convenios regula vías formales, códigos de conducta y pautas de actuación interna dirigidos a erradicar estas conductas, garantizando procedimientos ágiles y confidenciales de denuncia en las organizaciones.

B) Convenios de empresa

Al analizar los convenios colectivos de empresa, el 79,4 % de los mismos integra en su articulado medidas activas orientadas a la igualdad de trato, la erradicación de todas las formas de acoso y la tutela de la diversidad, mientras que el 20,6 % restante carece de cláusulas protectoras en estas materias. Entre las normas de empresa que regulan este ámbito, los esfuerzos de negociación colectiva se estructuran de la siguiente forma:

a) Planes de igualdad: Se consolidan como la herramienta principal, estando presentes en el 64,7 % de la muestra. Los textos se centran en formalizar la obligación de negociar, registrar o aplicar el correspondiente Plan de Igualdad (PI), alineando las exigencias a la normativa legal vigente según el volumen de la plantilla.

b) Tutela frente al acoso: El 51,5 % de los convenios implanta mecanismos disciplinarios e internos de prevención contra estas conductas en todas sus formas. Predomina la inclusión de códigos de conducta y protocolos ágiles de actuación —incorporados con frecuencia como anexos detallados— para la resolución interna de denuncias.

c) Políticas de diversidad LGTBI: El 47,1 % de los convenios contempla medidas concretas de integración y no discriminación para estas personas. Las fórmulas

dominantes se reparten entre la asimilación del grupo dentro de los protocolos generales de prevención y el desarrollo de cláusulas específicas de protección.

3.2.4. Desconexión digital

A) Convenios de sector

También es llamativa la escasa presencia de dicha condición de trabajo en los convenios sectoriales andaluces de la regulación referida a la desconexión digital, ya que solo se hace en un 25% de los mismos.

Y es llamativo por la fuerte regulación que el tiempo de trabajo tiene en nuestra negociación colectiva, ya que cada vez más, los negociadores por parte de los trabajadores, buscan asegurar las mejores condiciones de tiempo de trabajo a aquellos a quienes representan.

Y, en este escenario, que existan tan pocas menciones a dicho derecho es, al menos, peculiar y así lo debemos reseñar.

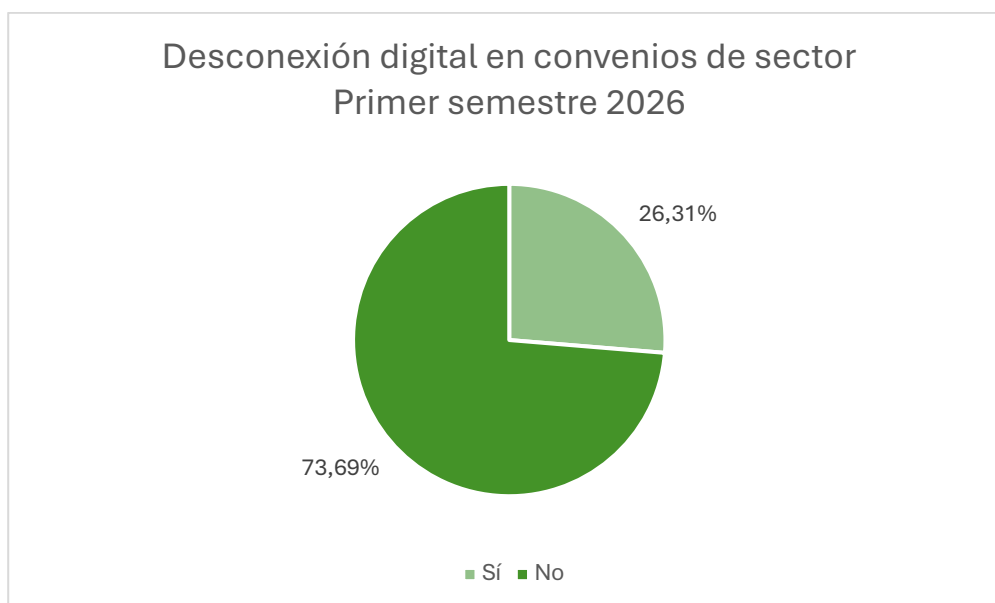
No obstante, de las menciones existentes, hay algunas que merecen la pena resaltar, porque son muy completas. Así ocurre con el CC de Pompas Fúnebres y Tanatorios de la provincia de Huelva (art. 63), donde después de concretar qué se entiende por desconexión digital en el ámbito laboral, se establece una doble finalidad al mismo: no sólo respetar el descanso de los trabajadores, sino también cumplir con el derecho a la conciliación que estos tienen.

Además, la desconexión afecta a cualquier medio de comunicación, es decir, no solo al whatsapp, sino también al correo electrónico, al teléfono, etc.

Si hay reducción de jornada, el derecho a la desconexión quedará enmarcado en las horas efectivas de trabajo del trabajador, afectando tanto al trabajo presencial, como al teletrabajo y al trabajo a distancia.

Por último, podrá ser alterado cuando concurren causas de urgencia.

En definitiva, una cláusula que puede servir de ejemplo al resto de convenios, tanto sectoriales, como empresariales.

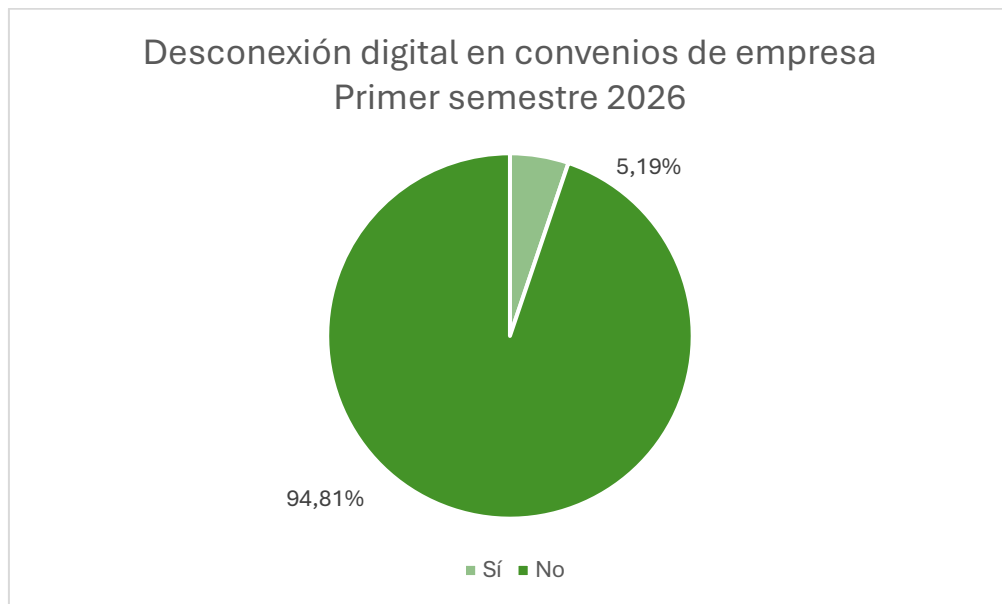


B) Convenios de Empresa

Y si en el plano de los convenios sectoriales la presencia es escasa, mucho más pírrica lo es cuando se trata de analizar los convenios de empresa.

Así, del total de los convenios analizados, solo un 5'19% de los convenios ha recogido alguna cláusula que haga referencia a la desconexión digital.

Ello pone de manifiesto el muy escaso interés de los negociadores a nivel empresarial de incluir cláusulas de este tipo.



CONVENIOS ANALIZADOS EN EL 1º SEMESTRE DEL AÑO 2026

CONVENIOS DE EMPRESA

ENERO (10)

YESO LAGUNAS MÁLAGA
TRANSPORTE URBANO DE ALGECIRAS
SAN JUAN DE DIOS DE MÁLAGA
SALAZONERA HUELVA
III CC PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA
NEX MÁLAGA
HOLCIM ALMERÍA
AYUNTAMIENTO DE ZUFRE
AYUNTAMIENTO DE LA LINEA
ANDALUZA DE AMBULANCIAS-SEVILLA

FEBRERO (20)

FUNDACIÓN ZENOBIA HUELVA
VOTORANTIM HUELVA
UTE PREZERO VILLARRASA

UTE CESPA LA REDONDELA
TUSSAM SEVILLA
SODEPO CÓRDOBA
RSU JAÉN
REMOLCADORES SEVILLA
LOS NARANJOS-MÁLAGA
LIMPIEZA PÚBLICA LEBRIJA
HOSPITAL ÁNGEL-MÁLAGA
GESTEL JAÉN
EMASA CÁDIZ
CONSORCIO AGUAS DE MÁLAGA

COLEGIO DE MÉDICOS DE CÁDIZ
AYUNTAMIENTO DE MARTOS
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

AYUNTAMIENTO DE CALA
ASTRONOMÍA GRANADA
VEIASA

MARZO (7)

PRÁCTICOS DE ALGECIRAS
OHL MÁLAGA
MOEVE HUELVA
INTERALMERÍA TV

CEMENTERIO DE CÁDIZ
AGUAS LA CAROLINA-JAÉN
AYUNTAMIENTO VILLAMARTÍN

ABRIL (11)

SERVEO SEVILLA
OILOGIST CÓRDOBA
NOVASCHOOL ALMERÍA
LAS MARISMAS LEBRIJA
HIDROGESTIÓN GRANADA
ESCAYESCOS JAÉN
CLUB NÁUTICO HUELVA
CARRIER CÓRDOBA

CARRERA SL, CÓRDOBA
CC AYUNTAMIENTO MONTELLANO

CC PREZERO ATARFE

MAYO (19)

CC TRANSPORTES TRINIDAD
CC RAGA MEDIO AMBIENTE
CC QUIRÓN
CC PREZERO CORIA
CC PREZERO ALMONTE
CC AUTOTRANSPORTES MORENO
CC MINERA LOS FRAILES
CC MINAS DE AGUAS TEÑIDAS
CC MARESANA
CC LIMPIEZA DE TORREMOLINOS
CC GRUPORAGA SAU
CC GRÚAS ALHAMBRA
CC EUROGRUAS
CC DA BRUNO
CC COSTA BALLENA GOLF
CC COOPERATIVA ALGECIRAS TAXI
CC AYUNTAMIENTO SANTIPONCE
CC AQUALIA EL PUERTO
CC AGUAS HUESNA

JUNIO (9)

CC URBASER MAIRENA
CC REFRESCOS IBERIA
CC OPTIMA FACILITY SERVICES
CC MARBELLA CLUB
CC EMPRESA DE SERVICIO CATAMARÁN
CC AYTO PUERTO REAL
CC AYTO BAEZA

CC AUTOBUSES VÁZQUEZ
CC AGOTZAINA

TOTAL: 76 CC DE EMPRESA

CONVENIOS DE SECTOR

ENERO (3)

CC MANIPULADO Y ENVASADO FRUTAS
GRANADA
CC DERIVADOS CEMENTO ALMERIA

CC ALIMENTACIÓN HUELVA

FEBRERO (1)

CC MONTAJES HUELVA

MARZO (2)

CC DEPENDENCIA MERCANTIL ALMERIA
CC TEXTIL ALMERÍA

ABRIL (10)

CC EMPLEADOS FINCAS URBANAS SEVILLA
CC VINICOLAS HUELVA
CC RIEGOS GRANADA
CC POMPAS FUNEBRES HUELVA
CC OFICINAS Y DESPACHOS GRANADA
CC MANIPULADO SEVILLA

CC ESTIBA HUELVA
CC COMERCIO HUELVA
CC CLÍNICAS JAÉN
CC CLÍNICAS PRIVADAS HUELVA

MAYO (1)

CC ACEITE DE JAÉN

JUNIO (2)

CC MADERA DE JAÉN
CC CONSERVAS Y SALAZONES DE HUELVA

TOTAL: 19 CC SECTOR

