

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 29 de febrero de 2024



UGT  
Andalucía

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, FEBRERO 2024
(10 de abril 2024)

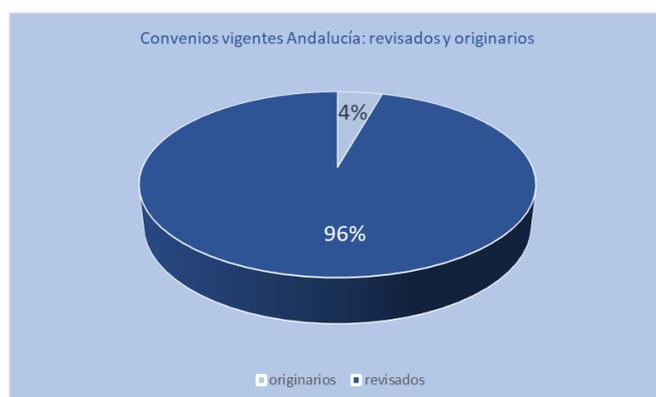
Hay que potenciar las cláusulas de revisión salarial en los Convenios Colectivos para paliar la pérdida de poder adquisitivo de la población trabajadora andaluza

El ISP se sitúa en el 2,36%, muy por debajo de la inflación prevista (3,2%) y solo un 21,36% de los convenios cuentan con cláusula de revisión salarial

	FEBRERO 2024	FEBRERO 2023	VARIACION INTERANUAL
CONVENIOS	412	520	-20,77%
EMPRESAS	234.428	203.149	15,40%
TRABAJADORES	1.041.832	972.742	7,10%

Conocidos ya los datos definitivos del conjunto del ejercicio económico, encontramos datos que han evolucionado muy positivamente y que refuerzan el papel desempeñado por la negociación colectiva en nuestro ámbito de negociación, con otros que, desgraciadamente, nos sitúan por debajo de los valores alcanzados a la finalización de 2023, sobre todo si nos atenemos al número de convenios vigentes.

Según las cifras publicadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía de febrero, en nuestro ámbito competencial contamos con 412 convenios



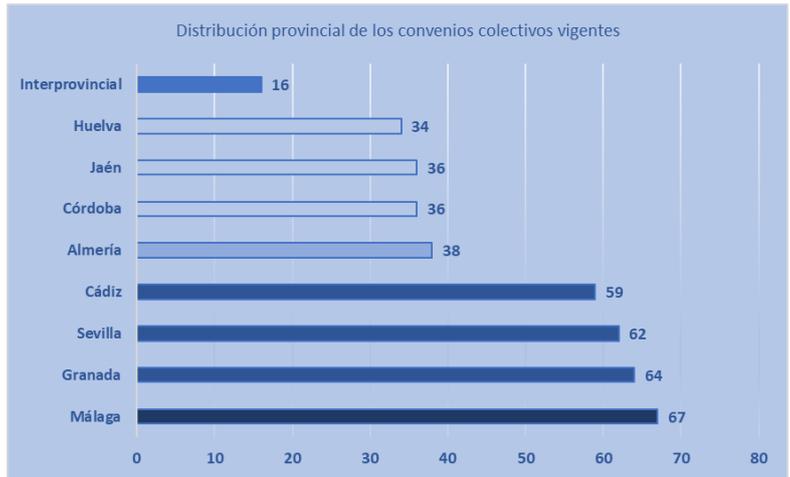
vigentes que amparan a un total de 1.041.832 personas de 234.428 empresas y que establecen un Incremento Salarial Ponderado (ISP) del 2,36%. De ellos, 394 son revisados y originarios los 18 restantes.

Si comparamos la situación actual con el que nos encontrábamos a estas mismas alturas del año pasado comprobamos que, en términos interanuales, se eleva

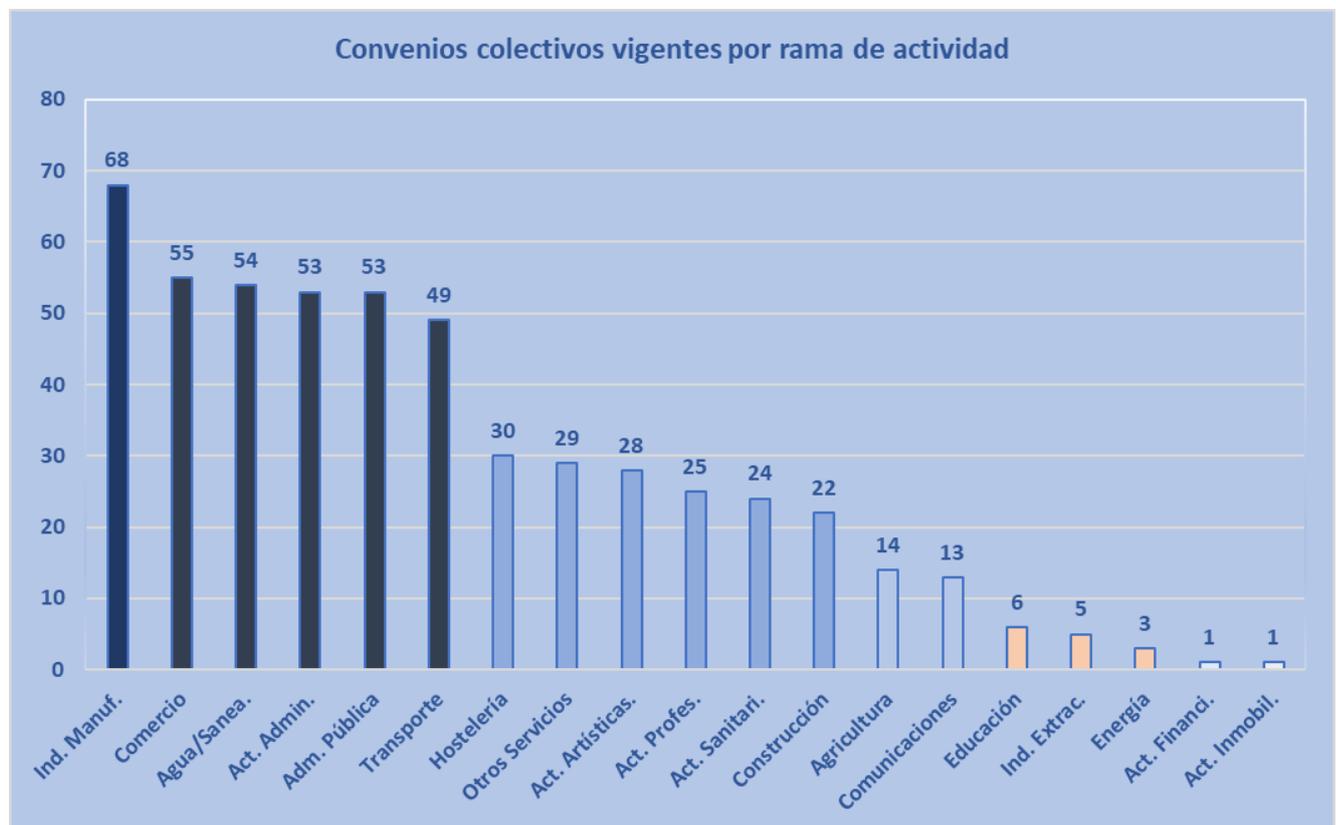
el ritmo de retroceso en el número de convenios vigentes, que ya es de un 20,77%. Por el contrario, se mantiene mejora en un 7,10% en el número de trabajadores amparados por convenio. Por su parte, las empresas acogidas a convenios vigentes se refuerzan como el indicador de mayor incremento, siendo ahora de un 15,40%, con respecto a la cifra que registrábamos hace un año.

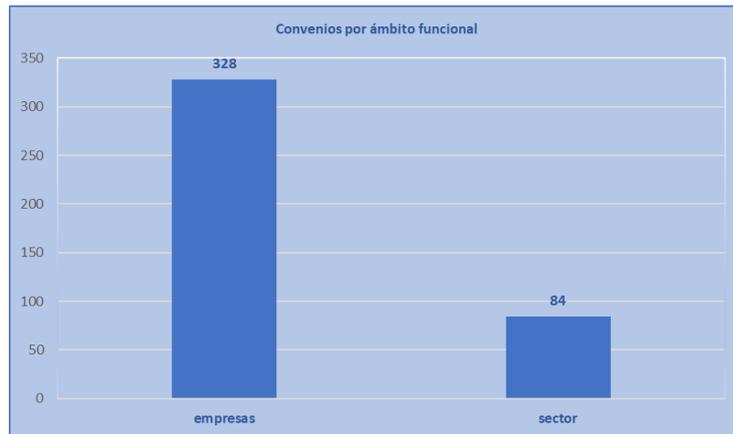
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía

En cuanto a la distribución provincial de los convenios, Málaga es la provincia más activa, hasta el mes de febrero, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 67 convenios. Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Granada, Sevilla y Cádiz, las tres con 64, 62 y 59 convenios, respectivamente. En sentido contrario, Córdoba, Jaén y Huelva, con 36 y 34 convenios respectivamente, ocupan los últimos tres lugares de la clasificación, solo por encima de los convenios de ámbito interprovincial (16).



Por su parte, en lo relativo a la distribución de los convenios vigentes, por rama de actividad, podríamos establecer hasta seis niveles. El primero de ellos, el de mayor número de convenios, es el formado por las ramas de Industrias Manufactureras. Tras este, un segundo nivel estaría conformado por Comercio, Aguas y Saneamiento, Actividades Administrativas, Administración Pública y Transporte. En el último escalón, con solo un convenio, se mantendrían las actividades financieras y las inmobiliarias.

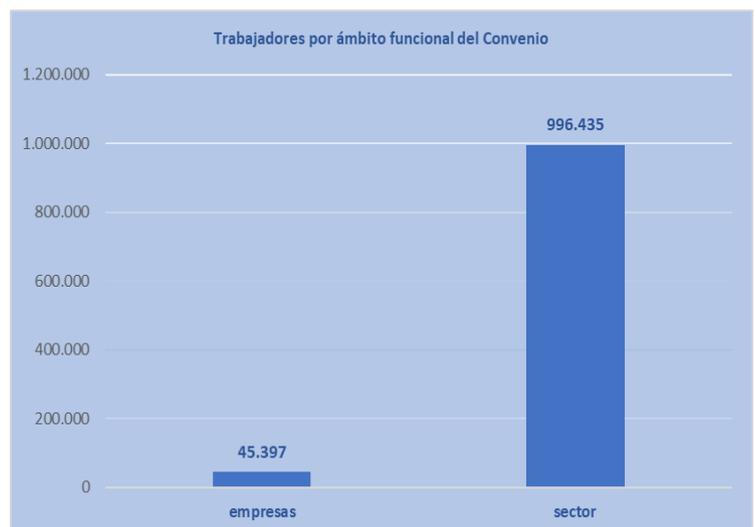




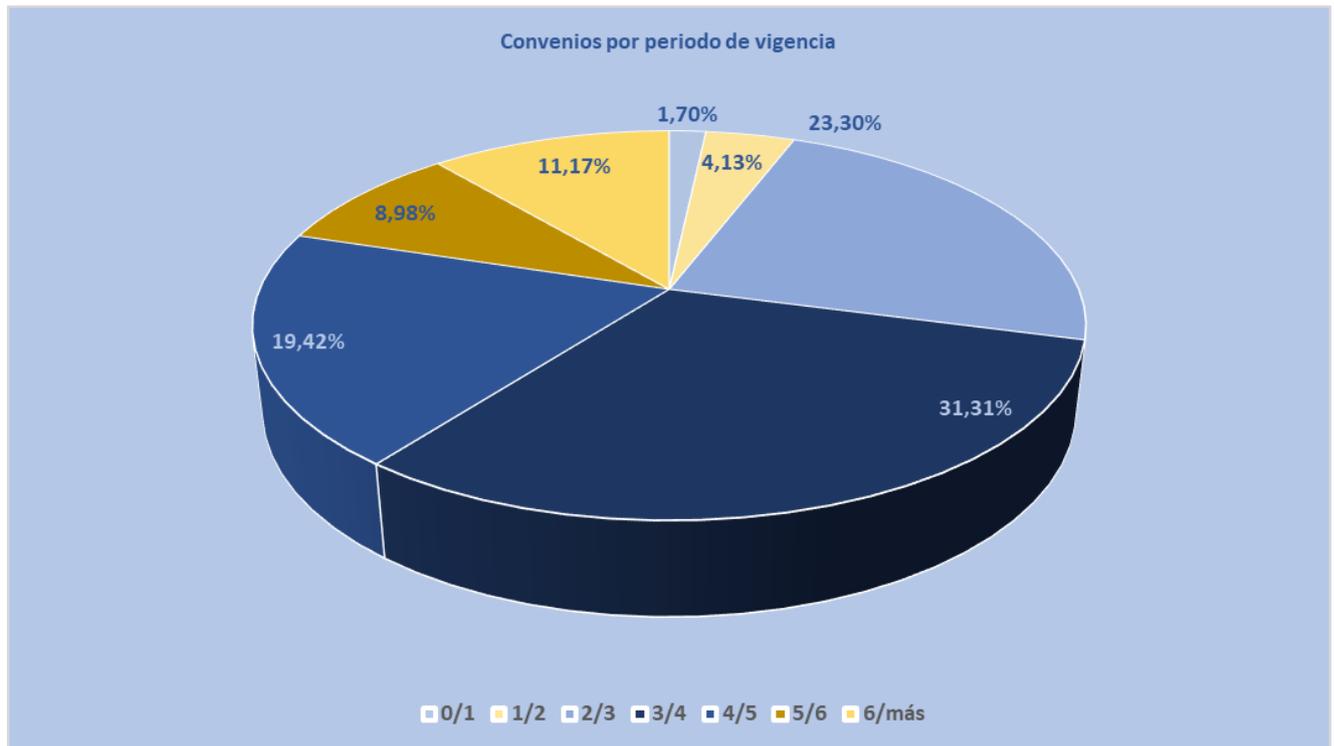
Por su parte, es también importante conocer la distribución de la actividad negociadora entre convenios de empresas y convenios de sector. En este sentido, aunque la gran mayoría de los convenios vigentes son de empresa (79,61%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (95,64%).

Por provincias, Cádiz (92) y Málaga (77) vuelven a ser las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, esa posición de privilegio es también de Cádiz, seguida de Sevilla, con 17 y 16 convenios sectoriales respectivamente.

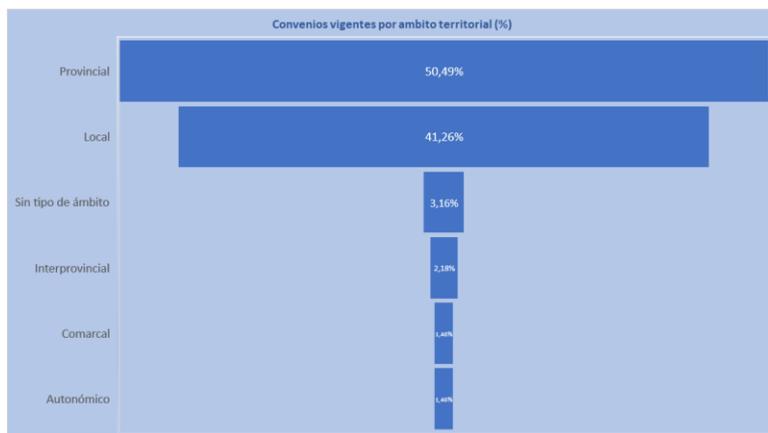
Por ramas de actividad, las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes continúan siendo las de agua y saneamiento (45), las industrias manufactureras (41) y las de transporte (40). Por su parte, en el ámbito del sector, el comercio (24), seguido de las industrias manufactureras (27) y las actividades administrativas (21), volvieron también a ser las ramas de actividad productiva más activas a la finalización del pasado mes de febrero.



En otro orden de cosas, también resulta de gran interés conocer la vigencia media de los convenios, en el momento de su suscripción. En este sentido, como suele ser predominante a lo largo de los últimos años, son mayoría los de una duración prolongada. Concretamente, los que cuentan con entre tres y cuatro años de vigencia, seguidos, muy de cerca, de los que tienen una vigencia de entre dos y tres años. Por el contrario, los conjuntos menos representativos vuelven a ser los conformados por los convenios de un año o menos, seguidos por los que se suscriben con una vigencia de entre uno y dos años.



En cuanto al ámbito territorial, es el provincial el de mayor incidencia, acumulando más del 50% de los convenios vigentes. Tras los provinciales, el siguiente ámbito territorial más relevante es el local, con algo más del 41% de los convenios. Es decir, entre estos dos ámbitos territoriales se aglutinan casi el 92% de los convenios colectivos vigentes en nuestra tierra. Por su parte, en el seno del grupo de convenios interprovinciales, el 47% de ellos afectan a solo dos o tres provincias.

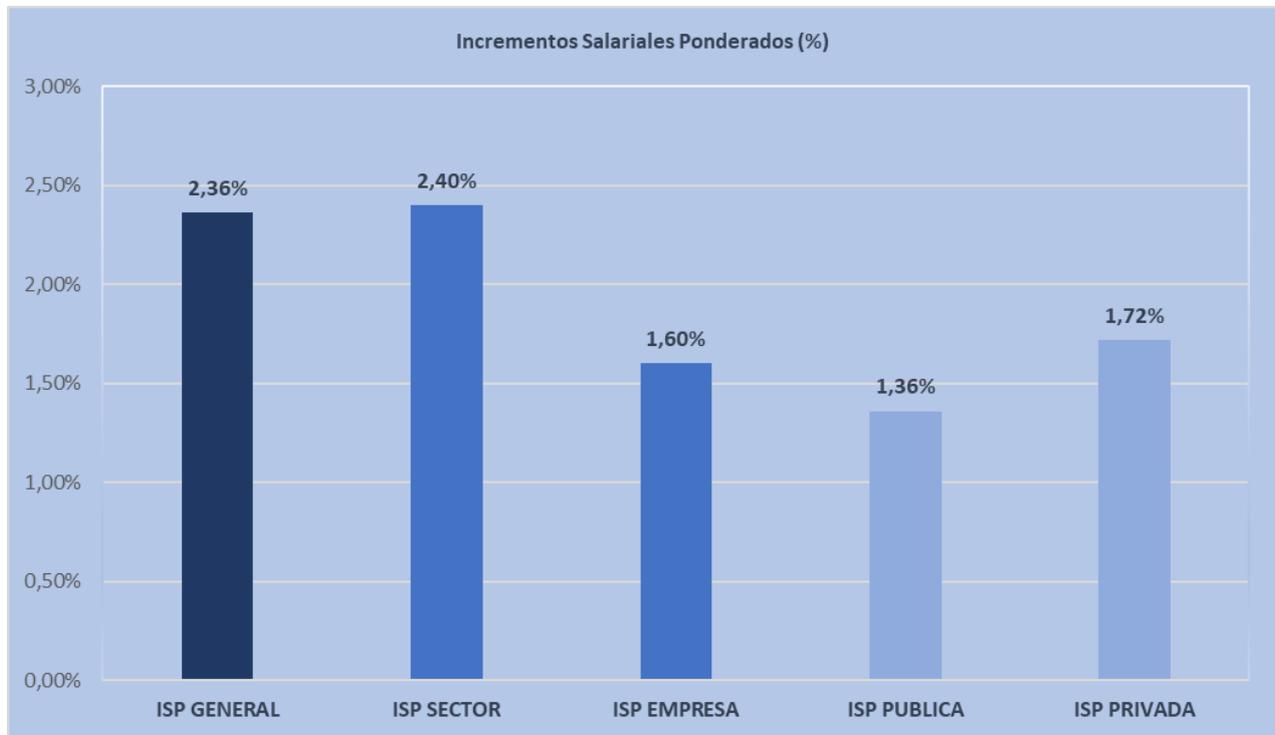


Otro elemento de gran trascendencia que nos permite conocer el análisis de los convenios colectivos vigentes en Andalucía es la evolución del tiempo de trabajo. En este sentido, los datos proporcionados por el CARL nos colocan en una jornada semanal de 39,45 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.774,79 horas. Es de resaltar, a su vez,

que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.783 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.716 horas). De igual forma, en el seno de este grupo de convenios de empresa, los referidos a empresas privadas tienen también una jornada mayor, concretamente 1.741 horas frente a las 1.664 horas de los convenios de empresas del ámbito público.

La ordenación del salario uno de los aspectos más importantes en cualquier proceso de negociación colectiva. Especialmente importante es este apartado en periodos inflacionistas como el que continuamos inmersos en la actualidad y que nos mantiene muy por encima del objetivo histórico del 2% establecido por el BCE. Según

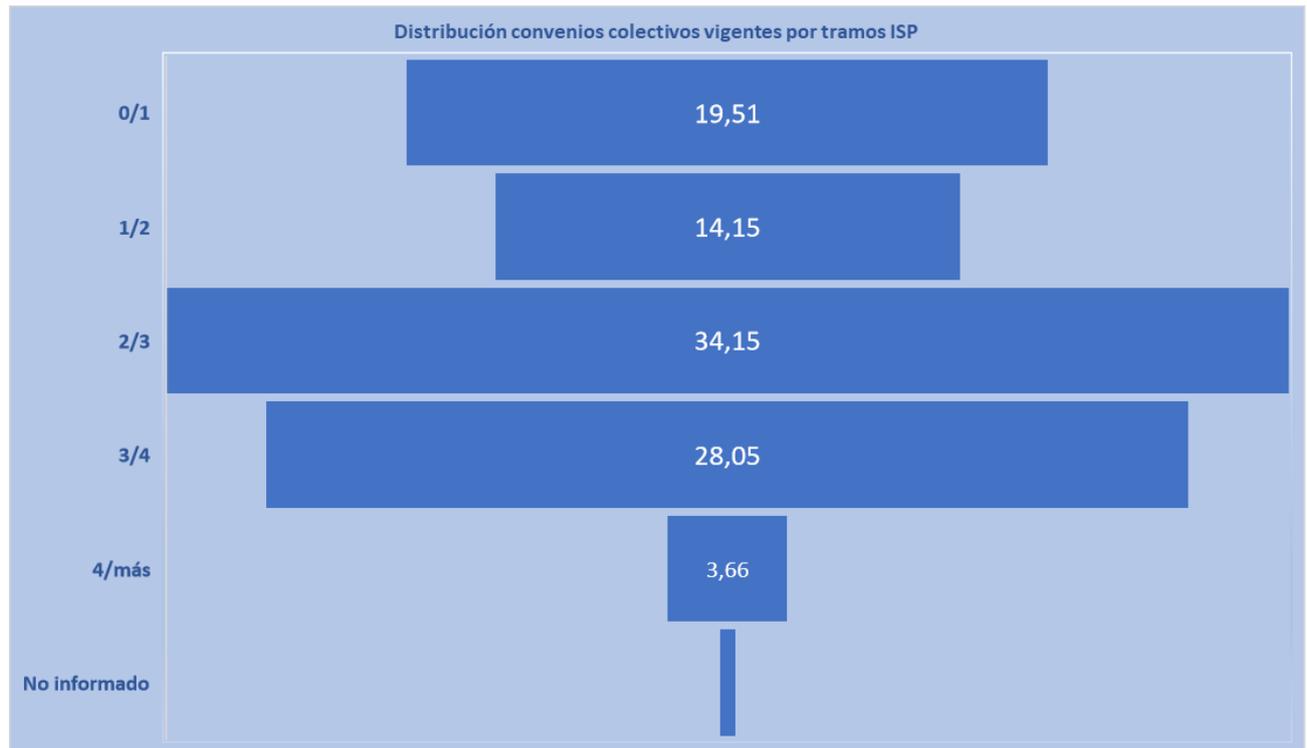
los últimos datos, el Incremento Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 2,36%. Tal como ocurriera en materia de jornada laboral, los ISP presentan variaciones en función de que sean convenios de sector o de empresa o de empresa privada versus empresa pública.



En cuanto a la evolución de los ISP durante los últimos años, podemos observar cómo, comparando los datos interanuales, se constata un empeoramiento respecto al 2023, siendo, sin embargo, superior a los obtenidos de 2020 a 2022.

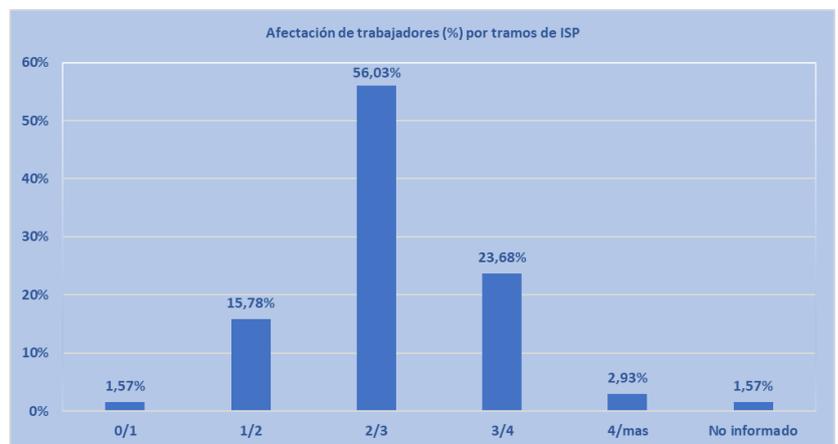
Estos datos del Incremento Salarial Ponderado no son generalizados, sino

que encontramos un amplio abanico con textos con mejoras inferiores incluso al 1% y otros que plantean incrementos salariales por encima del 4%. En este sentido, si agrupáramos los convenios colectivos vigentes en nuestra Comunidad Autónoma en cinco grandes grupos, en función del ISP que reflejan, obtendríamos el siguiente gráfico:

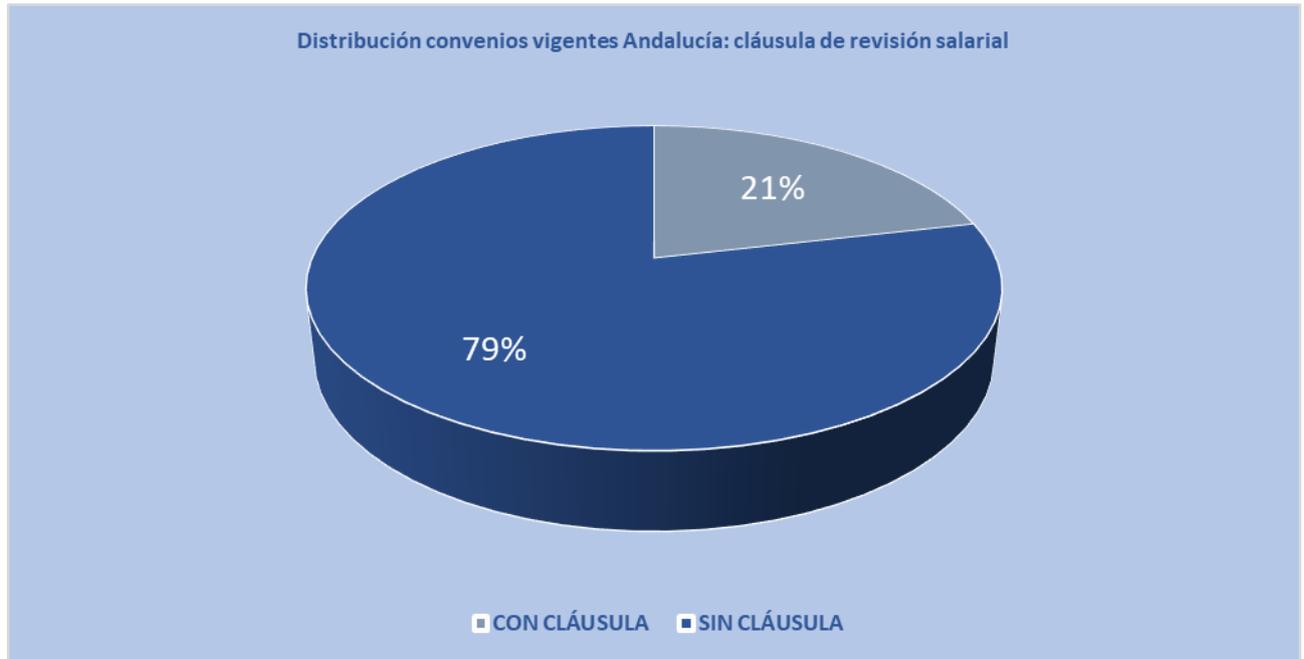


Aunque más redundante si cabe, para una organización como nuestro Sindicato, es conocer el nivel de afectación de estos tramos de ISP en el conjunto de la clase trabajadora andaluza amparada por convenio.

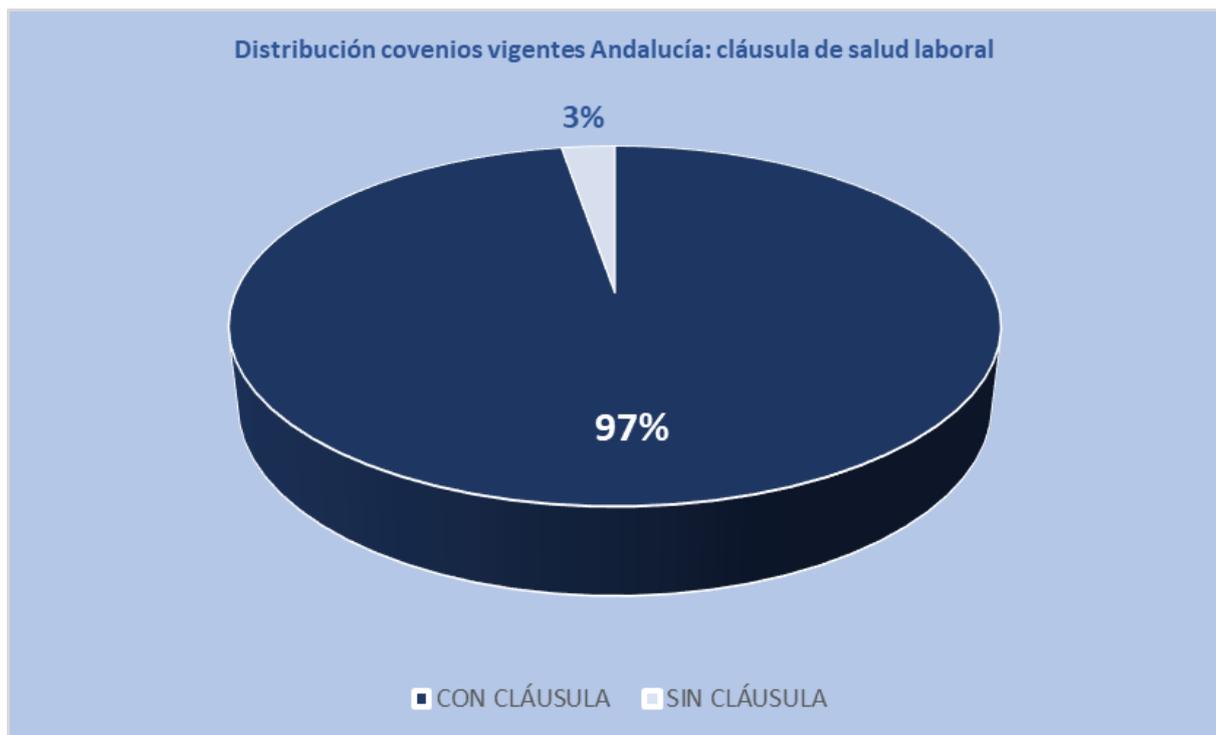
De esta forma, conocemos que más del 56% de ellos tienen un ISP de entre un 2 y un 3%. En sentido contrario, el grupo con afectación más reducida, un 1,57% de los trabajadores amparados por convenio, resulta ser el de los ISP entre 0 y 1 punto.



En lo referido a la inclusión o no de cláusula de revisión salarial, que salvaguarden el poder adquisitivo de los trabajadores ante incrementos del nivel general de precios, un mes más tenemos que continuar denunciando que apenas 88 de los vigentes, tan sólo un 21,36%, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 596.791 trabajadores andaluces. Aunque el porcentaje es muy reducido en las dos grandes tipologías de convenio, en el caso de los de empresa la situación es aún más desventajosa, sólo un 16,46% de ellos (54 convenios), frente a un 40,48% de los convenios de sector, es decir, 34 convenios colectivos.



Por último, antes de concluir este Informe queremos volver a dedicar unas líneas a la inclusión en los convenios colectivos vigentes en Andalucía de cláusulas de salud laboral. Aunque es cierto que se ha logrado que sea ya una práctica mayoritaria, todavía son algunos los convenios que se firman en nuestro ámbito de negociación sin incluir esta importante cuestión. Según las últimas cifras, 401 de los 412 convenios vigentes en Andalucía a febrero de 2023 disponían de esta cláusula, es decir, el 97,33% de los mismos. En cuanto a su tipología, 318 fueron de empresa y 83 de sector y ampararon a 1.030.613 trabajadores de 233.835 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, el año 2023 finalizó con 116 trabajadores y trabajadoras fallecidas, con un incremento en el número de accidentes con baja respecto al año 2022, del 1,84% y con 1.103 accidentes graves, casi un 25% del total que se producen en nuestro país. Hasta el mes de febrero del presente año, también con datos oficiales de la Junta de Andalucía, han fallecido 23 trabajadores y trabajadoras, muertes que podrían haberse evitado. Trabajar no puede costarle la salud ni la vida a nadie.

El descenso del Incremento Salarial Ponderado respecto al obtenido a finales de año no hace más que reflejar la pérdida de poder adquisitivo de la población trabajadora andaluza. Tenemos que reivindicar el aumento de convenios que incluyan cláusulas de revisión salarial pues los criterios del V AENC no suponen un techo que hay que alcanzar, sino un suelo, unos mínimos de incrementos salariales desde los que partir.

De igual forma, la jornada laboral negociada en convenio tiene que continuar reduciéndose porque, el descanso y el disfrute del ocio, son elementos fundamentales a la hora de medir el nivel de calidad de vida de la clase trabajadora andaluza.

Por último, tampoco podemos olvidar que el recurso al despido tiene que ser algo residual y, para que así sea, hay que potenciar las medidas disuasorias. Nos congratulamos al saber que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) haya emitido resolución favorable a la reclamación colectiva presentada por UGT en marzo de 2022 sobre el **coste de los despidos improcedentes**. Corresponde ahora el Ejecutivo modificar la legislación en consecuencia, tal y como se comprometió en campaña electoral al aceptar cumplir con la Carta Social Europea.



Como conclusión final, la situación económica actual con un incremento en los beneficios empresariales, desorbitados en algunos sectores, debe verse reflejado en los salarios de la población trabajadora.