

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Andalucía, datos a 30 de junio de 2024



UGT  
Andalucía

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA, JUNIO 2024
(17 de julio 2024)

La subida de salarios debe continuar para evitar la pérdida de poder adquisitivo de la población trabajadora andaluza

El ISP se sitúa en el 2,54%, por debajo de la inflación del mes de junio (3,4%) y solo un 28,84% de los convenios cuentan con cláusula de revisión salarial

	JUNIO 2024	JUNIO 2023	VARIACION INTERANUAL
CONVENIOS	593	580	2,24%
EMPRESAS	250.776	243.221	3,11%
TRABAJADORES	1.236.471	1.118.678	10,53%

Conocidos ya los datos definitivos del primer semestre del año, encontramos datos que han evolucionado muy positivamente y que refuerzan el papel desempeñado por la negociación colectiva en nuestro ámbito de negociación.



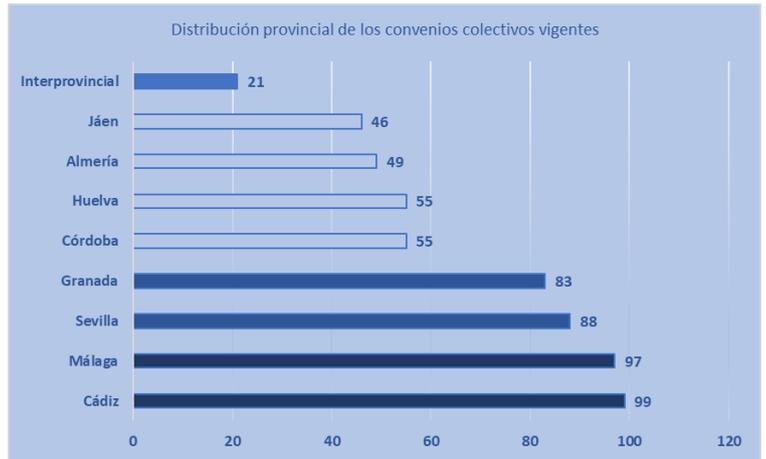
Según las cifras publicadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía hasta el mes de junio, en nuestro ámbito competencial contamos con 593 convenios vigentes que amparan a un total de 1.236.471 personas de 250.776 empresas y que establecen un Incremento Salarial Ponderado (ISP) del

2,54%. De ellos, 495 son revisados y originarios los 98 restantes.

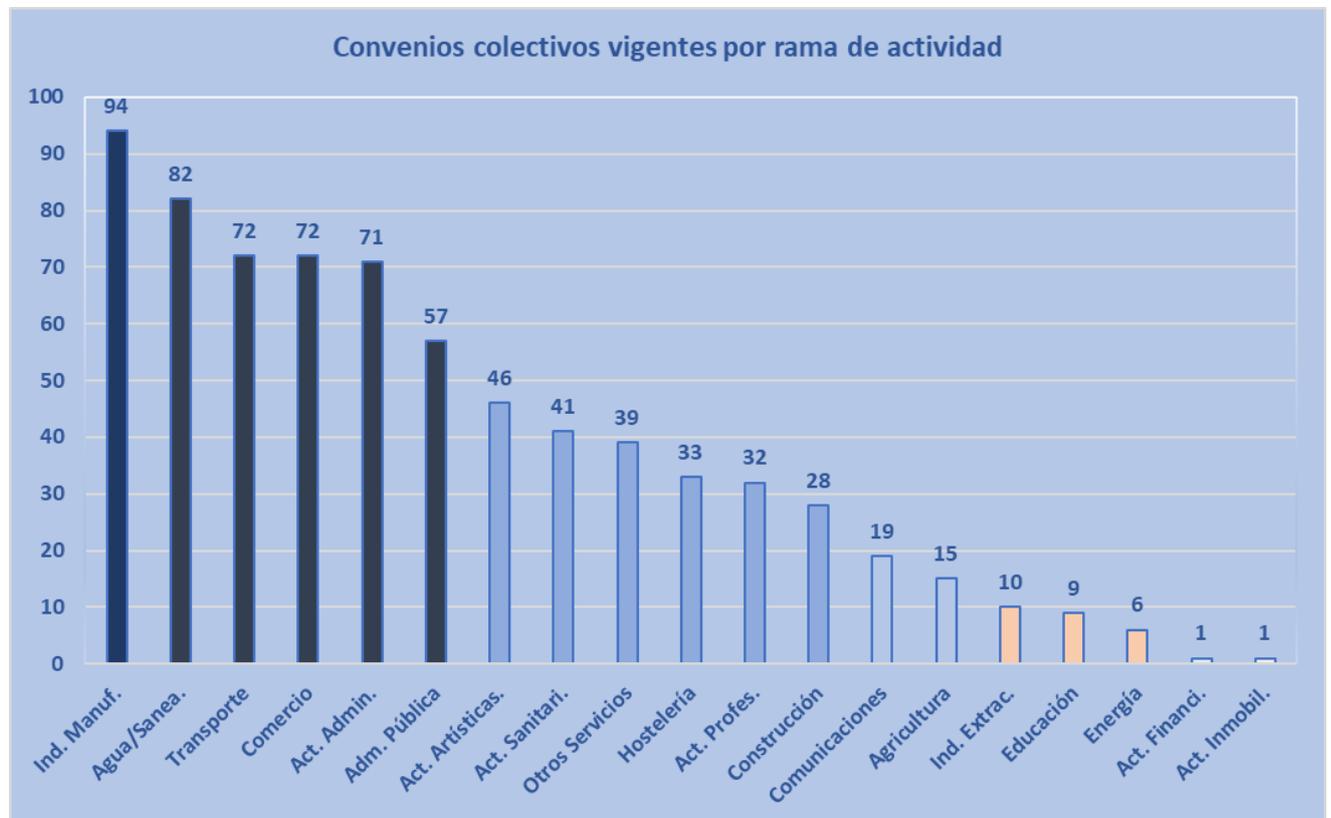
Si comparamos la situación actual con el que nos encontrábamos a estas mismas alturas del año pasado comprobamos que, en términos interanuales, aumentamos el número de convenios vigentes con un incremento del 2,24%. También mejora en un 10,53% el número de trabajadores amparados por convenio siendo el indicador de mayor incremento, dato bastante positivo. Por su parte, las empresas acogidas a convenios vigentes aumentan en un 3,11%, con respecto a la cifra que registrábamos hace un año.

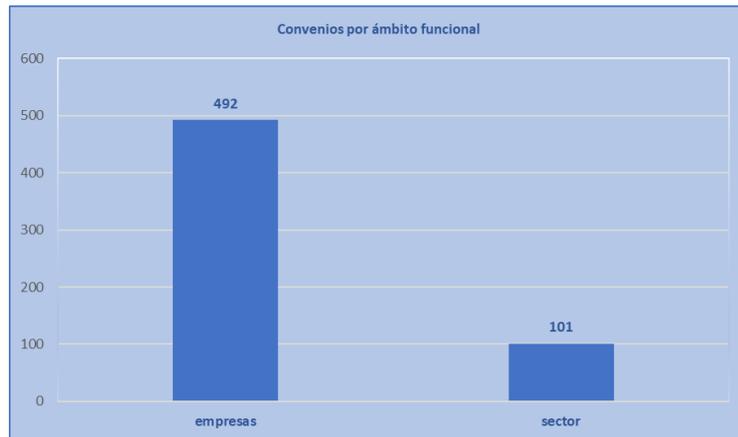
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía

En cuanto a la distribución provincial de los convenios, Cádiz y Málaga son las provincias más activas en el primer semestre del año, en lo que a negociación colectiva se refiere, con 99 y 97 convenios. Tras ella, encontramos en un segundo escalón a Sevilla y Granada, las dos con 88 y 83 convenios, respectivamente. En sentido contrario, Córdoba (55), Huelva (55), Almería (49) y Jaén (46), ocupan los últimos cuatro lugares de la clasificación, solo por encima de los convenios de ámbito interprovincial (21).



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.

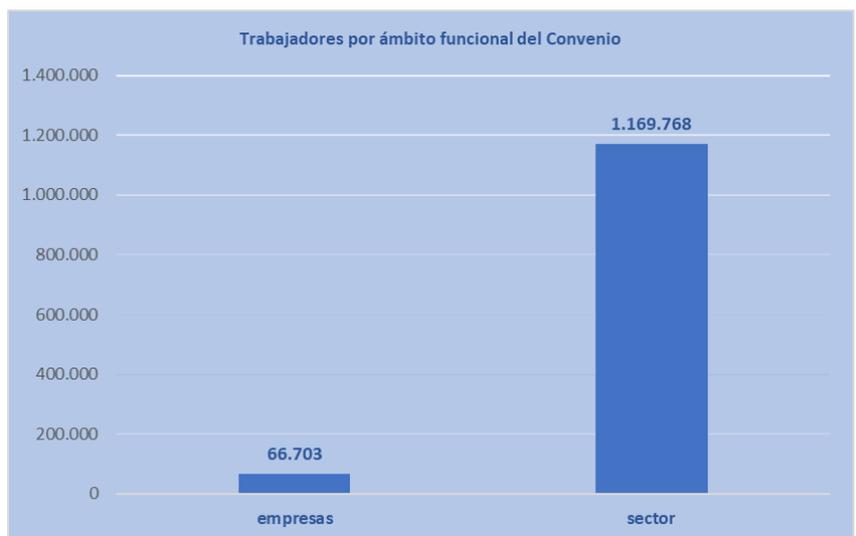




Por su parte, es también importante conocer la distribución de la actividad negociadora entre convenios de empresas y convenios de sector. En este sentido, aunque la gran mayoría de los convenios vigentes son de empresa (82,97%), igualmente cierto es que el porcentaje de trabajadores a los que ampara es infinitamente mayor en el caso de los convenios sectoriales (94,61%).

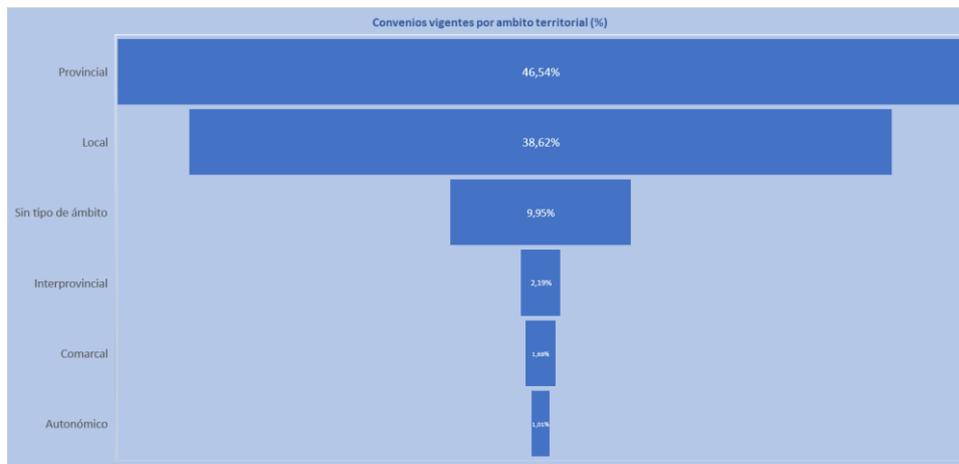
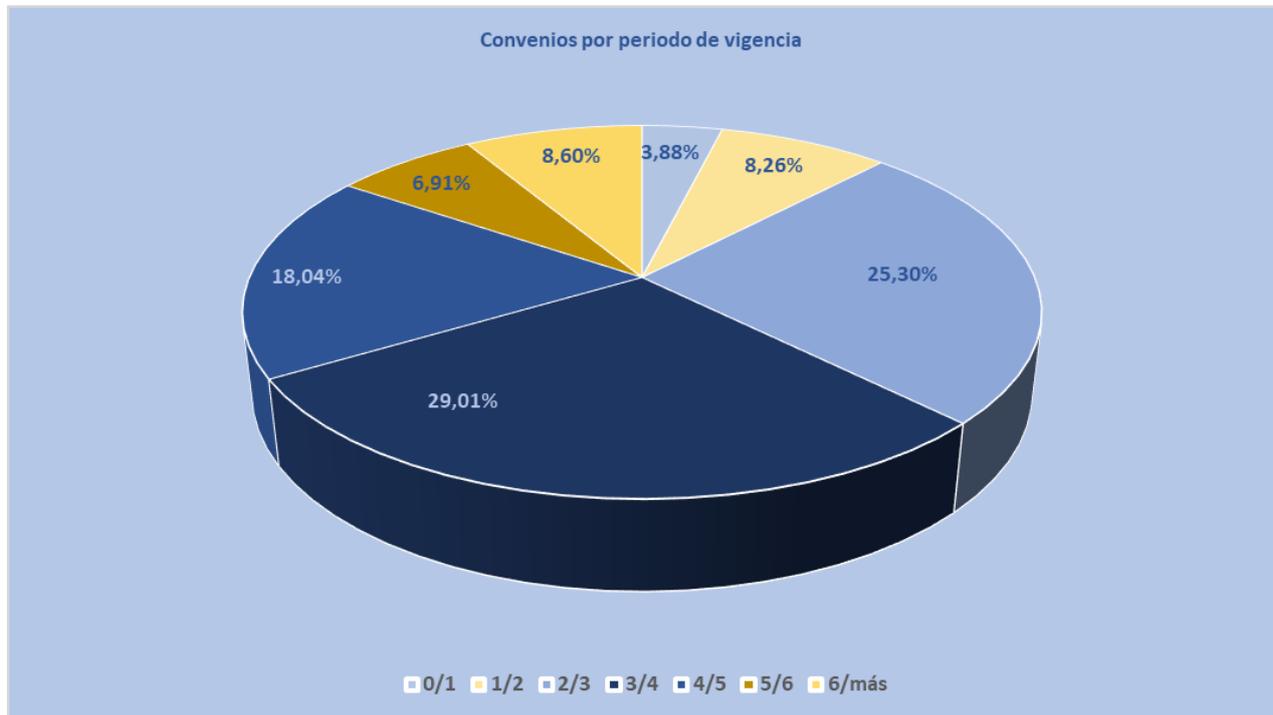
Por provincias, Málaga (88), Cádiz (87), Granada (72) y Sevilla (67) son las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes mientras que, a nivel de sector, Sevilla con 21 convenios es la provincia con mayor número de convenios de este tipo.

Por ramas de actividad, las que cuentan con mayor número de convenios de empresa vigentes continúan siendo las de agua y saneamiento (69), las industrias manufactureras (63) y las de transporte (60). Por su parte, en el ámbito del sector, el comercio (41), seguido de las industrias manufactureras (31) y las actividades administrativas (24),



mantienen, prácticamente, el mismo número de convenios sectoriales con respecto al pasado mes de mayo.

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.



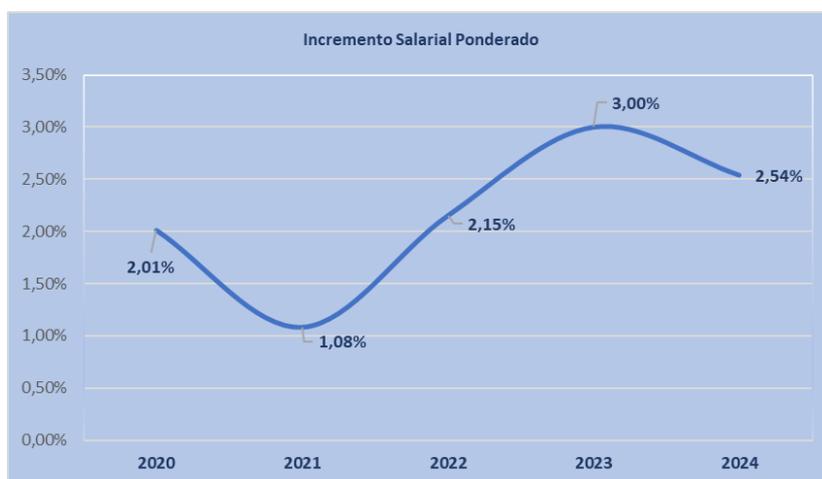
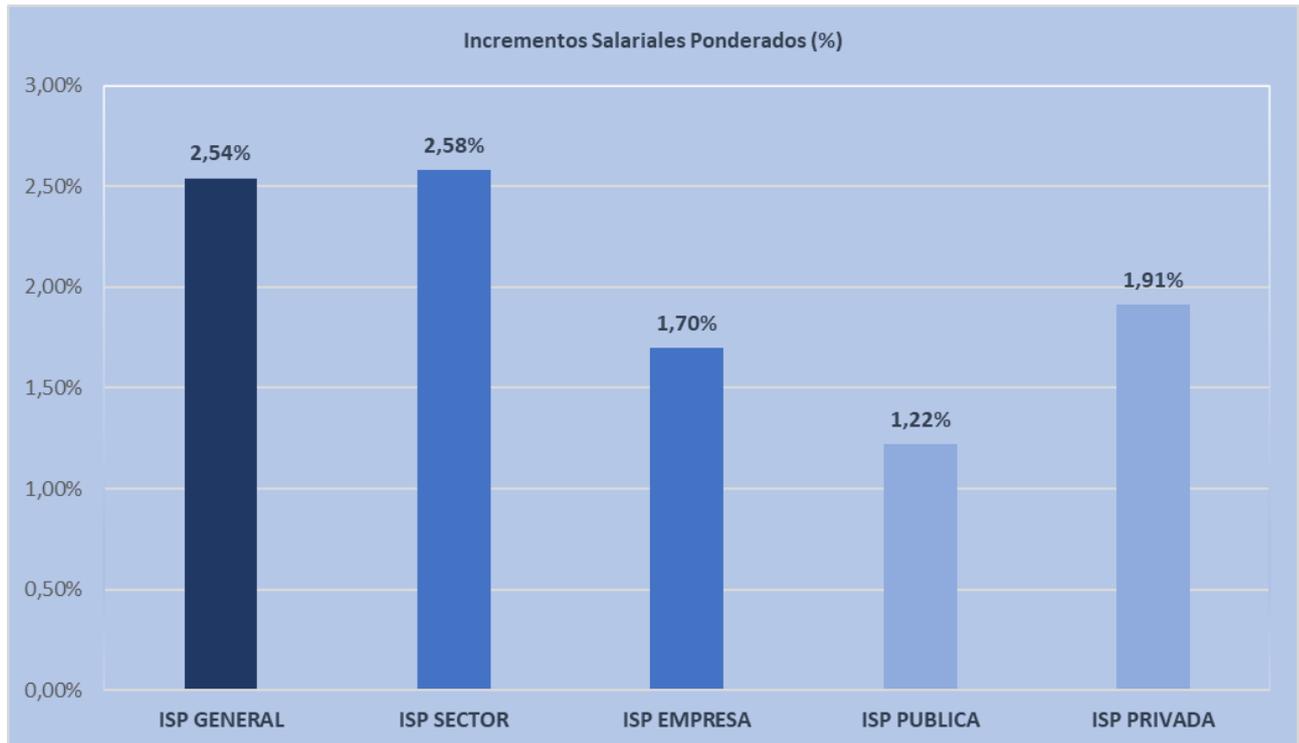
En cuanto al ámbito territorial, es el provincial el de mayor incidencia, acumulando con el 46,54% de los convenios vigentes. Tras los provinciales, el siguiente ámbito territorial más relevante es el local, con casi el 39% de los

convenios. Es decir, entre estos dos ámbitos territoriales se aglutinan el 85% de los convenios colectivos vigentes en nuestra tierra. Por su parte, en el seno del grupo de convenios interprovinciales, el 53% 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 39,40 horas, lo que se traduce en una jornada anualizada de 1.776,19 horas. Es de resaltar, a su vez, que el tiempo de trabajo establecido en los convenios de sector (1.780,09 horas) es superior al firmado en los convenios de empresa (1.707,79 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 1.740,56 horas frente a las 1.639,63 horas de los convenios de empresas del ámbito público.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía

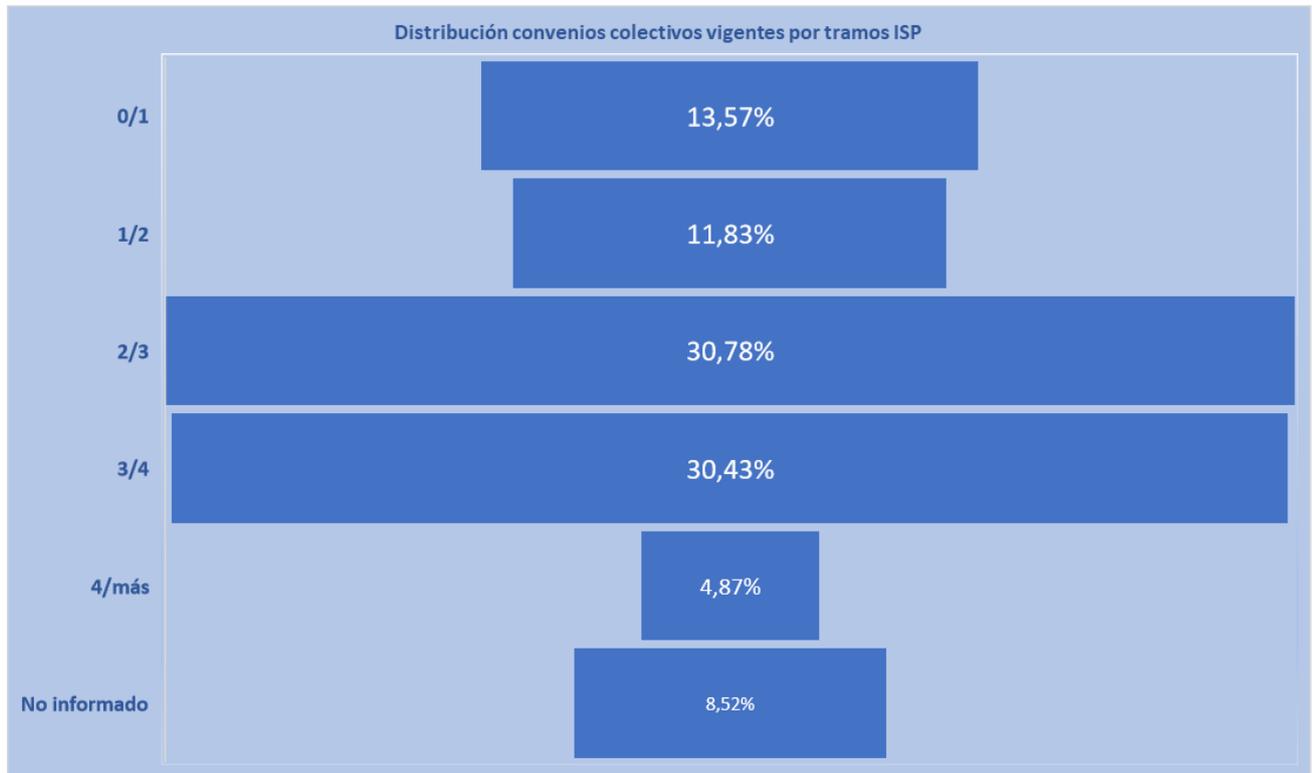
La ordenación del salario uno de los aspectos más importantes en cualquier proceso de negociación colectiva. Especialmente importante es este apartado en periodos inflacionistas como el que continuamos inmersos en la actualidad y que nos mantiene por encima del objetivo histórico del 2% establecido por el BCE. Según los últimos datos, el Incremento Salarial Ponderado (ISP) establecido en los convenios vigentes en Andalucía es del 2,54%. 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.

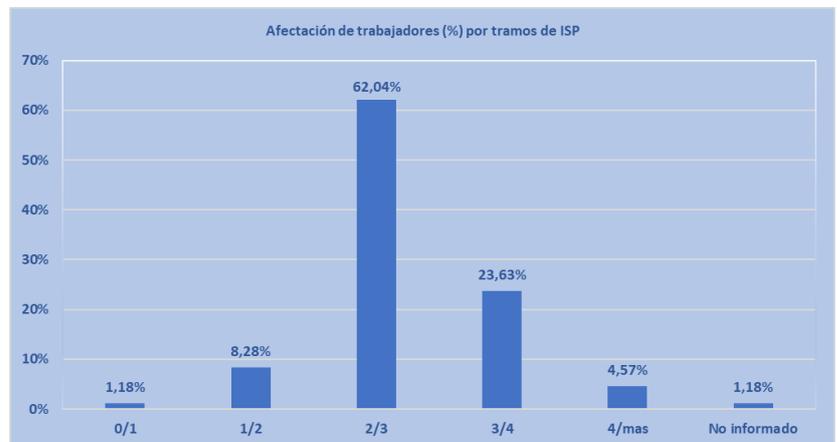
Estos datos del Incremento Salarial Ponderado no son generalizados, sino que encontramos un amplio abanico

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 seis grandes grupos, en función del ISP que reflejan, obtendríamos el siguiente gráfico:

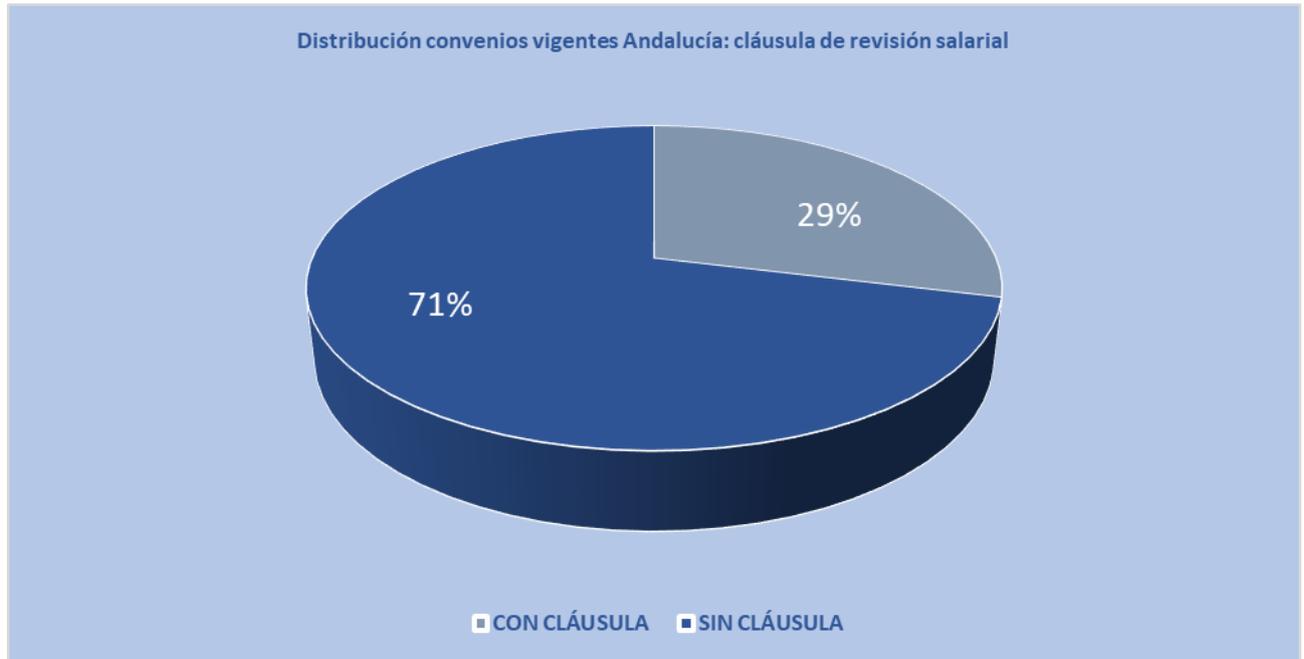


Aunque más redundante si cabe, para una organización como nuestro Sindicato, es conocer el nivel de afectación de estos tramos de ISP en el conjunto de la clase trabajadora andaluza amparada por convenio.

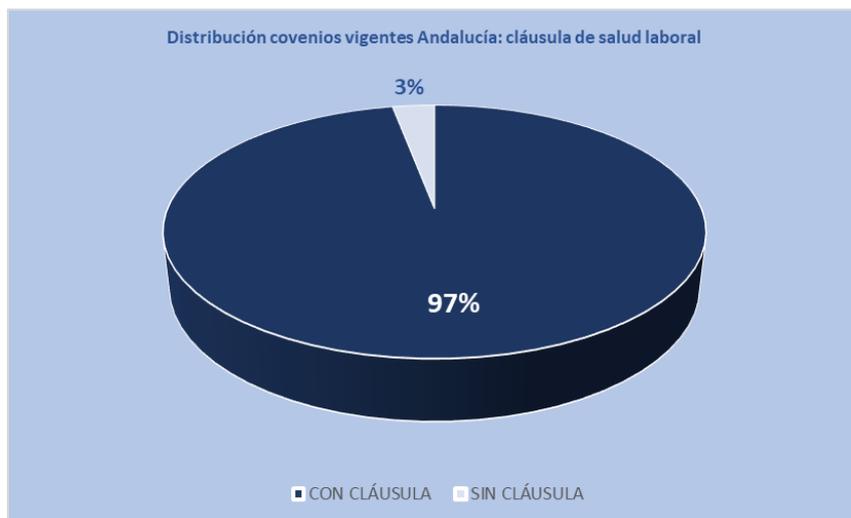
De esta forma, conocemos que el 62,04% de ellos tienen un ISP de entre un 2 y un 3%. En sentido contrario, el grupo con afectación más reducida, un 1,18% de los trabajadores amparados por convenio, resulta ser el de los ISP entre 0 y 1 punto.



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 171 de los vigentes, tan sólo un 28,84%, cuentan con esta importante cláusula, dando así garantías a solo 741.475 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 25,61% de ellos (126 convenios), frente a un 44,55% de los convenios de sector, es decir, 45 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, 574 de los 593 convenios vigentes en Andalucía a junio de 2024 disponían de esta cláusula, es decir, el 97% de los mismos. En cuanto a su tipología, 474 fueron de empresa y 100 de sector y ampararon a 1.224.718 trabajadores de 250.175 empresas distintas.



A pesar de ello, con datos oficiales provisionales de la Junta de Andalucía, hasta mayo de 2024 llevamos 59 trabajadores y trabajadoras fallecidos, con 43.069 accidentes con baja y 431 accidentes graves, casi un 25% del total que se producen en nuestro país. **Cada 2 días y medio muere un trabajador en Andalucía y cada 5 minutos se produce un accidente de trabajo en nuestra región.**

El descenso interanual del Incremento Salarial Ponderado no hace más que reflejar **la pérdida de poder adquisitivo de la población trabajadora andaluza**. Creemos, que la única forma para que los trabajadores y trabajadoras no pierdan poder adquisitivo es **mejorar los salarios cumpliendo con lo firmado el pasado mes de mayo de 2023 en el V AENC**, que para 2024 contempla una subida de salarios del 3% incorporando una cláusula de revisión con alzas de hasta el 1% adicional si la inflación rebasa estos incrementos. Este hecho queda constatado con los resultados del Índice de Precios del Trabajo (IPT), publicada recientemente por el INE donde se constata cómo los salarios han crecido con menor intensidad que los precios en los últimos años, 12,2 puntos porcentuales menos entre 2008 y 2022 (último dato disponible), lo que supone que el salario real (descontando el efecto de los precios) de la clase trabajadora se haya recortado en 9,3 puntos porcentuales durante este periodo. Reiteramos que, **los salarios deben continuar subiendo para evitar esta pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras andaluzas**.

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.

Los positivos datos del paro registrado deben trasladarse a una mejora real de las



condiciones de vida de las personas trabajadoras. Es fundamental avanzar en la reducción de la jornada, cumpliendo los compromisos del gobierno para alcanzar las 38,5 horas semanales en 2024 y las 37,5 horas en 2025, sin merma salarial.