

INFORME

BOLETÍN SOCIOLABORAL

JUNIO 2024





Junio 2024
Confederación de Empresarios de Andalucía
C/ Arquímedes, 2- PCT Cartuja
41092 – Sevilla
Tfno. 95 44 88 900
Mail.- info@cea.es
www.cea.es

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, citando su procedencia.

ÍNDICE:

- **RESUMEN EJECUTIVO**
- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
- **SERCLA**
- **MERCADO LABORAL.**

Desempleo y Contratación. EPA y SEPE
Afiliación a la Seguridad Social
- **SINIESTRALIDAD LABORAL**
- **NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA**

RESUMEN EJECUTIVO

NEGOCIACION COLECTIVA.

En 2024 se han registrado en Andalucía un total de **537 convenios** colectivos con vigencia expresa, con un ámbito de afectación de **1.209.115 trabajadores** y **249.643 empresas**, situándose el **Incremento Salarial** en el **2,51%**.

Respecto al pasado año, y en el mismo periodo de tiempo, se encuentran vigentes un **3,94% menos de convenios**. En cuanto al ámbito de afectación, hay un **17,32% más de empresas** y un **13,51% más de trabajadores**

Del total de convenios vigentes, hay **62 convenios originarios**, el **11,54%** del total de la negociación colectiva, (40 nuevos convenios y 12 primeros convenios que se han suscrito en el año 2024). El resto, **475 convenios, son convenios revisados**

Del total de trabajadores afectados por un convenio, el **13,9%** de los mismos se encuentra bajo el ámbito de un nuevo o primer convenio, mientras que el resto de los trabajadores, el **86,01%**, se encuentra bajo el ámbito de un convenio revisado

Los convenios de ámbito sectorial recogen a la gran mayoría de los trabajadores, el **95,16%** del total de trabajadores

Los convenios de empresa representan el **81,93%** del total de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, **440** convenios. Los de ámbito sectorial representan el **18,06%**, con **97** convenios

Incremento Salarial.

El Incremento Salarial, ISP, está situado en el **2,51%**. En los **convenios de sector** el incremento salarial alcanza el **2,54%**, mientras que en los **convenios de empresa** se sitúa en el **1,76%**.

Si atendemos sólo a los **nuevos convenios**, el ISP es del **2,79%**. En los **convenios revisados**, el ISP es del **2,46%**.

A nivel nacional el ISP se sitúa en el **2,91%**. En los nuevos convenios **4,41%** en revisiones **2,84%**.

Analizando los acuerdos salariales por tramos, tenemos que el **14,67%** de los convenios fija su incremento salarial entre el **0%** y menos del **1%**, mientras que el **11,43%** de los convenios fija su incremento salarial entre el **1%** y menos del **2%**. El **67,61%** de los convenios vigentes, fijan un incremento salarial **igual o superior al 2%**.

Garantía Salarial.

Un total de **146 convenios**, el **27,18%** del total, cuentan con cláusulas de garantía salarial, afectando a un total de **717.362 trabajadores**, el **59,32%**. **42 son convenios de sector**, el **43,3%** de los convenios de sector, y **104 son convenios de empresa**, el **23,64%** del total de convenios de empresa.

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada semanal y jornada anual.

El **41,9%** de los convenios fijan su jornada en cómputo semanal, mientras que el **25,51%** la fijan en cómputo anual. El resto, **32,59%**, en jornada mixta.

En los convenios vigentes, la jornada Semanal es de **39,41 horas**. La Anual es de **1.769,83 horas**.

En los convenios originarios, la jornada Semanal es de **37,93 horas**. La Anual es de **1.753,14 horas**.

Jornada anualizada.

Se ha procedido a la unificación de la jornada en cómputo anual, por lo que se ha procedido a la transformación de la jornada semanal en anual, dando como resultado el promedio de **jornada anualizada**, que se sitúa en **1.776,83 horas**.

Los **convenios de sector** tienen un promedio de jornada anualizada de **1.780,23 horas**, mientras que los **convenios de empresa** reducen este promedio hasta **1.709,91 horas**.

SERCLA.

COLECTIVOS

Se han presentado un total de **360 expedientes colectivos**, de ellos, un total de **234 han sido resueltos** en las Comisiones de Mediación con el resultado de **74 acuerdos**, el **31,76%**, y **159 desavenencias**, el **68,24%**.

INDIVIDUALES

Se han tramitado un total de **648 expedientes individuales**, de los que **574 se han tramitado de forma efectiva** con el resultado de **141 avenencias**, **24,56%**, y **433 sin avenencia**, **75,44%**.

La mayoría de los conflictos tienen como motivo el régimen disciplinario, **577 expedientes**, el **64%** del total de conflictos. La mayoría de ellos en Málaga, el **29,28%**, y Sevilla, el **23,57%** del total de expedientes sobre régimen disciplinario.

MERCADO LABORAL

DATOS EPA PRIMER TRIMESTRE 2024.

Según los datos de la EPA, en Andalucía hay **730.000 parados** en el primer trimestre del año, lo que supone 2.600 más que en el último trimestre de 2023. Con respecto al pasado año, primer trimestre de 2023, hay 23.500 parados menos.

Respecto a los ocupados, hay **3.377.700**, 24.700 menos que en el último trimestre de 2023, y 31.200 ocupados más que hace un año.

En Andalucía la tasa de paro se sitúa en el **17,77%**. En España en el **12,29%**. En Andalucía la tasa de paro ha descendido **3,44 puntos en los últimos cinco años**. Andalucía mantiene una tasa de paro superior en **5,5 puntos** respecto a la media nacional.

DATOS SEPE. MAYO 2024

Andalucía suma un total de 662.9949 parados, 15.585 parados menos que el mes pasado, un 2,3% menos. España suma 2.607.850 parados, 58.650 parados menos, un 2,2%.

Respecto a 2023, nuestra Comunidad desciende el número de parados en 44.325 personas, un 6,27%, siendo otra vez la Comunidad con un mayor descenso del paro interanual. España reduce el número de parados en 131.260 personas, un 4,79%.

DATOS PROVINCIALES Y SECTORIALES

Todas las provincias registran un menor desempleo tanto respecto al mes pasado y como respecto al año pasado.

Aunque todos los sectores reducen el paro en el último mes, destaca sobre todo Servicios con 10.651 parados menos, con Málaga, Cádiz y Sevilla al frente de dicho descenso. También destaca la reducción del paro en 2.326 personas del colectivo sin empleo anterior.

CONTRATOS

En Andalucía se han suscrito 264.042 contratos, un 2,4% menos que el mes pasado, y un 8,42% menos que el año pasado. De ellos, el 40,13% son indefinidos, un 5,9% menos que el pasado año en el mismo mes. Del total de contratos indefinidos firmados este mes en Andalucía, 6.842 son temporales convertidos en fijos, es decir, el 6,45% de los contratos fijos andaluces provienen de contratos temporales.

La suma de los fijos discontinuos y a tiempo parcial supone el 60% del total de indefinidos.

SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social en Andalucía cuenta con un total de 3.458.831 afiliados, 18.149 afiliados más que el mes pasado y 64.452 más que en mayo de 2023.

SINIESTRALIDAD LABORAL.

En el primer trimestre del año 2024 has disminuido, respecto al pasado año, los accidentes entre los asalariados en el transcurso de la jornada de trabajo, un 3,17%, con 639 accidentes menos.

Los accidentes graves han descendido y se han producido el cinco accidentes mortales menos que el pasado año.

En 2024 se han reducido, respecto al pasado año, los accidentes entre los trabajadores por cuenta propia en el transcurso de la jornada de trabajo, con 44 accidente menos.

No se ha producido ningún accidente mortal.

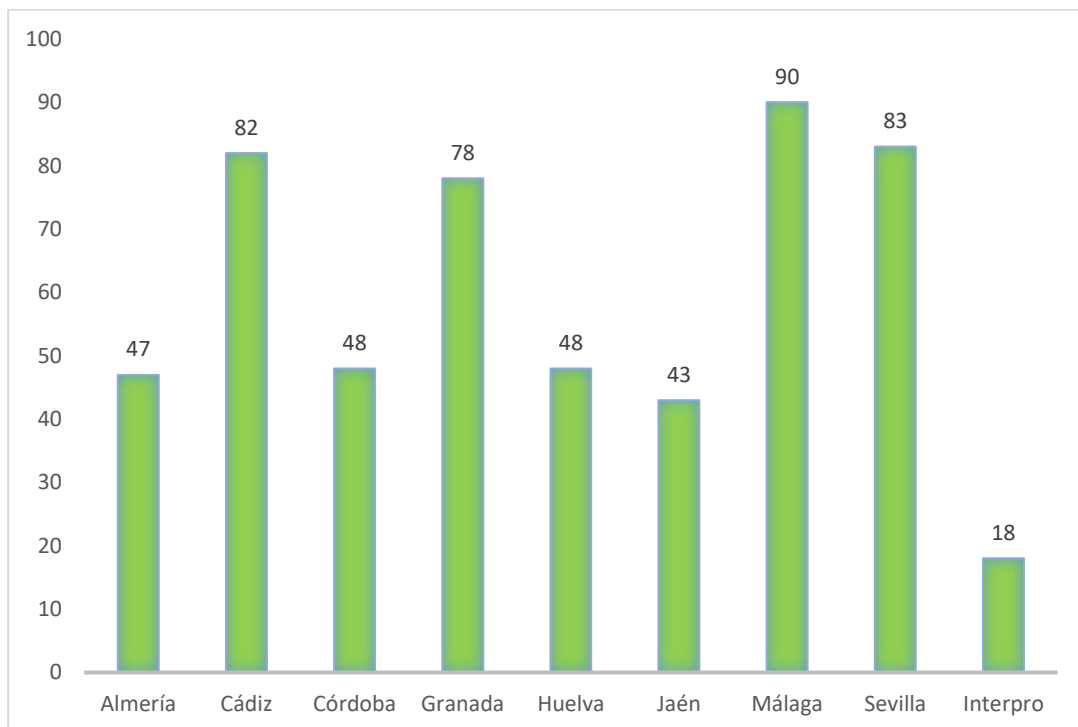
BOLETÍN SOCIOLABORAL

I. NEGOCIACION COLECTIVA.

Datos sobre Convenios Colectivos firmados y ritmo de la negociación.
Abril 2024. Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

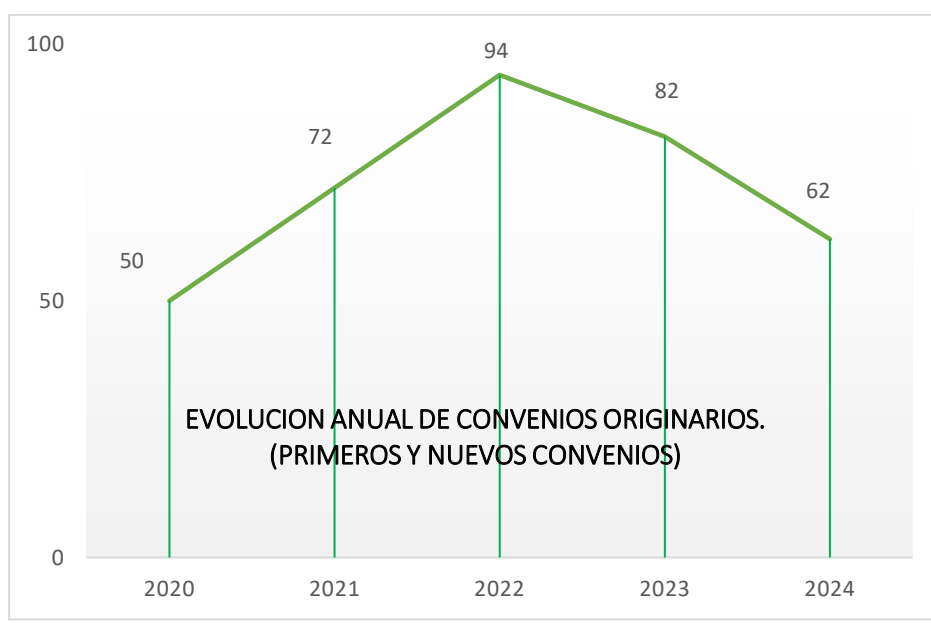
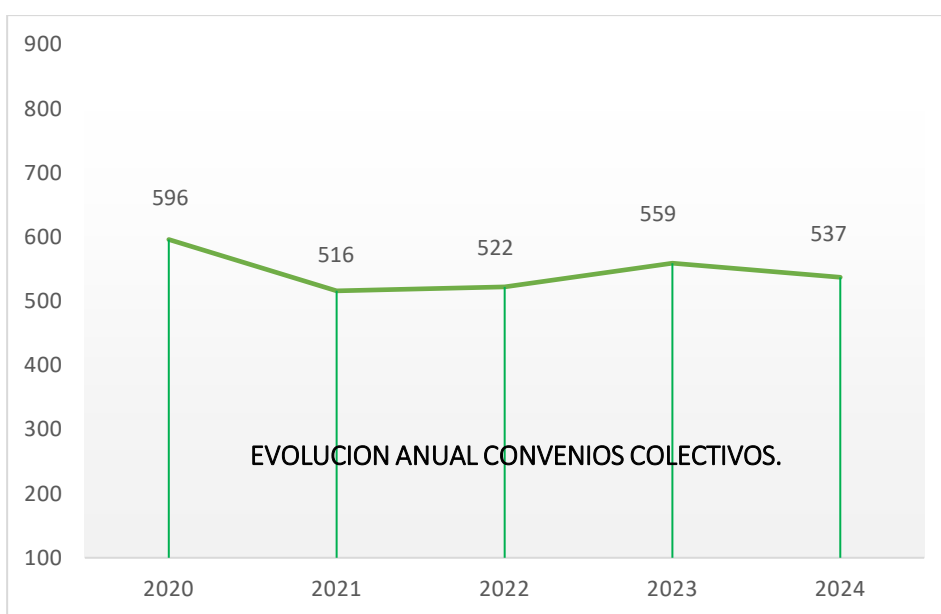
Provincia	Convenios	Empresas	Trabajadores	ISP
Almería	47	9.057	74.220	3,44%
Cádiz	82	14.439	76.813	2,08%
Córdoba	48	19.682	90.789	2,60%
Granada	78	48.962	118.392	2,84%
Huelva	48	5.007	47.797	2,53%
Jaén	43	64.802	145.392	2,71%
Málaga	90	51.635	220.173	2,40%
Sevilla	83	35.410	328.541	2,48%
Interprovincial	18	649	105.998	1,72%
Total	537	249.643	1.209.115	2,51%

Respecto al pasado año, y en el mismo periodo de tiempo, se encuentran vigentes un **3,94% menos de convenios**. En cuanto al ámbito de afectación, hay un **17,32% más de empresas** y un **13,51% más de trabajadores**.



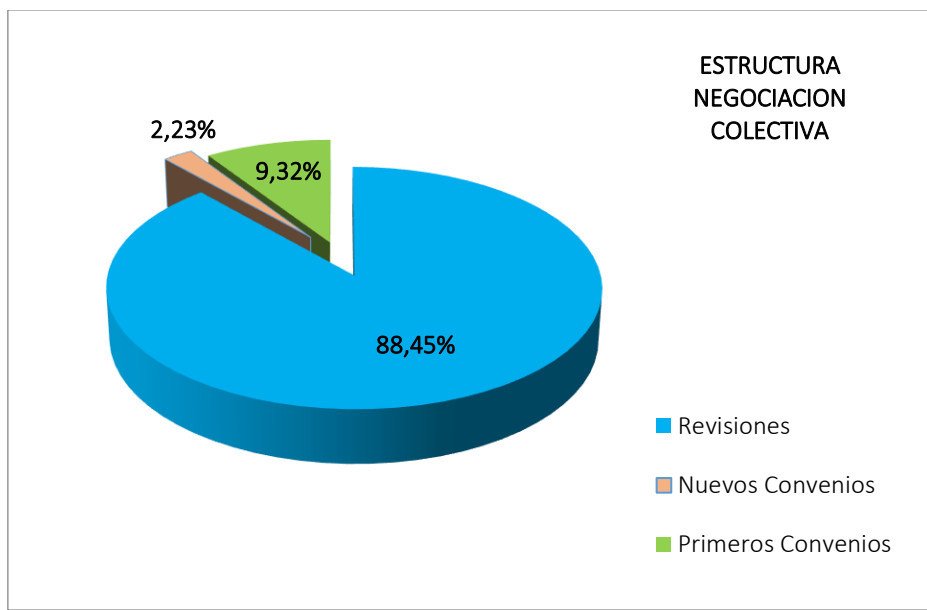
EVOLUCION INTERANUAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Año	2020	2021	2022	2023	2024
Convenios	596	516	522	559	537
Trabajadores	921.828	562.554	653.846	1.065.218	1.209.115
Empresas	226.272	160.761	146.321	212.796	249.643
ISP	2,01%	1,06%	2,14%	2,88%	2,51%
Convenios Originarios	50	72	94	82	62
Revisiones	546	444	428	477	475



BOLETÍN SOCIOLABORAL

Estructura de la Negociación Colectiva.



Del total de convenios vigentes, hay **62 convenios originarios**, el **11,54%** del total de la negociación colectiva, (40 nuevos convenios y 12 primeros convenios que se han suscrito en el año 2024). El resto, **475 convenios, son convenios revisados**

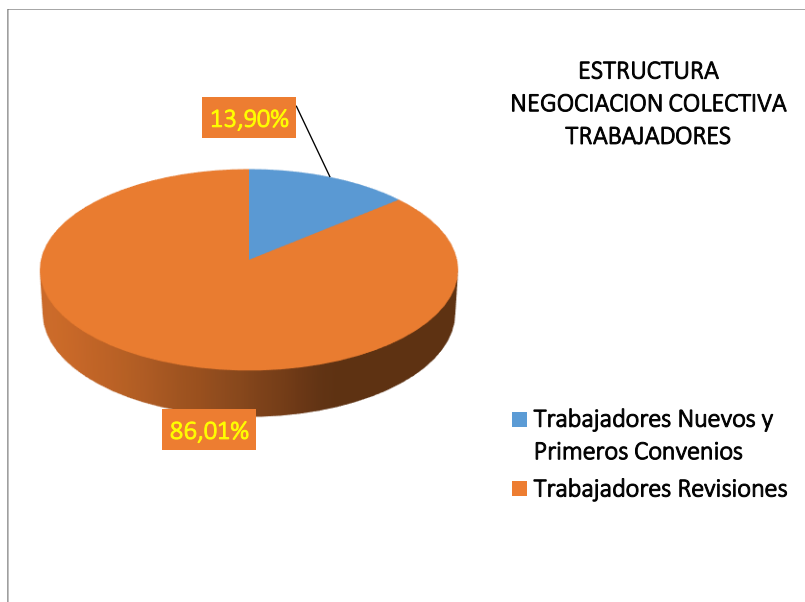
DISTRIBUCION PROVINCIAL CONVENIOS ORIGINARIOS

Convenios Originarios				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	3	142	1.019	2,96%
Cádiz	5	305	3.309	2,99%
Córdoba	7	1.206	5.958	3,00%
Granada	9	3.208	13.105	2,98%
Huelva	7	1.006	4.868	2,78%
Jaén	3	102	3.041	3,00%
Málaga	13	40.012	92.681	2,49%
Sevilla	14	6.037	44.503	3,29%
Interprovincial	1	1	600	2,50%
Total	62	52.019	169.084	2,78%

DISTRIBUCION PROVINCIAL REVISIONES SALARIALES

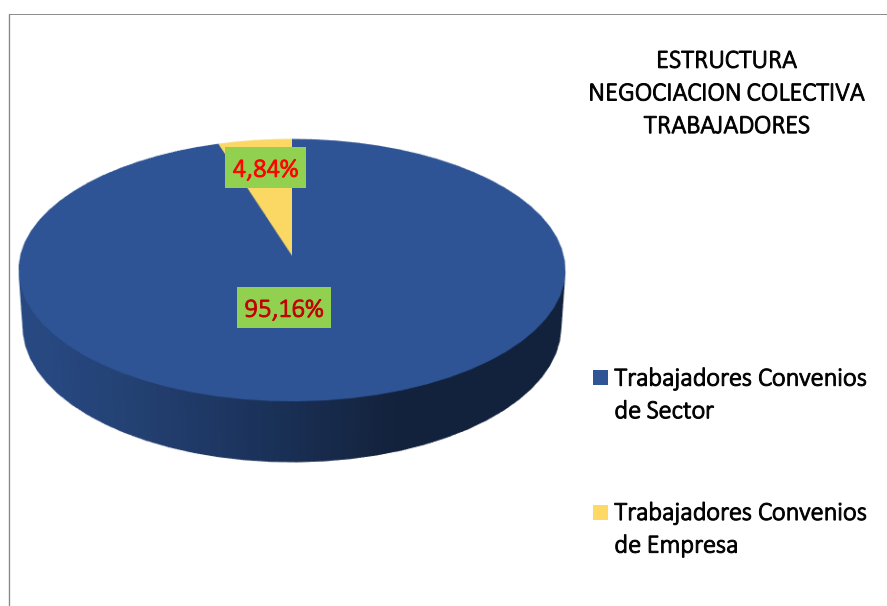
Revisiones Salariales				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	44	8.915	74.201	3,44%
Cádiz	77	14.134	73.504	2,04%
Córdoba	41	18.476	84.831	2,58%
Granada	69	45.754	105.287	2,82%
Huelva	41	4.001	42.929	2,50%
Jaén	40	64.700	142.351	2,70%
Málaga	77	11.623	127.492	2,33%
Sevilla	69	29.373	284.038	2,36%
Interprovincial	17	648	105.398	1,72%
Total	475	197.624	1.040.031	2,46%

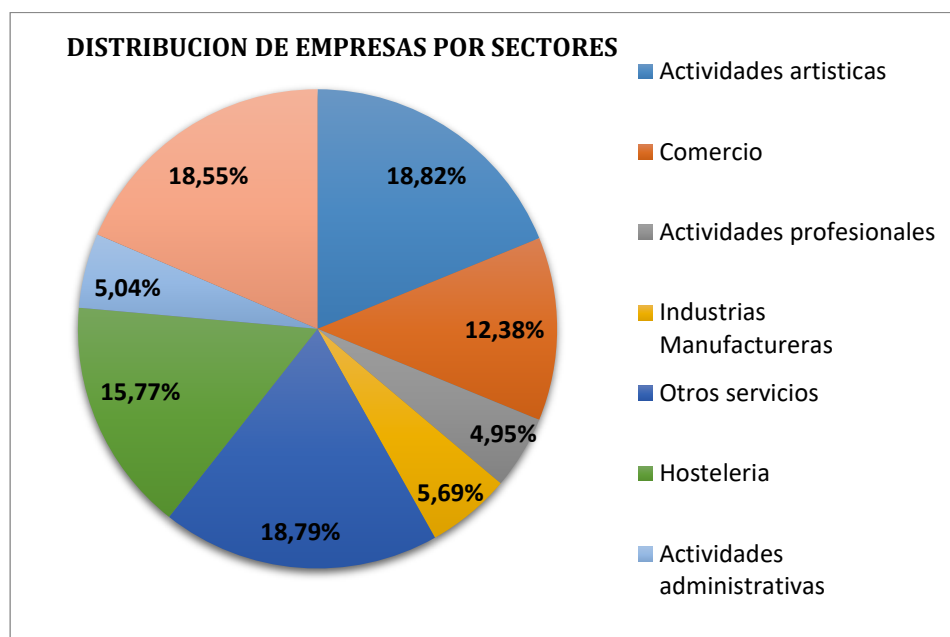
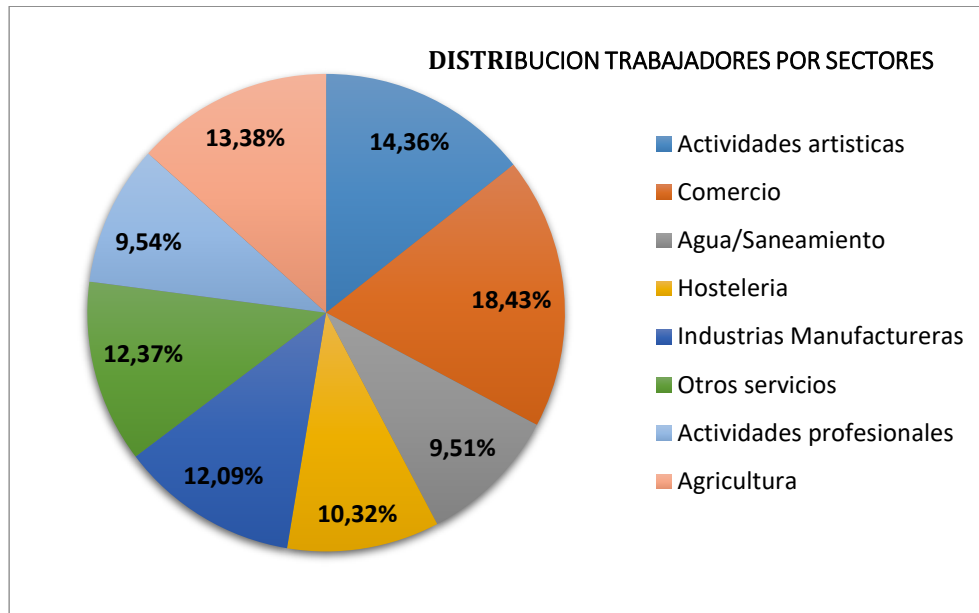
Ámbito personal.



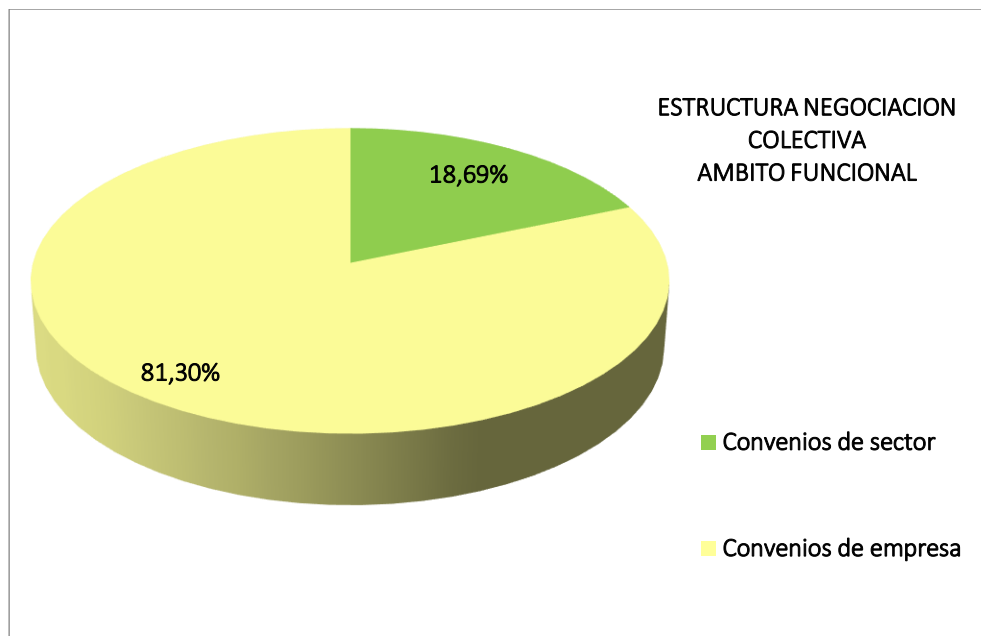
Del total de trabajadores afectados por un convenio, el **13,9%** de los mismos se encuentra bajo el ámbito de un nuevo o primer convenio, mientras que el resto de los trabajadores, el **86,01%**, se encuentra bajo el ámbito de un convenio revisado.

Los convenios de ámbito sectorial recogen a la gran mayoría de los trabajadores, el **95,16%** del total de trabajadores.



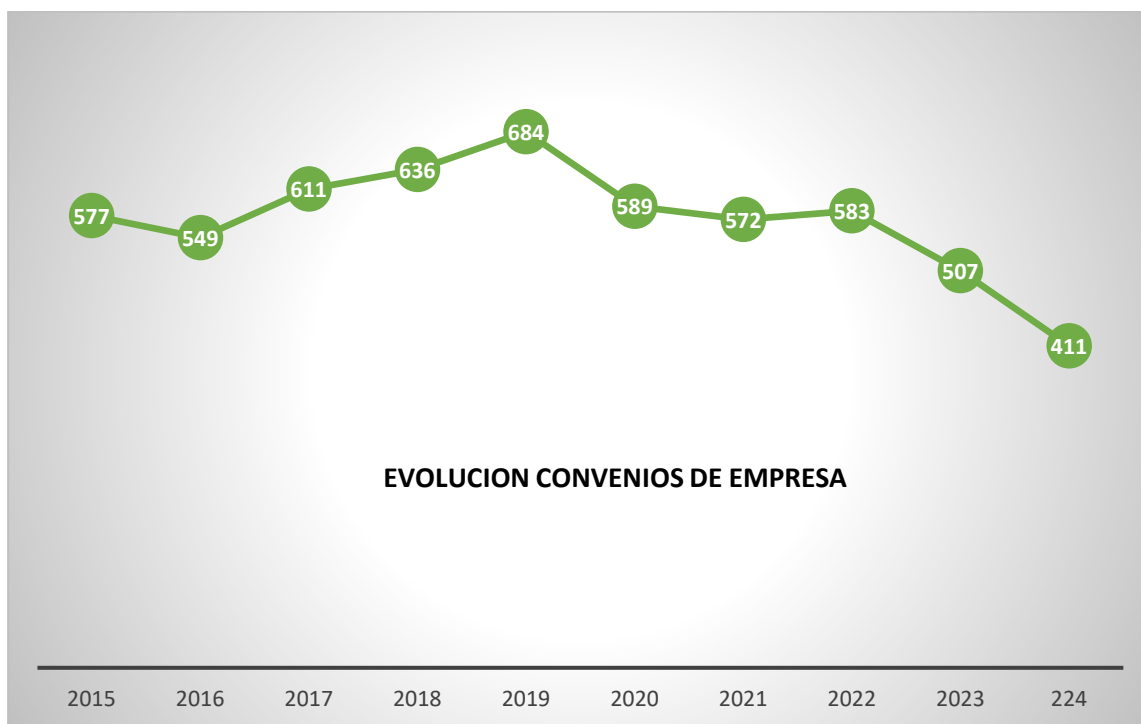


Ámbito Funcional



Los convenios de empresa representan el **81,93%** del total de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, **440** convenios. Los de ámbito sectorial representan el **18,06%**, con **97** convenios.

Convenios de Empresa				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	37	37	4.020	1,90%
Cádiz	71	71	4.088	2,26%
Córdoba	38	38	10.020	1,07%
Granada	67	67	6.033	1,99%
Huelva	37	37	5.162	2,43%
Jaén	32	32	4.936	1,97%
Málaga	82	82	12.533	1,84%
Sevilla	63	63	6.207	1,89%
Interprovincial	13	13	5.498	1,20%
Total	440	440	58.497	1,76%



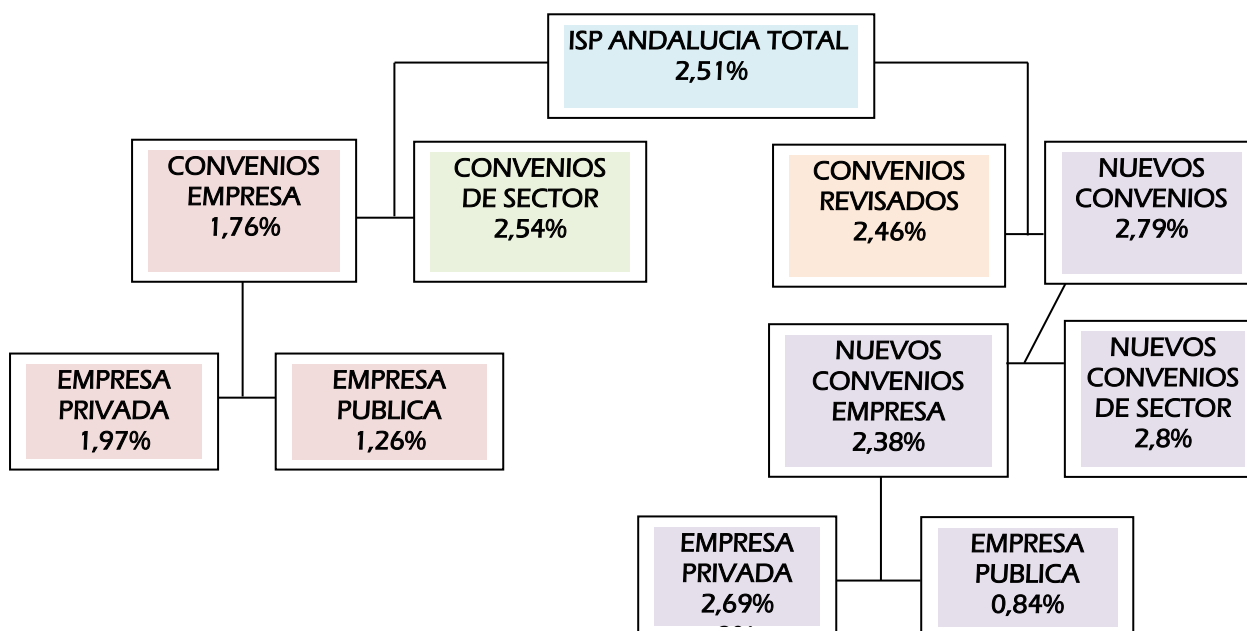
Convenios de Sector				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	10	9.020	71.200	3,52%
Cádiz	11	14.368	72.725	2,07%
Córdoba	10	19.644	80.769	2,78%
Granada	11	48.895	112.359	2,89%
Huelva	11	4.970	42.635	2,54%
Jaén	11	64.769	140.456	2,73%
Málaga	8	51.553	207.640	2,42%
Sevilla	20	35.347	322.334	2,49%
Interprovincial	5	636	100.500	1,75%
Total	97	249.202	1.150.618	2,54%

Incremento Salarial.

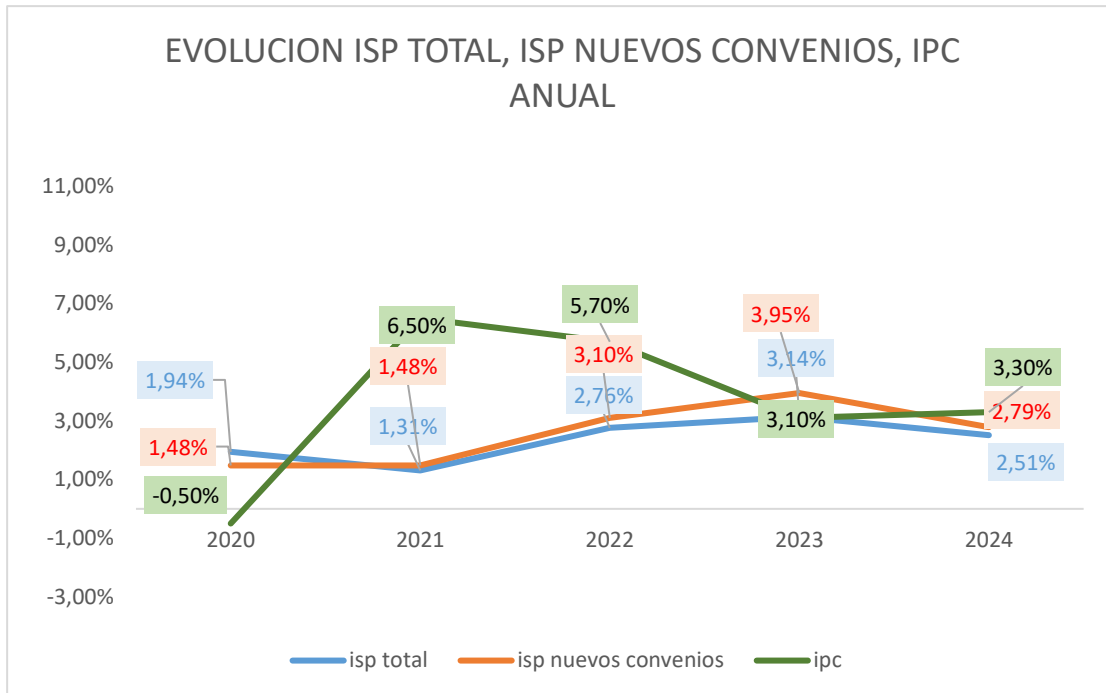
El Incremento Salarial, ISP, está situado en el **2,51%**. En los **convenios de sector** el incremento salarial alcanza el **2,54%**, mientras que en los **convenios de empresa** se sitúa en el **1,76%**.

Si atendemos sólo a los **nuevos convenios**, el ISP es del **2,79%**. En los **convenios revisados**, el ISP es del **2,46%**.

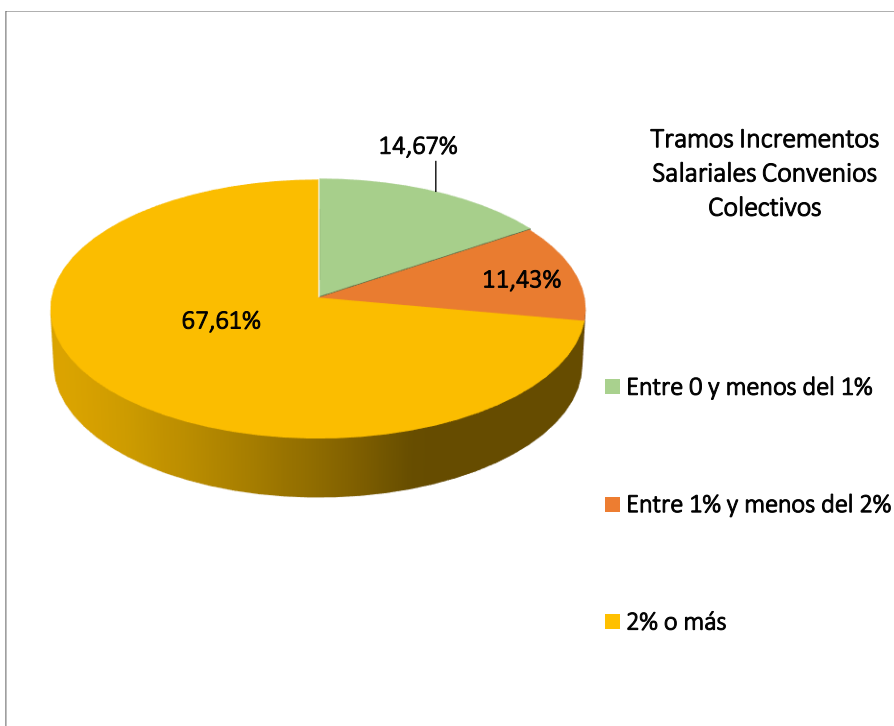
A nivel nacional el ISP se sitúa en el **2,91%**. En los nuevos convenios **4,41%** en revisiones **2,84%**.



BOLETÍN SOCIOLABORAL

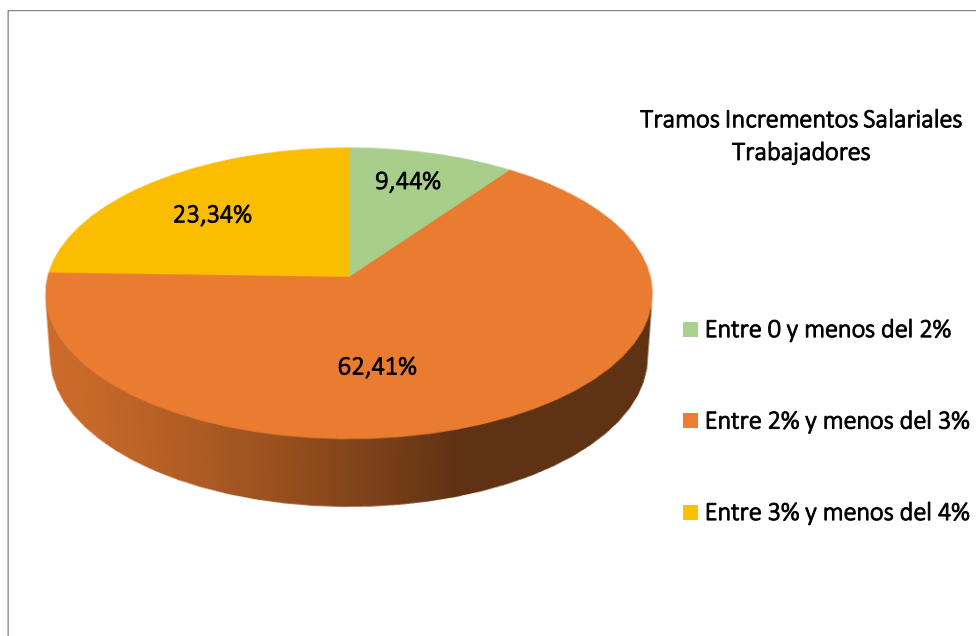


Incremento salarial por tramos.



Analizando los acuerdos salariales por tramos, tenemos que el 14,67% de los convenios fija su incremento salarial entre el 0% y menos del 1%, mientras que el 11,43% de los convenios fija su incremento salarial entre el 1% y menos del 2%. El 67,61% de los convenios vigentes, fijan un incremento salarial igual o superior al 2%.

Si solo analizamos los convenios originarios de 2024, el 12,9% de los convenios fija su incremento salarial entre el 0% y menos del 3%, y el 41,94% fija su incremento salarial entre el 3 y menos del 4%.



Respecto a los trabajadores, el 62,41% de los trabajadores tienen un convenio con un incremento en entre el 2 y menos del 3%.

Garantía Salarial.

Un total de **146 convenios**, el **27,18%** del total, cuentan con cláusulas de garantía salarial, afectando a un total de **717.362 trabajadores**, el **59,32%**. **42 son convenios de sector**, el **43,3%** de los convenios de sector, y **104 son convenios de empresa**, el **23,64%** del total de convenios de empresa.

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada semanal y jornada anual.

El **41,9%** de los convenios fijan su jornada en cómputo semanal, mientras que el **25,51%** la fijan en cómputo anual. El resto, **32,59%**, en jornada mixta.

En los convenios vigentes, la jornada Semanal es de **39,41 horas**. La Anual es de **1.769,83 horas**.

En los convenios originarios, la jornada Semanal es de **37,93 horas**. La Anual es de **1.753,14 horas**.

Jornada anualizada.

Se ha procedido a la unificación de la jornada en cómputo anual, por lo que se ha procedido a la transformación de la jornada semanal en anual, dando como resultado el promedio de **jornada anualizada**, que se sitúa en **1.776,83 horas**.

Los **convenios de sector** tienen un promedio de jornada anualizada de **1.780,23 horas**, mientras que los **convenios de empresa** reducen este promedio hasta **1.709,91 horas**.

CONVENIOS VIGENTES EN LOS PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS ANDALUCES

Provincia	AGROPECUARIO				CONSTRUCCION			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería					9.200	1.800	3	2022/2026
Cádiz								
Córdoba				Denunciado	21.000	2.785	3	2022/2024
Granada				2025				Prorrogado
Huelva	10.000	2.000	2	2021/2025				En negociación
Jaén	80.000	50.000	3,25	2022/2026				
Málaga								
Sevilla	125.000	20.000	2,5	2022/2025	3.000	1.100	3	2022/2024

Provincia	SIDEROMETALURGICA				HOSTELERIA			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería	4.200	980	3,5	2022/2024	12.000	2.400	2,50	2022/2024
Cádiz					26.400	7.000	1,50	2020/2024
Córdoba	16.119	2.185	3	2023/2025				Denunciado
Granada	8.425	2.500	3	2023/2025	25.000		5,70	2020/2025
Huelva								En negociación
Jaén	16.000	450	3,70	2023/2025				
Málaga	8.000	3.000	1,6	2019/2024	90.000	40.000	2	2018/2025
Sevilla					40.000	3.700	2	2022/2024

Provincia	TRANSPORTE DE MERCANCIAS				TRANSPORTE DE VIAJEROS			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería	3.000	160	2,5	2022/2024				
Cádiz	3.000	950	3,5	2021/2024				
Córdoba	5.000	1.200	3%	2024/2025				Denunciado
Granada					800	60	3,5	2020/2024
Huelva	1.500	60	3,5	2021/2024				
Jaén								
Málaga								
Sevilla								

T: Trabajadores. E: Empresas. ISP: Incremento Salarial Ponderado. V: Vigencia.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTOR COMERCIO

Provincia	Denominación	T	E	ISP	V
Almería	Comercio Textil	1.400	325	3%	2022/2024
Cádiz	Comercio mayoristas y almacenistas de alimentación y bebidas	1.650	500	5%	2023/2025
Cádiz	Comercio del metal	5.300	850	Denunciado. Ultraactividad Indefinida	
Cádiz	Comercio de la piel	300	150	Denunciado. Ultraactividad Indefinida	
Cádiz	Comercio textil, mercerías, paquetería, quincallas.	4.500	100	4%	2023/2026
Cádiz	Comercio minorista de alimentación (de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios)	5.000	700	2%	2021/2024
Córdoba	Comercio	40.000	1.400	2,3%	2021/2024
Granada	Comercio en general	12.000	3.100		2027
Huelva	Comercio en general	500	150	3%	2021/2024
Huelva	Comercio de Alimentación	4.000	150	2,3%	2021/2024
Jaén	Comercio del metal y electricidad	620	1.410	2,5%	2022/2024
Jaén	Comercio en general	15.375	9.315	2,3%	2022/2024
Málaga	Comercio en general	60.000	1.000	3,50%	2023/2026
Sevilla	Comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y accesorios.	4.160	681	Denunciado. Ultraactividad Limitada	
Sevilla	Comercio en general.	40.000	15.000	Prórroga tácita	
Sevilla	Comercio maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico	5.384	1.051	Prórroga tácita	

T: Trabajadores. E: Empresas. ISP: Incremento Salarial Ponderado. V: Vigencia.

II. SERCLA.

Datos SERCLA. Abril 2024

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Provincia	Total Expedientes Presentados	Total Expedientes Tramitación efectiva	Con Avenencia	Sin Avenencia
Almería	27	23	9 (39,13%)	14 (60,87%)
Cádiz	67	48	19 (38,46%)	29 (61,53%)
Córdoba	50	30	13 (43,33%)	17 (56,67%)
Granada	25	13	5 (38,46%)	8 (61,54%)
Huelva	27	16	2 (12,50%)	14 (87,50%)
Jaén	19	14	6 (42,86%)	8 (57,14%)
Málaga	66	34	7 (20,59%)	27 (79,41%)
Sevilla	63	40	12 (26,09%)	34 (73,91%)
Interprovincial	16	9	1 (11,11%)	8 (88,89%)
Total	360	234	74 31,76%	159 68,24%

Se han presentado un total de 360 expedientes colectivos, de ellos, un total de 234 han sido resueltos en las Comisiones de Mediación con el resultado de 74 acuerdos, el 31,76%, y 159 desavenencias, el 68,24%.

RESULTADOS POR MODALIDADES PROCEDIMENTALES

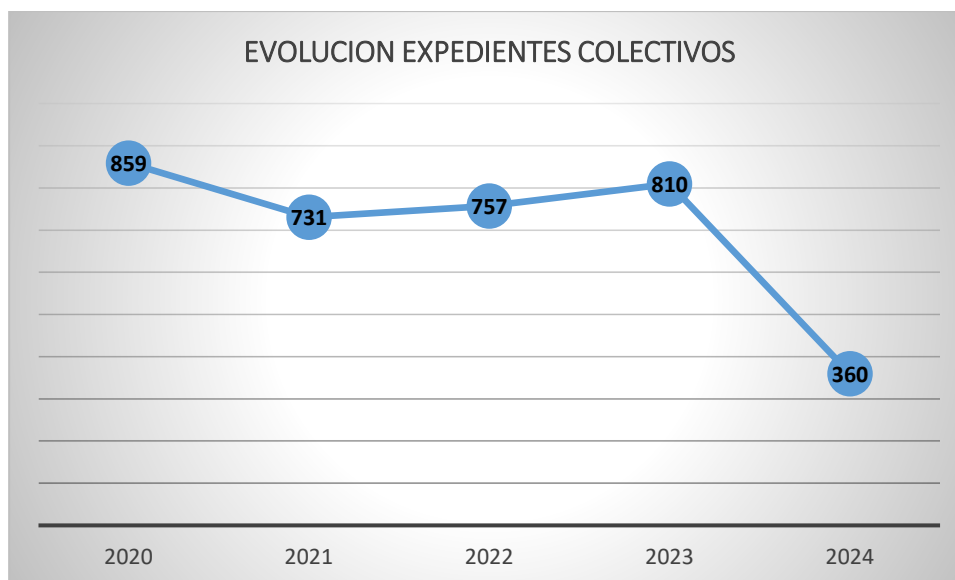
Modalidades Procedimentales.	Con avenencia	Sin Avenencia
Previo a Vía Judicial	25 (20,16%)	99 (79,84%)
Previo a Huelga	26 (43,33%)	34 (56,67%)
General	23 (46,94%)	26 (53,06%)
Total	74 31,76%	159 68,24%

Las avenencias en los procedimientos previos a Huelga han evitado la pérdida de 358.840 horas de trabajo.

BOLETÍN SOCIOLABORAL

RESULTADOS EXPEDIENTES NO TRAMITADOS	EXPEDIENTES
Archivado	6
Desistimiento.	23
Imposibilidad celebración.	4
Inadmisión Sector Público Andaluz	10
Intentado sin efecto	16
Total	59

El resultado intentado sin efecto, la no comparecencia de la empresa representa el 4,44% del total de los expedientes presentados.



CONFLICTOS INDIVIDUALES

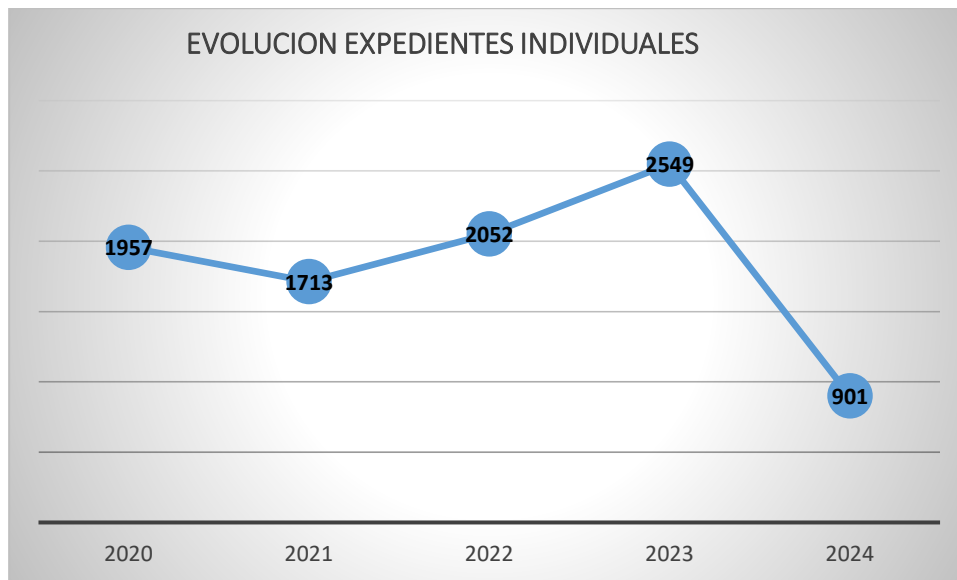
Provincia	Total Expedientes Presentados	Total Expedientes Tramitación efectiva	Con Avenencia	Sin Avenencia
Almería	81	69	9 (13,04%)	60 (86,96%)
Cádiz	133	90	31 (34,44%)	59 (65,56%)
Córdoba	33	22	3 (13,64%)	19 (86,36%)
Granada	74	52	15 (28,85%)	37 (71,15%)
Huelva	40	31	5 (16,13%)	26 (83,87%)
Jaén	29	24	7(29,17%)	17 (70,83%)
Málaga	306	187	45 (24,06%)	142 (75,94%)
Sevilla	205	99	26 (26,26%)	73 (73,74%)
Total	901	574	141 24,56%	433 75,44%

Se han tramitado un total de 648 expedientes individuales, de los que 574 se han tramitado de forma efectiva con el resultado de 141 avenencias, 24,56%, y 433 sin avenencia, 75,44%.

La mayoría de los conflictos tienen como motivo el régimen disciplinario, 577 expedientes, el 64% del total de conflictos. La mayoría de ellos en Málaga, el 29,28%, y Sevilla, el 23,57% del total de expedientes sobre régimen disciplinario.

MOTIVOS EXPEDIENTES NO TRAMITADOS	EXPEDIENTES
Archivado	6
Desistido	31
Imposibilidad celebración.	1
Inadmisión Sector Público Andaluz	12
Intentado sin efecto	92
No competencia SERCLA	6
Total	148

El resultado intentado sin efecto, la no comparecencia de la empresa representa el 10,21% del total de los expedientes presentados.



III. MERCADO LABORAL.

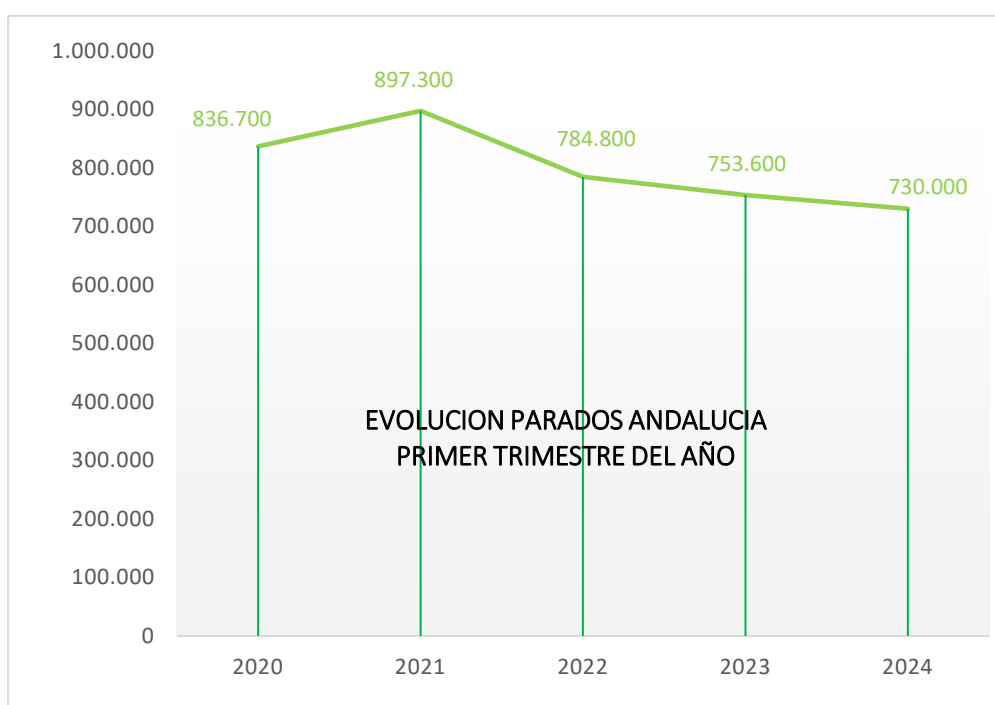
DATOS EPA PRIMER TRIMESTRE 2024.

Según los datos de la EPA, en Andalucía hay **730.000 parados** en el primer trimestre del año, lo que supone 2.600 más que en el último trimestre de 2023. Con respecto al pasado año, primer trimestre de 2023, hay 23.500 parados menos.

Respecto a los ocupados, hay **3.377.700**, 24.700 menos que en el último trimestre de 2023, y 31.200 ocupados más que hace un año.

En Andalucía la tasa de paro se sitúa en el **17,77%**. En España en el **12,29%**. En Andalucía la tasa de paro ha descendido **3,44 puntos en los últimos cinco años**. Andalucía mantiene una tasa de paro superior en **5,5 puntos** respecto a la media nacional.

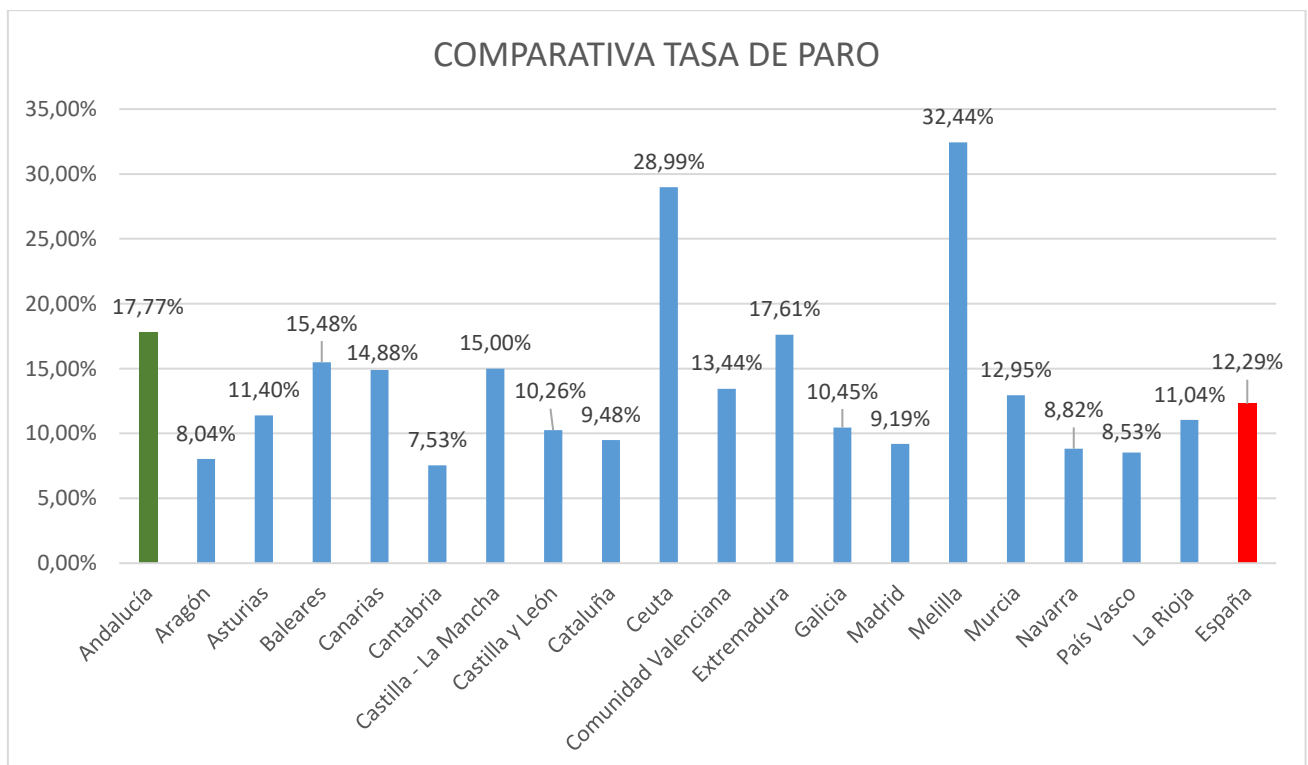
	OCUPADOS	TASA DE EMPLEO	PARADOS	TASA DE PARO
ALMERIA	331.800	52,63%	62.700	15,90%
CADIZ	436.600	41,04%	139.300	24,19%
CORDOBA	316.700	48,60%	54.500	14,67%
GRANADA	351.600	44,21%	101.500	22,41%
HUELVA	208.800	46,29%	43.800	17,35%
JAEN	220.300	41,49%	44.300	16,75%
MALAGA	721.600	48,31%	146.000	16,83%
SEVILLA	790.300	47,98%	137.900	14,85%
ANDALUCIA	3.377.700	46,50%	730.000	17,77%
ESPAÑA	21.250.000	51,42%	2.977.900	12,29%



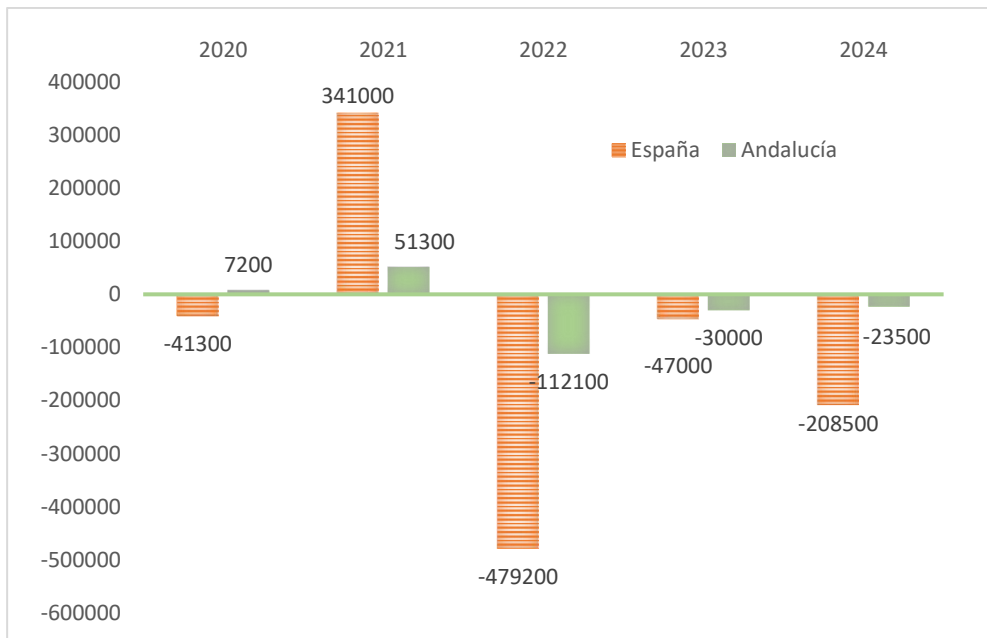
VALORACION DE CEA

Desde la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), estos datos positivos de la EPA son un buen reflejo de los dos años de vigencia de la Reforma Laboral, aprobada en diciembre de 2021, fruto de consenso entre los agentes sociales y económicos y el Gobierno central. Una vez más se pone de manifiesto que el Diálogo Social es un elemento factible e imprescindible para que las reformas laborales tengan un impacto positivo en el mercado de trabajo. Sin embargo, no podemos negar que siguen resistiendo algunos desajustes y carencias de nuestro mercado de trabajo. Por ello, estamos obligados a seguir profundizando en la adopción de medidas que favorezcan y no penalicen la contratación duradera y permanente; impulsen la productividad y hagan atractivas las inversiones empresariales, generando confianza y seguridad jurídica.

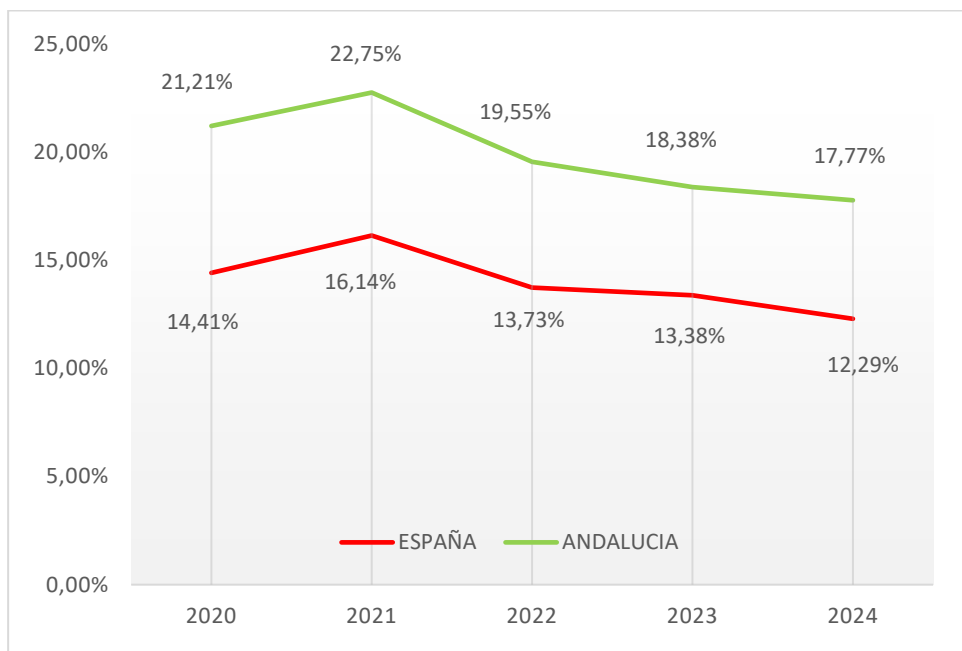
Desde CEA, se insiste en la necesidad de alcanzar estos objetivos “sin soslayar la legitimación y la capacidad de las organizaciones representativas de los trabajadores y de las empresas que, a través del Diálogo Social, deben ser parte activa de todo proceso de reforma que se quiera llevar a cabo”.



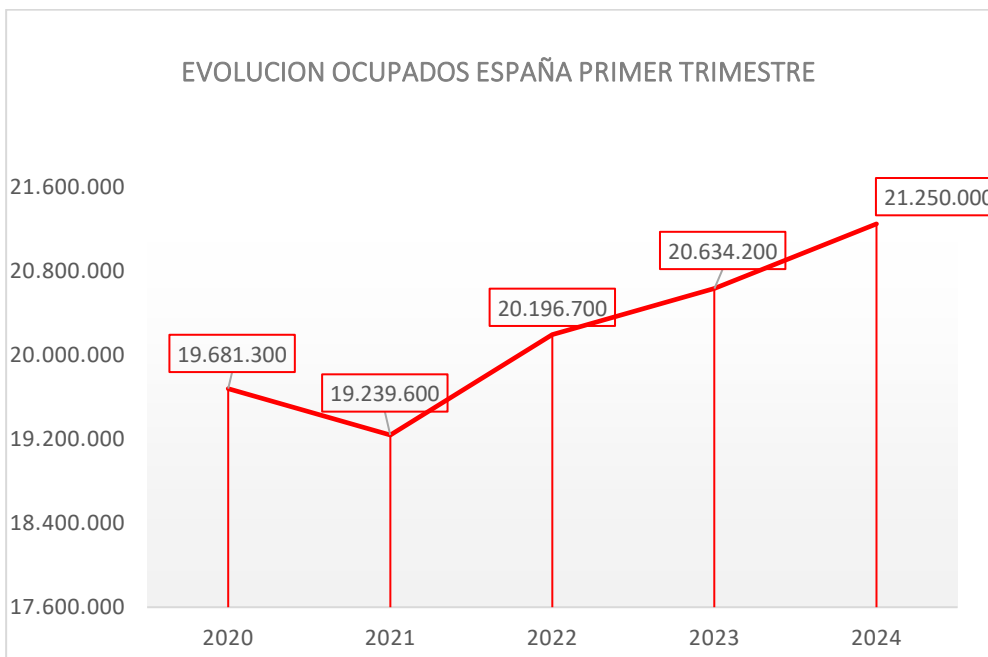
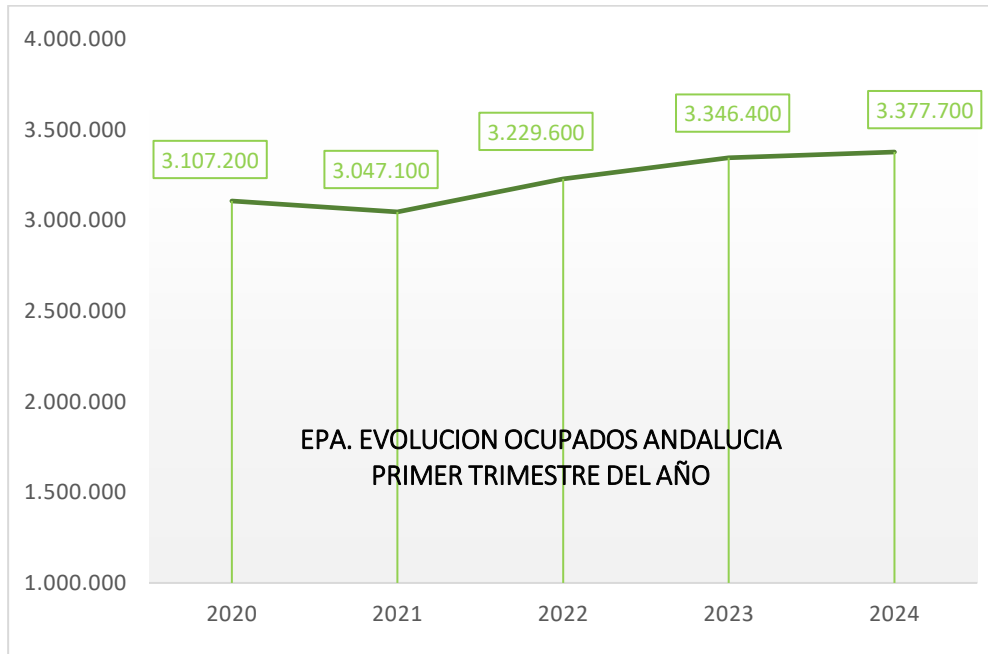
EVOLUCION INTERANUAL PARO PRIMER TRIMESTRE



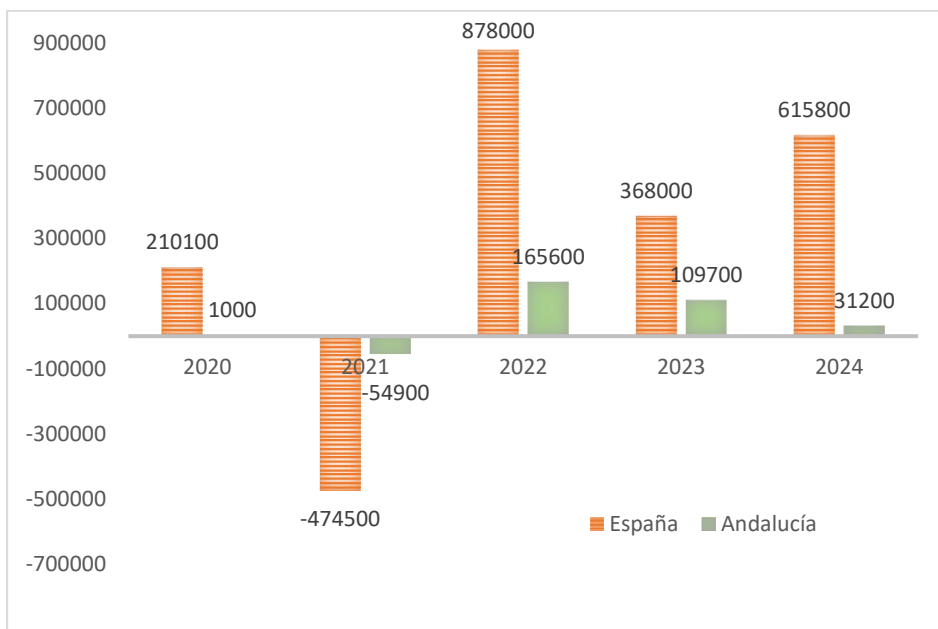
EVOLUCION INTERANUAL TASA DE PARO PRIMER TRIMESTRE



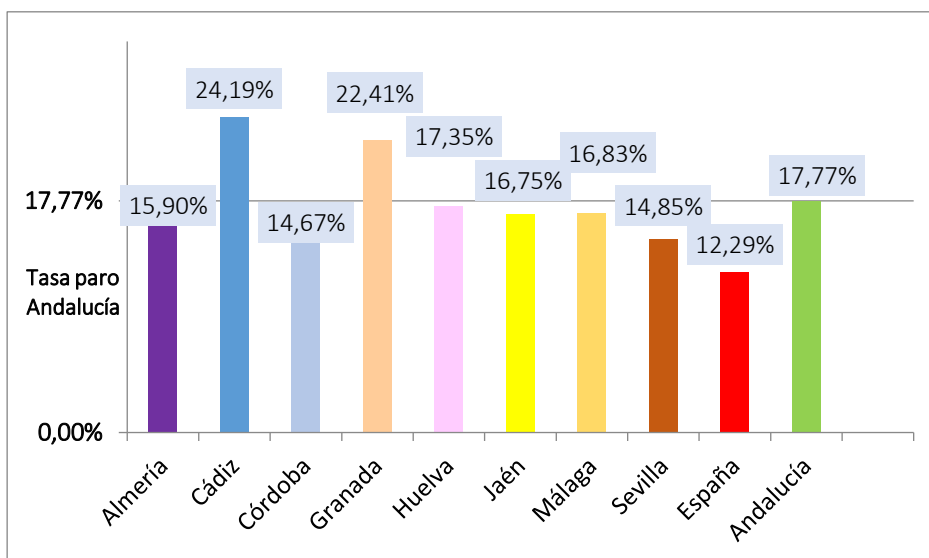
En Andalucía la tasa de paro ha descendido **3,44 puntos** en los últimos cinco años. Andalucía mantiene una tasa de paro superior en **5,5 puntos** respecto a la media nacional.



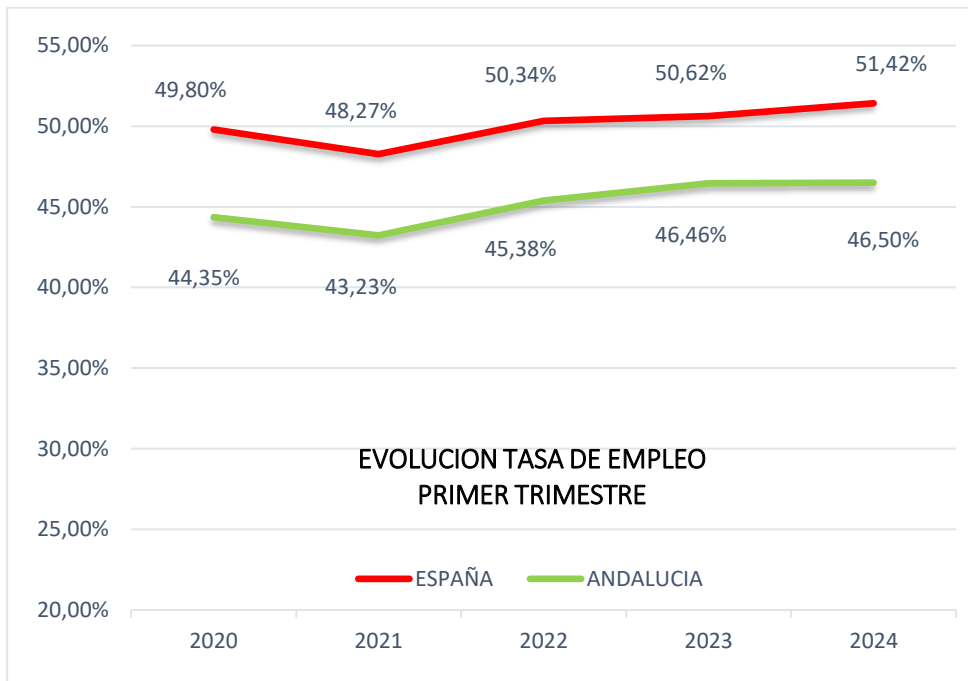
INCREMENTO INTERANUAL DE OCUPADOS PRIMER TRIMESTRE



COMPARATIVA TASA DE PARO EN LAS PROVINCIAS ANDALUZAS.



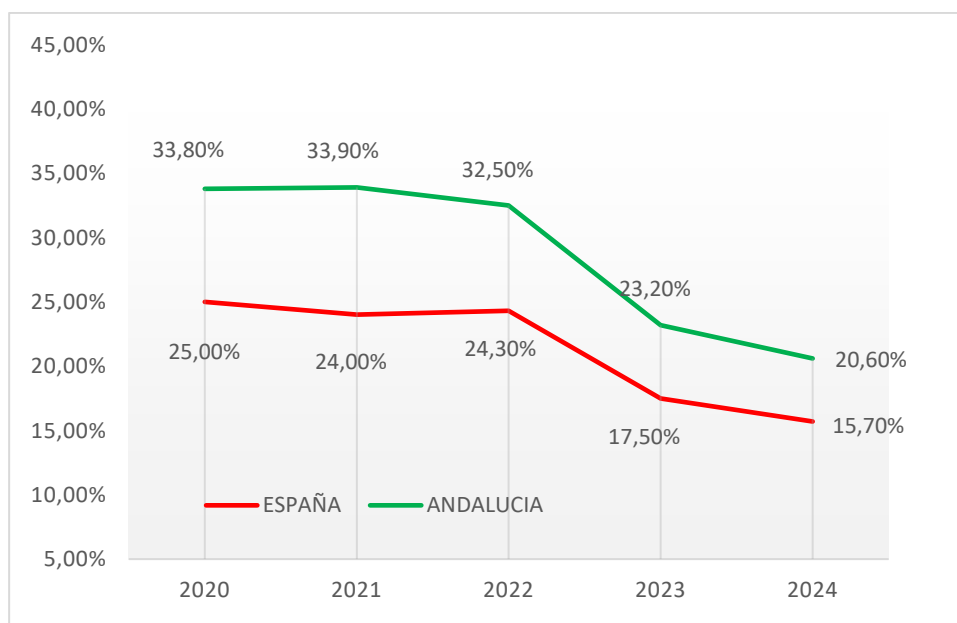
EVOLUCION INTERANUAL TASA DE EMPLEO PRIMER TRIMESTRE



En estos momentos la tasa de empleo en España se sitúa 1,62 puntos por encima de los datos de 2018. En Andalucía se sitúa 2,15 puntos por encima de la tasa de 2018.

EVOLUCION INTERANUAL TASA DE TEMPORALIDAD. PRIMER TRIMESTRE

La tasa de temporalidad se sitúa en el 20,6% en Andalucía y en el 15,7% en España.



DATOS SEPE. MAYO 2024

Finaliza el mes de mayo con un nuevo descenso del paro en Andalucía, según los datos estadísticos del SEPE, liderando de nuevo nuestra Comunidad, con diferencia, este descenso en el conjunto de España.

Andalucía suma un total de 662.994 parados, 15.585 parados menos que el mes pasado, un 2,3% menos. España suma 2.607.850 parados, 58.650 parados menos, un 2,2%.

Respecto a 2023, nuestra Comunidad desciende el número de parados en 44.325 personas, un 6,27%, siendo otra vez la Comunidad con un mayor descenso del paro interanual. España reduce el número de parados en 131.260 personas, un 4,79%.

	PARO SEPE MAYO	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA ANUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
ANDALUCIA	662.994	-15.585	-2,30%	-44.325	-6,27%
ESPAÑA	2.607.850	-58.650	-2,20%	-131.260	-4,79%

Pese a encabezar las cifras de paro en la Unión Europea, existen vacantes en distintos sectores y territorios que no es posible cubrir y que limitan la capacidad de crecimiento de la economía y el empleo.

Por ello es necesario mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo que contribuyan al adecuado ajuste entre la oferta y demanda de empleo, solventando el déficit de talento que se produce en algunas ocupaciones.

A la vista de las características de nuestro tejido productivo, integrado mayoritariamente por pymes y micropymes, es preciso fortalecer y proteger el mismo, evitando mayores costes, cargas y gravámenes que afecten negativamente a la inversión, la competitividad de las empresas y a su capacidad de adaptación a los continuos cambios y, con ello, al crecimiento del empleo. Dicha capacidad de adaptación, que sin duda ha contribuido a que nos encontremos en máximos de afiliación, se ha visto notablemente alterada por la sorprendente injerencia del Gobierno en la estructura de la negociación colectiva, a través del Real Decreto -ley 2/2024, sobre desempleo asistencial.

Observatorio del Mercado laboral de CEOE.

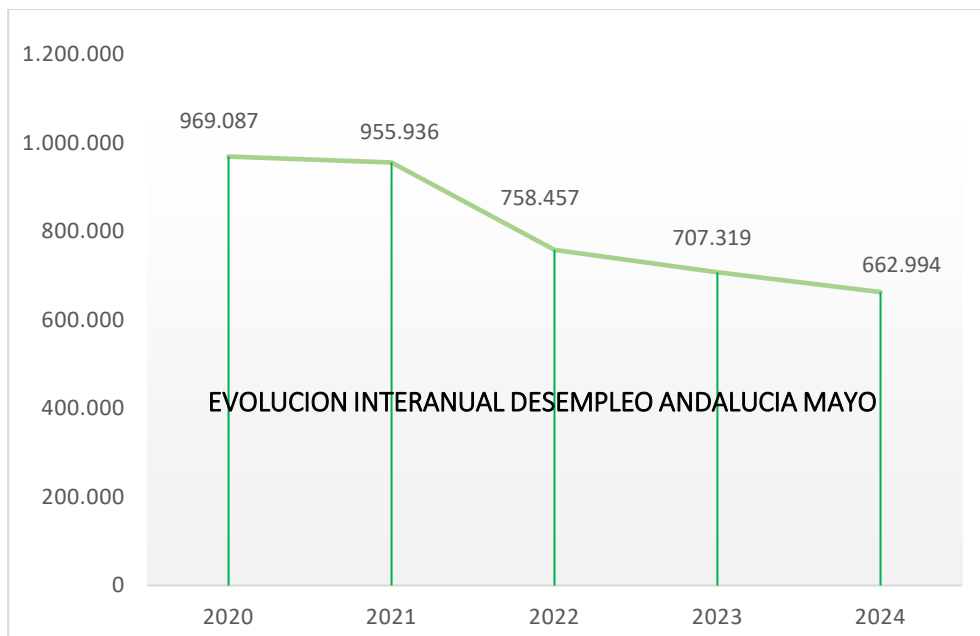
VALORACION CEA

De los datos de este mes podemos señalar tres factores a destacar. El meritorio esfuerzo de nuestras empresas en crear empleo, pese a un contexto económico y social poco favorable a generar confianza y facilitar la inversión productiva. El incremento de costes laborales y de cargas que inciden en la gestión empresarial y la inseguridad jurídica de un marco legal, a veces adverso, no son elementos que incentivan a ello

No obstante, cualquier ciclo favorable de la economía como el que nos encontramos ahora, es aprovechado por la iniciativa empresarial y, por tanto, tiene incidencia positiva en el mercado de trabajo.

Otro apunte a destacar en materia de contratación es la pérdida de intensidad, con respecto al pasado año, en materia de contratación indefinida en términos interanuales, pues tenemos un 6% menos de contratos indefinidos, y al mismo tiempo el peso específico de los contratos indefinidos de ocupación no permanente, más del 60%, puede estar dándonos una distorsión de la realidad estadística con la realidad de nuestro mercado de trabajo.

Un último apunte que podemos señalar es que el contrato temporal sigue siendo una antesala que favorece el empleo estable el empleo indefinido, pues casi el 7% de los contratos indefinidos proviene de la conversión de un contrato temporal



2021 disminuyó un 1,35% respecto a 2020.
2022 disminuyó un 20,65% respecto a 2021.
2023 disminuyó un 6,74% respecto a 2022.
2024 disminuyó un 6,27% respecto a 2023

BOLETÍN SOCIOLABORAL

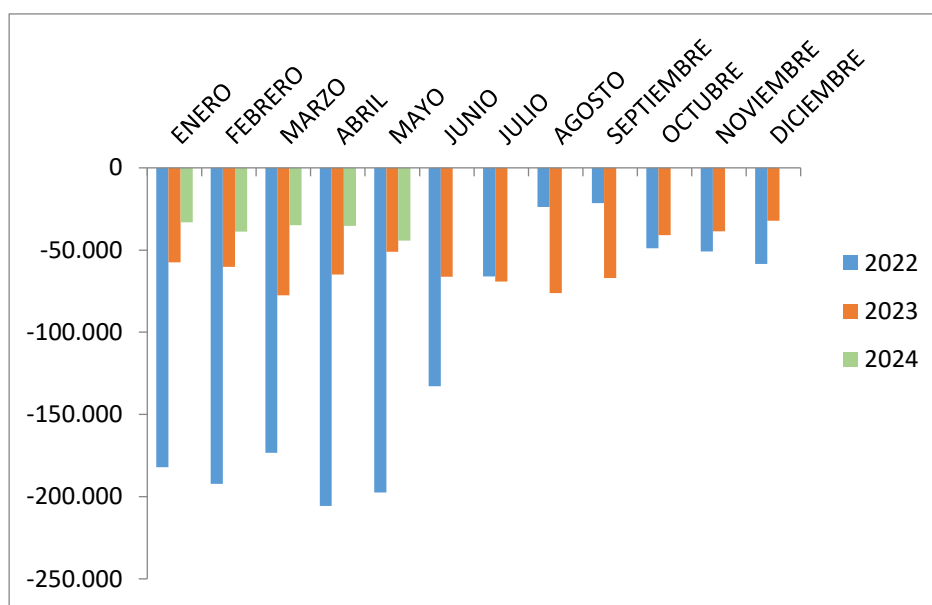
PROVINCIA	PARO SEPE MAYO	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA ANUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
Almería	49.836	-197	-0,39	-3.785	-7,06
Cádiz	125.242	-3.299	-2,57	-7.472	-5,63
Córdoba	57.784	-1.442	-2,43	-4.362	-7,02
Granada	72.851	-1.682	-2,26	-3.738	-4,88
Huelva	34.423	-678	-1,93	-3.567	-9,39
Jaén	40.192	-950	-2,31	-4.297	-9,66
Málaga	122.784	-4.198	-3,31	-7.304	-5,61
Sevilla	159.882	-3.139	-1,93	-9.800	-5,78
ANDALUCIA	662.994	-15.585	-2,30	-44.325	-6,27
ESPAÑA	2.607.850	-58.650	-2,20	-131.260	-4,79

SECTOR	PARADOS	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA INTERANUAL
Agricultura	40.642	-759	-7.612
Industria	36.264	-667	-2.677
Construcción	58.364	-1.182	-3.020
Servicios	452.346	-10.651	-26.180
Sin empleo anterior	75.378	-2.326	-4.836

VARIACION MENSUAL PARO POR SECTORES					
PROVINCIA	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Almería	210	-14	-59	-251	-83
Cádiz	-232	-122	-237	-2.213	-495
Córdoba	-149	-93	-175	-744	-291
Granada	-152	-79	-165	-1.047	-239
Huelva	116	-78	-94	-653	31
Jaén	-274	-68	-52	-409	-147
Málaga	-96	-127	-212	-3.199	-564
Sevilla	-182	-86	-188	-2.135	-548
ANDALUCIA	-759	-667	-1.182	-10.651	-2.326
ESPAÑA	-2.249	-3.715	-3.867	-44.467	-4.352

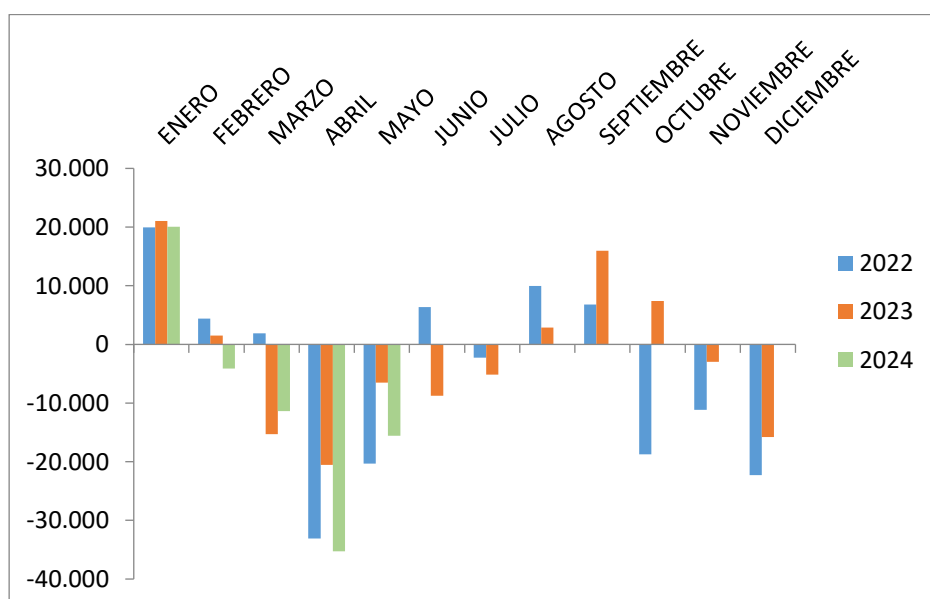
EVOLUCION INTERANUAL DE LA DISMINUCION DEL DESEMPLEO EN ANDALUCIA

(Evolución del desempleo comparando un mismo mes de cada año)
VARIACION ABSOLUTA ANUAL



EVOLUCION MENSUAL DEL DESEMPLEO

(Evolución del desempleo comparando un mes con el mes anterior del mismo año)
VARIACION ABSOLUTA MENSUAL



BOLETÍN SOCIOLABORAL

EVOLUCION DESEMPLEO PROVINCIAL MES DE MAYO

	2020	2021	2022	2023	2024	Valor Absoluto 2020/2024	Valor Relativo 2020/2024
Almería	72.160	73.613	59.562	53.621	49.836	-22.324	-30,94%
Cádiz	177.987	175.746	141.747	132.714	125.242	-52.745	-29,63%
Córdoba	85.843	80.408	66.406	62.146	57.784	-28.059	-32,69%
Granada	100.977	101.997	80.481	76.589	72.851	-28.126	-27,85%
Huelva	52.769	51.605	41.615	37.990	34.423	-18.346	-34,77%
Jaén	62.115	58.702	48.942	44.489	40.192	-21.923	-35,29%
Málaga	190.744	192.268	140.306	130.088	122.784	-67.960	-35,63%
Sevilla	226.492	221.867	179.398	169.682	159.882	-66.610	-29,41%
Andalucía	969.087	955.936	758.457	707.319	662.994	-306.093	-31,59%
España	3.857.776	3.781.250	2.922.991	2.739.110	2.607.850	-1.249.926	-32,40%

COMUNIDAD	PARO SEPE MAYO	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA ANUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
ANDALUCIA	662.994	-15.585	-2,30	-44.325	-6,27
Aragón	51.166	-1.522	-2,89	-3.680	-6,71
Asturias	54.724	-1.841	-3,25	-3.765	-6,44
Baleares	26.742	-1.483	-5,25	-2.058	-7,15
Canarias	166.064	-1.404	-0,84	-10.488	-5,94
Cantabria	30.602	-886	-2,81	-1.044	-3,30
Castilla - La Mancha	126.843	-4.075	-3,11	-2.763	-2,13
Castilla y León	105.468	-3.902	-3,57	-5.587	-5,03
Cataluña	330.782	-6.248	-1,85	-5.321	-1,58
Comunidad Valenciana	316.096	-3.414	-1,07	-14.822	-4,48
Extremadura	73.754	-2.360	-3,10	-4.623	-5,90
Galicia	122.036	-4.298	-3,40	-12.398	-9,22
Madrid	293.047	-5.586	-1,87	-12.047	-3,95
Murcia	79.852	-1.875	-2,29	-7.117	-8,18
Navarra	29.779	-462	1,53	-233	-0,78
País Vasco	106.422	-3.131	-2,86	-853	-0,80
La Rioja	12.972	-382	-2,86	-683	-5,00
Ceuta	9.974	-45	-0,45	-279	-2,72
Melilla	8.533	-151	-1,74	826	10,72
ESPAÑA	2.607.850	-58.650	-2,20	-131.260	-4,79

CONTRATOS

TOTAL CONTRATOS ANDALUCIA MAYO	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
264.042	-6.479 (-2,40%)	-24.267 (-8,42%)
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
105.964 (40,13%)	-11.234 (-9,59%)	-6.648 (-5,90%)
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
158.078 (59,86%)	+4.755 (+3,10%)	-17.619 (-10,03%)

En Andalucía se han suscrito 264.042 contratos, un 2,4% menos que el mes pasado, y un 8,42% menos que el año pasado. De ellos, el 40,13% son indefinidos, un 5,9% menos que el pasado año en el mismo mes. Del total de contratos indefinidos firmados este mes en Andalucía, 6.842 son temporales convertidos en fijos, es decir, el 6,45% de los contratos fijos andaluces provienen de contratos temporales.

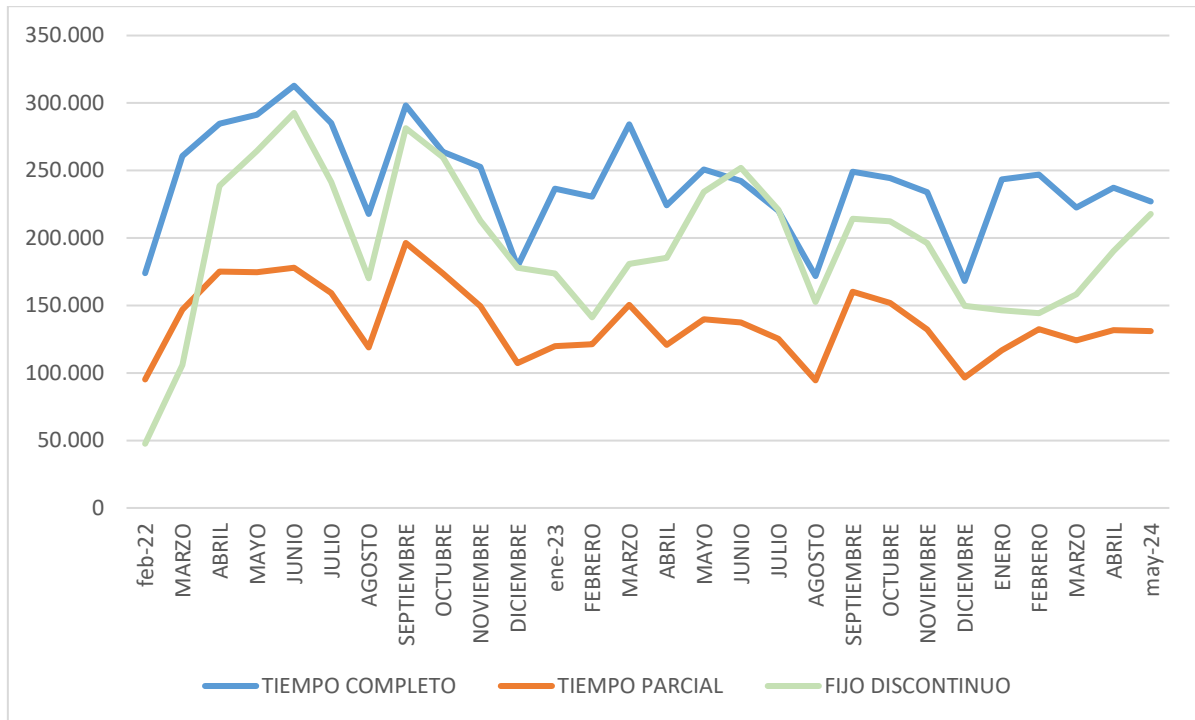
A nivel nacional han disminuido los contratos indefinidos a tiempo parcial un 0,43% respecto al mes pasado, y un 6,22% respecto al año pasado, y los indefinidos a tiempo completo también han disminuido un 4,25% respecto al mes pasado y un 9,44%, respecto al año pasado.

En España, los Fijos-Discontinuos aumentan un 14,43% respecto al mes pasado y disminuyen en un 7% respecto a 2023.

La suma de los fijos discontinuos y a tiempo parcial supone el 60% del total de indefinidos.

BOLETÍN SOCIOLABORAL

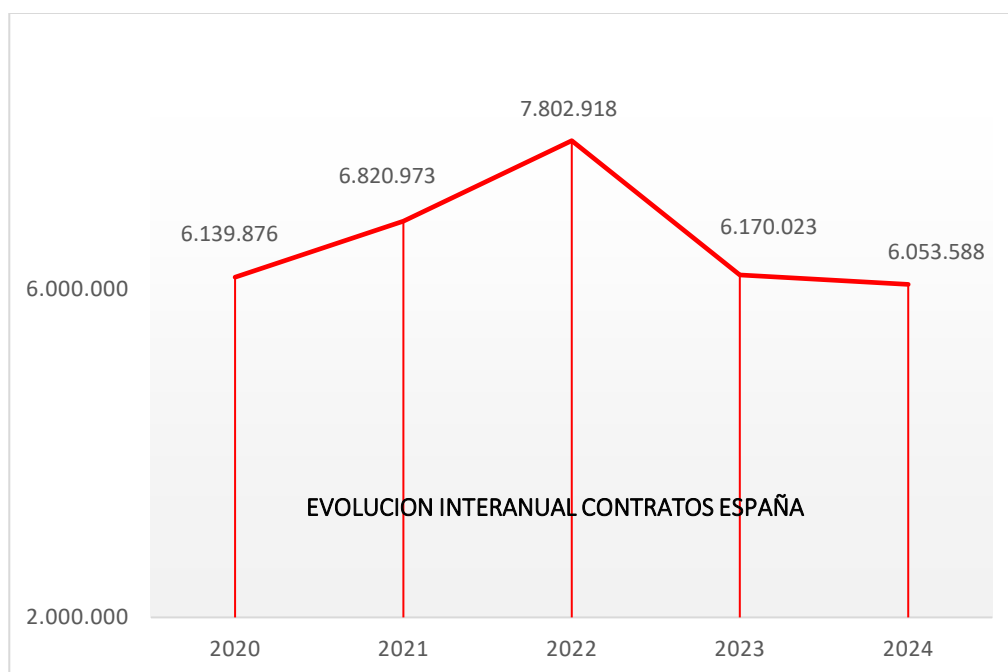
EVOLUCION CONTRATACION INDEFINIDA EN ESPAÑA DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL



CONTRATOS ESPAÑA ACUMULADOS AÑO 2024

En 2024 se han firmado un total de **6.053.588 contratos**, un **1,88% menos de contratos** que los firmados en el mismo periodo de tiempo del pasado año.

Año	Contratos	Porcentaje 2023/2024
2023	6.170.023	
2024	6.053.588	-1,88%



BOLETÍN SOCIOLABORAL

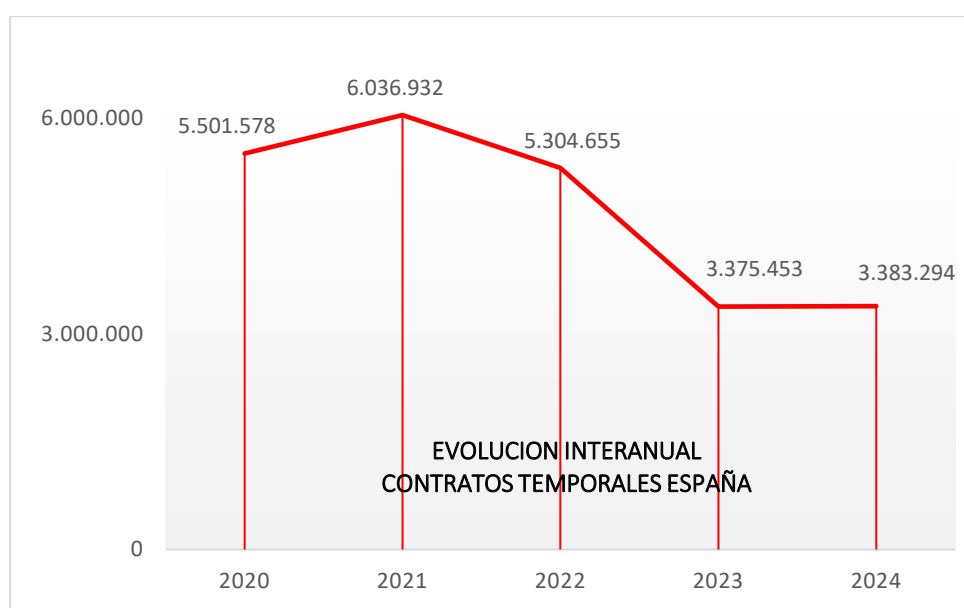
Del total, se han firmado **2.670.294** contratos indefinidos, (el **44,11%** del total de contratos firmados). Además, esto supone que se ha firmado un **4,44%** de contratos indefinidos menos que el pasado año.

Año	Contratos Indefinidos	Porcentaje 2023/2024
2023	2.794.570	
2024	2.670.294	-4,44%



Por último, se han suscrito un total de **3.383.294** contratos temporales en España, (el **55,89%** del total de contratos firmados). Esto supone que se ha firmado un **0,23%** de contratos temporales más que el pasado año.

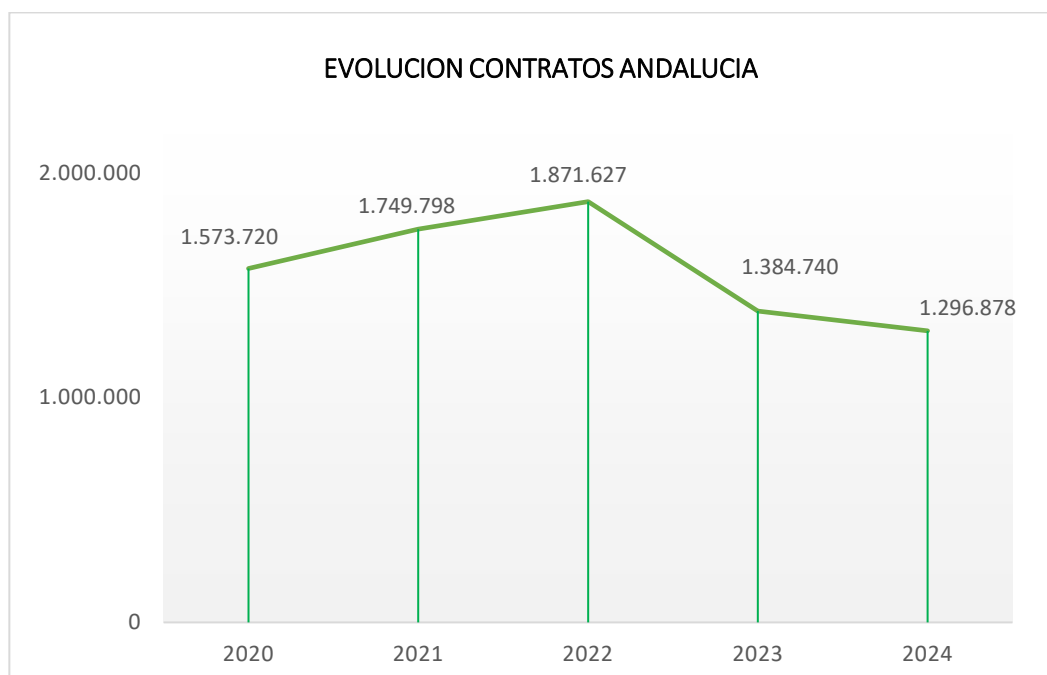
Año	Contratos Temporales	Porcentaje 2023/2024
2023	3.375.453	
2024	3.383.294	+0,23%



CONTRATOS ANDALUCIA ACUMULADOS AÑO 2024

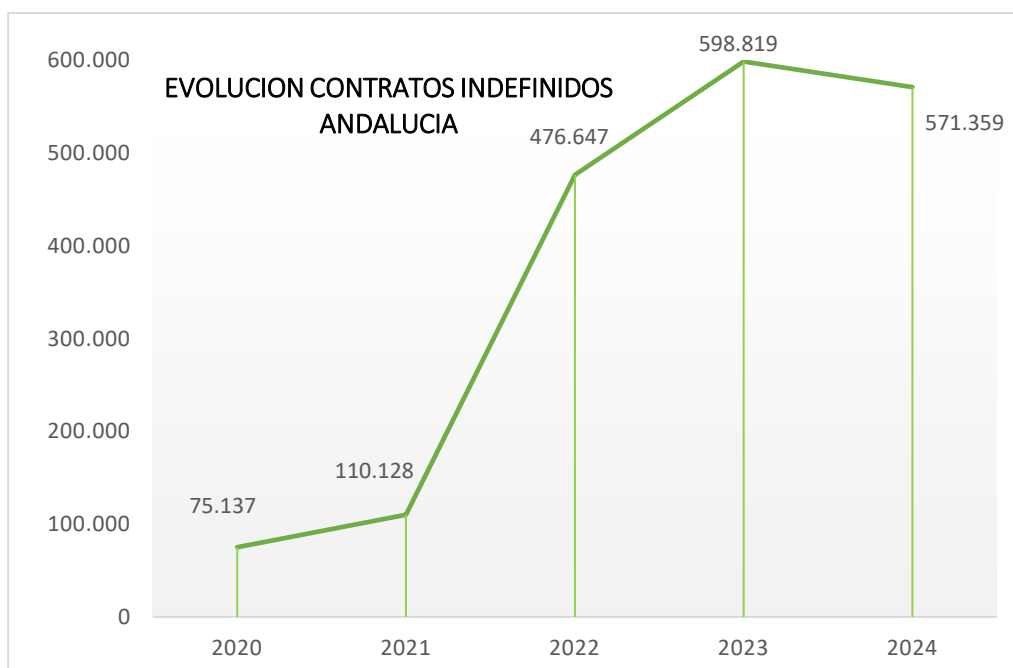
En Andalucía, se han suscrito en 2024 un total de **1.296.878** contratos, un **6,34%** menos que el pasado año.

Año	Contratos	Porcentaje 2023/2024
2023	1.384.740	
2024	1.296.878	-6,34%



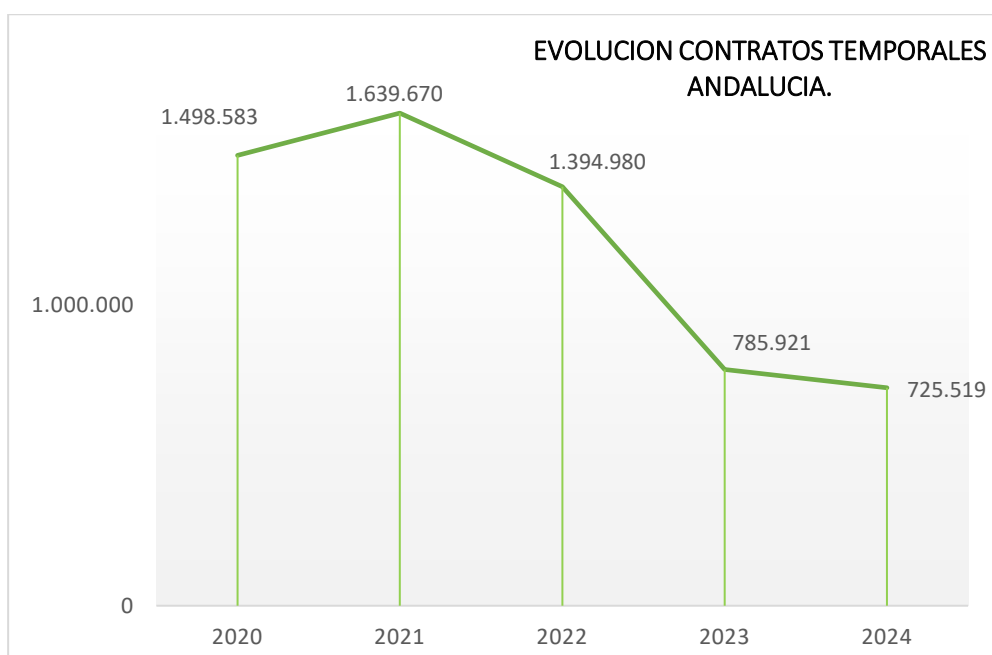
Del total de contratos andaluces **571.359** contratos son indefinidos, (el **44,06%** del total de contratos firmados), lo que supone un **%11,26** menos que el pasado año

Año	Contratos Indefinidos	Porcentaje 2023/2024
2023	598.819	
2024	571.359	-11,26%



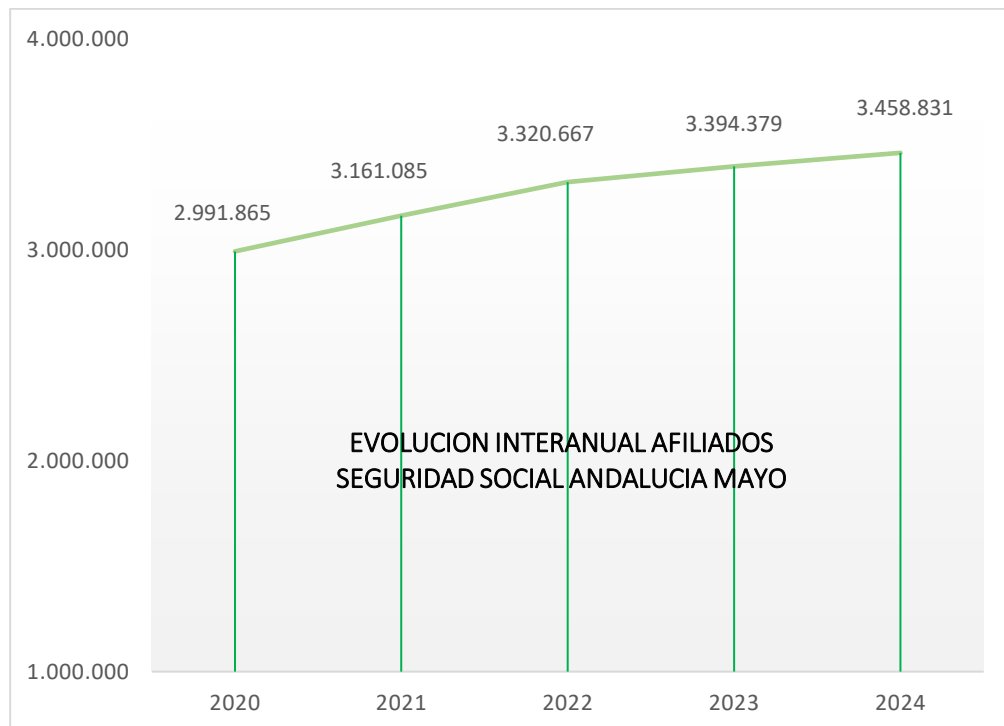
Se han firmado un total de **725.519** contratos temporales en Andalucía, (el **55,94%** del total de contratos firmados). Se ha firmado un **7,68%** de contratos temporales menos que el pasado año.

Año	Contratos Temporales	Porcentaje 2023/2024
2023	785.921	
2024	725.519	-7,68%



AFILIACION MEDIA SEGURIDAD SOCIAL. TOTAL.

	AFILIADOS MEDIA MAYO	VARIACIÓN INTERANUAL	VARIACIÓN MENSUAL
ALMERÍA	328.982	6.621	-3.037
CÁDIZ	422.069	7.969	6.981
CÓRDOBA	308.863	2.720	2.052
GRANADA	365.085	6.130	952
HUELVA	260.891	1.690	-3.625
JAÉN	234.777	1.514	818
MÁLAGA	721.737	21.776	11.763
SEVILLA	816.427	16.032	2.245
ANDALUCIA	3.458.831	64.452	18.149
ESPAÑA	21.321.794	506.395	220.289



2021 aumentó un 5,65% respecto a 2020.
 2022 aumentó un 5,04% respecto a 2021.
 2023 aumentó un 2,22% respecto a 2022.
 2024 aumentó un 1,89% respecto a 2023.

EVOLUCION AFILIACION MEDIA SEGURIDAD SOCIAL TOTAL MAYO

AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	2020	2021	2022	2023	2024	Valor Absoluto 2020/2024	Valor Relativo 2020/2024
Almería	285.499	300.405	313.995	322.361	328.982	43.483	15,23%
Cádiz	355.291	379.590	402.529	414.099	422.069	66.778	18,80%
Córdoba	281.176	297.446	305.309	306.142	308.863	27.687	9,85%
Granada	319.971	335.023	351.230	358.955	365.085	45.114	14,10%
Huelva	239.383	256.896	261.212	259.201	260.891	21.508	8,98%
Jaén	219.229	229.484	233.780	233.264	234.777	15.548	7,09%
Málaga	582.956	612.259	668.986	699.961	721.737	138.781	23,81%
Sevilla	708.360	749.982	783.625	800.395	816.427	108.067	15,26%
Andalucía	2.991.865	3.161.085	3.320.667	3.394.379	3.458.831	466.966	15,61%
España	18.556.129	19.267.221	20.232.723	20.815.399	21.321.794	2.765.665	14,90%

El avance de la afiliación alcanza a la generalidad de territorios y sectores, siendo especialmente reseñable el aumento del Régimen General en actividades vinculadas al turismo.

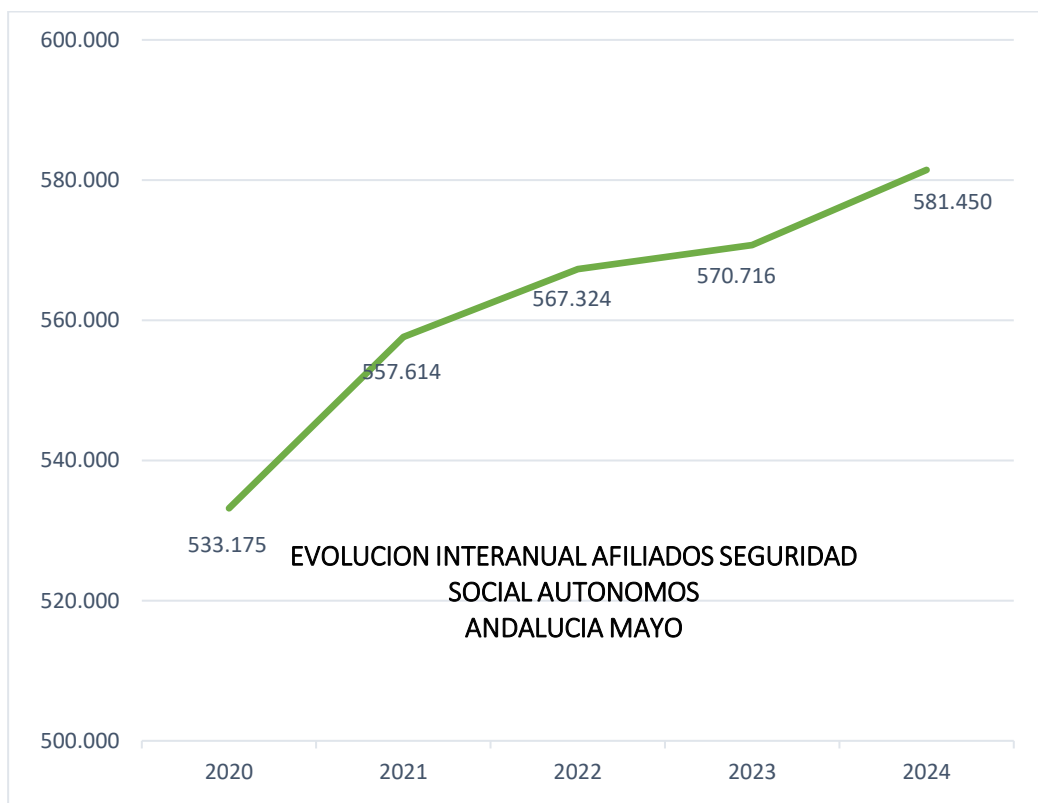
Igualmente, crecen los autónomos destacando las Actividades Profesionales Científicas y Técnicas, con un incremento en España en los últimos doce meses en 11.638 personas, frente a la caída del Comercio en 8.364 personas respecto al mismo mes de 2023. De esta forma el Régimen de autónomos supera los 3,3 millones, la cifra más alta de la serie desde abril de 2008.

Observatorio del Mercado laboral de CEOE.

BOLETÍN SOCIOLABORAL

AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL AUTONOMOS

	AFILIADOS MEDIA MAYO	VARIACIÓN INTERANUAL	VARIACIÓN MENSUAL
ALMERÍA	62.959	714	94
CÁDIZ	67.453	1.052	361
CÓRDOBA	54.606	386	176
GRANADA	68.820	1.008	152
HUELVA	29.842	392	85
JAÉN	42.737	300	200
MÁLAGA	136.156	5.037	927
SEVILLA	118.877	1.843	138
ANDALUCIA	581.450	10.734	2.133
ESPAÑA	3.377.222	32.506	12.285



IV SINIESTRALIDAD LABORAL

EVOLUCION DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL. MARZO 2024

Fuente: Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

ASALARIADOS EN JORNADA DE TRABAJO

	TOTAL Y VARIACION ANUAL	LEVES Y VARIACION ANUAL	GRAVES Y VARIACION ANUAL	MORTALES Y VARIACION ANUAL
ALMERÍA	2.022 (+1,86%)	2.005 (+1,93%)	12 (-25,00%)	5 (+150,00%)
CÁDIZ	2.537 (-1,63%)	2.517 (-1,64%)	16 (-5,88%)	4 (+33,33%)
CÓRDOBA	1.834 (-9,12%)	1.814 (-9,16%)	17 (+6,25%)	3 (-40,00%)
GRANADA	1.728 (-5,52%)	1.713 (-5,41%)	14 (-12,50%)	1 (-50,00%)
HUELVA	1.428 (-4,29%)	1.402 (-5,08%)	25 (+92,31%)	1 (-50,00%)
JAÉN	1.275 (+11,84%)	1.255 (+12,35%)	16 (-23,81%)	4 (+100,00%)
MÁLAGA	3.629 (-6,49%)	3.588 (-6,49%)	37 0	4 (-42,86%)
SEVILLA	5.069 (-3,21%)	5.030 (-3,05%)	36 (-14,29%)	3 (-57,14%)
ANDALUCIA	19.522 (-3,17%)	19.324 (-3,15%)	173 (-2,81%)	25 (-16,67%)

Se contabilizan solo la siniestralidad de los asalariados en jornada de trabajo, sin contar in itinere y sin contar los trabajadores por cuenta propia.

En el primer trimestre del año 2024 has disminuido, respecto al pasado año, los accidentes entre los asalariados en el transcurso de la jornada de trabajo, un 3,17%, con 639 accidentes menos.

Los accidentes graves han descendido y se han producido el cinco accidentes mortales menos que el pasado año.

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN JORNADA DE TRABAJO

	TOTAL Y VARIACION ANUAL	LEVES Y VARIACION ANUAL	GRAVES Y VARIACION ANUAL	MORTALES Y VARIACION ANUAL
ALMERÍA	133 (+0,76%)	131 (-0,76%)	2	0
CÁDIZ	138 (-11,54%)	134 (-12,42%)	4 (+100%)	0 (-100%)
CÓRDOBA	177 (-7,81%)	174 (-8,42%)	3 (+50%)	0
GRANADA	142 (-1,39%)	140 0	2 (-50%)	0
HUELVA	104 (+7,22%)	103 (+10,75%)	1 (-75%)	0
JAÉN	135 (+1,50%)	130 (+4,84%)	5 (-44,44%)	0
MÁLAGA	215 (-11,52%)	209 (-11,06%)	6 (-25%)	0
SEVILLA	303 (+3,06%)	294 (+3,16%)	9 (+50%)	0 (-100%)
ANDALUCIA	1.347 (-3,16%)	1.315 (-2,74%)	32 (-8,57%)	0 (-100%)

Se contabilizan solo la siniestralidad de los trabajadores por cuenta propia en jornada de trabajo, sin contar in itinere.

En 2024 se han reducido, respecto al pasado año, los accidentes entre los trabajadores por cuenta propia en el transcurso de la jornada de trabajo, con 44 accidente menos.

No se ha producido ningún accidente mortal.

INDICE DE INCIDENCIA

Índice de incidencia: Índices calculados utilizando, en el numerador, la media mensual de los accidentes con baja en jornada de trabajo del periodo considerado según grado de lesión, multiplicado por cien mil y, en el denominador, la media mensual de los afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente cubierta en dicho periodo.

El índice de incidencia entre los asalariados es de 255,22 frente al pasado año de 270,18. El índice de incidencia mortal es 0,33% frente al 0,40% del pasado año.

El índice de incidencia entre los trabajadores por cuenta propia es de 80,22 frente al pasado año de 84,46%. El índice de incidencia mortal es 0% frente al 0,24% del pasado año.

V NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

NORMATIVA

- REAL DECRETO-LEY 2/2024, DE 21 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES PARA LA SIMPLIFICACIÓN Y MEJORA DEL NIVEL ASISTENCIAL DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, Y PARA COMPLETAR LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO. BOE Nº124, 22/05/24.

PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS

- Prevalencia en la aplicación de convenios colectivos autonómicos y provinciales más favorables para las personas trabajadoras.

Artículo primero. Dos. Se modifica el apartado 3, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4 como apartado 5 del artículo 84, quedando redactados todos ellos del siguiente modo:

«3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

Se modifica el artículo 84.3 ET, de modo que los sindicatos y asociaciones empresariales pueden negociar convenios y acuerdos interprofesionales a nivel regional, con prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio o acuerdo estatal cuando gocen de las mayorías necesarias; ello se producirá cuando «obtenan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la

correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales».

Otra novedad importante es que podrán tener la misma prioridad aplicativa los convenios colectivos provinciales, cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En cuanto a las materias no negociables, se excluye la referencia que el ET hacía a la prioridad aplicativa de los convenios o acuerdos estatales.

El Gobierno ha modificado sustancialmente y de forma unilateral el espacio de negociación exclusivo y autónomo del que se han dotado tradicionalmente empresas y trabajadores. Se ha saltado la obligada consulta en el diálogo social, tal y como mandata el artículo 7 de la Constitución, de nuevo socavando la autonomía de las partes y sin tener como objetivo el interés general y la prosperidad económica del país. Más allá de las formas, en la práctica esta medida atenta contra la unidad de mercado a nivel nacional, en dirección contraria precisamente de los esfuerzos que a nivel europeo se están desarrollando para reforzarla como elemento fundamental de la futura competitividad de la UE y de España.

- **Acumulación del permiso de lactancia.**

Se modifica el artículo 37.4 ET recogiendo la posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia como un derecho de todas las personas trabajadoras y sin necesidad, por tanto, de que esté recogida en el convenio colectivo o en un acuerdo con la empresa.

- **Mejora de la protección por desempleo en su nivel asistencial**

Las personas trabajadoras que se acojan al nuevo modelo del nivel asistencial del desempleo disfrutarán de un acceso más simple, gozarán de mejor protección, se amplía el nivel de cobertura, se podrán compatibilizar los subsidios y prestaciones por desempleo con la actividad laboral, y se garantiza a los beneficiarios de los subsidios el acceso a los itinerarios personalizados de empleo con el fin de mejorar su empleabilidad y fomentar de su inserción laboral.

- **Nuevos colectivos protegidos**

- Subsidio por desempleo para las víctimas de violencia de género o sexual mayores de 16 años.
- Se amplía la cobertura del nivel asistencial a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación

contributiva de 360 días, y a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

- Se mantiene el subsidio de mayores de 52 años cuya cuantía fija. Sin embargo, queda compensado por la mayor duración de este subsidio y por las cotizaciones por la contingencia de jubilación, de las cuales carece el resto de los subsidios.

- **Requisitos de acceso y mantenimiento**

- Se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva.
- No se excluirá al solicitante por percibir rentas propias por encima del 75 % del SMI, estableciendo la norma que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman, incluido el solicitante, no supere el 75 % del SMI.
- Se simplifica la duración de los subsidios de agotamiento de la prestación contributiva igualando la duración, con independencia de la edad, para el subsidio de agotamiento de la prestación contributiva con responsabilidades familiares.
- Se mantiene la duración del subsidio por cotizaciones insuficientes, proporcional al número de meses cotizados.

- **Otras Medidas**

- **Personas trabajadoras eventuales agrarias. Disposición Adicional Quinta.**

Se reconoce su derecho al subsidio por desempleo y se eliminan las restricciones anteriores sobre duración de la prestación contributiva y sobre cómputo recíproco de los periodos de ocupación cotizada como eventual agrario para el acceso al subsidio por desempleo por cotizaciones insuficientes: **Se reduce a 10 el número de jornadas necesarias para que los trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios puedan beneficiarse del subsidio por desempleo, que residan en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, aun cuando no tengan cubierto en el citado Sistema de la Seguridad Social el número mínimo de jornadas reales cotizadas establecido, siempre que tengan cubierto en dicho Sistema Especial un mínimo de diez jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, y reúnan el resto de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.**

- **Cómputo de Jornadas de cotización Empleo Agrario. Disposición final novena.** Modificación del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

Se añade una disposición adicional sexta en el Real Decreto 426/2003 en la que se establece sobre el cómputo especial de cotizaciones que para completar el número de 35 jornadas reales cotizadas, **podrán computarse** en el caso de los trabajadores mayores de 35 años, o menores de dicha edad si tienen responsabilidades familiares, **las cotizaciones efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo con ocasión del trabajo prestado en obras afectadas al acuerdo para el empleo y la protección social agrarios, siempre que se hayan cotizado, al menos, 20 jornadas reales al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, si se ha sido perceptor de la renta agraria en el año inmediatamente anterior o siempre que se hayan cotizado, al menos, treinta jornadas reales al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, si no se ha sido perceptor de la renta agraria en el año inmediatamente anterior.**

- **Compatibilidad de la prestación.**

Compatibilidad durante un máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales, tras agotar un año de subsidio, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo. Esta medida se contempla también respecto de las prestaciones contributivas por desempleo, siempre que se hayan devengado 9 meses y que el derecho reconocido fuera igual o superior a 12 meses. Otra novedad es que se establece la compatibilidad del subsidio con las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios.

- **Programas y acciones que posibiliten la reincorporación al mercado laboral. Acuerdo de actividad.**

Los beneficiarios, en situación de desempleo de larga duración, se incorporan de manera prioritaria a programas y acciones que posibiliten su reincorporación al mercado laboral con el acceso garantizado a los servicios de la cartera común de servicios del sistema nacional de empleo.

- **Régimen transitorio de compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena. Disposición transitoria cuarta.**

Todos los subsidios por desempleo, incluido el subsidio para mayores de cincuenta y dos años, que en el momento de entrada en vigor de esta norma estén sujetos al régimen de compatibilidad previsto en la disposición transitoria quinta de la Ley

45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, seguirán rigiéndose por lo previsto en la citada disposición transitoria y por la normativa vigente en la fecha de reconocimiento del subsidio, hasta que se produzca la finalización de la relación laboral, o en su caso, la extinción del subsidio.

- **Composición del CES. Disposición final primera. Modificación de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.**

Se introduce una modificación de los criterios de participación institucional que regulan la composición del grupo segundo del CES, dando cabida a las organizaciones empresariales más representativas a nivel de comunidad autónoma

El artículo 2.3 de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social, queda redactado como sigue:

«3. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Segundo serán designados por las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en proporción a su representatividad. En todo caso estarán representadas las organizaciones empresariales que gocen de la condición de más representativas a nivel de comunidad autónoma.»

En el plazo de tres meses desde la publicación de este real decreto-ley, el pleno del Consejo Económico y Social deberá adaptar su Reglamento de organización y funcionamiento interno a efectos de adecuarlo a la composición del grupo segundo que se deriva del artículo 2.3 de la Ley 21/1991, de 17 de junio, en su nueva redacción dada por el presente real decreto-ley.

En el plazo de tres meses a partir de la publicación de la modificación del Reglamento anterior, el Gobierno procederá a nombrar, mediante real decreto, a los miembros del citado Consejo a partir de las propuestas de las organizaciones que acrediten el derecho a formar parte del mismo.

- **Infracciones y Sanciones. Disposición final segunda. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Se flexibilizan las sanciones y se facilita la devolución de las cantidades que los beneficiarios hayan recibido de manera indebida. Hasta ahora se **extinguía la prestación** si el desempleado no comunicaba que ya no reunía los requisitos para recibirla. Lo mismo ocurría con cualquier circunstancia que supusiera la percepción indebida. Con la nueva redacción, si un desempleado no comunica el fin de su situación, será sancionado con tres meses de suspensión en la primera infracción. Si acumula dos infracciones, la suspensión será de seis meses y **si llega a tres, es cuando se extinguirá.**

- **Disposición final quinta. Modificación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.**

Se mantienen los beneficios a la contratación de **personas cuidadoras en familias numerosas** que ya se viniesen aplicando antes del 1 de abril de 2024.

- **Bonificaciones en la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas. Disposición final sexta. Modificación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.**

Con efectos a partir del 1 de abril de 2024, y hasta tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto en los apartados 2 y 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones previstas en la norma, siempre que el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social se encuentre en situación de alta, o en situación asimilada a la de alta, con obligación de ingreso de cuotas de la Seguridad Social y tenga reconocida la condición de familia numerosa en el momento de la contratación de la persona empleada de hogar. Cuando el empleador sea un funcionario público civil o militar no incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, se podrá comprobar su inclusión en el correspondiente régimen especial para funcionarios públicos, civiles o militares, que corresponda, a través de la información disponible en el Instituto Nacional de la Seguridad Social respecto del derecho a la asistencia sanitaria.

- **Modificación del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. Disposición final octava.**

Se añade un apartado 3 en el artículo 7: Se acreditará que las cantidades percibidas han quedado debidamente afectadas al proyecto de inversión a realizar o a la incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales mediante la presentación de la documentación correspondiente que justifique las operaciones realizadas y cantidades abonadas, junto con la justificación del traspaso efectivo del capital que evidencie la realidad de cada una de las operaciones anteriores.

JURISPRUDENCIA

- **PLANES DE IGUALDAD. STS, SALA DE LO SOCIAL, SENTENCIAS 545/2024 Y 243/2024.**

Sentencia 545/2024, de la Sala de lo Social, dictada el 11 de abril, se avaló la posibilidad de registrar un Plan de Igualdad adoptado en situación excepcional por bloqueo negocial.

Sentencia 545/2024 de la Sala de lo Social, dictada el 11 de abril, transcurrido el plazo de tres meses desde la solicitud de inscripción de un Plan de Igualdad, en este caso, adoptado conjuntamente con la parte social, la solicitud debe considerarse estimada por silencio administrativo positivo que impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio.

- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sección 3ª, Sentencia de 4 de abril de 2024.**

En el ámbito laboral, el **complemento de incapacidad temporal** constituye una mejora empresarial de la prestación de la seguridad social. Esta mejora puede provenir de una mejora fijada por una norma convencional, o bien de una mejora contractual ofrecida por la empresa. Supone abonar al trabajar un importe adicional a los porcentajes que la persona trabajadora percibe durante el periodo de incapacidad temporal, y, en muchas ocasiones, puede suponer hasta un 100% del salario bruto percibido, o de la base reguladora.

La sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, en los supuestos de que su origen provenga de una norma convencional: En la aplicación del Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito se resuelve que el complemento de incapacidad temporal NO se extingue por la extinción de la relación laboral, sino que es inherente a la situación de IT y NO a la vigencia del contrato, cuando en el convenio no se ha especificado otra limitación temporal.

Ahora bien, la solución en aquellos casos en que el complemento de incapacidad temporal NO proviene de una norma convencional, sino de una mejora contractual otorgada o concedida por la empresa, ¿la solución es la misma.? El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sección 3ª, en sentencia de 4 de abril de 2024 ha resuelto lo contrario a recurso presentado por la empresa.

En este caso, una trabajadora de la empresa había reclamado el pago del complemento de incapacidad temporal que se habría devengado desde la extinción de su contrato, hasta el alta médica. En instancia, el Juzgado de lo Social conocedor del asunto, resolvió estimando la demanda, y considerando que debía de aplicarse la doctrina proveniente de la sentencia del Tribunal Supremo mencionada anteriormente, pero el TSJ de Madrid ha revocado el fallo de instancia, y ha considerado que, en un supuesto en el que la mejora proviene de una liberalidad

empresarial dentro del contrato de trabajo, y en el cual los parámetros del cobro se realizan en función del salario, la vigencia debe de ir ligada a la del propio contrato.

- **TSJ Cantabria 26-1-24.**

Valoración de los elementos de un accidente in itinere. Al valorar los elementos necesarios para estimar un accidente in itinere, especialmente el cronológico, ha de realizarse una interpretación acorde con los criterios de normalidad en la conexión entre el desplazamiento y el trabajo.

- **TSJ Madrid 26-2-24.**

Incapacidad permanente en los empleados de hogar. Se reconoce la Incapacidad permanente total a una empleada de hogar que padece lesiones que le impiden realizar las tareas fundamentales de su profesión habitual con la continuidad, dedicación y eficacia exigida por la relación laboral.

- **TS 20-3-24.**

Cesión ilegal de trabajadores a través del ETT. Las ETT y las empresas usuarias incurrir en cesión ilegal de trabajadores cuando el contrato de puesta a disposición se celebra para cubrir necesidades permanentes de mano de obra, ya que este no puede ser una vía para alterar el régimen general de la contratación temporal. Desde que se acredita su existencia del fraude, el régimen sancionador aplicable debe ser el correspondiente a la cesión ilegal y no el específico de las ETT.

- **TS 11-4-24.**

Cambio de doctrina sobre la compatibilidad de la IPA y la gran invalidez con el trabajo. Las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez son incompatibles con las actividades laborales que generen rentas, ya que su finalidad es suplir la pérdida de ingresos del trabajo.

- **TS 5-3-24.**

Determinación de las retribuciones que integran el complemento de IT. Fijado el complemento de IT en un porcentaje de las retribuciones fijas, las partidas que se deben incluir para su cálculo no son las retribuciones periódicas percibidas en una cuantía fija ni las previstas para un desarrollo ordinario de la actividad, sino las percibidas con asiduidad.

- **TSJ Madrid 14-3-24.**

Responsabilidad empresarial en el cobro indebido de prestaciones. La empresaria individual responde por dar ocupación a trabajadores beneficiarios de prestaciones periódicas de la Seguridad Social cuando en una visita al centro de trabajo la ITSS sorprende a una trabajadora, perceptora de la prestación por desempleo, trabajando como camarera en el local, dado que la empleadora, a pesar de alegar que estaba en

IT el día de la inspección, no aporta la comunicación efectuada a la Seguridad Social relativa a la situación de su negocio con motivo de la baja por IT.

- **TSJ Cantabria 18-3-24.**

Extinción indemnizada del contrato de trabajo por impago de los gastos de teletrabajo. El impago de los gastos de teletrabajo no constituye un incumplimiento grave que justifique la extinción indemnizada del contrato si su importe es objeto de controversia entre las partes (ya sea por su realidad o cuantía) y aún no se ha resuelto judicialmente.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA

C/ Arquímedes 2
PCT Cartuja, 41092
Sevilla

masesempresas.cea.es



Financiado por



Junta de Andalucía
Consejería de Economía,
Hacienda y Fondos Europeos

Colaboran

