



 **CES**



**FRL**

FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

# INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

## Año 2020

**colección**  
**estudios**42

**INFORME SOBRE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN LA REGIÓN DE MURCIA.  
AÑO 2020**

INFORME PARA EL CONSEJO ECONÓMICO Y  
SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

Mayo de 2021

Fernández Collados, M<sup>a</sup> Belén  
Selma Penalva, Alejandra

Trabajo realizado bajo la supervisión y coordinación de D. Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia y consejero del CESRM en representación del grupo tercero.



La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el CES y la FRL, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que se identifiquen con las mismas.

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

© Copyright. 2021.

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

Edita y distribuye:

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

C/. Alcalde Gaspar de La Peña, 1 - 30004 Murcia.

[www.cesmurcia.es](http://www.cesmurcia.es) [www.fundacionrlm.org](http://www.fundacionrlm.org)

I.S.B.N. (electrónico): 978-84-09-30143-0

Diseño y maquetación: Compobell, S.L.



2.14. Régimen disciplinario .....	57
2.15. Formación profesional .....	58
2.16. Igualdad .....	58
2.17. Responsabilidad social corporativa .....	61
2.18. Descuelgue.....	63
A.2. Revisiones salariales.....	64
B. Convenios de empresa .....	64
B.1. Convenios de nueva negociación.....	64
1. Relación de convenios.....	64
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de empresa en 2020 .....	65
2.1. Ámbito.....	65
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	67
2.3. Clasificación profesional .....	69
2.4. Jornada .....	71
2.5. Vacaciones .....	73
2.6. Permisos, licencias y excedencias .....	75
Licencias .....	75
Excedencias .....	78
2.7. Salario.....	78
2.8. Contratación.....	82
2.9. Acción social .....	84
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	85
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	86
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales .	86
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio.....	87
2.14. Régimen disciplinario .....	88
2.15. Formación profesional .....	89
2.16. Igualdad .....	90
2.17. Responsabilidad social corporativa.....	93
2.18. Descuelgue.....	95
B.2. Revisiones salariales.....	95

# I. INTRODUCCIÓN

Durante el año 2020, a pesar de las dificultades asociadas a la situación pandémica, la negociación colectiva murciana demuestra haberse esforzado en la consecución de los objetivos marcados tanto por el Acuerdo Nacional sobre Negociación Colectiva 2018-2020, como en el Acuerdo Regional sobre Negociación Colectiva 2018-2020. Los interlocutores sociales regionales potenciar la estabilidad y calidad en el empleo, mejorando tanto la permanencia de las personas trabajadoras como su retribución. Así pues, como se comentará detenidamente en los apartados siguientes de este informe, aumentan las cláusulas convencionales tendentes a conseguir que los trabajadores y las trabajadoras de la Región de Murcia perciban como mínimo una retribución mensual de 1.000 euros, siendo muchos los sectores y empresas que optan por mejorar, en su ámbito de aplicación, la cuantía del SMI (950 euros mensuales) incluso para las categorías profesionales menos cualificadas.

Pese a todo, no se puede negar que el 2020 ha sido un año complejo para nuestra negociación colectiva. Y es que, prácticamente la totalidad de los convenios suscritos en este año lo hicieron inmersos en plena crisis económica y social derivada del coronavirus. Aunque en 2020 han sido escasísimas las referencias convencionales al teletrabajo, e inexistentes las menciones al COVID, sin duda habrá que prestar atención a la evolución de la pandemia y comprobar si la negociación colectiva pasa a considerar necesario establecer medidas que perfilen los derechos de adaptación horaria y conciliación que, al respecto, reconoce la legislación vigente, en caso de que exista la necesidad de atender a un pariente enfermo o aislado por coronavirus (Plan Me Cuida, RD-Ley 8/2020).

Asimismo, resultará muy interesante verificar cómo responden nuestros negociadores a los nuevos objetivos y propuestas de actuación que, llegado el momento, se incorporen a los futuros Acuerdos Regional y Nacional sobre negociación colectiva que, previsiblemente, abarcarán el periodo comprendido entre 2021 y 2023.

Acerca del futuro inminente de nuestra negociación, resultará muy interesante valorar cómo atienden nuestras empresas a partir del año 2021 a la nueva obligación de registro salarial impuesta por el reciente RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y que afecta por igual a todas las empresas, independientemente de cuáles sean sus dimensiones, volumen de facturación o número de personas empleadas. Por el momento, lo que sí puede afirmarse es que, con el fin de facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas al respecto, sería oportuno reforzar la definición de las funciones que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el nivel de formación, experiencia, cualificación y responsabilidad que requiere cada uno de ellos. Y es que, aunque presentes en el 50% de los textos sectoriales y en cerca del 60% de los convenios de empresa, a partir de 2021, con el fin de facilitar el cumplimiento de la obligación de transparencia retributiva, deberían estar claramente descritas en todos los nuevos convenios.

# CAPÍTULO 1

## BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2020

Como se viene haciendo año tras año, con el objeto de dar continuidad metodológica a este estudio anual, el plan de trabajo seguido ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos **convenios publicados** en el BORM en 2020, que además **hayan surtido efectos durante dicho año** (incluso aunque expresamente retrotraigan total o parcialmente sus efectos a un momento temporal anterior al 1 de enero del año 2020). **Exigiendo cumulativamente** que concurren **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2020**), descartándose aquellos que aun habiendo sido publicados en 2020 su vigencia no alcance hasta 2020 (Salinera española, S.A. y Cementos la Cruz, S.L.). Se intenta con ello introducir un criterio objetivo que permita concretar con precisión cuáles serán los textos negociales estudiados.

Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio convenios colectivos extra-estatutarios, las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario (Acuerdo marco del Ayuntamiento de Ceutí y Acuerdo marco de empleados públicos del Ayuntamiento de Calasparra).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2020 contamos con 23 convenios colectivos de nueva negociación (7 de sector y 16 de empresa), es decir, con 6 convenios de empresa menos que en 2019 (29 convenios: 7 de sector y 22 de empresa). Se trata de la cifra más baja de los últimos años, puesto que en 2018 se negociaron 37 convenios (10 de sector y 27 de empresa), en 2017 fueron 29 convenios (11 de sector y 18 de empresa), en 2016 bajaron a 24 convenios (3 de sector y 21 de empresa), en 2015 fueron 25 los convenios (6 de sector y 19 de empresa), en 2014 llegaron a 31 (8 de sector y 23 de empresa) y en 2013 alcanzaron la cifra más alta (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). Parece razonable



concluir que las restricciones a la presencialidad y a la movilidad, impuestas por razones sanitarias relacionadas con la contención de la propagación de la Covid-19, que han alterado el normal funcionamiento de numerosas empresas y actividades económicas en nuestra Región, pueden explicar este significativo descenso en el número de convenios colectivos aprobados en 2020.

Una vez más, debe redundarse en el hecho de que los apartados seguidos para atender al examen no son aleatorios, sino que responden a la propia estructura de los convenios y del Estatuto de los Trabajadores: ámbito de aplicación del convenio, organización del trabajo, clasificación profesional, jornada, vacaciones, licencias y excedencias, salario, modalidades de contratación laboral, acción social, seguridad y salud laboral, solución extrajudicial de los conflictos laborales, representación de los trabajadores y derechos sindicales, comisión paritaria, régimen disciplinario, formación profesional y, en su caso, responsabilidad social corporativa e igualdad.

Como en años precedentes, nos disponemos a ofrecer un análisis de la negociación colectiva basado en la aportación de datos simplificados al máximo, susceptibles de comprensión a un solo golpe de vista, para un fácil manejo y estudio de los convenios sin perjuicio de remitir, para obtener información más completa y precisa, a la lectura de cada producto negocial.

Por lo que al **ámbito de aplicación del convenio colectivo** se refiere, durante el año 2020, la opción más seleccionada tanto en el ámbito de sector como en el de empresa ha sido la que atribuye al convenio una duración igual o superior a los tres años (Tributos, Golf, Capillo Palmera, Cítricos, etc.). A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, un elevadísimo porcentaje de los convenios, tanto de ámbito de sector como de ámbito de empresa, suscritos durante el año 2020 en la Región, reconoce efectos retroactivos a su articulado (Madera, Metal). En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2015 (Falk), o 1 de enero de 2018 (Grúas), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.

Sorprende, en cambio, la escasez de cláusulas de denuncia automática tanto en el ámbito de sector como en el de empresa (apenas se recogen en el 30% de los convenios de sector renegociados y en algo más del 10% de los convenios de empresa), demostrando que las partes se suelen decantar por la prórroga automática en caso de que no exista denuncia, con el fin de optimizar, en la medida de lo posible, el esfuerzo negociador.

Por su parte, nuestra negociación colectiva demuestra también que es el ámbito de empresa el más interesado en incluir cláusulas de ultraactividad. En

concreto, más del 60% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2020 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado. En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Ramón Sabater, Hero, etc.). Solo en una ocasión se opta por contemplar una ultraactividad limitada a 3 años desde la denuncia (Aguas de Lorca). Curiosamente, ninguno de los textos estudiados remite a ningún procedimiento de solución de conflictos en caso de que, una vez denunciado el convenio, el proceso negociador se alargue indeseadamente por falta de acuerdo entre las partes negociadoras.

Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2020, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio. En este sentido, menos del 30% de los convenios suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Madera, Metal). Similares reflexiones pueden extenderse a la negociación colectiva de ámbito de empresa, en el que, de forma habitual, los convenios suelen concretar su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2020 solo una tercera parte de los convenios estudiados especifica y define previamente el objeto social de la empresa (Ramón Sabater, Hero, Orthem) o incluye una breve referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar comprendidas en el objeto social de la empresa (Grúas, Estrella).

Por lo que al ámbito personal de aplicación del convenio se refiere, en 2020, como viene siendo habitual, la mayoría de los textos dispone que sus previsiones resultarán aplicables a todo el personal de la empresa, sin contemplar ninguna exclusión personal. En sentido contrario, una tercera parte de los convenios de empresa y una cuarta parte de los convenios sectoriales especifica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (Ramón Sabater, Zukán, Estrella, Tributos, Aserrío, Madera, etc.).

En similar porcentaje de ocasiones, con ánimo meramente ejemplificativo, se recuerda además que el convenio colectivo sólo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, y por tanto, quedarán excluidas aquellas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil (Zukán, Campillo Palmera, Gestión de Tributos, Madera, etc.).

Por último, resulta destacable que más del 85% de los convenios de ámbito de sector (Mayoristas, Aserrío, Agrios, etc.) y más del 60% de los convenios de

empresa analizados (Plasbel, Cítricos de Murcia, UTE, etc.) incluye expresamente en su articulado un compromiso de vinculación a la totalidad. Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. Adviértase que, en el caso de que no exista una previsión de este tipo, y haciendo uso siempre del principio civil de conservación de los contratos, la nulidad de una de las cláusulas del convenio no determina la nulidad de su texto íntegro, sino la sustitución de la cláusula nula por los preceptos legales adecuados.

Por lo que a la **organización del trabajo** se refiere, un año más, la experiencia negociadora murciana demuestra que el ámbito de empresa es el más propicio para concretar los derechos y obligaciones laborales vinculadas al poder de organización y dirección del trabajo. Y es que, mientras en el ámbito de sector suelen incluirse únicamente compromisos genéricos al respecto, recordando las facultades que confiere al empresario el art. 20 ET y las obligaciones inherentes a la buena fe contractual, (Metal, Madera, Tributos, etc.), más del 60% de los nuevos convenios de empresa incluye una cláusula relativa a la concreción de las facultades de organización y dirección del trabajo que corresponden a la dirección de la empresa. Así pues, es habitual que, por medio de la negociación colectiva, se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que los trabajadores y las trabajadoras han de observar durante la prestación de servicios (art. 20 ET), intentando con ello crear el ambiente propicio para optimizar la productividad (Aguas de Lorca, Emuasa), garantizar el correcto mantenimiento de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa (Casino, Falk, Hero) o conseguir un buen uso de los equipos informáticos (Campillo Palmera, Plasbel, Naftrán). Otras veces, se recuerdan las obligaciones de diligencia exigibles a conductores y personal en movimiento (Naftrán, Campillo Palmera, etc.), se insiste en el deber de no incurrir en competencia desleal (Zukán, Hero) o se refuerza el deber de confidencialidad del personal (Hero, Plasbel).

Resulta muy interesante destacar que la empresa Hero ha creado convencionalmente un Comité de ética y conducta con el fin de supervisar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales y dirimir las controversias que puedan suscitarse al respecto.

En 2020, ningún convenio sectorial prevé expresamente el **trabajo a turnos**. Ahora bien, pese a todo, adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse, bien por convenio de empresa, bien por acuerdo de empresa. En este sentido, y con el fin de asegurar un proceso productivo continuo, más del 40% de los convenios de empresa ha regulado el trabajo a turnos (Estrella, Hero, Emuasa, Falk, etc.). Por el contrario, la negociación

colectiva sectorial sí se ha ocupado de implantar un sistema de control de rendimientos mínimos para los empleados del sector (Metal Aserrío).

Por su parte, pese a su evidente importancia práctica, ninguno de los convenios en los ámbitos de sector y de empresa suscritos en la Región en 2020, posiblemente por la falta de tiempo material para actuar (respecto a los convenios aprobados durante el primer semestre de 2020), o por la confianza en la erradicación temprana de la epidemia (respecto a los aprobados durante el segundo semestre), hace referencia a medidas de flexibilización de la presencialidad en la empresa destinadas a prevenir la propagación del virus, lo que plantea la siguiente duda: ¿verdaderamente se ha potenciado todo lo que sería deseable la flexibilización de la presencialidad entre las empresas murcianas, en cuya actividad productiva pudiese tener acogida esta forma de prestación de servicios? Sobre esta cuestión vuelve a resurgir un interesante debate. Y es que, si las mujeres, por mera frecuencia estadística, están más familiarizadas y más implicadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, y por ese motivo, son mejores conocedoras de las dificultades añadidas de conciliación que implica trabajar en periodo de epidemia, la escasez de mujeres en los puestos de administración de las entidades empresariales, en los cargos de dirección, e incluso, en la representación laboral que, desde hace años, viene denunciándose, sin que por el momento haya logrado atenuarse ¿no habrá influido negativamente en la elaboración de planes de contingencia respetuosos con la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Dónde ha quedado ahora la perspectiva de género?

En este contexto, resulta particularmente interesante resaltar que, aunque formulado con carácter general y no como medida de actuación frente a la epidemia, ni tampoco condicionado a necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, el convenio colectivo para el sector de la Madera recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el **trabajo a distancia**.

Sin duda, uno de los grandes hitos normativos de la historia del Derecho del Trabajo se ha producido con la aprobación del reciente RD-Ley 28/2020 por el que, por primera vez, se desarrolla en España la escuetísima referencia al trabajo a distancia que hasta ahora realizaba el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores. Es importante precisar que, aunque promulgado en plena crisis sanitaria por coronavirus, no se pretende con su aprobación introducir medidas exclusivamente destinadas a reducir la presencialidad para contener la epidemia. De la misma forma, tampoco tiene como única finalidad facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que, tan amplio puede ser su alcance, que permitiría acoger múltiples objetivos y finalidades. De esta forma, por lo que respecta a la prestación del trabajo a distancia por medio de herramientas digitales, debe insistirse en que

las posibles utilidades del teletrabajo pueden ser muchas y variadas, y pueden ser perfectamente efectivas tanto para satisfacer intereses empresariales, como peticiones individuales o colectivas de la plantilla.

Al respecto, resulta destacable el importante papel que la citada norma atribuye a la negociación colectiva a la hora de concretar las circunstancias, condiciones, límites y finalidades que, en cada sector de actividad o en cada empresa, pueden vincularse al reconocimiento del teletrabajo como forma de organización del trabajo, de forma permanente o temporal, comprendiendo la jornada completa de trabajo o solo determinado porcentaje de ella, en el citado ámbito de aplicación. Pese a todo, al dictarse la norma poco más de tres meses antes de la finalización del año 2020 (22 de septiembre), la escasa atención que los convenios murcianos han prestado al teletrabajo en 2020 sin duda se explica por la falta de tiempo material para poder estudiar detenidamente las nuevas utilidades y retos que puede representar el teletrabajo, lo que lleva a intuir que se trata de un aspecto que se abordará con muchísima mayor frecuencia y detenimiento en los convenios colectivos suscritos a lo largo del año 2021.

En esta línea, conviene denunciar que son escasísimas las referencias convencionales a la **desconexión digital** (en 2020, solo aparece expresamente en el convenio colectivo para la empresa Estrella Levante). Recuérdese que, al respecto, tanto el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el art. 18 del RD-Ley 28/2020 sobre teletrabajo, contemplan, tajantemente el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar de las personas trabajadoras, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que la ausencia de previsión específica al respecto, aunque nunca limitará este derecho, sí puede introducir confusión entre los empleados y empleadas, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar. Adviértase que el derecho a la desconexión digital se reconoce a cualquier empleado/a de la empresa que, en su prestación de servicios, utilice herramientas telemáticas (como correo electrónico, teléfono o incluso WhatsApp con fines laborales), por lo que su regulación es útil en cualquier sector de actividad y no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

Respecto a la **clasificación profesional**, como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional.

Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”.

Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional pues, de hecho, antes de la reforma de 2012se preveía que el grupo profesional podía incluir diversas categorías profesionales. Gracias a este nuevo sistema de clasificación se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se contenían respecto a los trabajadores y las trabajadoras que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.

En 2020, más del 70% de los convenios tanto de ámbito sectorial como de ámbito de empresa suscritos en la Región de Murcia, se ha decantado por establecer un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos se distingue entre Grupos y Niveles (Ramón Sabater), entre Grupos y Puestos de Trabajo (Zukán, IDQC, Casino, Aserrío, Metal, etc.), o Grupos y Divisiones funcionales (Madera).

Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más de la mitad de los convenios sectoriales y también de los de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2020, se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional. Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Estrella, Plasbel, Falk, Tributos, Mayoristas, etc.).

Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales. Destaca la particularmente minuciosa definición que realiza el convenio para el sector de la Madera.

Por su parte, resulta destacable que, en 2020, uno de cada tres nuevos convenios, tanto de ámbito de sector, como de empresa, incluye un **compromiso de segunda actividad**. Los más frecuentes están relacionados con la reclasificación

temporal del trabajador al que le haya sido retirado temporalmente su carné de conducir cuando éste sea necesario para su trabajo (Mayoristas), siempre que se haya producido sin que medie negligencia o dolo por parte del trabajador (Naftrán, Emuasa) o durante la jornada laboral o *in itinere* del trabajador (Grúas Valeriano).

Una tercera parte de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las **pruebas de acceso** que considere oportunas (Falk, Orthem, Madera, Metal, etc.) con el fin de comprobar que el aspirante al ingreso o ascenso se adecúa a las exigencias del puesto de trabajo. Además de las pruebas de acceso, y a excepción de los puestos de especial confianza en los que expresamente se reconoce la libre designación, uno de cada tres nuevos convenios de empresa se ocupa de reflejar que los miembros de la plantilla tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes de los puestos de trabajo de superior categoría que se puedan producir en la empresa (EMUASA), prestando especial atención a su capacitación y méritos profesionales (Estrella), o articulando un procedimiento específico para llevar a cabo la promoción profesional (Aguas de Lorca). En esta línea, el convenio colectivo para el sector del metal establece un sistema objetivo de ascensos en función de la titulación, especialización y la antigüedad del trabajador en la empresa.

\* \* \*

En materia de **tiempo de trabajo** pueden remarcarse los siguientes aspectos:

1. **El cómputo de la jornada laboral.** Todos los convenios de sector se refieren a esta materia; de tales convenios, solo tres establecen un cómputo anual, el resto un cómputo mixto, es decir, prácticamente la misma situación que en 2019, 2018, 2017 y 2016. En el ámbito de empresa, el cómputo mixto resulta mayoritario, cuando en 2019 lo fue el anual, volviendo a una situación muy similar a la descrita en 2018 (el 26,9% establecieron un cómputo anual, el 30,77% un cómputo semanal y el 42,3% un cómputo mixto) y la de 2017, en la que también el cómputo mixto fue mayoritario, a diferencia de lo ocurrido en 2016.

2. La **jornada media anual**<sup>1</sup> pactada para 2020 en sector es de 1.777 horas con 8 minutos, algo inferior a la de 2019 que fue de 1.791 horas con 6 minutos. Exceptuando la de 2018 (1.761 horas), es la más baja de los últimos 4 años, ya que la de 2017 fue de 1.779 horas. Las cifras en los últimos años han sido las siguientes: 2014 (1.776 horas y 24 minutos), 2013 (1.797 horas y 24 minutos), 2012 (1.763

---

1 Para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2020 y con efectos durante dicho año.

horas), 2011 (1.787 horas y 8 minutos) y 2010 (1.789). Atrás quedaron, por tanto, las jornadas medias anuales pactadas que llegaban a superar las 1.800 horas (en 2006 fue de 1.802 horas, 1.800 en 2004 y 1.804 horas y 31 minutos en 2003).

En empresa la jornada media anual pactada en 2020 es de 1.777 horas y 36 minutos, bastante superior a la de 2019 que fue de 1.715 horas y 12 minutos, y a la de 2018 que fue de 1.749 horas y 52 minutos, pero más reducida que la de 2017 (1.796 horas), año en el que se incrementó bastante, pues en 2016 fue de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos. Las jornadas medias anuales pactadas en los años anteriores fueron las siguientes: 1.783 horas en 2014; 1.788 horas y 53 minutos en 2013; 1.754 horas en 2012; 1.706 horas y 24 minutos en 2011; 1.724 horas y 47 minutos en 2010 y 1.699 horas y 13 minutos en 2011.

3. **El cómputo semanal medio**<sup>2</sup> pactado en 2020 en el ámbito de sector es de 40 horas, puesto que la jornada semanal en todos los convenios colectivos de sector es de 40 horas. En 2019 fue de 39 horas y 48 minutos, muy similar al de 2018 que fue de 39 horas y 42 minutos, unos minutos más que en 2017, que fue de 39 horas y 39 minutos, lo que supuso la bajada de las 40 horas semanales de 2016, 2015 y 2014. Una cifra muy similar a la de 2012, pues recuérdese que en 2013 fue de 39 horas y 47 minutos, en 2012 de 39 horas y 40 minutos, en 2011 también de 40 horas y en 2010 de 39 horas y 9 minutos.

En el ámbito de empresa, el cómputo semanal medio pactado en 2020 es 39 horas con 32 minutos, algo superior también a la de 2019, que fue de 38 horas y 53 minutos, prácticamente el mismo que en 2018 que fue de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, inferior a la de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos).

Adviértase que en el ámbito de empresa el cómputo semanal es inferior al de sector por la influencia de empresas relacionadas con la Administración Pública que prevén una jornada de 37 horas semanales y media, hasta que puedan volver a implantarse las 35 horas semanales.

4. La **distribución irregular de la jornada** viene regulada en el 57,14% de los convenios colectivos de sector, exactamente el mismo porcentaje que en 2019, similar al de 2018 cuando fue de un 50% y a los dispuestos en 2015 y 2014 (50%) o en 2013 (47,06%), pero más alejado de los de 2017 (54,55%) y 2016 (66,67%). A este respecto ha de tenerse en cuenta que, con anterioridad a 2012, rara vez los convenios colectivos regulaban la distribución irregular de la jornada. Es

---

<sup>2</sup> Igualmente, para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase también en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2020 y con efectos durante dicho año.



más, en 2012 sólo dos convenios lo hacían, pudiendo comprobarse como tras la reforma laboral de 2012 han aumentado considerablemente los convenios que se refieren a la distribución irregular de la jornada, ya que tras la misma el tenor literal del artículo 34.2 ET señala: “Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”.

En el ámbito de empresa, aunque tradicionalmente ha sido muy inferior el porcentaje de convenios colectivos que prevé la distribución irregular de la jornada, en 2020 alcanzó el 56,25%, una cifra casi igual a la de sector y muy superior a la de años precedentes: 31,82% en 2019, 33,33% en 2018, 16,67% en 2017 y 38,10% en 2016. Debe reseñarse como en 2012 sólo un convenio colectivo de empresa la regulaba y a partir de 2013 se previó en un número considerable de convenios llegando al 44,00% y subiendo hasta el 56,52% en 2014 y, a partir de ahí, comenzó a bajar el porcentaje hasta la fecha.

Por otro lado, mientras que en el ámbito de sector se prevé una distribución irregular de la jornada que oscila entre el 10% y el 13,4% de la jornada, en el ámbito de empresa los porcentajes son superiores, llegando incluso a regularse la distribución irregular de un 35% en Campillo Palmera, S.A. y del 50% en Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A. Cabe recordar que el Estatuto de los Trabajadores no ha fijado un límite cuantitativo a la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva.

Práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la regulación de la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, e incluso algunos pactos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera; en muchos casos se acorta la jornada durante ese periodo, con una duración semanal de 35 horas. En 2020 lo han hecho el 42,86% de los convenios colectivos de sector, el mismo porcentaje que en 2019, un dato muy parecido al de años anteriores -2018 (40%) y 2017 (36,36%)-, pero muy alejado del de 2016 (66,67%) y el de los años 2015 y 2014, si bien ha de tenerse en cuenta que en esos años el número de convenios colectivos de sector era ínfimo. En 2020 solo un convenio de empresa la prevé. En los años precedentes los porcentajes siempre fueron inferiores a los de sector, pero nunca había descendido tanto el número, que en 2019 fue de un 27,27%, en 2018 fue de un 33,33%, en 2017 de un 27,78%, en 2015 de un 36,84% y en 2014 de un 21,74%.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, a diferencia de 2018 y 2016, años en los que no fue regulada por ningún convenio colectivo de sector, en 2020 se prevé en el 42,86% de los convenios colectivos de ese ámbito. En el de empresa,

también sube el número de convenios colectivos que prevén la flexibilidad de la jornada, que se sitúa en un 37,5% frente al 27,27% de 2019 y el 14,8% de 2018.

5. **Reducción de jornada por motivos familiares.** La regulación de esta materia tradicionalmente ha sido muy excepcional, de hecho, ningún convenio colectivo de sector la prevé en 2020 y aunque en empresa se contempla en el 50% de los convenios colectivos, su regulación no difiere de lo ya preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

6. La comúnmente llamada **“Pausa por bocadillo”** siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. Curiosamente, aunque se encomienda a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo, ningún año ha sido muy frecuente que se cumpliera con dicha encomienda. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, al establecerse el registro horario obligatorio, es muy significativo que caiga abruptamente el número de convenios colectivos que la regulan, pero los pocos que lo hacen, con independencia de su ámbito de aplicación, fijan expresamente que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo ha de considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

7. **Registro de jornada.** Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y con el objeto de dar cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada, únicamente un convenio colectivo de sector (Aserrío, fabricación envases y paletas de madera) y tres convenios de empresa (Plasbel Plásticos, S.A.U, Campillo Palmera, S.A. y ZUNKAN, S.L.) aluden a esta materia.

A este respecto, puede destacarse la minuciosa regulación de ZUNKAN, S.L. sobre el procedimiento de registro de jornada, el control y verificación del sistema y la realización de horas extraordinarias o prolongación de la jornada.

8. Las **horas extraordinarias** son reguladas en el 87,71% de los convenios colectivos de sector. En 2019 lo fue en el 100%, en 2018 en el 80% de los convenios colectivos de sector, unos datos mucho más contundentes que los de los últimos años -que ya fueron bastante elevados- (72,72% en 2017 y 66,67% en 2016). En la negociación colectiva de empresa regulan las horas extraordinarias el 75% de los convenios colectivos, una cifra más alta que en 2019 (63,64%), pero más cercana a la de 2018 (77,78%). Por lo que hace a su compensación, tanto en sector como en empresa, la mayoría de los convenios dispone su retribución en metálico o con periodos de descanso, a elección.

9. **Desconexión digital.** La llamada a la negociación colectiva desde la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, para regular la desconexión digital, no ha tenido por el momento ninguna efectividad en la negociación regional, pues únicamente ha atendido a ella el convenio de Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.

Por lo que a la regulación del derecho a **vacaciones** se refiere, también en 2020, la gran mayoría de los convenios suscritos en la Región de Murcia opta por ajustarse, respecto a la duración de las vacaciones, al mínimo marcado en la legislación laboral, mínimo al que, unas veces se hace referencia en forma de días hábiles (22 laborables), y otras, en días naturales (30 días naturales). Las previsiones que se alejan de esta duración mínima, son excepcionales, tanto en el ámbito de sector, como en el de empresa, y suelen reservarse a premiar a los trabajadores de más edad o a recompensar a los trabajadores que han tenido que cambiar su turno de vacaciones con el fin de atender necesidades productivas inaplazables.

Sorprende comprobar el elevado porcentaje de convenios colectivos que, todavía en 2020, considera oportuno incluir una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad (tras el RDL 6/2019, nacimiento y cuidado de hijo/a). A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38.3 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores). Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy totalmente superflua, plasmada únicamente con fines informativos..

Resulta interesante observar el elevado porcentaje de convenios colectivos que, con el fin de evitar conflictos, opta por reproducir en su texto los conceptos salariales que se incluirán en la retribución de las vacaciones. Advértase que, con este tipo de previsiones únicamente se está reproduciendo la postura jurisprudencial asentada al respecto que obliga a abonar, como mínimo, la retribución media de los últimos 12 meses referida a los complementos salariales vinculados a la productividad o dedicación del trabajador.

Por lo que respecta a la atención de las cargas familiares, tristemente se detecta que, tampoco en 2020, los convenios colectivos murcianos han sabido aprovechar todo el potencial que puede tener la regulación del derecho a vacaciones, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque es relativamente habitual que los convenios colectivos establezcan una preferencia

en el disfrute, total o parcial de las vacaciones en periodo estival, sin duda hubiese desempeñado un importantísimo papel en la mejora de las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral el hecho de otorgar preferencia en la elección de los turnos de vacaciones a trabajadores con hijos en edad escolar, con el fin de facilitarles conseguir que éstas coincidan con las vacaciones escolares.

Pese a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, algún convenio sigue distinguiendo entre **permiso por maternidad y paternidad**, como el de Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia o Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA que, incluso, prevén una licencia retribuida por nacimiento de hijo. En este sentido, pese a que el Real Decreto-ley 6/2019 ha eliminado el permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET, la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determinó que tal supresión no implicaba la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos. Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en sentencia de 21 de febrero de 2021 que cabe denegar los días de permiso por nacimiento de hijo aunque los contemple el convenio colectivo, argumentado que no puede disfrutarse un permiso retribuido coincidiendo con el período de suspensión obligatoria del contrato, y que si adicionalmente se mantuviera el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, vinculado a la menor duración de la anterior suspensión del contrato por paternidad, se daría la paradoja de que el padre (progenitor distinto de la madre biológica) podría llegar a tener un periodo de tiempo de exoneración de la obligación de trabajar superior al de la propia madre biológica. Más singular es la previsión de Agrios (Manipulado y envasado), cuyo tenor literal, después de señalar que en caso de nacimiento se aplicará lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, dispone que “los familiares de primer grado tendrán derecho a 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador/a tenga que realizar algún desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de Murcia, en el caso de nacimiento de hijo, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento” y matizando que “esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa”. Y mucho más destacable el hecho de que Aguas de Lorca, S.A. prevea una licencia retribuida de “8 días naturales acumulables a la baja de maternidad, que habrán de disfrutarse inmediatamente después del descanso legalmente establecido”.

En materia de **licencias y excedencias** la negociación colectiva regional es muy profusa, la inmensa mayoría reproducen en su texto los diversos tipos de licencias y excedencias que recoge el ET, y junto con dichas licencias, que podrían calificarse de típicas, los convenios colectivos año tras año añaden otras de propia cosecha cuyo estudio resulta especialmente ilustrativo de las posibilidades de negociación y acuerdo puestas en manos de los agentes sociales, sirvan como

ejemplo las previstas para: asistir a la **boda de familiares** que cada vez se prevén en un mayor número de convenios tanto de sector como de empresa (el 42,86% % de los convenios colectivos de sector y el 37,5% de los de empresa); **mejora del empleo** [Agrios (Manipulado y envasado)]; **asuntos propios** (que en sector se prevé en dos convenios y en empresa en el 31,25% de los convenios colectivos negociados); atender a **cuestiones administrativas o judiciales** (Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.); **asistencia a congresos o motivos profesionales** (Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA); o por **cumpleaños del trabajador/a** (Naftrán, SAU.).

No obstante, se siguen echando en falta las licencias más relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, como la destinada a asistir a reuniones de seguimiento escolar de los hijos/as en el centro en el que se hayan escolarizados, o para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos especiales cuando se tienen hijos/as con discapacidad.

Por otro lado, rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias.

Entre las licencias típicas destaca la reconocida por **matrimonio**, que se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, aunque son minoritarios los convenios que en 2020 aumentan el número de días de disfrute de la misma, llegando hasta los 17 días en Comercio Alimentación (Mayoristas) y los 20 días en Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A. y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA. Ningún convenio colectivo ni de sector ni de empresa dispone la posibilidad de acumular los días de licencia con las vacaciones. En cuanto a la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, sigue siendo más propia de la negociación colectiva de empresa, en la que además de recoger dicha equiparación, se advierte que no podrá ser empleada esta licencia en caso de unión de hecho y posterior matrimonio con la misma persona.

También es muy frecuente la previsión tanto empresarial como sectorial de las licencias por **fallecimiento o enfermedad del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado**. Debe tenerse en cuenta que, aunque todos los convenios que regulan expresamente las licencias por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado, no todos los convenios hacen extensible esta licencia expresamente al cónyuge, ya que al trabajador/a no le une ningún grado de parentesco con el cónyuge. Por otro lado, algunos convenios, aunque muy minoritarios, hacen extensible la licencia, por menos días, a otros familiares.

Como en años anteriores, debe volverse a reiterar lo llamativo que resulta que sigan existiendo convenios que en vez de referirse al nacimiento de hijo/a aludan al “alumbramiento de la esposa” (Eurogrúas Valeriano, SLU.), algo bastante

anacrónico, cuyo tenor literal podría considerarse discriminatorio para los/as niños/as nacidos en el seno de una pareja de hecho o en el caso de los hijos/as adoptados por parejas heterosexuales y sobre todo por las constituidas por dos varones, puesto que se alude textualmente al alumbramiento de la esposa. No cabe duda de que su interpretación no ha de ser literal, pero el lenguaje es importante y debería de cambiarse la expresión.

Entre las licencias más reiteradas, como viene siendo habitual, destacan las previstas para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el traslado de domicilio habitual, la realización de exámenes, asuntos propios y consulta del médico.

Por lo que hace a la licencia por lactancia, además de la adaptación del texto negocial a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019, sería conveniente que los convenios colectivos no se limitaran a señalar la posibilidad de acordar la acumulación de la lactancia y se concretara el periodo de acumulación, como hacen un número muy reducido de convenios colectivos de sector [Comercio Alimentación (Mayoristas) y Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia] y de empresa (Hero España, S.A. Alcantarilla, IDCQ hospitales y sanidad, S.L. Salinera española, S.A. y FALCK, SCI, S.A).

En 2020, como ya ocurriera en los últimos 8 años, han aumentado considerablemente el número de convenios que regulan la licencia **para asistir a la consulta médica**, y aunque sigue siendo inferior la cifra de los que aluden a la posibilidad de acompañar al cónyuge o a un familiar a la consulta médica, ésta también va en aumento. Especialmente singular es la previsión de Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia, que pese a comenzar señalando que esta licencia lo será por el tiempo imprescindible, cuando se trate de la propia salud del trabajador o la trabajadora, para visitas al médico especialista, limita a 18 horas anuales el caso de las visitas al médico de cabecera y a 15 horas anuales las visitas al médico de cabecera por motivos de atención de la salud de los familiares de primer grado de consanguinidad y/o afinidad que así lo requiera por motivo de edad, enfermedad, discapacidad o dependencia. No obstante, se matiza que el uso de este derecho en horario laboral, estará condicionado a la no existencia de consulta fuera del mismo. Con todo, en el supuesto de superación del crédito horario, “se podrán compensar con días de asuntos propios o vacaciones o descuento proporcional en nómina”.

La regulación de las licencias previstas para los casos de **violencia de género** es ínfima.

La licencia para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo es igualmente una de las más comunes en la negociación colectiva regional. Aunque este año ningún

convenio prevé que en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Una vez más, en materia de **excedencias voluntarias y forzosas** la negociación colectiva regional se muestra poco original y no aprovecha las amplias posibilidades reguladoras que resultan del art. 46 ET.

\* \* \*

Por lo que respecta al **régimen retributivo**, en 2020 solo un convenio sectorial alcanza el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales de todos los empleados, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, mejorasen ligeramente la cuantía actualmente prevista para el SMI, y alcanzasen al menos, los 14.000 euros en todos los sectores de la Región. Este es el caso del convenio colectivo para el sector de Agrios.

En los restantes sectores, siempre hay un grupo o una categoría profesional que, computando todos los conceptos económicos, no alcanza el citado objetivo, como es el caso del personal de limpieza o de los cobradores y repartidores (Gestión de Tributos), botones (Metal y Aserrío), recogepelotas (Golf) y, por supuesto, los contratos formativos (aprendices) en los sectores de Mayoristas y Madera. Por el contrario, la retribución prevista en cerca del 80% de los convenios de empresa, alcanza o supera los 14.000 euros anuales (Hero, Zukán, Estrella, etc.). Se trata éste de un porcentaje muy superior al mero 40% registrado en 2019, lo que demuestra que, progresivamente, se incrementa la implicación de nuestras empresas por la calidad del empleo.

Con el fin de incrementar las percepciones salariales cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como <<cláusula de actualización automática de los conceptos económicos>>. En concreto, en 2020 esta previsión se incluye en el 85,7% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Madera, Golf, Mayoristas, etc.), y prácticamente en el 75% de los convenios de empresa (Ramón Sabater, Estrella, IDQC, etc.). Se trata de una medida que suele introducirse con el fin de facilitar la suscripción de convenios colectivos de amplio ámbito temporal, o incluso, de favorecer la prórroga automática del convenio colectivo en defecto de denuncia expresa.

Además, con el fin de garantizar el nivel adquisitivo de los salarios, la negociación colectiva puede incluir lo que se conoce como “cláusula de garantía salarial”. Se trata de una previsión excepcional en el ámbito de sector (Agrios), pero bastante frecuente en el ámbito de empresa. En 2020, uno de cada tres nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Aguas de Lorca, Cítricos de Murcia, etc.), aunque en ocasiones sujeto a un tope máximo (2%, en Ramón Sabater). Se trata de un mecanismo destinado a garantizar que la subida salarial inicialmente prevista en el texto del convenio alcance como mínimo el IPC anual.

Es habitual que nuestros convenios colectivos, tanto de ámbito de sector, como de empresa, hagan referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, unas veces para admitir que el pago se realice dentro de la jornada laboral (Madera) o que se ingrese por transferencia bancaria (Golf, Metal), e incluso, que el recibo de salarios se envíe por correo electrónico (Hero) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (UTE), o dentro de los 5 (Falk) o 10 (Grúas) primeros días del mes siguiente al trabajado.

Por otra parte, aunque, salvo excepciones (Golf), la mayor parte de los convenios sectoriales opta por acogerse al mínimo marcado en el Estatuto de los Trabajadores (Tributos, Agrios, etc.), resulta interesante destacar que 2 de cada 3 nuevos convenios de empresa por incluir tres o más pagas extraordinarias (Hero, Grúas, Naftrán, Estrella, etc.), aunque en ocasiones una de ellas no tiene la misma cuantía que las restantes (Ramón Sabater).

Los **complementos salariales** más frecuentes son, un año más, la antigüedad y la nocturnidad. Además de esto, sigue siendo el ámbito de empresa el más propicio para pactar complementos funcionales específicos, como son la productividad (Orthem, Emuasa, etc.), penosidad o toxicidad (Cítricos de Murcia, Orthem, etc.), el plus de asistencia (Cítricos de Murcia, Orthem, etc.), el plus de constante disponibilidad (Aguas de Lorca, Grúas, Falk, etc.), turnidad (Falk, Plasbel, etc.), plus de tardes o de jornada partida (Aguas de Lorca, Emuasa), entre otros muchos.

Prestando una atención especialmente detallada a los complementos salariales más habituales en nuestras empresas, puede decirse que, aunque más del 70% de los convenios sectoriales y cerca del 60% de los convenios de empresa renegotiados en la Región de Murcia en 2020 incluye un complemento por antigüedad (Mayoristas, Mayoristas, Estrella, Plasbel, etc.), aunque en más de la mitad de las ocasiones se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento *ad personam*” que sólo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para los



trabajadores de nueva contratación (Aserrío, Madera, Hero, Ramón Sabater, etc.), solo excepcionalmente se mantiene una fórmula híbrida, en la que, aunque cambia la fórmula de cálculo de la antigüedad para los trabajadores de nuevo ingreso, los antiguos conservan como un complemento *ad personam* la generada hasta ese momento (Emuasa). Por su parte, el complemento salarial por nocturnidad, muy habitual en nuestra negociación colectiva, tanto de sector (Metal, Golf, etc.) como de empresa (Hero, Campillo Palmera, Estrella, etc.), se limita en todos los casos a reproducir la franja horaria indicada en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la comprendida entre las 22.00 h. y las 06.00 h., sin incluir ninguna mejora al respecto.

Por último, cabe resaltar que el 100% de los convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, firmados en la Región de Murcia durante el año 2020 contempla algún tipo de **suplido por gastos**.

Las modalidades más frecuentes son las dietas por desplazamiento, alojamiento o manutención respecto a los viajes realizados por orden e interés de la empresa, y el plus de transporte. En concreto, con esta previsión se intenta compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. A diferencia de lo que ocurría anteriormente, desde la reforma de 2013, se trata de un concepto íntegramente cotizante a la Seguridad Social. Aunque en 2020 ha sido una previsión excepcional en el ámbito de sector (Golf, Madera), sí se contempla en más del 40% de los convenios de empresa (Orthem, Campillo Palmera, Naftrán, etc.). Curiosamente, en la mayoría de ocasiones se configura como un complemento salarial, y no como un suplido por gastos. Parece que la intensificación de las obligaciones de cotización operada en 2013, unida a la interpretación extensiva que, en los últimos tiempos, está realizando nuestra jurisprudencia de los conceptos económicos computables a la hora de calcular la indemnización por despido con finalidad *pro operario*, están difuminando la diferenciación tradicional que existía entre estos conceptos. Al respecto, deben intensificar los esfuerzos para evitar que, bajo el hipotético reconocimiento de un nuevo complemento salarial se busquen estrategias para cumplir con mayor comodidad la subida retributiva que implicó el notable incremento del SMI registrado en los últimos tiempos. Recuérdese que el principio de compensación y absorción de salarios solo opera sobre los conceptos económicos destinados a retribuir trabajo efectivo (26.5 ET) y no sobre otros conceptos económicos que, en su caso, pudiera recibir el trabajador con finalidad (como ocurre, con los suplidos por gastos, en cualquiera de sus manifestaciones).

Respecto a las diversas **modalidades contractuales**, resulta interesante destacar que, además de la clasificación profesional, más de la mitad de los convenios sectoriales y 1 de cada 5 nuevos convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2020 deciden incluir también una clasificación de los trabajadores atendiendo a la modalidad de contrato que los vincule a la empresa. A tales efectos se realiza recorrido descriptivo sobre las distintas posibilidades empresariales de concertar contratos eventuales, fijos discontinuos, de interinidad, de relevo, etc. (Agrios, Aserrío, etc.); o remite, en términos genéricos a la aplicación de la normativa vigente (Falk, Cítricos, etc.).

Además de ello, resulta habitual encontrar ciertas particularidades por lo que afecta a la regulación de determinadas modalidades contractuales. En concreto, cabe destacar las siguientes:

Por lo que al **contrato eventual** se refiere, más del 70% de los convenios sectoriales negociados en 2020 se inclina por atribuir al contrato eventual la duración máxima contemplada en la legislación laboral (art. 15.1 ET): 12 meses en un periodo de 18 meses (Golf Aserrío, Madera, etc.) y solo excepcionalmente se fija una duración más reducida: 9 meses en un periodo de 12 (Tributos). Por su parte, en esta línea, aunque se trata de una cuestión que la normativa laboral reserva a la negociación sectorial, uno de cada tres nuevos convenios de empresa opta por reproducir en su articulado la duración máxima de los contratos eventuales, en ocasiones, en el convenio de empresa se recuerda que el contrato eventual podrá tener la duración máxima contemplada en la legislación laboral (art. 15.1 ET): 12 meses en un periodo de 18 meses (Zukán, Plasbel); o una duración más reducida: 9 meses en un periodo de 12 (Campillo Palmera, Grúas Valeriano). Completando estas previsiones, resulta interesante que el convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos limite el número máximo de contratos eventuales que se pueden realizar dependiendo del número total de trabajadores que integran la plantilla de la empresa (2 en empresas de menos de 10 trabajadores, o un 20% de la plantilla en el resto de los casos).

Por lo que respecta al **contrato para obra o servicio determinado**, con el fin de perfilar y concretar la amplia definición legal con el fin de evitar supuestos fraudulentos de temporalidad, uno de cada cinco nuevos convenios, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, incluye en su articulado una lista orientativa de las actividades puntuales y meramente circunstanciales, con autonomía y sustantividad propia dentro del proceso productivo de la empresa que pueden atenderse recurriendo a esta figura contractual (Aserrío, Hero, Plasbel, etc.).

Por lo que atañe al **contrato para la formación y el aprendizaje**, a pesar de la enorme utilidad que puede llegar a tener para facilitar la incorporación de personas jóvenes al mercado de trabajo, puede decirse que su tratamiento es

excepcional en la negociación colectiva murciana. Solo un 10% de los convenios de empresa incluye alguna particularidad en la regulación de este tipo de contrato, unas veces especificando las actividades que, en esa concreta empresa, permitirían dar lugar a la celebración de este tipo de contrato o concretando que la formación se acumulará en jornadas completas (Grúas Valeriano), o asumiendo un compromiso expreso de garantizar, a toda persona contratada en formación, como mínimo, una retribución equivalente al SMI mensual (se entiende que, sin descontar las horas invertidas en formación: Cítricos de Murcia). Se demuestra así que los incentivos existentes a la concertación de esta modalidad contractual no resultan suficientemente atractivos para la empresa murciana.

En 2020, merece ser destacada la previsión que incorporan determinados convenios sectoriales destinada a mejorar la indemnización derivada de la finalización de ciertos contratos temporales: en concreto, para el caso de extinción de contratos eventuales y/o para obra o servicio determinado las empresas incluidas en los sectores de actividad de Aserrío y de la Madera se comprometen a mejorar la indemnización de 12 días de salario por año trabajado previsto con carácter general en el art. 49.1.c) ET para los supuestos de finalización por agotamiento de un contrato temporal, y a abonar, en su lugar, una indemnización sustancialmente mejorada, equivalente a 15 días de salario por año trabajado si el contrato duró menos de 4 meses; o 20 días de salario por año trabajado, en caso de duraciones superiores. Se trata de una llamativísima previsión destinada más a evitar los conflictos y reclamaciones judiciales provocados a raíz de la finalización de los contratos sometidos a término, que a mejorar la protección de los trabajadores temporales. Adviértase que, en estos casos, la indemnización prácticamente se iguala a la que recibiría un trabajador, indefinido o temporal, en caso de extinción por causas objetivas (ETOP), dándose así lugar a una especie de “contrato único” en los sectores de actividad citados.

En 2020, cerca del 30% de los convenios tanto de ámbito de sector como de empresa dedica una cláusula de su articulado a regular la forma y orden de llamamiento al trabajo de las personas con contrato de trabajo **fijo discontinuo** (Orthem, Hero, etc.). Cerca del 50% de los convenios de empresa suscritos en 2020 precisa en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador o la trabajadora deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada. Adviértase que se trata de un tipo de previsión frecuente en los convenios colectivos que se ocupan de regular sectores de actividad pertenecientes al sector primario (Agrios) o vinculada a demandas estacionales (Golf).

Sobre la **finalización del contrato de trabajo** por abandono del puesto, una tercera parte de los convenios sectoriales suscritos en 2020 dispone en su articulado

cuál será la anticipación mínima con la que bien la empresa, bien el trabajador, deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada. Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET). Éste preaviso suele oscilar entre 2 meses y los 15 días, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe el trabajador en el ámbito de sector (Tributos, Madera); y entre los 3 meses y los 7 días, en el ámbito de empresa (Hero, Plasbel, Campillo Palmera, etc.). Junto a la concreción del preaviso se suele especificar también el tipo de compensación o indemnización que deberá abonar el trabajador que no lo respete.

Por su parte, más del 40% de los convenios de sector y  $\frac{3}{4}$  partes de los convenios de empresa predetermina en su articulado el **periodo de prueba** al que se podrán acoger las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a los trabajadores de nueva contratación. Este periodo oscila, en el ámbito de sector, entre los 6 meses y los 15 días, dependiendo de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Madera, Metal, Tributos), y en el ámbito de empresa, entre los 12 meses (Estrella) y los 30 días (Falk, IDQC, etc.). Es habitual que el propio texto del convenio, concretando la amplia redacción del art. 14.3 ET, especifique que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por IT, interrumpirá también el cómputo del periodo de prueba (Casino, Plasbel).

Por lo que afecta a la posible **preferencia o prioridad en la contratación**, se puede decir que la negociación colectiva murciana apenas se ha ocupado de esta materia. Recuérdese que, garantizando siempre la plena aplicabilidad del art. 14 CE, solo se podrían considerar lícitas aquellas preferencias basadas en circunstancias personales o sociales de los posibles concurrentes, que se establezcan con una finalidad legítima y razonable, como puede ser la de facilitar la estabilidad en el empleo o introducir medidas de discriminación positiva. Así, ciertos convenios otorgan preferencia en la contratación a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector (Agríos, Limpieza). Por su parte, resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector Aguas de Lorca otorga preferencia en la contratación en igualdad de condiciones al sexo menos representado. Adviértase que pese a sus loables intenciones se trata de una previsión de muy difícil aplicabilidad práctica, pues olvida el texto del convenio clarifica qué se ha de entender por “igualdad de condiciones”, con lo que siempre faltará el presupuesto básico determinante de la aplicación de la citada garantía. Al respecto, debe tenerse presente que, en defecto de puntuación específica, nuestra jurisprudencia más reciente está reconociendo el derecho a aplicar esta preferencia directamente entre los candidatos declarados “aptos” para el puesto de trabajo, estimando que, con tal declaración, ya concurre el presupuesto suficiente para apreciar la “igualdad de condiciones” (en este caso, declaración de aptitud para el

empleo) sobre la que sustentar la preferencia proclamada en el convenio (entre otras, véase la STSJ de Canarias de 5-7-2017, nº 961/2017, rec. nº. 520/2017).

Desde otro punto de vista, resulta muy destacable el esfuerzo que la negociación colectiva murciana está realizando con el fin de reforzar la **estabilidad en el empleo**. Así, más de la mitad de los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa suscritos en 2020 en la Región de Murcia, establecen un compromiso de esta índole. Unas veces, se materializa proclamando la prevalencia del contrato indefinido (Tributos, Madera, Estrella, Grúas Valeriano) o en el de no reducir plantilla (Estrella); y en otras, por medio de mecanismos indirectos, como el compromiso de cubrir las vacantes por jubilación (Golf), favorecer el acceso de los trabajadores y las trabajadoras eventuales con significativa antigüedad en la prestación de servicios a la condición de personal fijo discontinuo (Agrios), o recordar la transformación automática en contratos indefinidos de los contratos temporales de duración especialmente prolongada con arreglo a lo establecido en el art. 15.5 ET (Plasbel). Resulta interesante la enumeración de los puestos de trabajo fijos por la propia naturaleza de las actividades a realizar que incluye el convenio colectivo para el sector de Agrios.

Persiguiendo siempre la finalidad de favorecer la estabilidad en el empleo, prácticamente un 30% de los convenios sectoriales incluyen un compromiso de **subrogación del personal** en caso de renovación de las contrata entre empresas del sector. En ciertos casos, este compromiso es directamente aplicable (Tributos) y en otros, queda condicionado a su desarrollo futuro en el caso de que las empresas del sector concierten contratos con el sector público (Metal). En esta línea, y aunque se trata de una previsión más propia del ámbito sectorial, el convenio colectivo para la empresa Orthem, posiblemente recordando el compromiso asumido a nivel sectorial, detalla el compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrata entre la empresa entrante y la empresa saliente.

Se demuestra también que es la negociación colectiva de empresa la más interesada en establecer causas propias y específicas de resolución del contrato, haciendo uso de la posibilidad prevista en el art. 49.1.b) ET. Así, los convenios de 2020 consideran causas de resolución incluidas en la propia naturaleza del contrato celebrado con sus trabajadores: la retirada del carné de conducir por sentencia o resolución administrativa firme (Campillo Palmera); la no homologación del título de bombero de empresa (Falk), o la no obtención del permiso de conducir clase C (Falk).

Por último, resulta destacable que, en 2020, prácticamente el 40% de los nuevos convenios de empresa ha previsto cláusulas de **jubilación forzosa** (Othem, IDQC, etc.). Recuérdese que, amparadas por la Disposición Adicional 10ª ET, este tipo de cláusulas permite a las empresas rescindir el contrato de los trabajadores y las trabajadoras que alcancen la edad legal de jubilación,

siempre que los sujetos afectados tengan derecho a cobrar el 100% de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva, si además el convenio vincula esta medida a compromisos concretos de estabilidad o mantenimiento del empleo. Se comprueba así que las empresas se están acogiendo con mucha rapidez a la posibilidad de exigir a sus empleados la jubilación forzosa (posibilidad, antes suspendida de aplicación, pero reactivada por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre), sustituyendo a través de esta cláusula las medidas hasta ahora particularmente frecuentes en la negociación colectiva murciana de incentivos y premios a la jubilación voluntaria de los empleados, que pasan a ser hoy prácticamente inexistentes (y cuando existen, no tienen naturaleza económica, sino que se configuran como días adicionales de vacaciones (tal es el caso, por ejemplo, de Eurogrúas Valeriano, SLU.).

El recurso a la **jubilación parcial** combinada con el contrato de relevo ha sido una fórmula que se ha visto reforzada en los Convenios Colectivos negociados en 2020 (Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA, Cítricos de Murcia, S.A. y Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.).

\* \* \*

La **acción social** es una de las materias más importantes de todo convenio colectivo, sea de empresa o de sector. Sin lugar a duda, el **complemento por incapacidad temporal**, es la figura protagonista en este apartado: se encuentra presente en la inmensa mayoría de los convenios, siendo regulado por el 71,43% de los convenios colectivos de sector y en el 81,25% de los de empresa.

La trascendencia de esta mejora voluntaria no sólo reside en su función como complemento de la prestación que recibe el trabajador, también guarda una estrecha relación con el absentismo laboral. Por ello, la regulación del complemento de incapacidad temporal puede influir en las medidas que sobre esta problemática adopta la empresa que aplica el Convenio.

Así las cosas, parte de los convenios, tanto de empresa como de sector, establecen limitaciones en la mejora voluntaria que se abona por cuenta de la empresa para dar un mejor tratamiento a las condiciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por contingencias comunes. Esto es, si en los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional es frecuente que la mejora se abone durante todo el proceso de incapacidad, si este proceso deriva de una contingencia común se establecen diversas limitaciones basados en conceder la mejora cuando transcurre un determinado número de días, reservarlo para los supuestos de intervención quirúrgica o condicionar la mejora a determinados mecanismos de control (Aserrío, fabricación envases y

paletas de madera) o incluso diferenciar si se trata de una primera, segunda o tercera baja (Comercio Alimentación (Mayoristas)).

También debe hacerse referencia a la posibilidad recogida en la inmensa mayoría de los convenios colectivos que contemplan el abono de una **indemnización** en casos de muerte del trabajador o de incapacidad permanente en alguno de sus grados. Esta acción suele estar acompañada por la obligación por parte de la empresa de suscribir una **póliza de seguro** para sus trabajadores. La opción más frecuente consiste en fijar el importe de la indemnización por la que se suscribirá el seguro, en muy pocos casos se señala una cuantía de la prima del seguro por trabajador.

La **ropa de trabajo** representa un contenido presente en un importante número de convenios: unos ubican esta cláusula en el capítulo de seguridad y salud laboral y otros en el dedicado a las mejoras sociales, y no siempre lo hacen correctamente, debiendo distinguirse si verdaderamente se trata de un equipo de protección individual o debe ser considerada esa ropa de trabajo como una ayuda social.

Por lo que hace a las medidas de **acción social y prestaciones familiares**, pueden englobarse todas aquellas ayudas que percibe el trabajador en concepto de ayuda por matrimonio, premio por natalidad, ayuda por disminuido físico o psíquico a cargo, ayuda escolar, prótesis, asistencia letrada, etc. Lo cierto es que no son muy comunes en el ámbito de sector, en el que únicamente Explotación de campos de golf y servicios anexos y Comercio Alimentación (Mayoristas) las prevén. Siendo mucho más frecuentes en los convenios colectivos de empresa, donde pueden encontrarse junto a las más prototípicas como las ayudas escolares (Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA., Hero España, S.A. Alcantarilla...), los anticipos reintegrables (Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA., Plasbel Plásticos, S.A.U. y Cítricos de Murcia, S.A.) o las ayudas por matrimonio o natalidad, otras menos comunes como el lote por navidad de Cítricos de Murcia, S.A. o planes de pensiones y fondos para la promoción del deporte y hábitos saludables de Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.

Las ayudas sociales no solo quedan limitadas a las uniones matrimoniales, sino que pueden alcanzar a las parejas de hecho válidamente reconocidas, como declara expresamente el convenio colectivo de empresa para Ramón Sabater SAU.

Respecto a este tipo de ayudas sociales es conveniente tener en cuenta –como se ha señalado en anteriores estudios– que todas estas prestaciones económicas (o la cuantificación económica que se derive de las mismas) desde hace ya casi una década (tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre) se integran dentro de la base de cotización a la Seguridad Social y deben constar también en el fichero de conceptos retributivos abonados (CRA).

Cuando la actividad de la empresa está relacionada con el transporte o, al menos, la empresa cuenta con conductores, es frecuente que los pactos colectivos regulan la situación transitoria en la que puede encontrarse el trabajador si se encuentra privado de su carnet de conducir [Comercio Alimentación (Mayoristas), FALCK, SCI, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.].

En materia de **seguridad y salud laboral**, los convenios hacen suyos los derechos y obligaciones que establece la normativa y su desarrollo reglamentario, estableciendo fundamentalmente enunciados de carácter general. Como desarrollo, de dicho marco legal, también se regula expresamente la vigilancia de la salud.

En el ámbito de sector el 60% de los convenios colectivos regulan expresamente la seguridad y salud laboral y dos de ellos: Aserrío, fabricación envases y paletas de madera y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) establecen los protocolos sectoriales de obligado cumplimiento, lo que debe aplaudirse como una buena práctica negocial. También son mayoritarios los convenios de sector que entre los que regulan la seguridad y salud laboral, recogen el establecimiento de una comisión sectorial de seguridad y salud laboral, que en el caso de Agrios (Manipulado y envasado) procederá de la propia comisión paritaria.

El ámbito de empresa presta mayor atención a la seguridad y salud laboral. El 62,5% de los convenios colectivos de empresa establecen expresamente la política de empresa en materia de prevención de riesgos laborales y los principios generales de la misma y el 43,75% prevén un apartado específico dedicado a la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores y trabajadoras. Tampoco son infrecuentes en este ámbito negocial las previsiones sobre las obligaciones y derechos del personal, así como la protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Merecen especial mención por su minuciosidad los convenios colectivos para Hero España, S.A. Alcantarilla y Plasbel Plásticos, S.A.U., ambos dedican una cláusula a la responsabilidad y otra a la formación en prevención de riesgos laborales, y Plasbel Plásticos, S.A.U., dentro de la política de integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, establece un sistema de gestión de **compliance** PRL.

En los convenios colectivos de empresa parece distinguirse mejor entre los equipos de protección individual y la ropa de trabajo, si bien, el precepto dedicado a la ropa de trabajo está ubicado en el capítulo sobre prevención en la mayoría de los supuestos, mientras que en el ámbito sectorial se tiende a regular la ropa de trabajo y las revisiones médicas en el capítulo sobre las condiciones sociales.

\* \* \*

En cuanto a la **solución extrajudicial de conflictos**, en 2020, como viene ocurriendo desde 2010, el número de convenios que abordan la solución



extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado, pudiendo observarse un incremento muy considerable con respecto a la negociación colectiva de hace una década, que ya en 2020 alcanza a la totalidad de los convenios colectivos tanto de sector como de empresa.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2020, como viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) **para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio**. De hecho, salvo en **materia de inaplicación de condiciones de trabajo** es inusual encontrar referencias a la solución extrajudicial de conflictos. Eso sí, debe reseñarse el enorme crecimiento del número de convenios colectivos que manifiestan el propósito de las partes negociadoras de acudir a la solución extrajudicial de conflictos en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, si la comisión paritaria no llega a un acuerdo. Todos los convenios de sector lo disponen (frente al 50% del año 2019), previendo un plazo de siete días para que la comisión paritaria resuelva, que en el caso de Agrios (Manipulado y envasado) y en Comercio Alimentación (Mayoristas). Y en el ámbito de empresa, en 2020, los convenios colectivos que prevén que en caso de que la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio no llegue a un acuerdo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes han subido hasta el 62,5%, frente al 45,45% de 2019, un porcentaje muy similar al de 2018, pero muy superior al 27,78% de 2017.

Sin perjuicio de volver sobre el tema con mayor detenimiento en el informe sobre negociación colectiva del próximo año, conviene adelantar que en enero de 2021 los agentes sociales suscribieron el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021). El III ASECMUR presenta como principal novedad la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje en él regulados, lo que significa que posee eficacia directa por tratarse de un acuerdo sobre materia concreta con arreglo a lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Junto a algunos pequeños ajustes que tienen por objeto la mejora del funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, cabe destacar la incorporación al sistema de solución autónoma regional de un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante puedan añadirse otros. Además, se ha modificado el régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, teniendo en consideración la trascendencia de su papel en la solución de los conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

La **representación de los trabajadores/as** y la regulación de los **derechos sindicales**, representa una de las materias más presentes en los convenios colectivos, siendo destacable la profusa regulación que a este respecto realizan determinados convenios como Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA. Como viene siendo habitual en este apartado, los convenios superan el marco legal mediante la ampliación del crédito horario, la posibilidad de acumular las horas sindicales, potenciando los derechos de información y consulta, contemplándose la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina tanto en sector (Industrias Siderometalúrgicas y Aserrío, fabricación envases y paletas de madera) como en empresa (Aguas de Lorca, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.), o reduciendo el número de trabajadores necesarios para contar con un delegado sindical. Únicamente Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia alude al uso sindical del correo electrónico, siendo más habitual la referencia al tablón de anuncios.

La **Comisión Paritaria** para la interpretación y aplicación del convenio se regula en todos los convenios de sector y de empresa.

La composición de la Comisión Paritaria oscila entre 4 y 8 miembros tanto para los convenios de sector como los de empresa, reduciéndose bastante con respecto al número previsto en años anteriores. La gran mayoría de los convenios colectivos, sean de sector o de empresa, especifican el número de componentes de la comisión paritaria, aunque en sector ha crecido el número de convenios que no lo determinan. Tan sólo en el ámbito de empresa se prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria (Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.). Cada vez son más los convenios que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria, en 2020 el porcentaje ha crecido considerablemente situándose en un 42,36% en sector y llegando hasta el 68,75% en empresa, justo el mismo porcentaje de convenios que en ambos casos determinan un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen.

Junto con la función de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y de arbitraje y conciliación, tradicionalmente los convenios suelen atribuir a la comisión paritaria, toda una serie de competencias delegadas de gran interés: elaboración de planes de formación continua [Comercio Alimentación (Mayoristas)], establecimiento del calendario laboral (Comercio Alimentación (Mayoristas) y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)), determinación de los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse (Industrias Siderometalúrgicas)... No obstante, ha de advertirse que, en 2020, y fundamentalmente en empresa, apenas se regulan dichas competencias delegadas, salvo en casos excepcionales como el convenio colectivo para Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.

Por lo que hace al **régimen disciplinario**, el porcentaje de convenios que regulan esta materia de forma expresa en 2020 en el ámbito de sector ha aumentado, pues lo hacen prácticamente todos ellos y, además, salvo Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.), que se remite al convenio nacional, todos ellos realizan una enumeración de faltas expresamente tasada, se refieren a la prescripción y a las sanciones aplicables, aunque sólo inciden en el procedimiento sancionador el 40%. Por el contrario, en 2018 el 40% de los convenios sectoriales se remitían al convenio de ámbito nacional en todo lo referido al régimen disciplinario. En el ámbito de empresa el porcentaje de convenios que regulan el régimen disciplinario en 2020 al de años anteriores. Por otro lado, la tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

Desde otro punto de vista, conviene destacar que la regulación de los derechos de formación de las personas trabajadoras no constituye una de las fortalezas de la negociación regional. Y es que, aunque es elevado el porcentaje de los textos examinados que incluye una cláusula dedicada a este aspecto, en la mayoría de ocasiones se limitan a incluir un compromiso genérico de mejorar la formación de sus empleados (Ramón Sabater, Casino, Orthem, etc.), o a reproducir los derechos que reconoce la legislación laboral con el fin de mejorar la formación de los empleados (23 ET), como es la preferencia en la elección de turnos de trabajo, adaptación al puesto y el permiso no retribuido para acudir a exámenes, o la obligación de realizar cursos de formación necesarios para lograr la adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo (Cítricos de Murcia, Aguas de Lorca, etc., Agrios, Tributos).

Completando lo anterior, algunos textos optan por especificar extremos concretos relativos a los objetivos que ha de perseguir la formación empresarial o a su forma de impartición, siempre en términos genéricos, como por ejemplo, clarificando que se potenciará la obtención de títulos oficiales o la especialización y actualización profesional con el fin de mejorar el rendimiento de los empleados (Tributos), se favorecerá la polivalencia funcional (Hero), se procurará mejorar la productividad y la calidad del trabajo (Aguas de Lorca) u optimizar la producción (EMUASA). Solo de forma excepcional se aclara que, a la hora de definir la formación ofrecida al personal, se atenderán las preferencias de los propios trabajadores (Aguas de Lorca), siempre que el curso se imparta para, al menos, 10 empleados (Estrella).

Un 15% de las empresas crea una Comisión de formación con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (Aguas de Lorca, EMUASA).

Respecto a la forma de impartición, en ocasiones, la negociación colectiva se ocupa de especificar que se favorecerá que la formación se realice dentro de la jornada laboral (como hace la empresa Emuasa, o el sector de gestión de tributos) o se recuerda la obligación de abonar las horas de formación realizadas fuera de

la jornada de trabajo (Grúas). Resulta interesante que el convenio colectivo para la empresa Hero establece la obligación de devolver el importe de la formación ofrecida por la empresa que haya supuesto un coste superior a los 600 euros, en el caso de que el trabajador no permanezca en la empresa al menos durante los dos años siguientes a la finalización del curso.

Respecto al **descuelgue salarial**, y aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la ley (art. 82.3 ET), tres cuartas partes de los convenios de empresa y la totalidad de los nuevos convenios sectoriales, opta por reflejarlo en su articulado.

Si bien aparentemente estas cláusulas se limitan a recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere la legislación laboral en el caso de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), en realidad, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer. Y es que, en la mayoría de los casos, en estas cláusulas se aprovecha para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores como, por ejemplo:

- Atribuir a la Comisión paritaria regional del concreto sector de actividad, la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (Madera, Tributos, Golf, Mayoristas, Agrios).
- Conferir a la Comisión paritaria sectorial una labor previa de comprobación de la veracidad de las causas alegadas por parte de la empresa (Aserrío).
- Atribuir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (Campillo Palmera, etc.).
- O bien, plasmar la obligación de someter las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora al ASECMUR II (EMUASA, Aguas de Lorca, Sector del Metal etc.).

Respecto a los compromisos convencionales **en materia de igualdad y responsabilidad social corporativa**, como viene ocurriendo en los últimos años, también en 2020, prácticamente la totalidad de los convenios suscritos en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole. Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que

establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.

En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores.

Así, por ejemplo, es muy habitual incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE, con el que, en realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo, o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres.

En cualquier caso, sería deseable que, a estos efectos, la negociación colectiva murciana optase por mejorar, en algún extremo, los derechos reconocidos como mínimos en la legislación laboral, facilitando así las oportunidades de compatibilización de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que presten servicios en su ámbito de aplicación. Adviértase que, en la práctica, existen muchas alternativas que, sin generar coste económico alguno a la empresa, consiguen mejorar sustancialmente la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación el convenio.

Tampoco la negociación colectiva murciana está siendo demasiado recurrente a la hora de mejorar la protección que reciben las víctimas de violencia de género. En 2020, son escasas las referencias en los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, a las víctimas de violencia de género, y cuando existen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo, lo que demuestra, pese a la importancia social del problema, el desconocimiento generalizado que tienen los ciudadanos acerca de cuál es la protección que dispensa el ordenamiento laboral a este tipo de víctimas, al menos en el entorno laboral.

Por lo que a **compromisos sociales** se refiere, como viene ocurriendo en la negociación colectiva murciana desde hace años, ni el ámbito de sector ni el ámbito de empresa suele incluir referencia alguna a trabajadores mayores de 45 años o menores de 30, ni para potenciar la contratación de estos trabajadores ni tampoco para garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo, a pesar de que, cada año las estadísticas se ocupen de confirmar que son los que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo.

Se aprecia así que los negociadores no son conscientes de los importantes esfuerzos realizados por el legislador, en los últimos años, para incentivar

y estimular la contratación de los trabajadores de estos grupos de edad, introduciendo una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social de las que podrán disfrutar las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de mayor o menor edad.

La acumulación de la hora por lactancia que el Estatuto de los Trabajadores contempla como permiso retribuido en jornadas completas, resulta excepcional en la negociación colectiva murciana (Plasbel). Esta falta de interés posiblemente esté motivada por la falta de incentivos legales. Recuérdese que el contrato de interinidad que la empresa pudiese concertar con un sustituto para cubrir las ausencias por esta causa no estaría ya bonificado, pues no correspondería ser atendido por un contrato de interinidad (dado que, técnicamente, la persona trabajadora no se encuentra en situación de suspensión del contrato sino de permiso retribuido), sino en su caso, por un contrato eventual.

Por el contrario, nuestros convenios colectivos sí parecen estar más implicados en lo que respecta a la detección y prevención del **acoso sexual** en el trabajo. Y es que es habitual que se incluya en su régimen disciplinario, como falta muy grave, el hecho de llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual respecto a otro trabajador de la empresa. Recuérdese que, aunque cualquier fenómeno de esta índole, de resultar probado, podría considerarse una transgresión de la buena fe contractual, y ser sancionable, incluso, con el despido disciplinario, el hecho de quedar tipificado expresamente en el régimen disciplinario aplicable a la empresa ofrece seguridad jurídica, facilitando tanto a víctimas como acosadores, el conocimiento de todas las consecuencias que pueden llegar a desplegar este tipo de actos.

En la misma línea, en 2020 se aprecia que nuestros sectores y empresa empiezan a ser conscientes de la gran utilidad práctica que puede aportar el simple hecho de crear una Comisión para la igualdad de género, comisión que empieza a encontrarse, aunque todavía con menor frecuencia de los deseable, en nuestros convenios, tanto de ámbito de sector, como de empresa. Adviértase que no se trata de una comisión encargada de aprobar el plan de igualdad (que corresponde, como ha recordado muy recientemente nuestro Tribunal Supremo, en su Sentencia nº. 95/2021, de 26 de enero 2021, a los mismos negociadores que, en su caso, estuvieran legitimados para aprobar un convenio colectivo), si puede ser la encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género, dirimir controversias derivadas de la correcta aplicación e interpretación de las medidas existentes, y en su caso, formular propuestas de mejora.

En 2020, destacan los compromisos asumidos en materia de protección al medio ambiente y de potenciación de la salud física y el deporte de sus empleados, por las empresas Cítricos de Murcia y Estrella Levante respectivamente.

Desde otro punto de vista, se demuestra que, por razones de operatividad, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio. Debe resaltarse que los convenios de empresa que, en 2020, aprueban o remiten a su propio plan de igualdad, tienen más de 100 trabajadores (plantilla exigible en 2020, en virtud de la aplicación del incremento progresivo de obligaciones impuesto por el RD-ley 6/2019), lo que permite intuir que, por lo general, nuestras empresas no desean asumir más obligaciones al respecto que las estrictamente impuestas por el legislador.

Será interesante comprobar cómo responde la negociación colectiva murciana a la obligación de elaboración de planes de igualdad en el futuro, dado que, desde marzo de 2021, esta obligación afecta ya a las empresas de más de 50 trabajadores y no a las de más de 100, como ha ocurrido durante 2020.

En cualquier caso, y habida cuenta del elevado porcentaje de Pymes que existen en el tejido empresarial murciano, desde estas líneas debe destacarse el importante papel que pueden llegar a representar los planes de igualdad de ámbito de sector. Si bien nunca podrán sustituir la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de elaborar su plan de igualdad, sí pueden dar una respuesta muy efectiva a las pequeñas y medianas empresas que, nunca superarán la cifra de empleados citada, y muchas veces, tampoco llegarán a negociar un convenio colectivo propio en el que poder incluir obligaciones específicas en materia de igualdad de género y oportunidades.

# CAPÍTULO 2

## ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

### A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

#### A.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

##### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>1</sup>	Media <sup>2</sup>
Explotación de campos de golf y servicios anexos	15	680	1,5% <sup>3</sup>	1.020
Industrias siderometalúrgicas	4.000	20.000	2% <sup>4</sup>	40.000
Gestión de tributos de la Región de Murcia	2	200	1,5% <sup>5</sup>	300
Aserrío, fabricación de envases y paletas de madera.	49	450	4,87% (comparando últimas tablas salariales publicadas en 2016)	2.191,5
Comercio alimentación (Mayoristas)	300	7.500	3% <sup>6</sup>	22.500
Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería).	1.000	8.000	1,5% <sup>7</sup>	12.000
Agríos (manipulado y envasado)	80	2.500	2,1% <sup>8</sup>	5.250
<b>TOTAL</b>	<b>5.446</b>	<b>38.330</b>	<b>16,47/7=2,35%</b>	<b>83.261,5</b>

1 Datos facilitados por la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades de la Región de Murcia y por los propios textos de los convenios colectivos.

2 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento anual previsto para el mismo ámbito funcional.

3 Entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2020, según el texto del propio convenio colectivo.

4 Sobre las tablas salariales de 2019, tal como indica el propio texto del convenio.

5 Comparando las tablas salariales previstas respectivamente para los años 2019 y 2020 en el texto del propio convenio.

6 Incremento salarial registrado para el año 2020 según texto del propio convenio.

7 Según texto del propio convenio.

8 Desde julio de 2020 según el texto del propio convenio colectivo.

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores: **83.261,5/38.330= 2,1722%**.



## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2020

### 2.1. ÁMBITO

<p><b>ÁMBITO TEMPORAL</b></p>	<p>El año 2020 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Éstas oscilan entre un año (Aserrío) y 5 años (Agríos).</p> <p>En concreto, la opción más seleccionada es la que atribuye al convenio una duración de tres años: así lo hace un 30% de los convenios estudiados (Tributos, Golf).</p>
<p><b>EFFECTOS RETROACTIVOS</b></p>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos <b>desde el momento de su firma</b>, el 100% de los convenios de sector suscritos durante el año 2020 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (Madera, Metal).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2019 para el sector de Mantenimiento de campos de Golf, por ejemplo).</p>
<p><b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b></p>	<p>Previsión que contempla apenas el 30% de los convenios de sector (Metal, Agríos). De esta forma, el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista en el texto del convenio.</p> <p>Resulta curioso comprobar que, en 2019, en cambio, era la opción por la que se decantaba nada menos que el 70% de los textos de nueva negociación de ámbito sectorial.</p>
<p><b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b></p>	<p>A diferencia de lo que ocurrió en 2019, más de un 70% de los convenios de sector opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima (por ejemplo, de 1 mes, en el convenio colectivo para el sector de Aserrío), 2 meses (Mayoristas de alimentación) o 3 meses (Agencias gestoras de tributos).</p>
<p><b>ULTRAACTIVIDAD</b></p>	<p>Aunque en años anteriores los textos de los convenios sectoriales prestaban especial atención a detallar las condiciones de ultraactividad del convenio denunciado, en 2020 es solo una referencia excepcional en la negociación colectiva sectorial murciana. Y es que menos del 30% de los convenios analizados incluye una referencia a la ultraactividad de sus efectos una vez producida la denuncia.</p> <p>En concreto, en este tipo de cláusulas, se contempla expresamente que todo el contenido del convenio colectivo, mientras continúe el proceso de negociación del nuevo convenio, mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna (Tributos, Agríos).</p> <p>Curiosamente, ninguno de los textos estudiados remite a ningún procedimiento de solución de conflictos en caso de que, una vez denunciado el convenio, el proceso negociador se alargue indeseadamente por falta de acuerdo entre las partes negociadoras.</p>

<p><b>ÁMBITO TERRITORIAL</b></p>	<p>En el 100% los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica: <i>"El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia".</i></p>
<p><b>ÁMBITO FUNCIONAL</b></p>	<p>Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2020, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.  Y es que, menos del 30% de los convenios suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Madera, Metal).</p>
<p><b>ÁMBITO PERSONAL</b></p>	<p>En la negociación colectiva de ámbito de sector, es habitual que el ámbito personal de eficacia del convenio se concrete remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: <i>"el presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de..."</i></p>
<p><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2020, más del 40% de los convenios estudiados excluye al personal de alta dirección de la aplicación del convenio (Tributos, Aserrío, Madera).  Excepcionalmente, se incluyen exclusiones meramente reiterativas tendentes a recordar que no se incluyen dentro del ámbito de aplicación del convenio las relaciones que no se puedan considerar laborales (art. 3 ET), como ocurre en el convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos y en Madera.</p>
<p><b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b></p>	<p>Más del 85% de los convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado (Mayoristas, Aserrío, Agrios, etc.).</p>

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p><b>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b></p>	<p>Cerca del 30% de convenios sectoriales firmados en 2020 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Metal, Tributos).</p>
<p><b>OBJETIVOS CONCRETOS</b></p>	<p>Optimizar el trabajo: Tributos Evitar el absentismo: Mayoristas.</p>
<p><b>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</b></p>	<p>Aserrío (Tabla de rendimientos) y posibilidad implantar un sistema de control de rendimientos (Metal).</p>
<p><b>BUENA FE</b></p>	<p>Recordatorio del deber de no realizar competencia desleal (Madera) ni vulnerar la buena fe contractual (Tributos).</p>

<b>FINIQUITO</b>	<p>Casi un 30% de los convenios sectoriales incluyen alguna especificación relativa al modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación (Madera, Metal).</p> <p>En concreto, resulta particularmente interesante conseguir que las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.</p>
<b>COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	Contemplada en el sector del Metal de la Región de Murcia.
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	En 2020, ningún convenio sectorial prevé expresamente el trabajo a turnos. Ahora bien, pese a todo, adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse bien por convenio de empresa, bien por acuerdo de empresa.
<b>UNIFORME DE TRABAJO</b>	En 2020, casi el 90% de los convenios sectoriales suscritos en la Región en 2020 incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a disponer de determinada ropa de trabajo. Se trata de una previsión incluida muchas veces por motivos de seguridad en el trabajo (Madera, Metal, Aserrío).
<b>TRABAJO A/EN DOMICILIO</b>	El convenio colectivo para el sector de la Madera recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo a distancia (art. 13 ET).

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>SÓLO EN CATEGORÍAS</b>	Agrios (aunque se asume la obligación de ir contemplando la clasificación en grupos profesionales de cara al futuro).
<b>GRUPOS Y CATEGORÍAS</b>	Golf
<b>GRUPOS</b>	Más del 70% de los convenios sectoriales opta por esta forma de clasificación funcional, aunque la mayor parte de estos convenios acompañan la citada clasificación de la identificación de puestos de trabajo (Aserrío, Metal), o de divisiones funcionales (Madera).
<b>DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, más del 50% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Tributos, Mayoristas, etc.).</p> <p>Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales</p> <p>Destaca la particularmente minuciosa definición que realiza el convenio para el sector de la Madera.</p>

<b>PRUEBAS SELECTIVAS</b>	Uno de cada tres convenios de sector contempla la posibilidad de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación realicen exámenes o pruebas de aptitud con el fin de comprobar que el aspirante al ingreso o ascenso en la empresa se adecúa a las exigencias del puesto de trabajo (Madera, Metal).
<b>POLIVALENCIA FUNCIONAL</b>	Flexibilidad entre grupos profesionales, debido a las características intrínsecas del sector: Golf.
<b>ASCENSOS</b>	A excepción de los puestos de especial confianza en los que expresamente se reconoce la libre designación, el convenio colectivo para el sector del metal establece un sistema objetivo de ascensos en función de la titulación, especialización y la antigüedad del trabajador en la empresa.
<b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b>	El convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos establece un límite adicional a la libre movilidad dentro del grupo profesional que proclama el art. 39 ET: que el sujeto en cuestión disponga de la especialización requerida en el puesto de trabajo.  Con ello deja entrever que no todos los puestos de trabajo encuadrables en el mismo grupo profesional, aunque requieran una formación del mismo nivel, pueden corresponder a materias o disciplinas muy variadas.
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	En 2020, los compromisos de segunda actividad son excepcionales en el ámbito de sector: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de Mayoristas establece un compromiso de reclasificación para los trabajadores en caso de retirada del carné de conducir.</li> <li>• Cambio o adaptación de puesto a mujeres embarazadas a otro en el que no tengan que pasar demasiado tiempo de pie (Agríos).</li> </ul>
<b>ESCALAFÓN DE PERSONAL</b>	Anual. Metal.

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada.  De tales convenios el 42,86% establecen un cómputo anual, ninguno determina un cómputo semanal y el 57,14% se decanta por un cómputo mixto.
	<b>Media de horas anuales<sup>3</sup></b> = 1.777 horas y 8 minutos. <b>Media de horas semanales<sup>4</sup></b> = 40 horas.  Ningún convenio colectivo de sector determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia del Convenio.

<sup>3</sup> Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de sector que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

<sup>4</sup> Igualmente, para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios de sector que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto.

<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA</b>	<p>El 57,14% de los convenios colectivos de sector se refieren a la distribución irregular de la jornada. Y lo hacen de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 175 horas = Aserrió, fabricación envases y paletas de madera y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).</li> <li>- 235 horas = Industrias Siderometalúrgicas.</li> <li>- 10% = Explotación de campos de golf y servicios anexos.</li> </ul>
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	Ningún convenio colectivo de sector se refiere a las jornadas especiales.
<b>DESCANSO SEMANAL</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector hacen referencia a la necesidad de que se confeccione un calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
<b>TURNOS DE TRABAJO</b>	Agrios (Manipulado y envasado).
<b>JORNADA INTENSIVA EN VERANO</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector la prevén.
<b>ACUMULACIÓN DE TAREAS</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
<b>FLEXIBILIDAD</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector la prevén.
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	Ningún convenio colectivo de sector regula esta materia.
<b>JORNADA PREFERIBLEMENTE CONTINUA</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
<b>PROLONGACIÓN DE LA JORNADA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>PUNTES</b>	Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	Aserrió, fabricación envases y paletas de madera.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	<b>Convenios que la regulan</b> = 57,14%.
	TODOS ellos prevén 15 minutos, si bien, el 50% de ellos especifican que no se computará como <b>tiempo de trabajo efectivo</b> .

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	El 85,71% de los convenios colectivos de sector se refieren a ellas.
	Quedan terminantemente prohibidas, salvo las exigidas por Ley o emergencia comprobada por los órganos representativos de los trabajadores: Limpieza Edificios y Locales.
	Definición de las horas extraordinarias <b>de ejecución obligatoria</b> : Ningún convenio colectivo de sector.
	Definición de las horas extraordinarias <b>estructurales</b> : Ningún convenio colectivo de sector.
	<p><b>Compensación</b>: el 85,71% de los convenios de sector que regulan las horas extras aluden a su compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En metálico</b>: 50%.</li> <li>• <b>Prioriza</b> el descanso: 50%.</li> </ul>

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p>1º) <b>30 días naturales</b>: opción por la que se decanta la mayor parte de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Madera, Golf, etc.).</p> <p>2º) <b>23 laborables</b>: Tributos.</p>
<b>RETRIBUCIÓN</b>	Con el fin de evitar dudas interpretativas uno de cada tres nuevos convenios sectoriales opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el periodo de vacaciones, tendrá derecho a percibir la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año (Madera, Aserrió, etc.).
<b>BOLSA DE VACACIONES</b>	El convenio colectivo para el sector de Mayoristas contempla una bolsa de vacaciones para aquellos trabajadores que se vean obligados a disfrutar de sus vacaciones fuera del año natural por necesidades del servicio.
<b>PORTE PROPORCIONAL</b>	Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, más del 40% de los convenios analizados se ocupa de recordar que los días de vacaciones que podrán disfrutar los trabajadores temporales y los fijos discontinuos se calcularán en atención a los días efectivamente trabajados a lo largo del año (entre otros, Agrios).
<b>FIJOS-DISCONTINUOS Y EVENTUALES</b>	no de cada tres nuevos convenios analizados se ocupa de recordar una característica propia de los trabajos fijos discontinuos y eventuales: que la retribución de las vacaciones se encuentra prorrateada en el salario diario del trabajador (Agrios).
<b>TURNOS ROTATORIOS</b>	Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más de un 40% de los convenios sectoriales (Aserrió Madera, etc.).

<b>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</b>	Más de la mitad de los convenios sectoriales reconoce expresamente que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo estival (Aserrío, Mayoristas, etc.).
<b>FRACCIONAMIENTO</b>	Uno de cada tres convenios sectoriales de nueva negociación predetermina un número mínimo de días de disfrute ininterrumpido de las vacaciones: 21 días (Metal), o 15 días (Mayoristas).
<b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>	La negociación colectiva sectorial para 2020 en la Región de Murcia se ha decantado por establecer días adicionales de vacaciones a los trabajadores de mayor edad. Así lo hace cerca del 40% de los convenios estudiados.  En concreto, los trabajadores mayores de 60 años pueden recibir 40 días de vacaciones pagadas (Golf), entre 25 y 27 días de vacaciones (Tributos) o en caso de jubilación anticipada, entre 3 y 7 meses adicionales de vacaciones (Mayoristas).
<b>LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO</b>	En 2020, ningún convenio sectorial establece expresamente el porcentaje de trabajadores que, como máximo, podrán disfrutar las vacaciones simultáneamente, demostrando que se trata de una previsión más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa.
<b>DOMINGOS Y FESTIVOS</b>	Aunque el periodo de duración de las vacaciones anuales, en ámbito de sector, se suele concretar por días naturales, con finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y de evitar conflictos, más del 40% de los convenios colectivos de nueva negociación de ámbito de sector, establece expresamente que éstas no comenzarán en sábado, domingo ni festivos (Madera, Agrios).  En ciertos casos, esta especificación es meramente aclarativa ya que la concreción de las vacaciones se realiza en días hábiles (Tributos).
<b>MATERNIDAD</b>	Aunque se trata de una previsión superflua, más del 50% de los convenios de sector opta por reproducir en su texto las previsiones en materia de posposición del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de maternidad previstas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (Madera, Agrios, etc.).
<b>SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	En similares términos, también el mismo porcentaje de convenios incluyen también una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy superflua, plasmada únicamente con fines informativos, habida cuenta de la redacción actual del art. 38.3 ET (Tributos, Metal, etc.).  A estos efectos, debe advertirse que, la Ley 3/2012 modificó la redacción literal del art. 38.3 ET con el fin de adaptarse a las exigencias de la STJUE de 21 de junio de 2012 (asunto C-78/11). Así pues, en virtud de su nueva redacción, la situación de IT genera, por mandato legal, la interrupción o aplazamiento del periodo de vacaciones en caso de coincidencia de éstas con la situación de IT del trabajador.

<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b>	Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2020, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece expresamente la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar a elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta circunstancia puede provocar.
---	--

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

<b>DISTINCIÓN ENTRE PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD<sup>5</sup></b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
--	--

### LICENCIAS

<b>REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>PAREJAS DE HECHO</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector extienden las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
<b>MATRIMONIO</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ella. <b>Equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho</b> = Industrias Siderometalúrgicas, Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Comercio Alimentación (Mayoristas).
	<b>17 días</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas). <b>Conforme al ET</b> = Todos los demás convenios colectivos de sector.
<b>NACIMIENTO DE<sup>6</sup> HIJO/A</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia (sigue utilizando la distinción entre suspensión del contrato por maternidad y por paternidad y permiso retribuido por nacimiento de hijo). Agrios (Manipulado y envasado) alude al Real Decreto-ley 6/2019 y dispone una licencia retribuida para familiares de primer grado en el caso de nacimiento de hijo.
<b>ALUMBRAMIENTO DE HIJA O NUERA</b>	Ninguno.

<sup>5</sup> Pese a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, siguen distinguiendo entre suspensión del contrato por maternidad y paternidad

<sup>6</sup> El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, elimina del art. 37.3 b) ET la licencia por nacimiento de hijo/a. A este respecto debe tenerse en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en Convenios colectivos.



<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	El 85,71% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES</b>	El 85,71% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	El 85,71% de los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que en el ET = 66,67%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 33,33%.</li> </ul>
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	Un 85,71% de los convenios hacen referencia a esta licencia.
<b>FECUNDACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>LACTANCIA</b>	El 42,86% de los convenios de sector regulan esta licencia. De ellos, el 66,67% prevé la <b>acumulación de lactancia</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 días: Comercio Alimentación (Mayoristas).</li> <li>• 15 días: Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.</li> </ul>
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	El 57,14% de los convenios regulan esta licencia.
<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>TRASLADO VINCULADO A LA CONCILIACIÓN</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
<b>LICENCIA PARA LA MEJORA DE EMPLEO</b>	Agrios (Manipulado y envasado).
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
<b>PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>COMUNIÓN O BAUTIZO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>SEPELIO DE UN COMPAÑERO</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
<b>RENOVACIÓN PERMISO DE CIRCULACIÓN</b>	Aserrío, fabricación envases y paletas de madera y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>RENOVACIÓN DNI</b>	Aserrío, fabricación envases y paletas de madera y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>LICENCIA POR PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>TRÁMITES DE ADOPCIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector regula esta licencia.
<b>EXÁMENES</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos y Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Comercio Alimentación (Mayoristas).

<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
--	--

## EXCEDENCIAS

El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
<b>REMISIÓN</b>	Aserrío, fabricación envases y paletas de madera remite la regulación de las excedencias al convenio de ámbito nacional.
<b>FORZOSA</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>VOLUNTARIA</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
<b>ESPECIAL</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
<b>EXCEDENCIAS Y CONTRATOS TEMPORALES</b>	Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).

## 2.7. SALARIO

<b>ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como &lt;&lt;cláusula de actualización automática de los conceptos económicos&gt;&gt;:</p> <p>En concreto, en 2020 esta previsión se incluye en el 85,7% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Madera, Golf, Mayoristas, etc.).</p>
<b>GARANTÍA SALARIAL</b>	<p>En el caso de que el IPC a final de año resulte superior a la cantidad prevista en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2020, lo incluye el convenio para el sector de Agrios, fijando un tope máximo del 2% anual.</p>
<b>FORMA DE PAGO</b>	<p>En 2020, más del 50% de los convenios sectoriales incluye alguna especificación relacionada con la forma de pago.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Así, el 30% de los convenios sectoriales suscritos en la Región establece que el pago se realizará por transferencia bancaria (Golf, Metal).</li> <li>• O, sea cual sea la forma elegida de pago, dentro de la jornada laboral (Madera).</li> </ul>

<p><b>MOMENTO DEL PAGO</b></p>	<p>Se confirma que el ámbito de sector no es demasiado proclive a concretar en su articulado cuál debe ser el momento oportuno del pago del salario, demostrando que ésta suele ser una cuestión que se determina en el ámbito de empresa. En concreto, en 2020, se trata ésta de una cuestión que solo abordaba uno de cada tres nuevos convenios sectoriales (Mayoristas, Metal).</p> <p>Recuérdese que, en defecto de pacto específico, se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p><b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>2 pagas extras:</b> La mayor parte de los convenios sectoriales opta por acogerse al mínimo marcado en el Estatuto de los Trabajadores (Tributos, Agrios, etc.):</li> <li>· <b>3 pagas extras:</b> solo en una ocasión se opta por incluir tres pagas extraordinarias (Golf).</li> </ul>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>A pesar de que, en otros ejercicios, ha sido ésta una opción bastante habitual en la negociación colectiva sectorial, en 2020, solo un convenio incluye un complemento de participación en beneficios. Así pues, en el sector de Agrios se contempla un complemento de un 10% mensual en concepto de participación en beneficios.</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>Aunque más del 70% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia en 2020 incluye un complemento por antigüedad (quinquenios en el sector del Metal o complemento por ocho años de trabajo en el sector de Mayoristas), en más de la mitad de las ocasiones se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i>” que sólo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Aserrió, Madera, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque la antigüedad se transforma en dicho ámbito de aplicación en un complemento consolidado de fidelización, el convenio colectivo para el sector de Agrios de la Región de Murcia contempla un pago único a los trabajadores fijos discontinuos que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa.</li> </ul>
<p><b>ANTICIPOS</b></p>	<p>Por un máximo del 90% de la retribución correspondiente al tiempo ya trabajado (Madera).</p> <p>Adviértase que con este derecho se trata de reproducir lo previsto en la legislación laboral, pues no se trata de una verdadera mejora de las condiciones de trabajo, como sí lo sería la posibilidad de obtener un préstamo a cargo de la empresa.</p>
<p><b>PLUS DE ASISTENCIA</b></p>	<p>Aunque con diferentes denominaciones (como plus por puntualidad), aparece en cerca del 30% de los convenios sectoriales, con el fin de prevenir el absentismo (Madera, Metal).</p>
<p><b>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</b></p>	<p>En 2020, menos de una tercera parte de los nuevos convenios de sector establece la posibilidad de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad, rendimiento o desempeño (Madera, Metal).</p>

<p><b>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</b></p>	<p>Complemento salarial funcional al que, en 2020, hace referencia expresa más de la mitad de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia (Mayoristas, Metal, etc.). En ocasiones, este plus, se reserva para una categoría profesional específica o para una actividad concreta (como es la fumigación en el sector de Campos de Golf).</p>
<p><b>PLUS SÁBADOS</b></p>	<p>Agrios</p>
<p><b>NOCTURNIDAD</b></p>	<p>Complemento salarial funcional previsto en más del 40% de los convenios analizados, aunque en todos los casos sus límites se mantienen dentro de las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores -entre las 22.00 h. y las 06.00 h.- (Metal, Golf, etc.).</p>
<p><b>CUANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>En 2020, solo un convenio sectorial alcanza el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales de todos los empleados, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, alcanzasen al menos, los 14.000 euros en todos los sectores de la Región. Este es el caso del convenio colectivo para el sector de Agrios.</p> <p>En los restantes sectores, siempre hay un grupo o una categoría profesional que no alcanza el citado objetivo, como es el caso del personal de limpieza o de los cobradores y repartidores (Gestión de Tributos), botones (Metal y Aserrío), recogepelotas (Golf) y, por supuesto, los contratos formativos (aprendices) en los sectores de Mayoristas y Madera.</p>
<p><b>RETRIBUCIONES EN ESPECIE</b></p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Mayoristas permite la compra a sus empleados a precio de detallistas de alimentación.</p>
<p><b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b></p>	<p>El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2020 contempla algún tipo de suplido por gastos.</p> <p>Las modalidades más frecuentes son las que siguen:</p>
<p><b>DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN</b></p>	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima más del 70% de los convenios de sector (Madera, Metal, etc.).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p>
<p><b>PLUS TRANSPORTE</b></p>	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social. En 2020, como viene ocurriendo en años anteriores, lo contempla menos del 30% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Golf, Madera).</p>

## 2.8. CONTRATACIÓN

<p><b>CLASIFICACIÓN POR PERMANENCIA</b></p>	<p>Resulta interesante destacar que, además de la clasificación profesional, más de la mitad de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2020 deciden incluir también una clasificación de los trabajadores atendiendo a la modalidad de contrato que los vincule a la empresa. A tales efectos se realizan recorrido descriptivo sobre las distintas posibilidades empresariales de concertar contratos eventuales, fijos discontinuos, de interinidad, de relevo, etc. (Agrios, Aserrío, etc.).</p> <p>Además de ello, resulta habitual encontrar ciertas particularidades por lo que afecta a la regulación de ciertas modalidades contractuales. En concreto, cabe destacar las siguientes:</p>
<p><b>EVENTUAL</b></p>	<p>Más del 70% de los convenios sectoriales opta por atribuir al contrato eventual la duración máxima contemplada en la legislación laboral (art. 15.1 ET): 12 meses en un periodo de 18 meses (Golf Aserrío, Madera, etc.).</p> <p>Sólo excepcionalmente se fija una duración más reducida: 9 meses en un periodo de 12 (Tributos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resulta interesante que el convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos limite el número máximo de contratos eventuales que se pueden realizar dependiendo del número total de trabajadores que integran la plantilla de la empresa (2 en empresas de menos de 10 trabajadores, o un 20% de la plantilla en el resto de los casos).</li> </ul>
<p><b>OBRA Y SERVICIO</b></p>	<p>Definición de las actividades concretas y determinadas, con sustantividad propia dentro de la actividad empresarial, susceptibles de recurrir a esta modalidad contractual: Aserrío.</p>
<p><b>INDEMNIZACIÓN CUALIFICADA</b></p>	<p>En caso de extinción de contratos eventuales y para Obra o Servicio determinado: 15 días de salario por año trabajado si el contrato duró menos de 4 meses y 20 días de salario en caso de duraciones superiores (Aserrío, Madera).</p> <p>Se trata de una llamativísima previsión destinada más bien a evitar los conflictos y reclamaciones judiciales provocados a raíz de la finalización de los contratos sometidos a término, más que a mejorar la protección de los trabajadores temporales.</p> <p>Adviértase que, en estos casos, la indemnización prácticamente se iguala a la que recibiría un trabajador indefinido en caso de extinción por causas objetivas (ETOP), dándose así lugar a una especie de “contrato único” en el citado sector de actividad.</p>
<p><b>FIJOS DISCONTINUOS</b></p>	<p>En 2020, cerca del 30% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a regular la forma y orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.</p> <p>Adviértase que se trata de un tipo de previsión frecuente en los convenios colectivos que se ocupan de regular sectores de actividad pertenecientes al sector primario (Agrios) o vinculada a demandas estacionales (Golf).</p>

<p><b>CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT</b></p>	<p>Madera. Reiterando garantías que reconoce la legislación laboral.</p>
<p><b>PREAVISO DEL CESE</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios sectoriales suscritos en 2020 incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que bien la empresa, bien el trabajador, deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p> <p>Éste preaviso suele oscilar entre dos meses y 15 días, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe el trabajador (Tributos, Madera).</p>
<p><b>PERIODO DE PRUEBA</b></p>	<p>Más del 40% de los convenios de sector predetermina en su articulado el periodo de prueba al que se podrán acoger las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a los trabajadores de nueva contratación.</p> <p>Este periodo oscila entre los 6 meses y los 15 días, dependiendo de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Madera, Metal, Tributos).</p>
<p><b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</b></p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales otorga preferencia en la contratación a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector. El mismo convenio, también reproduce la previsión incluida en el art. 12 ET y recuerda la obligación de la empresa de comunicar las vacantes a tiempo completo a los trabajadores a jornada parcial que deseen aumentar su jornada.</p>
<p><b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b></p>	<p>Más de la mitad de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2020 en la Región de Murcia, establecen un compromiso de estabilidad en el empleo.</p> <p>Unas veces, este compromiso se materializa proclamando la prevalencia del contrato indefinido (Tributos, Madera) y en otras, por medio de mecanismos indirectos, como el compromiso de cubrir las vacantes por jubilación (Golf) o favorecer el acceso de los trabajadores eventuales con significativa antigüedad en la prestación de servicios, a la condición de trabajadores fijos discontinuos (Agrios).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resulta interesante la enumeración de los puestos de trabajo fijos por la propia naturaleza de las actividades a realizar que incluye el convenio colectivo para el sector de Agrios.</li> </ul>
<p><b>SUBROGACIÓN DE PERSONAL</b></p>	<p>Prácticamente un 30% de los convenios sectoriales incluyen un compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrataciones entre empresas del sector.</p> <p>En ciertos casos, este compromiso es directamente aplicable (Tributos) y en otros, queda condicionado a su desarrollo futuro en el caso de que las empresas del sector concierten contratos con el sector público (Metal).</p>

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

<b>COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	El 71,43% de los convenios colectivos de sector optan por mejorar la cuantía de la prestación por incapacidad temporal.
<b>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD</b>	TODOS los convenios colectivos de sector regulan esta materia estableciendo una cuantía total cubierta por el seguro. Se prefiere esta opción frente a la posibilidad de especificar una prima por trabajador que se debe suscribir por parte de la compañía.
<b>VACACIONES COMPLEMENTARIAS POR CESE VOLUNTARIO POR EDAD</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	Todos los convenios colectivos de sector.
<b>RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>PREMIO DE CONSTANCIA</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>AYUDA POR MATRIMONIO</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
<b>COMPRA DE PRODUCTOS DE LA EMPRESA</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
<b>AYUDA POR HIJO CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA</b>	Comercio Alimentación (Mayoristas).
<b>COMEDORES</b>	Agrios (Manipulado y envasado).

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	El 71,42% de los convenios colectivos de sector contienen algún precepto dedicado a la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, la mayoría simplemente realizan en su clausulado declaraciones generales sobre política preventiva y apuntan lo ya establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
<b>ROPA DE TRABAJO Y MEDIOS DE PREVENCIÓN</b>	El 60% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente la seguridad y salud laboral dedican un precepto a esta materia.
<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	El 60% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente la seguridad y salud laboral se refieren a aspectos relacionados con la vigilancia de la salud.
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</b>	Industrias Siderometalúrgicas.

<b>COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>	El 60% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente la seguridad y salud laboral.
--	---

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales.</p> <p>Todos ellos se adhieren al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia, menos Explotación de campos de golf y servicios anexos y Agrios (Manipulado y envasado) que manifiestan el propósito de las partes negociadoras de “acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral”.</p> <p>Todos los convenios colectivos de sector señalan que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio.</p> <p>Si no se alcanza un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.</p> <p>El plazo para alcanzar dicho acuerdo por la comisión paritaria es de siete días en todos los convenios, salvo en Agrios (Manipulado y envasado) y en Comercio Alimentación (Mayoristas).</p>
---	--

## 2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

Todos los convenios colectivos de sector, excepto Explotación de campos de golf y servicios anexos se refieren a esta materia.	
<b>ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO</b>	El 66.67% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente esta materia.
<b>USO SINDICAL DEL CORREO ELECTRÓNICO</b>	Empresas colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.
<b>TABLÓN DE ANUNCIOS</b>	El 50% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente esta materia aluden al tablón de anuncios con fines sindicales.
<b>FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL</b>	El 66.67% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente esta materia se refieren a las funciones del comité de empresa o delegados de personal.
<b>PRÁCTICAS ANTISINDICALES</b>	Industrias Siderometalúrgicas.
<b>CUOTAS SINDICALES</b>	Industrias Siderometalúrgicas y Aserrío, fabricación envases y paletas de madera.



## 2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
<b>COMPOSICIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector dispone que la comisión estará constituida por los <b>mismos miembros que integran la comisión negociadora</b> . Ningún convenio colectivo de sector señala que la <b>Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora</b> .
	<b>No especifican el número</b> = 42,86%.
	<b>4 miembros</b> = 28,57%.
	<b>6 miembros</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas).
	<b>8 miembros</b> = Agríos (Manipulado y envasado).
	<b>10 miembros</b> = Ninguno.
<b>12 miembros</b> = Ninguno.	
<b>CONVOCATORIA REUNIÓN</b>	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 85,71%.
<b>NORMAS DE FUNCIONAMIENTO</b>	El 42,86% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.
<b>ASESORES</b>	El 28,57% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
<b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b>	El 42,36% de los convenios colectivos de sector establecen un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen.
<b>SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS</b>	El 71,43% de los convenios colectivos de sector prevén que en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria se acuda a la solución extrajudicial de conflictos.
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS.
	<b>Arbitraje y conciliación</b> = El 42,86% de los convenios colectivos de sector.
	<b>Elaboración de planes de formación continua</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas).
	<b>Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas</b> = TODOS los convenios colectivos de sector.
	<b>Cuestiones planteadas en materia de prevención de riesgos laborales</b> = Aserrío, fabricación envases y paletas de madera y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
	<b>Elaboración de un registro de mediadores y árbitros para procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos</b> = Ningún convenio colectivo de sector.
<b>Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad</b> = Ningún convenio colectivo de sector.	

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Funciones delegadas</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas).
	<b>Reunirse en caso de que el SMI afecte a alguna categoría profesional para acomodar la cuantía salarial de la misma</b> = Ningún convenio colectivo de sector.
	<b>Determinar los módulos sobre las horas extras que han de aplicarse</b> = Industrias Siderometalúrgicas.
	<b>Establecimiento de criterios objetivos para valoración de un puesto de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación de sistema de clasificación profesional</b> = Ninguno.
	<b>Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato para los trabajadores fijos-discontinuos y los temporales</b> = Ninguno.
	<b>Evacuar los informes que sobre el convenio colectivo solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo</b> = Industrias Siderometalúrgicas.
	<b>Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas).
	<b>Calendario laboral</b> = Comercio Alimentación (Mayoristas) y Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).
	<b>Revisión salarial</b> = Ninguno.
<b>Cláusula abierta</b> = 42,36% de los convenios colectivos de sector.	

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto Aserrío, fabricación envases y paletas de madera.
	<b>Remisión</b> = Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) remite la regulación del régimen disciplinario al convenio nacional.
	El resto de los convenios colectivos de sector realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> .
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen <b>conforme al art. 60 ET</b> (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	El 40% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario dedican un precepto al procedimiento sancionador.

<b>SANCCIONES APLICABLES</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	Explotación de campos de golf y servicios anexas.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>EJECUCIÓN DE LAS SANCCIONES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS</b>	Aunque más de la mitad de los textos estudiados incorpora un compromiso genérico de mejorar la formación de sus empleados, pocas veces éste se materializa, en el ámbito de sector, en previsiones concretas directamente exigibles por los trabajadores.
<b>REPETICIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ART. 23 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	Preferencia en la elección de turnos de trabajo, adaptación al puesto y permiso no retribuido para acudir a exámenes. Agrios, Tributos.
<b>ADHESIÓN O REMISIÓN A ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA</b>	Metal.
<b>PREVISIONES DE TIEMPO Y DURACIÓN</b>	El convenio colectivo para empresas de gestión de tributos, se compromete a garantizar que, al menos, el 50% de las horas de formación se impartirán dentro de la jornada laboral.
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PREFERENCIA EN LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS OFICIALES: Tributos.</li> <li>- ESPECIALIZACIÓN, RECONVERSIÓN PROFESIONAL: Tributos.</li> <li>- FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA CADA GRUPO PROFESIONAL: Madera.</li> <li>- CONSEGUIR OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES: Tributos.</li> </ul>

## 2.16. IGUALDAD

<b>OBJETIVO</b>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Como se ha registrado también en años anteriores, prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2020 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
-----------------	--

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>Más de la mitad de los convenios analizados opta por incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE.</p> <p>En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo (Agríos, Mayoristas, etc.).</p>
<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>El 100% de los convenios de sector firmados en 2020 en la Región de Murcia incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género.</p> <p>Ahora bien, debe advertirse que en la mayoría de ocasiones los convenios colectivos se limitan a reproducir, sin introducir cambio alguno, las indicaciones que al respecto formula la LO 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres (Golf, Mayoristas, Metal, etc.).</p>
<p><b>PLANES DE IGUALDAD</b></p>	<p>Uno de cada tres nuevos convenios sectoriales se ocupa de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en la mayoría de ocasiones, dichas previsiones se limitan a recordar la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando superen los 50 trabajadores.</p> <p>Aunque fue el RD-Ley 6/2019 el texto en virtud del cual se reduce sustancialmente el número de trabajadores que han de tener las empresas obligadas a elaborar este tipo de planes, todavía se detecta algún error al respecto, haciendo todavía referencia a las empresas de más de 200 trabajadores (Metal).</p> <p>Resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector de Aserrió expresamente indica que ninguna de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuenta en la actualidad con más de 50 trabajadores.</p> <p>Pese a todo, no se puede dejar de destacar que, aunque la obligación de elaboración de un plan de igualdad afecte únicamente a empresas, el hecho de incluir un plan de igualdad en los convenios de sector puede suponer un gran avance en la igualdad de género, sobre todo en aquellos ámbitos territoriales y funcionales en los que habitualmente desarrollan su actividad PYMES. Y es que por medio de estas previsiones se puede conseguir mejorar aspectos importantes vinculados a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de aplicación directa a todas las empresas de sector, no solo a aquellas que por tener menos de 50 trabajadores no tienen obligación de negociar un plan de igualdad, sino también a aquellas que, por su escaso número de trabajadores, difícilmente dispondrán nunca ni siquiera de su propio convenio de empresa.</p>
<p><b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></p>	<p>Al menos, se aprecia que, cada año, los sectores de actividad murcianos están más concienciados con la igualdad de género. Esta posiblemente sea la explicación de que, mientras en 2019, solo dos convenios sectoriales contemplaban la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio.</p>

<p><b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO</b></p>	<p>Previsión que, en igualdad de condiciones entre los concurrentes, aparece en uno de cada tres nuevos convenios sectoriales (Golf, Mayoristas).</p> <p>En contra de lo que a primera vista puede parecer, no se trata ésta de una cláusula directamente aplicable, pues ¿qué significa igualdad de condiciones? ¿Cómo se puntúa a los posibles candidatos y candidatas?</p> <p>Adviértase que se trata de previsiones meramente genéricas si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de "igualdad de condiciones".</p>
<p><b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Pero a pesar de las proclamaciones genéricas de las declaraciones de intenciones sin aplicabilidad directa, y del mero recordatorio de los derechos legales que se detectan en muchos textos convencionales, resulta destacable el gran esfuerzo que ha realizado la negociación colectiva regional a la hora de mejorar la igualdad de género.</p> <p>En concreto, los mayores esfuerzos se centran en mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral con el fin de no desincentivar el empleo femenino. Entre otros, merece destacar, por su importancia, los siguientes avances:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de la jornada por cuidado de hijos: diaria, semanal, mensual o anual a voluntad del trabajador (ampliando lo expresamente previsto en el art. 37.5 ET en el que se hace exclusivamente referencia a la reducción "diaria" de la jornada de trabajo): Tributos</li> <li>• Traslado por motivos de conciliación si la empresa incluida en el citado sector de actividad dispone de varios centros de trabajo: Tributos.</li> <li>• Acumulación de la hora por lactancia: 12 días laborables (Aserrío), o 15 días laborables (Tributos).</li> <li>• Excedencia por cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo: hasta un máximo de 5 años (y no los 3 a los que lo limita el art. 46 ET) y a 4 años por cuidado de familiares (en lugar de 2): Tributos. En este caso, la reserva a partir del tercer año de disfrute de la excedencia quedará limitada a un puesto del mismo grupo o categoría profesional (lo que implica una extensión de la duración de la reserva cualificada que reconoce la legislación laboral, de 1 a 3 años).</li> </ul> <p>Como se puede apreciar, estos ejemplos demuestran que, en la práctica, existen muchas alternativas que, sin generar coste económico a la empresa, consiguen mejorar sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio.</p>
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>Cerca del 30% de los convenios sectoriales opta por incluir en su articulado un recordatorio a título informativo de los derechos reconocidos en la legislación vigente, lo que demuestra el gran desconocimiento que existe sobre la materia (Tributos, Madera).</p> <p>Y es que, quizá, con esta inclusión, aparentemente reiterativa, los convenios sectoriales están intentando evitar que el desconocimiento provoque una insuficiente protección de la víctima, al no haber ésta reclamado la aplicación de los derechos laborales que reconoce la ley ante su situación.</p>

<p><b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</b></p>	<p>Dos terceras partes de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia incluyen en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> <p>En concreto, en 2020, los convenios sectoriales, los convenios colectivos se preocupan de incluir en su régimen disciplinario, como falta muy grave sancionable por parte de los trabajadores el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual respecto a otro trabajador de la empresa (Mayoristas, Tributos, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curiosamente, consiguiendo un resultado injustificadamente restrictivo, el convenio colectivo para el sector del Metal limita el hecho constitutivo de la infracción a las situaciones en las que se detecta prevalimiento de una situación de superioridad del agresor o de vulnerabilidad de la víctima.</li> </ul> <p>En cambio, al igual que ya ocurrió en 2019, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2020 incluye un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual, demostrando que se trata ésta de una materia que se suele encomendar a la negociación de ámbito de empresa.</p>
<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>A diferencia de lo que se había registrado en años anteriores, en 2020, ninguno de los convenios sectoriales incurre en una utilización incorrecta de los términos masculino y femenino. La mejor prueba de ello se encuentra en el hecho de que, todos los grupos profesionales, categorías, y puestos de trabajo, se encuentran definidas en virtud de términos neutros, haciendo referencia tanto a mujeres como hombres sin ánimo de discriminación.</p> <p>Se demuestra así que se está consiguiendo erradicar una práctica que, hasta no mucho tiempo no era infrecuente en la negociación colectiva murciana, consistente en nombrar en femenino las categorías profesionales menos cualificadas y peor retribuidas (limpiadora, triadora, etc.), mientras todas las demás quedaban redactadas en masculino genérico.</p>

## 2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Como se ha registrado también en años anteriores, prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2020 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
------------------------	--

<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>Al margen de las medidas destinadas a favorecer la no discriminación en general, y la igualdad de género en la empresa en particular (a las que se dedica un apartado independiente de este estudio), las referencias convencionales a otros bienes y derechos de interés social han sido muy escasas en la negociación colectiva sectorial de 2020.</p> <p>De demuestra así que es el ámbito de empresa el más propicio para incluir compromisos de esta índole, siendo las referencias al respecto meramente excepcionales en los convenios colectivos de sector.</p> <p>Cabe recordar que, con este tipo de compromisos encuadrables dentro del concepto general de Responsabilidad Social Corporativa, se pretende, simultáneamente, incentivar la implicación y productividad de los empleados, al mismo tiempo que se mejora la imagen de la empresa en el mercado, con el fin de atraer potenciales clientes, por lo que suele ser una cuestión que se suele negociar en el ámbito empresarial.</p>
<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>Compromiso de respeto en la actividad productiva que proclama el sector de Aserrío.</p>
<p><b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b></p>	<p>Como se analiza también en el apartado de este trabajo dedicado a la Contratación laboral, más de la mitad de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2020 en la Región de Murcia, establecen un compromiso de estabilidad en el empleo.</p> <p>Unas veces, este compromiso se materializa proclamando la preferencia del contrato indefinido en el sector (Madera) o recordando la conversión automática en contratos indefinidos que, ante duraciones especialmente prolongadas de los contratos temporales, proclama el art. 15.5 ET (Tributos). Otras veces, en cambio, se lleva a cabo a través de mecanismos indirectos, como el compromiso de cubrir las vacantes por jubilación (Golf) o favorecer el paso de los trabajadores eventuales con significativa antigüedad en la prestación de servicios, a la condición de trabajadores fijos discontinuos (Agrios).</p>
<p><b>MENORES DE 30 AÑOS</b></p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2020, como vienen ocurriendo en años anteriores, se preocupa de recomendar a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, potenciar la contratación de los trabajadores más jóvenes.</p> <p>De hecho, cuando se incluyen referencias a los contratos formativos, los convenios colectivos se limitan a recordar la regulación vigente (11 ET), sin incluir previsión alguna destinada a fomentar que ésta sea la vía principal de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa (lo que demuestra que, como cada año se ocupan de confirmar los datos estadísticos oficiales, la incorporación de los jóvenes al trabajo, en la mayoría de los sectores de actividad se hace a través del contrato eventual y/o para obra o servicio determinado).</p>

<p style="text-align: center;"><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<p>Pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria, ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector incluye en su articulado compromiso alguno destinado a potenciar la contratación de este grupo de trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión convencional específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas de más edad.</p>
<p style="text-align: center;"><b>SEGURIDAD ALIMENTARIA</b></p>	<p>Agrios.</p>
<p style="text-align: center;"><b>COVID</b></p>	<p>Pese a la tremenda incidencia social que, desde marzo de 2020 ha tenido la epidemia mundial de coronavirus en todos los territorios y en todos ámbitos de actividad, ninguno de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2020, pese a publicarse muchos ellos tras la declaración del Estado de Alarma, hacen referencia alguna a la incidencia de la enfermedad sobre el respectivo sector de actividad aunque, como es sabido, es muy intensa la incidencia laboral que la enfermedad y el confinamiento han desencadenado.</p>

## 2.18. DESCUELQUE

<p style="text-align: center;"><b>DESCUELQUE</b></p>	<p>Aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la ley (art. 82.3 ET), la totalidad de los nuevos convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia opta por reproducirlo en su articulado, reiterando lo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Aparentemente estas cláusulas se limitan a recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere el caso de concurrencia de causas ETOP la legislación laboral, en realidad, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer:</p> <p>Y es que en estas cláusulas se aprovecha para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribuir a la Comisión paritaria regional la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (Madera, Tributos, Golf, Mayoristas, Agrios).</li> <li>- Conferir a la comisión paritaria sectorial una labor previa de comprobación de la veracidad de las causas alegadas por parte de la empresa (Aserrío).</li> <li>- O bien, plasmar la obligación de someter las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora al ASECMUR II (Metal).</li> </ul>
--	--



## A.2. REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>1</sup>	Media <sup>2</sup>
Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	20	800	1,05%	840
Limpieza pública viaria	14	1.800	1,3%	2340
Oficinas y despachos	325	1.350	1,70%	2295
Derivados del cemento	19	514	1,5% <sup>3</sup>	771
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>	<b>4.464</b>	<b>5,55/4=1,38%</b>	<b>6.246</b>

- 1 Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia y los datos de los propios convenios y tablas salariales.
- 2 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional en la correspondiente anualidad.
- 3 Comparación de tablas salariales de 2019 y 2020.

**Media ponderada** = Cifra media total/ número total de trabajadores

$$6.246/4.464=1,399\%$$

## B. CONVENIOS DE EMPRESA

### B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

#### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS<sup>7</sup>

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA <sup>1</sup>
Aguas de Lorca, S.A.	83 (M:20, H:63)	2,00%	166
IDCQ hospitales y sanidad, S.L.	251 (M:199, H: 52)	2,00%	502
UTE CLESAL	241(M:181,H:60)	1,50%	361,5
Casino Rincón de Pepe S.A.	96 (H:62, M:34)	--- <sup>2</sup>	---
FALCK, SCI, S.A.	19 (M:0, H:19)	2,50%	47,5
Eurogrúas Valeriano, SLU.	84 (H:76, M:8)	IPC+0,8% <sup>3</sup>	-26,88
Plasbel Plásticos, S.A.U,	315 (M:115, H:200)	--- <sup>4</sup>	---
Cítricos de Murcia, S.A.	24 (M:4, H:20)	2,00%	48
Campillo Palmera, S.A.	350 (M:50, H:300)	--- <sup>5</sup>	---
Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.	168 (M:39, H:129)	1,78%	299,04

<sup>7</sup> Téngase en cuenta que únicamente se han considerado los convenios colectivos de nueva negociación publicados en el BORM y con efectos en 2020.

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA
Hero España, S.A. Alcantarilla	791 (M:375, H:416)	1,10%	870,1
Naftrán, SAU.	34 (M:5, H:29)	---6	---
Ramón Sabater SAU.	236 (M: 29, H: 207)	1,00%	236
ZUNKAN, S.L.	100 (M: 25, H:75)	10,00%	1.000
Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.	12 (M:0, H:12)	0,80%	9,6
Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA	235 (H:181, M:54)	2,00%	470
<b>Total Media</b>	<b>2.244</b>	<b>27,08/12 = 2,26</b>	<b>3.982,86</b>

1 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada empresa por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2020. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.

2 Se ha pactado una revisión para intentar ajustar unas buenas retribuciones incluso por encima del mercado, con un % estimado entre el 10% y el 30%, según las antiguas categorías.

3 El IPC anual según los datos del INE es -0,4%

4 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos (IPC y Beneficios de la empresa).

5 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.

6 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.

**Media ponderada =** Cifra media total / número total de trabajadores.

$$3.982,86/2.244= \mathbf{1,77\%}$$

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2020

### 2.1. ÁMBITO

<b>ÁMBITO TEMPORAL</b>	<p>La empresa murciana viene demostrando decantarse por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2020, cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años (Capillo Palmera, Cítricos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cinco años: Ramón Sabater.</li> <li>· Seis años: Falk</li> </ul> <p>Las duraciones más reducidas resultan excepcionales, como por ejemplo de un año (Naftrán) o dos años (Emuasa, Orthem).</p>
------------------------	---

<p style="text-align: center;"><b>ULTRACTIVIDAD</b></p>	<p>Dadas las últimas reformas operadas sobre la configuración del proceso de negociación colectiva y la eficacia de los convenios colectivos en el tiempo, más de 60% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2020 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado.</p> <p>En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Ramón Sabater, Hero, etc.).</p> <p>Solo en una ocasión, se opta por contemplar una ultraactividad limitada a 3 años desde la denuncia (Aguas de Lorca).</p>
<p style="text-align: center;"><b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b></p>	<p>Cláusula por la que opta poco más del 10% de los nuevos convenios de empresa (Hero, Ramón Sabater).</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b></p>	<p>Por su parte, cerca del 90% de los convenios de empresa opta por fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previéndose la próroga de año en año de no ser denunciado. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>1 mes:</b> Naftrán, Falk, etc.</li> <li>· <b>2 meses:</b> Cítricos, Grúas.</li> <li>· <b>3 meses:</b> Estrella, UTE, etc.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>RETROACTIVIDAD</b></p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, tres cuartas partes de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2020 retrotrae todos o parte de sus efectos (normalmente sus efectos económicos) a una fecha anterior al momento de su firma, normalmente a 1 de enero de 2020 (Ramón Sabater, UTE, etc.), o incluso 1 de enero de 2019 (Estrella, Aguas de Lorca, Emuasa, etc.), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2015 (Falk), o 1 de enero de 2018 (Grúas).</p>
<p style="text-align: center;"><b>ÁMBITO PERSONAL (Regla general)</b></p>	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una <u>formulación genérica</u> de esta índole:</p> <p><i>"El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa X".</i></p> <p>Así, en 2020, como viene siendo habitual, dos terceras partes de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p>
<p style="text-align: center;"><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Por su parte, una tercera parte de los convenios de empresa especifica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (Ramón Sabater, Zukán, Estrella, etc.).</p> <p>En similar porcentaje de ocasiones, con ánimo meramente ejemplificativo, se recuerda además que el convenio colectivo sólo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, y, por tanto, quedarán excluidas aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil (Zukán, Campillo Palmera etc.).</p>

<p><b>PARTICULARIDADES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para la empresa Orthem es un convenio de franja.</li> <li>• Por su parte, el convenio colectivo para Casino Rincón de Pepe detalla que no será de aplicación al personal adscritos a centros de trabajo diferentes al Casino Rincón de Pepe.</li> <li>• El convenio colectivo para la empresa Ramón Sabater, recuerda que también será aplicable al personal temporal.</li> <li>• El convenio colectivo para EMUASA afecta a personal funcionario y personal laboral.</li> </ul>
<p><b>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</b></p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2020 indica que las previsiones convencionales serán aplicables <i>“a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia”</i>.</p> <p>Con ánimo de claridad, cerca del 20% de los convenios analizados, opta por concretar la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Campillo Palmera, Plasbel, IDQC).</p>
<p><b>ÁMBITO FUNCIONAL</b></p>	<p>De forma habitual, los convenios de ámbito de empresa, concreta su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2020 solo una tercera parte de los convenios estudiados opta por especificar y definir previamente el objeto social de la empresa (Ramón Sabater, Hero, Orthem) o por incluir una breve referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar incluidas en el objeto social de la empresa (Grúas, Estrella).</p>
<p><b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b></p>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. En el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta más del 60% de los convenios de empresa analizados (Plasbel, Cítricos de Murcia, UTE, etc.).</p>

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p><b>RECORDATORIO</b></p>	<p>Más del 60% de los nuevos convenios de empresa incluye una cláusula en la que simplemente se recuerda, en términos genéricos, que el poder de organización, dirección y control del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, reiterando lo ya establecido en el art. 20.1 ET (Grúas, Zukán, Falk, etc.)</p>
<p><b>OBJETIVOS CONCRETOS</b></p>	<p>Además, en cerca del 20% de los textos se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como optimizar la productividad (Aguas de Lorca, Emuasa).</p>

<p><b>BUENA FE</b></p>	<p>Es habitual que por medio de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET).</p> <p>En la misma línea, cerca del 60% de los convenios de empresa detalla en su articulado obligaciones laborales concretas vinculadas a la buena fe contractual.</p> <p>En particular, se presta especial atención al correcto manejo y mantenimiento de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa (Casino, Falk, Hero), incluyendo además en ocasiones protocolos relativos al buen uso de los equipos informáticos (Campillo Palmera, Plasbel, Naftrán). Otras veces, se recuerdan las obligaciones de diligencia exigibles a los conductores y personal en movimiento (Naftrán, Campillo Palmera, etc.), se insiste acerca del deber de no incurrir en competencia desleal (Zukán, Hero) o se refuerza el deber de confidencialidad de los empleados (Hero, Plasbel).</p>
<p><b>UNIFORME</b></p>	<p>Unas veces por motivos de uniformidad de imagen, y otras, por cuestiones relacionadas con la protección de los riesgos profesionales, el 75% de los convenios colectivos analizados en 2020 contempla un uniforme de trabajo para sus empleados, para todas o algunas de sus categorías profesionales (Casino, Estrella, Grúas, etc.).</p>
<p><b>PROCESO PRODUCTIVO CONTINUO</b></p>	<p>Gracias a turnos de trabajo. En 2020 aparece en más del 40% de los convenios de empresas suscritos (Estrella, Hero, Emuasa, Falk, etc.).</p>
<p><b>FINIQUITO DESGLOSADO</b></p>	<p>Pese a la importancia práctica que tiene, pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados, ningún convenio de empresa incluye en su articulado este modelo de finiquito, demostrando sea ésta una cuestión que se suele encomendar a los convenios sectoriales.</p>
<p><b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b></p>	<p>Pese a la importancia práctica de esta cuestión, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión (Estrella Levante).</p> <p>Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no puede limitar este derecho, puede introducir confusión entre los empleados, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar.</p>
<p><b>COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA</b></p>	<p>Hero.</p>

<b>COVID</b>	<p>Pese a su importancia práctica, ninguno de los convenios de empresas suscritos en la Región en 2020, posiblemente por la falta de tiempo material para actuar, respecto a los convenios aprobados durante el primer semestre de 2020, o por la confianza en la erradicación temprana de la epidemia (respecto a los aprobados durante el segundo semestre), hace referencia a medidas de flexibilización de la presencialidad en la empresa destinadas a prevenir la propagación del virus, lo que plantea la siguiente duda:</p> <p>¿Verdaderamente se ha potenciado todo lo que sería deseable la flexibilización de la presencialidad entre las empresas murcianas, en cuya actividad productiva, pudiese tener acogida esta forma de prestación de servicios?</p>
--------------	--

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>SÓLO EN GRUPOS</b>	<p>Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional.</p> <p>Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”.</p> <p>Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional pues, de hecho, anteriormente se preveía que el grupo profesional podía incluir diversas categorías profesionales.</p> <p>Gracias a este nuevo sistema de clasificación, se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se preveían respecto a los trabajadores que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias del trabajador se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.</p> <p>En 2020, a diferencia de lo que ocurría en años anteriores, tres cuartas partes de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos, éste se completa distinguiendo entre Grupos y Niveles (Ramón Sabater) o entre Grupos y Puestos de Trabajo Zukán, IDQC, Casino, etc.)</p> <p>Menos del 20% de los convenios estudiados, en cambio, siguen manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Zukán Naftrán) y excepcionalmente, se opta por un sistema de clasificación profesional basado solo en categorías (Grúas Valeriano, según se aprecia de la tabla salarial anexa al convenio).</p>
-----------------------	---

<p><b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</b></p>	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más del 60% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2020 se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional. Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Estrella, Plasbel, Falk, etc.).</p> <p>El convenio colectivo para la empresa Plasbel crea un grupo 0 en el que se encuadrarían los trabajadores de nuevo ingreso, y por ello, sin experiencia profesional.</p>
<p><b>ACLARACIÓN</b></p>	<p>Con ánimo clarificador, uno de cada tres convenios colectivos se ocupa de especificar que la clasificación profesional se realizará de acuerdo con las funciones asignadas con carácter principal al trabajador (Zukán, Campillo Palmera, etc.), y también, que la lista de grupos profesionales y de puestos de trabajo incluida en el texto del convenio, es meramente enunciativa, y no existe obligación de la empresa de tener todos los puestos cubiertos en todo momento (Grúas, Emuasa, IDQC, etc.).</p>
<p><b>COMISIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO</b></p>	<p>Zukán</p>
<p><b>PLURIEMPLEO</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Hero indica que la empresa comprobará que las situaciones de pluriactividad no den lugar a episodios de competencia desleal.</p>
<p><b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p>En 2020, más del 60% de los convenios de ámbito de empresa se ocupa de reproducir en su articulado la regulación del ET acerca de la movilidad funcional, horizontal y vertical de los trabajadores (art. 39 ET). Entre otros, Ramón Sabater, IDQC, Hero, etc.</p> <p>Adviértase que la movilidad de los trabajadores entre funciones propias del mismo grupo profesional queda en todo momento dentro del <i>ius variandi</i> de la empresa.</p>
<p><b>PRUEBAS DE INGRESO</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso que considere oportunas (Falk, Orthem, etc.).</p> <p>El convenio colectivo para Aguas de Lorca especifica que el acceso al empleo se realizará atendiendo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad exigidos en la LBEP.</p>
<p><b>PROMOCIÓN INTERNA</b></p>	<p>Además de las pruebas de acceso, uno de cada tres nuevos convenios de empresa se ocupa de reflejar que los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes de los puestos de trabajo de superior categoría que se puedan producir en la empresa (EMUASA), prestando especial atención a su capacitación y méritos profesionales (Estrella), o articulando un procedimiento específico para llevar a cabo la promoción profesional (Aguas de Lorca).</p>

<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	<p>Cerca del 40% de los convenios analizados en 2020, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores, con carácter permanente o meramente temporal, que se encuentren en ciertas situaciones personales. Entre otras, destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Embarazo: Casino Rincón de Pepe</li> <li>2. Disminución de la capacidad: Aguas de Lorca, Emuasa.</li> <li>3. Tener más de 50 años: Aguas de Lorca</li> <li>4. Pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo.</li> </ol> <p>Adviértase que, en este último caso, el compromiso de recolocación se condiciona a que la retirada del carné de conducir se haya producido sin que medie negligencia o dolo por parte del trabajador (Naftrán, Emuasa), exigiéndose, además, en ocasiones, que el motivo que haya dado lugar a la retirada del carné de conducir, se haya producido durante la jornada laboral, o <i>in itinere</i> del trabajador (Grúas Valeriano).</p> <p>También es habitual someter la recolocación en caso de retirada del carné de conducir a una duración máxima (por ejemplo, de 12 meses en el caso de Naftrán), o condicionarla a que exista un puesto de trabajo vacante en el que reubicar temporalmente al trabajador, suspendiendo el contrato en caso contrario (Naftrán, Campillo Palmera).</p> <p>Resulta interesante destacar que, haciendo uso de la causa de extinción contractual conocida como “causas consignadas válidamente en el contrato” (49.1.b ET), el convenio colectivo para Campillo Palmera expresamente indica que, producida la condena del trabajador por sentencia o resolución administrativa firme, se producirá la resolución del contrato (Campillo Palmera).</p>
--------------------------	--

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>De tales convenios el 25% establecen un cómputo anual, el 56,25% se decanta por un cómputo mixto, dos convenios por el semanal y uno por el diario.</p> <p><b>Media de horas anuales<sup>8</sup></b> = 1.777 horas y 36 minutos. <b>Media de horas semanales<sup>9</sup></b> = 39 horas y 32 minutos.</p>
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	<p>El 25% de los convenios colectivos de empresa hacen referencia a la necesidad de que se confeccione un calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</p>

<sup>8</sup> Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de empresa que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

<sup>9</sup> Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de empresa que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.



<b>JORNADA INTENSIVA</b>	Aguas de Lorca, S.A..
<b>PUNTES</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA</b>	El 37,5% de los convenios colectivos de empresa.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	El 18,75% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.
<b>REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</b>	El 50% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
<b>CONCEPTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO</b>	El 18,75% de los convenios colectivos de empresa.
<b>ABSENTISMO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR</b>	El 56,25% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin especificación = FALCK, SCI, S.A. y Ramón Sabater SAU.</li> <li>- 10% = UTE CLESAL y Naftrán, SAU.</li> <li>- 20% = Hero España, S.A. Alcantarilla y ZUNKAN, S.L.</li> <li>- 25% = Plasbel Plásticos, S.A.U.</li> <li>- 35% = Campillo Palmera, S.A..</li> <li>- 50% = Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.</li> </ul>
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	El 18,75% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
<b>JORNADA CONTINUADA</b>	Aguas de Lorca, S.A. y Naftrán, SAU.
<b>HORARIO</b>	Naftrán, SAU. y 16. Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.
<b>DÍAS FESTIVOS</b>	Regulados por el 18,75% de los convenios colectivos de empresa.
<b>TRABAJO A DISTANCIA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	<p><b>Convenios que la regulan = 18,75%.</b></p> <p>Todos los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET y especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo.</p>

<b>DESCANSOS PARA FUMAR</b>	Campillo Palmera, S.A.
<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>	Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>Convenios que se refieren a ellas = 75%.</b>
	Expresa referencia a su <b>limitación</b> = 16,77% de tales convenios colectivos de empresa.
	<b>Estructurales: 16,77%.</b>
	Todos los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su <b>compensación</b> : - Compensación en <b>metálico</b> : 58,33% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. - Compensación <b>exclusivamente por periodos de descanso</b> : Ninguno. - Compensación <b>preferentemente por periodos de descanso</b> : 25%. - Compensación en <b>metálico o con periodos de descanso</b> : 16,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. El 41,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las horas extraordinarias señalan que las compensadas por tiempo de descanso no se tendrán en cuenta a la hora de calcular el límite máximo de horas extraordinarias.

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p><b>La negociación colectiva regional de ámbito de empresa destaca por la variedad de duraciones elegidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tres cuartas partes de los convenios colectivos opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, configurada en forma de <b>30 días naturales</b> (Falk, Casino, Cítricos de Murcia. Etc.) o <b>de 22 hábiles</b> (Zukán, Hero, etc.).</li> </ul> <p><b>Excepcionalmente se encuentran duraciones superiores, como:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>31 naturales</b>: Grúas Valeriano, Orthem.</li> <li>· <b>23 laborables</b>: Ramón Sabater, Estrella (empresa en la que puede ampliarse hasta 24 laborables, <i>ad personam</i>).</li> </ul>
<b>PREFERENCIA MESES DEL AÑO</b>	<p>Prácticamente la mitad de los convenios de empresa establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Plasbel, Hero, Emuasa, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tres días en Semana Santa y Navidad (Aguas de Lorca).</li> </ul>

<p><b>NECESIDADES DE LA EMPRESA</b></p>	<p>A su vez, más de un tercio de los nuevos convenios de empresa detalla en su articulado que, en todo caso se tendrán en cuenta los intereses de la empresa en la atribución de los turnos de vacaciones para no interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva o la normal atención del servicio (Hero, IDQC, Ramón Sabater), se excluyen las épocas de mayor actividad (Naftrán), o se limita el número de trabajadores que pueden disfrutar las vacaciones simultáneamente (no más del 50%, por ejemplo, en la empresa Orthem).</p>
<p><b>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</b></p>	<p>Incremento <b>de 1 día por cada quincena disfrutada en temporada baja (Plasbel) u 8 días laborales</b> de vacaciones por no poder disfrutarlas en periodo estival por necesidades del servicio (Aguas de Lorca).</p> <p>5 días extra de vacaciones por no haber podido disfrutarlas dentro del año natural por necesidades del servicio (Plasbel).</p> <p>6 días por <b>asuntos propios</b>: Emuasa.</p> <p><b>Por edad y antigüedad</b>: un mes extra de vacaciones retribuidas. Emuasa. una quinta parte de los convenios estudiados otorgan días añadidos de vacaciones a los trabajadores de más antigüedad. En la mayoría de ocasiones, estos días añadidos se van incrementando conforme aumenta la antigüedad del trabajador (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Totana).</p>
<p><b>PERMISO NO RETRIBUIDO</b></p>	<p>De un mes (Orthem) o de 15 días (Emuasa).</p>
<p><b>TURNOS ROTATORIOS</b></p>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.</p> <p>En 2020 se incluye en más del 7% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Hero, Campillo Palmera, Grúas, etc.).</p>
<p><b>DISFRUTE DE LAS VACACIONES</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Grúas Valeriano se ocupa de especificar que comenzarán en lunes.</p>
<p><b>CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS</b></p>	<p>·En 2020, son excepcionales los convenios de empresa que se ocupan expresamente de contemplar en su articulado cuáles serán los criterios que marcarán en su ámbito de aplicación la atribución de turnos en el caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo de vacaciones.</p> <p>Así, en caso de coincidencia de peticiones de turnos, elegirá en primer lugar el trabajador más antiguo en la empresa Estrella levante.</p> <p>Se echan en falta previsiones de este tipo que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como puede ser, principalmente, la coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar.</p>

<p><b>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</b></p>	<p>Todavía en 2020, un tercio de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia a la incidencia de la situación de IT o a maternidad sobre el periodo vacacional:</p> <p>Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET (Orthem, IDQC, etc.).</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38.3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p><b>BOLSA DE VACACIONES</b></p>	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, tampoco en 2020, ninguno de los convenios de empresa incluye en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones.</p>
<p><b>PARTE PROPORCIONAL</b></p>	<p>La mitad de los nuevos convenios, dedica una cláusula de su articulado a recordar que los trabajadores que no hubieran prestado servicios el año completo sólo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en función del tiempo verdaderamente trabajado (Falk, Casino, Naftrán, etc.).</p> <p>Con similar finalidad se especifica que el trabajador fijo-discontinuo percibirá la retribución correspondiente a las vacaciones prorrateada por cada día de trabajo efectivo (Hero).</p>
<p><b>RETRIBUCIÓN REAL</b></p>	<p>En 2020, uno de cada cinco nuevos convenios de empresa, con ánimo aclarativo, precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla, prorrateando la media de los últimos 12 meses por lo que respecta a las retribuciones variables (Plasbel, Naftrán, etc.).</p>

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

<p><b>DISTINCIÓN ENTRE PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD<sup>10</sup></b></p>	<p>UTE CLESAL y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.</p>
--	--

## LICENCIAS

<p><b>PAREJAS DE HECHO</b></p>	<p>Tan sólo el 18,75% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan los permisos y licencias hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.</p>
--------------------------------	--

<sup>10</sup> Pese a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, siguen distinguiendo entre suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

<b>REGULACIÓN</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa regulan las licencias expresamente.
<b>MATRIMONIO</b>	<p>El 75% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.</p> <p>De tales convenios, equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 41,67% de los mismos.</p> <p>Todos estos convenios, regulan esta licencia conforme al ET. Excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>20 días</b> = Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA y Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.</li> </ul>
<b>NACIMIENTO DE<sup>11</sup> HIJO/A</b>	<p>Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA, Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 días ampliables a 5</b> = Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA y Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.</li> <li>• <b>De 1 a 5 días</b> = Eurogrúas Valeriano, SLU.</li> </ul> <p>Aumentan la licencia en caso de complicaciones en el parto, cesárea o enfermedad = Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA y Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.</p> <p>Eurogrúas Valeriano, SLU. se refiere a la misma como "alumbramiento de la esposa".</p>
<b>DÍAS ACUMULABLES A LA BAJA POR MATERNIDAD</b>	Aguas de Lorca, S.A.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	<p>El 56,25% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Ninguno se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia.</p>
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO</b>	El 81,25% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	<p>El 68,75% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que el ET = 54,55%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 45,45%.</li> </ul>
<b>DESAHUCIO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.

11 El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, elimina del art. 37.3 b) ET la licencia por nacimiento de hijo/a. A este respecto debe tenerse en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en Convenios colectivos.

<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	El 50% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	El 43,75% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.
<b>ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>LACTANCIA</b>	El 72,72% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. De tales convenios, la mayoría se refieren a la acumulación de lactancia sin especificarla, excepto tres de ellos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 días = Hero España, S.A. Alcantarilla.</li> <li>• 15 días = IDCQ hospitales y sanidad, S.L. Salinera española, S.A. y FALCK, SCI, S.A.</li> </ul>
<b>TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa prevé una licencia específica para el sometimiento a tratamientos de técnicas asistidas de fecundación.
<b>ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)</b>	El 31,25% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	Esta licencia está prevista en el 50% de los convenios colectivos de empresa. Sólo el 25% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.
<b>LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN</b>	El 50% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 25% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>BAUTIZO DEL HIJO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>COMUNIÓN DEL HIJO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>EXÁMENES</b>	El 31,25% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	El 43,75% de los convenios de empresa.
<b>TRÁMITES MATRIMONIALES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL</b>	Cítricos de Murcia, S.A.
<b>DOCUMENTOS NOTARIALES POR ADQUISICIÓN DE VIVIENDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>TRAMITACIÓN DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ASISTENCIA A CONGRESOS U OTROS MOTIVOS PROFESIONALES</b>	Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.

<b>MUERTE DE UN COMPAÑERO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia.
<b>REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>REUNIONES EN EL COLEGIO DE LOS/AS HIJOS/AS</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REUNIONES DE COORDINACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS ESPECIALES PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ATENDER CUESTIONES ADMINISTRATIVAS O JURÍDICAS</b>	Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A..
<b>CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR/A</b>	Nafrán, SAU.

## EXCEDENCIAS

<b>REGULAN LAS EXCEDENCIAS</b>	El 68,75% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
<b>REMISIÓN</b>	Cítricos de Murcia, S.A. y Hero España, S.A. Alcantarilla lo hacen a través de una remisión a la legislación vigente.
<b>FORZOSA</b>	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>VOLUNTARIA</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>ESPECIALES</b>	Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.

## 2.7. SALARIO

<b>CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	<p>Se trata de una previsión a través de la que se intenta predeterminar, en el propio texto del convenio colectivo, el incremento que experimentarán los conceptos económicos durante los futuros años de vigencia del convenio, sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en el 75% de los convenios de empresa (Ramón Sabater, Estrella, IDQC, etc.).</p>
---	--

<p><b>CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>En 2020, uno de cada tres nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Aguas de Lorca, Cítricos de Murcia, etc.), aunque en ocasiones sujeto a un tope máximo (2%, en Ramón Sabater).</p> <p>Gracias a estas previsiones, cuando el IPC real a final de año supera el IPC previsto en atención al que inicialmente se calcularon las subidas salariales se produce una actualización salarial automática.</p> <p>Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.</p>
<p><b>14.000 EUROS ANUALES</b></p>	<p>En 2020, cerca del 80% de los convenios de empresa se ajusta al compromiso fijado en el acuerdo regional de negociación colectiva 2018/2020 de garantizar un salario mínimo anual de, al menos, 14.000 euros anuales (Hero, Zukán, Estrella, etc.). Se trata éste de un porcentaje muy superior al mero 40% registrado en 2019, lo que demuestra que, progresivamente, se incrementa la implicación de nuestras empresas.</p> <p>En el resto de ocasiones, existe al menos una categoría profesional que no alcanza este mínimo retributivo, computando todos los conceptos económicos.</p>
<p><b>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REINTEGRABLES</b></p>	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de "anticipos", el 30% de los convenios de ámbito de empresa no se limita a recordar la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET, sino que también incluye la posibilidad de conceder a sus trabajadores préstamos reintegrables sobre cantidades que superen la parte proporcional del salario devengado en atención al tiempo ya trabajado.</p> <p>Se diferencia del anticipo porque en este caso la empresa no adelanta el salario correspondiente al tiempo ya trabajado antes de que llegue el momento oportuno de devengo, sino que actúa como una entidad financiera prestando cantidades económicas superiores sin duda al salario mensual del trabajador, aunque en este caso, sin intereses (Hero, Emuasa, Aguas de Lorca, etc.).</p> <p>Aunque en todos los casos se limita la cuantía máxima que se puede percibir en virtud de este tipo de préstamos y se predetermina el plazo máximo de devolución, en ocasiones, además, se configura como un préstamo causal, perceptible únicamente en los casos en los que el trabajador acredite necesidad económica derivada de enfermedad (Cítricos de Murcia).</p>
<p><b>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</b></p>	<p>Uno de cada tres nuevos convenios de empresa hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, unas veces para admitir que el recibo de salarios se envíe por correo electrónico (Hero) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (UTE), o dentro de los 5 (Falk) o 10 (Grúas) primeros días del mes siguiente al trabajado.</p>



<p><b>PAGAS EXTRAS</b></p>	<p><b>2 pagas extras.</b> Cerca del 30% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Zukán, Casino, etc.). En ocasiones, prorrateadas (Zukán).</p> <p>Por su parte, cerca del 70% de los nuevos convenios opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo <b>3 pagas extras</b> (Hero, grúas, Naftrán, etc., aunque en ocasiones una de ellas no tiene la misma cuantía que las restantes, como ocurre en el convenio colectivo para Ramón Sabater); <b>4 pagas extras</b> (Aguas de Lorca, Emuasa); o incluso <b>5 pagas extra:</b> Estrella Levante.</p>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>Como se vienen apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional. Solo uno de cada diez nuevos convenios de empresa incluye en 2020 un complemento de participación en beneficios. A pesar de la denominación utilizada, resulta habitual que el importe de este complemento se configure en el texto del convenio colectivo como una paga de cuantía fija (lo que lo convierte en una paga extraordinaria más), sin depender realmente de los resultados reales de la empresa, y como tal se incluye en este estudio (IDQC, Grúas).</p> <p>El convenio colectivo para Aguas de Lorca contempla un plus de participación en beneficios de devengo mensual.</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>Cerca del 60% de los nuevos convenios de empresa reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar tres tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Estrella, Plasbel, etc.).</li> <li>B) Antigüedad congelada y transformada en un complemento <i>ad personam</i>, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso (Hero, Ramón Sabater).</li> <li>C) Mantenimiento de una fórmula híbrida, en la que, aunque cambia la fórmula de cálculo de la antigüedad para los trabajadores de nuevo ingreso, los antiguos, conservan como un complemento ad personal la generada hasta ese momento (Emuasa).</li> </ul>
<p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p>	<p>También llamada «Prima de Incentivos» o «Prima de objetivos».</p> <p>Complemento salarial funcional previsto en un 30% de nuevos convenios de empresa (Orthem, Emuasa). En ocasiones recibe otras denominaciones como “bono extraordinario asociado a resultados” (Cítricos de Murcia).</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<p><b>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</b></p>	<p>Se contempla en el 30% de los convenios estudiados (Cítricos de Murcia, Orthem, etc.). En ocasiones, denominado como “plus medioambiental” (Aguas de Lorca), o “plus descargas” (Naftrán).</p> <p>Este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos. En ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de PRL.</p>

<p><b>PLUS ASISTENCIA</b></p>	<p>También llamado "prevención del absentismo" o "plus dedicación".</p> <p>Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en cerca del 40% de los convenios de empresa (Naftrán, Emuasa, Grúas, etc.).</p>
<p><b>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</b></p>	<p>Reconocido expresamente en cerca del 60% de los convenios de empresa (Estrella, Aguas de Lorca, etc.). En ocasiones, se reserva (Falk) o se intensifica su cuantía en el caso de festivos especialmente señalados, como Noche Buena, Navidad, Nochevieja o Año Nuevo (Zukán).</p>
<p><b>PLUS NOCTURNIDAD</b></p>	<p>Complemento salarial funcional que reconoce prácticamente el 80% de los convenios de ámbito de empresa (Hero, Campillo Palmera, Estrella, etc.).</p> <p>Pese a su elevado número, en todas las ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.</p>
<p><b>COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS</b></p>	<p>En 2020, una tercera parte de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo (Zukán, UTE, IDQC, etc.). Muchas veces, el propio complemento, ya recoge factores como la peligrosidad, la penosidad o la turnicidad inherentes al puesto.</p>
<p><b>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD</b></p>	<p>Aparece en 2020 en el 50% de los convenios estudiados.</p> <p>Se reconoce únicamente para ciertas categorías profesionales que efectúen turnos de guardia o retenes, con el fin de reparar averías o atender otras emergencias (Aguas de Lorca, Grúas, Falk, etc.).</p>
<p><b>PLUS JORNADA PARTIDA</b></p>	<p>Plus de tardes. Aguas de Lorca, Emuasa.</p> <p>Por el contrario, el convenio colectivo para estrella Levante reconoce un complemento por jornada ininterrumpida.</p>
<p><b>TURNICIDAD</b></p>	<p>Previsto en cerca del 30% de los textos: Falk, Plasbej, etc.</p>
<p><b>PLUS LENGUA EXTRANJERA</b></p>	<p>Ningún convenio lo recoge en 2020.</p>
<p><b>TRONCO DE PROPINAS</b></p>	<p>Casino Rincón de Pepe.</p>
<p><b>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</b></p>	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión cada vez menos frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En concreto, en 2020, ningún convenio colectivo incluye retribuciones en especie.</p>
<p><b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b></p>	<p>Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPLIDO POR GASTOS:</p> <p>Los supuestos más frecuentes son:</p>

<p style="text-align: center;"><b>PLUS TRANSPORTE</b></p>	<p>Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo.</p> <p>En 2020 se contempla en más del 40% de los convenios de empresa (Orthem, Campillo Palmera, Naftrán, etc.). Curiosamente, en la mayoría de ocasiones se configura como un complemento salarial, y no como un suplido por gastos.</p> <p>Y es que parece que la intensificación de las obligaciones de cotización operada en 2013, unida a la interpretación extensiva que, en los últimos tiempos, está realizando nuestra jurisprudencia, de los conceptos económicos computables a la hora de calcular la indemnización por despido con finalidad <i>pro operario</i>, ha difuminado la diferenciación tradicional que existía entre estos conceptos.</p> <p>Al respecto, deben reforzarse los esfuerzos para evitar que, bajo el hipotético reconocimiento de un nuevo complemento salarial se busquen estrategias para cumplir con mayor comodidad la subida retributiva que implicó el notable incremento del SMI registrado en los últimos tiempos. Recuérdese que el principio de compensación y absorción de salarios solo opera sobre los conceptos económicos destinados a retribuir trabajo efectivo (26.5 ET) y no sobre otros conceptos económicos que, en su caso, pudiera recibir el trabajador con finalidad (como ocurre, con los suplidos por gastos, en cualquiera de sus manifestaciones).</p>
<p style="text-align: center;"><b>DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS</b></p>	<p>En 2020, como viene ocurriendo en años anteriores, el 50% de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo.</p> <p>Entre otros: Aguas de Lorca, Plasbel, Grúas, etc.</p>
<p style="text-align: center;"><b>OTROS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Quebranto de moneda: Aguas de Lorca, Casino</li> <li>. Tíket comida, para situaciones excepcionales en las que el trabajador tenga que acudir a cursos de formación (IDQC), o atender incidencias (Orthem).</li> </ul>

## 2.8. CONTRATACIÓN

<p style="text-align: center;"><b>RECORDATORIO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b></p>	<p>Resulta interesante destacar que uno de cada cinco nuevos convenios de empresa considera oportuno recordar la aplicación de la normativa laboral en lo que a modalidades contractuales se refiere (Falk, Cítricos, etc.).</p> <p>Además de ello, resulta habitual encontrar ciertas particularidades por lo que afecta a la regulación de ciertas modalidades contractuales. En concreto, cabe destacar las siguientes:</p>
--	--

<p><b>EVENTUAL</b></p>	<p>Aunque se trata de una cuestión que la normativa laboral reserva a la negociación sectorial, uno de cada tres nuevos convenios de empresa opta por reproducir en su articulado la duración máxima de los contratos eventuales.</p> <p>Así, en ocasiones, se recuerda que el contrato eventual podrá tener la duración máxima contemplada en la legislación laboral (art. 15.1 ET): 12 meses en un periodo de 18 meses (Zukán, Plasbel); o una duración más reducida: 9 meses en un periodo de 12 (Campillo Palmera, Grúas Valeriano).</p>
<p><b>OBRA Y SERVICIO</b></p>	<p>Uno de cada cinco nuevos convenios de empresa incluye en su articulado una lista orientativa de las actividades puntuales y meramente circunstanciales, con autonomía y sustantividad propia dentro del proceso productivo de la empresa que pueden atenderse recurriendo a esta figura contractual (Hero, Plasbel, etc.).</p>
<p><b>FORMACIÓN Y APRENDIZAJE</b></p>	<p>Solo un 10% de los convenios de empresa incluye alguna particularidad en la regulación de este tipo de contrato, especificando las actividades que, en esa concreta empresa, permitirían dar lugar a la celebración de este tipo de contrato o que la formación se acumulará en jornadas completas (Grúas Valeriano), o comprometiéndose a garantizar, como mínimo, retribución equivalente al SMI mensual (se entiende que, sin descontar las horas invertidas en formación, Cítricos de Murcia).</p>
<p><b>FIJOS DISCONTINUOS</b></p>	<p>En 2020, cerca del 30% de los convenios de empresa dedica una cláusula de su articulado a regular la forma y orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos (Orthem, Hero, etc.).</p>
<p><b>CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT</b></p>	<p>Zukán, recuerda la posibilidad de recurrir a la cesión temporal de mano de obra a través de ETT.</p>
<p><b>PREAVISO DEL CESE</b></p>	<p>Cerca del 50% de los convenios de empresa suscritos en 2020 incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p> <p>Éste preaviso suele oscilar entre 90 y los 7 días, dependiendo de la empresa y del puesto de trabajo que ocupe el trabajador (Hero, Plasbel, Campillo Palmera, etc.).</p>
<p><b>PERIODO DE PRUEBA</b></p>	<p>Tres cuartas partes de los convenios de empresa predetermina en su articulado el periodo de prueba que se podrá imponer a los trabajadores.</p> <p>Este periodo oscila entre los 12 meses (Estrella) y los 30 días (Falk, IDQC, etc.), dependiendo de la empresa y de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador.</p> <p>Es habitual que el propio texto del convenio, concretando la amplia redacción del art. 14.3 ET, especifique que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por IT, interrumpirá también el cómputo del periodo de prueba (Casino, Plasbel).</p>

<b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</b>	El convenio colectivo para el sector Aguas de Lorca otorga preferencia en la contratación en igualdad de condiciones al sexo menos representado.
<b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	Uno de cada tres nuevos convenios de empresa suscritos en 2020 en la Región de Murcia, establece un compromiso de estabilidad en el empleo. Unas veces, se materializa en el compromiso de no reducir plantilla (Estrella), proclamar la prevalencia del contrato indefinido (Estrella, Grúas Valeriano), cubrir como mínimo el 37% de las vacantes (Emuasa), o recordar la transformación automática en contratos indefinidos de los contratos temporales de duración especialmente prolongada que proclama el art. 15.5 ET (Plasbel).
<b>SUBROGACIÓN DE PERSONAL</b>	Aunque se trata de una previsión más propia del ámbito sectorial, el convenio colectivo para la empresa Orthem, posiblemente recordando el compromiso asumido a nivel sectorial, detalla el compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrataciones entre la empresa entrante y la empresa saliente.
<b>INDEMNIZACIÓN VIGENTE</b>	Tras la finalización de un contrato temporal. Recordatorio genérico que incluye el convenio para la empresa Ramón Sabater.
<b>CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO</b>	Haciendo uso de la posibilidad prevista en el art. 49.1.b) ET, se consideran causas de resolución incluidas en el contrato de los trabajadores: . La retirada del carné de conducir por sentencia o resolución administrativa firme (Campillo Palmera). . La no homologación del título de bombero de empresa (Falk). . La no obtención del permiso de conducir clase C (Falk).
<b>JUBILACIÓN FORZOSA</b>	Uno de cada tres nuevos convenios hace uso de esta posibilidad permitida en la DA 10ª del ET (Orthem, IDQC, etc.).

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

<b>COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	El 81,25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR</b>	Gran parte de los convenios colectivos de empresa (68,75%) regulan el abono de una indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente o absoluta del trabajador y regulan la obligación de suscribir un contrato de seguro.
<b>PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>INCENTIVOS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>JUBILACIÓN FORZOSA</b>	Prevista en el 37,5% de los convenios colectivos de empresa.

<b>PRESTACIONES Y AYUDAS</b>	<p><b>Anticipos</b> = Previsto en el 25% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p><b>Ticket de comida</b> = IDCQ hospitales y sanidad, S.L.</p> <p><b>Premio al no absentismo</b> = IDCQ hospitales y sanidad, S.L.</p> <p><b>Lote de navidad</b> = Cítricos de Murcia, S.A.</p> <p><b>Obsequio por natalidad</b> = Previsto en el 25% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p><b>Matrimonio</b> = Casino Rincón de Pepe S.A., Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A. y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.</p> <p><b>Ayudas por odontología, gafas, plantillas ortopédicas y similares</b> = Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.</p> <p><b>Prótesis y discapacidad</b> = Aguas de Lorca, S.A. y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.</p> <p><b>Ayuda escolar</b> = contemplan su concesión el 25% de los pactos colectivos negociados en empresa en 2020.</p> <p><b>Defensa jurídica</b>= Ningún convenio colectivo de empresa.</p> <p><b>Equiparación de parejas de hecho</b>= Ramón Sabater SAU.</p> <p><b>Retirada del permiso de conducir</b> = FALCK, SCI, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.</p>
------------------------------	---

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>REMISIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE</b>	Casino Rincón de Pepe S.A.
<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	<p>El 62,5% de los convenios colectivos de empresa llevan a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva.</p> <p>Destacan por adaptar las obligaciones preventivas a las particularidades de la empresa el 43,75% del total de los convenios colectivos negociados en empresa.</p>
<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	La vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores son regulados por el 43,75% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PERSONAL DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	El 31,25% de los convenios colectivos de empresa prevén una regulación expresa acerca del personal delegado de prevención de riesgos laborales.
<b>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>FORMACIÓN</b>	Plasbel Plásticos, S.A.U. y Hero España, S.A. Alcantarilla.
<b>EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL</b>	El 31,25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa la prevén en el capítulo dedicado a la seguridad y salud laboral. Mientras que el 12,5% lo hacen en el capítulo de acción social.
<b>OBLIGACIONES Y DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa aluden a las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud laboral.

<b>PROTECCIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA</b>	El 25% de los convenios colectivos de empresa (Hero España, S.A. Alcantarilla, Casino Rincón de Pepe S.A., Ramón Sabater SAU. y UTE CLESAL).
<b>RESPONSABILIDADES</b>	Plasbel Plásticos, S.A.U. y Hero España, S.A. Alcantarilla.

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR).</p> <p>El 62,5% de los convenios colectivos de empresa señalan expresamente que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio y si no se alcanza un acuerdo, acudir a un arbitraje vinculante.</p>
---	---

## 2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

<b>NO LO REGULAN</b>	El 31,25% de los convenios colectivos de empresa no disponen en su clausulado de ningún aspecto relacionado con la representación de los trabajadores o los derechos sindicales.
<b>REMISIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE</b>	El 31,25% de los convenios colectivos de empresa remiten la regulación de los derechos sindicales a la normativa vigente.
<b>CRÉDITO HORARIO</b>	Todos los convenios colectivos que regulan expresamente esta materia sin remisión a la normativa vigente, disponen de un apartado a este respecto.
<b>COMITÉ DE EMPRESA</b>	Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A., Ramón Sabater SAU. y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.
<b>ASAMBLEA</b>	Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A., Ramón Sabater SAU. y Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.
<b>CUOTA SINDICAL</b>	Aguas de Lorca, S.A. y Eurogrúas Valeriano, SLU.

## 2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.</p>	
<p><b>COMPOSICIÓN</b></p>	<p>Todos los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>Tan sólo tres convenios colectivos de empresa señalan que alguno de sus miembros deba ser <b>designados de entre la comisión negociadora</b>. Pero ninguno de ellos determina que la comisión deba estar compuesta exclusivamente por los miembros de la comisión negociadora.</p>
	<p><b>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado</b> = Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A. (a los 15 días).</p>
	<p><b>2 miembros</b> = El 18,75% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p><b>4 miembros</b> = El 25% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p><b>6 miembros</b> = El 50% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p><b>8 miembros</b> = Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.</p>
	<p><b>10 miembros</b> = Ninguno.</p>
<p><b>12 miembros</b> = Ninguno.</p>	
<p><b>FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN</b></p>	<p>El 68,75% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.</p>
<p><b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b></p>	<p>El 68,75% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.</p>
<p><b>CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO</b></p>	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
<p><b>ASESOR</b></p>	<p>El 43,75% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.</p>
<p><b>CONVOCATORIA DE REUNIONES</b></p>	<p>Aluden a la forma de convocar las reuniones el 56,25% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<p><b>EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</b></p>	<p>El 68,75% de los convenios colectivos de empresa prevén que, en caso de discrepancias en el seno de la comisión, ésta se someterá a al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de la Región de Murcia.</p>
<p><b>TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL</b></p>	<p>El 25% de los convenios colectivos de empresa prevén el sometimiento a la comisión paritaria de cualquier decisión como trámite previo y preceptivo a toda actuación judicial.</p>



<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	<b>Arbitraje y conciliación</b> = 31,25%.
	<b>Tabla salarial</b> = Hero España, S.A. Alcantarilla.
	<b>Absentismo</b> = Ningún convenio.
	<b>Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas</b> = 62,50% de los convenios colectivos de empresa.
	<b>Clasificación profesional</b> = Ninguno.
	<b>Elaboración de baremos de méritos para la cobertura de los puestos vacantes</b> = Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.
	<b>Formación continua</b> = Ninguno.
	<b>Elaboración y seguimiento de las actividades en materia de prevención de riesgos laborales</b> = Orthem Servicios y Actuaciones Ambientales, S.A.
	<b>Cálculo de la jornada anual</b> = Ninguno.
	<b>Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio y resolución de conflictos</b> = Ninguno.
<b>Cláusula abierta</b> = El 18,75% de los convenios colectivos de empresa.	

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	<b>No regulan</b> el régimen disciplinario = 12,5% de los convenios colectivos de empresa.
	<b>Realizan una remisión a otra normativa</b> = 18,75% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> = 68,75% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	El 72,72% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días.
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.

<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) se refieren expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones el 54,55%.
<b>SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a la comunicación por parte de la empresa a los trabajadores acerca de la instalación en el centro de trabajo de cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa regula esta materia.
<b>EJECUCIÓN DE SANCIONES</b>	Ramón Sabater SAU.
<b>ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a esta cuestión.
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa se refiere a esta materia.

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS</b>	Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos de ámbito de empresa suscritos en 2020 en la Región de Murcia incluye en su articulado un compromiso de formación laboral.
<b>REPETICIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ART. 23 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	Uno de cada tres convenios de empresa reproduce los derechos que reconoce la legislación laboral con el fin de mejorar la formación de los empleados, como es la preferencia en la elección de turnos de trabajo, adaptación al puesto y el permiso no retribuido para acudir a exámenes, o la obligación de realizar cursos de formación necesarios para lograr la adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo (Cítricos de Murcia, Aguas de Lorca, etc.).
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>	Una tercera parte de los convenios de empresa incluye un compromiso genérico de potenciar la formación continua de su plantilla durante la vigencia del convenio (Ramón Sabater, Casino, Orthem, etc.), aunque sin proponer actividades formativas concretas.
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la polivalencia funcional (Hero).</li> <li>- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo (Aguas de Lorca)</li> <li>- Optimización de la producción (EMUASA).</li> </ul>

<p><b>PRIORIDADES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atender las necesidades de los trabajadores Aguas de Lorca</li> <li>- Potenciar la formación que guarde relación directa con las funciones a desarrollar (Estrella).</li> <li>- Mantenimiento de aptitudes de los empleados (Falk).</li> </ul>
<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa EMUASA opta por favorecer la formación realizada dentro de la jornada laboral recurriendo a las facilidades que reportan las nuevas tecnologías.</p>
<p><b>HORAS EXTRA</b></p>	<p>El convenio colectivo para Grúas Valeriano recuerda la obligación de abonar las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo.</p>
<p><b>DEVOLUCIÓN DE IMPORTE</b></p>	<p>Hero establece la obligación de devolver el importe de la formación ofrecida por la empresa que haya supuesto un coste superior a los 600 euros, en el caso de que el trabajador no permanezca en la empresa al menos durante los dos años siguientes.</p>
<p><b>COMISIÓN DE FORMACIÓN</b></p>	<p>Incluidas en menos del 15% de las empresas con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (Aguas de Lorca, EMUASA).</p>
<p><b>MÍNIMO DE PARTICIPANTES PARA SU IMPARTICIÓN</b></p>	<p>El convenio colectivo para Estrella de Levante indica que se necesitará un mínimo de 10 trabajadores para impartir un curso.</p>

## 2.16. IGUALDAD

<p><b>RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b></p>	<p>A través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias, elevando en virtud de pactos específicos las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Aunque es muy habitual que los convenios de empresa incluyan alguna cláusula específicamente destinada a tratar algún aspecto social, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.</p> <p>En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores.</p> <p>Los más extendidos son los siguientes:</p>
--	---

<p><b>PLAN DE IGUALDAD</b></p>	<p>A pesar de que, durante el año 2020 solo estaban obligadas a elaborar un plan de igualdad las empresas de más de 100 trabajadores, uno de cada tres nuevos convenios de empresa incluye un plan de igualdad (Plasbel) o remite a un plan de igualdad previamente elaborado para esa concreta empresa (Estrella, Campillo Palmera, Emuasa, etc.); aunque no necesariamente se trata de un texto actualizado.</p> <p>Se demuestra que, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio.</p> <p>Por su parte, debe resaltarse que los convenios de empresa que, en 2020, aprueban o remiten a su propio plan de igualdad, tienen más de 50 trabajadores, lo que permite intuir que, por lo general, nuestras empresas no desean asumir más obligaciones al respecto que las estrictamente impuestas por el legislador.</p> <p>Es importante destacar que, hasta la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, según la legislación española sólo tenían obligación de realizar un plan de igualdad las empresas de más de 250 trabajadores. A partir de ese momento y de forma progresiva hasta el año 2021, se obligará a elaborar un plan de igualdad a empresas de más de 50 trabajadores.</p>
<p><b>ADAPTACIONES DE JORNADA (34.8 ET) Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Como viene siendo habitual, completando estas genéricas previsiones, solo de forma excepcional, los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2020 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>En la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de adaptación de la jornada de trabajo previstas en el art. 34.8 ET tras la nueva redacción ofrecida por el RD-Ley 6/2019 (Zukán, Hero, etc.).</p> <p>En 2020, resulta muy interesante la previsión que incorpora el convenio colectivo para la empresa Plasbel en el que, especificando las enormes posibilidades que permite la amplia redacción actual del art. 34.8 ET, se permiten adaptaciones de jornada por atención de hijos menores de 18 años, concretando los criterios que se tendrán en cuenta a la hora de atender las solicitudes de los empleados.</p> <p>También destaca la previsión de no realizar retenes los trabajadores con hijos menores de 3 años (Aguas de Lorca).</p> <p>Resulta curioso comprobar la escasa atención que le otorga la negociación colectiva a este importantísimo tema, pese a la gran utilidad práctica y el elevado interés que despierta entre los trabajadores.</p>
<p><b>LACTANCIA</b></p>	<p>La acumulación de la hora por lactancia que el Estatuto de los Trabajadores contempla como permiso retribuido en jornadas completas, resulta excepcional en la negociación colectiva murciana (Plasbel).</p> <p>Esta falta de interés posiblemente esté motivada por la falta de incentivos legales. Recuérdese que el contrato de interinidad que la empresa pudiese concertar con un sustituto para cubrir las ausencias por esta causa no estaría ya bonificado.</p>

<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Durante el año 2020, prácticamente la totalidad de los convenios regionales de ámbito de empresa de nueva negociación incluyeron en su articulado una referencia específica a la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</p> <p>Ahora bien, en la mayoría de los casos se trata de compromisos genéricos en los que sólo se recuerda la obligación de la empresa de mantener la igualdad de géneros en la composición de la plantilla (IDQC, Falk, Grúas), o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007 (Zukán, UTE, etc.).</p> <p>En concreto, resulta habitual que, a través de fórmulas genéricas y sin materializarse en forma de compromisos concretos, se proclame la intención de la empresa de respetar la igualdad de género en materias tales como el acceso al empleo, la formación profesional, la presencia equilibrada, la igualdad retributiva, la promoción profesional, etc.</p>
<p><b>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2020, como ya ocurriera en 2019, solo un 10% de los textos crea una comisión para la igualdad de género (Plasbel, Hero) encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.</p> <p>Adviértase que este tipo de Comisiones desempeña un importantísimo papel a la hora de formular propuestas de actuación, y supervisar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el plan, así como a valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, pero no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS nº. 95/2021 de 26 de enero 2021).</p>
<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>Con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, el 1 de cada 3 nuevos convenios de empresa se ocupan de advertir expresamente que se utiliza el masculino genérico pero cualquier referencia realizada en su texto se entiende hecha indistintamente a hombres y mujeres (Zukán, Campillo Palmera, etc.).</p>
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2020, un 30% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género, pero cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo (Ramón Sabater, UTE, etc.).</p> <p>En 2020, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género.</p> <p>Se trata de una previsión muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que habría de adoptar la empresa diferenciando la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o, por el contrario, en el ámbito estrictamente personal de la víctima.</p>

<p><b>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2020, tres cuartas partes de los convenios de ámbito de empresa hacen referencia expresa al acoso sexual.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Hero, Ramón Sabater, Estrella de Levante, etc.). Aunque por supuesto siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual y, por lo tanto, susceptible de generar un despido disciplinario sin necesidad de tipificación expresa en el régimen sancionador aplicable en la empresa, se trata de una previsión muy útil con el fin de clarificar la situación aplicable y advertir de las consecuencias de este tipo de conductas.</p> <p>En cambio, y salvo que la empresa tenga obligación de elaborar un plan de igualdad (en cuyo caso, se trataría de una materia obligada), son muy poco frecuentes los protocolos de actuación destinados a prevenir y luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de género (Campillo Palmera, Plasbel, Casino), aunque en ocasiones, la empresa opta por plasmar, en términos generales, su intención de sensibilizar a los trabajadores y favorecer la confidencialidad de las denuncias, con el fin de reforzar la prevención del acoso (Ramón Sabater, Orthem, etc.).</p>
<p><b>TRASLADO</b></p>	<p>Compromiso de trasladar a trabajadores con cargas familiares en último lugar en el caso de que existan necesidades empresariales (Campillo Palmera).</p> <p>Ahora bien, pese a su indudable utilidad se trata de un compromiso limitado a los desplazamientos que exijan cambio de residencia y no a los meros fenómenos de movilidad temporal en interés de la empresa que únicamente requieren pernотaciones ocasionales, también muy difíciles de compatibilizar con la conciliación familiar.</p>

## 2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>Uno de cada cinco convenios de empresa recuerda en su articulado el deber de evitar la discriminación de los trabajadores que proclama el art. 14 CE -tanto en el ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Naftrán, Hero, etc.).</p>
<p><b>ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES</b></p>	<p>Estrella</p>
<p><b>DISCAPACIDAD</b></p>	<p>Como vienen siendo habitual, las referencias a la discapacidad en la negociación colectiva murciana han sido muy escasas y genéricas, muchas veces limitadas a proclamar el derecho a la no discriminación recogido en el art. 14 CE, sin concretar medidas de actuación específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2020, resulta muy interesante la previsión que incorpora el convenio colectivo para la empresa Plasbel en el que, clarificando las enormes posibilidades implícitas en el concepto de cargas familiares utilizado en el art. 34.8 ET, se permiten adaptaciones de jornada por enfermedad grave u hospitalización de familiares.</li> </ul>

<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Cítricos de Murcia opta por nombrar a un Delegado de Medio ambiente con el fin de reforzar la garantía de cumplimiento de la legislación vigente al respecto.</p>
<p><b>FONDO DE DEPORTE Y HáBITOS SALUDABLES</b></p>	<p>Estrella de Levante.</p>
<p><b>PROTECCIÓN DE DATOS</b></p>	<p>Compromiso sobre el que hacen hincapié los convenios para Hero o Casino Rincón de Pepe.</p>
<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<p><b>Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad.</b></p> <p>Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad, en 2020 (como ya ocurriera en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019), ningún convenio de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.</p> <p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p><b>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</b></p>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso tendente a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato para la formación y el aprendizaje, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quizá con finalidad de mejorar las oportunidades de colocación de los sujetos más jóvenes, el convenio colectivo para Grúas Valeriano especifica que el contrato para la formación y el aprendizaje podrá concertarse con trabajadores menores de 21 años (y no menores de 25 como actualmente prevé la legislación vigente).</li> </ul>

## 2.18. DESCUELGUE

<b>DESCUELGUE</b>	<p>Aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la ley (art. 82.3 ET), tres cuartas partes de los convenios de empresa opta por reflejarlo en su articulado.</p> <p>Aparentemente estas cláusulas se limitan a recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere el caso de concurrencia de causas ETOP la legislación laboral, en realidad, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer:</p> <p>Y es que, en la mayoría de los casos, en estas cláusulas se aprovecha para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atribuir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (Campillo Palmera, etc.).</li> <li>- O bien, plasmar la obligación de someter las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora al ASECMUR II (EMUASA, Aguas de Lorca, etc.).</li> </ul>
-------------------	--

## B.2. REVISIONES SALARIALES<sup>12</sup>

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA <sup>1</sup>
Molina Express, S.L.	33 (H: 19, M:14)	---	---
Anenca Logística y Transportes S.L.	19 (H: 10, M: 9)	---	---
Thader Urgente S.L.	15 (H:9, M:6)	---	---
Corbalán Matallana, S.L.	100 (H: 54, M: 46)	1,00%	100
<b>Total Media</b>	----	----	---

1 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada empresa por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2020. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.

2 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.

3 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.

4 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.

La **media ponderada** no sería representativa dado que únicamente consta el dato de una de las revisiones salariales publicada y con efectos en 2020.

<sup>12</sup> Téngase en cuenta que únicamente se han considerado las revisiones salariales que han sido publicadas en el BORM y con efectos en 2020.



