



 **CES**



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

Año 2023

colección
estudios54

**INFORME SOBRE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA
REGIÓN DE MURCIA.
(2023)**

Cegarra Cervantes, Felipe
Fernández Collados, M^a 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 C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

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

© Copyright. 2024.

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 www.fundacionrlm.org

I.S.B.N. 978-84-09-35089-6

Diseño, maquetación e impresión: Nostrum Integra - Empresa de Inserción

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
II. DIRECTRICES DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	10
III. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2023	15
IV. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2023	52
A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR.....	52
A.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN	52
1. RELACIÓN DE CONVENIOS	52
2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2023	54
2.1 ÁMBITO.....	54
2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	55
2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	57
2.4 JORNADA.....	59
2.5 VACACIONES.....	60
2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	62
2.7 SALARIO	66
2.8 CONTRATACIÓN.....	69

2.9 ACCIÓN SOCIAL.....	69
2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	70
2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES...	70
2.12 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES	70
2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO	71
2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO	72
2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL.....	73
2.16 IGUALDAD.....	73
2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	76
2.18 DESCUELGUE.....	77
A.2 REVISIONES SALARIALES	78
B. CONVENIOS DE EMPRESA	80
B.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN	80
1. RELACIÓN DE CONVENIOS	80
2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2023	82
2.1 ÁMBITO.....	82
2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO	84
2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	86
2.4 JORNADA.....	89
2.5 VACACIONES.....	91
2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	94
2.7 SALARIO	98
2.8 CONTRATACIÓN.....	102
2.9 ACCIÓN SOCIAL.....	103
2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	103
2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES...	104

2.12 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES	104
2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO	105
2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO	107
2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL.....	108
2.16 IGUALDAD.....	108
2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	112
2.18 DESCUELGUE.....	113
B.2 REVISIONES SALARIALES	113
ANEXO I. CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA	115

I. INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2023, es necesario hacer referencia al marco legal que ha servido de soporte.

Durante el pasado año, los convenios colectivos han seguido adaptando la regulación que tradicionalmente mantenían a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El nuevo marco laboral se ha propuesto acabar con la tradicional dualidad que caracterizaba a nuestro modelo de relaciones laborales que distinguía entre contratos fijos y temporales. Además, la reforma del Estatuto de los Trabajadores que lleva a cabo la norma del Gobierno, abre numerosos espacios en materia de contratación que podrán ser desarrollados en la negociación colectiva, al igual que reordena la siempre controvertida relación jerárquica entre convenios sectoriales y convenios de empresa, a favor de los primeros, con una importante consecuencia en el ámbito de las remuneraciones.

Sin abandonar la materia salarial, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, incrementó el salario mínimo interprofesional, pasando de los 1.000 euros brutos mensuales de 2022 a 1.080 euros, con el consiguiente efecto que ha conllevado para las categorías más básicas recogidas en las tablas salariales de no pocos de los convenios colectivos negociados en nuestra Región.

Por otro lado, en el campo del avance en derechos sociales, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, encomendaba a la negociación colectiva el establecimiento de cláusulas de promoción de la diversidad en la empresa y la articulación de procedimientos para dar cauce a las denuncias ante casos de acoso o discriminación. También merece ser mencionado el Real Decreto-Ley 5/2023, de

28 de junio, por la ampliación y regulación de nuevos permisos que recoge el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, llevando a cabo la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Conforme a la nueva regulación, la negociación colectiva tiene la última palabra a la hora de desarrollar tales permisos en el concreto ámbito del convenio colectivo.

En el ámbito de la Región de Murcia, ha continuado la vigencia del III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASE-CMUR) ofreciendo novedosas soluciones a los interlocutores sociales para intentar que los conflictos laborales queden resueltos dentro del ámbito de la autonomía colectiva y no se judicialicen.

En mayor o menor medida, estas importantes disposiciones han tenido efecto en los pactos colectivos negociados durante el pasado año 2023, tal y como tendremos ocasión de analizar en las próximas páginas.

II. DIRECTRICES DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando ya parecía que el acuerdo era imposible, el pasado 10 de mayo de 2023, los secretarios generales de las organizaciones sindicales CCOO y UGT y los presidentes de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, estampaban su firma en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V ANEC) obtenido días atrás, que, entre otras medidas, incluye una previsión de incrementos salariales para los próximos tres años de al menos el 10%. Culminaba así un proceso negociador, largo y difícil, que arrancó tras la suscripción del Acuerdo para la Reforma Laboral de 2021 y no pudo cerrarse en 2022, según reconocen los protagonistas del acuerdo, debido al “contexto de máxima incertidumbre” provocado por la guerra en Ucrania, con una inflación desbocada y anuncios de desaceleración económica que dibujaban en el horizonte una pluralidad de escenarios y la dificultad de hacer proyecciones a medio y corto plazo. Sin embargo, la mejora de algunos macroindicadores económicos (entre ellos, el comportamiento de la inflación), la fortaleza en el crecimiento del empleo, el alejamiento del fantasma de una improbable recesión y la previsión de que la española sería la economía europea que más creciera en 2023, contribuyeron a generar un clima de mayor seguridad y confianza, facilitando la aproximación de posturas en temas tan vidriosos y proclives a la polarización como la determinación de las alzas salariales.

El V ANEC es un fruto del diálogo social bipartito, con el que los interlocutores sociales han querido dejar patente su capacidad para afrontar por sí mismos, sin tutelas heterónomas ni Gobierno que les marque la agenda, algunas de las grandes transformaciones estructurales y desafíos del mercado de trabajo que la pandemia y posteriores crisis han venido a acelerar y acentuar, dotándose de reglas para el autogobierno de las relaciones laborales, con la negociación colectiva como máxima expresión, en una “decidida apuesta por ocupar un espacio propio”. Al igual

que en los acuerdos anteriores, los agentes sociales han buscado, desde la negociación colectiva, la mejora de la situación de las personas trabajadoras, las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo.

El V AENC tiene vigencia para tres años (2023-2025), y mantiene la naturaleza jurídica obligacional de sus predecesores. Por tanto, sus previsiones son meras directrices u orientaciones, no cláusulas normativas de imperativo cumplimiento por los sujetos que negocien los convenios colectivos. Una vez más, resultará capital la labor de persuasión desplegada desde la cúspide empresarial y sindical sobre las singulares organizaciones encargadas de pilotar los procesos de negociación colectiva en los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales. En todo caso, estamos ante una valiosísima hoja de ruta, fruto del consenso, que ha favorecido el desbloqueo de los 1.400 convenios colectivos que no pudieron renovarse en 2022.

El mensaje de las confederaciones suscribientes del acuerdo emplaza a llevar a las más de 4.500 unidades de negociación activas la nueva senda de alzas de salarios: del 4% en 2023, del 3% en 2024 y otro 3% en 2025, con posibilidad de añadir un 1% adicional, como máximo, cada año si la inflación supera estos incrementos, con efectos desde el año siguiente. No se incluyó una cláusula de revisión salarial que garantice íntegramente el poder adquisitivo de los salarios caso de que la inflación supere tales parámetros. Tampoco contiene el V AENC indicaciones sobre alzas salariales retroactivas para 2022, que se dejan a criterio de los sujetos negociadores. Pero hay que ver el acuerdo en positivo, y valorarlo no tanto por lo que no incluye como por lo que recoge. “Un avance en el crecimiento de los salarios donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo”, se afirma en el acuerdo.

El V AENC también contiene en su capítulo VI orientaciones sobre modernización de las estructuras salariales, fomento de los planes de pensiones de empleo y una propuesta dirigida al Gobierno para que las empresas contratistas puedan repercutir en el precio de los contratos públicos los incrementos de costes laborales que se produzcan durante su vigencia y no se hubieran podido prever en el momento de la licitación. En todo caso, los agentes sociales son conscientes de que la negociación salarial tendrá que solventarse atendiendo a las circunstancias presentes en cada ámbito concreto. La idea, precisa el documento, es que las directrices contenidas en el acuerdo puedan adaptarse en cada sector o empresa, cuyas situaciones son muy desiguales en crecimiento, resultados o incidencia del salario mínimo interprofesional, todo ello con el objetivo del mantenimiento y la creación de empleo.

Aunque la atención mediática se ha centrado casi exclusivamente en el tema de los incrementos retributivos, el V AENC dista mucho de ser un mero acuerdo de tarifas salariales. Hay otras muchas materias clave en el nuevo AENC. De hecho, es probablemente el más completo y ambicioso de los cinco pactos de esta naturaleza aprobados hasta la fecha. De la riqueza y amplitud de sus contenidos dan cuenta las recomendaciones y los criterios que a lo largo de sus dieciséis capítulos y treinta y tres páginas desarrolla el V AENC en materia de contratación laboral, teletrabajo, flexibilidad interna, jubilación parcial, incapacidades laborales, igualdad de género o transición tecnológica, digital y ecológica, entre otras cuestiones relevantes.

Siguiendo la tradición de acuerdos anteriores, el V AENC incluye en su capítulo II orientaciones para el impulso de la negociación colectiva, a fin de preservar la vigencia de los convenios, reducir al máximo los bloqueos en la negociación, potenciar la constitución y funciones de las comisiones paritarias, así como el papel de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales.

Pero si hay una materia en la que recalca con especial intensidad el acuerdo, esa es la referida al empleo y la contratación (capítulo III). Tras dejar constancia de la implicación de los agentes sociales en el diseño del nuevo marco regulatorio de la contratación laboral en España que supuso la Reforma Laboral de 2021, y de los buenos resultados que esta ha arrojado desde su entrada en vigor, las organizaciones empresariales y sindicales manifiestan su compromiso de “contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma”. A este respecto, se insta a que los convenios colectivos asuman y desarrollen las abundantes remisiones a la negociación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores contempla en relación con diversos aspectos del período de prueba, los contratos de duración determinada, el contrato para trabajos fijos-discontinuos (recomendando “desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas”), el contrato a tiempo parcial (considerándolo “una herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas”), y la contratación de jóvenes y de personas en transición en el empleo (“promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación”).

Pese a la configuración cada vez más restrictiva y exigente que las reformas legales viniendo haciendo de la jubilación parcial, los agentes sociales consideran que esta modalidad de jubilación y el contrato de relevo “deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas”. A tal efecto, el capítulo IV del AENC dispone que los convenios colectivos impulsarán los mecanismos necesarios para la puesta en marcha del tán-

dem jubilación parcial/contrato de relevo en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias; asimismo, los convenios potenciarán “fórmulas de jubilación gradual y flexible”; por último, las confederaciones signatarias del acuerdo instan al Gobierno a abrir la mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la DA 1ª del RDL 2/2023, de 16 de marzo, sobre establecimiento de un nuevo marco regulatorio de la jubilación parcial que preserve la calidad del empleo de los relevistas y equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema de Seguridad Social.

En el actual contexto de transición digital y tecnológica, para las organizaciones firmantes resulta fundamental contribuir, por medio de la negociación colectiva, a “potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas”. A la consecución de tal empeño se supeditan los criterios y las medidas contenidas en el capítulo V sobre formación y cualificación profesional.

En el capítulo VII, las organizaciones firmantes expresan su preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, exhortando a la negociación colectiva a establecer procedimientos de análisis y seguimiento de las bajas laborales que contribuyan a reducir el número y la duración de dichos procesos. Se contempla la posibilidad de atribuir a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social la supervisión de las incapacidades temporales por enfermedad común, a cuyo efecto se insta a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas entidades con el propósito de “mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el sistema público”.

Junto a las anteriores, el acuerdo aborda otras cuestiones para facilitar, a través de su desarrollo mediante la negociación colectiva, la conformación en las empresas de un ecosistema de relaciones laborales moderno al tiempo que más democrático, garantista, saludable e inclusivo: adaptación de las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y sus plantillas (capítulo VIII); fomento de los instrumentos de flexibilidad interna (clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de las condiciones laborales fijadas en los convenios, ERTes y Mecanismo RED) como “una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras” (capítulo IX); implementación de los llamamientos realizados desde la ley a la negociación colectiva en materia de teletrabajo (capítulo X); derecho a la desconexión digital (capítulo XI); igualdad entre mujeres y hombres (capítulo XII); inclusión laboral de personas con discapacidad (capítulo XIII); promoción de plantillas heterogéneas, favoreciendo la

integración y no discriminación de las personas LGTBI (capítulo XIV); prevención de las violencias sexual y de género en los centros de trabajo, garantizando los derechos de las víctimas (capítulo XV); transición tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI). En relación con este último tema, merece ser destacada, por su novedad e importancia, la regulación que el acuerdo dedica a las obligaciones empresariales con relación al uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

III. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2023

Un año más, con la finalidad 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, de sector y de empresa, publicados** en el BORM en 2023, 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 2023). **Exigiendo cumulativamente** que concurren **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2023**), descartándose aquellos que aun habiendo sido publicados en 2023 su vigencia no alcance hasta 2023 (Salinera española, S.A.). 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 (carentes de eficacia normativa y personal general), las modificaciones puntuales de convenios (Xileplant S.L.; APR Invernaderos S.L.; Comercio General; Agrios; Uva de mesa; Cítricos; CCOO; o EMUASA.), ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario (Acuerdo Marco de Empleadores Públicos del Ayuntamiento de Murcia; Agrios; Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Alhama; Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier; Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier y sus órganos públicos; Acuerdo de condiciones de trabajo del servicio de emergencias y protección civil del ayuntamiento de los Alcázares; o Acuerdo de condiciones de trabajo del cuerpo de policía local del ayuntamiento de los Alcázares). Tampoco se han considerado, por su escaso impacto cuantitativo, los convenios de ámbito inferior al de empresa como convenios franja (Limpieza Municipal de Lorca S.A.) o para centros de trabajo (Agriverdes

del Mediterráneo ETT, S.L.; Surempleo 2000 ETT S.L.; o General Logística Systems Spain S.A.), ni los simples acuerdos de prórroga de convenio (EMUASA).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2023 contamos con 32 convenios colectivos de nueva negociación (14 de sector y 18 de empresa), prácticamente los mismos que en 2022, que fueron también 32 convenios en total, sólo que 13 de sector y 19 de empresa: la cifra total más alta desde el año 2018 que fue de 37 convenios, aunque todavía lejana a la de 2013 con 42 convenios. El salto cuantitativo de 2022-2023 se debe al aumento considerable del número de convenio de nueva negociación en sector, pasando de 3 convenios en 2021 y 7 en 2020 a los 13 de 2022. Recordemos que en 2021 los convenios de nueva negociación fueron 25 (3 de sector y 22 de empresa), una cifra muy similar a la de 2020, en la que fueron negociados 23 convenios (7 de sector y 16 de empresa). Las cifras reflejadas en los estudios de los últimos años han sido las siguientes: 2019 (29 convenios: 7 de sector y 22 de empresa), 2018 (37 convenios: 10 de sector y 27 de empresa), 2017 (29 convenios: 11 de sector y 18 de empresa), 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa), 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa), 2014 (31 convenios: 8 de sector y 23 de empresa) y 2013 (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). A este respecto, parece razonable concluir que es muy posible 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 el significativo descenso en el número de convenios colectivos aprobados durante los años 2020 y 2021. Una situación ya superada en 2022 y 2023.

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.

* * *

Respecto al ámbito de **aplicación del convenio colectivo**, cabe destacar una arrolladora preferencia de la negociación colectiva murciana por pactar una duración comprendida entre los 2 y los 3 años de duración, siendo las duraciones inferiores o superiores excepcionales, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa (dos años: Azud, Filthader, etc.; tres años: Colegio de Arquitectos, Cítricos de Murcia, etc.; cuatro años: Grúas Valeriano, IDCQ, etc.).

Un año más, sorprende comprobar la elevadísima frecuencia con que la negociación colectiva murciana atribuye efectos retroactivos a sus acuerdos, con el fin de que sus pactos puedan resultar aplicables antes del momento de su firma. En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2022 (Falck, Tomás Maestre, Azud, etc.), demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.

Por lo que a la **ultraactividad** del convenio se refiere, se aprecia que los negociadores quieren resaltar los cambios normativos introducidos en el art. 86.3 ET por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en el que se recupera la ultraactividad, sin excepciones ni límites, del convenio denunciado, y prácticamente la totalidad de los convenios colectivos murcianos firmados en 2023 reproducen la nueva redacción de este precepto en el propio texto del convenio. Sólo excepcionalmente se intensifica la obligación legal de recurrir a mediación cuando haya transcurrido más de un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un nuevo acuerdo, que proclama ahora el nuevo art. 86.4 ET, por la obligación de acudir a arbitraje cuando no hayan tenido éxito los procedimientos de mediación que se hayan puesto en práctica (Leudomar, Aguas de Lorca). Respecto a este último aspecto, cabe resaltar que se trata de una acogida muy tímida del objetivo que marca el Capítulo II.3 del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023) de potenciar el papel que pueden representar la mediación y el arbitraje como forma de impulso y promoción de la negociación colectiva. Y es que pese al importantísimo papel que el arbitraje podría jugar en el caso de petrificación de las negociaciones, son escasísimos los compromisos que se encuentran al respecto en la negociación colectiva murciana de 2023.

Por lo que al ámbito personal se refiere, se aprecia que las exclusiones personales son infrecuentes, limitándose, cuando aparecen a afectar a la relación laboral especial de alta dirección (Azud, Leudomar, etc.), o a materializarse en términos meramente ejemplificativos, recordando simplemente que el convenio colectivo aprobado no afectará a las personas que mantengan un vínculo mercantil y no laboral con la empresa (como miembros del consejo de administración, tal y como prevén los convenios colectivos para las empresas Interempleo y Leudomar). Sólo

en una ocasión, las exclusiones son muy numerosas (Origen Murcia), dando lugar a un texto que más se parece a un convenio de franja (y es que, en realidad, especifica que sólo se aplicará al personal del casino que esté asignado a la sección de juego presencial).

Por su parte, se aprecia un curioso cambio en el tenor literal de los numerosos compromisos de vinculación a la totalidad que incluye la negociación colectiva murciana en 2023. Si bien tradicionalmente con este tipo de acuerdos los negociadores condicionaban la validez del acuerdo a la validez de todas sus cláusulas, en 2023, posiblemente con el fin de optimizar el esfuerzo negociador invertido, a través de los compromisos con esta denominación se llega a un acuerdo con un alcance muy diferente: las partes negociadoras se comprometen a renegociar en un plazo muy breve de tiempo aquellas materias afectadas por la sentencia que las haya declarado nulas (ETT, Leudomar, etc.), manteniendo intactos el resto de preceptos. Conviene tener presente que, en ausencia de este tipo de compromisos, según mantienen nuestros jueces y tribunales en aplicación de las consecuencias generales previstas en los arts. 9 y 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, declarada nula una cláusula convencional, esta sería sustituida por las previsiones legales oportunas.

Por lo que atañe a la delimitación del ámbito funcional del convenio, un año más se aprecia que los negociadores suelen limitarse a reiterar la denominación del propio convenio, sin incluir ninguna aclaración al respecto. Aunque este tipo de especificaciones suelen resultar superfluas en la negociación colectiva de ámbito de empresa, resultan ser extremadamente útiles en el ámbito sectorial, ayudando a identificar mejor cuáles pueden ser las posibles empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Recuérdese que desde que la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se reactiva la primacía del convenio sectorial sobre el de ámbito de empresa (cfr. art. 84.2 ET), por lo que identificar con precisión cuál es exactamente el ámbito de aplicación de los convenios sectoriales se convierte en una cuestión crucial.

Similares reflexiones pueden realizarse respecto al ámbito territorial de aplicación de los convenios colectivos: existe una preferencia mayoritaria por circunscribir sus efectos a la totalidad del territorio de la Región de Murcia, o a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región, sin establecer excepciones o limitaciones al respecto.

Respecto al número de trabajadores afectados por los nuevos textos, pese a que el número de convenios sectoriales renovados en 2023 es similar al de 2022 (solo uno más), resulta muy relevante resaltar la elevadísima tasa de cobertura que registra la negociación colectiva murciana en 2023: así pues, nada menos que 87.975 trabajadores (según los datos registrados en REGCON) quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de los nuevos textos sectoriales. Cifra sorprenden-

temente elevada en comparación con los 47.775 trabajadores de 2022, 2.036 de 2021, 38.330, de 2020 o 18.242, de 2019. En concreto, se trata de la cifra más alta de las registradas en los últimos 15 años. Y es que no sólo es notablemente mayor el número de convenios sectoriales negociados durante el último ejercicio económico que los firmados, de media, en los últimos años, sino que, además, corresponden éstos a sectores de actividad con una fuerte implantación en la economía regional, generadores de numerosos puestos de trabajo.

Adviértase que el número de trabajadores cubiertos por un convenio sectorial de nueva negociación se sitúa en 2023 en cifras muy cercanas a las registradas en los años 2008 y 2009, justo antes de que la Gran Crisis Económica dejase sentir sus consecuencias más duras sobre nuestro país. Este dato denota una importante revitalización en el pulso de la actividad negocial colectiva de ámbito regional, con muy favorables consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

AÑO	CONVENIOS SECTORIALES DE NUEVA NEGOCIACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA	NÚMERO DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN
2023	14	87.975
2022	13	47.775
2021	3	2.036
2020	7	38.330
2019	7	18.242
2018	10	48.589
2017	11	55.576
2016	3	4.450
2015	6	19.800
2014	8	74.010
2013	17	79.726
2012	4	37.100
2011	4	15.717
2010	4	29.500
2009	14	95.701
2008	14	127.858
2007	12	65.649

Tabla elaborada en virtud de los datos publicados anualmente por la Consejería de Trabajo de la Región de Murcia y por el REGCON, y reflejados en el “INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA” que cada año publica el CESRM.

* * *

En torno a la forma de **organización del trabajo**, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, encontramos que es habitual que nuestros convenios colectivos insistan, con ánimo meramente ejemplificativo, en el hecho de que el poder de dirección corresponde a la empresa y también, que se ocupen de especificar cuáles son los objetivos concretos que su ejercicio puede perseguir (como racionalización u organización científica del trabajo, modernización de los sistemas de producción, optimización del esfuerzo, etc.). Por su parte, en la negociación colectiva regional de 2023, sobre todo en el ámbito de empresa, se detecta que se está prestando mayor atención que en años anteriores a detallar las obligaciones concretas que se encuadran dentro del genérico deber de buena fe de los trabajadores (art. 20.4 ET), como utilización adecuada de las herramientas de trabajo, no utilizar medios informáticos para fines personales, etc. En particular, se recuerda el deber de respetar el sigilo de los empleados (Azud), presentarse puntualmente al lugar de trabajo (Eurogrúas Valeriano), cuidar las herramientas de trabajo (Tomas Maestre, Azud, Filthader, etc.), no utilizar los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores para fines personales (Colegio de Arquitectos) o se elaboran códigos de conducta de los empleados (Interempleo, Leudomar), se resalta la importancia de no permutar los turnos de trabajo arbitrariamente (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.), o se insiste en el cuidado con el que se han de custodiar los discos taquígrafos (Eurogrúas Valeriano).

Por otra parte, y también respecto a los pactos relativos a la forma de organización del trabajo en las empresas y en los sectores de actividad, sorprende comprobar la escasísima atención que la negociación colectiva regional ha prestado a temas tan importantes como el teletrabajo, el registro de la jornada o el derecho a la desconexión digital, cuyas referencias en los textos negociados en 2023 han sido excepcionales, como se expondrá con más detenimiento a continuación.

Igualmente, excepcionales son las previsiones convencionales relativas a la organización de un canal de denuncias con el fin de cumplir las nuevas obligaciones que la Ley 2/2023 de Protección al Informante impone a las empresas de más de 50 trabajadores (en 2023 sólo se ocupan de regularlo el convenio sectorial para Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia y el convenio colectivo para la empresa Interempleo). Ahora bien, como se trata de una obligación que únicamente ha sido exigible desde diciembre de 2023, es previsible que el número de convenios colectivos que regulen este aspecto se incremente notablemente en la negociación colectiva del próximo ejercicio económico.

En cambio, resulta particularmente interesante destacar la creciente atención que la negociación colectiva murciana dedica al hecho de idear formas de organización del trabajo que contribuyan a frenar el absentismo laboral. Así pues, ante la preocupación que sin duda suscitan las crecientes cifras de absentismo registradas por el INE, una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia a lo largo del año 2023 incluyen alguna especificación al respecto, como puede ser la obligación de recuperar las horas no trabajadas por ausencias no justificadas (Detallistas, Mayoristas), perder el complemento por IT si la persona trabajadora enferma no deja al empresario comprobar su estado real de salud programando un reconocimiento a cargo de personal médico (Mayoristas), o crear una Comisión de absentismo para estudiar las causas que lo provocan (Industrias siderometalúrgicas). Por su parte, en 2023, más de la mitad de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación incluyen alguna previsión al respecto, unas veces para premiar a los trabajadores que no incurran en absentismo; y otras, para penalizar a los que incumplan este deber. Los más frecuentes son los siguientes:

- Deber de recuperar las ausencias no justificadas (Azud, Filthader), o la previsión de descontar del salario las horas de ausencia no justificadas (Cartagena Puerto de Culturas).
- Incluir un “premio al no absentismo”: materializado en un cheque de 100 euros (IDCQ).
- Abonar un “plus de asistencia” (Aguamur, Valeriano) o un “plus de no absentismo” (Aguas de Lorca).
- Pérdida de la participación en el tronco de propinas: Origen Murcia.

Sobre este tema, la cuestión más polémica es clarificar si por absentismo se entienden únicamente las ausencias injustificadas (Azud, Filthader), o cualquier tipo de ausencias (como contemplan los convenios colectivos para las empresas de Aguamur, Origen Murcia, incluyendo entonces las ausencias por permisos o IT). Precisamente respecto a estas últimas previsiones, ha de admitirse que, según la línea jurisprudencial más reciente, su validez y aplicabilidad es discutible.

Precisamente a estos efectos, cabe resaltar que, teniendo en cuenta la nueva Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la que, aclarando la amplitud con que queda redactado el art. 14 CE, por fin se incluye expresamente la enfermedad como causa autónoma de discriminación, la Audiencia Nacional, en su reciente sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), en relación con una cláusula convencional que, a efectos del devengo de un plus por no incurrir en absentismo, penalizaba a los trabajadores que a lo largo del año hubiesen disfrutado de un período de incapacidad temporal, opta ahora por cambiar

radicalmente la doctrina que había mantenido en su sentencia de 8 de junio de 2016 (rec. 154/2016). Y es que si en aquel momento se admitió la validez de una cláusula de esta índole, al considerarse “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, la propia Audiencia Nacional, a la luz del nuevo tenor de la ley, corrige ahora esta doctrina, entendiendo que, como la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad, ha de admitirse que una cláusula de estas características implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo sólo por el hecho de estarlo, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho.

Como reconoce la propia SAN de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), la misma nulidad debería proclamarse respecto a toda cláusula de prevención del absentismo, reconocida unilateralmente por el empresario o pactada en negociación colectiva, en virtud de la cual se perdiera o redujera el derecho a percibir la citada retribución por hacer uso de los permisos, retribuidos o no, destinados a la atención de las cargas familiares, previstos en la ley o incluso, en la propia negociación colectiva. Y es que, en realidad, se trataría de fenómenos de discriminación, que perjudican las expectativas económicas de un trabajador simplemente por el hecho de ejercer su derecho no sólo legal, sino también constitucional, a atender a su familia.

* * *

En los sistemas de **clasificación profesional** pactados tanto en la negociación colectiva sectorial como en la de ámbito de empresa, se detecta una mayoritaria preferencia por articularlos sobre la figura del grupo profesional, bien en exclusiva, bien acompañados de sistemas de sub-clasificación basados en niveles profesionales, áreas funcionales, categorías, o incluso, puestos de trabajo. Recuérdese que actualmente, el vigente art. 22 ET únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”, eliminando la clásica división entre grupos y categorías profesionales.

A su vez, por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, dos terceras partes de los convenios murcianos, tanto de ámbito de sector como de empresa, completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de la formación necesaria, nivel de responsabilidad, funciones y cometidos propios de cada categoría (Herboristería, Siderometalúrgicas, Puertos, Valeriano, Falck, etc.). Se trata esta 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, así como, definir con precisión cuáles serán las obligaciones laborales concretas de cada trabajador, a efectos de medir su diligencia y nivel de desempeño.

Por lo que al sistema de **ascensos** se refiere, uno de cada tres nuevos convenios murcianos, tanto de ámbito de sector, como de empresa, opta por dar preferencia a los propios trabajadores de la plantilla a la hora de ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo de superior categoría que se pudieran producir (Adjudicatarias, Siderometalúrgicas, Azud, Tomás Maestre, etc.), salvo los puestos que impliquen una especial confianza, en cuyo caso serán de libre designación por la empresa (Cine, Aguas de Lorca, Filthader, etc.).

Se aprecia también que es notablemente más elevado que en años anteriores el porcentaje de convenios colectivos sectoriales que incluyen en su articulado una referencia expresa al **periodo de prueba**. Así, mientras que en el pasado se trataba de una previsión excepcional en el ámbito sectorial, y limitadamente moderada en el ámbito de empresa, en 2023, más de un tercio de los convenios sectoriales analizados (Adjudicatarias, Puertos, etc.), y cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa (Filthader, Leudomar, etc.), precisan el periodo de prueba aplicable en las contrataciones realizadas en el sector. Se demuestra así que, al mismo tiempo que la normativa vigente revitaliza la contratación indefinida, se reactiva también, con la misma fuerza, el interés por regular con claridad y precisión los periodos de prueba exigibles a las nuevas contrataciones, intentando con ello contemplar los periodos de prueba más apropiados posible atendiendo al tipo de actividad desempeñada.

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 y lo hacen, básicamente, estableciendo un cómputo mixto o anual casi en la misma proporción. En el ámbito de empresa, el cómputo anual resulta mayoritario al mixto, pero por poca diferencia.

2. La **jornada media anual**¹ pactada para 2023 en sector es de 1.781 horas, 55 minutos y 12 segundos, prácticamente la misma que en 2022 que fue de 1.781 horas, con 51 minutos y 36 segundos. Una jornada media anual algo más baja que en 2021, que fue de 1.788 horas y 40 minutos y algo superior a la de 2020 (1.777 horas con 8 minutos), pero inferior a la de 2019 (1.791 horas con 6 minutos).

En el ámbito de empresa, la jornada media anual pactada en 2023 es de 1.749 horas, 40 minutos y 12 segundos, es decir, algo inferior a la de 2022 que fue de 1.755 horas, 8 minutos y 24 segundos, algo superior a la de 2021 que fue de 1.731 horas y 8 minutos, pero inferior a la de 2020, que fue de 1.777 horas y 36 minutos. Sin embargo, en 2019, la jornada media anual pactada en empresa fue muy inferior,

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 2023 y con efectos durante dicho año.

situándose en 1.715 horas y 12 minutos. En 2018 fue de 1.749 horas y 52 minutos, en 2017 de 1.796 horas, en 2016 de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos.

3. **El cómputo semanal medio**² pactado en el ámbito de sector 2023 es de 40 horas, ya que ningún convenio colectivo de sector prevé una jornada inferior a las 40 horas semanales. Sin embargo, en 2022 fue de 39 horas y 33 minutos, a diferencia de 2021 y 2020 que, como en 2023 fue de 40 horas, no así en 2019. 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 2023 es de 39 horas, 32 minutos y 24 segundos, algo superior al de 2022 que fue de 39 horas y 6 minutos, pero alejado de las 36 horas y 33 minutos de 2021 e idéntico al de 2022. Sin embargo, en 2019 es todavía inferior, con 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 al de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos). La rebaja tan sustancial de la jornada pactada en cómputo semanal en 2021 se debió al destacado número de convenios colectivos de empresa pública negociados en 2021 con una jornada de 35 horas.

Como es conocido, la titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha declarado que una de las líneas de actuación de su Ministerio para esta legislatura será rebajar la jornada semanal hasta las 37 horas y media. De hecho, algún convenio ha tenido en cuenta dicha declaración, como el convenio colectivo de empresa Cítricos de Murcia S.A., que señala que “si durante la duración del convenio vigente se modifica por Ley General Estatal la jornada de 40 horas semanales, dicha Ley sería de aplicación inmediata”.

4. Por lo que hace a la **distribución irregular de la jornada**, en los convenios de ámbito sectorial su previsión en 2023 no sólo ha descendido al 42,86%, sino que, además, su regulación no difiere de la aplicación del propio Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, debe recordarse que en 2022 la referencia sectorial a la distribución irregular de la jornada llegó a alcanzar al 69,23% de los convenios,

² 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 2023 y con efectos durante dicho año.

una cifra muy superior a la de los años precedentes, pues tanto en 2020 como en 2019 fue regulada por el 47,14% de los convenios colectivos de sector y en 2018, 2015 y 2014 por el 50%. No obstante, en 2022, a diferencia de 2023, algunos convenios posibilitaban una distribución irregular inferior al 10% de la jornada, como Recolectores de Cítricos (8%), Tomate Fresco (9%) y Fabricantes y Preparados Alimenticios (5%), mientras que en Limpieza Pública Viaria se llegaba hasta el 20%.

En el ámbito de empresa, el número de convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada es algo escaso, tan sólo un 27,78%, pero algo superior al 21,05% de 2022 y al 22,73% de 2021, aunque muy alejada de la de 2020, que alcanzó el 56,25%, a diferencia de las cifras de años precedentes: 31,82% en 2019, 33,33% en 2018, 16,67% en 2017 y 38,10% en 2016.

No obstante, salvo en un convenio de empresa que se prevé una distribución irregular de la jornada del 15%, al igual que en sector, los convenios prevén la distribución de un máximo del 10% de la jornada.

Debe hacerse especial alusión a la regulación del convenio colectivo de empresa para Cítricos de Murcia S.A., por su carácter pormenorizado y por prever la flexibilidad inversa para situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas.

Una práctica muy 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 2023 en sector, dicha previsión llega hasta el 35,71% de los convenios negociados, aunque sólo uno de ellos hace extensible la jornada intensiva a Semana Santa y Navidad. Un dato más elevado que el de 2022, que sólo dos convenios de sector previeron la jornada intensiva, cuando en 2021 lo hicieron el 66,67% de los convenios colectivos de sector, una cifra muy alta, que no se había repetido desde el año 2016, si bien, debe recordarse que en 2021 los convenios colectivos de sector de nueva negociación fueron muy escasos. En empresa, el porcentaje de convenios que prevén la jornada intensiva es ínfimo, tan sólo tres convenios y dos de ellos extienden la jornada intensiva a Semana Santa y Navidad. A este respecto, debe recordarse que el porcentaje de convenio colectivos de empresa que regulan la jornada intensiva para el periodo estival nunca ha sido excesivamente elevado, pues en 2022 fue del 31,56% y en 2021 del 22,73%.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, sólo es regulada por un convenio colectivo de sector, concretamente por Explotación de campos de golf y servicios anexos, que alude a las necesidades de conciliación de sus empleados y empleadas. Tampoco en empresa son muy prolíficas estas cláusulas, ya que sólo dos convenios

colectivos de empresa las prevén, aunque en 2022 sí que se llegó al 31,56% de los convenios colectivos de empresa, frente al 18,18% de 2021, superando el 37,5% de 2020, que ya supuso un dato elevado 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 y simplemente ha reproducido lo ya previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En 2023 no se rompe esa misma tónica y aunque se prevé en el 35,71% de los convenios colectivos de sector y en el 44,44% de los convenios colectivos de empresa, dicha regulación se limita a reiterar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

6. La comúnmente llamada **“pausa por bocadillo”** siempre ha constituido 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, cayó abruptamente el número de convenios colectivos que la regularon, subiendo, de nuevo, en 2022, que alcanzó el 53,9% en la negociación colectiva de sector y el 21,05% en empresa, aunque lo importante es que muchos de esos convenios no determinaban si el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo debía considerarse como tiempo de trabajo efectivo. En 2023, el tanto por ciento de convenios colectivos de sector que regulan este tipo de descanso intrajornada es del 42,86% y todos, excepto uno de ellos, aclaran que el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Y, por lo que hace a la negociación colectiva de empresa, la mitad de los convenios prevé este tipo de descanso, especificando todos, excepto uno de ellos, que el tiempo será considerado 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, sólo cuatro convenios colectivos: uno de sector (Hostelería) y dos de empresa (Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga; Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.; y Club Náutico los Nietos) regulan el control horario. Curiosamente, el mismo número que en 2022, año en el que también lo hicieron cuatro convenios: uno de sector (Aserrío) y tres de empresa (Fútbol, Bunge y CC.OO.).

8. Las **horas extraordinarias** han sido tradicionalmente ampliamente reguladas por los convenios de sector y aunque en 2021 sólo fueron previstas en un convenio, en 2023 las regulan el 64,29%, una cifra inferior a la de 2022 (76,9%), que ya fue algo inferior a la de 2020 (87,71%), 2019 (100%) y 2018 (80%). En la negociación colectiva de empresa, sin embargo, las regulan todos los convenios colectivos. Recuérdese que en 2022 lo hicieron el 73,68%, un porcentaje similar al de 2020 (75%). Pero más allá del número de convenios que las regulan, lo más destacado es conocer la previsión sobre su compensación, optándose tanto en sector, como en empresa, por la elección entre tiempos de descanso y remuneración económica.

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, prácticamente no ha tenido efectividad en la negociación regional. En 2023 sólo un convenio colectivo de sector hace referencia a este derecho, un dato que dista poco del año 2002, cuando sólo un convenio de sector y otro de empresa la previeron y del de 2021, año en el que sólo atendió a dicha llamada un convenio colectivo de empresa. Una vez más, cabe recordar 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 en cualquier tipo de empresa, no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

10. Precisamente por lo que atañe al **trabajo a distancia**, destaca en 2023 el escaso interés que la negociación colectiva murciana ha tenido en regular esta modalidad de prestación de servicios. A modo de excepción, sobresale la minuciosa regulación que incorpora el convenio colectivo para Oficinas de Colegios profesionales, en la que, a título meramente informativo, no sólo se reiteran los derechos básicos que el respecto reconoce la legislación vigente (Ley 10/2021), sino que se precisan aspectos básicos de su régimen jurídico, como la enumeración de las herramientas concretas que la empresa deberá poner a disposición de los teletrabajadores o se especifica que se potenciará que, incluso en los casos de teletrabajo, exista cierta presencialidad de los empleados para evitar los problemas mentales que puede llegar a ocasionar el aislamiento.

11. Por lo que a las **vacaciones** se refiere, se aprecia que, por lo general, nuestras empresas y sectores tienden a ajustarse al número mínimo de días de vacaciones previsto en el art. 38 ET, siendo excepcionales las ampliaciones al respecto. En

cambio, en ciertas ocasiones, se reconocen días de permiso retribuido adicionales, pero no ya con el nombre de “vacaciones” sino de “días de asuntos propios”. Y es que quizá, atribuyendo distinta naturaleza jurídica a estos días de permiso, se evita también que el disfrute de los días de asuntos propios deba condicionarse al acuerdo con la empresa, a la asignación de turnos, al conocimiento con adelanto previo de los citados turnos, y demás condicionamientos que se imponen al disfrute de las vacaciones, permitiendo así un margen de libertad al trabajador del que el periodo vacacional no dispone.

Resulta llamativo comprobar que, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, tampoco en 2023 la negociación colectiva murciana le ha prestado la atención que se merece al hecho de establecer algún tipo de preferencia para los trabajadores o trabajadoras con hijos en edad escolar a la hora de elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta circunstancia puede provocar, y al escaso coste económico que esta medida desencadenaría para las empresas que la acogieran. En 2023, menos del 20% de los nuevos textos, en el caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo de vacaciones, otorga preferencia en la elección a los empleados con responsabilidades familiares con el fin de facilitar la coincidencia con los hijos en edad escolar (Marítima Blázquez, Cartagena Puerto de Culturas y Aguamur).

Quizá, la explicación a este desinterés se encuentre hoy en día en el hecho de que, después de que el art. 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, añadiera un nuevo apartado 9 al art. 37 ET, estas recomendaciones en materia de distribución del tiempo de vacaciones de las personas trabajadoras con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral resulten, quizá, menos necesarias. Recuérdese que, equiparándolas a fuerza mayor, el citado art. 37.9 ET incluye ahora un nuevo permiso retribuido de hasta cuatro jornadas al año (aunque también puede fraccionarse por horas), en favor de las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo por razones familiares urgentes y debidamente acreditadas. Precisamente con el fin de evitar que la negociación colectiva pierda el interés en aprovechar el importante potencial que la distribución del periodo de vacaciones puede tener en la mejora de las oportunidades de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, el Capítulo XII del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se ocupa de insistir en que, en el marco de la planificación anual de las vacaciones, del art. 38 ET, nuestros convenios colectivos se deberían ocupar de “avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas”. Así las cosas, es previsible que, en la negociación colectiva del próximo año, nuestros convenios hayan prestado más atención a esta concreta cuestión.

A su vez, sorprende comprobar que, todavía en 2023, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa incluye alguna referencia a la incidencia de las situa-

ciones de IT, maternidad o paternidad pueden tener sobre el disfrute del periodo vacacional (IDCQ, Leudomar, Azud, etc.). 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). Se trata obviamente de previsiones meramente enunciativas, que tienen como única finalidad informar a los trabajadores afectados de los derechos que les asisten, demostrando con ello el generalizado desconocimiento que todavía existe sobre el tema, a pesar de que hace más de una década que se operó la citada reforma normativa (38.3 ET).

* * *

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** en la negociación colectiva de empresa. Es más, si en 2021 tres convenios colectivos de empresa seguían previendo una licencia retribuida por nacimiento de hijo/a y en 2022 lo hacían dos convenios colectivos de sector y otros dos de empresa, en 2023, tres años después, continúan haciéndolo dos de sector y otros dos de empresa, uno de ellos, el de Eurogrúas Valeriano, SLU refiriéndose al “alumbramiento de la esposa”. 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, una 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/a 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/a, 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.

Aunque es bastante excepcional, algún que otro convenio se refiere a la **suspensión del contrato de trabajo de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento**, en concreto el 21,43% de los convenios colectivos de sector y el 27,78% de los de empresa, todos ellos o remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente, o regulándola del mismo modo que dicha normativa, salvo el convenio

de empresa Cartagena Puerto de Culturas S.A, que incrementa la suspensión a 18 semanas ó 20 en caso de parto múltiple. A este respecto, es bastante singular el hecho de que el convenio colectivo de empresa para Aguas de Lorca S.A. prevea un permiso retribuido de “8 días naturales acumulables a la baja de maternidad, que habrán de disfrutarse inmediatamente después del descanso legalmente establecido”. Una previsión ciertamente positiva porque suma una semana a la suspensión del contrato y que parece estar prevista sólo para las trabajadoras, al referirse textualmente a “la baja de maternidad”, pese al cambio de nomenclatura en la Ley General de la Seguridad Social.

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, en algunos casos aumentando el número de días o especificando algunos aspectos, 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.

En alguna ocasión se ha criticado el hecho de que los convenios colectivos se refieran a unas licencias en los mismos términos que en el Estatuto de los Trabajadores, que otras las amplíen y otras ni las mencionen, en la creencia de que ello puede generar cierta confusión a las personas trabajadoras, al entender que las no recogidas en el convenio no son de aplicación, pues las personas sin formación jurídica pueden no ser conscientes de la relación entre Ley y Convenio Colectivo. Es por ello que ha de señalarse como una buena práctica negocial el hecho de que si ya en 2022, en el ámbito de empresa, dos convenios - Bunge Ibérica, S.A. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa) y J. García Carrión, S.L.U. - dejaron claro que la regulación negocial se hacía sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores para todas aquellas licencias no dispuestas en el mismo, en 2023 este tipo de cláusula negocial se ha extendido considerablemente. En 2023 el 44,44% de los convenios colectivos de empresa y el 42,86% de los convenios colectivos de sector, tras regular una serie de licencias y permisos retribuidos señalan que dicha regulación no obsta la aplicación del resto de permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.

Si ya en 2022 se aplaudía que la negociación colectiva regional hubiera sido aún más prolífica en materia de licencias y permisos atípicos, en 2023 hemos de seguir felicitando a los agentes sociales en este sentido. Sirvan como ejemplo las previstas para: asistir a **comunión o bautizo** de un familiar (Locales de exhibiciones cinematográficas y teatros y Aguas); el cada vez más extendido permiso para asistir a **bodas de familiares** (dispuesto en el 64,29% de los convenios colectivos de sector y en el 44,44% de los convenios de empresa); para acudir al **sepelio de un/a compañero/a** (Campos de Golf); para sometimiento a tratamientos de **téc-**

nicas asistidas de fecundación o el acompañamiento a la pareja (Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga); para la renovación del **DNI** (Aguas); para la **recuperación del carnet de conducir** cuando la pérdida haya sido motivada por causa imputable a la empresa (Aguas); **asuntos propios** (en el 55,56% de los convenios de sector y en empresa en el 35,71% de los convenios colectivos negociados); o para el **acompañamiento a familiares** a sesiones de radioterapia o quimioterapia (Empresas de trabajo temporal de la C.A., LEUDOMAR ETT, S.L. e Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L.).

Debe subrayarse como la negociación colectiva cada vez es más sensible a temas como la reproducción asistida o la adopción internacional, aunque sea a través de licencias no retribuidas (IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. y Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia).

Por otro lado, rara vez los convenios regulan el **procedimiento de solicitud y concesión** de las licencias y excedencias. A este respecto, debe destacarse la previsión del convenio colectivo de empresa para Cítricos de Murcia S.A. con respecto a las licencias y del convenio colectivo de sector Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia en relación con las excedencias.

Una buena práctica negocial que no se ha hecho efectiva en ninguno de los convenios de 2023 es la exacta **indicación de los conceptos económicos a devengar en caso del disfrute** de las licencias y permisos.

Cada vez son más los convenios colectivos, tanto de sector, como de empresa, que realizan una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho (el 21,43% de los convenios de sector -un dato algo inferior al del 2022, que fue de 30,77% de los convenios de sector- y el 16,67% de los convenios de empresa -una cifra también inferior a la de 2022 que fue del 27,78%-), con lo que se evita cualquier tipo de controversia interpretativa.

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 2023 aumentan el número de días de disfrute de la misma, llegando hasta los 20 días en un convenio colectivo de empresa (Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia) y otro de sector (Empresas Adjudicatarias del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental de la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia). La mayoría contemplan la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, una matización que deja de ser necesaria con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y que habrá de tener mayor incidencia en la negociación colectiva regional de 2024.

También es muy frecuente la previsión, fundamentalmente sectorial, de las licencias por **fallecimiento o enfermedad del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado**. Debe tenerse en cuenta que no todos los convenios que regulan expresamente las licencias por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado la hacen extensible 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. Un aspecto importante en relación a este tipo de licencias es la delimitación de qué debe entenderse por desplazamiento, siendo muy excepcionales los convenios que como Mastrigo Bio Gourmet S.L., Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L. y LEUDOMAR ETT, S.L. -todos ellos de empresa-, así lo hacen.

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.

Debe advertirse que las novedades incorporadas al ordenamiento jurídico en materia de conciliación con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, casi no han tenido incidencia en la negociación colectiva de 2023, puesto que muchos convenios fueron negociados con anterioridad a su promulgación. Recuérdese que esta norma incorpora nuevos permisos como el permiso parental de ocho semanas; la ampliación a cinco días hábiles del permiso por enfermedad, accidente u hospitalización; la inclusión de la pareja de hecho y otras personas convivientes como sujetos que dan derecho a permisos por conciliación; o la modificación de la solicitud de adaptación de la jornada por razones de conciliación y el permiso especial por fuerza mayor. Éste último ha sido recogido únicamente por el convenio colectivo de empresa Aguas Lorca S.A.

Por lo que hace a la **pausa por lactancia**, además de la adaptación del texto negocial a la 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. En 2022 se denunció no sólo el escaso número de convenios colectivos que determinaban los días de acumulación del periodo de lactancia (uno de empresa y cuatro de sector), también el reducido número de días (entre 10 y 15 días). En 2023 ha crecido significativamente el número de convenios que concretan el periodo de acumulación de lactancia (5 de sector y 4 de empresa) y también el número de días que en sector oscila entre los 14 y 15 días, pero en empresa está en una horquilla entre 15 días (Agencia Marítima Blázquez S.A.) y un mes (Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga).

También en 2023, como ya ocurriera en 2022 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.

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, con expresa referencia a 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.

Y 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.

* * *

Un año más, el **régimen retributivo** demuestra ser la piedra angular sobre la que orbita todo proceso de negociación colectiva, especialmente en el ámbito de empresa.

A estos efectos, la negociación colectiva de ámbito sectorial llevada a cabo a lo largo del año 2023, deja a su paso un dato muy destacable: el porcentaje de **incremento salarial** previsto para el año 2023 (tanto por lo que respecta al incremento salarial medio como a la media ponderada) es el más alto de entre los que constan en los datos existentes (últimos 20 años), situación sin duda motivada por la inesperada escalada que ha registrado el IPC en los últimos meses.

AÑO	INCREMENTO MEDIO ³	MEDIA PONDERADA ⁴
2023	49,70/11= 4,5%	769.387,5 /86.475=8,89%
2022	35,3 /13=2,715	110.262,5 /47.775=2,307%
2021	4,24/3=1,416666%	2.777/2.036= 1,36%
2020	16,47/7=2,35%	83.261,5/38.330= 2,1722%
2019	15,64/7=2,23%	54.668,43/18.242= 2,9968%
2018	19,45/10=1,945%	97.803,6/48.589= 2,012%
2017	16,05/11=1,46%	74.545,9/55.576= 1,34%
2016	2,2%/3= 0,73	2.050/4.450= 0,46%
2015	4,1%/6=0,683%	11.850/19.800 = 0,598%
2014	5,8%/8=0,725%	47.250/74.010 = 0,638%
2013	11,69%/17=0,687%	73.266,4 /79.726 = 0,918%
2012	4,9%/ 4 =1,225%	27.390 /37.100 = 0,738%
2011	13,7%/ 4 = 3,2%	53.731 /15.717 = 3,4%
2010	4,5%/4 = 1,125%	31.390/29.500= 1,06%
2009	38,8%/14 = 2,7%	204.818/95.701= 2,14%
2008	55,45%/15= 3,69%	435.568/127.858= 3,40%.
2007	42,6% / 12 = 3,55%	195.118,7/ 65.649 = 2,97%

3 Incremento salarial total dividido por el número total de convenios sectoriales de nueva negociación firmados en la región a lo largo de ese ejercicio económico.

4 El dato denominado "media" se calcula en este estudio multiplicando el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para ese año. Por su parte, la cifra denominada "media ponderada", es el resultado de dividir la cifra media total (suma de la "media" de cada sector de actividad que tenga convenio sectorial de nueva negociación ese año), por el número total de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de convenios de nueva negociación en la Región de Murcia en cada ejercicio económico.

Tabla elaborada en virtud de los datos publicados anualmente por la Consejería de Trabajo de la Región de Murcia y por el REGCON, y reflejados en el “INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA” que cada año publica el CESRM.

Además, por lo que al ámbito sectorial se refiere, teniendo en cuenta tanto los convenios de nueva negociación como las revisiones salariales suscritas en 2023, se aprecia que nada menos que 128.761 trabajadores quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación de acuerdos económicos actualizados. Cantidad sustancialmente más elevada que los 81.169 de 2022 o los 58.130 de 2021, por ejemplo.

En esta línea, con el fin de garantizar un incremento salarial durante los distintos años de vigencia de un mismo convenio, son muy frecuentes las cláusulas de “actualización automática” de las tablas salariales, previstas 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. En concreto, en 2023 esta previsión se incluye en más del 90% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Aguas, Colegios, etc.) y también, en más del 90% de los convenios de empresa. Por lo general, alcanza sólo a los años de vigencia inicialmente pactados para el convenio colectivo (Azud, Filthader, etc.), aunque en ciertas ocasiones se articula un procedimiento para que también se produzca actualización salarial cuando el convenio se prorrogue o mantenga su vigencia en régimen de ultraactividad (Interempleo, Leudomar, etc.).

Íntimamente conectado al concepto de actualización automática se encuentra el de “**garantía salarial**”. Con este tipo de pactos, las partes se comprometen a que, en el caso de que el IPC a final de año resulte superior a la cantidad de incremento salarial inicialmente prevista en el texto convenio, se revisen al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2023 se trata de una cláusula mucho menos frecuente que la de actualización automática, pues sólo uno de cada diez convenios de sector analizados (Puertos, Herboristería) y menos del 40% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Aguamur, Aguas de Lorca, etc.). En ciertas ocasiones, aunque el incremento se condiciona al IPC real, se limita su cuantía, estableciendo un tope máximo, como el 75% del IPC (Falck) o un máximo del 4% (Colegio de arquitectos); o alcanza sólo al deber de volver a reunirse con el fin de adoptar un nuevo acuerdo al respecto (Colegios). Sobre esta concreta cuestión, repárese en que la negociación colectiva murciana ha hecho una acogida muy tímida de los objetivos de mantenimiento del poder adquisitivo fijados en el Capítulo VI.2 del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023), texto en el que se marca, como deseable, no sólo una subida anual y periódica más intensa para los sucesivos años de vigencia del convenio, sino también más vinculada al incremento real que registre el IPC en cada una de las anualidades de vigencia del convenio.

Por otra parte, por lo que a las **pagas extras** se refiere, se aprecia que, cerca de la mitad de los convenios de nueva negociación en 2023 opta por acogerse al mínimo que marca el Estatuto de los Trabajadores (ETT, Aserrío, Falck, Tomás Maestre, Azud, etc.) y la otra mitad de los textos, opta por reconocer tres pagas extra (Colegios, Golf, Puerto de culturas, Mastrigo, Cítricos de Murcia, etc.) o incluso, 4 pagas extraordinarias (Aguas, Detallistas, Aguamur, Aguas de Lorca). Advuértase que, en ocasiones, esta tercera paga extra se ha denominado “gratificación del Santo Patrón” (Detallistas) o “participación en beneficios” (Mayoristas, Aguas, IDCQ, Grúas Valeriano, etc.) y, aunque no siempre tienen la misma cuantía que las restantes pagas extraordinarias, no se condiciona a los resultados de la empresa, sino que su devengo viene fijado directamente por el convenio colectivo, y por lo tanto, se incluye en este estudio como una nueva paga extraordinaria.

A modo de excepción, el convenio colectivo para la empresa Cítricos de Murcia contempla un “bono extraordinario asociado a resultados”, que presenta grandes puntos de identidad, no ya con un complemento de productividad, sino con el tradicional complemento de participación en beneficios, esta vez, sí directamente vinculado a los resultados prósperos o adversos de la empresa.

Cerca de la mitad de los nuevos convenios sectoriales (Golf, Puertos, Colegios, etc.) y una tercera parte de los convenios de empresa analizados especifica que las pagas extra se podrán abonar prorrateadas (Azud, Origen Murcia, etc.). Recuérdese que el art. 31 ET especifica que, por convenio colectivo podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

También en 2023 los complementos salariales más frecuentes siguen siendo los de productividad, festividad, nocturnidad y antigüedad, incluidos, con mucha más frecuencia, en la negociación colectiva de ámbito de empresa que en la de ámbito sectorial, demostrándose con ello que se trata éste de un tema que, en la práctica, queda reservado a la negociación colectiva que se produzca en el ámbito más cercano posible a los trabajadores. Destaca que, si en 2023, la mitad de los nuevos convenios analizados, tanto de ámbito de sector como de empresa, reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa, en el 50% de los casos se trata de una antigüedad congelada y transformada en un complemento ad personam, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso (Hostelería, Herboristería, Cítricos de Murcia, Colegio de arquitectos, etc.). En el caso de la nocturnidad, sus límites se mantienen siempre 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.- (Hostelería, Herboristería, Filthader, Interempleo, etc.).

Por otra parte, aunque, según los datos facilitados por el INE, en 2023 el absentismo laboral se ha convertido en un problema generalizado, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia durante el año 2023 contempla un complemento salarial que premie la asistencia de los trabajadores a su puesto de trabajo, demostrando que se trata de una cuestión que, en la práctica, se reserva a la negociación colectiva de ámbito de empresa. Es por tanto en el ámbito de empresa donde una tercera parte de los convenios analizados, incluye un complemento económico con esta finalidad (Grúas Valeriano, Aguamur, etc.).

Por lo que a las **percepciones salariales en especie** se refiere, se aprecia que, posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión muy infrecuente en la negociación colectiva murciana. En el ámbito de la negociación colectiva de sector se pueden destacar la manutención durante la jornada laboral (Hostelería), los pases gratuitos (Cine) y las compras a precios reducidos (Detallistas y Mayoristas de alimentación). En el ámbito de empresa sólo el convenio para Cítricos de Murcia contempla un lote de Navidad (que al estar previsto en convenio deja de ser un obsequio para convertirse en una percepción de devengo obligatorio).

A estos efectos, durante 2023 se ha puesto de manifiesto el escaso interés que siguen teniendo las empresas murcianas por suscribir **planes de pensiones** en beneficio de su personal a pesar de que ya ha transcurrido más de un año desde que entraran en vigor las medidas normativas previstas para potenciarlos. Con todo, la situación está cambiando, como se comprueba en el sector de la construcción, la primera actividad que ha estrenado en su Convenio Colectivo General los Planes de Empleo Simplificados.

Recuérdese que, aunque las aportaciones que realice la empresa en beneficio de los trabajadores serán conceptos cotizables, con la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo, las empresas que la adopten podrán disfrutar de una serie de incentivos fiscales que, por lo que la práctica se ocupa de demostrar, no están resultando demasiado atractivos para nuestras empresas.

Por el contrario, resulta muy habitual que la negociación colectiva murciana, tanto de ámbito de empresa como de ámbito de sector, contemple algún tipo de percepción extrasalarial a modo de suplido por gastos en favor de sus trabajadores. Tanto es así que prácticamente la totalidad de los textos analizados incluye un compromiso de esta índole. Los supuestos más frecuentes son el plus de transporte y las dietas por desplazamiento, alojamiento y manutención.

Por lo que respecta al **plus de transporte** (también denominado “plus distancia” o “plus locomoción”), 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.

En 2023 se contempla en una tercera parte de los convenios de empresa (Mastrigo, Cartagena Puerto de Culturas, Falck, etc.) y en una cuarta parte de los nuevos convenios sectoriales en la Región de Murcia (Golf, Hostelería, etc.). Algunos convenios se ocupan de precisar que este concepto se percibirá también incluso durante las situaciones de IT del trabajador (Tomás Maestre). Recuérdese que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizable.

Por su parte, respecto a las **dietas** por desplazamiento, alojamiento y manutención, en 2023, como viene ocurriendo en años anteriores, la mitad de los convenios, tanto de empresa como de sector, incluye este tipo de suplido, cuando, por necesidades de la empresa, los trabajadores se vieran obligados a incurrir en este tipo de gastos al realizar servicios fuera del centro de trabajo (Azud, Interempleo, Filthader, Puertos, Mayoristas, etc.).

Otro aspecto muy interesante es valorar cuál es la **retribución salarial mínima** prevista en el texto de nuestros convenios colectivos. Al respecto, adviértase que, con la entrada en vigor del RD Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, el SMI vigente durante el año 2023 ha sido de 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas (15.120 euros brutos anuales), por lo que todos los trabajadores deberán percibir, como mínimo, una retribución equivalente a dicha cantidad si prestan servicios a jornada completa.

Teniendo esto en cuenta, sorprende comprobar que, en el ámbito de sector, tanto en el convenio colectivo para Mayoristas de alimentación como en el de Hostelería, existen ciertas categorías profesionales cuya retribución mensual, según su correspondiente tabla salarial, no alcanza la citada cantidad. Pese a todo, no se trata de una irregularidad, puesto que las citadas cantidades se compensan con el premio de vinculación y con el plus de participación en beneficios, respectivamente (ambos configurados como una tercera paga extraordinaria de cantidad fija), en virtud de la compensación y absorción salarial que contempla el art. 26 ET. No son muy diferentes las cosas en el ámbito de empresa, pues en 2023, uno de cada dieznuevos convenios de empresa tiene al menos una categoría cuya retribución se fija en una cantidad inferior al SMI (IDCQ y Mastrigo), aunque en ambos casos, tal diferencia es perfectamente compensable gracias al establecimiento de una tercera paga extraordinaria, en virtud del principio de compensación y absorción de salarios (art. 26 ET). Quizá esta situación responda al hecho de que el proceso de negociación de las retribuciones salariales para los distintos años de vigencia del

convenio colectivo se produjo en un momento anterior a la aprobación normativa del SMI para el año 2023, lo que genera estas discrepancias. Al respecto, conviene recordar que, según nuestra jurisprudencia más reciente (cfr. SSTs, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 2022, nº. rec. 60/2020 y 23 de octubre de 2023, nº rec. 287/2021), las posibles cantidades abonadas en concepto de plus locomoción no computarían a la hora de valorar la compensación y absorción de salarios, puesto que, aunque sean actualmente cotizables, técnicamente se siguen configurado como percepciones extrasalariales: suplidos por gastos destinados a compensar al trabajador el esfuerzo económico que le supone acudir diariamente a su puesto de trabajo. La única excepción al respecto se generaría en el caso de que el citado complemento se percibiese siempre, independientemente de que el trabajador asista o no a su puesto de trabajo, momento en el que perdería su condición de “extrasalarial”, para pasar a ser un verdadero complemento salarial.

* * *

En la regulación de las **diversas modalidades contractuales**, se ha desarrollado el nuevo marco legal que para los contratos de trabajo ofrece el Real Decreto-Ley 32/2021.

La decidida apuesta que el legislador hace a favor de la contratación indefinida y la propia práctica seguida por las empresas a la hora de aplicar la nueva regulación, relegando a un segundo plano la contratación temporal y apostando desde el principio por el contrato indefinido, prácticamente ha vaciado de contenido las tradicionales cláusulas que contenían muchos convenios en las que se dejaba constancia del compromiso de la empresa a favor de un determinado porcentaje de fijeza en la plantilla. No obstante, algunos pactos colectivos como los de Industria Siderometalúrgica, Locales de exhibiciones cinematográficas o Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicios del puerto deportivo Tomás Maestre, lo siguen recordando.

Si ya resultaba habitual constatar que los convenios de empresa no dedicasen mucha atención a la contratación, decantándose por otras materias, esta tendencia se ha visto confirmada con el nuevo marco legal. Por ello, se suelen remitir al convenio sectorial que se encuentra en un rango superior.

Respecto al **contrato de duración determinada**, la mayoría de los convenios colectivos sectoriales acogen la posibilidad de que pueda superar la duración legalmente establecida de seis meses, llegando hasta los doce (Aserrío, Empresas de Trabajo Temporal, Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos). Aunque el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores reserva esta posibilidad a los convenios de sector, también lo recoge el Convenio de la empresa Leudomar ETT, S.L., siendo posible porque su convenio sectorial de referencia (el regional de empresas

de trabajo temporal que acabamos de citar) así lo contempla. En consecuencia, la mención del convenio de empresa ha de ser considerada como un desarrollo.

El **contrato fijo-discontinuo** ha sido uno de los grandes protagonistas de la última reforma laboral. A lo apuntado se suma que siempre ha estado presente en el tejido empresarial de nuestra Región. No obstante, a diferencia de lo que ocurrió el año anterior, no ha estado muy presente en los convenios colectivos negociados durante 2023 (Hostelería, Campos de Golf y Servicios Anexos, Empresas de Trabajo Temporal, Interempleo).

En una misma línea, la **contratación a tiempo parcial** tampoco ha estado muy presente (Especias naturales, Hostelería, Empresas de Trabajo Temporal).

A la hora de establecer el procedimiento para la **subrogación** de los trabajadores como consecuencia del cambio de contrata, merece ser destacada la regulación que presentan los convenios de Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia y Club Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia, por su detalle.

La **acción social** es una de las materias más importantes de todo convenio colectivo, sea de empresa o de sector. Sin lugar a dudas, el complemento por incapacidad temporal es la figura protagonista en este apartado: se encuentra presente en la inmensa mayoría de los convenios.

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** suele ir acompañada de determinadas medidas que limitan o condicionan en pago del complemento cuando la incapacidad deriva de contingencias comunes. Por ejemplo, en tales supuestos solo se abona en caso de hospitalización (Hostelería, Aserrío) o reduciendo su duración, siendo la fórmula más frecuente (Campos de Golf y Servicios Anexos, Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia, Detallistas de Alimentación, Filthader, Eurogrúas Valeriano, Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia).

Tras las novedades introducidas por el Real Decreto 1060/2022 y la Orden ISM 2/2023, las altas y bajas son comunicadas de manera telemática. Esta fórmula ha sustituido al tradicional "parte de baja" que se entregaba directamente en la empresa. Pese a la simplificación que trae el nuevo procedimiento, lo cierto es que -a nivel organizativo- la empresa puede verse afectada, puesto que en determinadas ocasiones no es avisada a tiempo. Planteadas de este modo las cosas, el convenio

de Aguas recoge la obligación de la persona trabajadora de informar a la empresa de la inasistencia por su baja, al margen de que la tramitación de la baja siga el cauce marcado por el nuevo procedimiento.

También debemos hacer 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 materia de jubilación, los convenios de la región son reticentes a acoger la posibilidad de pactar la **jubilación obligatoria** que fue reintroducida en nuestro ordenamiento mediante el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, al modificar la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. No han sido demasiados los pactos colectivos que contemplan esta posibilidad, ligada a la aplicación de una política de creación de empleo, e incluso de corrección de brecha de género (IDCQ Hospitales y Sanidad, Hostelería, Campos de Golf y Servicios Anexos). A este respecto, como caso singular, la solución ofrecida por el Convenio de Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca plantea dudas sobre si realmente se está estableciendo una jubilación forzosa o no, resultando interpretable por la redacción del precepto.

Como alternativa a la jubilación obligatoria, la **jubilación parcial** sigue mereciendo la atención de los interlocutores sociales, adaptando la regulación a las particularidades del ámbito de cada convenio colectivo (Sistema Azud, Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia, Club Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia).

Las últimas modificaciones en materia de jubilación por parte de la normativa de Seguridad Social también han restringido el recurso de la **jubilación anticipada**. Pese a todo, se siguen localizando en los pactos colectivos a la posibilidad de adelantar la jubilación, llegando a mantener la edad de 64 años, como facultaba la anterior regulación. El convenio colectivo de Hostelería, se sigue remitiendo al Real Decreto 1194/1985, pese a que ya no se encuentra en vigor esta normativa, por lo que ha de ser considerada como una regulación que se ha “contractualizado” entre las partes.

Frente a la jubilación anticipada “ex lege”, menos dudas plantea la posibilidad de que la jubilación sea voluntariamente solicitada por la persona trabajadora acciéndose a los ya tradicionales incentivos para que el trabajador adelante la edad de jubilación mediante la concesión de premios (Especies Naturales, Detallistas de Alimentación).

La **ropa de trabajo** representa un contenido siempre presente en todos los convenios. Su referencia no suele faltar ni en el ámbito de empresa ni en el de sector. Aunque en ocasiones se utilice una expresión genérica -como “dos juegos de prendas de verano y dos juegos de prendas de invierno” (Mayoristas), o la “ropa adecuada para su trabajo habitual” (Club Náutico Los Nietos)-, se comprueba que, también en 2023, son excepcionales los convenios colectivos que incluyen, entre la enumeración de prendas, un sombrero para proteger del sol a sus empleados, pese al elevado número de horas de sol que se registran cada año en la Región de Murcia.

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 (denominación que habrá que reemplazar por la de persona con discapacidad que actualmente acoge el art. 49 de nuestra Constitución), ayuda escolar, prótesis, asistencia letrada, etc.

Respecto a estas ayudas, es conveniente tener en cuenta que todas estas prestaciones económicas (como las ayudas escolares de los convenios de Aguas, Cartagena Puerto de Culturas, Leudomar, IDQH Hospitales y Sanidad) o la cuantificación económica que se derive de las mismas, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre podrían integrar dentro de la base de cotización a la Seguridad Social, debiendo constar igualmente en el fichero de conceptos retributivos abonados (CRA). Pese a su evidente alcance práctico y el coste adicional que suponen para la empresa, los convenios colectivos siguen sin modificar el tratamiento que conceden a estas cantidades.

En materia de **seguridad y salud laboral**, los convenios hacen suyos los derechos y obligaciones que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estableciendo en algunos casos enunciados de carácter general. Como desarrollo, de dicho marco legal, también se regula expresamente la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos anuales.

Además de abordar las condiciones de seguridad en el trabajo, también merece ser mencionado el compromiso referido a la **protección del medio ambiente** que incluyen convenios como los de Cítricos de Murcia y Aserrío, fabricación envases y paletas de madera. A este respecto, el convenio colectivo también puede ser un instrumento para concienciar sobre esta importante materia.

Sobre la **solución extrajudicial de conflictos**, ha de recordarse que desde que en enero de 2021 los agentes sociales suscribieran el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021) quedó suprimido el requisito de adhesión, ratifi-

cación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje en él regulados y que éste posee eficacia directa al tratarse de un acuerdo sobre materia concreta con arreglo a lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. La promulgación en 2021 del nuevo ASECMUR, más allá de los pequeños ajustes realizados con el fin de mejorar el funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, supuso la incorporación al sistema de solución autónoma regional de un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante pudieran añadirse otros, además de la modificación del régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, dada su destacado papel en la solución de los conflictos como consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

Como ya ocurriera en la negociación colectiva de 2021 y 2022, en 2023 el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es sobresaliente, si bien, en este último año se prevé en la totalidad de los convenios de sector y prácticamente en los de empresa.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2023, 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 aumento en los últimos años 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. Por otra parte, en el ámbito de empresa, en 2023, 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 es del 61,11%, lo que supone un incremento considerable con respecto a 2022 que fue del 36,84%. Y en el ámbito de sector se queda en el 50% de los convenios colectivos.

La representación de los trabajadores y la regulación de los **derechos sindicales**, representa una de las materias más presentes en los convenios colectivos. 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 o con la concesión de ayudas económicas (Cartagena Puerto de Culturas, Eurogrúas Valeriano,

Industria Siderometalúrgica, Aguas, Empresas de Trabajo Temporal). Destacable son los convenios de Club Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia, Detallistas de Alimentación al contemplar la constitución de un comité intercentros, o los pactos colectivos de Empresas de Trabajo Temporal o Leudomar que habilitan para la designación de un delegado sindical a partir de las cien personas trabajadoras.

En el caso particular de los convenios de Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia y Colegio de Arquitectos de la Región de Murcia, se concede a los representantes legales de los trabajadores la posibilidad de que puedan elaborar un informe al ser informados del despido de una persona trabajadora de la compañía por la comisión de una falta muy grave.

Dentro del bloque de la **representación de los trabajadores**, resulta oportuno hacer mención a la cláusula de negociación que expresamente recoge el Convenio Colectivo de Convenio de Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca acerca del compromiso que deben cumplir ambas partes de negociar durante al menos tres días en el caso de convocatoria de huelga.

Como reverso a la ampliación de los derechos colectivos mediante la negociación colectiva, resulta llamativo que el Convenio Colectivo de Agencia Marítima Blázquez solo reconozca como válida la sección sindical constituida por un sindicato que cuente, como mínimo con un 10% de afiliación en la empresa. Frente a ello, si no establecen ningún condicionante los estatutos de un sindicato válidamente constituido, podría ser válida la sección sindical constituida por un solo trabajador. En consecuencia, esta limitación beneficia a los sindicatos mayoritarios más consolidados en la empresa y ciertamente limita a la introducción de otras alternativas minoritarias.

Como contenido parte del contenido mínimo de los convenios colectivos, 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 2 y 10 miembros en empresa y entre 4 y 12 miembros en sector, un intervalo que no ha variado de 2022 a 2023. La gran mayoría de los convenios colectivos, con independencia de que sean de sector o de empresa suelen especificar el número de componentes de la comisión paritaria. Desde el año pasado, puede observarse un constante ascenso de los convenios colectivos de empresa que prevén un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria, una práctica que no suele darse en el ámbito de sector y que en el de empresa sí que suele ser más usual, con una horquilla de entre 1 día y un mes.

La regulación del funcionamiento de la comisión paritaria cada vez es más detallada en la negociación colectiva de la Región de Murcia, pudiendo destacarse que, junto a la previsión del funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria, determinados convenios fijan el contenido mínimo que debe estar presente cuando se requiera una reunión. Además, muchos convenios suelen fijar un plazo máximo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen el 35,71% de los convenios colectivos de sector (en 2022 fue de un 30,77%) y el 50% de los convenios colectivos de empresa (26,3% en 2022).

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. En 2021 la negociación colectiva regional no fue muy significativa a este respecto, circunstancia que fue atribuida al escaso número de convenios colectivos de sector y en 2022 el aumento de competencias delegadas fue atribuido al extenso catálogo de competencias delegadas de uno de los convenios negociados (Convenio Colectivo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos). En 2023 se amplían las competencias, fundamentalmente en el ámbito de sector, donde se encomienda a la comisión paritaria la puesta en práctica y funcionamiento del Código Ético (Empresas de trabajo temporal de la C.A.), la confección de los informes que solicite la Autoridad laboral o Magistratura de trabajo (Siderometalurgia y Herboristería) o la vigilancia de las condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo (Aserrío), entre otras más.

Por lo que hace al **régimen disciplinario**, todos los convenios de sector regulan esta materia realizando una enumeración de faltas expresamente tasada y se refieren a la prescripción, siendo inferior el número de convenios colectivos de sector que especifican las sanciones aplicables y el procedimiento sancionador. En el ámbito de empresa ha aumentado con respecto al año pasado el porcentaje de convenios que regulan el régimen disciplinario. Por otro lado, la tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

En sede de **formación**, es habitual que los convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores. En el caso del Convenio Colectivo de Cartagena Puerto de Culturas, si la formación se realiza fuera del horario de trabajo, las horas incurridas pueden ser compensadas con descansos, al igual de que la empresa pueda pagar la formación si se considera que la propuesta formativa ofrecida por la persona trabajadora es adecuada para su trabajo en la empresa. Por su parte, en el Convenio Colectivo

de Leudomar se detalla que se destinará el 1% de la masa salarial al desarrollo de actividades formativas. En el caso de los pactos colectivos de Sistema Azud, Intere Empleo o Falck se contempla la posibilidad de ofrecer ayudas económicas.

Respecto al **descuelgue salarial**, el Real Decreto-Ley 3/2012 primero y la Ley 3/2012, ha efectuado una importante modificación, cambiando el anterior sistema que encomendaba a los convenios colectivos la regulación del procedimiento, documentación y trámites para poder descolgarse de las condiciones económicas que marcaba el pacto colectivo.

La reforma ha ampliado el elenco de materias sobre las que cabe el descuelgue y ha configurado un procedimiento mucho más sencillo que el que presentaban anteriormente los convenios colectivos. Se trata de una materia especialmente pensada para los convenios sectoriales, cuando las empresas que lo aplican se encuentran afectadas por la concurrencia de alguna causa que no les permite cumplir con todo su contenido. No obstante, también se trata de un contenido presente en los convenios de empresa.

* * *

A través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de **responsabilidad social** que han de asumir las empresas sobre determinadas materias, elevando en virtud de pactos específicos las obligaciones que impone el legislador. 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. 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 (y salvo excepciones muy loables), por lo que a la responsabilidad social de las empresas se refiere, procede destacar que apenas existen compromisos convencionales destinados a mejorar la situación social ni las oportunidades de contratación de los trabajadores menores de 30 años ni de los mayores de 45, intensificar la protección que reciben las personas con discapacidad, proteger el medio ambiente, o reforzar los derechos laborales que se conceden a las víctimas de violencia de género o a las personas con cargas familiares. Con ello se aprecia que las empresas no son del todo conscientes del importante papel que en los últimos años está jugando la satisfacción del interés general por parte de entidades privadas en la aceptación en el mercado de los bienes y servicios que produce. Y es que, actualmente, los consumidores, sobre todo los más jóvenes,

cada vez están más concienciados con determinados temas, lo que influye en sus gustos, preferencias y demandas. A modo de excepción, puede citarse el interesante compromiso que incorpora el convenio colectivo para Cartagena Puerto de Culturas elevando el cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores, del 2% exigido por la ley, al 7%. Quizá, a la vista de los compromisos adquiridos en el Capítulo XIII del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el futuro más inmediato, nuestros convenios colectivos presten una mayor atención a la integración de las personas con discapacidad, en especial, en lo que se refiere a los empleados afectados por una discapacidad sobrevenida, potenciando los compromisos de adaptación del puesto de trabajo como fórmula de garantizar la conservación del empleo. Y es que, aunque este V Acuerdo haya sido firmado en el mes de mayo de 2023 -y por lo tanto, no haya habido demasiado tiempo material para que sus postulados se incluyan en la negociación colectiva de este último año-, es previsible que, a la luz de sus indicaciones, los compromisos de paso a segunda actividad se multipliquen en los convenios colectivos que se suscriban en los próximos meses. Recuérdese que aunque este tipo de compromisos no es desconocido en la negociación colectiva murciana, por el momento, en la mayor parte de ocasiones, se limita a cambiar temporalmente de puesto de trabajo a aquellos conductores que pierdan el carné de conducir por infracciones cometidas durante el desempeño de su trabajo y no a potenciar la conservación del empleo de aquellos empleados que, por diversas circunstancias, experimenten una pérdida de su capacidad funcional.

Precisamente sobre esta cuestión, debe resaltarse la gran importancia práctica que, sin duda, a corto plazo demostrará tener la STJUE 18 de enero 2024 (C-631/22), en la que el alto tribunal, intentando eliminar cualquier vestigio de discriminación por discapacidad, considera contrario al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE que el art. 49.1.e) ET permita al empresario extinguir el contrato por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin obligar previamente a la empresa a plantear ajustes razonables (como podría ser un cambio de puesto), que permitan a este trabajador “conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores”, siempre que esto no suponga una carga excesiva para el empresario. Así las cosas, es previsible que, con el fin de facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas por el TJUE, sean los propios convenios colectivos los que, a partir de ahora, perfilen en su propio articulado los supuestos en los que los trabajadores podrán pasar a una segunda actividad, qué nuevas actividades pueden resultar compatibles con su estado y cualificación, y también, la retribución que percibirán en esos casos.

Por lo que a la **protección a la familia** se refiere, se detecta que aunque más de la mitad de los textos analizados en 2023 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, en la mayor

parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de conciliación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho de las personas trabajadoras a suspender su relación por nacimiento o adopción de hijo o la necesidad de aplicar sobre las mujeres embarazadas especiales exigencias en materia de PRL al tratarse de un colectivo especialmente sensible (Aguas de Lorca, Tomás Maestre, Interempleo, etc.).

Sólo excepcionalmente se amplía el número de días de permiso retribuido (37.3 ET) que se conceden en caso de contingencias familiares (por ejemplo, 20 días, y no 15, en caso de matrimonio en el convenio colectivo para Cartagena Puerto de Culturas), se conceden 8 días adicionales de permiso retribuido acumulables a la baja por maternidad (Aguas de Lorca), o se ofrece prioridad a las personas con cargas familiares a la hora de elegir el turno de vacaciones (Aguamur). En cualquier caso, 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.

Aunque ha aumentado en 2023 el número de convenios colectivos que contempla en su articulado la acumulación de las horas por lactancia (Marítima Blázquez, Tomás Maestre o Colegio de arquitectos, entre otros), todavía queda mucho camino por recorrer, pues no se trata de un compromiso demasiado habitual en nuestros textos.

Quizá, esta respuesta pudiese explicarse tradicionalmente en la falta de incentivos legales que existían al respecto. Recuérdese que se venía entendiendo que si la empresa necesitaba suplir al trabajador durante este tiempo, debía recurrir a un contrato eventual por circunstancias de la producción, y no al contrato de interinidad (hoy, contrato de sustitución). y por lo tanto, no quedaba comprendido dentro de los supuestos de bonificación (como se ocuparon de aclarar en su momento las SSTS de 30 de octubre de 2019 y de 19 de enero de 2022, así como la previsión al respecto que se incluye en el RD-Ley 32/2021). Ahora bien, a la luz de las últimas reformas normativas, la situación ha cambiado. Y es que el art. 18 del RD-Ley 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, intentando solventar el vacío legal que hasta ahora existía al respecto, establece una bonificación en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas, entre otras situaciones, durante el ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, aplicable tanto si se disfruta la hora diaria de ausencia como si se acumula ésta en jornadas completas. Esta, por el momento, bastante tímida acogida de los nuevos incentivos en nuestra negociación colectiva demuestra que las medidas de estímulo existentes no son suficientes todavía para hacer atractiva a los ojos de nuestras empresas la acumulación del periodo de lactancia (pues se trata de un permiso retribuido cuyo abono corre a cargo de la empresa, pues no queda incluido dentro de la nueva

prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante que recogen los arts. 183-185 TRLGSS).

En cambio, la respuesta que nuestra negociación colectiva ofrece a la posibilidad de acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por motivos familiares es algo diferente: cerca del 20% de los convenios analizados incluyen en su texto un compromiso de acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por cuidado de hijo (37.6 ET), como es el caso de Cartagena Puerto de Culturas, IDCQ o Aguas de Lorca. Y es que en este caso, sí que podían aplicarse ya las bonificaciones previstas en la ley para los supuestos de sustitución, lo que hasta ahora hacía menos gravoso para las empresas acceder a la acumulación en estos supuestos. A estos efectos, huelga decir que la ausencia de pactos convencionales de acumulación resulta muy gravosa para las personas trabajadoras. Recuérdese que, tanto por lo que respecta a la reducción de jornada por cuidado de hijo, como en el disfrute del permiso por lactancia (37.4 y 37.6 ET respectivamente), ante la ausencia de compromiso en negociación colectiva, hasta ahora, la única posibilidad de acumulación era la de llegar a un eventual acuerdo individual entre empresario y trabajador, lo que no siempre era fácil de conseguir en la práctica. Tras la publicación del RD-ley 7/2023, de 19 de diciembre, de modificación del subsidio por desempleo y permiso por lactancia (vigente desde el 21 de diciembre de 2023), cabía esperar que este tipo de previsiones ya no fueran tan necesarias al menos por lo que a la regulación del permiso por lactancia se refiere (ahora denominado permiso para el cuidado del lactante). Sabido es que en la citada norma se eliminaban las restricciones de acceso al permiso por cuidado del lactante convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación, en un derecho subjetivo de todas las personas trabajadoras, no sujeto a necesidad de acuerdo. Pero el Real Decreto-ley 7/2023 fue derogado el pasado 10 de enero de 2024, al no superar el preceptivo trámite de convalidación en el Congreso de los Diputados, por lo que la vigencia de esta medida fue efímera (apenas 3 semanas). Se recupera con ello la importancia de que los convenios colectivos no solo contemplen el derecho a la acumulación de la hora de ausencia retribuida por lactancia, sino que también clarifiquen el número de días de trabajo en los que se materializaría la acumulación en cada caso para evitar dudas y controversias. En todo caso, existe jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS precisando la forma de cálculo del número de días laborables acumulados de permiso. Esa fórmula, según la STS 986/2023, de 21 de noviembre (rcud 2978/2022) será el resultado de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la concreta jornada de la persona trabajadora, independientemente de la jornada a tiempo completo o parcial de esta.

En materia de igualdad, ausencias igualmente importantes se detectan en relación con la concreción de los términos del ejercicio del derecho a solicitar la

adaptación de jornada por motivos familiares (34.8 ET), definiendo los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, a pesar de que el Capítulo XII del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023) lo incluye entre los objetivos prioritarios que debería seguir la negociación colectiva de nuestro país en el periodo 2023-2025.

Por otra parte, en 2023 se deja sentir que ya han pasado prácticamente dos años desde la entrada en vigor la obligación de elaborar un **plan de igualdad** para las empresas de más de 50 trabajadores (marzo de 2022, según lo marcado en el RD-Ley 6/2019): las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana que anteriormente eran muy escasas e imprecisas se materializan por fin en acuerdos concretos.

En concreto, más de una tercera parte de los convenios de empresa regionales de nueva negociación en 2023 hace referencia al plan de igualdad de la empresa.

Ahora bien, por razones de operatividad de la negociación, en la mayoría de ocasiones se aprecia que se ha optado por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio y por lo tanto, el convenio únicamente remite a un texto preexistente o en fase de elaboración (Azud, Interempleo, Aguas de Lorca, etc.).

En 2023 se aprecia también que ya está prácticamente erradicado el defecto de nombrar en femenino las categorías profesionales más bajas y con retribución más reducida (normalmente, “limpiadora”) mientras el resto de puestos de trabajo de la empresa aparecían formulados en masculino genérico. De hecho, 3 de cada 10 nuevos convenios regionales de ámbito de empresa opta por especificar en su articulado su compromiso de realizar un uso no sexista del lenguaje (Tomás Maestre), a utilizar el masculino genérico de forma neutra, dirigida tanto a mujeres como hombres (Origen Murcia, Azud, etc.). En cambio, se siguen registrando ciertos compromisos tendentes a otorgar prioridad en la contratación al sexo menos representado en la categoría que se oferte (por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa Tomás Maestre) pero que, tal y como se han redactado, no dejan de ser compromisos incompletos y por tanto, inexigibles, pues en ellos no se especifican cuáles serán los concretos aspectos puntuables que garantizarán que se respete la igualdad de condiciones que proclama la literalidad del citado compromiso.

Por último, no puede dejar de ponerse de manifiesto el hecho de que, aunque el art. 15 de la Ley 4/2023, de 8 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI imponga a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de contar con “un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las

personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI”, en 2023, sólo el convenio colectivo para la empresa Tomas Maestre incluye una cláusula al respecto, aunque en ella, únicamente se compromete a sensibilizar a la plantilla sobre el respeto de los derechos de la comunidad LGTBI. En cualquier caso, a la vista del tenor literal de la nueva normativa vigente al respecto (y también, de los objetivos de integración previstos en el Capítulo XIV del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), es de esperar que, en el próximo año, sean mucho más numerosas y más ambiciosas las referencias a este colectivo que se incorporen a nuestros convenios colectivos, o que se integren en el texto de los planes de igualdad que se hayan negociado en las distintas empresas.

Precisamente respecto a los compromisos sociales, sorprende comprobar que la negociación colectiva murciana no haya prestado interés en absoluto en perfilar en sus textos los posibles usos que la Inteligencia Artificial puede tener en las empresas (por ejemplo, en procedimientos de recursos humanos, como contratación, evaluación, promoción y despido)⁵, ni tampoco en marcar planes que faciliten la transición energética hacia modelos menos contaminantes, a pesar de que el Capítulo XVI del reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva lo incluye entre sus objetivos prioritarios.

⁵ Y es que, aunque siempre existirá el deber de información a los representantes legales de los trabajadores que marca el art. 64.4.d ET, éste no garantiza que las medidas finalmente adoptadas sean las más adecuadas posibles a la hora de satisfacer los intereses y necesidades de los trabajadores afectados.

IV. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2023

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 ⁶	Media ⁷
1. Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia.	21	300	Primera negociación. Primer año de vigencia.	
2. Aguas (captación elaboración, conducción).	10	1.000	3% (REGCON)	3.000
3. Oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia.	49	400	2% (REGCON)	800
4. Hostelería.	8.000	35.000	15,80% (REGCON)	553.000
5. Aserrío (fabricación envases y paletas de madera).	35	450	3,50% (REGCON)	1.575

⁶ Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Región de Murcia, REGCON del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

⁷ 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.

6. Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia.	3	100	Primer año de vigencia. Primera negociación.	
7. Industrias Siderometalúrgicas.	8.000	30.000	4,90% (REGCON)	147.000
8. Explotación de campos de golf y servicios anexos.	10	300	3% (REGCON)	900
9. Locales de exhibiciones cinematográficas y teatros.	10	525	2,50% (REGCON)	1.312,5
10. Empresas de trabajo temporal de la C.A.	10	5.000	2% (REGCON)	10.000
11. Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado).	15	400	7% (REGCON)	2.800
12. Mayoristas.	325	8.000	3% (REGCON)	24.000
13. Detallistas alimentación	300	5.000	3% (REGCON)	15.000
14. Industrias Pimentoneras	50	1.500	4% (REGCON)	6.000
TOTAL	16.828	87.975	53,70/12= 4,475%	775.387,5

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores

775.387,5/87.975=8,813%

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2023

2.1 ÁMBITO

ÁMBITO TEMPORAL	<p>El año 2023 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Éstas oscilan entre menos de 1 año (Puertos) y 5 años (Adjudicatarias), destacando quizá cierta preferencia por elegir una duración comprendida entre los 3 y los 4 años (así lo hace cerca de la mitad de los nuevos convenios sectoriales, como Cine, Herboristería, Pimentoneras, etc.).</p>
EFFECTOS RETROACTIVOS	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, más de la mitad de los convenios de sector suscritos durante el año 2023 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado.</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2020 para el sector de Locales de exhibición cinematográfica y teatro, por ejemplo).</p>
DENUNCIA AUTOMÁTICA	<p>Previsión que contempla en 2023 cerca del 20% de los convenios de sector (Aguas, Siderometalúrgica, etc.). 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>
ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>En el resto de ocasiones, quizá con la finalidad de optimizar el esfuerzo negociador, los convenios de sector optan por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima, que puede ser de 1 mes (Aserrío, Golf), 2 meses (Mayoristas, Detallistas, etc.), o 3 meses (Hostelería).</p>
ULTRAACTIVIDAD	<p>Aunque el RD-Ley 32/2021 recuperó la ultraactividad de los convenios colectivos una vez denunciados, en 2023, con ánimo de claridad, prácticamente la totalidad de los convenios colectivos murcianos opta por reiterar en su texto, con ánimo ilustrativo, los efectos descritos en el art. 86.4 ET.</p> <p>En concreto, se ocupan con especial detenimiento de recordar que, una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya firmado un nuevo texto, las partes deberán acudir a instrumentos de solución extrajudicial de conflictos que eviten la petrificación de las negociaciones (Colegios Profesionales, ETTs, Aguas, etc.).</p> <p>Completando esta precisión, el convenio colectivo para Industrias Pimentoneras recuerda la posibilidad de las partes de llegar a un acuerdo con el fin de someter sus discrepancias a arbitraje.</p>
ÁMBITO TERRITORIAL	<p>Por lo general, en los convenios sectoriales 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>Con ánimo de claridad, el convenio colectivo para Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia, especifica que el citado texto será aplicable tanto si la ETT tiene su sede en la Región de Murcia, como si presta servicios dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.</p>

<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>Pese a la utilidad práctica que reportaría, y a pesar de que en los últimos años se han ido corrigiendo progresivamente estas cifras, todavía la mitad de los convenios sectoriales suscritos en 2023 opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio (Colegios profesionales, Herboristería, etc.).</p> <p>Y es que, sólo la mitad de los convenios suscritos en 2023 se ocupa expresamente de completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración (o al menos, una aclaración explicativa) de las actividades integradas en el referido sector de actividad (como sí lo hace, por ejemplo, Hostelería, Industrias siderometalúrgicas, Pimentoneras, etc.).</p>
<p>ÁMBITO PERSONAL</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 será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de...”</i></p>
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2023, casi la mitad de los convenios estudiados excluye a todas las relaciones laborales especiales enumeradas en el art. 2 ET de su ámbito de aplicación (Cine, Herboristería) o sólo a los altos cargos (Aserrió, Adjudicatarias, etc.).</p> <p>Uno de cada cuatro convenios colectivos por su parte, con ánimo de claridad, opta por especificar que sus cláusulas no serán aplicables a los Consejeros (se trata de una previsión reiterativa, puesto que al no tener relación laboral, sino mercantil, no son propiamente, trabajadores de la empresa). Así lo hacen, por ejemplo, Adjudicatarias, Empresas de Trabajo Temporal y Aserrió.</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Dos tercios de los nuevos 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 (Aguas, Detallistas, Puertos, etc.).</p>

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Más de la mitad de los convenios sectoriales firmados en 2023 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa, y por lo tanto, de ella dependen fijar las indicaciones necesarias en materia de organización científica del trabajo (Colegios profesionales), adaptación tecnológica (Aguas), o control de rendimientos (Siderometalúrgicas).</p>
<p>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</p>	<p>Cerca del 20% de los nuevos convenios sectoriales de 2023 precisa cuál ha de ser el rendimiento mínimo en cada puesto de trabajo (Aserrió, Siderometalúrgicas).</p>
<p>BUENA FE</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Colegios profesionales recuerda el deber de los trabajadores de trabajador con buena fe, obediencia, diligencia y siempre en colaboración con la empresa, cuidando las herramientas de trabajo.</p> <p>Entre las obligaciones laborales, el convenio colectivo para el sector de Colegios profesionales establece la prohibición de utilizar las herramientas informáticas que pone la empresa a disposición de sus empleados para fines personales.</p> <p>Por su parte, el convenio colectivo para el sector de Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia incluye un código ético al que deberán sujetarse trabajadores y empresarios.</p>

FINIQUITO	<p>En 2023, ninguno de los nuevos convenios sectoriales se ocupan de predeterminar el modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación.</p> <p>Recuérdese que a través de estas cláusulas, las partes se comprometiesen 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>
CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT	Sólo si se ha llamado a todos los fijos discontinuo Aclaración que incluye el convenio colectivo para Industrias cinematográficas.
COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Posibilidad de designar una comisión de este tipo prevista en el convenio para Industrias Siderometalúrgicas.
TRABAJO A TURNOS	Posibilidad incluida en cerca del 20% de los convenios estudiados (Aguas, Golf).
CANAL DE DENUNCIAS	El convenio colectivo para Empresas de Trabajo Temporal articula un canal de denuncias con el fin de cumplir las nuevas obligaciones que la Ley 2/2023 de Protección al Informante impone a las empresas de más de 50 trabajadores. Como se trata de una obligación que únicamente ha sido exigible desde diciembre de 2023, es previsible que el número de convenios colectivos que regulen este aspecto se incremente notablemente en la negociación colectivas del próximo ejercicio económico.
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Compromiso que se compromete a inspirar la política de organización del trabajo en las empresas del sector que aparece en más de una tercera parte de los convenios analizados (Cine, ETTs, etc.).
TRABAJO A/EN DOMICILIO	<p>Posibilidad que, en términos genéricos para las empresas del sector, deja abierta el convenio colectivo para el sector de Colegios profesionales.</p> <p>Huelga decir que las empresas que deseen acogerse a esta modalidad de trabajo deberán respetar las exigencias previstas en la Ley 10/2021 a través de la que se regula en España el trabajo a distancia.</p>
SIGILO PROFESIONAL	Obligación que recuerda, haciendo en ella especial hincapié, el convenio colectivo para Colegios profesionales.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Aunque se trata de un derecho regulado en el art. 88 de la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en el art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 18 de la Ley 10/2021 por la que se regula el Trabajo a Distancia en España, contemplado como un derecho directamente aplicable, se atribuye a la negociación colectiva la posibilidad de perfilar las “modalidades de ejercicio” del citado derecho. En concreto, así lo hace, en 2023, el convenio colectivo para Explotación de campos de Golf.
ABSENTISMO	Ante la preocupación por las crecientes cifras de absentismo, una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia a lo largo del año 2023 incluyen alguna especificación al respecto, como puede ser la obligación de recuperar las horas no trabajadas por ausencias no justificadas (Detallistas, Mayoristas), perder el complemento por IT si el trabajador enfermo no deja al empresario comprobar su estado real de salud programando un reconocimiento a cargo de personal médico (Mayoristas), o crear una Comisión de absentismo para estudiar las causas que lo provocan (Industrias Siderometalúrgicas).
SUBROGACIÓN	Una cuarta parte de los convenios analizados incluyen la obligación de conservación de los puestos de trabajo en los casos de sucesión de contratas (Puertos, Adjudicatarias, etc.). en algunos casos, su redacción es bastante confusa (Anexo I del convenio colectivo para el sector de Hostelería).

<p>LLAMAMIENTO</p>	<p>Un tercio de los nuevos convenios sectoriales hace referencia en su articulado a la causa y a la forma del llamamiento. Por ejemplo, el convenio colectivo para Industrias cinematográficas especifica qué tipo de necesidades empresariales pueden dar lugar al llamamiento. Por su parte, el convenio colectivo para Mayoristas de alimentación concreta que puede realizarse por SMS, WhatsApp, correo electrónico, etc. El convenio colectivo para industrias Pimentoneras precisa que el llamamiento deberá seguir un estricto orden de antigüedad.</p> <p>Teniendo en cuenta la revaloración del contrato fijo discontinuo que se produce tras la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, no resulta un porcentaje demasiado elevado, revelando quizá que muchas actividades propias de los respectivos sectores, por su propia naturaleza, no son cíclicas ni intermitentes, o incluso, que se trata de un tema que se deja en manos de la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p> <p>Recuérdese que la forma de llamamiento, que el legislador deja a la negociación colectiva, es fundamental para asegurar un buen funcionamiento de esta figura contractual.</p>
<p>CESE VOLUNTARIO</p>	<p>Una tercera parte de los convenios sectoriales, en aplicación de lo dispuesto en el art. 49.1 ET, se ocupan de precisar la duración que ha de tener el preaviso que ha de respetar el trabajador que desee abandonar voluntariamente su puesto de trabajo, así como la penalización económica en la que incurrirá en el caso de no cumplirlo (Hostelería, Adjudicatarias, etc.).</p>

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO</p>	<p>Industrias siderometalúrgicas, Explotación de campos de golf (según se desprende de su tabla salarial).</p>
<p>GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES</p>	<p>Mayoristas, Detallistas</p>
<p>GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES</p>	<p>Colegios profesionales, ETT.</p>
<p>GRUPOS, SUBGRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES</p>	<p>Herboristería (según su tabla salarial). También, en Grupos, subgrupos y especialidades (Pimentoneras).</p>
<p>GRUPOS Y CATEGORÍAS</p>	<p>A pesar de que el concepto de categoría profesional haya desaparecido de la redacción literal del art. 22 ET, cerca del 30% de los nuevos convenios sectoriales mantiene el sistema de clasificación tradicional basado en grupos de actividad y categorías profesionales (Cine, Aserrío, Hostelería, etc.).</p>
<p>NIVELES FUNCIONALES Y CATEGORÍAS</p>	<p>Puertos.</p>

DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, dos terceras partes de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las formación necesaria, nivel de responsabilidad, funciones y cometidos propios de cada categoría (Herboristería, Siderometalúrgicas, Puertos, 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>
PRUEBA DE APTITUD	<p>Cerca de la mitad de los nuevo convenios de sector suscritos en 2023 en la Región de Murcia, 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 (Siderometalúrgicas, Puertos, etc.).</p>
ASCENSOS	<p>Uno de cada tres nuevos convenios sectoriales opta por dar preferencia a los propios trabajadores de la plantilla a la hora de ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo de superior categoría que se pudieran producir (Adjudicatarias, Siderometalúrgicas), salvo que impliquen especial confianza, en cuyo caso serán de libre designación por la empresa (Cine).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para Colegios profesionales regula el ascenso automático entre auxiliar administrativo y administrativo experto al transcurrir cinco años de prestación de servicios siempre que se supere una prueba de evaluación del desempeño.
MOVILIDAD FUNCIONAL	<p>Una tercera parte de los convenios sectoriales analizados opta por recordar en su articulado que el art. 39 ET establece la movilidad funcional libre dentro del grupo profesional (Puertos, Colegios profesionales, etc.).</p> <p>En algunos casos se opta por acortar los plazos máximos dentro de los cuales el trabajador asignado a un puesto de trabajo de superior categoría por necesidades de la empresa podrá reclamar el ascenso (Hostelería, Aserrío).</p>
SEGUNDA ACTIVIDAD	<p>Aunque otros años se trataba de una previsión bastante frecuente, en 2023, sólo un convenio colectivo de ámbito sectorial ha incluido un compromiso de segunda actividad.</p> <p>En concreto, el convenio colectivo para Mayoristas de alimentación, contempla que, en el caso de que un conductor o viajante sea privado del carné de conducir por una infracción cometida al servicio de la empresa, se le garantizará un puesto de trabajo adecuado (salvo alcoholismo o drogadicción).</p>
PERMUTA	<p>Posibilidad prevista, en caso de acuerdo entre los trabajadores afectados, en el 20% de los convenios sectoriales (Aguas, Adjudicatarias).</p>
PERIODO DE PRUEBA	<p>Se aprecia que es notablemente más elevado el porcentaje de convenios colectivos sectoriales que incluyen en su articulado una referencia expresa al periodo de prueba. Así, mientras que en años anteriores se trataba éste de una previsión excepcional en el ámbito sectorial, en 2023, más de un tercio de los convenios analizados precisan el periodo de prueba aplicable en las contrataciones realizadas en el sector (Adjudicatarias, Puertos, etc.).</p> <p>Se demuestra así que, al mismo tiempo que la normativa vigente revitaliza la contratación indefinida, se reactiva también el interés por contemplar periodos de prueba apropiados según el tipo de actividad desempeñada.</p>

2.4 JORNADA

CÓMPUTO	<p>TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>De tales convenios, el 42,86% establecen un cómputo mixto, el 50% anual y el 7% semanal.</p> <p>Media de horas anuales⁸ = 1.781 horas, con 55 minutos y 12 segundos.</p> <p>Media de horas semanales⁹ = 40 horas.</p> <p>Aguas Lorca determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia.</p>
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	<p>El 42,86% de los convenios colectivos de sector determinan la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada.</p> <p>Todos ellos prevén un 10% de la jornada.</p>
JORNADAS ESPECIALES	<p>Ningún convenio colectivo de sector.</p>
CALENDARIO LABORAL	<p>El 42,86%.</p>
TURNOS DE TRABAJO	<p>El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan la turnicidad.</p>
JORNADA INTENSIVA EN VERANO	<p>Prevista en el 35,71% de los convenios colectivos de sector. Sólo uno de esos convenios la extiende a Navidad y Semana Santa.</p>
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	<p>El 35,71% de los convenios colectivos de sector prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.</p>
FLEXIBILIDAD	<p>Oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia.</p>
DÍAS FESTIVOS	<p>Previstos en el 28,57% de los convenios colectivos de sector.</p>
HORAS COMPLEMENTARIAS	<p>Comercio de la Alimentación Detallista Supermercados y Autoservicio de Alimentos.</p>
TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPOS DE PRESENCIA	<p>Ningún convenio colectivo de sector.</p>
HORARIO	<p>Regulado por el 35,71% de los convenios colectivos de sector.</p>

⁸ 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.

⁹ 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.

DESCANSO SEMANAL	Previsto en el 21,43% de los convenios colectivos de sector.
REGISTRO DE JORNADA	Hostelería.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia.
PAUSA BOCADILLO	Regulada por el 42,86% de los convenios colectivos de sector. Todos ellos mejoran lo previsto en el ET y determinan que el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo, excepto uno de los convenios.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Explotación de campos de golf y servicios anexas.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Previstas en el 64,29% de los convenios colectivos de sector. Expresa referencia a su limitación = 44,44% de tales convenios colectivos de empresa.
	Compensación en metálico: 22,22%. Descanso: Aguas (captación elaboración, conducción). Preferentemente por tiempo de descanso: 22,22%. Metálico o descanso: 44,44%.

2.5 VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	1º) Un año más, la opción más extendida es la de fijar 30 días naturales (o 22 hábiles): así lo hace en 2023 prácticamente 9 de cada 10 nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Aserrío, Golf, etc.). 2º) 31 naturales: previsión mucho más excepcional (Herboristería, Adjudicatarias).
RETRIBUCIÓN	En 2023, cerca de la mitad de los nuevos convenios sectoriales, con el fin de evitar dudas interpretativas, 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 (ETT, Cine, etc.). Resulta una opción muy útil a efectos prácticos con el fin de evitar discrepancias al respecto.
BOLSA DE VACACIONES	Como ya ocurriera en años anteriores, se trata ésta de una previsión excepcional. En 2023 sólo el convenio colectivo para Mayoristas de alimentación contempla una bolsa de vacaciones de 44,28 euro en los casos de que el trabajador se vea obligado a posponer el periodo inicialmente asignado para el disfrute de sus vacaciones por necesidades de la empresa

<p>PARTE PROPORCIONAL</p>	<p>Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, más de un tercio de los nuevos convenios sectoriales analizados se ocupan de recordar que, en el caso de trabajadores de reciente incorporación a la empresa, los días de vacaciones que les correspondan se calcularán en atención a los meses trabajados (entre otros, Mayoristas, Herboristería, etc.).</p>
<p>PRORRATEO</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia especifica que los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias tendrán la retribución de las vacaciones prorrateadas en su salario.</p>
<p>TURNOS ROTATORIOS</p>	<p>Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más de la mitad de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2023 (Aserrió, Colegios, etc.).</p>
<p>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</p>	<p>Una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia en 2023 establece alguna preferencia o limitación expresa en los periodos del año en los que se podrán disfrutar vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Unas veces, para reconocer preferencia para disfrutarlas en periodo estival (Colegios, Cine, Mayoristas). . Otras veces, se advierte que nunca podrán disfrutarse en periodo estival por ser éste el de temporada alta en la actividad de la empresa (Puertos deportivos).
<p>FRACCIONAMIENTO</p>	<p>Resulta llamativo comprobar que, con el fin de facilitar el descanso de los empleados, dos terceras partes de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia durante el año 2023 optan por establecer algún tipo de límite al fraccionamiento excesivo del periodo vacacional.</p> <p>Así por ejemplo, en ocasiones se establece que se procurará que el trabajador disfrute de la totalidad de sus vacaciones de forma ininterrumpida (Mayoristas, Detallistas). Otras veces se especifica que al menos 15 (Aserrió, Cine, etc.) o 21 días naturales (Siderometalúrgicas) deberán ser continuados. Incluso, en algunos casos se limita la posibilidad de fraccionamiento a un máximo de dos periodos (Aguas) o de cuatro periodos (Adjudicatarias).</p>
<p>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</p>	<p>En 2023, la negociación colectiva sectorial en la Región de Murcia apenas se ha decantado por establecer días adicionales de vacaciones.</p> <p>Así pues, menos de una tercera parte de los convenios estudiados establecen días adicionales de vacaciones retribuidas, unas veces por motivo de jubilación de sus empleados (mayoristas, detallistas), otras, por asuntos propios (3 días anuales en el caso de las empresas Adjudicatarias) y, excepcionalmente, un día de festivo retribuido por el Santo Patrón (San Juan Bosco en el caso de Explotación de Campos de Golf).</p>
<p>LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO</p>	<p>Aunque puede considerarse que se trata de una previsión implícita en la distribución de los propios turnos de vacaciones, en 2023, ningún convenio sectorial establece expresamente un límite máximo de personas trabajadores que puedan disfrutar simultáneamente de su periodo vacaciones (por ejemplo, no más de un 15% de la plantilla), demostrándose así que se trata éste de un tema que se suele dejar a la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>
<p>DOMINGOS Y FESTIVOS</p>	<p>En 2023, uno de cada diez nuevos convenios sectoriales incluye en su articulado una previsión específica tendente a clarificar que las vacaciones no comenzarán en domingo o día festivo (Puertos, Siderometalúrgicas). La escasa incidencia de este tipo de cláusulas en el ámbito de sector demuestra que se trata de un aspecto que suele precisarse en la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>

MATERNIDAD	Aunque se trata de una previsión superflua, cerca del 40% de los nuevos convenios de sector suscritos en 2023 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 (Adjudicatarias, ETT, Siderometalúrgicas, etc.).
SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>En similares términos, 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 (Puertos, Herboristería, Adjudicatarias, etc.).</p> <p>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.</p>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<p>Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2023, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece preferencia alguna para los trabajadores o trabajadoras 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.</p> <p>Adviértase que, después de que el art. 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, añadiera un nuevo apartado 9 al art. 37 ET, estas recomendaciones en materia de distribución del tiempo de vacaciones de las personas trabajadoras con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral resulten, quizá, menos necesarias.</p> <p>Recuérdese que, equiparándolas a fuerza mayor, el citado precepto incluye un nuevo permiso retribuido de hasta cuatro jornadas al año (aunque puede fraccionarse por horas), en favor de las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo por razones familiares urgentes y debidamente acreditadas.</p>

2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

REGULACIÓN	El 21,43% de los convenios colectivos se refieren a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente.
-------------------	--

LICENCIAS

REGULACIÓN	Todos los convenios colectivos de sector las regulan.
PAREJAS DE HECHO	El 21,43% de los convenios colectivos de sector extiende las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
ESPECIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS	Ningún convenio colectivo de sector regula este aspecto.
MATRIMONIO	<p>TODOS los convenios colectivos de sector esta licencia.</p> <p>El 57,48% de los convenios colectivos de sector equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho.</p> <p>El 78,57% regulan esta licencia conforme al ET.</p> <p>Aumentan el número de días a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 días = Comercio de la Alimentación Detallista Supermercados y Autoservicio de Alimentación. • 17 días = Mayoristas. • 20 días = Empresas Adjudicatarias del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental de la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia.
NACIMIENTO DE HIJO/A	<p>Oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia: 2 días naturales.</p> <p>Empresas Adjudicatarias del Servicio de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental de la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia: 3 días.</p>
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	<p>Prevista en el 64,29% de los convenios colectivos de sector.</p> <p>Equiparan al cónyuge con la pareja de hecho para esta concreta licencia el 55,55% de los convenios colectivos que expresamente la regulan.</p>
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES	Regulada por el 85,71% de los convenios colectivos de sector.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 71,43% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias. De tales convenios, el 20% mejoran lo previsto dispuesto por el ET.
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	Mayoristas y Empresas de trabajo temporal de la C.A.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 50% de los convenios colectivos de sector.
URGENCIAS	Explotación de campos de golf y servicios anexos.

LACTANCIA	Regulada en el 50% de los convenios colectivos de sector. Todos aluden a la posibilidad de acumulación del permiso. De ellos, el 71,43% concretan el periodo de acumulación: <ul style="list-style-type: none"> • 14 días = 40%. • 15 días = 60%.
CONSULTA MÉDICA	Regulada en el 50% de los convenios colectivos de sector. Sólo tres convenios extienden la licencia al acompañamiento de familiares.
ASUNTOS PROPIOS	Prevista en el 35,71% de los convenios colectivos de sector.
NO RETRIBUIDOS	Regulado en dos convenios colectivos de sector.
ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN LABORAL	Ningún convenio colectivo.
BODA DE FAMILIARES	Regulada por el 64,29% de convenios colectivos de sector.
PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES	Ningún convenio.
COMUNIÓN O BAUTIZO	Prevista en el 14,29% de los convenios colectivos de sector.
SEPELIO DE UN COMPAÑERO	Explotación de campos de golf y servicios anexos.
EXÁMENES	Regulador en el 50% de los convenios colectivos de sector.
EXÁMENES PRENATALES O SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN	Prevista en el 64,29% de los convenios colectivos de sector.
BOLSA DE HORAS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES CON DISCAPACIDAD	Empresas de trabajo temporal de la C.A.
RENOVACIÓN DEL DNI	Aguas (captación elaboración, conducción).
RECUPERACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR TRAS PÉRDIDA MOTIVADA POR CAUSA IMPUTABLE A LA EMPRESA	Aguas (captación elaboración, conducción).
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	Regulada en el 35,71% de los convenios colectivos de sector.
ACOMPANIAMIENTO A FAMILIARES A SESIONES DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA	Empresas de trabajo temporal de la C.A.

REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE PARA LAS LICENCIAS NO PREVISTAS	El 42,86% de los convenios colectivos de sector.
--	--

EXCEDENCIAS

El 64,29% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
De tales convenios, un 44,44% se limitan a remitir la regulación a otro texto normativo.	
FORZOSA	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
VOLUNTARIA	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
ESPECIAL	Ningún convenio colectivo de sector.

2.7 SALARIO

ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<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 lo que se conoce como <<cláusula de actualización automática de los conceptos económicos>>:</p> <p>En concreto, en 2023 esta previsión se incluye en más del 90% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Aguas, Colegios, etc.).</p>
GARANTÍA SALARIAL	<p>Íntimamente conectado al concepto de actualización automática se encuentra el de garantía salarial. De esta forma, 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 2023 sólo uno de cada diez convenios analizados incluye un compromiso de este tipo (Puertos, Herboristería). En ocasiones, el compromiso es sólo el de volver a reunirse con el fin de adoptar un nuevo acuerdo al respecto (Colegios) o la revisión al alza se encuentra limitada a un máximo determinado (como un 1% adicional si el IPC real a final del año finalmente supera el incremento inicialmente pactado, en el caso de Industrias Pimentoneras).</p>
FORMA DE PAGO	<p>Un año más se comprueba que la negociación sectorial no presta especial atención a la concreción de la forma de pago, pues estas referencias no son demasiado frecuentes. En concreto, en 2023 poco más del 20% de los convenios analizados precisaba que el pago deberá hacerse por transferencia bancaria (Golf, Adjudicatarias, etc.).</p> <p>En defecto de pacto, recuérdese que sería operativa la amplia facultad de elección que el Estatuto de los Trabajadores confiere a los empresarios: <i>“El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal”</i> (29.4 ET).</p>
MOMENTO DEL PAGO	<p>Aunque en años anteriores se trataba de una cuestión que solía dejarse a la negociación colectiva de ámbito de empresa, en 2023 cerca de la mitad de los nuevos convenios sectoriales incluye alguna previsión al respecto, especificando, por ejemplo, que el pago del salario debe realizarse durante los 5 primeros días del mes siguiente al trabajado (Hostelería, Siderometalúrgicas).</p> <p>Recuérdese que, exista o no un pacto específico al respecto, nunca se pueden dejar de aplicar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, en las que se especifica que <i>“El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”</i> (29.1 ET).</p>
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<ul style="list-style-type: none"> · 2 pagas extras: cerca de la mitad de los convenios de nueva negociación en 2023 opta por acogerse al mínimo que marca el Estatuto de los Trabajadores (ETT, Aserrío, etc.). · 3 pagas extras: por su parte, la otra mitad de los textos, opta por reconocer tres pagas extra (Colegios, Golf, etc.) o incluso, 4 pagas extraordinarias (Aguas, Detallistas). <p>En ocasiones, esta tercera paga extra se ha denominado “gratificación del Santo Patrón” (Detallistas) o “participación en beneficios” (Mayoristas, Pimentoneras, Aguas, etc.) y, aunque no siempre tienen la misma cuantía que las restantes pagas extraordinarias, no se condiciona a los resultados de la empresa, sino que su devengo viene fijado directamente por el convenio colectivo, y por lo tanto, se incluye en este estudio como una nueva paga extraordinaria.</p>

<p>PRORRATEO</p>	<p>Cerca de la mitad de los nuevos convenios sectoriales especifican en su articulado que las empresas del sector podrán tomar la decisión de prorratear las pagas extraordinarias (Golf, Puertos, Colegios, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuérdese que el art. 31 ET especifica que, por convenio colectivo podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>En 2023, una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales incluye un complemento denominado de participación en beneficios, aunque en realidad, en todas las ocasiones, se configura como una percepción anual en cuantía fija que no depende de los resultados prósperos o adversos de la empresa. Teniendo esto en cuenta, en realidad, este concepto ha de configurarse como una nueva paga extraordinaria (aunque a veces tenga una menor cuantía) y como tal, se incluye en este estudio (Aguas, Herboristería, Mayoristas, Detallistas, Pimentoneras).</p>
<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>Cerca del 90% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia en 2023 incluyen un complemento por antigüedad. Resulta llamativo que la mitad de los convenios colectivos sectoriales firmados en 2023 opte por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i>” (Hostelería, Herboristería, Pimentoneras, etc.).</p> <p>En el 50% restante de ocasiones, se mantiene el incremento periódico de la antigüedad. Así por ejemplo, unas veces se opta por retribuir los quinquenios trabajados (Siderometalúrgicas), y otras, los trienios (Cine).</p>
<p>PLUS ASISTENCIA</p>	<p>Aunque, según los datos facilitados por el INE, en 2023 el absentismo laboral se ha convertido en un problema generalizado, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia durante el año 2023 contempla un complemento salarial que premie la asistencia de los trabajadores a su puesto de trabajo.</p>
<p>PLUS POR PUESTO DE TRABAJO</p>	<p>Excepcional en la negociación colectiva de ámbito sectorial, demostrando ser una materia más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa. Retribuye la especialidad o responsabilidad de cada puesto de trabajo (Aguas, Adjudicatarias).</p>
<p>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</p>	<p>En 2023, esta posibilidad se contempla en menos del 20% de los convenios analizados, demostrándose con ello que se trata éste de un tema que, en la práctica, queda reservado a la negociación colectiva de ámbito de empresa. Entre otros, Empresas de Trabajo Temporal e Industrias Siderometalúrgicas (en este último caso, denominado “plus por desempeño”).</p>
<p>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</p>	<p>Aparece en una tercera parte de los textos estudiados (Golf, Mayoristas, etc.).</p>
<p>PLUS TRABAJO EN FESTIVOS</p>	<p>Previsto en menos del 20% de los nuevos convenios sectoriales (Aguas, Cine).</p>
<p>PLUS ATENCIÓN CONSTANTE</p>	<p>Retén de guardias (Aguas).</p>
<p>NOCTURNIDAD</p>	<p>Complemento salarial funcional previsto en cerca del 70% 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.- (Hostelería, Herboristería, etc.).</p>
<p>TURNICIDAD</p>	<p>Aguas</p>

PLUS FIJO-DISCONTINUO	Cine
CUANTÍA SALARIAL	<p>Adviértase que, con la entrada en vigor del RD Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, el SMI vigente durante el año 2023 ha sido de 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas (15.120 euros brutos anuales), por lo que todos los trabajadores deberán percibir, como mínimo, una retribución equivalente a dicha cantidad si prestan servicios a jornada completa.</p> <p>Teniendo esto en cuenta, sorprende comprobar que, tanto en el convenio colectivo para Mayoristas de alimentación como en el de Hostelería, existen ciertas categorías profesionales cuya retribución mensual, según su correspondiente tabla salarial, no alcanza la citada cantidad. Pese a todo, no se trata de una irregularidad, puesto que las citadas cantidades se compensan con el premio de vinculación y con el plus de participación en beneficios, respectivamente (ambos configurados como una tercera paga extraordinaria de cantidad fija), en virtud de la compensación y absorción salarial que contempla el art. 26 ET.</p>
SALARIO EN ESPECIE	<p>Son excepcionalsimas en la negociación colectiva sectorial:</p> <p>Entre otros, se pueden destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manutención durante la jornada laboral: Hostelería. • Pases gratuitos: Cine. • Compras a precios reducidos: Detallistas y Mayoristas de alimentación.
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	<p>El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2023 contempla algún tipo de suplido por gastos.</p> <p>Las modalidades más frecuentes son las que siguen:</p>
DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN	<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, la mitad de los convenios de sector suscritos en prevén su devengo y concretan su cuantía (Puertos, Mayoristas, 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>
QUEBRANTO DE MONEDA	Previsto en casi una cuarta parte de los convenios analizados (Agua, Cine, Detallistas).
PLUS TRANSPORTE	<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 cotizante a la Seguridad Social.</p> <p>En 2023, lo incluye una cuarta parte de los nuevos convenios sectoriales en la Región de Murcia (Golf, Hostelería, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el Locales de Exhibición cinematográfica y teatro expresamente dispone que la cuantía que anteriormente se abonaba en concepto de plus de transporte queda en el nuevo convenio integrada dentro del salario base.
ANTICIPOS	De hasta un mes de salario: Adjudicatarias, Siderometalúrgicas.

2.8 CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Regulado en el 23% de los Convenios sectoriales.
CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA	Regulado en el 50% de los Convenios sectoriales con la posibilidad de prorrogar su duración hasta los 12 meses.
CONTRATO FIJO DISCONTINUO	Destaca la regulación del Convenio de Mayoristas de Alimentación.
SUBROGACIÓN	Regulado en el 23% de los Convenios sectoriales.
PERÍODO DE PRUEBA	Regulado en más del 75% de los Convenios sectoriales. Preaviso por cese: Convenios de Hostelería y Adjudicatarias del Servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia.
CONTRATO DE SUSTITUCIÓN	Presente en el 16% de los Convenios.
CONTRATOS FORMATIVOS	El 23% de los Convenios recogen la nueva regulación.

2.9 ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	La gran mayoría de convenios optan por mejorar las contingencias comunes, si bien se articulan diversos mecanismos para controlar el absentismo. Abono de mejora en contingencias profesionales y en caso de hospitalización: 32,3% de los Convenios. En contingencias comunes y profesionales, pero con medidas de control: 61% de los Convenios.
SEGURO POR INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD	La gran mayoría de los Convenios regula esta materia (más del 90% de los Convenios).
JUBILACIÓN OBLIGATORIA	Desarrollado en el 23% de los Convenios.
PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA	Más del 57% de los Convenios regulan diversas medidas para premiar o incentivar la jubilación, tanto ordinaria como anticipada, del trabajador.
ROPA DE TRABAJO	La entrega de ropa de trabajo está prevista en la práctica totalidad de Convenios sectoriales
OTRAS AYUDAS O BENEFICIOS DESTACABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas familiares y por estudios: 48,46%. • Equiparación de parejas de hecho a matrimonio: Asociación de Clubs Náuticos. • Descuentos en productos de la empresa: 15%

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</p>	<p>La mayoría de los Convenios desarrollan o se remiten a lo establecido en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</p>	<p>Regulado en más del 24,76% del los Convenios sectoriales.</p>

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<p>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</p>	<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.</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>
--	--

2.12 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

<p>MEJORA DEL MODELO LEGAL</p>	<p>Comité intercentros: Convenios de Clubs Náuticos, Detallistas de Alimentación.</p> <p>Regulado en más del 50 % de los Convenios colectivos. La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario, la recaudación de cuota o la reducción del número de trabajadores necesarios para elegir a un delegado sindical.</p>
---------------------------------------	---

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.</p>	
COMPOSICIÓN	<p>El 21,43% de los convenios colectivos de sector señalan que todos o algunos de sus miembros deben ser designados de entre la comisión negociadora.</p> <p>Ningún convenio colectivo de sector señala que la Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora.</p>
	<p>No todos los convenios colectivos de sector especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>Sin concreción = 21,43%.</p>
	<p>4 miembros = 14,29%.</p>
	<p>6 miembros = 50%.</p>
	<p>8 miembros = 14,29%.</p>
CONVOCATORIA REUNIÓN	<p>Aluden a la forma de convocar las reuniones el 78,57%.</p>
NORMAS DE FUNCIONAMIENTO	<p>El 71,43% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.</p>
ASESORES	<p>El 57,14% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.</p>
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	<p>El 35,71% de los convenios colectivos de sector establecen un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen.</p>
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS	<p>El 50% 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.</p>

COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS.
	Arbitraje y conciliación = 21,43%.
	Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad = Ningún convenio colectivo de sector.
	Calendario laboral = Ningún convenio colectivo de sector.
	Revisión salarial = Industrias Pimentoneras y Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y empaquetado).
	Absentismo = Alimentación Detallista.
	En materia de Seguridad y Salud Laboral = Aserrío.
	Formación Continua = Mayoristas.
	Puesta en marcha y funcionamiento del Código Ético = Empresas de Trabajo Temporal.
	Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse = Siderometalurgia.
	Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes = Mayoristas.
	Informes que solicita la autoridad laboral o Magistratura de Trabajo = Siderometalurgia y Hostelería.
	Cláusula abierta = 35,71%.

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto tres convenios.
	Todos realizan una enumeración de faltas expresamente tasada, salvo dos convenios que la remiten al convenio nacional.
PRESCRIPCIÓN	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
IMPUGNACIÓN	Ningún convenio colectivo de sector regula esta materia.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	El 40% de los convenios que expresamente tipifican las infracciones dedican un precepto al procedimiento sancionador.
SANCIONES APLICABLES	El 90% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.
ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de sector.
GRADUACIÓN DE LA SANCION	El 40% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.
MEDIDAS CAUTELARES	Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia.
EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES	El 30% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.
CANCELACIÓN	Empresas de trabajo temporal de la C.A.

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

DESARROLLO DISPOSICIONES LEGALES	<p>Desarrollado en el 38% de los Convenios sectoriales.</p> <p>Comisión para la formación: destaca el Convenio de Industrias Pimentoneras.</p>
---	--

2.16 IGUALDAD

OBJETIVO	<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 2023 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 <<responsabilidad social>> 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>NO DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Tres cuartas partes de los nuevos convenios de sector optan 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 (Puertos, Hostelería, etc.).</p>
<p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Por su parte, también cerca del 90% de los convenios de sector firmados en 2023 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 formulan la LO 3/2007 o el RD-Ley 6/2019 sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, reiterar las obligaciones que impone la LPRL en materia de seguridad y salud de las mujeres gestantes, o a proclamar un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación o la retribución salarial (Golf, Cine, etc.).</p>
<p>PLANES DE IGUALDAD</p>	<p>Una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales se ocupa de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en todas las 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, a recordar su contenido mínimo o a enumerar las distintas fases que implica su elaboración y aplicación (Colegios, Siderometalúrgicas, Cine, etc.).</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 sólo 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. Pese a todo, por el momento, nuestros convenios sectoriales, no hacen uso de esta posibilidad, desaprovechando al utilidad potencial que sin duda tendría.</p>
<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>Pese a todo, 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, en 2023, una tercera parte de los convenios analizados contemple la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio. En la mayoría de ocasiones, se crea una comisión sectorial, directamente operativa, con funciones concretas, a la que podrán recurrir trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación (Colegios, Mayoristas, Pimentoneras, Golf, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su parte, el convenio colectivo para el sector de Puertos deportivos, crea el Observatorio en Igualdad de Oportunidades, que tendrá competencias en el referido sector de actividad.

<p>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO</p>	<p>Aunque es habitual que los convenios colectivos proclamen en su articulado su compromiso por garantizar la igualdad de género en todo momento a lo largo de la vida de la relación laboral, incluyendo en el momento en el que se produce la contratación laboral, en 2023, los convenios sectoriales no incluyen ningún tipo de cláusula en la que se proclame, en términos genéricos, preferencia en la contratación del sexo menos representado. Ahora bien, en contra de lo que a primera vista puede parecer, no se hubiera tratado 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, las previsiones de este tipo, serán cláusulas vacías 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>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>Aunque una tercera parte de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia durante el año 2023 hacen referencia a la violencia de género, por lo general se limitan a reproducir, con mero ánimo informativo, los derechos que al respecto, reconoce la legislación vigente (Empresas de Trabajo Temporal, Cine, etc.).</p>
<p>MATERNIDAD, CONCILIACIÓN Y LACTANCIA</p>	<p>Aunque prácticamente la totalidad de los nuevos convenios sectoriales incluye alguna referencia al respecto, en la práctica, en la mayoría de ocasiones, se limitan a recordar la normativa vigente, sin introducir mejoras al respecto, demostrando que se tratan éstas de cuestiones que, en la práctica, se dejan en manos de la negociación colectiva de ámbito de empresa (Colegios, Cine, etc.).</p>
<p>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</p>	<p>En 2023, dos terceras partes de los convenios sectoriales se preocupan de incluir en su régimen disciplinario, como falta muy grave de los trabajadores el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual (Puertos, Adjudicatarias, Pimentoneras, etc.).</p> <p>Por su parte, más de una tercera parte de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia en 2023 se ocupan de incluir en su texto una definición detallada del concepto de acoso laboral (tenga o no naturaleza sexual), con el fin de informar a los empleados y evitar que este tipo de situaciones, de existir, pasen desapercibidas por falta de formación información al respecto (Adjudicatarias, Siderometalúrgicas, etc.).</p> <p>Curiosamente, en 2023, los convenios sectoriales no se han ocupado de incluir en su articulado un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual, pese a la utilidad práctica que sin duda tendría, demostrando que se trata ésta de una materia a la que cada vez se presta más atención.</p> <p>El hecho de que los propios convenios sectoriales incluyan un protocolo de actuación frente al acoso implica una gran avance en la mejora de los derechos laborales. Recuérdese que el RD-Ley 6/2019 considera el protocolo de actuación contra el acoso sexual parte del contenido mínimo que ha de respetar todo plan de igualdad (que sólo tendrán obligación de elaborar las empresas de más de 50 trabajadores). De tal forma, las empresas más pequeñas suelen no prestar demasiada atención a tal cuestión, por lo que, cobraría tanta importancia poder disponer de un protocolo de ámbito sectorial.</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>En los convenios suscritos en 2023 no se aprecian desigualdades lingüísticas. En especial, resulta elogiable que ninguno de los convenios sectoriales firmados en la Región en 2023 denomine en femenino exclusivamente ciertas categorías (normalmente las que ocupan los escalones más bajos de la pirámide retributiva) y no otras.</p>

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p>OBJETIVO</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>Aunque no son excepcionales en nuestra negociación sectorial, en contra de lo que sería deseable, en la mayor parte de los casos este tipo de cláusulas destinadas a introducir la <<responsabilidad social>> 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>Al margen de las medidas destinadas a favorecer la igualdad de género en la empresa (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 2023.</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>MENORES DE 30 AÑOS</p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2023, 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, por el momento, a través del contrato eventual y/o para obra o servicio determinado).</p>
<p>MAYORES DE 45 AÑOS</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>

COVID	Pese a la tremenda incidencia social que, desde marzo de 2020 tuvo 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 2023, posiblemente por haberse publicado todos ellos mucho tiempo después de haberse dado por superada la pandemia, hacen referencia alguna a la incidencia de la enfermedad.
NO INCURRIR EN ECONOMÍA SUMERGIDA	Siderometalúrgicas.
MEDIO AMBIENTE	<p>Sólo el convenio colectivo para el sector de Aserrío incluye una previsión con este contenido.</p> <p>Adviértase la escasa atención que por el momento presta la negociación colectiva murciana al hecho de marcar planes que faciliten la transición energética hacia modelos menos contaminantes, a pesar de que el Capítulo XVI del reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva lo incluye entre sus objetivos prioritarios.</p>
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>Una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales incluye algún tipo de cláusula destinada a potenciar la estabilidad en el empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Unas veces, se incluyen compromisos de subrogación del personal en caso de sucesión de contratas en el tiempo (Puertos, Adjudicatarias, etc.). . Otras veces, se proclama la preferencia por la contratación indefinida (Cine, Empresas de Trabajo Temporal).

2.18 DESCUELQUE

CLÁUSULA DE DESCUELQUE	Contenido expresamente regulado en la mayoría de los Convenios de sector (más del 90%).
-------------------------------	---

A.2 REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores/as	Porcentaje de incremento ¹⁰	Media ¹¹
Limpieza pública viaria	14	1.800	6,2% ¹²	11.160
Construcción y Obras públicas	2.000	29.694	3% ¹³	89.082
Transportes regulares y discrecionales de viajeros	85	1.275	5,7% ¹⁴	7267,5
Transportes de viajeros (urbanos y regular cercanías).	10	600	5,7% ¹⁵	3420
GPL Envasado y Servicios Oficiales	10	100 ¹⁶ .	3% ¹⁷	300
Oficinas y despachos	200	1.000	3% ¹⁸	3000

¹⁰ Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Región de Murcia, REGCOM del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

¹¹ 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.

¹² Tal y como se hace contar en el propio texto del acuerdo (BORM de 21 de febrero de 2023).

¹³ Porcentaje calculado comparando el incremento experimentado por el salario base entre las tablas salariales publicadas respectivamente en el BORM el 19 de noviembre de 2022 y el 21 de febrero de 2023.

¹⁴ Comparando tablas salariales de 2022 y 2023 incluidas en el propio texto del acuerdo (BORM de 28 de febrero de 2023).

¹⁵ Tal y como consta en el propio texto del acuerdo (BORM 10 de marzo de 2023).

¹⁶ En el propio REGCON aparecen, como datos actuales, 100 y 200 trabajadores en dos apartados distintos. En la página web de la CARM, el último dato registrado es de 2017, en el que se reflejaban 100 trabajadores.

¹⁷ Propio texto del acuerdo (BORM 10 de marzo de 2023).

¹⁸ Propio texto del acuerdo (BORM 10 de mayo de 2023).

Recolectores de cítricos	100	750 ¹⁹	2,68% ²⁰	2.010
Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.).	148	3.000 ²¹	3,7% ²²	11.100
TOTAL	2.567	40.786	32,98/8=4,12%	127.339,5

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

$$127.339,5/40.786= \mathbf{3,12\%}$$

¹⁹ En el propio REGCON aparece también, aparentemente como datos actualizados, 3.000 y 750 trabajadores afectados en dos apartados distintos del mismo expediente. Según los últimos datos reflejados en la página web de la CARM, del año 2018, eran 500 personas las que prestaban servicios en el citado sector.

²⁰ Como indica el propio texto del acuerdo, el objetivo de este incremento salarial s adaptarse al SMI. En este concreto caso, adviértase que no todas las categorías profesionales experimentan incremento similar. En concreto, el porcentaje que se refleja en este estudio, ha sido calculado tomando como referencia la variación salarial experimentada por la categoría profesional de “encargado de cuadrilla”, comparando las tablas salariales publicadas respectivamente el 10 de febrero de 2022 y el 14 de julio de 2023.

²¹ En el propio REGCON aparecen también 3.000 y 1.000 trabajadores afectados, como si de datos actualizados se tratara, en dos apartados diferentes del mismo expediente. Según los últimos datos publicados en la página web de la CARM, correspondientes al año 2015, eran 8.000 los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del citado convenio sectorial.

²² Propio texto del acuerdo (BORM 3 de agosto de 2023).

B. CONVENIOS DE EMPRESA

B.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ²³	Media ²⁴
Cartagena Puerto de Culturas S.A.	53	Ley de Presupuestos Generales del Estado ²⁵	159
Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga	34	1%	34
Sistema AZUD S.A.	228	Se pacta un incremento lineal bruto excepcional y puntual para y 2023, por trabajador de 1.050 € brutos anuales ²⁶	9,12
FALCK	16	2,50%	40
Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L.	300	Publicación de tabla salarial del futuro convenio estatal de ETT's ²⁷	---
Filthader S.L.	25	1.050 € brutos anuales para el año 2023 por trabajador ²⁸	0,5
LEUDOMAR ETT, S.L.	106	2.50%	265
Mastrigo Bio Gourmet S.L.	32	1%	32

²³ Datos obtenidos del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGGON).

²⁴ 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.

²⁵ 3%, puesto que, durante 2023, se aplicó una subida del 2,5%, a la que se sumó otro 0,5% para compensar los efectos de la inflación, tal y como recogía la misma Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que motiva este nuevo incremento ligado al PIB nominal.

²⁶ 0,04% Realizando el cálculo con las tablas salariales que aparecen en el convenio.

²⁷ Como no se ha publicado dicho convenio, no se ha tenido en cuenta.

²⁸ 0,02% Realizando el cálculo con las tablas salariales que aparecen en el convenio.

IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.	250	--- ²⁹	---
Cítricos de Murcia S.A.	32	3%	96
Sociedad de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.	17	Ley de Presupuestos Generales del Estado ³⁰	51
Eurogrúas Valeriano, SLU	95	6,80%	646
Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia	20	4%	80
Aguas de Lorca S.A.	82	IPC ³¹	246
Agumur S.L.	36	4%	144
Origen Murcia S.A.	66	1%	66
Agencia Marítima Blázquez S.A.	30	2%	60
Club Náutico los Nietos	10	IPC ³²	35
TOTAL	1.432	36,36/17=2,14%	1.963,62

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **1.963,62/1.432= 1,37%**.

²⁹ No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

³⁰ 3%, puesto que, durante 2023, se aplicó una subida del 2,5%, a la que se sumó otro 0,5% para compensar los efectos de la inflación, tal y como recogía la misma Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que motiva este nuevo incremento ligado al PIB nominal.

³¹ Se ha tomado como referencia la media anual que en 2023 ha sido el 3,5%.

³² Se ha tomado como referencia la media anual que en 2023 ha sido el 3,5%.

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2023

2.1 ÁMBITO

ÁMBITO TEMPORAL	<p>La empresa murciana en 2023 opta de forma contundente por fijar a sus convenios colectivos una duración inicial comprendida entre los 2 y los 4 años (dos años: Azud, Filthader, etc.; tres años: Colegio de Arquitectos, Cítricos de Murcia, etc.; cuatro años (Grúas Valeriano, IDCQ, etc.). Y es que la totalidad de los convenios de ámbito de empresas firmados durante este último año optan por una duración comprendida en esta horquilla temporal.</p>
ULTRACTIVIDAD	<p>9 de cada 10 nuevos convenios de empresa 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, recordar brevemente la nueva redacción del art. 86.3 ET y especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, especificando en ocasiones que, como literalmente dispone el nuevo art. 86.4 ET, transcurrido el primer año, las partes se comprometen a someter la negociación a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (Azud, Mastrigo, etc.).</p> <p>Sólo de forma excepcional, los negociadores se comprometen a acudir a arbitraje si, transcurrido el primer año desde la denuncia del convenio, siguen sin tener éxito los procedimientos de mediación que se hayan puesto en práctica (Leudomar, Aguas de Lorca).</p>
DENUNCIA AUTOMÁTICA	<p>Menos del 20% de los nuevos convenios de empresa incluye una cláusula de denuncia automática en 2023 (Tomás Maestre, Mastrigo, Club Náutico Los Nietos).</p>
ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>Por su parte, un año más, los convenios de empresa han demostrado también en 2023 preferir fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previéndose la prórroga de año en año en caso de no ser denunciado. Así lo hacen prácticamente 9 de cada 10 nuevos textos. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <p>1 mes: Falck, Aguamur, IDCQ, etc.</p> <p>2 meses: Azud, Filthader, Marítima Blázquez, etc.</p> <p>3 meses: Cartagena Puerto de Culturas, Origen Murcia.</p>
RETROACTIVIDAD	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, más del 90% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2023 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 2023 (Aguamur, Aguas de Lorca, Colegio de Arquitectos, etc.)</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es más acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2022 (Falck, Tomás Maestre, Azud, etc.), demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p>
ÁMBITO PERSONAL (Regla general)	<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 será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa X".</i></p> <p>Así, en 2023, como viene siendo habitual, algo más de dos terceras partes de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal (Falck, Tomás Maestre, etc.).</p>

<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Por su parte, la otra tercera parte de los textos estudiados incorpora algún tipo de exclusión personal. Las más frecuentes son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> . El 25% 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 (Azud, Leudomar, etc.). . Algo menos frecuente es encontrar otro tipo de exclusiones meramente declarativas o ejemplificativas, que tienen como única finalidad resaltar que el convenio colectivo no se aplicará al personal no laboral o al personal de otras empresas. En 2023, uno de cada diez nuevos convenios, por motivos de claridad, opta por incluir alguna precisión de este tipo. Y es que, como es sabido, quedarán excluidas del ámbito de aplicación de un convenio colectivo 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, contratos administrativos, becarios, personal proveniente de empresas subcontratadas, etc. Es el caso de los convenios colectivos para las empresas Interempleo, Leudomar o Club Náutico Los Nietos que especifican que su texto no será aplicable a los consejeros. <p>Recuérdese que la reforma laboral que lleva a cabo el RD-Ley 32/2021, aunque mejora los derechos de los trabajadores subcontratados, no llega al extremo de hacerles aplicable el convenio colectivo de la empresa principal para la que prestan servicios, sino simplemente, el convenio sectorial de la rama de actividad que desarrollan (cfr. art. 42.6 ET).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultan llamativas las múltiples exclusiones funcionales que incorpora el convenio colectivo para Origen Murcia, dando lugar a un texto que más se parece a un convenio de franja (y es que en realidad especifica que sólo se aplicará al personal del casino que asignado a la sección de juego presencial).
<p>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</p>	<p>La mayoría de los convenios de empresa analizados en 2023 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>Sólo una tercera parte de los textos aprobados, con ánimo de claridad, 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 (Casino, Mastrigo, IDCQ, etc.).</p>
<p>ÁMBITO FUNCIONAL</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 la Región de Murcia, en 2023, poco más de un 30% de los convenios de ámbito de empresa analizados opta por especificar y definir previamente el objeto social de la empresa o por incluir una breve referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar incluidas en su objeto social (Filtbader, Mastrigo, etc.).</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</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>Aunque en ejercicios anteriores era una previsión muy frecuente, en 2023 sólo una tercera parte de los convenios analizados (Club Náutico Los Nietos, Aguamur, Origen Murcia, etc.) incluye una previsión con este alcance. En el resto de ocasiones, aunque se incluya una cláusula en el convenio colectivo con esta denominación, en realidad, con el fin de optimizar el esfuerzo negociador ya realizado, las partes se obligan únicamente a renegociar con urgencia las materias afectadas. Así lo hace otra tercera parte de los convenios estudiados (ETT, Leudomar, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • De forma excepcional, con la denominación de “vinculación a la totalidad”, únicamente se recuerda el principio de compensación y absorción de salarios que proclama el art. 26 ET (Aguas de Lorca).

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RECORDATORIO	Prácticamente el 70% 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 (Eurogrúas Valeriano, IDCQ, etc.).
OBJETIVOS CONCRETOS	Sólo 4 de cada 10 nuevos convenios detalla los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como aumentar la eficacia, racionalización, modernización y favorecer la organización científica del trabajo (Colegio de Arquitectos, Aguas de Lorca, etc.), o mejorar la informatización y automatización de la empresa (Azud, Filthader, etc.).
FACULTADES CONCRETAS	<p>Una tercera parte de los convenios estudiados incluye además, a título ejemplificativo, una lista de facultades concretas de las que dispondrá la empresa en ejercicio de su potestad de organización del trabajo (Falck, IDCQ, etc.).</p> <p>Simplificando el contenido del art. 15.1 de la Ley 14/1994 de ETT, con ánimo de claridad, los convenio colectivos para Leudomar y para Interempleo especifican las facultades concretas de las que disponen respectivamente ETT y EU en el caso de los trabajadores puestos a disposición.</p>
BUENA FE	<p>Más de la mitad de los nuevos convenios de empresa concreta 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 particular, se recuerda el deber de respetar el sigilo de los empleados (Azud), presentarse puntualmente al lugar de trabajo (Eurogrúas Valeriano), cuidar las herramientas de trabajo (Tomas Maestre, Azud, Filthader, etc.), no utilizar los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores para fines personales (Colegio de Arquitectos) o se elaboran códigos de conducta de los empleados (Interempleo, Leudomar), se resalta la importancia de no permutar los turnos de trabajo arbitrariamente (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.), o se insiste en el cuidado con el que se han de custodiar los discos taquígrafos (Eurogrúas Valeriano).</p>
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	No existen en 2023 especialidades en el ámbito de empresa.
FINIQUITO DESGLOSADO	Pese a la importancia práctica que tiene, pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados, los convenios de ámbito de empresas suscritos en la Región de Murcia durante el año 2023 no incluyen compromisos de esta índole en su articulado.
DESCONEXIÓN DIGITAL	<p>Pese a la importancia práctica, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión. En concreto, en 2023, ningún convenio de ámbito de empresa hace referencia a esta cuestión en la Región de Murcia.</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>
TURNOS	50% de los convenios de empresa detallan que el trabajo a turnos será la forma normal de organización del trabajo en la empresa (Tomás Maestre, IDCQ, etc.).

<p>RENDIMIENTO MÍNIMO</p>	<p>Ninguno de los convenios de ámbito de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2023 incluye en su articulado una tabla de rendimientos mínimos que necesariamente deban cumplir los trabajadores de la empresa.</p>
<p>SUBROGACIÓN</p>	<p>Son excepcionales en el ámbito de empresa compromisos de este tipo (Tomás Maestre, Club Náutico Los Nietos), que demuestran que, en 2023, han quedado reservados para el ámbito sectorial.</p>
<p>LLAMAMIENTO</p>	<p>Habida cuenta de la revalorización que la figura del trabajo fijo discontinuo cobra a partir de la reforma laboral que operó el RD-Ley 32/2021, la negociación colectiva murciana parece haber intensificado también su interés por la figura del trabajador fijo discontinuo.</p> <p>En 2023, cerca del 20% de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia al carácter intermitente de la actividad empresarial o la forma de llamamiento al trabajo (Interempleo, Leudomar), especificando que el llamamiento se realizará por SMS o WhatsApp, por Burofax, según la antigüedad de la persona trabajadora, dependiendo del ámbito geográfico en el que resida, etc.</p>
<p>CANAL DE DENUNCIAS</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Interempleo articula un canal de denuncias con el fin de cumplir las nuevas obligaciones que la Ley 2/2023 de Protección al Informante impone a las empresas de más de 50 trabajadores. Como se trata de una obligación que únicamente ha sido exigible desde diciembre de 2023, hasta el momento han sido muy escasos los textos convencionales que hacen referencia a esta cuestión, aunque es previsible que el número de convenios colectivos que regulen este aspecto se incremente notablemente en la negociación colectivas del próximo ejercicio económico.</p>
<p>ABSENTISMO</p>	<p>Demostrando que la prevención y el control del absentismo es uno de los grandes retos de la negociación colectiva de nuestro país, los convenios murcianos demuestran un gran interés por la materia. En 2023, más de la mitad de los textos analizados incluían alguna previsión al respecto, unas veces para premiar a los trabajadores que no incurran en absentismo; y otras, para penalizar a los que incumplan este deber.</p> <p>Los más frecuentes son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deber de recuperar las ausencias no justificadas (Azud, Filthader). • Descontar del salario las horas de ausencia no justificadas. Cartagena Puerto de Culturas. • Premio al no absentismo: materializado en un cheque de 100 euros (IDCQ). • Plus de no absentismo: Aguas de Lorca • Plus de asistencia : Agumur, Valeriano. • Pérdida de la participación en el tronco de propinas: Origen Murcia. <p>La cuestión más polémica es clarificar si por absentismo se entienden únicamente las ausencias injustificadas (Azud, Filthader), o cualquier tipo de ausencias (Agumur, Origen Murcia, incluyendo entonces las ausencias por permisos o IT).</p>

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>SÓLO EN GRUPOS</p>	<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. Pese a todo, menos del 20% de los convenios de ámbito de empresa analizados optan por seguir un sistema de clasificación profesional basado únicamente en los grupos profesionales (Cítricos de Murcia, Aguas de Lorca).</p>
<p>NIVELES Y CATEGORÍAS</p>	<p>Marítima Blázquez</p>
<p>GRUPOS Y NIVELES</p>	<p>La negociación colectiva murciana de ámbito de empresa en 2023 destaca por la gran diversidad y variedad de los sistemas de clasificación profesional escogidos.</p> <p>A modo de resumen, puede decirse que, en 2023, la mitad de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema de clasificación basado en Grupos funcionales y Niveles profesionales (Interempleo, Colegio de Arquitectos, etc.).</p> <p>Por su parte, todavía cerca del 30% de los convenios estudiados, sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Aguamur, IDCQ, etc.), aunque a veces, esta clasificación ha de extraerse de la propia tabla salarial (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.). Otras veces, se opta por diferenciar puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional (Origen Murcia).</p>

ESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más del 70% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2023 se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo (Valeriano, Falck, etc.). Se consigue con ello, entre otras cosas, facilitar la identificación de los trabajos de "igual valor" a efectos retributivos, objetivar los supuestos en los que se ha producido un episodio de movilidad funcional, garantizar la aplicación de una correcta política en materia de prevención de riesgos laborales, adecuándola a las funciones verdaderamente desarrolladas, así como, definir con precisión cuáles serán las obligaciones laborales concretas de cada trabajador, a efectos de medir su diligencia y nivel de desempeño.</p> <p>Esta definición de las funciones desarrolladas presta especial atención a factores tales como la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad asumido.</p> <p>En concreto, se trata de una previsión importantísima a la hora de realizar la auditoría salarial por razones que género a la que obliga la normativa vigente (art. 46.6 LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que desarrolla el RD 902/2020).</p>
POLIVALENCIA	<p>En 2023, son prácticamente inexistentes las referencias convencionales relativas a la polivalencia funcional de los empleados. Posiblemente porque se trata de una forma de organización del trabajo habitual en empresas de reducidas dimensiones, que normalmente no disponen de convenio colectivo propio, bastando en la mayoría de ocasiones con la libertad de atribución de funciones que permite el amplio concepto de grupo profesional.</p>
PERIODO DE PRUEBA	<p>Previsto en cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa (Filthader, Leudomar, etc., porcentaje, como se puede apreciar, mucho más elevado que el registrado en ejercicios anteriores.</p>
PREVISO DEL CESE	<p>Haciendo uso de la necesidad de especificación a la que hace referencia el art. 49 ET, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa detalla en su articulado la anticipación con la que un trabajador deberá preavisar de su intención de causar baja en la empresa y de la penalización económica que sufrirá por cada día que incumpla el citado plazo (Azud, Filthader, etc.).</p>
MOVILIDAD FUNCIONAL	<p>En 2023, más del 80% de los nuevos convenios de ámbito de empresa, posiblemente con ánimo aclaratorio, 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, Azud, Interempleo, 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>Sólo excepcionalmente se contempla que la movilidad entre funciones inferiores o superiores tiene que ser previamente aprobada por la comisión paritaria del convenio (Cartagena Puerto de Culturas), o que podrá durar un máximo de dos meses, momento a partir del cual deberá convocarse oficialmente la plaza que provisionalmente se estaba cubriendo (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.).</p>
PRUEBAS DE INGRESO	<p>Menos del 20% de los convenios analizados contempla en su articulado que la empresa pueda establecer pruebas de acceso o de ascenso, prácticas o psicotécnicas (Falck).</p> <p>Los convenios colectivos para entidades públicas recuerdan que el acceso al empleo, la promoción profesional y la consolidación del empleo público, se realizarán siempre atendiendo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad exigidos en la LBEP (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.).</p>

PROMOCIÓN INTERNA	<p>Más de una tercera parte de los 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 (Azud, Tomás Maestre, etc.), salvo los puestos que impliquen una especial confianza (Aguas de Lorca, Filthader).</p> <ul style="list-style-type: none"> • De forma excepcional, se precisa que la promoción profesional sólo se realizará previa superación del oportuno proceso selectivo (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.). • Por su parte, el convenio colectivo para IDCQ contempla el ascenso automático del personal de recepción y del personal auxiliar administrativo, a oficial administrativo de segunda al cumplir diez años de antigüedad en la empresa. • El convenio colectivo para Marítima Blázquez contempla la posibilidad de ascenso de auxiliar administrativo a oficial administrativo cuando se tienen tres años de antigüedad en la empresa y se supere un examen.
SEGUNDA ACTIVIDAD	<p>Tres de cada diez nuevos convenios analizados en 2023, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores que se encuentren en ciertas situaciones personales, unas veces con carácter permanente, y otras, meramente temporal, sin merma de sus retribuciones de origen.</p> <p>Entre otras, destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por tener más de 50 años y más de 20 de antigüedad en la empresa y experimentar una disminución de la capacidad de trabajo (Aguas de Lorca). 2. Por edad, enfermedad o embarazo (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.) o por cualquier otra causa que provoque una disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo (Cartagena Puerto de Culturas). 3. Por pérdida del carné de conducir por infracciones cometidas durante el desarrollo de su prestación laboral, cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo y no se hubiese actuado bajo los efectos del alcohol ni las drogas (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L. y Eurogrúas Valeriano). <p>En sentido totalmente contrario, posiblemente con ánimo de aclarar conceptos y evitar litigios, el convenio colectivo para la empresa Falck especifica que la pérdida del carné de conducir en aquellos puestos de trabajo en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, determinará la extinción del contrato de trabajo (por ineptitud sobrevenida, se entiende).</p> <p>Respecto a la posibilidad acceder a una segunda actividad derivada de pérdida de capacidad funcional del trabajador, puede anticiparse que, aunque en 2023 haya sido una cláusula bastante poco frecuente en la negociación colectiva murciana, posiblemente sea una cláusula bastante frecuente a partir de ahora. Y es que la reciente STJUE 18 de enero 2024 (C-631/22), intentando eliminar cualquier vestigio de discriminación por discapacidad, considera contrario al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE que el art. 49.1.e) ET permita al empresario extinguir el contrato por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin obligar previamente a la empresa a plantear ajustes razonables (como podría ser un cambio de puesto), siempre que esto no suponga una carga excesiva para el empresario.</p> <p>Así las cosas, es previsible que, con el fin de facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones impuestas por el TJUE, sean los propios convenios colectivos los que, a partir de ahora, perfilen en su propio articulado los supuestos en los que los trabajadores podrán pasar a una segunda actividad, qué nuevas actividades pueden resultar compatibles con su estado y cualificación, y también, la retribución que percibirán en esos casos.</p>

BOLSAS DE TRABAJO	Previstas en los convenios colectivos de Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L. y Cartagena Puerto de Culturas.
--------------------------	---

2.4 JORNADA

CÓMPUTO	TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada. El 38,89% establecen un cómputo anual, el 44,44% se decanta por un cómputo mixto y el 16,67% semanal.
	Media de horas anuales ³³ = 1.749 horas, 40 minutos y 12 segundos. Media de horas semanales ³⁴ = 39 horas y 32 minutos y 24 segundos.
CALENDARIO LABORAL	El 33,33% 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.
DESCANSO SEMANAL	Prevista en el 16,67% de los convenios colectivos de empresa.
ESPECIAL DISPONIBILIDAD	Sociedad de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.
JORNADA INTENSIVA	El 16,67% de los convenios colectivos la regulan para la época estival y de tales convenios prácticamente todos la extienden al periodo de Navidad y Semana Santa.
FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA	El 11,11% de los convenios colectivos de empresa.
REGISTRO DE JORNADA	El 16,67% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.
REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	El 44,44% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
ABSENTISMO LABORAL	Cartagena Puerto de Culturas S.A..
PUNTUALIDAD	Eurogrúas Valeriano, SLU.

³³ 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.

³⁴ 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.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	El 27,78% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 10% = 80%. • 15% = Sistemas AZUD S.A.
EXCESO DE JORNADA	El 50% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
HORARIO	El 50% de los convenios colectivos de empresa lo regulan.
DÍAS FESTIVOS	Regulados por el 38,89% de los convenios colectivos de empresa.
TRABAJO A TURNOS	Regulado por el 50% de los convenios colectivos de empresa.
HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Ningún convenio colectivo de empresa las regula.
PAUSA BOCADILLO	Convenios que la regulan = 50%.
	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET y todos ellos, menos uno, especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo.
DESCANSOS PARA FUMAR	Ningún convenio colectivo de empresa.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Ningún convenio colectivo de empresa.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Convenios que se refieren a ellas = 61,11%.
	Expresa referencia a su limitación = 45,45% de tales convenios colectivos de empresa.
	TODOS los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su compensación: <ul style="list-style-type: none"> - Compensación en metálico: 9% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. - Compensación exclusivamente por periodos de descanso: 18,18%. - Compensación preferentemente por periodos de descanso: 18,18%. - Compensación en metálico o con periodos de descanso: 63,63% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.

2.5 VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	<p>La mitad de los convenios regionales de ámbito de empresa suscritos en 2023 opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, unas veces configurada en forma de 30 días naturales (Tomás Maestre, Falck, etc.) o de 22 hábiles (Azud, Filthader, etc.).</p> <p>En el resto de los casos, se pactan duraciones ligeramente superiores, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 naturales: Mastrigo, Eurogrúas Valeriano, etc. • 32 naturales: Cartagena Puerto de Culturas. • 23 laborables: Aguas de Lorca. • El convenio colectivo para Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L. pacta una duración creciente del periodo de vacaciones durante los distintos años de vigencia del convenio, de forma que los 22 días hábiles reconocidos en 2023, pasarán a ser 24 días hábiles en 2025.
PREFERENCIA MESES DEL AÑO	<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 (Azud, Mastrigo, Origen Murcia, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excepcionalmente, se especifica que las vacaciones sólo se podrán disfrutar durante los meses que coinciden con los de menor actividad empresarial, todos ellos fuera del periodo estival (Tomás Maestre, Aguas de Lorca, Club Náutico Los Nietos).
DÍAS CONSECUTIVOS	<p>Para garantizar el descanso de la plantilla, una quinta parte de los convenios analizados garantiza un número mínimo de días consecutivos de vacaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 14 días (Azud, Interempleo, Leudomar). • Por semanas completas (Cartagena Puerto de Culturas).
NECESIDADES DE LA EMPRESA	<p>El convenio colectivo para la empresa Agumur contempla que, si no se pueden disfrutar al menos 14 días de vacaciones en periodo estival por necesidades de la empresa, el trabajador afectado recibirá una compensación de 1468,33 euros.</p>

<p>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</p>	<p>Más de la mitad de los nuevos convenios incluye en su articulado algún compromiso en virtud del cual se otorga a los empleados días añadidos de vacaciones, aunque se les ofrezca otra denominación diferente. Así por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una quita parte de los convenios regionales de ámbito de empresa incorpora un reconocimiento adicional de días de vacaciones a aquellas personas que se vean obligadas a cambiar el turno de vacaciones inicialmente asignado por necesidades de la empresa (así por ejemplo, se reconoce un día adicional en el convenio para Tomás Maestre y 7 días adicionales, en el de Cartagena Puerto de Culturas). En la misma línea, se reconocen 8 días adicionales por disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio (Aguas de Lorca). • Una tercera parte de los convenios analizados en 2023 contempla días por asuntos propios, aunque en número muy diferente: 2 días (Colegio de Arquitectos, Azud, Filthader), 3 días (Valeriano), 4 días (Cartagena Puerto de Culturas). • Fiesta patronal. Virgen del Carmen: Marítima Blázquez • Por antigüedad: al cumplir el trabajador 60 años y tener al menos 15 años de antigüedad en la empresa (Cartagena puerto de culturas). En similares términos se reconocen hasta 6 días adicionales de vacaciones por antigüedad en la empresa en el convenio colectivo para la Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.
<p>PERMISO NO RETRIBUIDO</p>	<p>El convenio colectivo para Club Náutico Los Nietos concede 5 días de permiso no retribuidos a cada trabajador supeditado a las necesidades del servicio.</p>
<p>TURNOS ROTATORIOS</p>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción muy bien acogida entre las empresas murcianas. En 2023 se incluye en más del 70% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Origen Murcia, Azud, Falck, etc.).</p>
<p>DISFRUTE DE LAS VACACIONES</p>	<p>Aunque no se trata de un tipo de pacto demasiado frecuente, en 2023, cerca del 20% de los convenios analizados incluía alguna especificación acerca de la forma de disfrute del periodo vacacional, así por ejemplo, se pacta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comenzarán siempre en lunes (Eurogrúas Valeriano). • Podrán disfrutarse, con carácter general, hasta el 31 de enero del año siguiente a aquel en el que se hayan generado (Tomás Maestre). • No podrán disfrutarse entre el 1 de octubre y el 20 de diciembre por coincidir con el periodo de mayor actividad de la empresa (Mastrigo).
<p>CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS</p>	<p>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. En 2023, menos del 20% de los nuevos textos otorga preferencia en la elección del turno de vacaciones a los empleados con responsabilidades familiares con el fin de facilitar la coincidencia con los hijos en edad escolar (Cartagena puerto de culturas, Marítima Blázquez y Aguamuñ). Aunque por el momento la negociación colectiva murciana no le haya dado a esta cuestión la importancia que merece, no se puede olvidar que trata de previsiones 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 o con las vacaciones del cónyuge.</p>

<p>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</p>	<p>Todavía en 2023, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa incluye alguna referencia a la incidencia de la situación de IT o a maternidad sobre el periodo vacacional (IDCQ, Leudomar, Azud, etc.) Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET o remiten a su redacción.</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>BOLSA DE VACACIONES</p>	<p>Como viene siendo habitual, la previsión de una bolsa de vacaciones resulta excepcional en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En 2023, la contemplan los convenios colectivos para las empresas Mastrigo (5,58 euros) y Aguamur (1.196 euros). En este último caso, al tratarse de una cantidad fija que perciben todos los trabajadores una vez al año, actúa como si de una tercera paga extraordinaria se tratase.</p>
<p>PARTE PROPORCIONAL</p>	<p>Más de un tercio 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 (IDCQ, Azud, Mastrigo, etc.).</p> <p>Se trata de una cláusula meramente ejemplificativa, con la finalidad de recordar a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio cuál es la regulación vigente. Quizá, la altísima presencia de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva está demostrando que, quizá, la redacción literal del art. 38 ET no es todo lo clara que debiera ser al respecto.</p>
<p>PRORRATEO DE LA RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES</p>	<p>Esta posibilidad se encuentra prevista en los convenios colectivos para las empresas Interempleo y Leudomar, que expresamente permiten el prorrateo de la retribución correspondiente a las vacaciones en cada día de trabajo efectivo respecto a trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias.</p>
<p>RETRIBUCIÓN REAL</p>	<p>En 2023, una tercera parte de los nuevos convenios de empresa, con ánimo aclarativo, precisa los conceptos salariales que se incluirán en la retribución de las vacaciones (Colegio de Arquitectos, Aguamur, etc.).</p> <p>Acerca de esta última cuestión, no se puede olvidar que, jurisprudencia consolidada viene apreciando que la retribución de las vacaciones anuales debe coincidir con la media resultante de prorratear la retribución percibida durante los últimos 12 meses, incluyendo las retribuciones variables (STS de 9 de abril de 2018).</p>

2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

REGULACIÓN	El 27,78% de los convenios colectivos se refieren a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente, o regulándola del mismo modo que dicha normativa, salvo Cartagena Puerto de Culturas S.A. que incrementa la suspensión a 18 semanas, 20 semanas en caso de parto múltiple.
-------------------	---

LICENCIAS

REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE	Todos los convenios colectivos de empresa regulan las licencias y permisos retribuidos. Tan sólo FALCK, tras señalar que se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, únicamente prevé las licencias no reguladas en el mismo. En sentido contrario, el 44,44% de los convenios colectivos de empresa, tras regular una serie de licencias y permisos retribuidos señalan que dicha regulación no obsta la aplicación del resto de permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.
PAREJAS DE HECHO	Tan sólo el 16,67% de los convenios colectivos de empresa hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
MATRIMONIO	El 83,33% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta. De tales convenios, equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 46,67% de los mismos.
	El 73,33% de los convenios colectivos de empresa que regulan esta licencia lo hacen conforme al ET. Excepto: <ul style="list-style-type: none"> • 17 días = Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L. • 18 días = Cartagena Puerto de Culturas S.A. y Agencia Marítima Blázquez S.A. • 20 días = Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia.
NACIMIENTO DE³⁵ HIJO/A	Mastrigo Bio Gourmet S.L. y Eurogrúas Valeriano, SLU.

³⁵ 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. No obstante, esta postura no ha sido apoyada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en sentencia de 21 de febrero de 2021.

DÍAS ACUMULABLES A LA BAJA POR MATERNIDAD	Aguas de Lorca S.A.
ASISTENCIA A REUNIONES DE SEGUIMIENTO ESCOLAR	Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.
BOLSA DE HORAS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES CON DISCAPACIDAD	IDCQ Hospitales y Sanidad S.L., LEUDOMAR ETT, S.L. e Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L.
NACIMIENTO DE NIETO/A	Ningún convenio colectivo de empresa.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa. Con independencia de los convenios que realizan una equiparación genérica entre matrimonio y pareja de hecho de todas las licencias, el 50% de los convenios colectivos de empresa expresamente equiparan matrimonio y pareja de hecho para esta concreta licencia.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	TODOS los convenios colectivos de empresa. Definen el concepto de desplazamiento el 16,67%.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 83,33% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> • Igual que el ET = 73,33%. • Mejoran lo dispuesto en el ET = el resto.
DESAHUCIO	Agencia Marítima Blázquez S.A.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 72,22% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.
EXÁMENES PRENATALES O ASISTENCIA A SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN	El 55,56% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.
ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL	Ningún convenio colectivo de empresa.
RESOLUCIÓN DE ASUNTOS ANTE ORGANISMOS OFICIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
FIRMA DE DOCUMENTOS NOTARIALES PARA LA ADQUISICIÓN DE UNA VIVIENDA	Ningún convenio colectivo de empresa.
FORMACIÓN	El 16,67% de los convenios colectivos de empresa.

LACTANCIA	<p>El 38,89% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.</p> <p>De tales convenios, el 57,17% especifican la acumulación de lactancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 días = Agencia Marítima Blázquez S.A. • 25 días naturales = IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. • 26 días = Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia. • 1 mes = Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga.
TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	Asociación de Titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del puerto deportivo Tomás Maestre la Manga.
ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)	El 55,56% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
CONSULTA MÉDICA	<p>Esta licencia está prevista en el 38,89% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>El 71,43% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.</p>
LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN	El 22,22% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
BODA DE FAMILIARES	El 44,44% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE NO SIN HOSPITALIZACIÓN	El 11,11% de los convenios colectivos de empresa prevén esta licencia.
BAUTIZO DEL HIJO	Ningún convenio colectivo de empresa.
COMUNIÓN DEL HIJO	Ningún convenio colectivo de empresa.
EXÁMENES	El 50% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	El 50% de los convenios de empresa.
TRÁMITES MATRIMONIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA	Ningún convenio colectivo de empresa.
ALUMBRAMIENTO DE UN FAMILIAR DE 1ER GRADO	Ningún convenio colectivo de empresa.
VIOLENCIA DE GÉNERO	El 33,33% de los convenios colectivos de empresa.
ROBO EN EL DOMICILIO	Ningún convenio colectivo de empresa.

ACOMPANIAMIENTO A FAMILIARES A SESIONES DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA	LEUDOMAR ETT, S.L. e Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L.
AUSENTARSE DEL TRABAJO POR CAUSA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES	Aguas de Lorca S.A.
PROCEDIMIENTO	Cítricos de Murcia S.A.

EXCEDENCIAS

REGULAN LAS EXCEDENCIAS	El 77,78% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
REMISIÓN	El 14,23% de tales convenios colectivos regulan las excedencias a través de una remisión a la legislación vigente.
FORZOSA	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
VOLUNTARIA	TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 50% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
ESPECIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia.

2.7 SALARIO

CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<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 un 90% de los convenios de empresa. En ocasiones alcanza sólo a los años de vigencia inicialmente pactados para el convenio colectivo (Azud, Filthader, etc.) y otras, se articula un procedimiento para que se produzca actualización salarial cuando el convenio se prorrogue o mantenga su vigencia en régimen de ultraactividad (Interempleo, Leudomar, etc.).</p>
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	<p>En 2023, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Aguamur, Aguas de Lorca, etc.).</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. Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final (por ejemplo, Club Náutico los Nietos).</p> <p>En ciertas ocasiones, aunque el incremento se condiciona al IPC real, se limita su cuantía, estableciendo un tope máximo, como el 75% del IPC (Falck) o un máximo del 4% (Colegio de arquitectos).</p>
RETRIBUCIÓN TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN DE EMPRESAS USUARIAS	<p>Con ánimo de claridad, reiterando lo ya previsto con carácter general en el art. 11.1 de la Ley 14/1994 reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, los convenios colectivos para Interempleo y Leudomar se ocupan de precisar que las retribuciones del personal puesto a disposición durante el tiempo de cesión a la empresa usuaria, serán las previstas en aquella empresa en la que temporalmente desarrolle sus servicios.</p>
RETRIBUCIÓN SALARIAL MÍNIMA EQUIVALENTE AL SMI	<p>En 2023, 1 de cada 10 nuevos convenios de empresa tiene al menos una categoría cuya retribución se fija en una cantidad inferior al SMI (IDCQ y Mastrigo), aunque en ambos casos, tal diferencia es perfectamente compensable gracias al establecimiento de una tercera paga extra, en virtud del principio de compensación y absorción de salarios (art. 26 ET).</p> <ul style="list-style-type: none"> Quizá esta situación responda al hecho de que el proceso de negociación de las retribuciones salariales para los distintos años de vigencia del convenio colectivo se produjo en un momento anterior a la aprobación normativa del SMI para el año 2023, lo que genera estas discrepancias. Adviértase que, según nuestra jurisprudencia más reciente (cfr. SSTS, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 2022, nº. rec. 60/2020 y 23 de octubre de 2023, nº rec. 287/2021), las posibles cantidades abonadas en concepto de plus locomoción no computarían a la hora de valorar la compensación y absorción de salarios, puesto que, aunque sean actualmente cotizables, técnicamente se siguen configurado como percepciones extrasalariales: suplidos por gastos destinados a compensar al trabajador el esfuerzo económico que le supone acudir diariamente a su puesto de trabajo. La única excepción al respecto se generaría en el caso de que el citado complemento se percibiese siempre, independientemente de que el trabajador asista o no a su puesto de trabajo, momento en el que perdería su condición de "extrasalarial", para pasar a ser un verdadero complemento salarial.

<p>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REINTEGRABLES</p>	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de “anticipos”, un tercio 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.</p> <p>En ocasiones, se encuentra limitado a una cantidad máxima (como 2.000 euros en caso de Cartagena puerto de culturas o a tres meses de salario en el caso de Aguas de Lorca). Otras veces, se configura como un préstamo causal condicionado a una enfermedad familiar (Cítricos de Murcia) o a la compra de una vivienda por jóvenes menores de 35 años (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.)</p>
<p>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</p>	<p>En 2023, 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, por ejemplo, que el pago se hará por transferencia (Azud, Filthader, etc.), antes del día 5º del mes siguiente al trabajado (Falck), o durante los últimos cinco días del mes trabajado (Tomás Maestre).</p>
<p>PAGAS EXTRAS</p>	<p>2 pagas extras. Más del 40% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Falck, Tomás Maestre, Azud, Club Náutico Los Nietos, etc.).</p> <p>En el resto de ocasiones, se opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 pagas extras (Cartagena Puerto de culturas, Mastrogo, Cítricos de Murcia, etc.); o 4 pagas extras (Aguamur, Aguas de Lorca, Marítima Blázquez).</p> <p>En determinados casos, esta paga extra adicional recibe otra denominación, como participación en beneficios (IDCQ, Grúas Valeriano) o bolsa de vacaciones (Aguamur).</p>
<p>PRORRATEO</p>	<p>Una tercera parte de los convenios analizados especifica que las pagas extra se abonarán prorrateadas (Azud, Origen Murcia, etc.).</p>
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>Como se viene apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional. En 2023, sólo uno de cada diez nuevos convenios de empresa incluye 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 (IDCQ, Grúas Valeriano).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su parte, el convenio colectivo para la empresa Cítricos de Murcia contempla un “bono extraordinario asociado a resultados”, que presenta grandes puntos de identidad, no ya con un complemento de productividad, sino con el tradicional complemento de participación en beneficios, esta vez, sí directamente vinculado a los resultados prósperos o adversos de la empresa.

<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>En 2023, la mitad 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 dos tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad, ambas con la misma presencia en la negociación colectiva murciana:</p> <p>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios (Marítima Blázquez, Cartagena Puerto de culturas, Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.), por cuatrienios (Tomás Maestre), o un porcentaje según años de permanencia (Club Náutico Los Nietos).</p> <p>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 (Cítricos de Murcia, Colegio de arquitectos, etc.).</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>También llamada <<Prima de Incentivos>>, <<Prima de objetivos>>, <<Plus de actividad>> o <<Plus por rendimiento>>.</p> <p>Complemento salarial funcional previsto en cerca del 60% de nuevos convenios de empresa (Azud, Filthader, etc.). En ocasiones, recibe la denominación de “complemento por cantidad o calidad del trabajo” (Interempleo, Valeriano, etc.).</p> <p>El propio texto del convenio suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<p>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</p>	<p>Se trata de una previsión cada vez más excepcional. En 2023, menos del 20% de los convenios estudiados contempla esta posibilidad (Falck, Cítricos de Murcia, Filthader).</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>PLUS ASISTENCIA</p>	<p>También llamado “plus absentismo” o “premio de asistencia”.</p> <p>Una tercera parte de los convenios analizados, incluyen un complemento económico con esta finalidad (Grúas Valeriano, Aguamur, etc.). Excepcionalmente se denomina “complemento de productividad”, pero se reduce en caso de ausencias injustificadas del trabajador (Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.).</p>
<p>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</p>	<p>Reconocido expresamente en un tercio de los nuevos convenios de empresa (Cartagena puerto de culturas, Mastrigo, etc.).</p>
<p>PLUS NOCTURNIDAD</p>	<p>Complemento salarial funcional que reconoce prácticamente el 70% de los convenios de ámbito de empresa (Filthader, Interempleo, etc.).</p> <p>Pese a su elevado número, en la mayoría de 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>Sólo en una ocasión, se especifica que existirán ciertas categorías en las que la nocturnidad es inherente al trabajo realizado y por lo tanto, no devengarán complemento salarial pues esta características del trabajo realizado ya se tiene en cuenta a la hora de configurar su retribución mensual (Azud).</p>

<p>COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS</p>	<p>En 2023, cerca del 40% de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional específico por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo.</p> <p>Entre otros, destacan el plus de guardias (Aguas de Lorca), el plus de arranque (Mástrigo), el plus por responsabilidad (IDCQ o Tomás Maestre), el plus “de especial dedicación” (Falck), Plus de tardes (Aguas de Lorca), etc.</p>
<p>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD O DISPONIBILIDAD FUERA DE LA JORNADA LABORAL</p>	<p>Aparece en 2023 prácticamente en el 50% de los nuevos convenios de ámbito de empresa (Tomás Maestre, Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L., etc.), aunque en algunas ocasiones sólo para ciertas categorías profesionales -por ejemplo, personal de retén (Aguas de Lorca), personal sujeto a llamada (Falck), o los conductores (Grúas Valeriano)-.</p>
<p>TURNICIDAD</p>	<p>Aparece en cerca del 20% de los nuevos textos (Falck, Aguas de Lorca, Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L.).</p>
<p>PLUS LENGUA EXTRANJERA</p>	<p>Aunque es excepcional, en 2023 se recoge en 1 de cada 10 nuevos convenios de ámbito de empresa (Cartagena Puerto de Culturas, Leudomar).</p>
<p>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</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 2023, sólo uno de los nuevos convenios de ámbito de empresa analizados contempla esta forma de retribución. Así el convenio para Cítricos de Murcia contempla un lote de Navidad (que al estar previsto en convenio deja de ser un obsequio para convertirse en una percepción de devengo obligatorio).</p> <p>A estos efectos, este ejercicio económico, se ha puesto de manifiesto el escaso interés que tienen las empresas murcianas por suscribir planes de pensiones en beneficio de su personal.</p> <p>Recuérdese que, aunque las aportaciones que realice la empresa en beneficio de los trabajadores serán conceptos cotizables, con la entrada en vigor de la nueva regulación legal (Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo), se trata de una medida que puede reportar interesantes incentivos fiscales a las empresas que la adopten.</p>
<p>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</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>PLUS TRANSPORTE</p>	<p>También denominado “plus distancia” o “plus locomoción”. 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 2023 se contempla en una tercera parte de los convenios de empresa (Mástrigo, Cartagena Puerto de Culturas, Falck, etc.). Algunos convenios se ocupan de precisar que este concepto se percibirá también incluso durante las situaciones de IT del trabajador (Tomás Maestre).</p> <p>Recuérdese que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizable.</p>

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS	<p>En 2023, como viene ocurriendo en años anteriores, la mitad 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: Azud, Interempleo, Filthader, etc.</p>
QUEBRANTO DE MONEDA	Origen Murcia, Aguas de Lorca.
OTROS	De naturaleza jurídica confusa, el convenio colectivo para Origen Murcia regula la participación del trabajador en el tronco de propinas. Recuérdese que la propina, jurídicamente es una liberalidad del público, pero en este caso, la recibe y reparte la empresa a sus empleados en función de los criterios previamente acordados.

2.8 CONTRATACIÓN

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Más del 26% de los Convenios.
PERÍODO DE PRUEBA	<p>Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la Empresa, más del 52% de los Convenios.</p> <p>Esta regulación suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese (Falck, Eurogrúas Valeriano, Interempleo).</p>
CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA	Se desarrolla lo establecido en el Convenio sectorial.
FIJOS DISCONTINUOS	Convenios como los de Interempleo o Leudomar.

2.9 ACCIÓN SOCIAL

<p>COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL</p>	<p>La mayoría de los Convenios establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes. Es poco frecuente en todos los casos (12,70%).</p> <p>El 60% de los Convenios marcan una distinción entre los dos tipos de proceso por incapacidad temporal.</p> <p>Casi el 20% de los Convenios regulan el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales, solo con la posibilidad de abrir la mejora a las comunes en caso de hospitalización.</p>
<p>SEGURO POR INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR</p>	<p>La práctica totalidad los Convenios Colectivos regulan el abono de una indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente o absoluta del trabajador y regulan el compromiso de suscribir un contrato de seguro.</p>
<p>PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN</p>	<p>Jubilación obligatoria: más del 18% de los Convenios.</p> <p>Jubilación parcial: más del 18% de los Convenios.</p>
<p>ROPA DE TRABAJO</p>	<p>La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2023 regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización.</p>
<p>PRESTACIONES Y AYUDAS</p>	<p>Ayudas familiares y por estudios=, regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 45,52% de los Convenios.</p> <p>Préstamos reintegrables= Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca, Cítricos de Murcia.</p> <p>Defensa jurídica= Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca.</p> <p>Reconocimiento de parejas de hecho: Sistema Azud, Filthader.</p>

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</p>	<p>Es frecuente que las empresas lleven a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva (72,79%).</p>
---	---

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<p>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</p>	<p>El 94,44% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, bien adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) o bien previendo el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL para la resolución de los conflictos de índole colectiva.</p> <p>El 64,71% de esos 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

<p>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</p>	<p>Mejora del modelo legal= más del 26,47% de los Convenios mejoran el modelo legal.</p>
	<p>Fundamentalmente la mejora se aplica en materia de crédito horario, reducción de los requisitos para contar con un delegado sindical y en derechos de información.</p>

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.</p>	
COMPOSICIÓN	<p>El 88,89% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>Únicamente un convenio colectivo de empresa señala que todos o alguno de sus miembros deben ser designados de entre la comisión negociadora.</p>
	<p>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado = 16,67%. En 1 día = Cartagena Puerto de Culturas S.A. En 1 mes = FALCK y Sociedad de Atención de Emergencias, Prevención, Seguridad y Servicios de Lorca S.L..</p>
	<p>2 miembros = El 27,78% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p>4 miembros = El 50% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p>6 miembros = El 11,11% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p>10 miembros = Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
	<p>No especifican = 11,11%.</p>
FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	<p>El 55,56% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.</p>
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	<p>El 50% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.</p>
CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
ASESOR	<p>El 38,89% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.</p>
CONVOCATORIA DE REUNIONES	<p>Aluden a la forma de convocar las reuniones el 55,56% de los convenios colectivos de empresa.</p>
EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	<p>El 61,11% 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>TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL</p>	<p>El 16,67% 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>
<p>SOMETIMIENTO DE TODOS LOS CONFLICTOS COLECTIVOS CON CARÁCTER PREVIO A CUALQUIER ACCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA</p>	<p>El 27,78% de los convenios colectivos de empresa prevén el sometimiento a la comisión paritaria de todos los conflictos colectivos con carácter previo a cualquier acción de carácter judicial o administrativa.</p>
<p>COMPETENCIAS</p>	<p>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Arbitraje y conciliación = 55,56%.</p> <p>Tabla salarial = Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia.</p> <p>Calendario laboral = Ningún convenio colectivo de empresa.</p> <p>Prevención de Riesgos Laborales = Ningún convenio colectivo de empresa.</p> <p>Cláusula abierta = El 16,67% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Clasificación profesional = Cartagena Puerto de Culturas S.A.</p> <p>Condiciones de trabajo = Cartagena Puerto de Culturas S.A.</p> <p>Igualdad = Cartagena Puerto de Culturas S.A.</p> <p>Posibilidad de crear una comisión multidisciplinar para otros temas = Cartagena Puerto de Culturas S.A.</p>

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	No regulan el régimen disciplinario = Agencia Marítima Blázquez S.A.
	Realizan una remisión a otra normativa = Aguas Lorca y Mastrigo Bio Gourmet S.L..
	Realizan una enumeración de faltas expresamente tasada = 83,33% de los convenios colectivos de empresa.
PRESCRIPCIÓN	El 55,55% 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).
IMPUGNACIÓN	Ningún convenio colectivo de empresa.
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) ninguno de ellos se refiere expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones.
SANCIONES	El 77,78% de 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.
INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA	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.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo de empresa.
EJECUCIÓN DE SANCIONES	Colegio Oficial de arquitectos de la Región de Murcia y Cítricos de Murcia S.A.
ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL	LEUDOMAR ETT, S.L. e Interempleo Empresa de Trabajo Temporal S.L..
ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de empresa.

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

<p>DECLARACIÓN GENÉRICA</p>	<p>La mayoría de los Convenios contienen declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular la formación.</p> <p>Destacan los Convenios de Cartagena Puerto de Culturas, Eurogrúas Valeriano, Filthader, Sistema Azud, Agencia Marítima Blázquez o Interempleo.</p>
------------------------------------	--

2.16 IGUALDAD

<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</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>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Durante el año 2023, 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 o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007.</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. (Azud, Filthader, Mastrigo, etc.), o se recuerden conceptos básicos como los de discriminación directa y discriminación indirecta (Grúas Valeriano).</p>

<p>PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>En 2023 se deja sentir que ya han pasado prácticamente dos años desde el entrado en vigor la obligación de elaborar un plan de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores (marzo de 2022, según lo marcado en el RD-Ley 6/2019): las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana que anteriormente eran muy escasas e imprecisas se materializan por fin en acuerdos concretos.</p> <p>En concreto, más de una tercera parte de los convenios de empresa regionales de nueva negociación en 2023 hace referencia al plan de igualdad de la empresa. Ahora bien, por razones de operatividad de la negociación, en muchas ocasiones se aprecia que se ha optado por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio y por lo tanto, el convenio únicamente remite a un texto preexistente o en fase de elaboración (Azud, Interempleo, Aguas de Lorca, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para Club Náutico Los Nietos se compromete a elaborar un plan de igualdad y anticipa las pautas que se seguirán en su elaboración. Similar compromiso aparece en el convenio colectivo para la empresa Marítima Blázquez, aunque en este caso, se fija un plazo máximo de un año para su aprobación.
<p>COMITÉ DE IGUALDAD</p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar el escasísimo interés que la negociación colectiva murciana de ámbito de empresa presta a constituir una Comisión de Igualdad. Adviértase que aunque la creación de esta comisión en empresas de menos de 50 trabajadores no venga exigida por la legislación vigente, 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.</p> <p>Y es que, aunque se trata de una previsión obligatoria en los planes de igualdad (denominada ahora comisión de seguimiento, evaluación y revisión, según el art. 8.2.j) del RD 901/2020), es de creación totalmente voluntaria para las empresas de menos de 50 trabajadores.</p> <p>En el caso de Aguamur, se crean dos comisiones: el comité de igualdad la comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación, con cometidos diferentes aunque complementarios.</p> <p>Eso sí, recuérdese que este tipo de comisiones, o no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS 26 de enero de 2021).</p>
<p>ADAPTACIONES DE JORNADA (34,8 ET) Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Aunque más de la mitad de los textos analizados en 2023 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de conciliación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho de las personas trabajadoras a suspender su relación por nacimiento o adopción de hijo o la necesidad de aplicar sobre las mujeres embarazadas especiales exigencias en materia de PRL al tratarse de un colectivo especialmente sensible (Aguas de Lorca, Tomás Maestre, Interempleo, etc.).</p> <p>Sólo excepcionalmente se amplía el número de días de permiso retribuido (37.3 ET) que se conceden en caso de contingencias familiares (por ejemplo, 20 días , y no 15, en caso de matrimonio en el convenio colectivo para Cartagena Puerto de Culturas o 18 días en el caso de Marítima Blázquez), se conceden 8 días adicionales de permiso retribuido acumulables a la baja por maternidad (Aguas de Lorca), o se ofrece prioridad a las personas con cargas familiares a la hora de elegir el turno de vacaciones (Aguamur),</p> <p>En cualquier caso, 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>

LACTANCIA	<p>Sorprende comprobar que la acumulación de la hora por lactancia en jornadas completas que el Estatuto de los Trabajadores contempla como posibilidad dentro de la regulación de este tipo de permiso retribuido (37.4 ET), resulte excepcional en la negociación colectiva murciana (Marítima Blázquez lo incorpora entre sus compromisos, IDCQ, Tomás Maestre, etc.):</p> <p>Quizá este comportamiento pudiese explicarse tradicionalmente en la falta de incentivos legales que existían al respecto. Recuérdese que se venía entendiendo que si la empresa necesitaba suplir al trabajador durante este tiempo, debía recurrir a un contrato eventual por circunstancias de la producción, y no al contrato de interinidad (hoy, contrato de sustitución). y por lo tanto, no quedaba comprendido dentro de los supuestos de bonificación (como se ocuparon de aclarar en su momento las SSTs de 30 de octubre de 2019 y de 19 de enero de 2022, así como la previsión al respecto que se incluye en el RD-Ley 32/2021).</p> <p>Pese a todo, este comportamiento, a la luz de las últimas reformas normativas carece ya de sentido. Y es que el art. 18 del RD-Ley 1/2023 de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, intentando solventar el vacío legal que hasta ahora existía al respecto, establece una bonificación en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas, entre otras situaciones, durante el ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, aplicable tanto si se disfruta la hora diaria de ausencia como si se acumula ésta en jornadas completas.</p> <p>Por el contrario, la respuesta que nuestra negociación colectiva ofrece a la posibilidad de acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por motivos familiares es algo más elevada, pues cerca del 20% de los convenios analizados incluyen en su texto un compromiso de acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por cuidado de hijo (37.6 ET), como es el caso de Cartagena Puerto de Culturas, IDCQ o Aguas de Lorca. Y es que en este caso, sí que podían aplicarse ya las bonificaciones previstas en la ley para los supuestos de sustitución, lo que hasta ahora hacía menos gravoso para las empresas acceder a la acumulación en estos supuestos.</p> <p>Recuérdese que, tanto por lo que respecta a la reducción de jornada por cuidado de hijo, como en el disfrute del permiso por lactancia, ante la ausencia de compromiso en negociación colectiva, la única posibilidad de acumulación sería la de llegar a un eventual acuerdo individual entre empresario y trabajador, lo que no siempre es fácil de conseguir en la práctica.</p>
LGTBI	<p>El convenio colectivo para la empresa Tomas Maestre se compromete a sensibilizar a la plantilla sobre el respeto de los derechos de la comunidad LGTBI.</p>
LENGUAJE NO SEXISTA	<p>En 2023 se aprecia que ya está erradicado el defecto de nombrar en femenino las categorías profesionales más bajas y con retribución más reducida (normalmente, "limpiadora") mientras el resto de puestos de trabajo de la empresa aparecían formulados en masculino genérico.</p> <p>De hecho, 3 de cada 10 nuevos convenios regionales de ámbito de empresa opta por especificar en su articulado su compromiso de realizar un uso no sexista del lenguaje (Tomás Maestre), a utilizar el masculino genérico de forma neutra, dirigida tanto a mujeres como hombres (Origen Murcia, Azud, etc.).</p>

<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2023, cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género. Ahora bien, cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar las medidas laborales que reconoce la legislación vigente en materia de reducción o adaptación de la jornada de trabajo, cambio de centro de trabajo, o suspensión o extinción de la relación laboral (Marítima Blázquez).</p> <p>Sólo excepcionalmente las empresas se comprometen a entregar información a las víctimas sobre los derechos laborales que las asisten (Azud, Filthader).</p> <p>Pese a este significativo avance, en 2023, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género. 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>Recuérdese que aunque las empresas de más de 50 trabajadores quedan obligadas a elaborar un protocolo de actuación ante los fenómenos de acoso sexual dentro del contenido mínimo que ha de tener todo plan de igualdad, no existe por el momento ninguna norma que las obligue a elaborar un protocolo de actuación que se active en el momento en el que tengan conocimiento de que una de sus trabajadoras ha sido víctima de un episodio de violencia de género (salvo, por supuesto, que agresor y víctima presten servicios en la misma empresa y la situación pueda calificarse como un tipo específico de acoso).</p>
<p>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</p>	<p>En 2023, dos terceras 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 (Falck, Filthader, Leudomar, etc.).</p> <p>En cualquier caso, recuérdese que, incluso en los textos en los que no se incluya el acoso como falta muy grave, se trata de una conducta que 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>Además de ello, y aunque sólo las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad tienen obligación de incluir un protocolo de prevención y actuación del acoso sexual, este tipo de compromisos han sido particularmente frecuentes en la negociación colectiva murciana de 2023, pues una cuarta parte de los convenios analizados remite a protocolos previamente negociados en la empresa, incluye un protocolo de actuación ante episodios de acoso sexual (Origen Murcia, Azud, Aguamur), o se compromete a elaborarlo en breve (Tomás Maestre).</p> <p>Repárese en la importantísima incidencia que la resolución rápida de este tipo de conflictos en la empresa puede tener a la hora de prevenir los posibles riesgos psicosociales que se pueden generar en el entorno laboral.</p>
<p>PRIORIDAD EN EL ACCESO</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Tomás Maestre, establece que, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad en la contratación el sexo menos representado en la categoría que se oferte (aunque no especifica cuáles serán los aspectos puntuables que garanticen que se ha respetado la igualdad de condiciones).</p>

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

NO DISCRIMINACIÓN	Cerca del 50% de los nuevos 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 (Azud, Falck, IDCQ, etc.).
DISCAPACIDAD	<p>Aunque son relativamente frecuentes los pactos destinados a otorgar cierto tipo de ayudas sociales a los empleados que tengan a su cargo personas con discapacidad (entre otros Leudomar), son en cambio excepcionales las referencias convencionales destinadas a mejorar los derechos laborales de los que disfrutaban los trabajadores con discapacidad. Al respecto, resulta muy interesante la previsión que incorpora el convenio colectivo para Cartagena Puerto de Culturas elevando el cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores, del 2% exigido por la ley, al 7%, previsto como mejora por las partes negociadoras.</p> <p>Por su parte, a título meramente informativo, el convenio colectivo para Tomás Maestre se compromete a cumplir la normativa vigente en materia de protección a las personas trabajadoras con discapacidad.</p>
MEDIO AMBIENTE	Aunque son excepcionales los compromisos de esta índole, en 2023 lo encontramos en los convenios colectivos para Tomás Maestre y Cítricos de Murcia.
PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	El convenio colectivo para Mastrigo recuerda el deber de la empresa de custodiar de forma efectiva los datos personales obtenidos a través de instrumentos de videovigilancia y de geolocalización de sus trabajadores, al mismo tiempo que se compromete a utilizarlos siempre dentro de la legalidad, sin vulnerar el derecho a la intimidad de sus empleados.
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>Una cuarta parte de los nuevos convenios de empresa de ámbito regional incorporan a su articulado una cláusula a través de la que se intenta potenciar la estabilidad en el empleo.</p> <p>Unas veces, este tipo de compromisos se redacta en términos generales, proclamando el contrato indefinido como modalidad preferente (Cartagena Puerto de Culturas), u obligándose a mantener el porcentaje de contratos indefinidos a lo largo de los sucesivos años de vigencia del convenio (Tomás Maestre).</p> <p>En otras ocasiones, se utilizan términos más concretos y específicos (como el compromiso de mantener al menos un 80% de su plantilla compuesta por personal de estructura que incorporan los convenios colectivos para Interempleo y Leudomar).</p>
MAYORES DE 45 AÑOS	<p>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.</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, por lo general, son excepcionalísimos los compromisos destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad.</p> <p>En concreto, en 2023, no se registra ningún compromiso destinado ni a potenciar la contratación de las personas de mayor edad, ni a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años. Recuérdese que, en defecto de acuerdo al respecto, en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, la legislación laboral solo establece la preferencia en la conservación del empleo de los representantes legales de los trabajadores (68.b ET).</p>

TRABAJADORES MÁS JÓVENES	<p>No se registra en 2023 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 (salvo en actividades peligrosas), un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato formativo como alternativa útil para favorecer el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes. Y es que se trata de una modalidad contractual que, pese a los esfuerzos de reestructuración realizados por el legislador en la última reforma laboral, todavía en la práctica resulta infrutilizada por parte de nuestras empresas.</p>
---------------------------------	--

2.18 DESCUELGUE

CLÁUSULA DE DESGUELGUE	Regulan de forma detallada el descuelgue de determinadas condiciones más del 50% de los Convenios pese a tratarse de una materia más propia del Convenio sectorial.
-------------------------------	---

B.2 REVISIONES SALARIALES

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ³⁶	Media ³⁷
Cruz Roja Española Región de Murcia	248	6,70%	1.661,6
Hero España S.A.	866	1,50%	1,299
TOTAL	1.114	8,2/2=4,1%	2.960,6

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **2.960,6/1.114= 2,66%.**

³⁶ Datos obtenidos del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGGON).

³⁷ 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.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA

Nombre del convenio	Nº. empresas	Nº trabajadores ³⁸	Estado
1. Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia.	3	100	VIGOR
2. Agrícola, forestal y pecuario	350	22.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN 2018
3. Agrios	75	2.500	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024, DESPUÉS DENUNCIA AUTOMÁTICA
4. Agrupación de industriales de panadería de la zona del mar menor e independientes			ABANDONADO
5. Aguas (captación, elevación conducción)	10	1.000	VIGORO
6. Amarradores y Boteros	1	23	ABANDONADO

³⁸ Según los datos incluidos en REGCON, en la página web de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la CARM, y los facilitados por la Fundación Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

7. Aparcamientos y Garajes	100	205	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2020
8. Artículos deportivos y cañas de pescar			ABANDONADO
9. Aserrió, fabricación envases y paletas de madera	35	450	VIGOR
10. Caramelos, chocolates, dulces y golosinas en general	8	1.287	PRORROGADO ³⁹
11. Caucho (industrias)	35	500	DISUELTO
12. Charcuteros	250	1.500	ABANDONADO ⁴⁰ .
13. Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia	21	300	EN VIGOR
14. Comercio alimentación (Mayoristas)	325	8.000	EN VIGOR
15. Comercio Alimentación (Detallistas)	300	5.000	EN VIGOR
16. Comercio general	6.000	36.500	PRORROGADO. NO DENUNCIADO. ACUERDOS DE MODIFICACIÓN DE CONVENIO PUBLICADOS EN 2023
17. Confección de piel, ante, napa y doble faz			ABANDONADO
18. Confeitería, pastelería, masas fritas y turrónes	150	1500	ULTRAACTIVO desde diciembre de 2017. denuncia automática.
19. Consignatarias buques y agencias de aduanas	20	500	ULTRAACTIVO ⁴¹ .

³⁹ Último convenio de 2006. Última tabla salarial de 2011 (pacto de incremento anual según IPC). Falta de actividad desde entonces.

⁴⁰ El último convenio agotó la vigencia inicialmente pactada en diciembre de 2011. No consta denuncia. Más de 10 años sin actividad.

⁴¹ Denunciado en 2012 (parece que hay una cláusula de actualización automática según IPC real pero la redacción no es del todo clara).

20. Construcción y obras públicas	2.000	29.694	PRORROGADO DESDE DICIEMBRE DE 2021. ÚLTIMA TABLA SALARIAL DE ENERO DE 2024
21. Derivados del cemento	19	514	PRORROGADO. NO CONSTA DENUNCIA
22. Empleados de fincas urbanas	475	475	PRORROGADO. última revisión salarial de 2018. imagino que ahora, subida acorde con SMI
23. Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos	40	1.000	ULTRAACTIVO. Vigencia hasta diciembre de 2023. Denuncia automática
24. Empresas cosecheras y productoras del tomate	50	28.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2023
25. Empresas de trabajo temporal de la C.A	10	5.000	VIGOR
26. Escultura y modelaje de figuras de barro			ABANDONADO
27. Especies naturales, condimentos y herboristería	15	400	VIGOR
28. Establecimientos sanitarios hospitalización y asistencia	391	1.700	ULTRACTIVO ⁴²
29. Estibadores portuarios			ABANDONADO
30. Explotación de campos de golf	10	300	VIGOR
31. Flota pesquera de bajura			ABANDONADO
32. Frutas frescas y hortalizas (Manipulado y Envasado)	60	5.000	EN VIGOR
33. Frutos secos (manipulado, descascarad y exportación)	10	120	ULTRAACTIVO. en vigor hasta 2021, después, denuncia automática.
34. Gestión de tributos de la Región de Murcia.	2	200	ULTRAACTIVO. Denunciado en 2023

⁴² Denunciado en 2011. Sin actividad desde entonces. Parece que pacta subida periódica equivalente al IPC más 1,5 pero el texto no es del todo claro.

35. GLP envasado y servicios oficiales (antes agencias distribuidoras de butano)	10	100	ULTRAACTIVO. DENUNCIADO EN SEPTIEMBRE DE 2023
36. Hostelería	8.000	35.000	VIGOR
37. Industria algargatera Caravaca de la Cruz			ABANDONADO
38. Industrias Aguardientes, Compuestos y Licores			ABANDONADO
39. Industrias pimentoneras	60	1.500	VIGOR hasta diciembre de 2025
40. Industrias siderometalúrgicas	8.000	30.000	VIGOR
41. Industrias vinícolas y alcoholeras	50	1.000	EN VIGOR
42. Laboratorio de prótesis dentales			ABANDONADO
43. Limpieza de edificios y locales	461	8.587	ULTRAACTIVO. DENUNCIADO EN 2022
44. Limpieza pública viaria	14	1.800	DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2023. ACTUALMENTE ULTRAACTIVO
45. Locales de exhibición cinematográfica y teatro	10	525	VIGOR
46. Madera (Almacenes)			ABANDONADO
47. Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)	148	3.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2024
48. Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas	17	1.000	ULTRAACTIVO. Vigente hasta diciembre de 2022. denuncia automática
49. Minas de plomo y complejos			ABANDONADO
50. Oficinas, Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones			DISUELTO La STS, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2007 (nº rec. 17/2006) lo considera convenio multiempresa y no convenio sectorial

51. Oficinas de colegios profesionales	49	400	VIGOR
52. Oficinas de estudios de delineantes			ABANDONADO
53. Oficinas y despachos	200	1.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024
54. Organizaciones empresariales de transportes	1	17	PRORROGADO Vigencia inicialmente pactada hasta diciembre de 2011. No denunciado. Última tabla salarial correspondiente al año 2012.
55. Panaderías	400	500	PRORROGADO. Última tabla salarial de 2017.
56. Pesca de arrastre de Águilas			ABANDONADO
57. Pesca de baja de cerco con luz de Águilas			ABANDONADO
58. Preparados dietéticos, de belleza natural y ecológica.	2	1.000	EN VIGOR hasta 31 de diciembre de 2024.
59. Recolectores de cítricos	100	750	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
60. Remolcadores de tráfico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras	2	36	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2027
61. Servicios de protección selvícola	3	400	EN VIGOR
62. Termal (Industria)			DISUELTO (adhesión)
63. Tomate fresco (Manipulado y Envasado)	25	2.500	ULTRACTIVO. Vigente hasta diciembre de 2023. denuncia automática
64. Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	15	800	ULTRACTIVO. DENUNCIADO EN 2022
65. Transporte de mercancías por carretera	3.000	20.000	ULTRACTIVO + ACUERDO PARCIAL EN 2018
66. Transportes regulares y discrecionales de viajeros	85	1.275	ULTRACTIVO (DENUNCIADO EN 2023)

67. Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías)	10	600	ULTRAACTIVO (DENUNCIADO EN 2023)
68. Universidades públicas	2	1730	PRORROGADO

1. En los últimos cinco años se han aprobado nuevos sectores de actividad con el fin de llenar el vacío que sufrían algunas actividades o demostrar que existen actividades nuevas, antes prácticamente desconocidas, como por ejemplo: Empresas de trabajo temporal de la Comunidad autónoma, Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia, Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia o los Servicios de protección selvícola.

2. El elevadísimo número de convenios ultraactivos indica que, pese a los esfuerzos del legislador, los procesos de renegociación de un nuevo texto siguen siendo lentos y complejos. A estos efectos resultaría muy útil acompañar la obligación de recurrir a mediación que contempla la ley, con la obligación de recurrir a arbitraje, en el propio texto del convenio denunciado, o en acuerdos ad hoc, con el fin de desbloquear las negociaciones cuando sea necesario.

3. Los convenios en vigor y también los prorrogados suelen incluir una cláusula de actualización automática de los salarios para los sucesivos años de vigencia del convenio. Y es que al ser normalmente el salario el tema central de las negociaciones, las instrumentos previstos para asegurar una actualización anual del importe de las retribuciones, en la práctica, suelen garantizar la perdurabilidad en el tiempo de los textos negociados. Pese a todo, son excepcionalísimos por el momento los textos que aseguran un incremento anual de las retribuciones pactadas equivalente al IPC real anual, pues normalmente se determina un tope máximo de incremento.

4. Las cláusulas de denuncia automática de los convenios colectivos son cada vez más excepcionales. Se intenta con ello optimizar el esfuerzo negociador en la medida de lo posible. Y es que aunque la ultraactividad asegure ya el mantenimiento de los derechos y obligaciones previstos en el convenio colectivo denunciado hasta la firma de un nuevo texto, recuérdese que la denuncia del convenio obliga a las partes a iniciar el proceso negociador, trámite que no siempre se desea emprender.

5. Existen dudas respecto a los sectores de actividad en los que han transcurrido más de 10 años sin actividad negociadora, pero el último convenio colectivo aprobado incluía una cláusula de actualización automática de los salarios. ¿Se trata

de un convenio abandonado o se ha mantenido la prórroga del último convenio negociado aprovechando la utilidad que reporta la actualización automática de los salarios? Tal duda, se refleja en este estudio.

6. Se registra una marcada subdivisión sectorial en la Región. Tanto es así que resulta muy difícil extraer una línea general en la que se intenta asociar cierto sector de actividad (en este caso, agricultura, construcción, industria o servicios) con una mayor prevalencia de convenios vigentes, ultraactivos, prorrogados o abandonados en su seno. Son muchos los subsectores que podrían encuadrar dentro de los cuatro grupos clásicos, y además, puede afirmarse, que cada uno de ellos sigue un comportamiento negociador independiente.

7. Lo que sí se detecta es mayor prevalencia de convenios en vigor en los sectores de actividad que dan empleo a un número más elevado de trabajadores, aunque existen notables excepciones, en los que los textos se encuentran ultraactivos (esto es, denunciados, sin que se haya logrado alcanzar un nuevo acuerdo), en sectores de actividad con elevado número de mano de obra, como por ejemplo, Empresas cosecheras y productoras del tomate (con 28.000 empleados), Limpieza de edificios y locales (con 8.587), o Transporte de mercancías por carretera (con 20.000).

8. Una tercera parte de los convenios sectoriales que actualmente se encuentran ultraactivos en la Región de Murcia, llevan más de dos años en ese estado, lo que demuestra la complejidad que pueden llegar a alcanzar los procesos de negociación de los nuevos acuerdos.

9. El abandono de ciertas unidades de negociación posiblemente responda a su integración en sectores mayores (Panadería, Hostelería, Oficinas, etc.), o bien, a la pérdida de importancia económica de ciertos sectores de actividad, sobre todo, a raíz de la crisis económica de 2008-2012.

10. Tampoco se aprecia un mayor esfuerzo negociador en sectores de actividad vinculados al ámbito público que en los sectores en los que predomina la actividad privada. A modo de ejemplo, véase el convenio colectivo para Universidades públicas de la Región (actualmente prorrogado) o el convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos de la Región (en la fecha de cierre de este estudio, ultraactivo).

11. Excluyendo las unidades negociales abandonadas, los convenios en vigor representan en la fecha de cierre de este estudio cerca del 45% de las unidades negociales que actualmente se han creado en la Región de Murcia. De tal forma, en torno a 104.405 trabajadores quedan comprendidos dentro de un convenio sectorial que todavía se encuentra dentro del ámbito temporal de vigencia inicial-

mente acordado. Cerca del 20% son sectores cuyo convenio colectivo se encuentra prorrogado tácitamente al no haber sido denunciado por ninguna de las partes, y casi el 35% son textos ultraactivos, esto es, denunciados pero respecto a los cuales los negociadores siguen sin alcanzar un nuevo acuerdo, lo que mantiene operativas y aplicables las cláusulas normativas incluidas inicialmente en el convenio colectivo pese a haber sido ya denunciado.

12. En cualquier caso, debe resaltarse que el hecho de que un convenio colectivo se encuentre prorrogado o ultraactivo no siempre se ha de asimilar a la petrificación de las condiciones salariales: ciertos textos incorporan una cláusula de actualización automática de los salarios penando en los sucesivos años de aplicación del convenio colectivo; en otros casos, el incremento se regula en función del incremento previsto en los Presupuestos Generales del Estado (respecto a unidades negociales pertenecientes al sector público); ocasionalmente, aunque no se logre aprobar un nuevo convenio colectivo nuevo, sí se alcanzan acuerdos parciales o acuerdos de nuevas tablas salariales (a los que, por su importancia, se dedica un apartado independiente de este estudio); e incluso, en otros sectores, no se ha visto necesario negociar un incremento salarial al verse sustancialmente incluidos sus trabajadores bajo los efectos de la progresiva subida anual del SMI registrada en los últimos años, lo que en la práctica, también puede explicar la inactividad negocial de ciertos sectores de actividad.

13. Centrándonos en los convenios sectoriales negociados a lo largo del año 2023, resulta muy relevante resaltar la elevadísima tasa de cobertura que registra la negociación colectiva murciana en el último ejercicio económico: así pues, nada menos que 87.975 trabajadores (según los datos registrados en REGCON) quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de los textos sectoriales más recientes⁴³. Cifra sorprendentemente elevada en comparación con los 47.775 trabajadores de 2022, 2.036 de 2021, 38.330, de 2020 o 18.242, de 2019. Y es que destaca no sólo el notable número de convenios sectoriales firmados a lo largo del último ejercicio (sustancialmente más elevado que en años anteriores, en los que han llegado a suscribirse únicamente tres convenios sectoriales) sino también el hecho de que en esta ocasión incidan sobre sectores de gran implantación en la Región, generadores de muchos puestos de trabajo.

14. En concreto, se trata de la cifra más alta de las registradas en los últimos 15 años, situándose en cifras muy cercanas a las registradas en los años 2008 y 2009, justo antes de la gran crisis económica. Y es que parece que la primacía del

⁴³ Conviene insistir en que estas cifras no hacen referencia al número de personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de un convenio vigente, sino a los trabajadores incluidos en el ámbito de negociación de un convenio firmado durante el año 2023, en comparación con los trabajadores que quedaron incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios sectoriales firmados en años anteriores.

convenio sectorial sobre el de ámbito de empresa que recuperó el Real Decreto-ley 32/2021 reformulando el tenor literal del art. 84.2 ET ha generado, de forma prácticamente automática, un notable incremento del número de convenios sectoriales suscritos en nuestra Región.

