



 CES



**FRL**

FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

# INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

## Año 2025



**colección**  
**estudios**61

**INFORME SOBRE  
LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA EN LA  
REGIÓN DE MURCIA  
(2025)**

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

**Catedráticas de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia**

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. 2026.

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

Edita y distribuye:

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

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

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

I.S.B.N. 978-84-09-85149-2

Depósito Legal: MU 550-2026

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

# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2025.....</b>	<b>13</b>
<b>III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2025.....</b>	<b>67</b>
<b>A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR.....</b>	<b>67</b>
A.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN.....	67
1. RELACIÓN DE CONVENIOS.....	67
2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2025.....	68
2.1. ÁMBITO.....	68
2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	69
2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	72
2.4. JORNADA.....	73
2.5. VACACIONES.....	75
2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	77
2.7. SALARIO.....	79
2.8. CONTRATACIÓN.....	83
2.9. ACCIÓN SOCIAL.....	85

2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	86
2.11. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.....	86
2.12. REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES .....	87
2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO .....	87
2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	88
2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	89
2.16. IGUALDAD .....	90
2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	92
2.18. DESCUELGUE.....	93
A.2. REVISIONES SALARIALES .....	94
<b>B. CONVENIOS DE EMPRESA .....</b>	<b>95</b>
B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN .....	95
1. RELACIÓN DE CONVENIOS .....	95
2. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2025.....	96
2.1. ÁMBITO.....	96
2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	98
2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	102
2.4. JORNADA.....	104
2.5. VACACIONES.....	106
2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	109
2.7. SALARIO .....	112
2.8. CONTRATACIÓN.....	117
2.9. ACCIÓN SOCIAL.....	119
2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	120
2.11. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES .....	121
2.12. REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES .....	121

2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.....	122
2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	123
2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	124
2.16. IGUALDAD .....	126
2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA .....	130
2.18. DESCUELGUE.....	133
B.2. REVISIONES SALARIALES .....	138
ANEXO I CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA.....	139

# I. INTRODUCCIÓN

El año 2025, además de una subida del 4,4% en el importe del SMI (hasta alcanzar los 1.184 euros), dejó a su paso un incremento de las obligaciones de cotización (en el porcentaje que corresponda, repartidos entre trabajador y empresario).

En concreto, por obra del RD-Ley 1/2025se implementaron cambios muy significativos en las cotizaciones a la Seguridad Social con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema, haciendo frente al creciente gasto en pensiones debido al envejecimiento de la población. Así pues, las bases máximas de cotización aumentaron en 2025 un 4%, pasando de 4.720 a 4.909 euros mensuales. Además, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) provocará un incremento en la cotización adicional de 0,1 puntos, alcanzando el 0,8% en 2025 (0,67 a cargo de la empresa y 0,13 a cargo del trabajador), con lo que se espera aportar 2.000 millones de euros al Fondo de Reserva de la Seguridad Social. A su vez, se implementa una cuota de solidaridad para salarios que excedan de la base máxima de cotización, también repartida entre trabajador y empresario en porcentaje variable según la cuantía que exceda de la base máxima.

Pero no solo eso. Cuando la negociación colectiva había empezado a adaptarse a ciertas obligaciones normativas impuestas en los últimos años, como el deber de registro de jornada, el canal de denuncias, los protocolos antiacoso, los permisos por urgencias familiares, o las medidas de integración laboral del colectivo LGTBI, llegaron nuevas exigencias, impuestas unas por vía normativa y otras por vía jurisprudencial.

Así, por ejemplo, en caso de incapacidad permanente, a raíz de las modificaciones que introdujo la Ley 2/2025, de 29 de abril sobre el art. 49.1.n) ET, la extinción

del contrato de trabajo solo se producirá *“cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto”*. Pese a la importantísima trascendencia práctica que tiene el tema, la negociación colectiva murciana, aunque incluye, con carácter puntual, ciertos compromisos de segunda actividad (Analiza, Emuasa, Ayuntamiento de Murcia, Mula, Limpieza pública viaria), por el momento, no se ocupa de perfilar cuando se puede considerar un puesto de trabajo “compatible” o “disponible”, si se mantendrán o no las retribuciones de origen en caso de que sea necesario proceder a la adaptación o al cambio de puesto, y si ello, por ejemplo, le exige al empresario, hacer uso de la facultad de mover libremente a otros trabajadores entre puestos de trabajo propios del mismo grupo profesional que ocupan con el fin de conseguir un puesto vacante compatible con el estado del afectado.

Tampoco ha tenido por el momento la negociación colectiva regional tiempo suficiente para adaptarse al nuevo contenido mínimo del todo convenio colectivo que, tras las aprobación primero del RD-Ley 8/2024 y después de la Ley 9/2025, se incluye en la redacción actual del art. 85.1 ET. Y es que el citado precepto ha sido sucesivamente modificado con el fin de incluir, primero, la obligación de la negociación colectiva de negociar *protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*; y posteriormente, *el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo (...), orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo*.

Entre otras cosas, es la negociación colectiva la más apropiada para definir con precisión la relación que ha de existir entre el nuevo permiso retribuido de cuatro días que reconoce el art. 37.3.g ET y los planes de actuación frente a catástrofes que, desde noviembre de 2024, está obligado a incluir todo convenio colectivo, independientemente de cuál sea su ámbito de aplicación y el número de trabajadores a los que afecte (art. 85.1 ET). De la misma forma, también la negociación colectiva hubiera resultado ser el instrumento más útil para perfilar qué estrategia puede ser útil para reducir la contaminación y los accidentes vinculados a los desplazamientos diarios al lugar de trabajo, previsiones que se espera que ocupen un papel importante en la negociación colectiva del próximo año. Y es que aunque solo las empresas de más de 200 trabajadores (o más de 100 por turno de trabajo) tengan obligación de elaborar un verdadero “plan de movilidad”, la obligación de negociar medidas tendentes a facilitar la movilidad sostenible alcanza a cualquier

convenio colectivo, independientemente de cuál sea su ámbito de aplicación y el número de trabajadores a los que resultará de aplicación, según se desprende actualmente del art. 85.1 ET.

Por otra parte, paralizada por el momento parece que queda la que parecía inminente aprobación de la jornada máxima semanal de 37 horas y media que anunciaban los medios de comunicación, aunque conviene señalar que, como se expone con detenimiento en el apartado correspondiente de este estudio, la jornada semanal media que han pactado en 2025 los convenios colectivos para las empresas murcianas, no queda muy alejada de este objetivo.

Por lo que se refiere a las modificaciones operadas por vía jurisprudencial, conviene resaltar, por ejemplo que, precisamente cuando la negociación colectiva se estaba empezando a adaptar a los pronunciamientos jurisprudenciales que exigían que la retribución correspondiente a las vacaciones incluyera también la media de los conceptos de vencimiento superior al mes, nuestros jueces y tribunales imponen otros requisitos a los que deberá adaptarse la negociación colectiva con urgencia, como es la reciente recuantificación de la retribución correspondiente a las pagas extraordinarias. Recuérdese que, primero la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo 822/2025, de 25 de junio de 2025, respecto a empleados públicos y, meses después, la STS, Sala de lo Social 4420/2025, de 2 de octubre de 2025, respecto a personal laboral en empresas privadas, han establecido que los complementos salariales fijos y periódicos (como nocturnidad, turnicidad o festividad) deben incluirse también en las pagas extraordinarias.

Tampoco, pese a la importancia del tema, parece que la negociación colectiva haya prestado la atención que se merece al tema de la prevención del absentismo y, cuando lo ha hecho, no siempre ha sido totalmente respetuosa con las exigencias jurisprudenciales más recientes, que empiezan a detectar episodios de discriminación indirecta ocultos bajo la fórmula de aparentes complementos salariales de prevención del absentismo. Recuérdese que la STS de 2 de marzo de 2025 insiste en que una cláusula que privara del complemento económico previsto para la prevención del absentismo a los trabajadores que se hayan encontrado en situación de IT, implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. La misma sentencia considera que serán igualmente nulas las cláusulas de prevención del absentismo que penalicen el uso de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente. En definitiva, la sentencia citada admite que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación.

También importantísima es la adaptación jurisprudencial de la redacción literal del art. 54.1 ET. Y es que, aunque literalmente el citado precepto sigue indicando

que únicamente que *“cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”*, a la luz del convenio 158 de la OIT, nuestra jurisprudencia más reciente (STS 1250/2024, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2024) exige expediente contradictorio en la imposición de cualquier sanción por infracción muy grave, como lo es el despido disciplinario. Pese a la importancia práctica del tema, se trata de una previsión que apenas está presente en la negociación colectiva regional, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa, desaprovechándose así la oportunidad de concretar aspectos tan relevantes como la duración mínima que deberá tener ese expediente, quién recibirá la prueba y cómo se custodiará, o qué mecanismos se podrán poner en marcha para garantizar la veracidad de los documentos aportados (por ejemplo, de documentos informáticos).

De otra parte, recientemente nuestro Tribunal Supremo, en su sentencia 372/2025, de 30 de abril de 2025, interpretando conjuntamente el art. 37.2 ET y el todavía vigente RD 2001/1983 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, ha resuelto que, cuando el descanso semanal de una persona coincida con un festivo, éste debe compensarse o trasladarse a otro día, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras disfruten de los mismos días de descanso independientemente de cuál sea su turno de trabajo, previsión que sin duda se tendrá en cuenta a la hora de perfilar el derecho al descanso en la negociación colectiva del próximo año.

Por lo que a la solución extrajudicial de conflictos se refiere, sigue vigente a nivel regional el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia 2021-2025 (III ASACMUR), ofreciendo novedosas soluciones a los interlocutores sociales para intentar no judicializar los conflictos laborales que se susciten, y también resolver de forma eficaz procesos de petrificación de las negociaciones colectivas, sobre los que no cabe control judicial. Pese a su interés práctico, las concesiones que al respecto realiza nuestra negociación colectiva son todavía muy tímidas, reduciéndose en la mayoría de ocasiones a reproducir las remisiones que, respecto a la solución extrajudicial de conflictos, efectúa directamente la legislación laboral (por ejemplo, en materia de descuelgue de las condiciones de trabajo, o en caso de petrificación de las negociaciones de un nuevo convenio, como contemplan, respectivamente, los arts. 82.3 y 86.4 ET)

El año 2025 ha sido también el último de vigencia del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC). Pese a todo, los objetivos de transición tecnológica, digital y ecológica, teletrabajo, desconexión digital, aten-

ción de la discapacidad, o flexibilidad interna, por ejemplo, que proclama el citado Acuerdo nacional parecen haberse cumplido muy tímidamente por nuestros convenios colectivos que apenas incluyen referencias a estos aspectos, a diferencia de lo que ocurre con otros de los objetivos marcados por el citado acuerdo que sí son objeto de mayor preocupación por parte de nuestros negociadores (como la protección de las situaciones de IT derivadas de contingencia común, la tutela de la igualdad entre mujeres y hombres, la adopción de medidas de atención a la diversidad LGTBI, o el compromiso de mantener el poder adquisitivo de los salarios, entre otras cuestiones).

Aunque ya empezará a surtir efectos en el año 2026, no se puede olvidar mencionar que el último día del año 2025 cerró con una importante modificación en materia laboral: la Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, que introduce una modificación relevante en el sistema de registro de convenios y acuerdos colectivos (REGCON), en virtud de la cual, desde el 15 de enero de 2026, toda solicitud de inscripción de un nuevo convenio colectivo, independientemente de cuál sea su ámbito de aplicación y del número de trabajadores a los que afecte, deberá cumplimentar nuevas hojas estadísticas en las que se indique expresamente si el convenio regula cuestiones relacionadas con la inteligencia artificial, el uso de algoritmos, la automatización de decisiones laborales, la desconexión digital o el teletrabajo. Quizá esta nueva obligación, aunque meramente formal, sirva de incentivo para que la negociación colectiva regional aborde con mayor detenimiento este tipo de cuestiones, pues por el momento han ocupado un papel muy residual (mucho más residual de lo que la importancia de las cuestiones merece) entre los objetivos de los negociadores murcianos.

## II. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2025

El plan de trabajo ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos **convenios de sector y de empresa publicados** en el BORM en 2025, con independencia de que su ámbito temporal se retrotraiga a 2024 (caso de Salinera Española). Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio las modificaciones puntuales de convenios, ni acuerdos de modificación o acuerdos de revisión.

Teniendo presentes tales criterios, en 2025 contamos con 22 convenios de nueva negociación (5 de sector y 17 de empresa), lo que supone 7 convenios menos que en 2024 (7 de sector y 22 de empresa) y 10 menos que en 2023 y 2022 (14 de sector y 18 de empresa en 2023 y 13 de sector y 19 de empresa en 2022). Con el descenso de convenios sectoriales de nueva negociación en 2025 y 2024 se rompe la tendencia de los últimos años en los que aumentó considerablemente el número de convenios sectoriales de nueva negociación, pasando de 3 convenios en 2021 y 7 en 2020 a los 13 de 2022 y los 14 de 2023. El número total de convenios de nueva negociación es más o menos estable. Las cifras reflejadas en los estudios de los últimos años han sido las siguientes: 2021 (25 convenios: 3 de sector y 22 de empresa); 2020 (23 convenios: 7 de sector y 16 de empresa); 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).

<b>AÑO</b>	<b>CONVENIOS SECTORIALES DE NUEVA NEGOCIACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA</b>	<b>NÚMERO DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>
<b>2025</b>	<b>5</b>	<b>9.600</b>
<b>2024</b>	<b>7</b>	<b>40.650</b>
<b>2023</b>	<b>14</b>	<b>87.975</b>
<b>2022</b>	<b>13</b>	<b>47.775</b>
<b>2021</b>	<b>3</b>	<b>2.036</b>
<b>2020</b>	<b>7</b>	<b>38.330</b>
<b>2019</b>	<b>7</b>	<b>18.242</b>
<b>2018</b>	<b>10</b>	<b>48.589</b>
<b>2017</b>	<b>11</b>	<b>55.576</b>
<b>2016</b>	<b>3</b>	<b>4.450</b>
<b>2015</b>	<b>6</b>	<b>19.800</b>
<b>2014</b>	<b>8</b>	<b>74.010</b>
<b>2013</b>	<b>17</b>	<b>79.726</b>
<b>2012</b>	<b>4</b>	<b>37.100</b>
<b>2011</b>	<b>4</b>	<b>15.717</b>
<b>2010</b>	<b>4</b>	<b>29.500</b>
<b>2009</b>	<b>14</b>	<b>95.701</b>
<b>2008</b>	<b>14</b>	<b>127.858</b>
<b>2007</b>	<b>12</b>	<b>65.649</b>

Tabla elaborada en virtud de los datos publicados anualmente por la Consejería de Trabajo de la Región de Murcia y por el REGCON.

Aunque no se analicen en el presente estudio, resulta interesante poner de manifiesto que durante el año 2025 en la Región de Murcia se han registrado 12 modificaciones de convenios colectivos, mayoritariamente de ámbito de empresa, aunque en la mayoría de ocasiones tales acuerdos persiguen únicamente actualizar alguna cuestión muy puntual o concreta, aclarar algún precepto confuso o corregir algún error de redacción, como se muestra en la siguiente tabla:

CONVENIOS	MODIFICACIONES
1. Ayuntamiento de San Javier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horarios especiales y retribución consiguiente de colectivos especiales: Policía local, operadores y agentes de emergencias 112 y profesores del conservatorio de música y de la Escuela superior de Música.</li> <li>Cambios en la calificación y retribución de las horas nocturnas realizadas por el servicio de retén.</li> </ul>
2. General Logistics Systems Spain	Incluir al colectivo LGTBI en las medidas anti discriminación y acoso implantadas en la empresa.
3. Ayuntamiento de Librilla	Llevar a 12 meses la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias de la producción.
4. Ayuntamiento de Fuente Álamo	Modificar redacción del complemento de productividad.
5. Ayuntamiento de Molina de Segura	Declarar la nulidad de pleno derecho del artículo 29.1.b) del Acuerdo Marco de condiciones del personal del Ayuntamiento, referido a los trienios, por considerar que se encuentra incurso en causa de nulidad prevista en el artículo 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
6. Ayuntamiento de Cartagena	Modificación régimen de ayudas sociales.
7. Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas	Horario laboral de la Policía Local.
8. Remolcadores puertos Cartagena y Escombreras (sector)	Incluir al colectivo LGTBI en las medidas anti discriminación y acoso implantadas en la empresa.
9. Cámara de comercio	Recuperación de las horas no trabajadas y premio de puntualidad.
10. Club de Tenis	Adaptación horario personal de administración.
11. EMUASA	Incluir al colectivo LGTBI en las medidas anti discriminación y acoso implantadas en la empresa.
12. Ayuntamiento de Blanca	Condiciones de trabajo de la Policía Local.
<b>CONSIDERACIONES:</b>	<p>Adviértase que, legalmente, la posibilidad de efectuar un descuelgue se atribuye solo a las empresas (82.3 ET) que, de esta forma, podrán apartarse tanto de lo previsto en un convenio de ámbito de empresa como de ámbito sectorial caso de concurrencia de causas ETOP, y no a los sectores de actividad (que no podrán efectuar un descuelgue para separarse de lo previamente incluido en un convenio colectivo sectorial mientras éste se encuentre vigente, aunque hayan cambiado sustancialmente las condiciones materiales que dieron origen a los compromisos establecidos).</p>
	<p>Pese a todo, en 2025 se registra una única modificación de ámbito sectorial: la relativa a incluir al colectivo LGTBI en los protocolos antiacoso. Según dispone el art. 8.4 in fine del RD 1026/2024, por el que se aprueban una serie de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, la obligación de elaborar un protocolo antidiscriminación de personas LGTBI <i>“podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas”</i>, previsión que se ha utilizado para ampliar el ámbito subjetivo del protocolo antidiscriminación y acoso que se había plasmado en esta ocasión en un convenio sectorial (un convenio sectorial que además afecta únicamente a dos empresas, según los datos facilitados por la CARM y por el REGCON).</p>

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

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

\* \* \*

Por lo que respecta al **ámbito de aplicación de los convenios colectivos**, la empresa murciana viene demostrando decantarse por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos, tanto en el ámbito de sector (Ambulancias), como en el de empresa (Fini, Atende, Emuasa).

En 2025, prácticamente la totalidad de los nuevos convenios murcianos, tanto de ámbito de sector, como de empresa incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado. En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por reiterar, en sus mismos términos literales, el contenido del citado art. 86.4 ET, especificando así que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos intersectoriales, insistiendo en que, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Sistema Azud, Trigatum, Filthader, etc.).

Excepcionalmente se limita el plazo máximo de ultraactividad a dos años (Analiza) o tres años (Emuasa). Se trata de una previsión nula de pleno derecho, y por tanto, sin efecto, al contravenir las reglas de ultraactividad marcadas en la legislación vigente, según se infiere de la STS, de 6 de mayo de 2025.

De la misma forma, también para optimizar el esfuerzo negociador, se aprecia que la denuncia automática no es una opción muy frecuente, sobre todo en ámbito de empresa, pues por lo general, las partes optan por prorrogar la vigencia del convenio de año en año en el caso de que no se denuncie. Y es que solo el 40% de

los convenios sectoriales y poco más del 10% de los convenios de empresa analizados (Confitería, Limpieza pública viaria) optan por acordar que el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista.

Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, ocho de cada 10 nuevos convenios colectivos 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 2025 (Xileplant, Ayuntamiento de Abanilla, etc.), aunque en ocasiones, la retroactividad es mucho más acusada (como por ejemplo, a 1 de enero de 2024, en el caso de Salinera Española, Emuasa, o 1 de enero de 2023 para el sector de Ambulancias), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.

Por su parte, casi la totalidad de los nuevos convenios (sobre todo en ámbito de empresa) opta por incluir alguna exclusión personal a su ámbito de aplicación. La más habitual es la de especificar que el convenio negociado no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (ETT, Analiza, Sistema Azud, etc.); o por cualquier tipo de relación laboral especial (Cine, Trigatum, Xileplant). Aunque también son muy habituales las exclusiones meramente ejemplificativas en virtud de las cuales se detalla que no será de aplicación a los sujetos que no mantengan una relación laboral con la empresa, como por ejemplo: estudiantes que realizan prácticas académicas en la institución ni a las personas que desempeñan actividades de voluntariado social (Analiza, La Vega, etc.), personal proveniente de empresas subcontratistas (Analiza, La Vega, etc.), personas que realizan programas o tareas de integración social en virtud de convenios de colaboración con el INEM (Ayuntamiento de Mula), profesionales que tengan una relación civil o mercantil con la empresa (Xileplant, Analiza, La Vega, etc.), entre otros.

Más del 60% de los convenios de empresa analizados (Estacionamientos y Servicios, Cámara de comercio, Trigatum, etc.) y más del 40% de los convenios sectoriales (ETT, Cine) condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. Por el contrario, en ciertas ocasiones el convenio se ocupa de especificar qué ocurrirá exactamente lo contrario; la conservación de lo pactado y la sustitución de la cláusula declarada nula por el mínimo legal correspondiente (Sistema Azud, Filthader, etc.). Recuérdese que, en el caso de que no exista una previsión de este tipo, tal y como se infiere del art. 9.2 ET, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determinará la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.

Por lo que a la identificación del ámbito funcional del convenio, cabe reseñar que, la concreción del ámbito funcional es mucho más habitual en el ámbito de sector. Así pues, en 2025, el 60% de los convenios sectoriales opta por identificar su ámbito funcional de forma precisa, incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Confitería, Ambulancias, etc.). En cambio, por lo general, los convenios de ámbito de empresa concretan su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. Ahora bien, en 2025, el interés de la empresa murciana por establecer este tipo de precisiones ha sido mucho más acusado que en años anteriores: uno de cada cuatro textos 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 el objeto social de la empresa (Sistema Azud, Molgás Omega Spice, etc.).

Aunque en el ámbito de sector este tipo de aclaraciones resultan extremadamente útiles para evitar las dudas que puede generar la identificación exacta del ámbito de aplicación de un convenio y, con ello, la mejor identificación de las situaciones de concurrencia de convenios (que difícilmente se podrán realizar correctamente si el convenio sectorial se hubiera conformado simplemente con incluir una mera identificación tácita de su ámbito funcional, repitiendo la misma denominación del convenio). Pero no se puede negar que también estas concreciones son muy importantes en el ámbito de empresa: y es que gracias a ellas, entre otras cosas, se puede delimitar mejor el concepto de propia actividad y de actividad secundaria, tan importantes a la hora de identificar la responsabilidad empresarial en caso de subcontratación.

Respecto a la **concurrencia de convenios**, resulta interesante destacar que, en algunas ocasiones, con ánimo clarificador, algunos convenios colectivos (Xileplant) reiteran las materias en las que todavía existe prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector; o a la inversa, con el fin de evitar controversias prácticas, recuerdan la prioridad aplicativa de los pactos incluidos en convenios colectivos sectoriales sobre los pactos incluidos en convenios de empresa, insistiendo en que los convenios empresariales ya vigentes en el momento de entrada en vigor del convenio sectorial que mejore las condiciones sobre las que en ellos se hubieran pactado, deberá adaptarse a sus previsiones (Confitería, ETT, Limpieza). Y es que, como la lista de materias sobre las que todavía tiene prioridad aplicativa el convenio de empresa sobre el de sector se ha reducido en los últimos años (primero con el Real Decreto-ley 32/2021, y posteriormente, con el RD-Ley 1/2022), para evitar confusiones, en ocasiones la negociación colectiva regional considera oportuno reproducir las previsiones normativas en su propio texto.

\* \* \*

Por lo que a la **organización del trabajo** se refiere, un año más, es la negociación colectiva de ámbito de empresa la que presta mayor atención a recordar algunas de las facetas y manifestaciones propias del poder de organización y control del trabajo que ostenta el empresario. Más del 50% 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 (Xileplant, La Vega, etc.). Otras veces, estos recordatorios, se incluyen a título ejemplificativo, con el fin de evitar conflictos, como ocurre con el recordatorio del reparto de las facultades de organización y dirección del trabajo entre la Empresa Usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal en el convenio colectivo para ETT.

También es en el ámbito de empresa donde, casi el 40% de los textos analizados detalla los objetivos concretos que ha de perseguir el poder de dirección de la empresa, como el nivel óptimo de servicios (Emuasa), la organización científica del trabajo (Filtthader), la modernización del proceso productivo (Sistema Azud), la calidad (La Vega), o la productividad, rentabilidad, calidad y óptima utilización de recursos (Molgás), entre otras finalidades. Es habitual que se recuerde el deber de cumplir las obligaciones con diligencia (Sistema Azud, Xileplant, etc.), seguir los métodos y protocolos (Trigatum), respetar el sigilo profesional (Filtthader, Fini, Omega Spice, etc.), atender con calidad y urgencia las necesidades de los clientes (Molgás), no realizar competencia desleal (Omega) o no incurrir en incompatibilidades (Ayuntamiento de Abanilla).

Otras veces, se recuerdan las obligaciones de diligencia exigibles a los conductores y personal en movimiento (Molgás), o se aprueba un protocolo para el uso de herramientas de trabajo (Xileplant, Fini), un código de conducta (Xileplant, Fini), o un protocolo de uso de vehículos de la empresa (Fini), uso de teléfonos móviles en la empresa (Fini), de prohibición de fumar (Fini), o de seguridad alimentaria (Omega Spice). El sector de ETT de la Región de Murcia incluye un código ético con el fin de evitar que los empresarios o los trabajadores cometan determinados delitos con medios o bajo la cobertura de la persona jurídica para la que prestan servicios.

En 2025, un 40% de los convenios analizados, tanto de ámbito de sector (Limpieza pública viaria, Ambulancias) como de empresa (Sistema Azud, Emuasa, Filtthader, etc.), regulan el trabajo a turnos. Adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse por convenio de empresa, por acuerdo de empresa, o incluso, por libre decisión del empresario siguiendo los cauces de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (41 ET).

En 2025 se detecta un interés más acusado que nunca por incluir compromisos de jubilación forzosa y por potenciar la jubilación anticipada. Si bien eran cláusulas prácticamente inexistentes en años anteriores, en 2025, el 35% de los nuevos convenios de ámbito de empresa y el convenio colectivo para el sector de Cine, incorpora un compromiso de jubilación forzosa al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación, siempre que se respeten el resto de presupuestos exigidos en la DA 10ª del ET (Filtthader, La Vega, Xileplant, etc.). Persiguiendo el mismo objetivo de favorecer la jubilación de los empleados, el 20% de los convenios de empresa incluye un premio para potenciar la jubilación anticipada (Salinera Española, Estacionamientos y Servicios).

Desde otro punto de vista, resulta muy interesante destacar que, aunque desde la entrada en vigor de las reformas introducidas en el art. 85.1 ET por el Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, todos los convenios colectivos tienen la obligación de *“protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”*, en 2025, quizá por el escaso tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de esta obligación, son muy pocos los convenios murcianos que han previsto fórmulas específicas de organización del trabajo en caso de catástrofe: solo la empresa Molgás cumple con este deber estableciendo un protocolo de actuación. También incorpora un escueto plan de actuación frente a catástrofes el convenio colectivo para el sector de Confitería, basado en la implantación del teletrabajo cuando sea posible y la adaptación de horario como forma de salvaguardar la seguridad y salud de sus empleados.

Aunque se trata de modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores como respuesta a las devastadoras consecuencias de la DANA sufridas en la Comunidad valenciana, adviértase que estos protocolos deben estar preparados no solo para dar respuesta a situaciones climatológicas extremas, sino también a otras muchas catástrofes. Quizá como forma de evitar la exposición de sus empleados al calor, algunos convenios colectivos de ámbito de empresa (por ejemplo, Cámara de comercio) prevén la jornada intensiva durante los meses de verano. En otras ocasiones se utiliza la distribución irregular de la jornada por necesidades de producción, y no como medida de actuación frente al calor (por ejemplo, Xileplant). Posiblemente por el tiempo que ya ha transcurrido desde que se produjo la epidemia mundial de coronavirus, ninguno de los convenios de empresas suscritos en la Región en 2025 contempla ningún protocolo de actuación frente a una posible epidemia sanitaria, previsiones que, quizá, de cara al futuro, podrían incluirse dentro del protocolo de actuación frente a catástrofes que se pudiera negociar, por compartir con las catástrofes meteorológicas importantes puntos en común.

Sobre este tema, conviene resaltar que, aunque no ha sido un hecho que haya tenido la trascendencia mediática que merecía, en los últimos años el legislador,

por fin, ha tomado conciencia del gran peligro que supone la exposición a los riesgos ambientales a los que quedan sometidos los trabajadores (como lo es, por ejemplo, el calor extremo), especialmente los que no desarrollan sus servicios en un local de trabajo, y aprueba lo que es sin duda un hito en la historia del Derecho del Trabajo: las condiciones ambientales mínimas que se han de garantizar en todo trabajo que se realice en el exterior (cfr. la nueva DA Única el Real Decreto-ley 4/2023, introdujo en el Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo). Ahora bien, pese a su loable intención, el legislador ha sido poco contundente en sus previsiones, dando lugar a una norma ambigua, que delega en la negociación colectiva aspectos básicos de esta protección. Pese a las condiciones ambientales, muchas veces extremas que soporta nuestra Región y el importante peso que en la economía murciana representan las actividades productivas que, por su especial naturaleza, no se realizan en el interior de un local de trabajo, la negociación colectiva murciana, por el momento, no ha abordado esta cuestión de forma contundente.

También resulta muy interesante el creciente interés que la negociación colectiva murciana demuestra tener a la hora de implantar determinadas técnicas o estrategias que contribuyan a frenar el **absentismo laboral**. Los datos correspondientes al año 2025 ponen de manifiesto que, en España, el nivel de absentismo ha provocado la pérdida de un 7,5% de las horas pactadas, entre las cuales, el absentismo por IT representa la pérdida de más de tres cuartas partes del total de las ausencias. Son cifras tan elevadas que superan incluso los datos registrados en plena pandemia (momento en el cual el absentismo alcanzó el 7,1%). Teniendo en cuenta este contexto general, se detecta que el absentismo es un problema al que se le dedica cada vez más atención en la negociación colectiva murciana: en 2025 son muchos más los convenios que abordan el tema de la prevención del absentismo que en años anteriores. Así, si en 2024, solo el 20% de los textos analizados hacía referencia a esta cuestión, en 2025, un 70% de los nuevos convenios aborda el tema del absentismo.

Actualmente, la tasa de absentismo se calcula dividiendo el total de horas no trabajador por causas ocasionales (jornadas perdidas) por el total de horas posibles de trabajo (jornada pactada efectiva) y multiplicando el resultado por 100. Para ello se utilizan los datos que se reflejan en la Encuesta trimestral de Coste Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), y también las Estadísticas, Presupuestos y Estudios de Seguridad Social realizados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. A la hora de interpretar estos datos, siguiendo las recomendaciones de la OIT, se excluyen las horas no trabajadas por vacaciones y festivos y horas por ERTE, pero no las correspondientes a episodios de huelga, nacimiento de hijos, enfermedad o fallecimiento de familiar, conciliación, traslado del domicilio habitual, etc.

Coloquialmente el término “absentismo” tiene claras connotaciones negativas. Ahora bien, a efectos jurídicos, por lo que a su concepto se refiere, debería decirse que intenta ser un vocablo objetivo, describiendo únicamente determinadas ausencias ocasionales de los empleados. Y precisamente es esta discordancia entre el “ser” y el “deber ser” del término en sí, radica uno de los principales inconvenientes a los que se enfrentan las empresas y la Seguridad Social a la hora de idear estrategias que permitan frenar el absentismo. Y es que no todas las causas que actualmente lo motivan merecen ser combatidas.

En este contexto, ha de admitirse que el propio concepto de “absentismo” no está exento de polémica. Y es que paradójicamente, la **tasa de absentismo** con la que hoy se trabaja incluye prácticamente todas las **ausencias** de los trabajadores (tanto si son retribuidas como no retribuidas). Y es aquí donde reside el problema: en este cómputo se incluyen no solo las ausencias injustificadas, sino también las ausencias justificadas pero imprevistas que tengan su origen en la voluntad del trabajador (es decir, todas ellas menos vacaciones, fiestas, días de asuntos propios -que tienen que estar previstas y computadas como tales en la cuantificación de la jornada anual de trabajo- y ERTES -que dependen de la voluntad de la empresa-). Y esto quiere decir que se incluyen, entre otras, no solo las ausencias por huelga o fuerza mayor, sino también, aquellas debidas a IT (tanto derivada de contingencias profesionales como de contingencias comunes) o al ejercicio de cualquiera de los derechos de conciliación que contempla nuestra legislación laboral, dando por tanto lugar a unos resultados peculiares que pueden fácilmente malinterpretarse.

Así pues, con el fin de evitar el absentismo injustificado o fraudulento, muchos convenios, con ánimo informativo, opta por incluir expresamente como falta muy grave la simulación de enfermedad o la realización de conductas que perjudiquen la recuperación en caso de IT (Ambulancias, Sistema Azud, Trigatum, Filthader, etc.). Debe insistirse en que, aunque no se hubiera previsto, siempre constituye, en el caso de poder demostrarse, causa de pérdida de confianza y por lo tanto, suficiente para activar un despido disciplinario. Y es que, aunque ya, por sí solos serán causa de despido disciplinario según lo dispuesto en el art. 54 ET, este tipo de previsiones sirve para visibilizar su importancia.

Adviértase que, aunque la práctica totalidad de los convenios suscritos en 2025 tanto de ámbito de sector como de empresa incluyen algún tipo de complemento económico en caso de IT, en muchos casos, y persiguiendo sin duda un claro propósito de prevenir el absentismo, posiblemente intentando reducir el número de ausencias, la cuantía de este complemento es variable dependiendo de la causa profesional o común de la baja y de su duración (entre otros, Molgás, La Vega, Analiza, Estacionamientos y Servicios, etc.), y no alcanza el 100% de las retribuciones del trabajador o no lo hace desde el primer día de la baja (Ambulancias, Cine, etc.).

A su vez, muchos convenios incorporan un “plus salarial de asistencia” (como hacen, entre otras, las empresas de Emuasa y Omega Spice), cuyo contenido y alcance se analiza en el apartado correspondiente de este estudio. Otras veces, se incide en los aspectos formales que requieren las ausencias por enfermedad, insistiendo en la necesidad de aportar justificación detallada de la causa que motiva la ausencia en el plazo más breve posible (Xileplant). También hay convenios que condicionan la obtención de ayudas familiares a la prestación de trabajo efectivo al menos durante 9 meses a lo largo de un año (Ayuntamiento de Mula). En la misma línea, es habitual que se especifique el deber del trabajador de recuperar las horas perdidas por ausencias no justificadas (Trigatum, Filthader) o se insista en su carácter no retribuido (Xileplant). Por su parte, el Ayuntamiento de Murcia implanta una comisión de seguimiento con el fin de controlar los índices de absentismo.

\* \* \*

Desde otro punto de vista, aunque todavía no se ha modificado la redacción de los arts. 54 y 55 ET, aplicando el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, la STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2024 consideró que, en todos los despidos disciplinarios, para permitir a la persona trabajadora dar su versión de los hechos, será obligatorio respetar el trámite de audiencia previa antes de efectuar el despido. Pese a su importancia práctica, por el momento es una previsión excepcional en los convenios colectivos sectoriales. En 2025, solo el convenio colectivo para Cine concede el trámite de audiencia de un mes en caso de faltas muy graves con el fin de que el trabajador afectado pueda aportar, por escrito, pruebas para su descargo.

Igualmente excepcionales son las previsiones convencionales al **canal de denuncias** que se ha de poner a disposición de los trabajadores. Como es sabido, la Ley 2/2023, en cumplimiento de la Directiva UE 2019/1937, regula la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción. Tiene como objetivo principal garantizar la seguridad y confidencialidad de los denunciantes, permitiéndoles que informen sobre actividades ilegales son temor a represalias. En este marco, se obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a establecer un canal de denuncias que permitan a sus trabajadores, de forma confidencial, poner de manifiesto actividades delictivas. En 2025, solo el convenio colectivo para el sector de ETT de la Región de Murcia recuerda en su articulado la obligación de las empresas del sector de poner en marcha un canal de denuncias a través del que los trabajadores podrán poner de manifiesto incidencias o potenciales incumplimientos o irregularidades que detecten en la empresa usuaria. Podría pensarse que los negociadores sectoriales consideran este tipo de especificaciones más propias de la negociación colectiva del ámbito de empresa, por ser en este ámbito en el que deben cumplirse, aunque después la práctica confirma que tampoco a nivel de negociación colectiva de ámbito de empresa se les presta demasiada atención y las referencias son igualmente excepcionales.

Tampoco la negociación colectiva regional ha prestado demasiada atención a regular el derecho a la **desconexión digital**. Pese a la importancia práctica de esta cuestión, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión (referencias prácticamente inexistentes en el ámbito de sector y excepcionales en el ámbito de empresa, pues en 2025, solo el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Mula y el convenio colectivo para la empresa Trigatum incluyen un protocolo de desconexión digital.

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. Por ese motivo, hubiera sido muy útil que nuestra negociación colectiva clarificara la forma y los medios por los cuales los trabajadores podrían hacer uso de este derecho, garantizando su descanso, intimidad e indemnidad.

De la misma forma, tanto en la negociación colectiva regional de ámbito de sector, como en la de ámbito de empresa, se detectan escasísimas referencias al teletrabajo. Son varias las explicaciones que se pueden dar a este hecho:

Una de las razones principales posiblemente se encuentre en que se ha de tratar siempre de una medida voluntaria negociada de forma individual entre trabajador y empresa, sin que el convenio colectivo excluya del deber de suscribir un acuerdo individualizado de teletrabajo (SAN 8/2024, de 23 de enero de 2024). También quizá responda al hecho de que las necesidades de las empresas murcianas están más orientadas a un teletrabajo que no alcance el 30% de la jornada de trabajo de los empleados, y por lo tanto, no quede sujeto a las formalidades que exige la Ley de Teletrabajo, por lo que no se considera una prioridad en la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta que muchas de las empresas que han suscrito convenio colectivo en 2025 realizan actividades que difícilmente se pueden llevar a cabo en régimen de teletrabajo, por lo que la negociación colectiva no ha prestado demasiada atención a esta posibilidad.

Por su parte, poco más del 25% de los convenios de empresa precisan en su articulado cuál será el sistema de registro de jornada aplicable. En ocasiones se

detalla simplemente que los trabajadores no móviles utilizarán un software y los móviles el tacógrafo (Molgás), un sistema de fichaje (Trigatum) o un sistema de medición de datos biométricos que sirva al mismo tiempo como medida de control de accesos (Fini). Otras veces se insiste simplemente en el deber de los trabajadores de registrar debidamente sus entradas, salidas o interrupciones (Molgás) o de poner de manifiesto los errores de marcaje que detecten (Xileplant). Esta falta de interés negociador posiblemente quede justificada por el contexto político: y es que actualmente se encuentra en tramitación un borrador del decreto que, de ser aprobado, pasará a exigir no solo que el registro horario sea digital y esté a disposición de la Inspección de Trabajo de forma remota, sino también que se concreten al minuto los horarios de inicio y fin de la jornada laboral, las pausas y las horas extra. Como previsiblemente este nuevo registro horario sea aprobado próximamente y comience a ser exigible durante el año 2026, la negociación colectiva de 2025 no ha querido invertir demasiado tiempo en tratar aspectos que posiblemente serán sustituidos en un plazo muy breve de tiempo.

Como forma de garantizar la seguridad en el transporte, el convenio colectivo para la empresa Molgás establece que todos los vehículos de la empresa estarán dotados de GPS. Recuérdese que la misma empresa detalla con precisión las obligaciones concretas de los conductores, lo que llegado el momento, permitirá controlar y sancionar disciplinariamente a los trabajadores que no las cumplan (y es que la STS, Sala de lo Social nº. 766/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. nº 528/2018, para considerar procedente la sanción impuesta, exige que los trabajadores tengan conocimiento de las obligaciones que se les exigen y también, de que el vehículo está dotado de un sistema de control GPS).

Pese a la importancia social creciente que tienen las Inteligencias Artificiales (IA) en nuestra sociedad, ninguno de los convenios suscritos en 2025, ni de ámbito de sector, ni de ámbito de empresa, hace referencia alguna a la introducción de esta específica herramienta de trabajo en su proceso productivo (aunque quizá puede considerarse tácitamente incluida en los objetivos de *informatización, modernización o automatización* que incorporan algunos convenios, como Filthader o Sistema Azud). Por ejemplo, no existen compromisos expresos en la negociación colectiva murciana tendentes a asegurar que los trabajadores del sector reciben formación acerca de los usos lícitos e ilícitos de la IA en su puesto de trabajo. Y lo que es más importante. La negociación colectiva tampoco analiza las consecuencias sobre el volumen de empleo, sobre el ritmo o sobre la carga de trabajo que, llegado el momento, la IA podría provocar.

Quizá la explicación se podría encontrar en que las unidades sectoriales que han negociado convenio en 2025 corresponden principalmente a actividades manuales, en las que la IA tiene poco recorrido por el momento (como Confitería o Limpieza pública viaria, por ejemplo), de forma similar a lo que ocurre en el ámbito

de empresa, en el que destacan los ámbitos dedicados a la producción material y no intelectual (Fini, Emuasa, Estacionamientos y Servicios, etc.).

\* \* \*

En materia de tiempo **de trabajo** han de reseñarse los siguientes aspectos:

1. **El cómputo de la jornada laboral.** Todos los convenios de sector se refieren a esta materia y lo hacen estableciendo un cómputo mayoritariamente anual en relación con el cómputo mixto, sin que ningún convenio opte por el cómputo semanal, a diferencia de lo ocurrido en 2024, en el que la proporción entre el cómputo mixto y anual estuvo casi a la par, siendo algo superior el mixto. Sin embargo, en el ámbito de empresa el cómputo semanal cobra importancia, llegando casi a la mitad de los convenios negociados, un dato claramente influenciado por el número de convenios de Ayuntamientos negociados en 2025, siendo éste un dato que también va a repercutir claramente en la media de horas semanales pactada.

2. La **jornada media anual**<sup>1</sup> pactada para 2025 en los convenios de sector es de 1.748 horas y 36 minutos, un poco inferior a la de 2024, que fue de 1.778 horas y 21 minutos y que a su vez fue algo más baja que la de 2023 (1.781 horas, 55 minutos y 12 segundos), 2022 (1.781 horas, con 51 minutos y 36 segundos), 2021 (1.788 horas y 40 minutos) y 2019 (1.791 horas con 6 minutos).

En el ámbito de empresa, la jornada media anual pactada en 2025 es de 1.740 horas y 3 minutos, también inferior a la de 2024, que fue de 1.775 horas, 7 minutos y 12 segundos, la más alta desde que en el año 2020 alcanzara las 1.777 horas y 36 minutos, puesto que en 2023 fue de 1.749 horas, 40 minutos y 12 segundos, en 2022 de 1.755 horas, 8 minutos y 24 segundos y en 2021 de 1.731 horas y 8 minutos. A este respecto, conviene recordar que, en 2019, la jornada media anual pactada en el ámbito negocial de empresa fue muy inferior, situándose en 1.715 horas y 12 minutos, mientras que 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**<sup>2</sup> pactado en el ámbito de sector en 2025 ha sido de 38 horas y 45 minutos, siendo el más bajo de los últimos años, ya que tanto en 2024, como en 2023 ningún convenio de sector previó una jornada semanal inferior a 40 horas semanales. Este dato se debe a los pocos convenios colectivos

---

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.

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.

de sector negociados y a que solo dos de ellos prevén un cómputo semanal y uno de ellos lo cifra en 37 horas y media. Probablemente de haberse negociado más convenios de sector con cómputo semanal el cómputo semanal medio sectorial sería más alto.

Cabe recordar que históricamente el cómputo oscila entre las 40 horas y las 39 y algunos minutos. Así, en 2022 fue de 39 horas y 33 minutos, a diferencia de 2021 y 2020 que, como en 2023 y 2024 fue de 40 horas; no así en 2019, que 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 2025 ha sido de 37 horas y 45 minutos, puesto que se han negociado varios convenios de empresa relacionados con la Administración Pública, fundamentalmente Ayuntamientos. Se trata de una de las cifras más bajas de los últimos años, pero no llega a las 36 horas y 33 minutos del año 2021, también condicionado por el destacado número de convenios colectivos de empresa pública negociados ese año, con una jornada de 35 horas.

Conviene subrayar que en 2024 el cómputo semanal medio pactado en empresa fue de 39 horas y 18 minutos, algo inferior a la de 2023 que fue de 39 horas, 32 minutos y 24 segundos y superior al de 2022 que fue de 39 horas y 6 minutos, pero alejado de las 36 horas y 33 minutos de 2021. Recuérdese que en 2019 fue de 38 horas y 53 minutos, prácticamente el mismo que en 2018 que fue de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, pero inferior al de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos).

Como es conocido, la rebaja de la jornada máxima semanal hasta las 37 horas y media es uno de los compromisos previstos en el pacto de Gobierno que, tras los comicios de julio de 2023, suscribió PSOE y SUMAR el 24 de octubre de 2023. Recuérdese que, a tales efectos, el 6 de mayo de 2025, el Consejo de ministros aprobó el proyecto de Ley, finalmente rechazado en septiembre 2025, y que el mismo recibió un dictamen del Consejo Económico y Social muy crítico. No obstante, como ya ocurriera en 2024, solo dos convenios: uno de sector (Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia) y otro de empresa (Golosinas Fini) se refieren a las consecuencias de que durante su vigencia se reduzca la jornada máxima legal.

4. En cuanto a la **distribución irregular de la jornada**, su presencia en los convenios de ámbito sectorial ha ido subido progresivamente desde 2023, llegando en

2025 a regularse en el 60% de los convenios colectivos de sector, si bien es cierto que su regulación no difiere de la aplicación del propio Estatuto de los Trabajadores, salvo en Limpieza pública viaria. 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, 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%.

En el ámbito de empresa, el número de convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada ha decaído un poco con respecto al año pasado. En 2025 el porcentaje de convenios colectivos de empresa es del 47,1%, cuando en 2025 llegó hasta el 54,55%. Las cifras son muy distintas a las de los tres años anteriores, que no alcanzaban el 30% (2023: 27,78%; 2022: 21,05% y 2021: 22,73%), aunque en 2020 llegó a regularse por el 56,25% de los convenios colectivos de empresa. Pero lo significativo no solo es el aumento cuantitativo, lo más trascendente es que cada vez son más los convenios que prevén una distribución irregular de la jornada inferior al 10% referido en el Estatuto de los Trabajadores (Atende Servicios Integrados S.L.-8%-) o muy superior (Hospital La Vega Grupo HLA -30%- y Omega Spice -40%-). Además, un aspecto ciertamente interesante y muy positivo es la proliferación de convenios que aportan una regulación más minuciosa sobre la distribución irregular de la jornada en la que se fijan medidas garantistas para el correcto funcionamiento de esta fórmula de flexibilidad interna (véase, por ejemplo, Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.).

Tradicionalmente, la regulación de la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, incluso extendiéndola a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera ha sido una práctica muy habitual en la negociación colectiva murciana. Sin embargo, ni en 2025, ni en 2024 se prevé en ningún convenio colectivo sectorial. En 2023 dicha previsión se realizó en el 35,71% de los convenios negociados, aunque solo uno de ellos la hacía extensible a Semana Santa y Navidad. Puede observarse una clara tendencia a la baja, pues en 2021 llegó a regularse en el 66,67% de los convenios colectivos de sector, una cifra muy alta, que no se había repetido desde el año 2016. En empresa, el porcentaje de convenios que prevén la jornada intensiva tampoco es muy relevante, tan solo dos convenios de empresa en 2025 (y uno de ellos la extiende a Semana Santa y fiestas de primavera), menos que en 2024, que solo se reguló en cuatro convenios, frente a los tres convenios del año anterior. Con todo, históricamente el porcentaje de convenios 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**, solo es regulada por dos convenios de empresa, uno más que el año pasado y uno menos que el anterior.

**5. Reducción de jornada por motivos familiares.** La regulación de esta materia se prevé en buena parte de los convenios colectivos, con una incidencia similar a la de otros años y limitándose, una vez más, 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. Paradójicamente, 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 2024 aumentaron considerablemente el número de convenios colectivos de sector que regulaban este tipo de descanso intrajornada, llegando al 71,43%, pero en 2025 ha bajado al 40%, si bien, todos aclaran que el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En el ámbito de empresa, el porcentaje de convenios que la regulan llega al 47,1% en 2025, un dato similar al 33,33% de 2024 y, lo que es más importante, mejoran lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en todo caso consideran el tiempo empleado como tiempo de trabajo.

Algunos convenios de empresa distinguen entre el descanso intrajornada empleado en jornadas continuadas y partidas que superen las cinco horas (Golosinas Fini) o aclaran que este tipo de descanso requerirá una jornada que supere las seis horas (Trigatum La Merced). Por otro lado, debe hacerse una apreciación terminológica, puesto que algunos convenios se refieren a este descanso intrajornada como **“descanso diario”** (por ejemplo, Ayuntamiento de Murcia y Trigatum La Merced) y no es un descanso diario, el descanso diario es el que se produce entre jornada y jornada diaria, pero no el descanso efectuado dentro de una misma jornada diaria.

**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, en los años 2022, 2023 y 2024 a través de este informe se ha denunciado la escasa referencia negocial a esta obligación empresarial, con escasas salvedades como la del colectivo de empresa Zukán de 2024 y su precisa regulación. En 2025, la negociación colectiva sectorial omite cualquier

tipo de referencia a este respecto, pero en el ámbito de empresa el 41,18% de los convenios sí que dan cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada. De tales convenios, el previsto para Golosinas Fini es especialmente interesante.

8. Las **horas extraordinarias** han sido tradicionalmente reguladas por los convenios de sector, alcanzando su regulación a la totalidad de convenios de sector tanto en 2025, como en 2024. No obstante, en 2021 solo fueron previstas en un convenio de sector y aunque en el año 2022 las regularon el 76,9% de los convenios, en 2023 la cifra volvió a bajar a un 64,29.

En la negociación colectiva de empresa este año el porcentaje de convenios que prevén las horas extraordinarias ha bajado, entre otras razones porque se han negociado varios convenios con ayuntamientos, por lo que, a diferencia de 2024 y 2023, en 2025 no todos los convenios de empresa regulan las horas extraordinarias.

Por lo que hace a su compensación, en la negociación colectiva sectorial todos prevén la opción entre compensación en metálico o con periodos de descanso. No ocurre igual en el ámbito de empresa, donde es muy superior el número de los convenios que señalan la posibilidad de elección, pero también se dispone su compensación en metálico y muy excepcionalmente se alude a que preferentemente se compensen con tiempo de descanso (Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia). Finalmente, ha de reseñarse la distinción que Golosinas Fini hace en referencia a la compensación de horas extraordinarias dependiendo de si su realización coincide o no con fines de semana o la previsión de Salinera Española con respecto a su compensación si exceden o no de 30 minutos ("Para el trabajo realizado durante los primeros 30 minutos se abonará el 50% de la cuantía establecida. Para el trabajo realizado sobrepasando los 30 minutos se abonará el 100% de la cuantía establecida").

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 2025, como en 2024, ningún convenio colectivo de sector se ocupa de esta materia y solo uno de empresa establece un protocolo de desconexión, cuando en 2024 se referían a la misma dos convenios colectivos de empresa. Con todo, debe ponerse de relieve que el único convenio que regula esta materia, Trigatum, lo hace previendo un interesantísimo protocolo, que puede considerarse como un ejemplo de buena práctica negocial.

Los datos de 2025 no difieren mucho de los de 2023 (solo se previó en un convenio colectivo de sector), la de 2022 (dos convenios: un convenio de sector y

otro de empresa) y la de 2021 (un convenio colectivo de empresa). Ello no obsta a que, una vez más, en este informe se recuerde 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. Trabajo a distancia.** De nuevo, esta anualidad ha de expresarse el escaso interés que la negociación colectiva murciana muestra en regular esta modalidad de prestación de servicios, con una escasísima regulación empresarial (17,65%) y nula en el ámbito sectorial.

\* \* \*

Por lo que se refiere a la configuración convencional del derecho a **vacaciones**, ocho de cada diez nuevos convenios de empresas suscritos en la Región en 2025 opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, configurada en forma de 30 días naturales (Fini, Molgás, etc.), un mes (Emuasa) o 22 hábiles (Sistema Azud, Filthader, etc.). Solo de forma excepcional se opta por incluir duraciones superiores, como 31 naturales (Trigatum, Estacionamientos y Servicios), 25 hábiles (Salinera Española), o 28 laborables (Limpieza pública viaria).

Más de una tercera parte de los convenios estudiados (Fini, Analiza, etc.) aclara que los trabajadores de reciente incorporación que todavía no tengan un año de antigüedad en la empresa solo disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda.

Mejorando los derechos de los trabajadores, ocho de cada diez nuevos convenios de empresa establece particularidades respecto a la forma de disfrute de las vacaciones, previendo, por ejemplo, que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Analiza, Xileplant, etc.), bien en su totalidad (Cine), o al menos 15 días (Ambulancias), entre otros.

Otras veces, se garantiza además que los trabajadores disfruten de un número determinado de días consecutivos de vacaciones: por ejemplo, al menos de 15 días continuados de vacaciones (Analiza, Trigatum, Ambulancias, ETT, Cine) o todo el periodo continuado (Limpieza pública viaria). Con una expresión que puede inducir a error (periodos no retribuidos de vacaciones), el convenio colectivo para el sector

de ETT contempla el derecho de los trabajadores cedidos a disfrutar de los días de vacaciones que les correspondan sin derecho a retribución, pues esta ya se ha ido abonando prorrateada en cada día de trabajo.

Aunque sin tener ya la consideración jurídica de vacaciones, un elevado porcentaje de convenios colectivos contemplan días adicionales de permiso retribuido, como 24 y 31 de diciembre (Sistema Azud, Emuasa, Atende, etc.), la fiesta patronal (Emuasa, Fini, Limpieza pública viaria), Miércoles Santo, Romería y Santa Rita (Ayuntamiento de Mula). Además, más de la mitad de los textos estudiados conceden días por asuntos propios (Omega Spice, Xileplant, Emuasa, Limpieza pública viaria, etc.), que disponen de un régimen, por lo general, mucho más flexible y ágil de disfrute que los vacacionales.

Todavía en 2025, con ánimo informativo, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa (La Vega, Ayuntamiento de Abanilla, etc.) y el 80% de los convenios de sector (Confitería, ETT), reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET respecto a la suspensión del periodo vacaciones por coincidir en el tiempo con una situación de IT o maternidad. 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).

En 2025, más del 70% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia configura un sistema de turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones (Emuasa, Ayuntamiento de Mula, Sistema Azud, etc.). Pese a ello, solo el 30% de los convenios analizados se ocupa de precisar cómo se distribuirán los turnos de vacaciones en caso de concurrencia de solicitudes. Por lo general, los textos optan por dirimir las discrepancias utilizando un criterio de categoría y antigüedad (Molgás, Ayuntamiento de Abanilla). En cambio, las previsiones que tengan en cuenta facilitar al trabajador la conciliación de su vida familiar y laboral son muy poco frecuentes: solo excepcionalmente se incluye el criterio de tener hijos en edad escolar (Ayuntamiento de Murcia) o la coincidencia con el cónyuge (también Ayuntamiento de Murcia) o pareja de hecho que trabaje en la misma empresa (Confitería) para atribuir los turnos de vacaciones cuando dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo.

En el ámbito de sector, resulta interesante que el convenio colectivo para Limpieza pública viaria permita disfrutar de un permiso especial a cuenta de vacaciones de hasta 12 días laborables, respetando un preaviso de 3 días, a voluntad del trabajador, medida que resulta muy útil para atender necesidades personales. Se

echan en falta más previsiones de este tipo que pueden ser muy efectivas para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras sin generar gasto alguno para la empresa que las conceda.

Ahora bien, en 2025 se registran dos interesantísimas particularidades relativas a la distribución de los turnos de vacaciones en la negociación colectiva de ámbito de empresa: un turno especial de vacaciones en caso de violencia de género (Fini) y la posibilidad de cambio de turno de vacaciones en caso de fallecimiento de familiar directo (Ayuntamiento de Abanilla). En concreto, se trata ésta última, de una estupenda alternativa para, sin generar coste económico, mejorar la escasísima concesión temporal que la legislación laboral hace de los periodos de luto. Recuérdese que el art. 37.3.b bis ET solo reconoce dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (que puede ampliarse en dos días más si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento). Aunque la STS 41/2021, de 14 de enero precise que estos días serán siempre días hábiles, sigue siendo un tiempo muy escaso para superar una situación personal tan delicada como ésta pues, como es sabido, el fallecimiento de un familiar, a diferencia de lo que ocurre con las situaciones de IT o de nacimiento de hijo, no interrumpe el disfrute de las vacaciones (cfr. STSJUE de 4 de junio de 2020), salvo que el convenio colectivo pudiera mejorar la situación.

A estos efectos, cabe destacar que, consciente del escasísimo reflejo que tienen por el momento los periodos de duelo en el ordenamiento laboral, muy recientemente el Ministerio de Trabajo ha presentado un borrador de decreto en virtud del cual se pasaría a reconocer un permiso de 10 días por fallecimiento de familiares cercanos y la posibilidad de un nuevo permiso de hasta 15 días para atender a personas en cuidados paliativos, que previsiblemente, podría ver la luz a lo largo del año 2026.

En 2025, cerca del 40% de los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, con ánimo aclarativo, precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla (Molgás, Cámara de Comercio, Limpieza, Ambulancias, etc.). Recuérdese que el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó, hace ya diez años, dos sentencias (SSTS 496/2016 y 497/2016 de 8 de junio de 2016) sobre la retribución aplicable al periodo de vacaciones a la vista de la doctrina del TJUE (sentencias de 22 de mayo de 2014 en el asunto C-139/12 Lock y de 22 de mayo de 2014, asunto C-118/13 Bollacke) en las que expresamente advierte que la retribución de las vacaciones deberá ser, como mínimo, equivalente a la retribución media del trabajador de todos los conceptos salariales.

Esta postura interpretativa la confirma la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo en su sentencia, mucho más reciente, de 25 de septiembre de 2024 (rec.

3136/2023), insistiendo en que también la retribución por días festivos y nocturnidad trabajados a lo largo del año debe tenerse en cuenta a la hora de calcular la retribución media de los trabajadores, cantidad que, como mínimo, debe reconocerse a los trabajadores durante los períodos de vacaciones o las situaciones de IT que se encuentren complementadas por la empresa. Aspecto con una incidencia práctica muy importante.

\* \* \*

Como es conocido, 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, eliminó la distinción tradicional entre permiso de maternidad y permiso de paternidad, configurando una prestación única denominada **“nacimiento y cuidado de menor”**, sin embargo, hasta 2023 en este informe se ha venido denunciando que algún convenio colectivo regional siguiera distinguiendo entre **permiso por maternidad y paternidad**. Ya en 2024 esta situación parecía haberse solventado y, tras el análisis de la negociación colectiva regional en 2025, puede decirse que ya ningún convenio colectivo de nueva negociación distingue entre permiso de maternidad y paternidad. Tampoco se prevén licencias retribuidas por nacimiento de hijo/a en 2025, las últimas previsiones datan de 2023, pese a que como es conocido, tras la eliminación del permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET por el Real Decreto-ley 6/2019, y aunque 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, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo resolvió 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.

La referencia negocial a la **suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento** es ciertamente infrecuente en la negociación colectiva de sector. De hecho, en 2025, ningún convenio colectivo de sector la regula y en 2024 solo lo hizo un convenio. Por el contrario, en la negociación colectiva de empresa se ha incrementado el número de convenios que la prevén, llegando hasta un 47,1%, posiblemente por la cantidad de convenios del sector público, si bien, dichas regulaciones no hacen sino reiterar lo ya previsto en la Ley.

Como viene siendo habitual, la negociación colectiva regional se muestra especialmente profusa en materia de **licencias y excedencias**. Los convenios colectivos murcianos no se limitan a la simple reproducción de los diversos tipos de licencias y excedencias ya previstas en el ET, que podrían calificarse como típicas, o a aumentar el número de días, o a especificar algunos aspectos de esas licencias típicas, sino que añaden otras de propia cosecha, cuyo estudio resulta especialmente ilustrativo de las posibilidades de negociación y acuerdo de los agentes sociales.

Como en anteriores informes, se precisa advertir que el hecho de que algunos convenios colectivos se refieran a las licencias típicas en unas ocasiones en los mismos términos que en el Estatuto de los Trabajadores, en otras las amplíen y otras ni las mencionen, puede generar cierta confusión a las personas trabajadoras, que podrían llegar a entender que las licencias no recogidas expresamente 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 sería recomendable que, a modo de buena práctica negocial, se aclare en el texto del convenio que la regulación negocial se hace sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores para todas aquellas licencias no dispuestas en el mismo, como de hecho, hacen algunos convenios como el convenio de sector para Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia.

Un año más ha de aplaudirse el hecho de que la negociación colectiva regional siga siendo muy prolífica en materia de licencias y permisos atípicos. Sirvan como ejemplo las previstas para: acudir a **comunión o bautizo** de un familiar (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro); el cada vez más extendido permiso para asistir a **bodas de familiares** (dispuesto en el 80% de los convenios colectivos de sector y en el 20% de los convenios de empresa); para presenciar el **sepelio de familiares** (Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena); para **donación de sangre** (Ayuntamiento de Abanilla y Xileplant); para **actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos** (ETT); para **acompañamiento a familiares a sesiones de radioterapia o quimioterapia** (ETT); por **nacimiento de nieto/a** (Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.); o la licencia para **asuntos propios** (en el 80% de los convenios de sector y en empresa en el 86,67% de los convenios colectivos negociados, es decir, el doble que el año pasado). Con respecto a esta la licencia por asuntos propios, normalmente suele ser de unos dos días laborales, especificándose un plazo mínimo para su solicitud, la necesidad de que su disfrute no coincida con las fechas de mayor carga de trabajo o que la prestación del servicio quede asegurada e, incluso, en algunos supuestos prohibiendo su acumulación con el periodo de vacaciones. Sirva de ejemplo la regulación en Xileplant, S.L., donde se prevén dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones y que su disfrute pueda realizarse en horas, con el límite de que el día u horas solicitados queden trabajando por departamento un mínimo del 50% de sus integrantes y que, como máximo, coincidan en la libranza 2 trabajadores por Departamento. Además, se especifica que la persona

trabajadora deberá solicitar este permiso con al menos 48 horas de antelación, salvo situación caso de urgencia.

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, no tuvieron incidencia en la negociación colectiva de 2023 y su influencia en 2024 no fue muy perceptible, como tampoco lo ha sido en 2025. Recuérdese que aquella norma contempla nuevos permisos, como el permiso parental de ocho semanas (solo previsto en 4 convenios colectivos: 1 de sector y tres de empresa); 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 (no se ha notado un aumento considerable de cláusulas genéricas de equiparación entre matrimonio y parejas de hecho pero sí que en el tenor literal de las licencias por matrimonio o por enfermedad del cónyuge se alude a la pareja de hecho); o la modificación de la solicitud de adaptación de la jornada por razones de conciliación (sin alusión expresa en la negociación colectiva de 2025) y el permiso especial por fuerza mayor (previsto en dos convenios colectivos de empresa y en el 80% de los de sector).

Tampoco las novedades introducidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 8/2024 han tenido gran repercusión en la negociación colectiva regional del año 2025. Se trata del nuevo **permiso climático**, que nace como respuesta legislativa a eventos como la DANA de octubre de 2024, que obligaron a declarar situaciones de emergencia e impidieron que muchas personas pudieran acudir a sus centros de trabajo. Este permiso, al que únicamente aluden un convenio de sector y dos de empresa, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo con mantenimiento del salario hasta cuatro días retribuidos cuando concurren circunstancias que impidan el acceso al puesto de trabajo o supongan un riesgo grave e inminente, como fenómenos climáticos extremos o desastres naturales que afecten la movilidad o seguridad laboral.

Entre las licencias típicas, destaca la reconocida por **matrimonio**, que normalmente se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, reproduciéndose en 2025 en la totalidad de convenios que expresamente regulan las licencias y excedencias, tanto en sector, como en empresa, si bien, únicamente un convenio de sector y otro de empresa aumentan el número de días estatutarios (a 16 días Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia y a 20 días y EMUASA 20 días). La mayoría contempla 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, en ocasiones, viene matizada con la advertencia de que esta licencia no podrá volver a ser solicitada en caso de matrimonio con la misma persona a la que se unió como pareja de hecho habiendo disfrutado ya de dicha licencia. Menos

usual es la posibilidad de acumular esta licencia con las vacaciones y, de hecho, en 2025 no lo prevé ningún convenio colectivo en la Región, aunque uno de ellos sí que excluye expresamente esta posibilidad. Precisamente, lo hace el acuerdo o pacto mixto de personal funcionario público y personal laboral del Ayuntamiento de Abanilla, en el que el abordaje de esta licencia es especialmente llamativo al delimitar cómo ha de utilizarse, posibilitar su disfrute con antelación a la celebración del matrimonio, así como la facultad de fraccionarse en dos tramos e indicar cómo ha de gestionarse el supuesto de que el matrimonio no llegue a celebrarse.

También es muy frecuente la previsión de las licencias por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**. De hecho, en 2025 se prevén en todos los convenios de sector y gran parte de los de empresa. Pese a que desde la reforma del apartado 3, letra b) del artículo 37 ET la Ley aumenta el número de días de licencia a 5, con independencia de que exista o no desplazamiento, dado que para el aumento de la licencia por **fallecimiento** sí que se amplía cuando se precise desplazamiento, sigue siendo preciso la delimitación negocial de qué debe entenderse por dicho desplazamiento, aunque son muy excepcionales los convenios que, como el convenio colectivo del Sector Empresas de Trabajo Temporal de la C.A. de Murcia y el convenio de sector Limpieza Pública Viaria, así lo hacen. También es algo excepcional que la negociación colectiva regional aumente las licencias por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de dos a tres días, como también lo hacen los dos convenios mencionados.

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 médica**. La licencia por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, aunque suele estar presente en la inmensa mayoría de los convenios colectivos nunca se especifica en qué consiste ese deber inexcusable como sí que hace, y de manera exhaustiva, el del acuerdo o pacto mixto de personal funcionario público y personal laboral del Ayuntamiento de Abanilla. Este convenio especifica que ha de considerarse como deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan la asistencia a comparecencia: 1) Tribunales de Justicia previa citación; 2) Sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente; 3) ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria u organismos competentes en materia tributaria; 4) Derivadas del ejercicio de deberes en cumplimiento de las obligaciones que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pone a cargo de los familiares o representantes de las personas en situación de dependencia; 5) Y

los derivados de necesidades de los progenitores que procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a sus hijos/as menores de edad.

Por lo que hace a la **pausa por lactancia**, además de la adaptación del texto negocial a la redacción del art. 48.7 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. Retrotrayéndonos a los informes precedentes, ha de recordarse que en 2022 se denunció no solo 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), que en 2023 creció el número de convenios que concretaban el periodo de acumulación de lactancia (5 de sector y 4 de empresa) y también el número de días que en sector osciló entre los 14 y 15 días y en empresa entre 15 días y un mes. Igualmente, en 2024 la situación cambió poco, ya que solo concretaban el periodo de acumulación de lactancia 6 convenios (2 convenios de sector y 4 de empresa) y el número de días era mínimo: 12 días (Moyca Grapes): 14 días (Mix Pak System, Aceituna y Comercio) y 15 días (Tiki Taka Games y Urbanizadora Municipal S.A.). Pues bien, en 2025 todos los convenios de sector se refieren a la posibilidad de acumular la lactancia, pero ninguno concreta el periodo y de los convenios colectivos de empresa, aunque el 55,56% de los convenios que regulan esta licencia se aluden a la acumulación, solo uno de ellos concreta el periodo (Omega Spice 14 días).

Siguiendo la tendencia de los últimos años, más de la mitad de los convenios colectivos murcianos, tanto en sector como en empresa, regulan la licencia **para asistir a la consulta médica**, pero aunque va aumentando la cifra de los que aluden a la posibilidad de acompañar al cónyuge, pareja de hecho o a un familiar a la consulta médica, sigue siendo muy deficitaria.

La regulación de las licencias previstas para los casos de **violencia de género** sigue los mismos parámetros de otros años.

La licencia para acudir a los **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo es 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.

Como viene siendo habitual en este informe, debe apelarse a la necesidad de que la negociación colectiva de la Región aluda al **procedimiento de solici-**

**tud y concesión** de permisos y licencias y, sobre todo, a que realice una exacta **indicación de los conceptos económicos a devengar en caso del disfrute**. A este respecto, debe destacarse la meticulosa regulación del acuerdo o pacto mixto de personal funcionario público y personal laboral del Ayuntamiento de Abanilla. Entre otras puntualizaciones, se indica que los permisos habrán de solicitarse por escrito al órgano competente en esta materia (unidad o servicio al que esté adscrito el trabajador/a) con, al menos diez días hábiles de anticipación y que su posible denegación se resolverá motivadamente por el órgano competente en materia de personal en el plazo que específicamente se prevea, en su caso, para cada tipo de permiso y como mínimo con dos días hábiles de antelación. Además, se precisan los siguientes detalles: 1) Cómo se ha de resolver el supuesto en el que coincidan más de un permiso en el mismo periodo; 2) Cuándo se han de disfrutar los permisos, con precisión expresa para los supuestos en los que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral o en días no hábiles. Asimismo, para los permisos por enfermedad se establece qué se ha de entender por hospitalización, aclarando diversas cuestiones con respecto al disfrute de determinados permisos; 3) La asimilación de la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho al matrimonio; 4) La equiparación de la tutela legalmente establecida a la relación paternofamiliar; 5) La extensión de las menciones efectuadas a familiares de primer grado por consanguinidad o hijos/as menores de edad a los/as menores en situación de acogimiento familiar, sea simple, permanente o preadoptivo, constituido por resolución administrativa o judicial; 6) La extensión de la referencia a familiares por afinidad a los/as hijos/as del cónyuge o pareja de hecho del empleado o empleada municipal, así como el cónyuge o pareja de hecho de su progenitor o progenitora; 7) E incluso se especifica cómo actuar en los supuestos de disfrute indebido o no justificado de un permiso. Por todo lo cual, tales previsiones han de considerarse como una buena práctica negocial a imitar por otros convenios colectivos.

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, **la materia retributiva** se convierte en uno de los puntos centrales de la negociación colectiva.

Prácticamente todos los convenios firmados en la Región de Murcia durante el año 2025 contienen una cláusula de actualización automática del salario (muchas veces calculada en relación al IPC del año inmediatamente anterior). 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. En cambio, son escasísimos los que incluyen un compromiso de garantizar que el incremento experimentado sea como mínimo igual al IPC del año en curso, abonado con efectos retroactivos, en caso de diferencia, la cantidad resultante de la actualización. Y es que parece que las empresas prefieren asumir compromisos lo más concretos posible, sin indeterminaciones de concreción futura. En 2025, menos del 15% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Sistema Azud), aunque en ocasiones sujeto a un tope máximo (Fini, Filthader).

Pese a todo, el incremento salarial medio registrado en el ámbito de sector en la Región de Murcia, cercano al 3,8% en 2025 tanto por lo que atañe a los convenios de nueva negociación como a las meras revisiones salariales, finalmente ha resultado ser superior a la inflación registrada durante el último año (recuérdese que 2025 cerró con un IPC nacional de 2,4%), mejorando incluso las previsiones incluidas en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Y es que el citado acuerdo contemplaba incrementos salariales de un 3% para el año 2025. De hecho, el incremento salarial regional medio pactado por los nuevos convenios colectivos de ámbito de sector supera incluso al negociado con carácter general en el conjunto del Estado (que, en 2025, se ha situado, de media, en un 3,53%, según las estadísticas nacionales de convenios colectivos). Sin duda, en este porcentaje de incremento salarial ha influido mucho la subida del 4,4% del SMI aprobada para el año 2025.

Algo más contenidos son los incrementos salariales registrados en ámbito de empresa en 2025 (2,57% de media en los convenios colectivos de nueva negociación, aunque de 3,8% en las revisiones salariales), aunque superiores en cualquier caso al IPC regional registrado en 2025 (2%). En cualquier caso, adviértase que la materia retributiva es una de aquellas sobre las que el legislador ha dispuesto la primacía del convenio de sector sobre el convenio de ámbito de empresa (salvo por lo que respecta a la retribución de las horas extra y del trabajo a turnos, como indica el art. 84.2.a ET), por lo que, llegado el momento, si el principio de compensación y absorción de salarios no resulta suficiente para compensar la subida pactada, prevalecerá el incremento marcado en el ámbito sectorial sobre el fijado en el ámbito de empresa.

Por lo que a las pagas extra se refiere, la negociación colectiva se divide en dos mitades prácticamente idénticas entre los convenios que optan por mantener el mínimo legal (Sistema Azud, Salinera Española, Atende, etc.) y aquellos que deciden mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 (Omega Spice, Salinera Española, etc.) o 4 pagas extras (Fini, Emuasa). Ahora bien, aunque el 80% de los convenios sectoriales hace referencia a la cuantía que tendrán las pagas extra, bien enumerando los conceptos económicos que se incluirán (Confitería, Limpieza pública viaria), bien precisando que alcanzarán el 100% de las retribuciones

mensuales (Cine, ETT), solo el 35% de los textos de ámbito de empresa incluye referencias similares. En ocasiones se precisa que incluirán el salario base y todos los complementos (Cámara de comercio, Fini, Abanilla) y en otras, que será solo de salario base (Analiza, Xileplant) o salario base más antigüedad (Emuasa). Recuérdese que, primero la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo 822/2025, de 25 de junio de 2025, respecto a empleados públicos y, meses después, la STS, Sala de lo Social 4420/2025, de 2 de octubre de 2025, respecto a personal laboral en empresas privadas, han establecido que los complementos salariales fijos y periódicos (como nocturnidad, turnicidad o festividad) deben incluirse en las pagas extraordinarias.

Por lo que a los complementos salariales se refiere, se aprecia que es la negociación colectiva de ámbito de empresa la más interesada en establecer pluses vinculados a las condiciones personales del trabajador o de la naturaleza del trabajo realizado. Por lo general, cuando la negociación colectiva sectorial hace referencia a los pluses salariales, se limita a mencionar los más habituales: antigüedad, festividad, nocturnidad, peligrosidad o productividad, y muchas veces, además, planteándolos en términos de mera recomendación y no de obligación.

En cualquier caso, recuérdese que no es imprescindible que el convenio sectorial haga referencia a un determinado complemento para que una concreta empresa (bien por convenio colectivo, bien previa negociación con los representantes legales de los trabajadores) pueda establecerlo respecto a su personal, puesto que se trataría de una mejora de lo dispuesto en la negociación colectiva sectorial. Por el contrario, como desde la reforma que el RD-Ley 32/2021 introdujo sobre el art. 84.2 ET, no existe prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector respecto a las cuestiones relativas a la configuración y cuantía de los salarios (salvo horas extra y compensación del trabajo a turnos), si un convenio sectorial se ocupase de predeterminar y definir el importe de este complemento, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación necesariamente tendrían que respetarlo, de ahí, su importancia práctica.

El complemento de participación en beneficios es cada vez más excepcional. Menos del 20% de los nuevos convenios incluye en 2025 un complemento con esta denominación. Ahora bien, al tener una cuantificación fija predeterminada en el texto del convenio y no hacerse depender realmente de los resultados prósperos o adversos de la empresa, conceptualmente se ha de definir como una paga extra adicional, y como tal se incluye en este estudio (Salinera Española, Molgás, Ambulancias).

Por lo que al complemento de turnicidad se refiere, se comprueba que, precisamente porque la reforma que el RD-ley 32/2021 llevó a cabo sobre el art. 84.2 ET limita la prioridad aplicativa del convenio de empresa en cuestiones salariales a las relacionadas con la cuantificación o compensación de las horas extras y con la retribución específica del trabajo a turnos, la negociación colectiva sectorial ha perdido

interés en abordar este tipo de plus. En 2025 no lo hace ningún nuevo convenio sectorial suscrito en la Región de Murcia. En cambio, sí se ha previsto en el 23% de los textos de ámbito de empresa (Emuasa, La Vega, etc.).

El plus de festividad se recoge en el 80% de los nuevos convenios sectoriales (Cine, Confitería, etc.) y en cerca del 40% de los convenios de empresa (Analiza, Trigatum, Atende, etc.). En ocasiones, este complemento intensifica su cuantía en el caso de festivos especialmente señalados, como Noche Buena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo o día de Reyes (Emuasa, Molgás, La Vega).

Repárese que se trata de una de las pocas situaciones en las que se permite, lícitamente, disponer del periodo de descanso marcado como mínimo en la legislación laboral a cambio de compensación económica. Y es que, aunque el art. 5 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo contempla como derecho mínimo de los trabajadores el descanso semanal, también permite, en su art. 17, ciertas excepciones a esta regla general cuando existen razones objetivas que impidan su disfrute. Es entonces cuando la negociación colectiva debería ser la vía más apropiada para justificar la sustitución del disfrute del domingo o festivo por compensación económica equivalente y no por descanso sustitutorio, cosa que se hace quizá de forma demasiado somera en nuestros convenios. Recuérdese que, cuando se haya justificado la necesidad de trabajar en festivos, el art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos, todavía vigente, determina además que *"el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio"*. Así pues, aunque las justificaciones a la necesidad de trabajar en festivo suelen ser bastante escuetas en la negociación colectiva murciana (pues normalmente queda implícita en la propia necesidad de mantener un proceso productivo constante que exige trabajar en turnos coordinados), sí que se respeta en todo momento el mínimo retributivo legalmente exigible.

También hay que tener en cuenta que, el hecho de que se opte por compensar económicamente el día festivo trabajado y no disfrutado, esto no impide la aplicación de la reciente doctrina marcada por nuestro Tribunal Supremo, en su sentencia 372/2025, de 30 de abril de 2025 en la que, interpretando conjuntamente el art. 37.2 ET y el todavía vigente RD 2001/1983 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, concluye que, cuando el descanso semanal de una persona coincida con un festivo, éste debe compensarse o trasladarse a otro día, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras disfruten de los mismos días de descanso independientemente de cuál sea su turno de trabajo.

Cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa y el 60% de los nuevos convenios de ámbito de sector reconoce un "plus de productividad". En ocasiones

recibe otras denominaciones como “plus rendimiento” o “retribución por objetivos” (Sistema Azud, Filthader, etc.). Conviene resaltar que, si el convenio de sector se limita a recordar la posibilidad que tienen las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad, rendimiento, desempeño, cantidad o calidad del trabajo (Confitería, ETT, etc.), y no a concretar la forma de su devengo, en realidad, no se tratará de una previsión salarial ni aplicable ni exigible.

En 2025 uno de cada cuatro convenios de empresa (Molgás, Filthader, Xileplant) y el 40% de los convenios sectoriales (Limpieza pública viaria, Confitería) reconoce un complemento denominado por peligrosidad, penosidad o toxicidad. Como es sabido, este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos. Conviene insistir en que la percepción de este plus en ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de PRL.

Por lo que a la prevención del absentismo se refiere, una de las estrategias utilizadas por las empresas es el reconocimiento de un plus de asistencia. Así lo hace cerca del 25% de los convenios de empresa.

Según los datos facilitados por el INE, en los últimos años, el absentismo laboral se ha convertido en un problema generalizado. Ahora bien, los pluses salariales establecidos con esta finalidad tienen diferente configuración y alcance: en ocasiones, se devenga por día efectivo de trabajo (Estacionamientos y Servicios); se condiciona a que el trabajador no tenga ninguna ausencia (Omega Spice); se advierte que se perderá el 20% del plus en caso de ausencias justificadas y la totalidad en caso de ausencias injustificadas (Molgás); O se especifica que, aunque se percibirá por día efectivo de trabajo no se descontarán aquellas situaciones que puedan considerarse discriminatorias (Emuasa).

Adviértase que las empresas deben ser especialmente cuidadosas en la configuración del plus de asistencia, pues pueden incurrir en formas de discriminación indirectas que antes pasaban desapercibidas, pero que en los últimos tiempos empiezan a ser detectadas por nuestros jueces y tribunales. Precisamente a estos efectos, cabe resaltar que, teniendo en cuenta la 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, nuestra jurisprudencia más reciente, 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 que impidiese al acceso al plus de asistencia a los trabajadores que, a lo largo del año, hubiesen estado en situación de baja médica, al considerarse entonces “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, a la luz del nuevo tenor de la ley, se corrige ahora esta doctrina. Resulta muy interesante destacar que la STS de 2 de marzo de 2025 insiste en que una cláusula que privara del complemento económico previsto para la prevención del absentismo a los trabajadores que se hayan encontrado en situación de IT, implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. La misma sentencia, considera que serán igualmente nulas las cláusulas de prevención del absentismo que penalicen el uso de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente. En definitiva, la sentencia citada admite que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación.

A la luz de las bases sentadas por estos nuevos pronunciamientos, debe entenderse que tampoco podrán perderse los plus por asistencia o por puntualidad que se hayan establecido solo por el hecho de que el trabajador no pueda acudir a su puesto de trabajo (o acuda con retraso), debido a la imposibilidad de transitar por las vías públicas impuesta por las autoridades como forma de protección frente a riesgos graves e inminentes incluidas catástrofes y fenómenos meteorológicos especialmente adversos (como actualmente reconoce el nuevo art. 37.3.g ET), o por motivos familiares urgentes (37.9 ET). Precisamente a estos efectos sería muy interesante que la negociación colectiva precisara si este nuevo permiso retribuido derivado de catástrofes se ha de disfrutar necesariamente por días completos (como parece inferirse de la redacción actual del 37.3.g ET o, si llegado el caso, podría ser utilizado por horas (extendiendo así su duración) dependiendo de la entidad de la incidencia sufrida, dando por sentado que algunas de ellas tendrán una rápida resolución (y es que a diferencia de lo que se infiere del art. 37.3.g, el art. 37.9 ET, respecto a los motivos familiares urgentes, sí hace referencia expresamente a su disfrute por horas).

Muy habitual es también el plus de nocturnidad. Se trata de un complemento salarial funcional que reconoce el 64,7% de los convenios de ámbito de empresa (Omega Spice, Atende, Estacionamientos y Servicios, etc.) y la totalidad de los convenios sectoriales. Pese a su elevado número, en todas las ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Mucha atención se presta también, sin duda, al complemento de antigüedad o permanencia. En 2025, nada menos que el 90% de los nuevos convenios de empresa y el 60% de los convenios sectoriales reconoce alguna clase de mejora económi-

ca dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa. Se trata de una estrategia en virtud de la cual, gracias al reconocimiento de mejoras económicas, se intenta fidelizar al trabajador con su empresa, garantizando la conservación de su experiencia profesional y evitando que se marche voluntariamente a otra empresa. Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar varios tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad: bien un devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Limpieza pública viaria, Cine, Emuasa, Xileplant, etc.); bien una antigüedad congelada y transformada en un complemento *ad personam*, que van a generar los trabajadores de nuevo ingreso. En 2025, ha sido ésta la modalidad menos extendida (Analiza, Cámara de Comercio, Confitería).

No se puede dejar de mencionar que, en 2025, existe un 35% de los convenios de empresa de nueva negociación que incluye al menos una categoría profesional cuyo salario base no alcanza la cantidad actual a la que asciende el SMI. Ahora bien, esta cantidad se alcanza sumando los restantes pluses salariales que reconoce el convenio, aplicando el principio de absorción y compensación de salarios que proclama el art. 27.1 del ET (Molgás Xileplant, Analiza, etc.). En similares términos, el convenio colectivo para el sector de Cine fija salarios base mensuales que, en algunas categorías (como, por ejemplo, auxiliar administrativo, portero acomodador, dependiente, o personal de limpieza), no alcanzan el SMI vigente en 2025, pero como el propio convenio reconoce tres pagas extras y un complemento salarial por nocturnidad, se entiende que la retribución final de los empleados se encuentra dentro de los límites legales. A este respecto, habrá que estar pendientes de la propuesta de reforma de las reglas sobre absorción y compensación salarial que el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con las organizaciones sindicales UGT y CCOO, ha activado para impedir que los incrementos anuales del SMI queden neutralizados a través de los pluses y complementos que las empresas abonan a sus empleados, de modo que la subida del SMI se traduzca en una real mejora de las condiciones retributivas para los trabajadores y las trabajadoras con remuneraciones más bajas.

Por lo que atañe a las percepciones extrasalariales, existe un concepto que, en 2025, merece una especial atención: el plus de transporte. Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. En 2025 lo ha incluido cerca del 40% de los nuevos textos, tanto de ámbito de empresa como de sector (Limpieza pública viaria, Ambulancias, Molgás, Analiza, Trigatum, etc.).

Se trata este de un concepto económico que va a dar mucho de qué hablar de cara al futuro. La reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, que entró en vigor el pasado mes de diciembre de 2025, puede que reconfigure en el futuro este tipo

de pluses. Y es que, si se obliga a todo convenio colectivo a negociar estrategias de movilidad sostenible, aunque la empresa en cuestión (o las empresas incluidas en su ámbito de aplicación), no tengan obligación de elaborar un plan de movilidad por no alcanzar los 200 empleados en total o los 100 por turno (según la nueva redacción del art. 85.1. *in fine*), se intuye que los negociadores de los nuevos convenios realizarán a partir de ahora un estudio detallado del coste total que representaría poner en práctica otras fórmulas hasta ahora poco utilizadas y mucho menos contaminantes. Por ejemplo: sustituir los pluses por transporte, por el transporte en vehículos colectivos sufragado por la propia empresa o compensar el gasto en el que mensualmente incurre el trabajador al utilizar el transporte público, entre otras opciones.

Y es que aunque, por lo general, el plus de transporte que negociaban los convenios colectivos se percibía en igual cantidad por todos los empleados independientemente de cuál fuera el medio de transporte que utilizaran, no se puede negar que su principal finalidad era compensar el coste en el que los trabajadores incurrieran al acudir al centro de trabajo en vehículo motorizado.

Adviértase que los pluses de transporte, pese a seguir teniendo la naturaleza de suplidos por gastos, desde la entrada en vigor del RD 16/2013, son íntegramente cotizables, mientras que sufragar otro tipo de movilidad colectiva a cargo de la empresa daría lugar a un gasto fiscalmente deducible, por lo que además de una estrategia útil y respetuosa con el medio ambiente, puede implicar un ahorro importante de costes sociales para la empresa que opte por implantarlos.

En definitiva, las fórmulas de transporte sostenible no solo permitirán a la empresa beneficiarse de la imagen de empresa ecológicamente responsable que influirá muy positivamente en la opinión de consumidores y usuarios, sino que también la harán disfrutar de un régimen jurídico-tributario muy ventajoso.

Resulta llamativo que, en dos ocasiones, los textos convencionales califican expresamente estos pluses por transporte como complemento salarial (Salinera Española, Emuasa), por lo que adquiere esta naturaleza. Debe insistirse en la importancia práctica que tiene ese hecho, pues si se considera salario, esta cantidad se valorará a la hora de aplicar el principio de compensación y absorción de salarios y se computará al calcular la responsabilidad del FOGASA, entre otras diferencias.

\* \* \*

Por lo que al sistema de **clasificación profesional** se refiere, en 2025, la mayoría de los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema basado en grupos

profesionales, aunque en la mayoría de casos, éste se completa distingüendo entre grupos y niveles retributivos (Filtthader, La Vega, etc.), grupos y áreas funcionales (Omega Spice), o grupos y subgrupos (Ayuntamiento de Abanilla).

Por motivos de claridad, la totalidad de los convenios de sector y la mitad de los convenios de ámbito de empresa completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada grupo, nivel o categoría (ETT, Ambulancias, etc.), detallando también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Trigatum, Sistema Azud, etc.).

Se trata de una medida especialmente útil para identificar los trabajos de “igual valor” a efectos de delimitar la movilidad funcional horizontal, concretar la igualdad de retribución, facilitar el paso a segunda actividad en caso de incapacidad permanente, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, intentando mejorar la fidelización de los trabajadores con sus empresas, más de la mitad de los nuevos convenios suscritos en la Región de Murcia, tanto de ámbito de sector como 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 (Sistema Azud, Analiza, Limpieza pública viaria, Cine, etc.), prestando especial atención a su capacitación y méritos profesionales, o articulando una prueba de aptitud específica para llevar a cabo dicha promoción profesional (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Murcia, etc.), y a veces, sometiéndolos a un nuevo periodo de prueba (Analiza y La Vega). Eso sí, una cuarta parte de los convenios empresariales precisa que el personal directivo y el personal de confianza siempre será de libre designación por parte de la empresa (La Vega, Analiza, etc.). De forma excepcional, el convenio colectivo para el sector de Confitería reconoce una serie de ascensos automáticos vinculados a la antigüedad en la empresa (a los 18 y a los 24 meses, según categoría).

Resulta interesante destacar que, en 2025, uno de cada cuatro nuevos convenios incluye algún tipo de compromiso de segunda actividad: unas veces vinculándolo a las situaciones de retirada del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo del trabajo (Limpieza pública viaria, Ambulancias, Emuasa); y otras, a la pérdida temporal o definitiva de la capacidad funcional por parte del trabajador (Analiza). A veces este compromiso se acompaña del mantenimiento de la retribución propia del puesto de origen (Emuasa, Ayuntamiento de Murcia, Mula, etc.), o se reserva únicamente a casos de pérdida de capacidad derivada de accidente laboral (Limpieza pública viaria).

Se tratan todas ellas de medidas que evitan el despido por ineptitud sobrevenida del trabajador. Aunque en caso de retirada del carnet de conducir no existe ningún límite legal que impida poner en práctica esta causa de extinción contractual cuando el trabajador en cuestión ha sido contratado para realizar tareas de conducción de vehículos, no ocurre lo mismo en caso de pérdida de capacidad funcional. Así pues, estas previsiones convencionales ayudarían a concretar el alcance real de las últimas modificaciones que introdujo la Ley 2/2025, de 29 de abril sobre el art. 49.1.n) ET, precepto que condiciona ahora la extinción del contrato de trabajo al hecho de que “ *no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto*”. Pese a todo, pese a la importantísima trascendencia práctica del tema, se echan en falta previsiones convencionales más específicas que, llegado el momento, eviten situaciones conflictivas entre las empresas y los trabajadores afectados, y verdaderamente conviertan a la extinción contractual en la última de las opciones posibles.

En esta línea, interesantísima iniciativa incorpora el convenio colectivo para la empresa de Molgás en virtud de la cual, los trabajadores que hayan estado de baja médica más de 12 meses continuados podrán optar por una reincorporación progresiva a su puesto de trabajo, desempeñando el 50% de su jornada habitual el primer mes de trabajo desde el alta y el 75% el segundo (con disminución proporcional del salario o de las vacaciones).

\* \* \*

Por lo que a la **contratación laboral** se refiere, resulta habitual que nuestra negociación colectiva realice un recordatorio de las distintas modalidades contractuales permitidas por la legislación laboral, pues así lo hacen más de la mitad de los convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, suscritos en 2025. Se trata de una manera de visibilizar los cambios que introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el RD-Ley 32/2021 (Confitería, Cine, etc.), recordando muchas veces, en consonancia con esta nueva regulación legal, que la contratación indefinida será la modalidad contractual principal de la empresa (La Vega, Fini).

Precisamente con el fin de potenciar la contratación indefinida, el convenio colectivo para el sector de Cine incluye el compromiso de utilizar la contratación a través de ETT solo de forma limitada y muy excepcional (Cine).

La negociación colectiva murciana presta mayor atención al contrato temporal por circunstancias de la producción que a las restantes modalidades contractuales. Y es que uno de cada tres nuevos convenios de empresa y prácticamente la totali-

dad de los convenios de sector hace referencia a algún aspecto de su régimen jurídico. En ocasiones, se incluye previsiones ejemplificativas de posibles necesidades temporales que podrían ser cubiertas con personal contratado por circunstancias de la producción, como por ejemplo, reforzar la plantilla en julio y agosto (Trigatum) o hacer frente a pedidos internacionales imprevistos de productos no estocables (Fini). Otras veces, se detalla que tendrán una duración máxima de 12 meses (Fini, ETT y Cine) o de 6 meses prorrogables por otros 6 (Omega Spice), 9 meses (para el sector de Confitería). Precisamente el convenio colectivo para el sector de Confitería sigue utilizando su anterior denominación de “contrato eventual”. También lo hace el convenio para la empresa Sistema Azud a pesar de que hace ya cuatro años quedó sustituida por la de “contrato temporal por circunstancias de la producción”. En concreto, son particularmente frecuentes en la negociación colectiva sectorial las referencias a la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción, ya que el legislador atribuye únicamente a la negociación colectiva de este ámbito (y no al de empresa) la posibilidad de ampliar su duración máxima de 6 meses a un año (15.2 ET).

Las referencias al resto de modalidades contractuales son mucho menos frecuentes, aunque más del 40% de los convenios de sector (Limpieza pública viaria, ETT) y el 15% de los nuevos convenios de empresa (Molgás, Trigatum) de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a recordar la posibilidad de las empresas del sector de recurrir al contrato fijo discontinuo y a regular la forma de llamamiento (Limpieza pública viaria, ETT). En concreto, el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria establece que será el contrato fijo discontinuo la modalidad contractual preferente en el sector. Por su parte, el convenio colectivo para el sector de conductores de Ambulancia presta especial atención a los puestos de trabajo y funciones concretas que pueden desarrollarse a través de contratos formativos (11 ET).

Desde otro punto de vista conviene resaltar que cuatro de cada diez nuevos convenios suscritos en 2025 incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada y también, qué consecuencias económicas desencadenará no respetar la citada anticipación (sector de ETT y Sistema Azud, Filthader, Xileplant. etc. en el ámbito de empresa).

Sin duda como consecuencia directa de la prevalencia de la contratación indefinida, también se incrementa notablemente el interés de nuestros negociadores por concretar el periodo de prueba que se exigirá a las nuevas contrataciones realizadas en su ámbito de aplicación. Así, en 2025, más del 50% de los convenios de empresa y dos terceras partes de los nuevos convenios de sector predetermina en su articulado el periodo de prueba al que se podrán acoger las empresas incluidas en su ámbito de aplicación respecto a los trabajadores de nueva contratación (Cine, ETT, Confi-

tería). Este periodo habitualmente oscila entre 15 días y los 6 meses, dependiendo de la empresa y de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Analiza, Filthader, Trigatum, etc.). Además, es habitual que el propio texto del convenio, concretando la amplia redacción del art. 14.3 ET, especifique que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por IT, interrumpirá también el cómputo del periodo de prueba (Fini, La Vega, etc.). El interés que demuestra tener la negociación colectiva regional en el periodo de prueba se detecta también en el hecho de que, en determinadas ocasiones, se especifica que el ascenso de categoría implicará la sujeción a un nuevo periodo de prueba (Confitería, Limpieza, por ejemplo), previsiones que en años anteriores resultaban excepcionales. Eso sí, al incorporarse ahora a un ascenso y no a una nueva contratación parece que la no superación de la prueba llevará aparejado el retorno del trabajador a su puesto de trabajo de origen y no la extinción de la relación laboral, (aunque no hubiese estado de más que los negociadores clarificaran este aspecto). Y es que esta causa *ad nutum* de finalización del contrato de trabajo debe ajustarse en todo momento a lo establecido en la legislación laboral (14 ET), y el citado precepto, aunque con una redacción mucho más ambigua de lo que sería deseable, parece que contempla únicamente la posibilidad de establecer el periodo de prueba como causa de resolución del contrato en las nuevas contrataciones y no a los fenómenos de novación contractual.

Posiblemente por la importancia creciente que, desde la reforma laboral operada por RD-Ley 32/2021 ha experimentado la contratación indefinida en nuestro país, los compromisos de estabilidad en el empleo son ya excepcionales en la negociación colectiva murciana, aunque si se han registrado algunos compromisos relevantes: por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa Emuasa se compromete a cubrir el 37% de las plazas vacantes por jubilación. A su vez, cerca del 30% de los convenios sectoriales firmados en la Región de Murcia en 2025 incluyen un compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrataciones entre empresas del sector (Limpieza pública viaria, Ambulancias).

No encontramos en la negociación colectiva regional ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa compromiso alguno de prioridad en la contratación a ningún colectivo concreto (menores de 30, mayores de 45, personas con discapacidad, sexo menos representado, etc., aunque quizá en esta línea, el convenio colectivo para la empresa Sistema Azud se compromete a facilitar la concertación de contratos formativos, con lo que a su vez, como consecuencia directa, se potencia también la contratación de los trabajadores más jóvenes).

Se aprecia así, sin duda alguna que, en los últimos años, han perdido peso en nuestra negociación colectiva los compromisos consistentes en otorgar, en igualdad de condiciones, preferencia en la contratación al sexo menos representado, puesto que, para ser plenamente operativos, debían primero concretar qué se ha de entender por igualdad de condiciones. En 2025, no se ha incluido ninguno.

Respecto a los compromisos convencionales destinados a ofrecer preferencia en la contratación al sexo menos representado, debe destacarse que la Sentencia de la Audiencia Nacional el 24 de julio 2018 (rec. nº. 27/2016) analiza el incumplimiento múltiple y reiterado por parte de la empresa de las obligaciones recogidas en su Plan de Igualdad.

En el caso que analiza la sentencia comentada, la empresa se había comprometido a aplicar medidas destinadas a aumentar la representación del sexo menos presente en cada uno de sus departamentos, garantizando su contratación en condiciones de igualdad de méritos. No obstante, la Audiencia Nacional constató que la empresa no pudo acreditar caso alguno en que se hubiese optado por contratar al colectivo menos representado, incumpliendo así lo pactado en el Plan de Igualdad. Además, la propia empresa manifestó que su procedimiento de selección impedía que se produjesen valoraciones idénticas entre personas candidatas, lo cual entraba en contradicción con la lógica del principio de acción positiva y con el compromiso asumido voluntariamente por la empresa al suscribir el plan. La sentencia también examina el incumplimiento del apartado relativo a la obligación de informar semestralmente sobre los procesos de selección realizados y el porcentaje de personas de cada sexo incorporadas. La Audiencia considera que la empresa quiso eludir ese compromiso, presentando documentación no tratada ni estructurada de manera útil para evaluar el cumplimiento del objetivo de equilibrio de género. La Sala insiste en su sentencia en que el cumplimiento de esta obligación debe realizarse conforme a los principios de buena fe y lealtad, elaborando la información de forma que permita a la representación unitaria de las personas trabajadoras ejercer un control efectivo de la ejecución del acuerdo.

En la misma línea, y por lo que respecta ahora a los trabajadores por tiempo determinado, adviértase que la legislación vigente no establece una preferencia en la contratación trabajadores temporales en las vacantes de puesto de trabajo indefinidos que pudieran presentarse, sino simplemente: el deber de "*informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras*" (15.7 ET). Pese a todo, la negociación colectiva murciana no suele incluir preferencia alguna respecto a este colectivo, pues por lo general, decide no mejorar el derecho reconocido en la legislación laboral.

También, como consecuencia directa de la primacía del contrato indefinido, cobran cada vez más importancia los procesos de selección de personal. Si bien no es un tema que se trata en la negociación colectiva regional de ámbito de sector, se detecta que empiezan a tener una presencia cada vez más significativa en la negociación colectiva de ámbito de empresa: en 2025 algo más del 20% de los convenios de ámbito de empresa analizados incluye alguna referencia a los procesos de

selección de personal que se aplicarán en su ámbito de aplicación. Unas veces para recordar que la empresa puede establecer las pruebas de acceso que considere oportunas, destinadas a valorar la aptitud, formación y capacidad de los empleados sin dar lugar a episodios de discriminación (Fini) o para insistir en que el proceso de selección estará basado en sistemas de oposición, de concurso oposición, o de valoración de méritos, respetando los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula, etc.); o incluso, para crear una comisión permanente de selección de personal temporal (Ayuntamiento de Murcia). En la misma línea, el convenio colectivo para la empresa Emuasa se compromete a recurrir a una empresa externa para realizar las labores de selección de personal.

Conviene insistir en que, en 2025, una cuarta parte de los textos analizados son convenios colectivos propios de entidades públicas (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Abanilla) o de empresas públicas (Emuasa), por lo que en su articulado se insiste en la necesidad de que todo proceso de selección de personal se lleve a cabo respetando escrupulosamente los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad que, según el art. 23 CE marcan el acceso al empleo público.

Con el fin de evitar que la pérdida del carnet de conducir no sea causa de extinción del contrato por ineptitud sobrevinida del trabajador contratado para llevar a cabo labores de conducción de vehículos, el convenio colectivo para la empresa Molgás pacta la suspensión del contrato de trabajo (salvo que la pérdida del carnet derive de la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico).

En cambio, resulta sorprendente el escaso interés que la negociación colectiva murciana encuentra en la regulación del expediente contradictorio que, según los últimos pronunciamientos jurisprudenciales, ha de preceder la imposición del despido como sanción disciplinaria. Y es que en 2025 se trata de un tema que, pese a ser ya, teóricamente, exigible, aborda poco más del 20% de los textos analizados, extendiéndolo a la imposición de cualquier sanción derivada de la comisión de faltas muy graves (Molgás, Omega Spice, Emuasa, etc.). Y es que sería muy interesante que la negociación colectiva perfilara aspectos tales como la duración que ha de tener este expediente, qué persona o personas serán elegidas para instruirlo, o si el trabajador ha de seguir prestando servicios hasta que finalice.

Como ha ocurrido en años anteriores, y pese a la importancia práctica que tiene, en 2025 no se ha incluido en la negociación colectiva regional ninguna cláusula que obligue a desglosar el finiquito que se entregue a los trabajadores en el momento de la finalización de su contrato de trabajo (aunque quizá podría estar implícito en el texto del convenio colectivo para la empresa Analiza).

Recuérdese que una detallada enumeración de los conceptos económicos abonados en concepto de finiquito del contrato permite a las partes reclamar no solo los conceptos económicos no abonados que no se hayan incluido expresamente en la enumeración, sino también la devolución de los pagos indebidos que hayan quedado claramente concretados. En este sentido, véanse las SSTs, Sala de lo Social, 14 de diciembre de 2017 (nº. 1007/2017) y de 30 de enero de 2019 (nº. 75/2019).

\* \* \*

La inmensa mayoría de los convenios regionales regulan alguna medida de **acción social** o algún tipo de **prestación familiar**. La más característica es el complemento por incapacidad temporal. Con independencia de los mecanismos y previsiones para controlar el absentismo (Ayuntamiento de Murcia y Ayuntamiento de Mula) prácticamente todos los convenios recogen en su articulado el **complemento por incapacidad temporal en caso de accidente o enfermedad profesional** e incluso, en algunos supuestos, también se prevé para las contingencias comunes (el 100% en sector y el 76,47% en empresa). A este respecto, normalmente suele indicarse un periodo máximo y distinguirse el tratamiento según el tipo de contingencia. Así, por ejemplo, el convenio de sector para Limpieza Pública Viaria prevé la percepción del 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta para las situaciones de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o postoperatorio, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días, mientras que para los trabajadores en situación de incapacidad temporal, la percepción del 100% de su retribución real queda limitado a los primeros setenta días sumados de las tres primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad, reduciéndose al 75% en las sucesivas bajas.

Otra de las previsiones de acción social más comunes es la suscripción de una **póliza de seguro**, conocida como “el seguro de convenio” (el 100% de los convenios de sector y el 76,47% de los convenios de empresa).

En la Región, la negociación colectiva de sector, un año más, vuelve a mostrarse algo reticente a la hora de disponer otra serie de ayudas o beneficios sociales a cargo de la empresa, aunque esa tendencia está cambiando un poco con respecto a otros años, con previsiones referidas a **ayudas por fallecimiento** (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro), **bolsas de estudio** (Limpieza Pública Viaria y Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones) o **premios de vinculación** (Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones y Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia)... Sin embargo, en el ámbito de empresa pueden encontrarse mayor número de referencias a este tipo de ayudas. Buen ejemplo de ello son, entre otras: las **ayudas por matrimonio** (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y EMUASA); **ayudas por natalidad** (Ayunta-

miento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y EMUASA); **seguro médico** (EMUASA y Salinera Española); **ayuda por hijos/as con discapacidad** (23,57%); **ayudas para estudios hijos/as** (58,82%); **ayudas para prestaciones médico-farmacéuticas** (Ayuntamiento de Mula y Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena); **ayuda para guardería** (EMUASA); **ayuda para comida** (Trigatum); **ayuda por sepelio o fallecimiento** (23,53%); **ayuda por dislexia, dislalia y otros** (Ayuntamiento de Murcia); **planes de pensiones** (EMUASA y Ayuntamiento de Murcia); o **préstamos reintegrables** (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Abanilla y EMUASA).

En este apartado dedicado a la acción social debe ponerse de relieve el Fondo para el deporte y hábitos saludables previsto en EMUASA. Se trata de un fondo dotado con 8.900€ netos, que será gestionado por el Comité de Empresa, quién presentará a la Empresa los correspondientes gastos a justificar. El Comité facilitará los medios para la práctica de los deportes colectivos entre el personal de EMUASA y organizará campeonatos entre el personal de la empresa, cargándose los gastos a este fondo. Asimismo, resulta especialmente destacable el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público del Ayuntamiento de Mula para el periodo 2025-2028. En dicho convenio se prevé una minuciosa regulación de las prestaciones en situaciones de incapacidad temporal accidente laboral y enfermedad profesional, la posibilidad de una prestación especial médico-farmacéutica, un seguro de vida e indemnización por jubilación diferenciando entre muerte natural, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente, Gran Invalidez o muerte por accidente laboral, con diferentes cuantías y una detallada regulación de hasta 6 tipos de prestaciones familiares (por matrimonio, natalidad y sepelio; para gafas, prótesis y similares; por hijos con discapacidad; para trabajadores/as con merma de capacidad física y psíquica; para asistencia letrada; y para hijos e hijas estudiantes, diferenciando según el nivel de estudios).

Finalmente, una vez más, ha de reseñarse que la **ropa de trabajo** representa un contenido muy presente en la negociación colectiva regional.

En materia de **seguridad y salud laboral**, los convenios colectivos regionales básicamente realizan una declaración programática de los principios y medidas de acción preventiva que ya establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Como desarrollo de dicho marco legal también es frecuente la regulación expresa de la vigilancia de la salud y de los órganos de representación en materia preventiva (comité de seguridad y salud y delegados de prevención) y -aunque en menor medida- de los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. A este respecto, conviene subrayar la completa regulación del convenio de sector para Confeitería, Pastelería, Masas fritas y Turrone, con expresa referencia a las prendas de trabajo y el carné de manipulador de alimentos, así como al reconocimiento médico, la política preventiva, los principios de la acción preventiva, la planificación de la prevención, otras obligaciones del empresario, los derechos y

obligaciones de los trabajadores y los órganos de representación en materia de prevención.

Menos frecuente son las alusiones a la **modalidad preventiva** a adoptar, que suele encontrarse únicamente en el ámbito de empresa. Así, mientras que Omega Spice se limita a indicar que la prevención puede asumirse a través de las distintas fórmulas previstas en la Ley, Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L. prescribe el deber de consulta al delegado/a de prevención, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención, así como la posibilidad de acordar el establecimiento de servicios de prevención mancomunados, y otros, como el Ayuntamiento de Abanilla y el de Murcia, aclaran la modalidad elegida: la modalidad de servicio de prevención ajeno en el caso de Abanilla y un modelo mixto en el de Murcia (las especialidades de Seguridad y Ergonomía serán asumidas por el servicio de prevención propio y las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud por un servicio de prevención ajeno).

Como dato curioso, el convenio colectivo del sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia prevé la creación de una **Comisión de Seguridad y Salud Regional**, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de las personas trabajadoras. Esta Comisión elaborará un informe anual de las actividades realizadas y formulará propuestas de mejora.

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 ASACMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021) quedó suprimido el requisito de adhesión, ratificación 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 ASACMUR, 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, 2022, 2023 y 2024, en 2025 el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos

laborales es sobresaliente, previéndose esta anualidad en la totalidad de los convenios de sector, aunque no en los de empresa (64,71%), como sí acaeció en 2024.

Al igual que en los años precedentes, más allá de la adhesión al ASACMUR o el propósito de acudir a la OMAL, en 2025 tampoco la negociación colectiva regional ha 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, una referencia que en los últimos años ha ido creciendo.

La regulación de los **derechos sindicales** y la representación de los trabajadores y trabajadoras es una de las materias prototípicas de la negociación colectiva regional, aunque no se caracteriza por su especial transcendencia. Cuantitativamente su regulación es significativa: llegando al 80% la regulación en el ámbito de sector y al 64,71% en el de empresa, unos datos bastante alejados de los de 2024 (100% en sector y 86,36% en empresa). No obstante, como en los años anteriores, las aportaciones a nivel cualitativo no son muy relevantes, limitándose a alguna mejora en el crédito horario, a la concreción de los derechos de los representantes de los/as trabajadores/as (en el ámbito de empresa) y de los derechos de información a través del conocido como tablón de anuncios (Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones o Golosinas Fini) o al descuento empresarial de la cuota sindical (fundamentalmente en el ámbito de sector). En el ámbito sectorial, la referencia más destacable sobre los derechos sindicales es la realizada por Limpieza Pública Viaria y Empresas de Trabajo Temporal. El convenio para Limpieza Pública Viaria establece una considerable mejora del crédito horario y una detallada regulación, mientras que en Empresas de Trabajo Temporal se prevén expresamente las competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Como 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 los 4 y los 10 miembros en sector y los 2 y 10 miembros en empresa, un intervalo muy similar al de los últimos años. 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. Con excepción de los convenios colectivos de empresa para los Ayuntamientos de Murcia y Mula. Aunque ningún convenio de sector prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria, sí es relativamente frecuente en los de empresa, con un total de 6 convenios, recordando la situación de 2023 (si bien, en 2024 no hubo ningún convenio que lo previera).

Como ya se ha ido indicando en los estudios de 2023 y 2024, la regulación del funcionamiento de la comisión paritaria cada vez es más detallada en la negociación colectiva de empresa en la Región de Murcia -no así en la sectorial-, previéndose el funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria. Además, bastantes convenios suelen fijar un plazo máximo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen, en concreto, en 2025 llega hasta el 41,18% de los convenios colectivos de empresa.

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 el año 2023 destacó la ampliación de competencias delegadas en el ámbito de sector y en 2024 en el ámbito de empresa. Sin embargo, en 2025 la negociación colectiva regional no es muy original a este respecto, ni en el ámbito sectorial, ni en el de empresa.

En cuanto al **régimen disciplinario**, prácticamente la totalidad de los convenios de sector regulan esta materia realizando una enumeración de faltas expresamente tasada, se refieren a la prescripción y especifican las sanciones aplicables, siendo inferior el número de convenios colectivos de sector que fijan el procedimiento sancionador. En el ámbito de empresa, a excepción de tres convenios, todos regulan el régimen disciplinario y la inmensa mayoría lo hacen con una enumeración de faltas expresamente tasada y determinando las sanciones imponibles y, aunque no todos se refieren a la prescripción, sí que lo hacen el 70%, siendo ínfimo el número de convenios que aluden a la ejecución de sanciones o a la anotación de las faltas en el expediente personal. Por otro lado, la tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

\* \* \*

Las referencias a la **formación profesional son mucho más frecuentes en el ámbito de empresa que en el de sector**. Y es que en el ámbito de empresa, los convenios colectivos se suelen ocupar de perfilar la finalidad concreta que tendrán los planes formativos implantados en la empresa, y también de mejorar los derechos que reconoce la legislación laboral en materia de formación profesional de los empleados. Así, por ejemplo, un 15% de los convenios de ámbito de empresa contempla una comisión para la formación con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (Fini), una “mesa de formación” (Emuasa), o Comisión mixta sectorial para la elaboración de los planes de formación del sector (Cine).

También un año más el ámbito de empresa demuestra ser, rotundamente, el más preocupado en definir los objetivos concretos que ha de perseguir la formación en la empresa, como, por ejemplo, mejorar la competitividad (Molgás), mejo-

rar la capacitación para nuevas tareas y perfeccionar los conocimientos profesionales (Ayuntamiento de Mula), adaptarse a la tecnologización del mercado de trabajo (Emuasa) conseguir el reciclaje de conductores (Molgás), capacitar a los trabajadores para el ascenso (Emuasa) o facilitar la carrera profesional (Fini). En cambio, en 2025, ninguno de los convenios sectoriales hace referencia a objetivos formativos concretos, a pesar de que el V Acuerdo Nacional Sobre Negociación Colectiva considera imprescindible capacitar a los trabajadores para responder a las nuevas realidades que reclama el mercado de trabajo, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora.

También es el ámbito de empresa el que con más frecuencia se ocupa de mejorar lo dispuesto en el art. 23.1.a) ET: cerca del 50% de los nuevos textos, configura como permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a exámenes, bien por el día completo (Ayuntamiento de Murcia), bien por el tiempo imprescindible (Filtthader, Sistema Azud, etc.). Ocasionalmente, se contempla un plus de cualificación de 30 euros mensuales para premiar a los trabajadores que cursen formación destinada a mejorar su polivalencia funcional mientras dure el curso (Trigatum). Otras veces, se reconoce el derecho a ausentarse para acudir a exámenes, sin pérdida de retribución, no solo para cursar titulaciones oficiales, sino también, concurrir a oposiciones (Ayuntamiento de Murcia).

De la misma forma, también es el ámbito de la negociación colectiva empresarial el que se ocupa de potenciar la formación externa de los empleados. Así, cerca del 50% de los nuevos convenios establece algún compromiso de financiación de la formación externa que decida cursar el trabajador y que sea relevante para su cualificación profesional presente o futura (Sistema Azud, Xileplant, Filtthader, Ayuntamiento de Murcia, Emuasa o Salinera Española). Otras veces, en cambio, simplemente se recuerda la posibilidad de solicitar financiación a cargo de Fundae para los permisos formativos (Omega, Molgás).

El convenio colectivo para la empresa Molgás establece un pacto de permanencia de un año para los trabajadores que reciban formación a cargo de la empresa, con la consiguiente obligación de devolver el importe de la formación ofrecida por la empresa en el caso de que el trabajador no permanezca en la empresa el tiempo pactado. Recuérdese que, bajo el requisito de la formación sea relevante y necesaria para poner en marcha ciertos proyectos en la empresa y haya generado un coste real y cuantificable, el ET permite incluir pactos de este tipo por una duración máxima de dos años (21 ET).

\* \* \*

**Respecto a la cláusula de descuelgue**, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa y casi la totalidad de los convenios sectoriales, por motivos de

claridad, opta por reflejar expresamente en su articulado la posibilidad de inaplicar determinadas condiciones incluidas en el texto del convenio colectivo (82.3 ET). Por lo general, se limitan a reproducir el tenor literal de la ley (Cine, ETT, Limpieza, Fini, Trigatum, etc.), recordando a trabajadores y empresarios esta opción legal.

Pese a la elevadísima frecuencia con que se incluyen en la negociación colectiva murciana este tipo de cláusulas, muy pocas veces se utilizan para mejorar o perfilar los derechos que al respecto reconoce la legislación laboral.

Adviértase además que, legalmente, la posibilidad de efectuar un descuelgue se atribuye únicamente a las empresas (que, de esta forma, podrán apartarse tanto de lo previsto en un convenio de ámbito de empresa como de ámbito sectorial caso de concurrencia de causas ETOP), y no a los sectores de actividad (que no podrán efectuar un descuelgue para separarse de lo previamente incluido en un convenio colectivo sectorial de ámbito superior mientras este se encuentre vigente, aunque hayan cambiado sustancialmente las condiciones materiales que dieron origen a los compromisos establecidos). Este tipo de cláusulas incluidas en un convenio sectorial, además de para recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere el la legislación laboral, podría haberse utilizado para perfeccionar el tenor literal de la ley (previendo, por ejemplo, medios alternativos de solución de conflictos en el caso de que se paralicen las negociaciones, o concretando el alcance que deberían tener las causas ETOP alegadas por la empresa para dar lugar a la activación de este mecanismo). Pese a todo, el ámbito de sector no se caracteriza por pactar mejoras al respecto.

En cambio, en el ámbito de empresa, aunque sea con carácter excepcional, este tipo de cláusulas convencionales se aprovechan a veces para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo: precisar las causas que pueden dar lugar a la activación del descuelgue y limitar su duración a tres años (Salinera Española); indicar que en caso de conflicto, siempre se deberá someter la discrepancia, en primer lugar a la comisión paritaria del convenio (en lugar de la mera posibilidad que se contempla en el texto de la ley, como hace el convenio para la empresa Xileplant) o atribuir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) nuevas funciones de intermediación, si la mediación prevista en el ASACMUR (OMAL) falla (y deciden las partes no acudir al arbitraje), como hace el convenio colectivo para Molgás. Con este tipo de previsiones convencionales, se intenta agilizar el proceso de solución de discrepancias. Adviértase que la posibilidad de recurrir al CARLA en caso de falta de acuerdo existe siempre que las partes así lo decidan, aunque no se haya prefijado este acuerdo en el texto de un convenio colectivo (eso sí, debe admitirse que llegar a un acuerdo sobre el tipo de solución de conflictos que se utilizará en caso de descuelgue resulta más sencillo si se negocia antes de que la controversia surja, por ejemplo, en el momento de la negociación del convenio).

Resulta llamativo comprobar que, al igual que viene ocurriendo en años anteriores, en 2025 ninguno de los convenios colectivos de ámbito de empresa estudiados las partes se comprometen a acudir a arbitraje expresamente (sino que se trata de un acuerdo que deberán alcanzar, llegado el momento en el que se produzca el conflicto). Recuérdese que, según el ASACMUR III, mientras la mediación es obligatoria, *"el arbitraje solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito"* (art.10.6), de ahí la utilidad de esta nueva vía de solución de conflictos en el caso de fracaso de las anteriores.

\* \* \*

La totalidad de los convenios analizados en 2025 se preocupa por poner de manifiesto su compromiso con la igualdad y la no discriminación por cualquier circunstancias personal o social. Ahora bien, en la mayoría de ocasiones, dichas previsiones se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente. Este tipo de cláusulas permiten intuir el gran desconocimiento que todavía existe entre las personas trabajadoras de los derechos en materia igualdad de trato, conciliación y no discriminación que les reconoce la legislación vigente.

Por ejemplo, es muy habitual que los convenios de sector recuerden la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando superen los 50 trabajadores y a reproducir los objetivos, la estructura y el contenido que éstos deberán tener en caso de ser aprobados (Cine, Limpieza pública viaria, etc.). Sin embargo, no se registra en 2025 ningún plan de igualdad de ámbito de sector. Y es 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 que 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.

Por lo que al ámbito de empresa se refiere, un 30% de los convenios analizados remite al texto de un plan de igualdad previamente negociado (Sistema Azud, Estacionamientos y Servicios, Emuasa, etc.). Se demuestra que, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio. Se aprecia también que, por el momento, nuestras empresas no quieren asumir más obligaciones de las necesarias, y por lo tanto, no asumen este tipo de compromisos si no alcanzan los 50 trabajadores.

El 60% de los convenios sectoriales (Cine, Confitería, etc.) contempla la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Co-

misión paritaria del convenio. En cambio, pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2025, ninguno de los convenios de empresa analizados decide formar una comisión específica con esta finalidad. Se trataría de una comisión encargada de velar por el respeto a la igualdad en la empresa y supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.

Puede insistirse en que, este tipo de comisiones, pese a no ser obligatorias, 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 para valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, pero no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS febrero 2021), salvo que no existan representantes de los trabajadores en la empresa y haya sido imposible tramitar un proceso de negociación con los sindicatos más representativos (cfr. STS, Sala de lo Social, 545/2024, rec. 123/2023, de 11 de abril del 2024).

Al mismo tiempo, el 40% de los nuevos convenios murcianos suscritos en 2025, tanto de ámbito de sector, como de empresa incluye alguna referencia a la violencia de género. En unos casos para recordar los derechos que reconoce la legislación vigente y cuáles han de ser las formas de probar esta situación (ETT) y en otros, para mejorar los derechos que reconoce la legislación laboral (por ejemplo, concediendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo a consecuencia de su situación, o reconociendo una ayuda económica de 100 euros a estas víctimas mientras mantengan su empleo como hace Limpieza pública viaria, u otorgando prioridad de las víctimas de violencia de género para elegir turno de vacaciones, como contempla Fini).

El convenio colectivo para el Ayuntamiento de Murcia establece el derecho de la mujer víctima de violencia de género a reducir hasta un tercio de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. Se trata éste de un pacto curioso pues, aparentemente, la legislación específica sobre la materia (37.8 ET) no establece una limitación ninguna sobre el porcentaje de la jornada de trabajo reducible, que parece quedar a exclusiva voluntad de la víctima, según sus necesidades particulares, aunque esto no siempre es así. Recuérdese que el último párrafo del citado art. 37.8 ET especifica que *“estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas (...)”*. Esto es, parece que los convenios colectivos pueden ponderar las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades productivas de las empresas, modulando en consecuencia el alcance de este derecho o la su forma de ejercicio.

El 80% de los convenios de ámbito de sector y más del 60% de los nuevos convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia incluye en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género. En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Atende, Emuasa, Salinera Española, ETT, Ambulancias, etc.). Aunque por supuesto siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54 ET, 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.

Por su parte, una tercera parte del total de los textos analizados opta por incluir un protocolo completo de actuación en caso de acoso, definiendo conceptos, tipificando conductas, previendo medidas cautelares, concretando los requisitos que ha de tener la denuncia, la forma de tramitación del expediente, las personas intervinientes, o incluso, incorporando a su texto modelos de documentos que pueden ser útiles en el desarrollo de las actuaciones (Trigatum, Xileplant, La Vega, Limpieza pública viaria). Recuérdese que, salvo que la empresa tenga un plan de igualdad (en cuyo caso, se trataría de una materia obligada), las previsiones en este sentido son voluntarias para las restantes empresas.

El convenio colectivo para Molgás, ante causas ETOP incluye el compromiso de desplazar o despedir a las mujeres embarazadas y a trabajadores con cargas familiares en último lugar en el caso de que existan necesidades empresariales. Se entiende que esta prioridad de permanencia afecta no solo a los desplazamientos que exijan cambio de residencia, sino también a los meros fenómenos de movilidad temporal en interés de la empresa que únicamente requieren pernoctaciones ocasionales, pues estos también son muy difíciles de compatibilizar con la conciliación familiar.

En 2025, ninguno de los convenios analizados incurre en una utilización incorrecta de los términos masculino y femenino. La mejor prueba de ello se encuentra en el hecho de que, todos los grupos profesionales, categorías, y puestos de trabajo, se encuentran definidas en virtud de términos neutros, haciendo referencia tanto a mujeres como hombres sin ánimo de discriminación. Se demuestra así que se está consiguiendo erradicar una práctica que, hasta no mucho tiempo no era infrecuente en la negociación colectiva murciana, consistente en nombrar en femenino las categorías profesionales menos cualificadas y peor retribuidas (limpiadora, triadora, etc.), mientras todas las demás quedaban redactadas en masculino genérico. Además, algo más del 30% de los nuevos convenios se ocupa de advertir que cualquier referencia realizada en su texto se entiende hecha indistintamente a hombres y mujeres (Limpieza pública viaria, Sistema Azud, Filthader, etc.) o plasma el compromiso de evitar el lenguaje sexista (Omega Spice).

La negociación colectiva murciana a nivel sectorial apenas incluye ninguna referencia al colectivo trans (salvo la proclamación genérica de su compromiso con la erradicación del acoso LGTBI que realiza el convenio para el sector de Confeitería). En cambio, sí lo hace la mitad de los nuevos convenios de empresa. Ahora bien, el nivel de los compromisos alcanzados no es en todos los casos igual: unas veces, las empresas simplemente proclaman su compromiso de evitar la discriminación del colectivo LGTBI o recuerdan en su articulado la obligación que impone la Ley 4/2023 (y que desarrolla el RD 1026/2024) de elaborar un protocolo de actuación frente a la discriminación del colectivo LGTBI si en algún momento alcanza los 50 trabajadores (Molgás, Salinera Española, Analiza, etc.). En otras ocasiones en cambio se incluye directamente un protocolo de actuación detallado destinado a evitar episodios de discriminación (Trigatum, La Vega, Fini, etc.). Adviértase que, según dispone el art. 8.4 *in fine* del RD 1026/2024, la obligación de elaborar un protocolo antidiscriminación de personas LGTBI "*podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas*". Precisamente haciendo uso de esta posibilidad legal, en la Región de Murcia, durante el año 2025, 3 de las 12 modificaciones de convenio registradas tienen como única finalidad adaptar los protocolos anti discriminación y acoso existentes en sus respectivos ámbitos de aplicación para que no quede ninguna duda de que el colectivo LGTBI también se encuentra comprendido en sus medidas de actuación (General Logistics Systems Spain, Remolcadores de puertos Cartagena y Escombreras, EMUASA).

Desde otro punto de vista, hay que destacar que, aunque en los últimos años, el legislador, con finalidad protectora, ha equiparado gran parte de los derechos que hasta ahora solo recibían las víctimas de violencia de género a las víctimas de otro tipo de delitos, como los actos terroristas o los delitos contra la libertad sexual (cfr. la nueva redacción que la Ley 4/2023 da al art. 37.8 ET), también aquejadas de problemas de empleabilidad, la negociación colectiva murciana no se ha ocupado por el momento ni de mejorar estos derechos, ni tan siquiera, de reproducirlos a título informativo. En 2025, solo el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Mula recuerda los derechos que les reconoce la legislación laboral a las víctimas de actos terroristas. Parece que la negociación colectiva es consciente de que este tipo de víctimas son especialmente reacias a poner de manifiesto su situación personal, revelando un dato tan personal como el que les daría acceso a esta protección reforzada. Y es que, si estadísticamente, se estima que nada menos que el 72,7% de las víctimas de violencia de género prefiere no mencionar su situación<sup>3</sup>, cabe intuir que el porcentaje de víctimas de violencia sexual que prefieren mantener en

---

3 <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-80-de-las-mujeres-desempleadas-victimas-de-la-violencia-de-genero-identifica-la-falta-de-trabajo-como-la-mayor-barrera-para-pedir-ayuda-y-denunciar/#:~:text=Los%20principales%20obst%C3%A1culos%20que%20encuentran,Inclusi%C3%B3n%20de%20la%20Fundaci%C3%B3n%20Adecco>.

secreto su condición, aunque con ello renuncien a las medidas protectoras que el ordenamiento jurídico laboral pone a su disposición, será todavía mucho más elevado, por lo que los esfuerzos de los negociadores en elevar los derechos laborales que asisten a este tipo de víctimas, se intuye que serían poco utilizados, de ahí, posiblemente el desinterés negocial.

Un tercio de los convenios estudiados todavía sigue haciendo referencia a 16 semanas de duración del permiso por nacimiento de hijo, pero debe recordarse que las últimas reformas su duración se ha ampliado a 19 semanas. En efecto, el RD-ley 9/2025, con efectos desde el 31 de julio de 2025, transponiendo la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, ha incrementado en tres semanas la duración del permiso de nacimiento y cuidados, pasando de las 16, hasta las 19 semanas intransferibles de duración para cada progenitor (32 semanas en caso de familias monoparentales). Es previsible que esta nueva magnitud temporal aparezca ya correctamente reflejada en los convenios de futuras ediciones.

Respecto al permiso por lactancia, recuérdese que, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, ya no es necesario que los textos de los convenios colectivos incluyan la posibilidad de acumular el permiso por lactancia en jornadas completas (puesto que, la citada norma modifica el art. 37.4 ET permitiendo que esta hora por lactancia fuera acumulable en jornadas completas a voluntad de la persona trabajadora, sin necesidad de que existiese acuerdo con el empresario o previsión convencional al respecto). En cambio, resultan muy útiles los pactos destinados a concretar el número exacto de días en los que procede llevar a cabo la acumulación de las horas que, desde el año 2024, permite la ley. Y es que todo dependerá de cuál sea la jornada concreta del trabajador (las horas diarias que integren su jornada diaria).

La conciliación de la vida familiar y laboral es sin duda uno de los temas a los que más atención dedica la negociación colectiva murciana de 2025. Aunque por lo general, las referencias son reiterativas y bastante genéricas, en ocasiones se encuentran particularidades interesantes: como son los permisos retribuidos para acceder a técnicas de fecundación *in vitro*. Ayuntamiento de Murcia, la equiparación en derechos de las parejas de hecho a los matrimonios (Sistema Azud Abanilla, etc.), o la progresión en la reincorporación tras una larga enfermedad o reducción de jornada por interés particular (Ayuntamiento de Murcia).

\* \* \*

Por lo que a los **compromisos sociales** se refiere, son muy destacables en 2025, las ausencias de las que adolece la negociación colectiva murciana:

Así por ejemplo, aunque la reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible (diciembre de 2025) modifica el tenor literal del art. 85.1 ET con el fin de incluir, para cualquier unidad negociadora, *“el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”*, posiblemente por el escaso tiempo transcurrido desde su entrada en vigor, ninguno de los textos suscritos en 2025 han hecho referencia a esta cuestión. En cambio, se espera que será un tema que tendrá mucha presencia en los convenios colectivos del año 2026.

Adviértase que, aunque solo las empresas que tengan más de 200 empleados en un mismo centro (o más de 100 por turno de trabajo) tendrán obligación de elaborar un “plan de movilidad sostenible al trabajo”, en las mesas de negociación de todos los convenios colectivos, independientemente de su ámbito de aplicación y del número de trabajadores al que afecten, se tendrán que incluir una o varias medidas al respecto (cfr. redacción actual del art. 85.1 ET).

De la misma forma, también las entidades locales quedan sujetas al deber de negociar planes de movilidad, no solo para sus empleados (si alcanzan los 100 trabajadores por turno) sino también respecto a todos los habitantes del municipio (art. 24 de la nueva Ley de Movilidad Sostenible). Aunque un 20% de los convenios analizados en 2025 correspondían a entidades públicas, ninguno de ellos incorpora todavía medida alguna al respecto (lo que es comprensible por la fecha entrada en vigor de esta nueva obligación). Así las cosas, se espera que el tema de la movilidad diaria al centro de trabajo pase a ocupar un lugar primordial en la negociación colectiva de los próximos años. Mientras llega ese momento, no se puede negar que los compromisos convencionales a través de los que se pretende contribuir a la salvaguarda del medio ambiente, son muy poco frecuentes en la negociación colectiva murciana.

Desde otro punto de vista, tampoco la negociación colectiva de nuestra Región incorpora compromisos tendentes a facilitar el acceso o conservación del empleo de los llamados colectivos más vulnerables. 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. Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad,

en 2025 (como ya ocurriera en años anteriores), ningún convenio incorpora en su articulado algún compromiso destinado a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.

De forma prácticamente idéntica, ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso específicamente destinado 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. En 2025, solo el convenio colectivo para Sistema Azud, en términos genéricos, se compromete a facilitar la concertación de contratos formativos, alternativa sin duda muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes.

Tampoco existe apenas interés en la negociación colectiva murciana por potenciar la contratación de personas con discapacidad. En 2025, solo el convenio colectivo para Fini expone la conveniencia de contratar personal con discapacidad o proveniente de Centros Especiales de Empleo. Eso sí, al menos, la pérdida de capacidad, empieza a incluirse en el texto de algunos convenios como causa de acceso a una segunda actividad (Analiza, Limpieza pública viaria, etc.), facilitando así la aplicación de las recientes exigencias de recolocación impuestas por la nueva redacción del art. 49.1.n) ET. Idénticas reflexiones que podrían realizarse respecto a personas con cargas familiares, colectivo trans, víctimas de violencia de género o actos terroristas, trabajadores precarios, parados de larga duración, o en definitiva, cualquier colectivo que, estadísticamente demuestra tener menores oportunidades de empleabilidad. Y es que la negociación colectiva murciana ha optado claramente por dejar pasar desaprovechada esta oportunidad.

Puede que la explicación a este comportamiento sea ésta: imperando la contratación indefinida, las empresas no quieren asumir obligaciones adicionales que las obliguen a incorporar a su plantilla a los colectivos a los que, sociológicamente, se les presuponen mayores riesgos de ausencias, justificadas o no a su puesto de trabajo, sin tener en cuenta que las estadísticas demuestran que las plantillas más diversas son las que registran mayores niveles de productividad y menores bajas por enfermedad.

# III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2025

## A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

### A.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

#### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>4</sup>	Media <sup>5</sup>
1. Confeitería	150	1.500	6% (REGCON)	9.000
2. ETT	15	5.000	8% (comparando tablas salariales desde 2023 a 2025). A efectos del cálculo, se utiliza la media:4%	20.000
3. Ambulancias	12	1.100	2,50% (REGCON)	2.750
4. Limpieza pública viaria	12	1.800	IPC del año anterior (2,8% en 2024, reconocido en el propio texto del acuerdo de incremento salarial).	5.040
5. Exhibición cine y teatro	10	200	IPC del año anterior +0,20% (REGCON) (2,80+0,20= 3%)	600
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>9.600</b>	<b>18,30%/5= 3,66%</b>	<b>37.390</b>

**Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: 37.390/9.600= 3,894%.**

4 Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia y por los propios textos de los convenios colectivos.

5 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.

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2025

### 2.1 ÁMBITO

<b>ÁMBITO TEMPORAL</b>	El año 2025 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Éstas oscilan entre 1 año y 7 meses (Confitería) y los 5 años (Ambulancias).
<b>EFFECTOS RETROACTIVOS</b>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos <b>desde el momento de su firma</b>, el 80% de los convenios de sector suscritos durante el año 2025 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (ETT, Limpieza pública viaria, etc.).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2023 para el sector de Ambulancias, por ejemplo).</p>
<b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b>	<p>Previsión que contempla el 40% de los convenios sectoriales analizados: Confitería, Limpieza pública viaria.</p> <p>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>
<b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b>	El 60% de los convenios de sector opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima. La opción preferida es la de exigir 2 meses de anticipación (ETT, Cine, etc.). Como es sabido, en caso de no efectuarse la denuncia, el convenio colectivo se entenderá prorrogado año tras año.
<b>ULTRAACTIVIDAD</b>	<p>En 2025, la totalidad de los convenios analizados incluye una referencia a la ultraactividad de sus efectos una vez producida la denuncia.</p> <p>En concreto, en este tipo de cláusulas, las partes firmantes, por lo general, se limitan a reproducir el texto vigente el art. 86.4 ET, insistiendo en que, una vez denunciado el convenio colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna, recordando el deber legal de acudir los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias existente, cuando haya transcurrido un año completo sin llegar a alcanzarse un nuevo acuerdo (Limpieza pública viaria, Cine, etc.).</p>
<b>ÁMBITO TERRITORIAL</b>	<p>En el 100% los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica:</p> <p><i>“El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resulta interesante la previsión que hace el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria en virtud de la cual se recuerda que, si un trabajador es trasladado temporalmente para prestar servicios en otra Comunidad autónoma, se le aplicará el convenio colectivo que, en su conjunto resulte más beneficioso.</li> </ul>
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	<p>El 60% de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia durante el año 2025 opta por identificar su ámbito funcional de forma precisa, incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Confitería, Ambulancias, etc.).</p> <p>Se trata de un mecanismo destinado a evitar las dudas que puede generar acerca del ámbito de eficacia de un convenio la mera identificación tácita de su ámbito funcional, que muchas veces se realizaba únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.</p>

<b>ÁMBITO PERSONAL</b>	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>
<b>EXCLUSIONES</b>	Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2025, el 60% de los convenios estudiados incluye alguna exclusión, algunas de ellas meramente ejemplificativas (tendientes a recordar que no se incluyen dentro del ámbito de aplicación del convenio las relaciones que no se puedan considerar laborales), como ocurre con los consejeros (ETT), y otras constitutivas, como el personal de alta dirección (ETT), o incluso, a cualquier tipo de relación laboral especial (Cine).
<b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b>	Cerca del 40% de los convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado (ETT, Cine).
<b>PRIORIDAD APLICATIVA</b>	Con el fin de evitar controversias prácticas, el 60% de los nuevos textos sectoriales recuerda la prioridad aplicativa de los pactos incluidos en convenios colectivos sectoriales sobre los pactos incluidos en convenios de empresa, insistiendo en que los convenios empresariales ya vigentes en el momento de entrada en vigor del convenio sectorial que mejore las condiciones sobre las que en ellos se hubieran pactado, deberá adaptarse a sus previsiones (Confitería, ETT, Limpieza).

## 2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<b>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b>	Las referencias al poder de organización del trabajo en los convenios sectoriales son escasas y genéricas, demostrando que se trata de una cuestión que pertenece, por esencia, al ámbito de la negociación colectiva de empresa. Entre estas referencias genéricas, pueden citarse las siguientes:
<b>LÍMITES</b>	El convenio colectivo para ETT recuerda que los trabajadores podrán ser enviados a cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria, y que, salvo acuerdo individual con la empresa, solo generarán dietas, si el centro de trabajo al que sean asignados dista más de 30 km del fin del término municipal en el que radique el centro de trabajo habitual de la empresa usuaria. <ul style="list-style-type: none"> <li>En aplicación de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, en vigor desde diciembre de 2025, se deja pasar una estupenda oportunidad para aplicar compromisos tendentes a reducir la movilidad en empresas y localidades. Así por ejemplo, se podría haber introducido un pacto en virtud del cual, la ETT se comprometiese a no enviar a trabajadores a empresas usuarias situadas a más de 30 km de su domicilio habitual.</li> </ul>
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por ejemplo, la razonabilidad en la estructura productiva (Confitería).</li> </ul>
<b>ACLARACIONES</b>	Con el fin de evitar conflictos, algunos convenios, clarifican determinados aspectos, como el recordatorio del reparto de las facultades de organización y dirección del trabajo entre la Empresa Usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal en el convenio colectivo para ETT.

<b>FINIQUITO</b>	<p>Ninguno de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia en 2026 incluye en su articulado un modelo específico de finiquito.</p> <p>En concreto, resulta particularmente interesante conseguir que las partes se comprometan 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. En este sentido, véanse las SSTS, Sala de lo Social, 14 de diciembre de 2017 (nº. 1007/2017) y de 30 de enero de 2019 (nº. 75/2019).</p>
<b>COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	<p>En 2025 ningún convenio sectorial propone a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación la creación de una comisión específica destinada únicamente a organizar el trabajo en la empresa. Pese a todo, se trata de una posibilidad a la que pueden acogerse los convenios colectivos de ámbito de empresa si así lo desean.</p>
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	<p>En 2025, un 40% de los convenios sectoriales regulan el trabajo a turnos (Limpieza pública viaria, Ambulancias). Adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse bien por convenio de empresa, bien por acuerdo de empresa.</p> <p>En algunos casos, estos turnos pueden ser de 24 horas: Ambulancias. También se admiten cambios de turno por necesidades del servicio (Limpieza pública viaria).</p>
<b>UNIFORME DE TRABAJO</b>	<p>En 2025, el 60% de los convenios sectoriales regionales analizados su incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a disponer de determinada ropa de trabajo. Se trata de una previsión incluida, unas veces, por motivos de seguridad en el trabajo (Confitería, Limpieza pública viaria) y otras, por cuestiones de uniformidad de imagen (Cine).</p>
<b>JUBILACIÓN FORZOSA</b>	<p>Reproduciendo el contenido de la DA 10ª ET) a los 67 años en el convenio colectivo para Ambulancias.</p>
<b>JUBILACIÓN PARCIAL</b>	<p>Dado que el acceso a la jubilación parcial requiere el acuerdo previo entre trabajador y empresa, el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria establece el compromiso de la empresa admitir una jubilación parcial por cada veinte empleados.</p>
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	<p>Premiada económicamente entre los 62-66 años (Ambulancias).</p>
<b>LLUVIAS</b>	<p>El convenio colectivo para Limpieza pública viaria establece que los trabajadores en el caso de que tengan que interrumpir su actividad por fuertes lluvias, conservarán el derecho al salario en el caso de permanecer en el centro a la espera de que mejoren las condiciones climatológicas.</p> <p>En cualquier caso, este tipo de compromisos no constituye un verdadero plan de actuación frente a catástrofes, exigido como convenio mínimo de todo convenio colectivo desde noviembre de 2023 (85.1 ET).</p> <p>Tampoco este tipo de previsiones obstaculizan la plena aplicabilidad de la posibilidad de disfrutar de un permiso retribuido de hasta cuatro días al año por imposibilidad de acudir al puesto de trabajo por circunstancias extremas, actualmente incluido en el art. 37.3.g ET tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 8/2024. Recuérdese que el citado precepto, concede a cada trabajador un permiso retribuido de "hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6".</p>

<p><b>ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES</b></p>	<p>Teletrabajo cuando sea posible y adaptación de horario. Escudeto plan de actuación frente a catástrofes que, en aplicación del nuevo art. 85.1, incluye el convenio colectivo para el sector de Confitería.</p> <p>Adviértase que, desde el 30 de noviembre de 2024, a raíz de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores como respuesta a las devastadoras consecuencias de la DANA sufrida en la Comunidad valenciana, todos los convenios colectivos tienen la obligación de <i>“protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”</i>.</p>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO</b></p>	<p>Distintas estrategias. Entre ellas, incluir expresamente como falta muy grave la simulación de enfermedad o la realización de conductas que perjudiquen la recuperación en caso de IT (Ambulancias). Aunque no se hubiera previsto, siempre constituye, en el caso de poder demostrarse, causa de pérdida de confianza y por lo tanto, suficiente para activar un despido disciplinario.</p> <p>En este sentido, resulta interesante destacar que el 100% de los convenios sectoriales introduce un complemento ante situaciones de IT (Confitería, ETT), aunque en ocasiones no alcanza el 100% de las retribuciones del trabajador o no lo hace desde el primer de la baja (Ambulancias, Cine, etc.).</p>
<p><b>TRÁMITE DE AUDIENCIA</b></p>	<p>Aunque todavía no se ha modificado la redacción de los arts. 54 y 55 ET, aplicando el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, la STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2024 consideró que, en todos los despidos disciplinarios, para permitir a la persona trabajadora dar su versión de los hechos, será obligatorio respetar el trámite de audiencia previa antes de efectuar el despido.</p> <p>Pese a su importancia práctica, por el momento es una previsión excepcional en los convenios colectivos sectoriales. En 2025, solo el convenio colectivo para Cine, concede el trámite de audiencia de un mes en caso de faltas muy graves con el fin de que el trabajador afectado pueda aportar, por escrito, pruebas para su descargo.</p>
<p><b>CANAL DE DENUNCIAS</b></p>	<p>Como es sabido, la Ley 2/2023, en cumplimiento de la Directiva UE 2019/1937, regula la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción. Tiene como objetivo principal garantizar la seguridad y confidencialidad de los denunciantes, permitiéndoles que informen sobre actividades ilegales sin temor a represalias. En este marco, se obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a establecer un canal de denuncias que permitan a sus trabajadores, de forma confidencial, poner de manifiesto actividades delictivas.</p> <p>En 2025, solo el convenio colectivo para el sector de ETT de la Región de Murcia recuerda en su articulado la obligación de las empresas del sector de poner en marcha un canal de denuncias a través del que los trabajadores podrán poner de manifiesto incidencias o potenciales incumplimientos o irregularidades que detecten en la empresa usuaria.</p> <p>Se demuestra así que los negociadores sectoriales consideran este tipo de especificaciones más propias de la negociación colectiva del ámbito de empresa, por ser en éste ámbito en el que deben cumplirse, aunque después la práctica confirma que tampoco a nivel de negociación colectiva de ámbito de empresa se les presta demasiada atención.</p>
<p><b>MOVILIDAD SOSTENIBLE</b></p>	<p>Sin duda por la falta de tiempo material que ha existido desde la entrada en vigor de esta nueva obligación, ninguno de los convenios sectoriales analizados incluye en su articulado un Plan de movilidad sostenible.</p> <p>Recuérdese que la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, en vigor desde diciembre de 2025, incluye, en todo convenio colectivo, independientemente de cuál sea su ámbito de aplicación, <i>“el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”</i> (art. 85.1 in fine ET).</p>

## 2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>Grupos y categorías</b>	Cine, Ambulancias
<b>Grupos y niveles profesionales</b>	ETT
<b>Grupos y especialidades funcionales</b>	Limpieza pública viaria, Confeitería.
<b>DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, la totalidad de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada grupo, nivel o categoría (ETT, Ambulancias, 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>
<b>ASCENSOS</b>	<p>El 60% de los nuevos textos convencionales de ámbito de sector incluye alguna referencia al régimen de ascensos.</p> <p>Así por ejemplo, el convenio colectivo para el sector de Confeitería reconoce una serie de ascensos automáticos vinculados a la antigüedad en la empresa (a los 18 y a los 24 meses, según categoría).</p> <p>En otras ocasiones, se recuerda que los ascensos se realizarán siempre entre el personal que ya forme parte de la plantilla de la empresa (Limpieza pública viaria, Cine, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ocasiones, se especifica que el ascenso implicará la sujeción a un nuevo periodo de prueba (Confeitería, Limpieza).</li> </ul>
<b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b>	Cerca del 60% de los convenios analizados recuerdan en su articulado las reglas de movilidad funcional que proclama el art. 39 ET (ETT, Cine, etc.). Se trata de una previsión con finalidad informativa.
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	<p>En 2025, el 40% de los convenios sectoriales incluye algún tipo de compromiso de segunda actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por retirada del carné de conducir (Limpieza pública viaria, Ambulancias).</li> <li>• En caso de pérdida de la capacidad funcional por accidente laboral (Limpieza pública viaria).</li> </ul>
<b>IA</b>	<p>Ninguno de los convenios analizados explora las posibles utilidades que la Inteligencia Artificial puede tener en su ámbito de aplicación ni tampoco, las consecuencias sobre el volumen de empleo, sobre el ritmo o la carga de trabajo que podría suponer.</p> <p>Por otra parte, tampoco existen compromisos expresos en la negociación colectiva sectorial tendentes a asegurar que los trabajadores del sector reciben la formación oportuna sobre los usos lícitos e ilícitos de la IA en su puesto de trabajo (aunque, en ciertos sectores, podría ayudar a optimizar el potencial productivo de la plantilla).</p> <p>Quizá la explicación se podría encontrar en que las unidades sectoriales que han negociado convenio en 2025 corresponden a actividades manuales, en las que la IA tiene poco recorrido por el momento (como Confeitería o Limpieza pública viaria, por ejemplo).</p>

## 2.4 JORNADA

<p><b>CÓMPUTO</b></p>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>De tales convenios, el 40% establecen un cómputo mixto, El 60% anual y ninguno de ellos opta por un cómputo semanal.</p> <p>Media de horas anuales<sup>6</sup> = 1.748 horas y 36 minutos. Media de horas semanales<sup>7</sup> = 38 horas y 45 minutos.</p> <p>Únicamente el convenio del sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia y hace alusión a la posible reducción de la jornada máxima legal. En concreto, determina que desde 2025 cada año la jornada máxima se reducirá 8 horas y que en el caso de que se apruebe una reducción de la jornada máxima legal, esa modificación será subsumida y absorbida.</p>
<p><b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA</b></p>	<p>El 60% de los convenios colectivos de sector determinan la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada.</p> <p>A este respecto,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se especifica cuál será la distribución: Confeitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.</li> <li>• Un 10% de la jornada: ETT.</li> <li>• Un 20% de la jornada: Limpieza pública viaria.</li> </ul>
<p><b>JORNADAS ESPECIALES</b></p>	<p>Ningún convenio colectivo de sector.</p>
<p><b>JORNADA CONTINUA</b></p>	<p>El 40% de los convenios colectivos de sector optan por la jornada continua (Limpieza pública viaria y Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro).</p>
<p><b>CALENDARIO LABORAL</b></p>	<p>Regulado en el 60% de los convenios colectivos de sector.</p>
<p><b>CAMBIO DE TURNO</b></p>	<p>Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia: "Las empresas permitirán el cambio de turno entre los trabajadores del mismo grupo profesional y categoría profesional, o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos veinticuatro (24) horas de antelación en día laborable, cuarenta y ocho (48) horas de antelación en fin de semana o festivo, o setenta y dos (72) horas de antelación cuando se acumulen dos días festivos consecutivos, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente o de las normas del presente Convenio".</p>
<p><b>CUADRANTE</b></p>	<p>Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro: "Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar el cuadrante de trabajo se presentará con un mínimo de 21 días naturales de antelación. En aquellos casos de incidencias puntuales una vez entregado dicho cuadrante, se podrá modificar el mismo de una manera consensuada con el trabajador afectado".</p>

6 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.

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

<b>JORNADA INTENSIVA EN VERANO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FLEXIBILIDAD</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro: "La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal".
<b>DÍAS FESTIVOS</b>	Regulado en el 60% de los convenios colectivos de sector.
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPOS DE PRESENCIA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>HORARIO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>DESCANSO SEMANAL</b>	Previsto en el 60% de los convenios colectivos de sector.
<b>TURNOS DE 24 HORAS</b>	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia: "Se podrán realizar turnos de veinticuatro horas, conforme a lo establecido en el Laudo Arbitral de fecha 16 de julio de 2024 sobre jornada de trabajo en el ámbito del convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos y accidentados (BOE de 31 de julio de 2024) y en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional n.º 174/2024 de fecha 18 de diciembre de 2024 respecto del personal de movimiento que presta servicios a través de estas empresas para el Sistema Nacional de Salud, con expreso respeto de las previsiones contempladas en el convenio estatal y a la Directiva Europea 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo".
<b>DESCANSO ENTRE JORNADAS DIARIAS</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	No queda regulado en ningún convenio colectivo de sector.
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	Limpieza pública viaria.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	Regulada por el 40% 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.  Limpieza Pública Viaria: "Cada trabajador dispondrá diariamente de veinte minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. Este descanso diario se amplía a diez minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo pasando de 20 minutos a 30 minutos o adelantar la hora de salida del trabajo en diez minutos, dicha ampliación estaría en este caso incluida en el derecho reconocido por la normativa de prevención de riesgos laborales recogida en el Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo".  Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone: "Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de más de 5 horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo y por tanto retribuido".
<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>	Ningún convenio colectivo de sector.

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	Previstas TODOS los convenios colectivos de sector. El 60% prevén expresa referencia a su necesaria limitación.
	Compensación en metálico: 40%. Preferentemente por tiempo de descanso: Ningún convenio colectivo de sector. Metálico o descanso: 60%. La compensación en metálico en TODOS los convenios se prevé con un incremento del valor de la hora que oscila entre el 15% y el 175%, distinguiéndose entre la hora en días laborales y festiva en Limpieza Pública Viaria.

## 2.5 VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p>1º) <b>30 días naturales:</b> opción por la que se decanta más del 40% de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Cine, Ambulancias).</p> <p>2º) <b>31 días naturales:</b> en igual porcentaje se encuentra la previsión de 31 días naturales (Confitería, ETT).</p> <p>3º) <b>28 laborables:</b> Limpieza pública viaria.</p>
<b>PARTE PROPORCIONAL</b>	En el caso de los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa inferior a un año, un 20% de los textos estudiados se ocupa de insistir en que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda (Confitería).
<b>RETRIBUCIÓN</b>	<p>Con el fin de evitar dudas interpretativas, cerca del 40% de los nuevos convenios sectoriales opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo (SSTS, Sala de lo Social, 487 y 488, de 18 de junio de 2016<sup>8</sup>), en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el periodo de vacaciones, tendrá derecho a percibir la "retribución real" o, lo que es lo mismo, la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año (Limpieza, Ambulancias, etc.).</p> <p>Esta postura interpretativa la confirma la sentencia, mucho más reciente, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2024 (rec. 3136/2023), insistiendo en que también la retribución por días festivos y nocturnidad trabajados a lo largo del año debe tenerse en cuenta a la hora de calcular la retribución media de los trabajadores, cantidad que, como mínimo, debe reconocerse a los trabajadores durante los períodos de vacaciones o las situaciones de IT que se encuentren complementadas por la empresa. Aspecto con una incidencia práctica muy importante.</p>

8 El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, desde el año 2016, y rectificando su doctrina anterior, viene entendiendo que, a la vista de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en sus sentencias de 22 de mayo 2014 (asunto C-139/12 "Lock") y de 12 de junio de 2014 (asunto c-118/13 "Bollacke") que los trabajadores tienen derecho a recibir, durante sus vacaciones, su retribución normal o media, aspecto que ha de ser precisado por la negociación colectiva. Según el artículo 7.1 del Convenio 132 OIT y el artículo 7 de la Directiva 2003/88, las vacaciones han de atender la finalidad de descanso efectivo y, por tanto, una baja retribución no puede disuadir o desincentivar su disfrute.

<b>DISFRUTE SIN REMUNERACIÓN</b>	Con una expresión que puede inducir a error, el convenio colectivo para el sector de ETT contempla el derecho de los trabajadores cedidos a disfrutar de los días de vacaciones que les correspondan sin derecho a retribución, pues ésta ya se ha ido abonando prorrateada en cada día de trabajo.
<b>TURNOS ROTATORIOS</b>	<p>Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más de un 60% de los convenios sectoriales (Confitería, Limpieza, Ambulancias).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de Ambulancias especifica que el sistema de elección de los turnos de vacaciones se realizará por antigüedad del trabajador.</li> <li>• Posibilidad de permuta de los turnos de vacaciones entre empleados: Limpieza pública viaria.</li> </ul>
<b>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</b>	El 60% de los convenios sectoriales reconoce expresamente que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo estival, bien en su totalidad (Cine), o al menos 15 días en periodo estival (Ambulancias) o preferentemente en verano, Navidades o Semana Santa (Confitería).
<b>FRACCIONAMIENTO</b>	El 80% de convenios sectoriales de nueva negociación predetermina un número mínimo de días de disfrute ininterrumpido de las vacaciones, como 15 días (Ambulancias, ETT, Cine) o todo el periodo continuado (Limpieza pública viaria).
<b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>	<p>Cerca del 40% de los convenios sectoriales analizados se ha decantado en 2025 por establecer días adicionales de vacaciones (aunque en ocasiones, reciben otra denominación) -y por ello, se les dedica un apartado independiente de este estudio-.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ciertas ocasiones, las vacaciones adicionales por el hecho de no disfrutar las vacaciones en periodo estival: Ambulancias.</li> <li>• Otras veces se declara festivo retribuido el día del Santo Patrón (Limpieza pública viaria).</li> <li>• También se reconocen días de "asuntos propios": por ejemplo, cuatro días al año en el sector de Limpieza pública viaria o dos días en el sector de Locales de Exhibición de Cine y Teatro.</li> </ul>
<b>DOMINGOS Y FESTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de Ambulancias especifica que no comenzarán en día festivo ni coincidiendo con los días de descanso semanal.</li> </ul>
<b>MATERNIDAD</b>	Aunque se trata de una previsión superflua, el 80% de los convenios de sector opta por reproducir en su texto las previsiones en materia de posposición del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de maternidad previstas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (Confitería, ETT).
<b>SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	<p>En similares términos, también el mismo porcentaje de convenios incluye 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 (Limpieza pública viaria, Ambulancias).</p> <p>A estos efectos, debe advertirse que, hace catorce años, 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>

<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b>	<p>Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2025, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establezca expresamente la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar a elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta previsión podría solucionar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorando lo dispuesto en el art. 38 ET, el convenio colectivo para el sector de Confeitería, establece la preferencia de los matrimonios o parejas de hecho que trabajen en la misma empresa para disfrutar las vacaciones en el mismo periodo.</li> <li>• Resulta interesante que el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria permita disfrutar de un permiso especial a cuenta de vacaciones de hasta 12 días laborables, respetando un preaviso de 3 días, a voluntad del trabajador, medida que resulta muy útil para atender necesidades personales.</li> </ul>
---	--

## 2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

<b>REGULACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector se refiere a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente.
-------------------	---

## LICENCIAS

<b>REGULACIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector las regulan.
<b>ESPECIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS</b>	Ningún convenio colectivo de sector regula este aspecto.
<b>MATRIMONIO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector esta licencia.</p> <p>El 60% de los convenios colectivos de sector equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho.</p> <p>El 80% regulan esta licencia conforme al ET. Únicamente Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia Ambulancias aumenta el permiso a 16 días.</p>
<b>NACIMIENTO DE NIETO/A</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector.</p> <p>Equiparan al cónyuge con la pareja de hecho para esta concreta licencia el 40% de los convenios colectivos que expresamente la regulan.</p>

<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES</b>	TODOS los convenios colectivos de sector.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	TODOS los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia. De tales convenios, el 40% mejoran lo previsto dispuesto por el ET.
<b>PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	El 40% de los convenios colectivos de sector. ETT: "Permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo".
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector.
<b>CUIDADO DEL LACTANTE</b>	Regulada en el 40% de los convenios colectivos de sector. TODOS aluden a la posibilidad de acumulación del permiso. Sin embargo, ninguno de ellos concreta el periodo de acumulación.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	Regulada en el 60% de los convenios colectivos de sector. El 66,67% de tales convenios, la extienden al acompañamiento de familiares.
<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	Prevista en el 80% de los convenios colectivos de sector.
<b>NO RETRIBUIDOS</b>	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia Ambulancias.
<b>ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	Regulada por el 80% de convenios colectivos de sector.
<b>PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES</b>	Limpieza Pública Viaria.
<b>COMUNIÓN O BAUTIZO</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.
<b>SEPELIO DE UN COMPAÑERO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>LICENCIAS ESPECIALES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>EXÁMENES PRENATALES O SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN</b>	Prevista en el 40% de los convenios colectivos de sector.
<b>EXÁMENES</b>	ETT.
<b>FUERZA MAYOR</b>	Previsto en el 80% de los convenios colectivos de sector.
<b>RENOVACIÓN DEL DNI</b>	Ningún convenio colectivo de sector.

<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	Regulada en el 60% de los convenios colectivos de sector.
<b>ACOMPañAMIENTO A FAMILIARES A SESIONES DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA</b>	ETT.
<b>PERMISO PARENTAL</b>	ETT.
<b>ACTOS PREPARATORIOS DE LA DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS</b>	ETT.
<b>PERMISO CLIMÁTICO</b>	ETT.

## EXCEDENCIAS

TODOS los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
Ningún convenio colectivo de sector se limita a <b>remitir</b> la regulación a otro texto normativo.	
<b>FORZOSA</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
<b>VOLUNTARIA</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
<b>ESPECIAL</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FUNCIONES SINDICALES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.

## 2.7 SALARIO

<b>ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como &lt;&lt;cláusula de actualización automática de los conceptos económicos&gt;&gt;:</p> <p>En concreto, en 2025 esta previsión se incluye en el 100% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Ambulancias, ETT, etc.).</p>
---------------------------------	---

<b>GARANTÍA SALARIAL</b>	En el caso de que el IPC nacional real 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 2025, no lo incluye ningún nuevo convenio sectorial (aunque sí se condiciona la subida salarial programada para los futuros años de vigencia del convenio al IPC del año anterior, como ocurre en el caso de Limpieza pública viaria).
<b>FORMA Y MOMENTO DEL PAGO</b>	Se confirma que el ámbito de sector no es demasiado proclive a concretar en su articulado cuál debe ser el momento oportuno del pago del salario, demostrando que ésta suele ser una cuestión que se determina en el ámbito de empresa. En concreto, en 2025, se trata ésta de una cuestión sobre la que no inciden los nuevos convenios sectoriales.  Recuérdese que, en defecto de pacto específico sobre esta materia, se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.
<b>CUANÍA DE LAS RETRIBUCIONES</b>	El convenio colectivo para el sector de Cine fija salarios base mensuales que, en algunas categorías (como por ejemplo, auxiliar administrativo, portero acomodador, dependiente, o personal de limpieza), no alcanzan el SMI vigente en 2025. Ahora bien, como el convenio reconoce tres pagas extras y un complemento salarial por nocturnidad, se mantiene dentro de los límites legales gracias al principio de absorción y conservación de salarios.
<b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 pagas extras:</b> El 20% de los convenios sectoriales opta por acogerse al mínimo marcado en el Estatuto de los Trabajadores (ETT);</li> <li>• <b>3 pagas extras:</b> el 20% contempla esta situación, (Confitería, Cine).</li> <li>• <b>4 pagas extraordinarias</b> (aunque dos de estas pagas reciban otro nombre, como es el de “paga de productividad”, de cantidad fija e igual para todos, y el de “paga de septiembre”): Limpieza pública viaria.</li> </ul>
<b>PRORRATEO PAGAS EXTRA</b>	Posibilidad prevista en el convenio colectivo para el sector de Confitería.
<b>RETRIBUCIÓN PAGAS EXTRA</b>	El 80% de los convenios sectoriales hace referencia a la cuantía de las pagas extra, bien enumerando los conceptos económicas que se incluirán (Confitería, Limpieza pública viaria), bien precisando que alcanzarán el 100% de las retribuciones mensuales (Cine, ETT).  Recuérdese que, primero la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo 822/2025, de 25 de junio de 2025, respecto a empleados públicos y, meses después, la STS, Sala de lo Social 4420/2025, de 2 de octubre de 2025, respecto a personal laboral en empresas privadas, han establecido que los complementos salariales fijos y periódicos (como nocturnidad, turnicidad o festividad) deben incluirse en las pagas extraordinarias.
<b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b>	Solo el convenio colectivo para el sector de Ambulancias incluye en su articulado un complemento salarial de participación en beneficios. Ahora bien, al tener una cuantificación fija predeterminada en el texto del convenio y no hacerse depender realmente de los resultados prósperos o adversos de la empresa, conceptualmente se ha de definir como una paga extra adicional. Como se indica que sus efectos comenzará a partir del 1 de enero de 2028 no se ha incluido en cómputo del número de pagas extra que reconoce cada convenio realizado para elaborar este estudio.
<b>ANTIGÜEDAD</b>	Previsto en el 60% de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia en 2025. En una ocasión se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i> ” que solo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Confitería).  Seguirá en cambio generándose para toda la plantilla en forma de bienios y quinquenios (Limpieza pública viaria) o de trienios (Cine).

<p><b>ANTICIPOS</b></p>	<p>Aunque reciba el nombre de “anticipo” en realidad se refieren a préstamos.</p> <p>Un 40% de los convenios sectoriales negociados en 2025 incluyen esta posibilidad (Ambulancias, Limpieza pública viaria).</p> <p>Adviértase que, aunque no se incluya en el texto del convenio colectivo aplicable, todos los trabajadores tienen derecho a percibir anticipos a cuenta del salario correspondiente al tiempo ya trabajado (art. 29.1 ET).</p>
<p><b>PLUS DE ASISTENCIA</b></p>	<p>Según los datos facilitados por el INE, en los últimos años, el absentismo laboral se ha convertido en un problema generalizado. Pese a todo, sorprende comprobar la escasa frecuencia con que los convenios sectoriales regionales hacen referencia expresa a esta cuestión.</p> <p>En 2025 solo el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria hace referencia al plus de asistencia, pero no lo condiciona en realidad a al hecho de no faltar al trabajo, sino que se establece sin condiciones, para los trabajadores de la empresa que ocupen determinadas categorías profesionales. .</p> <p>Precisamente a estos efectos, cabe resaltar que, teniendo en cuenta la 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, nuestra jurisprudencia más reciente, 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 que impidiese al acceso al plus de asistencia a los trabajadores que, a lo largo del año, hubiesen estado en situación de baja médica, al considerarse entonces “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, a la luz del nuevo tenor de la ley, se corrige ahora esta doctrina.</p> <p>Así, pasa a entenderse 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 solo por el hecho de estarlo, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho.</p> <p>Nuestra jurisprudencia también reconoce que, 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 solo legal, sino también constitucional, a atender a su familia.</p>
<p><b>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</b></p>	<p>En 2025, el 60% de los nuevos convenios de sector se ocupa de recordar la posibilidad de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad, rendimiento, desempeño, cantidad o calidad del trabajo (Confitería, ETT, etc.).</p> <p>En cualquier caso, recuérdese que no es imprescindible que el convenio sectorial haga referencia al complemento de productividad para que una concreta empresa (bien por convenio colectivo, bien previa negociación con los representantes legales de los trabajadores) pueda establecerlo respecto a su personal, por lo que este tipo de previsiones son meramente ejemplificativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En una ocasión el plus de productividad se concreta en una cantidad fija e igual para todos los trabajadores de la plantilla, independientemente de cuál sea su nivel de productividad individual o conjunto, por lo que se considera una paga extraordinaria más y como tal, se incluye en este estudio (Limpieza pública viaria).</li> </ul>
<p><b>PLUS DE RECOGIDA DOBLE</b></p>	<p>Limpieza pública viaria.</p>

<b>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</b>	Complemento salarial funcional al que, en 2025 hace referencia expresa el 40% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia (Limpieza pública viaria, Confitería).
<b>PLUS FESTIVOS</b>	Recogido en el 80% de los nuevos convenios sectoriales (Cine, Confitería, etc.).
<b>NOCTURNIDAD</b>	Complemento salarial funcional previsto en la totalidad 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.- (Ambulancias, ETT, etc.).
<b>FIJO DISCONTINUO</b>	Plus fijo discontinuo (Cine).
<b>SANTO PATRÓN</b>	Bolsa de San Antón: Limpieza pública viaria. 400 euros.
<b>COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO</b>	Aunque el 80% de los nuevos textos sectoriales incluye algún complemento salarial vinculado al puesto de trabajo, puede decirse que no son muy frecuentes, comparados con los que se reconocen en el ámbito de empresa. A modo de ejemplo de las escasas referencias a esta cuestión en la negociación colectiva sectorial, cabe destacar el "plus responsabilidad" (Limpieza pública viaria), Plus puesto (ETT) o el Plus convenio (Confitería).
<b>TURNICIDAD</b>	Precisamente porque la reforma que el RD-ley 32/2021 llevó a cabo sobre el art. 84.2 ET limita la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector a las cuestiones relacionadas con la cuantificación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos, la negociación colectiva sectorial ha perdido interés en abordar este tipo de cuestiones. En 2025 no lo hace ningún nuevo convenio sectorial suscrito en la Región de Murcia.
<b>CUANTÍA SALARIAL</b>	Con el fin de evitar conflictos internos, el convenio colectivo para el sector del Comercio establece que, en el caso de subida del SMI, todas las categorías profesionales experimentarán subida equivalente, con el fin de mantener la proporción retributiva.
<b>RETRIBUCIONES EN ESPECIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El convenio colectivo para el sector de Locales de Exhibición de Cine y Teatro establece pases gratuitos para sus empleados.</li> </ul>
<b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b>	El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2025 contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son las que siguen:
<b>DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN</b>	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima el 80% de los convenios de sector (Ambulancias, ETT, etc.).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p>

<p><b>PLUS TRANSPORTE</b></p>	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. En 2025 lo ha incluido el 40% de los nuevos textos (Limpieza pública viaria, Ambulancias).</p> <p>Se trata éste de un concepto económico que va a dar mucho de qué hablar de cara al futuro. La reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, que entró en vigor el pasado mes de diciembre de 2025, puede que reconfigure en el futuro este tipo de pluses. Y es que si se obliga a todo convenio colectivo a negociar estrategias de movilidad sostenible, aunque la empresa en cuestión (o las empresas incluidas en su ámbito de aplicación), no tengan obligación de elaborar un plan de movilidad por no alcanzar los 200 empleados en total o los 100 por turno (según la nueva redacción del art. 85.1. <i>in fine</i>), se intuye que los negociadores de los nuevos convenios realizarán a partir de ahora un estudio detallado del coste total que representaría poner en práctica otras fórmulas hasta ahora poco utilizadas y mucho menos contaminantes. Por ejemplo: sustituir los pluses por transporte, por el transporte en vehículos colectivos sufragado por la propia empresa o compensar el gasto en el que mensualmente incurre el trabajador al utilizar el transporte público, entre otras opciones.</p> <p>Y es que aunque, por lo general, el plus de transporte que negociaban los convenios colectivos se percibía en igual cantidad por todos los empleados independientemente de cuál fuera el medio de transporte que utilizaran, no se puede negar que su principal finalidad era compensar el coste en el que los trabajadores incurrierían al acudir al centro de trabajo en vehículo motorizado.</p> <p>Adviértase que los pluses de transporte, pese a seguir teniendo la naturaleza de suplidos por gastos, desde la entrada en vigor del RD 16/2013, son íntegramente cotizables, mientras que sufragar otro tipo de movilidad colectiva a cargo de la empresa daría lugar a un gasto fiscalmente deducible, por lo que además de una estrategia útil y respetuosa con el medio ambiente, puede implicar un ahorro importante de costes sociales para la empresa que opte por implantarlos.</p> <p>Las fórmulas de transporte sostenible no solo permitirán a la empresa beneficiarse de la imagen de empresa ecológicamente responsable que influirá muy positivamente en la opinión de consumidores y usuarios, sino que también la harán disfrutar de un régimen jurídico-tributario muy ventajoso.</p> <p>En definitiva, se empezará a tomar conciencia de que existen fórmulas más económicas para conseguir cumplir los mismos objetivos al mismo tiempo que se contribuye a reducir la huella de carbono que, directa o indirectamente deja la empresa en la atmósfera.</p>
<p><b>QUEBRANTO DE MONEDA</b></p>	<p>Cine.</p>

## 2.8 CONTRATACIÓN

<p><b>RECORDATORIO DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN POSIBLES</b></p>	<p>Resulta habitual que nuestra negociación colectiva realice un recordatorio de las distintas modalidades contractuales permitidas por la legislación laboral, pues así lo hacen dos tercios de los convenios sectoriales suscritos en 2025. Se trata de una manera de visibilizar los cambios que introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el RD-Ley 32/2021 (Confitería, Cine, etc.).</p>
--	--

<b>CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b>	<p>Son particularmente frecuentes en la negociación colectiva sectorial las referencias a la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción, ya que el legislador atribuye únicamente a la negociación colectiva de este ámbito (y no al de empresa) la posibilidad de ampliar su duración máxima de 6 meses a un año (15.2 ET).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de Confeitería establece que la duración máxima del contrato para circunstancias de la producción será de 9 meses.</li> <li>• Los convenios para ETT y Cine fijan su duración máxima en 12 meses.</li> <li>• El convenio colectivo para el sector de Confeitería sigue utilizando su anterior denominación de "contrato eventual".</li> </ul>
<b>FIJOS DISCONTINUOS</b>	<p>En 2025, más del 40% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a recordar la posibilidad de las empresas del sector de recurrir a esta modalidad contractual y a regular la forma de llamamiento (Limpieza pública viaria, ETT).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En concreto, el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria establece que será el contrato fijo discontinuo la modalidad contractual preferente en el sector.</li> </ul>
<b>CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT</b>	<p>Compromiso de utilizarla solo de forma limitada y muy excepcional (Cine).</p>
<b>PREAVISO DEL CESE</b>	<p>El convenio colectivo para el sector de ETT incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada. Este preaviso será 7 y 15 días, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p>
<b>PERIODO DE PRUEBA</b>	<p>Dos terceras partes de los nuevos convenios de sector predetermina en su articulado el periodo de prueba al que se podrán acoger las empresas incluidas en su ámbito de aplicación respecto a los trabajadores de nueva contratación (Cine, ETT, Confeitería).</p>
<b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</b>	<p>No encontramos en la negociación colectiva regional de ámbito de sector compromisos de prioridad en la contratación a ningún colectivo concreto (menores de 30, mayores de 45, personas con discapacidad, sexo menos representado, etc.).</p>
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	<p>Tampoco se han registrado en 2025 en los convenios colectivos sectoriales reglas específicas de selección de personal (examen de acceso o prueba de habilidad), demostrando que se trata éste de un tema que se reserva para la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>
<b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	<p>A pesar de que el RD-Ley 32/2021 recuerde que el contrato indefinido es la modalidad contractual principal del ordenamiento jurídico laboral, cerca del 40% de los nuevos convenios colectivos sectoriales incluye algún compromiso tendente a recordar la prioridad del contrato indefinido (Confeitería) o a potenciar la estabilidad en el empleo. Por ejemplo, el convenio colectivo para el sector del ETT compromete a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a tener por lo menos el 80% de su plantilla integrada por personal fijo</p>
<b>SUBROGACIÓN DE PERSONAL</b>	<p>Cerca del 30% de los convenios sectoriales firmados en la Región de Murcia en 2025 incluyen un compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrataciones entre empresas del sector (Limpieza pública viaria, Ambulancias).</p>

## 2.9 ACCIÓN SOCIAL

<b>REGULACIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector contienen un apartado dedicado a la acción social.
<b>COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	<p>Todos los convenios colectivos de sector prevén la mejora de las prestaciones por contingencias comunes. La mayoría suelen indicar un periodo máximo y distinguen según se trate de contingencia común o profesional.</p> <p>Limpieza Pública Viaria: "Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o postoperatorio, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.</p> <p>Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros setenta días sumados de las tres primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad.</p> <p>En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.</p> <p>En actitudes no acordes con la prescripción médica o simulación de enfermedad las empresas, con comunicación a los representantes de los trabajadores, podrán considerar estas circunstancias como falta muy grave".</p> <p>Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones: "Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquélla, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, el abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente.</p> <p>En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de este Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició esta.</p> <p>Con independencia de la citada duración, el abono de dichos complementos finalizará en la misma fecha que se extinga la relación laboral".</p>
<b>SEGURO POR INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD</b>	Todos los convenios colectivos de sector.
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.
<b>AYUDA POR FALLECIMIENTO</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.
<b>AYUDA POR DISCAPACIDAD DE FAMILIAR A CARGO</b>	Limpieza pública viaria.
<b>COMPRAS EN EMPRESA</b>	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (pases gratis).
<b>BOLSA DE ESTUDIOS</b>	Limpieza pública viaria y Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>BONO GUARDERÍA</b>	ETT.

<b>AYUDA POR JUBILACIÓN</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>PREMIO POR VINCULACIÓN</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones y Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia.

## 2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	Todos los convenios colectivos de sector dedican un apartado a la seguridad y salud en el trabajo, si bien, no se encuentran grandes aportaciones, limitándose la mayoría a hacer declaraciones genéricas o a remitirse a lo establecido en la Ley 31/1995 (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro).
<b>PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>PRINCIPIOS DE ACCIÓN PREVENTIVA</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PRL</b>	Regulados en el 60% de los convenios colectivos de sector.
<b>REVISIÓN MÉDICA</b>	Prevista en el 60% de los convenios colectivos de sector.
<b>PRENDAS DE TRABAJO</b>	Previstas en el 40% de los convenios colectivos de sector.
<b>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES EMPRESARIALES</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD REGIONAL</b>	“Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de las personas trabajadoras. Se elaborará un informe anual de las actividades realizadas, y se establecerán las propuestas de mejora”.

## 2.11 SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales.</p> <p>Todos ellos se adhieren al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia.</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/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES

<b>MEJORA DEL MODELO LEGAL</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector dedican un apartado a los derechos sindicales y al crédito horario. La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario.
<b>TABLÓN DE ANUNCIOS</b>	Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
<b>DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL</b>	Regulado en el 40% de los convenios colectivos de sector.
<b>COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN</b>	Previsto en el 40% de los convenios colectivos de sector.
<b>UTILIZACIÓN INDEBIDA DEL CRÉDITO HORARIO</b>	Limpieza pública viaria.
<b>AMPLIACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO</b>	Limpieza pública viaria: “Los delegados de sección sindical, los delegados de personal y los miembros de comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual de hasta treinta (30) horas aquellas empresas, con una plantilla de hasta cien trabajadores y en aquellas empresas que tengan más de cien trabajadores los citados representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario para actividades sindicales de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

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

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
<b>COMPOSICIÓN</b>	El 40% de los convenios colectivos de sector señalan que todos o algunos de sus miembros deban ser designados de entre la comisión negociadora (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro y Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones). Ningún convenio colectivo de sector señala que la Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora.
	Todos los convenios colectivos de sector especifican el número de miembros de la comisión paritaria.
	4 miembros = Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.
	8 miembros = Confitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones y Limpieza pública viaria.
	10 miembros = ETT y Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia.
<b>CONVOCATORIA REUNIÓN</b>	TODOS aluden a la forma de convocar las reuniones.

<b>ASESORES</b>	TODOS los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
<b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b>	Solo un convenio colectivo de sector establece un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen.
<b>SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS</b>	El 40% de los convenios colectivos de sector prevén que en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria se acuda a la solución extrajudicial de conflictos.
<b>COMPETENCIAS</b>	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS.
	Arbitraje y conciliación = El 60% de los convenios colectivos de sector.
	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 = Confeitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
	Absentismo = Ningún convenio colectivo de sector.
	En materia de Seguridad y Salud Laboral = Ningún convenio colectivo de sector.
	Formación Continua = Ningún convenio colectivo de sector.
	Recibir los informes preceptivos de la Comisión de Igualdad, emitiendo en su caso las valoraciones que se estimen = Confeitería, Pastelería, Masas fritas y Turrones.
Cláusula abierta = 60%.	

## 2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	TODOS los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario.
	El 80% realizan una enumeración de faltas expresamente tasada.
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	Todos 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).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	El 40% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	El 60% de los convenios colectivos que expresamente tipifican las infracciones dedican un precepto al procedimiento sancionador.
<b>SANCIONES APLICABLES</b>	Todos los convenios colectivos de sector.
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	El 60% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.

<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia: “En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores”.
<b>EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES</b>	Limpieza pública viaria.
<b>CANCELACIÓN</b>	40% de los convenios colectivos de sector.
<b>ANOTACIONES DESFAVORABLES</b>	Limpieza pública viaria.

## 2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS</b>	Más de la mitad de los textos estudiados incorpora un compromiso genérico de mejorar la formación de sus empleados. Pese a todo, pocas veces éste se materializa, en el ámbito de sector, en previsiones concretas directamente exigibles por los trabajadores.
<b>REPETICIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS</b>	El convenio colectivo para ETT se compromete a destinar el 1% de la masa salarial a atender las necesidades de formación de los trabajadores cedidos, reiterando así las obligaciones que marca el art. 12 de la Ley 14/1994. Recordatorio de los derechos reconocidos en el art. 23 ET: Confitería.
<b>CONTRATOS FOMATIVOS</b>	El convenio colectivo para el sector de conductores de Ambulancia presta especial atención a los puestos de trabajo y funciones concretas que pueden desarrollarse a través de contratos formativos (11 ET).
<b>MEJORA DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	El convenio colectivo para el sector de ETT de la Región de Murcia mejora los derechos reconocidos en la legislación vigente en materia de formación profesional considerando el permiso para acudir a exámenes tendentes a alcanzar un título oficial, como un permiso retribuido.
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>	Compromiso de potenciar la formación continua que asume cerca del 40% de los textos estudiados (Limpieza, Cine).
<b>OBJETVOS CONCRETOS</b>	Ninguno de los convenios sectoriales hace referencia a objetivos formativos concretos, a pesar de que el V Acuerdo Nacional Sobre Negociación Colectiva considera imprescindible capacitar a los trabajadores para responder a las nuevas realidades que reclama el mercado de trabajo, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora. En algunos casos, se utiliza una fórmula genérica: “proporcionar herramientas suficientes para la adaptación empresarial a los requerimientos de la demanda y estas se adapten más fácilmente a su problemática concreta con la agilidad necesaria para enfrentar situaciones cambiantes” (Confitería).
<b>COMISIÓN DE FORMACIÓN CONTÍNUA</b>	Comisión mixta sectorial para la elaboración de los planes de formación del sector (Cine).
<b>AYUDAS DE ESTUDIOS</b>	Previstas para los hijos de los empleados, no para estudios propios: Limpieza pública viaria.

## 2.16 IGUALDAD

<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>Prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2025 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>En la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales. Se demuestra así que es una materia más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa que de la negociación colectiva sectorial.</p> <p>En cualquier caso, entre otras cuestiones, pueden destacarse las siguientes:</p>
<p><b>PLANES DE IGUALDAD</b></p>	<p>La totalidad de los convenios sectoriales analizados en 2025 se ocupa poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación y también, de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en la mayoría de ocasiones, dichas previsiones se limitan a recordar la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando superen los 50 trabajadores y a reproducir los objetivos, la estructura y el contenido que éstos deberán tener en caso de ser aprobados (Cine, Limpieza pública viaria, 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 solo a aquellas que por tener menos de 50 trabajadores no tienen obligación de negociar un plan de igualdad, sino también a aquellas que, por su escaso número de trabajadores, difícilmente dispondrán nunca ni siquiera de su propio convenio de empresa.</p>
<p><b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></p>	<p>El 60% de los convenios sectoriales (Cine, Confitería, etc.) contempla la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio.</p>
<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>	<p>Importantes mejoras establece el convenio colectivo para el sector de ETT, reconociendo, entre otras mejoras, un “bono de guardería”.</p> <p>El convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria extiende la protección que la legislación laboral confiera en caso de matrimonio, a las parejas estables no casadas.</p>
<p><b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO</b></p>	<p>A nivel sectorial, no nos encontramos en 2025 con ninguna cláusula convencional que directamente otorgue preferencia en la contratación al sexo menos representado.</p> <p>Y es que, en realidad, en contra de lo que a primera vista puede parecer, no se trata ésta de una cláusula directamente aplicable, pues ¿qué significa igualdad de condiciones? ¿Cómo se puntúa a los posibles candidatos y candidatas?</p> <p>Adviértase que se trataría de previsiones inaplicables si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de “igualdad de condiciones”.</p>

<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 40% de los nuevos convenios sectoriales murcianos suscritos en 2025 incluyen alguna referencia a la violencia de género. En unos casos para recordar los derechos que reconoce la legislación vigente y cuáles han de ser las formas de probar esta situación (ETT) y en otros, para mejorar los derechos que reconoce la legislación laboral (por ejemplo, concediendo una indemnización de 20 días de salario por año trabajado en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo a consecuencia de su situación, o reconociendo una ayuda económica de 100 euros a estas víctimas (Limpieza pública viaria).</p> <p>En cualquier caso, aunque la referencia convencional sea aparentemente reiterativa, hay que reconocer que los convenios sectoriales están intentando evitar con ello las víctimas de este tipo de violencia, por desconocimiento, no reclamen los derechos laborales que reconoce la ley por desconocimiento.</p>
<p><b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</b></p>	<p>El 80% de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia incluye en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> <p>En concreto, en 2025, ha sido muy habitual que los convenios sectoriales incluyan en su régimen disciplinario, como falta muy grave el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual (ETT, Ambulancias, etc.).</p> <p>Además, el convenio colectivo para el sector de limpieza pública viaria además incluye un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual.</p>
<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>En 2025, ninguno de los convenios sectoriales incurre en una utilización incorrecta de los términos masculino y femenino. La mejor prueba de ello se encuentra en el hecho de que, todos los grupos profesionales, categorías, y puestos de trabajo, se encuentran definidas en virtud de términos neutros, haciendo referencia tanto a mujeres como hombres sin ánimo de discriminación.</p> <p>Se demuestra así que se está consiguiendo erradicar una práctica que, hasta no mucho tiempo no era infrecuente en la negociación colectiva murciana, consistente en nombrar en femenino las categorías profesionales menos cualificadas y peor retribuidas (limpiadora, triadora, etc.), mientras todas las demás quedaban redactadas en masculino genérico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria insiste expresamente en su articulado en su compromiso de evitar el lenguaje sexista.</li> </ul>
<p><b>LGTBI</b></p>	<p>Aunque 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, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a elaborar un protocolo de protección y tutela específico (cfr. su art.15.1), la negociación colectiva murciana a nivel sectorial apenas aborda esta materia, demostrándose así que es un tema que se reserva a la negociación colectiva de las propias empresas que queden afectadas por la nueva obligación legal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio para el sector de Confeitería pone de manifiesto su compromiso con la erradicación del acoso LGTBI.</li> </ul>

## 2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<b>OBJETIVO</b>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Al margen de las medidas destinadas a favorecer la no discriminación en general, y la igualdad de género en la empresa en particular (a las que se dedica un apartado independiente de este estudio), las referencias convencionales a otros bienes y derechos de interés social han sido muy escasas en la negociación colectiva sectorial de 2025.</p> <p>Se 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>
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<p>Ninguno de los convenios sectoriales estudiados incluye compromisos en este sentido.</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>
<b>ENFERMEDAD</b>	<p>No se registran en 2025 en los convenios sectoriales de la Región de Murcia cláusulas de prevención del absentismo. Adviértase que, en el caso de existir, en aplicación de la prohibición de discriminación por enfermedad que proclama la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral Para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, nunca podrán condicionar el devengo de un complemento salarial al hecho de que el trabajador no disfrute situación de baja médica a lo largo del año, ni tampoco al hecho de que no disfrute de los permisos retribuidos o no que la legislación laboral contempla ante determinadas circunstancias personales o familiares.</p>
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2025, como viene 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos, el convenio colectivo para el sector de Ambulancias presta una atención muy especial a los contratos formativos (11 ET), modalidad contractual legalmente prevista con el fin de favorecer la contratación de los trabajadores más jóvenes o de menor experiencia.</li> </ul>
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>	<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>

<b>COVID</b>	Pese a la tremenda incidencia social que tuvo en el año 2020 la epidemia mundial de coronavirus, ninguno de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2025 hacen ya referencia alguna a la incidencia de ninguna enfermedad contagiosa sobre el respectivo sector de actividad.
<b>CÓDIGO ÉTICO</b>	El sector de ETT de la Región de Murcia incluye un código ético con el fin de evitar que los empresarios o los trabajadores cometan determinados delitos con medios o bajo la cobertura de la persona jurídica para la que prestan servicios.

## 2.18 DESCUELQUE

<b>DESCUELQUE</b>	<p>Casi la totalidad de los nuevos convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia opta por recordar en su articulado las previsiones del art. 82.3 ET (Cine, ETT, Limpieza, etc.).</p> <p>Aunque directamente la Ley reconoce la posibilidad de separarse de lo previamente acordado en un convenio colectivo cuando concurren unos requisitos muy determinados (y no se necesita desarrollo convencional para que esta posibilidad sea plenamente efectiva), muchos convenios optan por recordarlo.</p> <p>Adviértase además que legalmente, la posibilidad de efectuar un descuelgue se atribuye solo a las empresas (que, de esta forma, podrán apartarse tanto de lo previsto en un convenio de ámbito de empresa como de ámbito sectorial caso de concurrencia de causas ETOP), y no a los sectores de actividad (que no podrán efectuar un descuelgue para separarse de lo previamente incluido en un convenio colectivo mientras éste se encuentre vigente).</p> <p>Pero este tipo de cláusulas incluidas en un convenio sectorial además de para recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere el la legislación laboral podrían haberse aprovechado para asumir otras obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atribuir directamente a la Comisión paritaria regional la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (recuérdese que, en defecto de previsión convencional, la ley contempla esta posibilidad como opcional, pues la Comisión paritaria solo actuará cuando lo solicite cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la comisión negociadora). De esta forma, solo se planteará la posibilidad de recurrir a la mediación o al arbitraje, si en el seno de la propia Comisión paritaria del convenio no se alcanzara tampoco un acuerdo.</li> <li>• Conferir a la Comisión paritaria sectorial una labor previa de comprobación de la veracidad de las causas alegadas por parte de la empresa.</li> </ul> <p>Pese a todo, ninguna de las cláusulas de descuelgue incluidas en la negociación colectiva regional de ámbito de sector en 2025 opta por ampliar lo ya previsto en el Estatuto de los Trabajadores, sino por reproducir, a título informativo, su alcance literal.</p> <p>Con ánimo de claridad, una tercera parte de los textos analizados especifica también que, en defecto de acuerdo en el periodo de consultas, cuando además no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a la OMAL para intentar solucionar sus controversias (Limpieza; ETT), órgano establecido en el acuerdo interprofesional de la Región de Murcia.</p>
-------------------	---

## A.2 REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>9</sup>	Media <sup>10</sup>
1. Madera	35	450	3% según REGCON.	1.350
2. Especies	15	500	2,5% (REGCON)	1.250
3. Limpieza pública viaria	12	1.800	2,8% (reconoce la propia tabla).	5.040
4. Pimentoneras	60	1.500	3% (comparando años 2024 y 2025 de la propia tabla).	4.500
5. Transporte regulares cercanías	12	650	2,8% propia tabla publicada. (REGCON: IPC nacional)	1.820
6. Panadería	400	900	IPC REGCON. 2,8%.	2.520
7. Comercio en general	400	25.000	Conforme a la subida de SMI en 2025 4,4%, como reconoce el propio acuerdo de actualización salarial publicado en el BORM.	110.000
<b>TOTAL</b>	<b>10.565</b>	<b>30.800</b>	<b>21,3/7=3,04%</b>	<b>126.480</b>

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

**126.480/30.800=4,106%**

SECTOR <sup>11</sup>	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>12</sup>	Media <sup>13</sup>
1. Cemento (2024)	19	514 (3.000) también en el REGCON en dos apartados diferentes)	1% (como reconoce la propia tabla salarial publicada).	514
2. Oficinas y Despachos (2024)	200	1.000	3,1% (REGCON)	3.100

9 Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia, por el Registro estatal de convenios colectivos (REGCON) y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

10 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.

11 Revisiones pactadas en 2024 pero con efectos en 2025. Se reflejan en la tabla pero no se utilizan para calcular la media ponderada.

12 Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia, por el Registro estatal de convenios colectivos (REGCON) y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

13 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.

## B. CONVENIOS DE EMPRESA

### B.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

#### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>14</sup>	Media <sup>15</sup>
Ayuntamiento de Mula	167 (57M+110H)	LPGE <sup>16</sup>	417,5
Ayuntamiento de Murcia	3100 (1380M+1720H)	LPGE	7.750
Ayuntamiento de Abanilla	54 (18M+36H)	LPGE	135
Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia	31 (17M+14H)	3%	93
Molgas Energía SAU	11 (11H)	3,25%	35,75
Xileplant SL	30 (1M+29H)	2,80%	84
Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U	487 (377M+110H)	2%	974
Atende Servicios Integrados S.L	336 (236M+100H)	0%	0
Trigatum la Merced S.L	220 (112M+108H)	---- <sup>17</sup>	----
Analiza sociedad de análisis clínicos SL	25 (24M+1H)	4%	100
Filthader	50 (20M+30H)	IPC <sup>18</sup>	100
Sistema Azud	300 (100M+200H)	IPC <sup>19</sup>	600
Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia SA EMUASA	222 (67M+155H)	2,50%	555
Estacionamientos y Servicios SAU	28 (3M+25H)	2%	56

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

15 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.

16 La subida salarial para el personal de la Administración Pública en 2025 consiste en un incremento fijo del 2,5% sobre las retribuciones vigentes a finales de 2024.

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

18 Se ha tomado como referencia la variación del índice medio anual que ha sido de un 2% para la Región de Murcia.

19 Se ha tomado como referencia la variación del índice medio anual que ha sido de un 2% para la Región de Murcia.

Omega Spice SL	36 (16M+20H)	IPC NP conocido <sup>20</sup>	72
Fini Colosinas España SLU	1200 (540M+660H)	4%	4800
Salinera española SA	58 (5M+53H)	4%	..... <sup>21</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>6.135</b>	<b>41,05/16 = 2,57</b>	<b>15.772,25</b>

**Media ponderada** = Cifra media total/ número total de trabajadores: **15.772,25 / 6.135 = 2,57%**.

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2025

### 2.1 ÁMBITO

<b>ÁMBITO TEMPORAL</b>	<p>La empresa murciana viene demostrando decantarse por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2025, prácticamente el 80% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años (Cámara de comercio, Analiza, etc.), cuatro (Sistema Azud, Xileplant, etc.), o incluso, cinco años (Fini), siete (Atende) u ocho años (Emuasa).</p> <p>Las duraciones más reducidas resultan mucho menos frecuentes, pues solo representan el 20% de los nuevos convenios de empresa, como por ejemplo de un año (Salinera Española, Molgás) o nueve meses (Omega Spice).</p>
<b>ULTRACTIVIDAD</b>	<p>Dados los importantes cambios que, a lo largo de los años ha sufrido el art. 86.4 ET, que inciden sobre la configuración del proceso de negociación colectiva y la eficacia de los convenios colectivos en el tiempo, más de 90% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2025 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 reiterar, en sus mismos términos literales, el contenido del citado art. 86.4 ET, especificando así que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos intersectoriales, insistiendo en que, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Sistema Azud, Trigatum, Filthader, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Solo excepcionalmente se limita el plazo máximo de ultraactividad a dos años (Analiza) o tres años (Emuasa). Se trata de una previsión sin efecto, al contravenir las reglas de ultraactividad marcadas en la legislación vigente.</li> </ul>
<b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b>	Cláusula que en 2025 solo incluye el convenio para Salinera Española.

<sup>20</sup> Se ha tomado como referencia la variación del índice medio anual que ha sido de un 2% para la Región de Murcia.

<sup>21</sup> No se tiene en cuenta. Publicado en 2025 pero con efectos económicos solo durante el año 2024.

<p><b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b></p>	<p>Más del 90% de los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2025 opta por fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previniéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 mes:</b> Cámara de comercio, Molgás, etc.</li> <li>• <b>2 meses:</b> La Vega, Sistema Azud, etc.</li> <li>• <b>3 meses:</b> Trigatum, Fini, Atende, etc.</li> </ul>
<p><b>RETROACTIVIDAD</b></p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, cerca del 80% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2025 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 2025 (Xileplant, Ayuntamiento de Abanilla, etc.), aunque en ocasiones, la retroactividad es mucho más acusada (como por ejemplo, a 1 de enero de 2024, en el caso de Salinera Española, Emuasa, etc.), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p>
<p><b>ÁMBITO PERSONAL (Regla general)</b></p>	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una <u>formulación genérica</u> de esta índole:</p> <p><i>"El presente convenio 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 2025, como viene siendo habitual, un 50% de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p>
<p><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Por su parte, el otro 50% 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 (Analiza, Sistema Azud, etc.); o por cualquier tipo de relación laboral especial (Trigatum, Xileplant).</p> <p>En ocasiones se detalla que no será aplicable al personal laboral temporal con menos de un año de antigüedad (Ayuntamiento de Mula), al personal laboral temporal contratado a cargo de subvenciones (Ayuntamiento de Abanilla), o al personal eventual de libre designación (Ayuntamiento de Mula).</p> <p>En la mayoría de ocasiones estas exclusiones tienen un ánimo meramente ejemplificativo, pues simplemente recuerdan que el convenio colectivo solo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, y por tanto, quedarán excluidas aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil (Xileplant, Analiza, La Vega, etc.).</p> <p>También se detalla, con ánimo ejemplificativo, que no será de aplicación a estudiantes que realizan prácticas académicas en la institución ni a las personas que desempeñan actividades de voluntariado social (Analiza, La Vega, etc.), al personal proveniente de empresas subcontratistas (Analiza, La Vega, etc.), o a las personas que realizan programas o tareas de integración social en virtud de convenios de colaboración con el INEM (Ayuntamiento de Mula).</p> <p>Al no tener relación laboral, sino mercantil, el convenio colectivo para Cámara de Comercio reitera que no será de aplicación ni al Secretario General ni al Vicesecretario general de la organización.</p>
<p><b>ACUERDOS MIXTOS</b></p>	<p>En 2025, casi el 20% de los textos estudiados son acuerdos mixtos: convenios colectivos para el personal laboral y acuerdo colectivo para el personal funcionario (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y Ayuntamiento de Abanilla).</p> <p>Así pues, casi una cuarta parte de los textos negociados en la Región de Murcia en 2026 pertenecen a entidades públicas (Ayuntamientos) o empresas públicas (Emuasa).</p>

<b>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</b>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2025 indica que las previsiones convencionales serán aplicables "a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia".</p> <p>Además, con ánimo de claridad, uno de cada cuatro nuevos convenios opta por concretar la localidad exacta en la que radica el centro de trabajo (San Pedro del Pinatar, para Salinera Española, por ejemplo) o la dirección concreta el centro o centros de trabajo de los que dispone la empresa (Xileplant, Analiza, etc.).</p>
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	<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.</p> <p>Ahora bien, en 2025, uno de cada cuatro textos 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 el objeto social de la empresa (Sistema Azud, Molgás Omega Spice, etc.).</p> <p>No se puede negar que también estas concreciones son muy importantes no solo en el ámbito de sector, sino también en el ámbito de empresa: y es que gracias a ellas, entre otras cosas, se puede delimitar mejor el concepto de propia actividad y de actividad secundaria, tan importantes a la hora de identificar la responsabilidad empresarial en caso de subcontratación y tan difícil de realizar solo contando con el nombre de la empresa y con el código de identificación del sector de actividad en el que ejerce la empresa a efectos de cotización.</p>
<b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. En el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta más del 60% de los convenios de empresa analizados (Estacionamientos y Servicios, Cámara de comercio, Trigatum, etc.).</p> <p>Por el contrario, en ciertas ocasiones el convenio se ocupa de especificar qué ocurrirá exactamente lo contrario; la conservación de lo pactado y la sustitución de la cláusula declarada nula por el mínimo legal correspondiente (Sistema Azud, Filthader, etc.).</p>
<b>CONCURRENCIA</b>	<p>Con ánimo de claridad el convenio colectivo para Xileplant reitera las materias en las que todavía existe prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector.</p> <p>Y es que, como la lista de materias sobre las que todavía tiene prioridad aplicativa el convenio de empresa sobre el de sector se ha modificado en los últimos años (primero con el Real Decreto-ley 32/2021, y posteriormente, con el RD-Ley 1/2022), para evitar confusiones, en ocasiones la negociación colectiva regional considera oportuno reproducir las previsiones normativas en su propio texto.</p>

## 2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<b>RECORDATORIO</b>	<p>Más del 50% 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 (Xileplant, La Vega, etc.).</p>
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<p>Además, cerca del 40% de los textos analizados detalla los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como perseguir el nivel óptimo de servicios (Emuasa), la organización científica del trabajo (Filthader), la modernización del proceso productivo (Sistema Azud), la calidad (La Vega), o la productividad, rentabilidad, calidad y óptima utilización de recursos (Molgás), entre otras finalidades.</p>

<p><b>BUENA FE</b></p>	<p>Es habitual que por medio de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET).</p> <p>En 2025, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa detalla en su articulado obligaciones laborales concretas vinculadas a la buena fe contractual.</p> <p>Es habitual que se recuerde el deber de cumplir las obligaciones con diligencia (Sistema Azud, Xileplant, etc.), cumplir las tareas, métodos y protocolos (Trigatum) , respetar el sigilo profesional (Filthader, Fini, Omega Spice, etc.), el deber de atender con calidad y urgencia las necesidades de los clientes (Molgás), el deber de no realizar competencia desleal (Omega) o de no incurrir en incompatibilidades (Ayuntamiento de Abanilla).</p> <p>Otras veces, se recuerdan las obligaciones de diligencia exigibles a los conductores y personal en movimiento (Molgás), o se aprueba un protocolo para el uso de herramientas de trabajo (Xileplant, Fini), un código de conducta (Xileplant, Fini), o un protocolo de uso de vehículos de la empresa (Fini), uso de teléfonos móviles en la empresa (Fini), de prohibición de fumar (Fini), o de seguridad alimentaria (Omega Spice), entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para la empresa Omega Spice, en los términos marcados por el art. 21 ET, incluye un compromiso de no competencia postcontractual de sus empleados.</li> </ul>
<p><b>TURNOS</b></p>	<p>Cerca del 40% de los convenios analizados establecen trabajo a turnos (Sistema Azud, Emuasa, Filthader, etc.).</p>
<p><b>RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad prevista en el convenio colectivo para la empresa Trigatum.</li> </ul>
<p><b>FINIQUITO DESGLOSADO</b></p>	<p>Pese a la importancia práctica que tiene, no se ha detectado ningún compromiso de esta índole en los nuevos convenios para las empresas murcianas suscritos en 2025 (aunque parece estar implícito en el convenio colectivo para la empresa Analiza).</p> <p>Recuérdese que una detallada enumeración de los conceptos económicos abonados en concepto de finiquito del contrato permite a las partes reclamar no solo los conceptos económicos no abonados que no se hayan incluido expresamente en la enumeración, sino también la devolución de los pagos indebidos que hayan quedado claramente concretados. En este sentido, véanse las SSTs, Sala de lo Social, 14 de diciembre de 2017 (nº. 1007/2017) y de 30 de enero de 2019 (nº. 75/2019). Pese a todo no se ha detectado ningún compromiso de esta índole en los nuevos convenios murcianos suscritos en 2025, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa (aunque quizá podría estar implícito en el texto del convenio colectivo para la empresa Analiza).</p>
<p><b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b></p>	<p>Pese a la importancia práctica de esta cuestión, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión (referencias en el Ayuntamiento de Mula y un protocolo de desconexión digital en el convenio colectivo para la empresa Trigatum).</p> <p>Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no puede limitar este derecho, puede introducir confusión entre los empleados, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar.</p>
<p><b>CANAL DE QUEJAS Y RECLAMACIONES</b></p>	<p>Aunque las empresas con más de 50 empleados están obligadas a implantar desde el 1 de diciembre de 2023, en aplicación de la Ley 2/2023, un canal interno de denuncias, es un tema sobre el que la negociación colectiva demuestra tener escaso interés en 2025, pues las referencias al respecto son prácticamente inexistentes.</p> <p>Hubiera sido útil que clarificara la forma y los medios por los cuales los trabajadores podrían hacer uso de este derecho, garantizando su confidencialidad e indemnidad.</p>

<b>COVID</b>	Posiblemente por el tiempo que ya ha transcurrido desde que se produjo la epidemia mundial de coronavirus, ninguno de los convenios de empresas suscritos en la Región en 2025, contempla ningún protocolo de actuación frente a una posible epidemia sanitaria.
<b>TELETRABAJO</b>	<p>En la negociación colectiva regional de ámbito de empresa de 2025 se detectan escasísimas referencias al teletrabajo.</p> <p>Son varias las explicaciones que se pueden dar a este hecho:</p> <p>Una de las razones principales posiblemente se encuentre en que se ha de tratar siempre de una medida voluntaria negociada de forma individual entre trabajador y empresa, sin que el convenio colectivo excluya del deber de suscribir un acuerdo individualizado de teletrabajo (SAN 8/2024, de 23 de enero de 2024).</p> <p>También quizá en que las necesidades de las empresas murcianas están más orientadas a un teletrabajo que no alcance el 30% de la jornada de trabajo de los empleados, y por lo tanto, no quede sujeto a las formalidades que exige la Ley de Teletrabajo, por lo que no se considera una prioridad en la negociación colectiva.</p> <p>Es importante también tener en cuenta que el objeto al que se dedican las empresas que han suscrito convenio colectivo en 2025 realizan actividades que difícilmente se pueden llevar a cabo en régimen de teletrabajo, por lo que la negociación colectiva no ha prestado demasiada atención a esta posibilidad.</p>
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	<p>Poco más del 25% de los convenios de empresa precisan en su articulado cuál será el sistema de registro de jornada aplicable. En ocasiones se precisa simplemente que los trabajadores no móviles utilizarán un software y los móviles el tacógrafo (Molgás), un sistema de fichaje (Trigatum) o un sistema de medición de datos biométricos que sirva al mismo tiempo como medida de control de accesos (Fini).</p> <p>- Otras veces se insiste en el deber de los trabajadores de registrar debidamente sus entradas, salidas o interrupciones (Molgás) o de poner de manifiesto los errores de marcaje que detecten (Xileplant).</p> <p>Como forma de garantizar la seguridad en el transporte, el convenio colectivo para la empresa Molgás establece que todos los vehículos de la empresa estarán dotados de GPS. Recuérdese que la misma empresa detalla con precisión las obligaciones concretas de los conductores, lo que llegado el momento, permitirá controlar y sancionar disciplinariamente a los trabajadores que no las cumplan (y es que la STS, Sala de lo Social nº. 766/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. n.º 528/2018, para considerar procedente la sanción impuesta, exige que los trabajadores tengan conocimiento de las obligaciones que se les exigen y también, de que el vehículo está dotado de un sistema de control GPS).</p>
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	<p>Aunq desde la entrada en vigor de las reformas introducidas en el art. 85.1 ET por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, todas las empresas están obligadas a incluir previsiones en materia de actuación frente a catástrofes climatológicas, en 2025, solo la empresa Molgás cumple con este deber estableciendo un protocolo de actuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quizá como forma de evitar la exposición de sus empleados al calor, el convenio colectivo para Cámara de comercio implanta la jornada intensiva durante los meses de verano.</li> <li>• En otras ocasiones se utiliza la distribución irregular de la jornada por necesidades de producción, y no como medida de actuación frente al calor (por ejemplo, Xileplant).</li> </ul>

<p><b>ABSENTISMO</b></p>	<p>El absentismo es un problema al que se le dedica cada vez más atención en la negociación colectiva murciana.</p> <p>Se detecta que en 2025 son muchos más los convenios que abordan el tema de la prevención del absentismo que en años anteriores. Así, si en 2024, solo el 20% de los textos analizados hacía referencia a esta cuestión, en 2025, un 70% de los nuevos convenios aborda el tema del absentismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la gran mayoría de ocasiones, se hace en forma de complemento salarial (cuyo contenido y alcance se analiza en el apartado correspondiente de este estudio, como hacen, entre otras, las empresas de Emuasa y Omega Spice).</li> <li>• Se insiste en la necesidad de aportar justificación detallada de la causa que motiva la ausencia en el plazo más breve posible: Xileplant.</li> <li>• Otras veces, se condiciona la obtención de ayudas familiares a la prestación de trabajo efectivo al menos durante 9 meses a lo largo de un año (Ayuntamiento de Mula).</li> <li>• Habitualmente se incluye como infracción muy grave las ausencias injustificadas al puesto de trabajo o la simulación de enfermedad (aunque ya, por sí solos serán causa de despido disciplinario según lo dispuesto en el art. 54 ET, este tipo de previsiones sirve para visibilizar su importancia). Así lo hacen, entre otros, los convenios para Sistema Azud, Trigatum, Filthader, etc.</li> <li>• Es habitual que se especifique el deber del trabajador de recuperar las horas perdidas por ausencias no justificadas (Trigatum, Filthader) o se insista en su carácter no retribuido (Xileplant).</li> <li>• El Ayuntamiento de Murcia implanta una comisión de seguimiento con el fin de controlar los índices de absentismo.</li> <li>• Adviértase que, aunque la práctica totalidad de los convenios suscritos en 2025 incluyen algún tipo de complemento económico en caso de IT, en muchos casos, posiblemente intentando reducir el número de ausencias, la cuantía de este complemento es variable dependiendo de la causa profesional o común de la baja y de su duración (entre otros, Molgás, La Vega, Analiza, Estacionamientos y Servicios, etc.).</li> </ul>
<p><b>JUBILACIÓN FORZOSA</b></p>	<p>El 35% de los nuevos textos incorpora un compromiso de jubilación forzosa al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación, siempre que se respeten el resto de presupuestos exigidos en la DA 10ª del ET (Filthader, La Vega, Xileplant, etc.).</p>
<p><b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b></p>	<p>Persiguiendo el mismo objetivo de favorecer la jubilación de los empleados, el 20% de los textos estudiados incluye un premio para potenciar la jubilación anticipada (Salinera Española, Estacionamientos y Servicios).</p>
<p><b>JUBILACIÓN PARCIAL</b></p>	<p>Uno de cada tres convenios hace referencia a la jubilación parcial, pero recordando o remitiendo a la legislación vigente (Molgás, Emuasa, Cámara de comercio, etc.).</p> <p>Recuérdese que el RD-Ley 11/2024, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modifica los requisitos necesarios que permiten al trabajador acceder a la jubilación parcial, especialmente si presta servicios en industrias manufactureras.</p>
<p><b>IA</b></p>	<p>Pese a la importancia social creciente que tienen las Inteligencias artificiales en nuestra sociedad, ninguno de los convenios de empresa suscritos en 2025 hace referencia alguna a la introducción de esta específica herramienta de trabajo en su proceso productivo (aunque quizá puede considerarse incluida en los objetivos de informatización, modernización o automatización que incorporan algunos convenios, como Filthader o Sistema Azud).</p>

## 2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>SOLO EN GRUPOS</b>	<p>Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional.</p> <p>Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”.</p> <p>Por su parte, una cuarta parte de los convenios estudiados sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Fini, Xileplant, Cámara de comercio, etc.). Excepcionalmente, se opta por un sistema de clasificación profesional basado solo en categorías (Estacionamientos y Servicios, según se aprecia de la tabla salarial anexa al convenio).</p>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</b>	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, cerca del 50% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2025 se ocupa expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional. Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Trigatum, Sistema Azud, etc.).</p>
<b>COMISIÓN MIXTA</b>	<p>Para la reorganización de los grupos y categorías: Xileplant</p>
<b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b>	<p>En 2025, más del 35% de los convenios de ámbito de empresa se ocupa de reproducir en su articulado la regulación del ET acerca de la movilidad funcional, horizontal y vertical de los trabajadores (art. 39 ET). Entre otros, Filthader, Trigatum, 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por su parte, el Ayuntamiento de Mula limita a 5 meses la movilidad temporal de puesto por el tiempo imprescindible para atender necesidades del servicio.</li> </ul>
<b>POLIVALENCIA FUNCIONAL</b>	<p>Gracias al sistema de clasificación profesional que hoy contempla el art. 22 ET, basado, como es sabido, en grupos profesionales (mucho más amplios, por definición, que las antiguas categorías profesionales), se hacen menos frecuentes las referencias a la polivalencia funcional.</p> <p>En 2025 el convenio colectivo para Trigatum hace referencia a que la regla general será el trabajador polivalente.</p>

<p><b>PROMOCIÓN INTERNA</b></p>	<p>En 2025, prácticamente la mitad de los nuevos convenios de empresa se ocupan 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 (Sistema Azud, Analiza, etc.), prestando especial atención a su capacitación y méritos profesionales, o articulando una prueba de aptitud específica para llevar a cabo la promoción profesional (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Murcia, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eso sí, una cuarta parte de los convenios empresariales precisa que el personal directivo y el personal de confianza siempre será de libre designación por parte de la empresa (La Vega, Analiza, etc.).</li> <li>• El convenio colectivo para la empresa Fini contempla un plan de carrera para concretar la promoción de sus empleados.</li> <li>• Los convenios colectivos para las empresas de Analiza y La Vega concretan que el puesto de superior categoría que se ocupe tras ascenso estará sometido a un nuevo periodo de prueba.</li> <li>• El convenio colectivo para el Ayuntamiento de Abanilla hace referencia al proceso de funcionarización.</li> </ul>
<p><b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b></p>	<p>El 35% de los convenios analizados en 2025, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad, con carácter permanente o meramente temporal, cuando los trabajadores se encuentren en ciertas situaciones personales.</p> <p>Entre otras, destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preferencia para ocupar vacante compatible en el caso de disminución de la capacidad: Analiza. A veces este compromiso se acompaña del mantenimiento de la retribución propia del puesto de origen (Emuasa, Ayuntamiento de Murcia, Mula, etc.).</li> <li>2. Pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo.</li> </ol> <p>Cambio de puesto con conservación de la retribución (Emuasa) o suspensión del contrato con derecho a mantener retribución de 1500 euros al mes salvo delito contra la seguridad del tráfico (Molgás). También se pacta una suspensión de hasta 6 meses de duración en caso de no superar el curso de reciclaje que habilita para la conducción de vehículos que transporten mercancías peligrosas.</p> <p>Se tratan todas ellas de medidas que evitan el despido por ineptitud sobrevenida del trabajador. Aunque en caso de retirada del carnet de conducir no existe ningún límite legal que impida poner en práctica esta causa de extinción contractual cuando el trabajador en cuestión ha sido contratado para realizar tareas de conducción de vehículos, recuérdese que, en casos de pérdida de capacidad funcional, las últimas modificaciones normativas obligan a la necesidad de estudiar la posibilidad de adaptar previamente el puesto de trabajo antes de proceder a la extinción contractual que se convierte en la última de las opciones posibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesantísima iniciativa incorpora el convenio colectivo para la empresa de Molgás en virtud de la cual, los trabajadores que hayan estado de baja médica más de 12 meses continuados podrán optar por una reincorporación progresiva a su puesto de trabajo, desempeñando el 50% de su jornada habitual el primer mes de trabajo desde el alta y el 75% el segundo (con disminución proporcional del salario o de las vacaciones)</li> </ul>
<p><b>MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b></p>	<p>Solo un 20% de los nuevos textos hace referencia a la movilidad geográfica de sus empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En unos casos para comprometerse a no desplazar a los trabajadores a un nuevo centro de trabajo que diste más de 50 km de su domicilio, como forma de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral: Trigatum.</li> <li>• En otros, para poner en marcha un concurso de traslados: Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula.</li> <li>• Otras veces, se especifica que, junto con los representantes de los trabajadores, en caso de traslado, tendrán prioridad de permanencia las mujeres embarazadas y las personas con cargas familiares (Molgás).</li> </ul>

## 2.4 JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector regulan la jornada. Todos ellos se refieren expresamente al cómputo de la jornada, si bien, Xileplant se limita a remitirse al convenio colectivo de sector.</p> <p>El 37,5% establecen un cómputo anual, el 12,5% se decanta por un cómputo mixto y el 43,75% semanal.</p> <p>Únicamente Atende Servicios Integrados S.L. determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia.</p> <p>Solo Golosinas Fini alude a la posible reducción de la jornada máxima legal estableciendo su aplicación automática.</p> <p><b>Media de horas anuales</b><sup>19</sup> = 1.740 horas y 3 minutos.</p> <p><b>Media de horas semanales</b><sup>20</sup> = 37 horas y 45 minutos.</p>
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	<p>El 41,18% de los convenios colectivos de empresa hacen referencia a la necesidad de que se confeccione un calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</p>
<b>DESCANSO SEMANAL</b>	<p>Prevista en el 35,29% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Filthader: Para las personas trabajadoras que su jornada de trabajo sea de lunes a domingo, en aquellos años en que los dos días festivos coincidan con su día de descanso semanal, tendrán derecho a incrementar los días de asuntos propios en dos más.</p>
<b>GUARDIAS</b>	<p>Guardias localizadas e imaginarias: Ayuntamiento de Murcia “Se llevará a cabo una revisión de las guardias localizadas e imaginarias existentes actualmente, para mantener aquellas que se consideren que son realmente necesarias y no puedan ser atendidas con otra organización más eficaz y eficiente”.</p> <p>Retén de localizables: EMUASA.</p>
<b>JORNADA INTENSIVA</b>	<p>Solo tres convenios colectivos de empresa (Cámara de Comercio, EMUASA y Omega Spice) la regulan para la época estival, extendiéndola a Semana Santa y fiestas de primavera uno de ellos (Cámara de Comercio).</p>
<b>FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA</b>	<p>El 11,77% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	<p>El 41,18% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.</p>
<b>COMPENSACIÓN DE DESPLAZAMIENTOS</b>	<p>Omega Spice: “En los desplazamientos, tanto nacionales como internacionales, por motivos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el descanso semanal podrá ser acumulado hasta en 8 semanas, existiendo un descanso entre jornadas de, al menos 10 horas. En todo caso, en función de las circunstancias concretas del desplazamiento, podrán acordarse condiciones particulares en materia de jornada, descansos y compensación económica, de conformidad con las disposiciones de este Convenio Colectivo y la legislación aplicable, que no tendrán carácter consolidable”.</p>

<sup>22</sup> Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de empresa que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

<sup>23</sup> Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de empresa que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

<b>REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</b>	El 17,65% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
<b>ABSENTISMO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>BOLSA DE HORAS POR CUIDADO</b>	Ayuntamiento de Mula.
<b>HORAS SUPLEMENTARIAS</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PUNTUALIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR</b>	El 47,1% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8% = Atende Servicios Integrados S.L.</li> <li>• 10% = 37,5% de los convenios colectivos que regulan la distribución irregular.</li> <li>• 13% = Xileplant.</li> <li>• 15% = Filthader.</li> <li>• 30% = Hospital La Vega Grupo HLA.</li> <li>• 40% = Omega Spice.</li> </ul>
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	El 35,29% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
<b>HORARIO</b>	El 35,29% de los convenios colectivos de empresa lo regulan. Cambio horario: Trigatum y Hospital la Vega. “Los cambios en horario individual adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otras personas trabajadoras, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario, y en todo no podrán superar como límite máximo 45 horas trimestrales para las personas trabajadoras a tiempo completo, o la parte proporcional para las personas trabajadoras a tiempo parcial”.
<b>HORAS DE LOCALIZACIÓN</b>	Analiza Sociedad de Análisis Clínicos: “La Empresa podrá pactar con su personal de forma individual horas de localización que en la medida en que no sean de trabajo efectivo, no se computarán como parte de la jornada”.
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DÍAS FESTIVOS</b>	Regulados por el 23,51% de los convenios colectivos de empresa.
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	Regulado por el 11,76% de los convenios colectivos de empresa.
<b>RELEVO</b>	Filthader y Sistema Azud. Cuando la persona trabajadora no sea relevada puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	Previsto en el 23,51% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	Convenios que la regulan = 47,1%. Excepto un convenio, todos los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET. Todos ellos especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo.

<b>DESCANSOS PARA FUMAR</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>	Trigatum La Merced.
<b>TRABAJO A DISTANCIA</b>	Referencia en el 17,65% de los convenios colectivos de empresa.
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	El 58,82% de los convenios colectivos de empresa.
	La mitad de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias prevén expresamente una referencia a su limitación.
	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación en metálico: 10%.</li> <li>• Compensación en metálico o con periodos de descanso: 60%.</li> <li>• Preferentemente con periodos de descanso: Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia.</li> </ul>

## 2.5 VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p>Ocho de cada diez nuevos convenios de empresas suscritos en la Región en 2025 opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, configurada en forma de <b>30 días naturales</b> (Fini, Molgás, etc.), un mes (Emuasa) o <b>22 hábiles</b> (Sistema Azud, Filthader, etc.).</p> <p><b>Solo de forma excepcional se opta por incluir duraciones superiores, como:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 31 naturales: Trigatum, Estacionamientos y Servicios</li> <li>• 25 hábiles: Salinera Española.                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerca del 20% de los textos se ocupa de precisar que los sábados no se considerarán días hábiles a efectos del cómputo de los días de vacaciones: Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula, etc.</li> </ul> </li> </ul>
<b>PARTE PROPORCIONAL</b>	Respecto a los trabajadores de reciente incorporación que todavía no tengan un año de antigüedad en la empresa: Aclaración que incluye más de una tercera parte de los convenios estudiados: Fini, Analiza, etc.
<b>PREFERENCIA MESES DEL AÑO</b>	Ocho de cada diez nuevos convenios de empresa establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Analiza, Xileplant, etc.).
<b>PERIODOS DEL AÑO DE MAYOR ACTIVIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de realizar un cambio de turno por necesidades de la empresa: Analiza.</li> <li>• Exclusión genérica de la atribución de vacaciones durante los periodos de mayor actividad empresarial: Molgás.</li> <li>• Exclusión específica de los meses de verano, Navidad y Semana Santa por coincidir con los de mayor actividad de la empresa: Trigatum.</li> <li>• Compromiso de que la atribución de los turnos de vacaciones permitirá mantener el nivel de producción y ventas de departamentos y secciones (Sistema Azud) y la calidad del servicio (La Vega).</li> </ul>

<b>CAMBIO DE FECHAS POR NECESIDADES DE LA EMPRESA</b>	Analiza.
<b>MÍNIMO ININTERRUMPIDO</b>	Prácticamente el 50% de los nuevos convenios de empresa garantiza que los trabajadores disfruten de un número determinado de días consecutivos de vacaciones: por ejemplo, al menos de 15 días continuados de vacaciones (Analiza, Trigatum, etc.).
<b>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Días adicionales por no poder disfrutar las vacaciones en periodo estival por necesidades de la empresa (Mula).</li> <li>• 24 y 31 de diciembre: una tercera parte de los textos conceden estos días añadidos de vacaciones (Sistema Azud, Emuasa, Atende, etc.).</li> <li>• Fiesta patronal: Emuasa, Fini.</li> <li>• Miércoles Santo, Romería y Santa Rita: Ayuntamiento de Mula.</li> <li>• 1 día adicional al alcanzar el trabajador más de 15 años de antigüedad en la empresa (Murcia, Mula, Abanilla).</li> <li>• Más de la mitad de los textos estudiados conceden días por asuntos propios: Omega Spice, Xileplant, Emuasa, etc.).</li> <li>• Un día de puente: Emuasa.</li> <li>• CURIOSO: Días por asuntos propios recuperables (un día en Analiza), o no retribuidos (2 días en el caso de Fini y 7 en el de Atende). Un mes sin sueldo por motivos familiares (Estacionamientos y Servicios).</li> </ul>
<b>INICIO</b>	De forma excepcional, algunos convenios especifican que las vacaciones se iniciarán siempre en lunes (Molgás, Fini).
<b>TURNOS ROTATORIOS</b>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.</p> <p>En 2025 , más del 70% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia configura un sistema de turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones (Emuasa, Ayuntamiento de Mula, Sistema Azud, etc.).</p>
<b>LÍMITES AL DISFRUTE DE LAS VACACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 o 2 día de coincidencia entre el turno entrante y el saliente en los puestos de responsabilidad: Mula, Murcia, etc.</li> </ul>
<b>CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS</b>	<p>En 2025, cerca del 30% de los convenios analizados se ocupa de precisar cómo se distribuirán los turnos de vacaciones en caso de concurrencia de solicitudes.</p> <p>Por lo general, los textos optan por dirimir las discrepancias utilizando un criterio de categoría y antigüedad (Molgás, Ayuntamiento de Abanilla). Solo excepcionalmente se incluye el criterio de tener hijos en edad escolar (Ayuntamiento de Murcia) o la coincidencia con el cónyuge (también Ayuntamiento de Murcia) para atribuir los turnos de vacaciones cuando dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo. Se echan en falta más previsiones de este tipo que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>

<b>PREFERENCIAS EXCEPCIONALES</b>	<p>Turno especial de vacaciones en caso de violencia de género: Fini.</p> <p>Posibilidad de cambio de turno de vacaciones en caso de fallecimiento de familiar directo: Ayuntamiento de Abanilla.</p> <p>Se trata de una estupenda alternativa para, sin generar coste económico, mejorar la escasísima concesión temporal que la legislación laboral hace de los periodos de luto. Recuérdese que el art. 37.3.b bis ET solo reconoce dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (que puede ampliarse en dos días más si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento). Aunque la STS 41/2021, de 14 de enero precise que estos días serán siempre días hábiles, sigue siendo un tiempo muy escaso para superar una situación personal tan delicada como ésta.</p> <p>Cabe insistir también en que el fallecimiento de un familiar, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, a diferencia de lo que ocurre con las situaciones de IT o de nacimiento de hijo, no interrumpe el disfrute de las vacaciones (cfr. STSJUE de 4 de junio de 2020).</p>
<b>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</b>	<p>Todavía en 2025, con ánimo informativo, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET (La Vega, Ayuntamiento de Abanilla, etc.).</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38.3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<b>BOLSA DE VACACIONES</b>	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, tampoco en 2025, ninguno de los convenios de empresa incluye en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones.</p>
<b>PERMUTA</b>	<p>Posibilidad que permite el convenio colectivo para Xileplant en caso de acuerdo entre los trabajadores afectados.</p>
<b>RETRIBUCIÓN REAL</b>	<p>En 2025, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa, con ánimo aclarativo, precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla (Molgás, Cámara de Comercio, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para empresa Analiza indica que la retribución será la media de los últimos 3 meses por sin guardias.</li> </ul> <p>Recuérdese que el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó hace ya 10 años dos sentencias (SSTS 496/2016 y 497/2016 de 8 de junio de 2016) sobre la retribución aplicable al periodo de vacaciones a la vista de la doctrina del TJUE (sentencias de 22 de mayo de 2014 en el asunto C-139/12 Lock y de 22 de mayo de 2014, asunto C-118/13 Bollacke), en las que expresamente advierte que la retribución de las vacaciones deberá ser, como mínimo, equivalente a la retribución media del trabajador de todos los conceptos salariales.</p>
<b>MOMENTO DEL PAGO</b>	<p>A pesar de que el artículo 7.2 del Convenio 132 OIT determina que “El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona”, normalmente los convenios colectivos no incluyen ninguna particularidad al respecto, presumiéndose que se aplican también a las vacaciones los pactos de forma y tiempo de pago previstos con carácter general para el abono del salario, si es que el propio convenio colectivo hubiese previsto alguna previsión al respecto (tema que analiza la STS, Sala de lo Social sentencia núm. 440/2024, de 7 de marzo de 2024, Recurso de Casación 69/2022).</p> <p>Así pues, el momento del abono efectivo de la retribución de las vacaciones no es un tema que, por lo general, se aborde en la negociación colectiva murciana.</p>

## 2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

<b>REGULACIÓN</b>	El 47,1% de los convenios colectivos de empresa 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. Ningún convenio incrementa el número de semanas previsto en la normativa.
-------------------	--

### LICENCIAS

<b>REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b>	Todos los convenios colectivos de empresa regulan las licencias y permisos retribuidos, a excepción de Cámara Oficial de Comercio y Trígatum La Merced, que se remite a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
<b>MATRIMONIO</b>	<p>El 80% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.</p> <p>De tales convenios, equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 66,67% de los mismos.</p> <p>TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan esta licencia lo hacen conforme al ET, menos EMUASA que eleva el número de días del permiso a 20 días.</p> <p>Ningún convenio prevé la posibilidad de acumularla con las vacaciones, de hecho, uno de ellos, el del Ayuntamiento de Abanilla, prohíbe su acumulación.</p> <p>Fraccionamiento del permiso: Ayuntamiento de Abanilla.</p> <p>“A solicitud del/de la trabajador/a, el permiso se podrá fraccionar en dos tramos, debiendo incluirse en el primero el día de la celebración del matrimonio; el segundo tramo habrá de disfrutarse dentro del año natural de celebración del matrimonio; si el matrimonio hubiera tenido lugar en el último trimestre del año, el segundo tramo se disfrutará en el primer semestre del año natural siguiente. En el caso de que el matrimonio no llegara a celebrarse, los días que se hubiesen disfrutado con cargo a este permiso se imputarán a los días por asuntos particulares y/o a los días de vacaciones o, en su defecto, se procederá a la oportuna deducción de haberes”.</p>
<b>NACIMIENTO DE NIETO/A</b>	Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U..
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	El 53,33% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias.

<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO</b>	El 80% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	El 73,33% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias, y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que el ET = 63,63%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = el resto.</li> </ul>
<b>DESAHUCIO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>SEPARACIÓN LEGAL O DIVORCIO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>EXÁMENES PRENATALES O ASISTENCIA A SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN</b>	El 66,67% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.
<b>ENTIERRO DE UN FAMILIAR</b>	Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena.
<b>RESOLUCIÓN DE ASUNTOS ANTE ORGANISMOS OFICIALES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PERMISO POR ENFERMEDAD</b>	Ayuntamiento de Abanilla.
<b>FIRMA DE DOCUMENTOS NOTARIALES PARA LA ADQUISICIÓN DE UNA VIVIENDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>FORMACIÓN</b>	EMUASA.
<b>PERMISO POR EDAD</b>	Ayuntamiento de Murcia: "Los/as funcionarios/as y trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad reglamentaria para tener derecho a la prestación de jubilación podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan".
<b>CUIDADO DEL LACTANTE</b>	El 60% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. De tales convenios, el 55,56% se refieren a la posibilidad de acumulación de lactancia. Sin embargo, solo uno de ellos concreta el período (Omega Spice 14 días).
<b>TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DONACIÓN DE SANGRE</b>	Ayuntamiento de Abanilla y Xileplant.

<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	El 86,67% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	Esta licencia está prevista en el 46,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. El 28,57% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.
<b>LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN</b>	El 33,33% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 20% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>BAUTIZO DEL HIJO/A</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>COMUNIÓN DEL HIJO/A</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PERMISO CLIMÁTICO</b>	Tan solo dos convenios colectivos de empresa.
<b>PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN</b>	Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y Ayuntamiento de Abanilla.
<b>EXÁMENES</b>	El 53,33% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	El 53,33% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>TRÁMITES MATRIMONIALES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ROBO EN EL DOMICILIO</b>	Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena.
<b>FUERZA MAYOR</b>	Prevista únicamente en dos convenios colectivos de empresa.
<b>PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO</b>	Tres convenios colectivos de empresa prevén un permiso parental no retribuido de 8 semanas.
<b>PROCEDIMIENTO</b>	Ayuntamiento de Abanilla.

## EXCEDENCIAS

<b>REGULAN LAS EXCEDENCIAS</b>	El 52,94% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
<b>REMISIÓN</b>	Omega Spice.
<b>FORZOSA</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>VOLUNTARIA</b>	Prácticamente todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias (88,89%).

<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 77,78% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 88,89% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>ESPECIALES</b>	EMUASA.
<b>PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.

## 2.7 SALARIO

<b>CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	<p>Se trata de una previsión a través de la que se intenta predeterminar, en el propio texto del convenio colectivo, el incremento que experimentarán los conceptos económicos durante los futuros años de vigencia del convenio, sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en cerca del 80% de los convenios de empresa (Cámara de comercio, Xileplant, La Vega, etc.).</p> <p>En el 20% de los convenios la actualización se condiciona a lo previsto en la LPGE (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula, etc.).</p>
<b>CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL</b>	<p>En 2025, menos del 15% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Sistema Azud), aunque en ocasiones sujeto a un tope máximo (Fini, Filthader).</p> <p>Gracias a estas previsiones, cuando el IPC real a final de año supera el IPC previsto en atención al que inicialmente se calcularon las subidas salariales se produce una actualización salarial automática.</p> <p>Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.</p> <p>Dadas las intensísimas subidas del IPC registradas en los últimos tiempos, las empresas parecen ser reacias a incluir este tipo de pactos, antes mucho más habituales.</p>
<b>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REITEGRABLES</b>	<p>Cerca del 30% de los convenios de ámbito de empresa recuerda la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET (Ayuntamiento de Abanilla, Molgás) o además, reconoce la posibilidad de solicitar un préstamo a la empresa (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula).</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 2025, la posibilidad de obtener préstamo no se condiciona a la aplicación del dinero a fin determinado, (por ejemplo, la compra de una casa, de un coche, a cubrir gastos de enfermedad, etc.), aunque sí en una ocasión se limita a situaciones de "extrema urgencia" (Emuasa, hasta alcanzar una cantidad total de 3.898 euros).</p>

<p><b>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</b></p>	<p>El 35% de los nuevos convenios de empresa hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, indicando que el pago se realizará a fin de mes (Sistema Azud, Atende, Filthader, etc.) o durante los primeros días del mes siguiente al trabajado (Trigatum, Molgás).</p> <p>Menos del 20% de los textos estudiados precisa que el pago se realizará por transferencia bancaria (Sistema Azud, Xileplant, Filthader).</p>
<p><b>PAGAS EXTRAS</b></p>	<p><b>2 pagas extras.</b> Más del 50% de los nuevos convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Sistema Azud, Salinera Española, Atende, etc.).</p> <p>Por su parte, el 50% restante opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo <b>3 pagas extras</b> (Omega Spice, Salinera Española, etc.), <b>4 pagas extras</b> (Fini, Emuasa).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En uno de cada cuatro nuevos convenios, se incluye la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias (Molgás, Xileplant, Trigatum, etc.).</li> <li>• En ocasiones, una de estas pagas recibe la calificación de paga de “participación en beneficios”, como ocurre en el convenio colectivo para Molgás o Salinera Española, aunque se concrete en una cantidad fija, y no se haga depender de la situación económica real de la empresa.</li> <li>• Solo el 35% se ocupa de precisar cuál será el importe de las pagas extraordinarias. En ocasiones se precisa que incluirán el salario base y todos los complementos (Cámara de comercio, Fini, Abanilla) y en otras, que será solo de salario base (analiza, Xileplant) o salario base más antigüedad (Emuasa).</li> </ul>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>Como se viene apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional.</p> <p>Menos del 20% de los nuevos convenios de empresa incluye en 2025 un complemento de participación en beneficios. A pesar de la denominación utilizada, en todos los casos analizados, el importe de este complemento se configura 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 (como se ha adelantado, esto ocurre con el convenio colectivo para la empresa Salinera Española y también para Molgás).</p>
<p><b>PLUS POR PUESTO</b></p>	<p>En 2025, más del 60% de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o características de la jornada o del puesto de trabajo. Entre otros, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus convenio: Atende, Filthader.</li> <li>• Plus recaudación: Estacionamientos y Servicios.</li> <li>• Plus retén: Emuasa.</li> <li>• Plus especial dedicación: Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• Plus jornada partida: Emuasa.</li> <li>• Plus puesto de trabajo: La Vega.</li> <li>• Plus ayudante cualificado: Fini.</li> <li>• Plus especialidad: Analiza.</li> <li>• Plus dedicación y responsabilidad: Omega Spice.</li> <li>• Plus utilización maquinaria especializada: Salinera Española.</li> <li>• Plus específico destino: Ayuntamiento de Abanilla.</li> </ul>

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<p>Cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa. Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar varios tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad:</p> <p>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Emuasa, Xileplant, etc.).</p> <p>En ocasiones, se genera en periodos de tiempo muy amplios, como 21 años (Salinera Española).</p> <p>B) Antigüedad congelada y transformada en un complemento ad personam, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso. Es la modalidad menos extendida. (Analiza, Cámara de comercio).</p> <p>C) En una ocasión se reconoce un sistema híbrido, en el que la antigüedad se consolida y al mismo tiempo, se genera un nuevo complemento de antigüedad para toda la plantilla (Fini).</p>
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<p>Complemento salarial funcional previsto en cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa. En ocasiones recibe otras denominaciones como “plus rendimiento” o “retribución por objetivos” (Sistema Azud, Filthader, etc.). Es habitual que incluya en el convenio colectivo en términos muy amplios, dejando abierta la posibilidad de concreción a la empresa en el futuro.</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<b>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</b>	<p>En 2025 uno de cada cuatro convenios de empresa reconoce un complemento denominado por peligrosidad, penosidad o toxicidad. 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 (Molgás, Filthader, Xileplant).</p>
<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<p>También llamado “prevención del absentismo”. Se establece en cerca del 25% de los convenios de empresa. Su finalidad es prevenir el absentismo, pero con diferente configuración y alcance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ocasiones, se devenga por día efectivo de trabajo (Estacionamientos y Servicios).</li> <li>• Se condiciona a que el trabajador no tenga ninguna ausencia Omega Spice.</li> <li>• Se advierte que se perderá el 20% del plus en caso de ausencias justificadas y la totalidad en caso de ausencias injustificadas (Molgás).</li> <li>• O se especifica que, aunque se percibirá por día efectivo de trabajo no se descontarán aquellas situaciones que puedan considerarse discriminatorias (Emuasa).</li> </ul> <p>Adviértase que las empresas deben ser especialmente cuidadosas en la configuración del plus de asistencia, pues pueden incurrir en formas de discriminación indirectas que antes pasaban desapercibidas pero que en los últimos tiempos empiezan a ser detectadas por nuestros jueces y tribunales. Resulta muy interesante destacar que, la STS de 2 de marzo de 2025 insiste en que una cláusula que privara del complemento económico previsto para la prevención del absentismo a los trabajadores que se hayan encontrado en situación de IT, implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. La misma sentencia, considera que serán igualmente nulas las cláusulas de prevención del absentismo que penalicen el uso de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente. En definitiva, la sentencia citada admite que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación.</p>

<p><b>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</b></p>	<p>Reconocido expresamente en cerca del 40% de los convenios de empresa (Analiza, Trigatum, Atende, etc.). En ocasiones, este complemento intensifica su cuantía en el caso de festivos especialmente señalados, como Noche Buena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo o día de Reyes (Emuasa, Molgás, La Vega).</p> <p>Repárese que se trata de una de las pocas situaciones en las que se permite, lícitamente, del periodo de descanso marcado como mínimo en la legislación laboral a cambio de compensación económica. Y es que, aunque el art. 5 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo contempla como derecho mínimo de los trabajadores el descanso semanal, también permite, en su art. 17, ciertas excepciones a esta regla general cuando existen razones objetivas que impidan su disfrute.</p> <p>Es entonces cuando la negociación colectiva debería ser la vía más apropiada para justificar la sustitución del disfrute del domingo o festivo por compensación económica equivalente y no por descanso sustitutorio, cosa que se hace quizá de forma demasiado somera en nuestros convenios. Recuérdese que, cuando se hay justificado la necesidad de trabajar en festivos, además, el art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos, todavía vigente, determina que <i>“el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio”</i>.</p> <p>Así pues, aunque las justificaciones a la necesidad de trabajar en festivo suelen ser bastante escuetas en la negociación colectiva murciana (pues normalmente queda implícita en la propia necesidad de mantener un proceso productivo constante que exige trabajar en turnos coordinados), sí que se respeta en todo momento el mínimo retributivo legalmente exigible.</p> <p>También hay que tener en cuenta que, el hecho de que se opte por compensar económicamente el día festivo trabajado y no disfrutado, esto no impide la aplicación de la reciente doctrina marcada por nuestro Tribunal Supremo, en su sentencia 372/2025, de 30 de abril de 2025 en la que, interpretando conjuntamente el art. 37.2 ET y el todavía vigente RD 2001/1983 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, concluye que, cuando el descanso semanal de una persona coincide con un festivo, éste debe compensarse o trasladarse a otro día, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras disfruten de los mismos días de descanso independientemente de cuál sea su turno de trabajo.</p>
<p><b>PLUS NOCTURNIDAD</b></p>	<p>Complemento salarial funcional que reconoce el 64,7% de los convenios de ámbito de empresa (Omega Spice, Atende, Estacionamientos y Servicios, etc.). Pese a su elevado número, en todas las ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.</p>
<p><b>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD</b></p>	<p>Aparece en 2025 en uno de cada cuatro nuevos convenios (Atende, La Vega, Ayuntamiento de Murcia). Otras veces recibe la denominación de plus de constante localización (Emuasa).</p>
<p><b>TURNICIDAD</b></p>	<p>Previsto en el 23% de los textos: Emuasa, La Vega, etc.</p>
<p><b>PLUS LENGUA EXTRANJERA</b></p>	<p>Ningún convenio lo recoge en 2025.</p>
<p><b>SMI</b></p>	<p>En 2025, existe un 35% de los convenios de empresa de nueva negociación que incluye al menos una categoría profesional cuyo salario base no alcanza la cantidad actual a la que asciende el SMI. Ahora bien, esta cantidad se respeta sumando los restantes pluses salariales que reconoce el convenio en virtud del principio de absorción y compensación de salarios (Molgás Xileplant, Analiza, etc.).</p>

<b>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</b>	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión poco frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En concreto, en 2025, el convenio para Trigatum incluye el derecho de manutención el día que presten servicios.</p>
<b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b>	<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>
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<p>Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo.</p> <p>En 2025 se contempla en el 35% de los convenios de empresa (Molgás, Analiza, Trigatum, etc.). En una ocasión, se denomina “plus de locomoción” (La Vega).</p> <p>En dos ocasiones, los textos convencionales los califican expresamente como complemento salarial (Salinera Española, Emuasa), por lo que adquiere esta naturaleza. Debe insistirse en la importancia práctica que tiene ese hecho, pues si se considera salario, esta cantidad se valorará a la hora de aplicar el principio de compensación y absorción de salarios y se computará al calcular la responsabilidad del FOGASA, entre otras diferencias.</p> <p>En cualquier caso, repárese en que, aunque conceptualmente tenga la naturaleza de suplido por gastos, desde 2013 se debe incluir en la base de cotización (Real Decreto-ley 16/2013).</p> <p>Es precisamente por este carácter cotizable por lo que, en los últimos tiempos se empieza a admitir que los “pluses por transporte” que revistan determinadas características también se incluirán a la hora de calcular la retribución media del trabajador a efectos de cuantificar la indemnización por despido que le corresponda, o también, a la hora de calcular el importe de las pagas extraordinarias o la retribución media del trabajador que le corresponde seguir manteniendo durante su mes de vacaciones incluso aunque no asista al trabajo (según se infiere de la STS 756/2023, Sala de lo Social, de 23 de octubre).</p>
<b>DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS</b>	<p>En 2025, como viene ocurriendo en años anteriores, más del 60% 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. Entre otros: Molgás, Cámara de comercio, Xileplant, etc.</p>
<b>OTROS</b>	<p>Menos del 20% incluyen conceptos económicos en concepto de suplido por los gastos en los que incurra el trabajador al comprar la ropa de trabajo (Sistema Azud, Trigatum) o los zapatos de trabajo (Estacionamientos y Servicios).</p>

## 2.8 CONTRATACIÓN

<p><b>RECORDATORIO MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b></p>	<p>Más de la mitad de los convenios analizados se ocupan de recordar las modalidades de contratación laboral actualmente existentes. Puede resultar una previsión útil después de que el RD-Ley 32/2021 introdujera importantes cambios al respecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerca del 15% de los textos, en consonancia con esta nueva regulación legal, se ocupan de proclamar que la contratación indefinida será la modalidad contractual principal de la empresa (La Vega, Fini).</li> </ul>
<p><b>FIJO -DISCONTINUO</b></p>	<p>Cerca del 15% de los nuevos convenios de empresa detallan las reglas de llamamiento del personal fijo discontinuo (Molgás, Trigatum).</p>
<p><b>CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b></p>	<p>La negociación colectiva murciana presta mayor atención al contrato temporal por circunstancias de la producción que a las restantes modalidades contractuales. Y es que uno de cada tres nuevos convenios de empresa hace referencia a algún aspecto de su régimen jurídico</p> <p>En ocasiones, se incluye previsiones ejemplificativas de posibles necesidades temporales que podrían ser cubiertas con personal contratado por circunstancias de la producción, como por ejemplo, reforzar la plantilla en julio y agosto (Trigatum) o hacer frente a pedidos internacionales imprevistos de productos no estocables (Fini).</p> <p>Otras veces, se detalla que tendrán una duración máxima de 12 meses (Fini) o de 6 meses prorrogables por otros 6 (Omega Spice).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todavía el convenio colectivo para Sistema Azud sigue mencionando el contrato "eventual" a pesar de que esta denominación ha quedado ya sustituida por la de "contrato temporal por circunstancias de la producción".</li> </ul>
<p><b>CONTRATOS FORMATIVOS</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Sistema Azud se compromete a facilitar la concertación de contratos formativos.</p>
<p><b>PREAVISO DEL CESE</b></p>	<p>Cerca del 40% de los convenios de empresa suscritos en 2025 incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada y también, qué consecuencias económicas desencadenará no respetar la citada anticipación.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p> <p>Éste preaviso suele oscilar entre 15 días y 2 meses, dependiendo de la empresa y del puesto de trabajo que ocupe el trabajador (Sistema Azud, Filthader, Xileplant, etc.).</p>
<p><b>PERIODO DE PRUEBA</b></p>	<p>En 2025, más del 50% de los convenios estudiados predetermina en su articulado el periodo de prueba que se podrá imponer a los trabajadores.</p> <p>Este periodo habitualmente oscila entre 15 días y los 6 meses, dependiendo de la empresa y de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Analiza, Filthader, Trigatum, etc.).</p> <p>Es habitual que el propio texto del convenio, concretando la amplia redacción del art. 14.3 ET, especifique que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por IT, interrumpirá también el cómputo del periodo de prueba (Fini, La Vega, etc.).</p>

<p><b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</b></p>	<p>Son muy escasos en la negociación colectiva regional. En 2025, solo el convenio colectivo para Fini expone la conveniencia de contratar personal con discapacidad o proveniente de Centros Especiales de Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por otra parte, adviértase que la legislación vigente no establece una preferencia en la contratación trabajadores temporales en las vacantes de puesto de trabajo indefinidos que pudieran presentarse, sino simplemente: el deber de “informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras” (15.7 ET). Pese a todo, la negociación colectiva murciana no suele incluir preferencia alguna respecto a este colectivo, pues por lo general, decide no mejorar el derecho reconocido en la legislación laboral.</li> <li>• Pierden peso los compromisos consistentes en otorgar, en igualdad de condiciones, preferencia en la contratación al sexo menos representado, puesto que, para ser plenamente operativos, debían primero concretar qué se ha de entender por igualdad de condiciones. En 2025, no se ha incluido ninguno.</li> </ul> <p>Respecto a los compromisos convencionales destinados a ofrecer preferencia en la contratación al sexo menos representado, debe destacarse que la Sentencia de la Audiencia Nacional el 24 de julio 2018 (rec. nº. 27/2016) analiza el incumplimiento múltiple y reiterado por parte de la empresa de las obligaciones recogidas en su Plan de Igualdad.</p> <p>En el caso que analiza la sentencia comentada, la empresa se había comprometido a aplicar medidas destinadas a aumentar la representación del sexo menos presente en cada uno de sus departamentos, garantizando su contratación en condiciones de igualdad de méritos. No obstante, la Audiencia Nacional constató que la empresa no pudo acreditar caso alguno en que se hubiese optado por contratar al colectivo menos representado, incumpliendo así lo pactado en el Plan de Igualdad. Además, la propia empresa manifestó que su procedimiento de selección impedía que se produjesen valoraciones idénticas entre personas candidatas, lo cual entra en contradicción con la lógica del principio de acción positiva y con el compromiso asumido voluntariamente por la empresa al suscribir el plan. La sentencia también examina el incumplimiento del apartado relativo a la obligación de informar semestralmente sobre los procesos de selección realizados y el porcentaje de personas de cada sexo incorporadas. La Audiencia considera que la empresa quiso eludir ese compromiso, presentando documentación no tratada ni estructurada de manera útil para evaluar el cumplimiento del objetivo de equilibrio de género. La Sala insiste en su sentencia en que el cumplimiento de esta obligación debe realizarse conforme a los principios de buena fe y lealtad, elaborando la información de forma que permita a la representación unitaria de las personas trabajadoras ejercer un control efectivo de la ejecución del acuerdo.</p>
<p><b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b></p>	<p>Algo más del 20% de los textos analizados incluye alguna referencia a los procesos de selección de personal que se aplicarán en su ámbito de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unas veces para recordar que la empresa puede establecer las pruebas de acceso que considere oportunas (Fini) o para insistir en que el proceso de selección estará basado en sistemas de oposición, de concurso oposición, o de valoración de méritos, respetando los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula, etc.).</li> <li>• El convenio colectivo para la empresa Fini insiste en que las pruebas selectivas estarán destinadas a valorar la aptitud, formación y capacidad de los empleados sin dar lugar a episodios de discriminación.</li> <li>• El convenio colectivo para Ayuntamiento de Murcia crea una comisión permanente de selección de personal temporal.</li> <li>• En la misma línea, el convenio colectivo para la empresa Emuasa se compromete a recurrir a una empresa externa para realizar las labores de selección de personal.</li> </ul>

<b>SUBROGACIÓN DE PERSONAL</b>	<p>Demostrando que se trata de una previsión más propia del ámbito sectorial, ninguno de los convenios de ámbito de empresa suscritos en la región de Murcia en 2025 incluye un compromiso de esta índole.</p> <p>Recuérdese que en muchas ocasiones el deber de subrogación no es más que la consecuencia de la aplicación del art. 44 ET, que opera independientemente de que el convenio colectivo haya hecho referencia a ello o no.</p>
<b>BOLSA DE TRABAJO</b>	Bolsas de trabajo y listas de espera: Ayuntamiento de Abanilla.
<b>CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO</b>	Con el fin de evitar que la pérdida del carnet de conducir sea causa de extinción del contrato por ineptitud sobrevenida del trabajador contratado para llevar a cabo labores de conducción de vehículos, el convenio colectivo para la empresa Molgás pacta la suspensión del contrato de trabajo (salvo que la pérdida del carnet derive de la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico).
<b>EXPEDIENTE CONTRADICTORIO</b>	<p>Resulta sorprendente el escaso interés que la negociación colectiva murciana encuentra en la regulación del expediente contradictorio que, según los últimos pronunciamientos jurisprudenciales, ha de preceder la imposición del despido como sanción disciplinaria. Y es que en 2025 se trata de un tema que aborda poco más del 20% de los textos analizados, extendiéndolo a la imposición de cualquier sanción derivada de la comisión de faltas muy graves (Molgás, Omega Spice, Emuasa, etc.).</p> <p>Y es que sería muy interesante que la negociación colectiva perfilara aspectos tales como la duración que ha de tener este expediente, qué persona o personas serán elegidas para instruirlo, o si el trabajador ha de seguir prestando servicios hasta que finalice.</p>
<b>MANTENIMIENTO DEL EMPLEO</b>	<p>Se trata de previsiones excepcionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para la empresa Emuasa se compromete a cubrir el 37% de las plazas vacantes por jubilación.</li> <li>• El convenio colectivo para Molgás, ante causas ETOP incluye el compromiso de desplazar o despedir a las mujeres embarazadas y a trabajadores con cargas familiares en último lugar.</li> </ul>

## 2.9 ACCIÓN SOCIAL

<b>COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	El 76,47% de los convenios colectivos de empresa prevén el complemento de incapacidad temporal en caso de accidente o enfermedad profesional.
<b>PÓLIZA DE SEGURO</b>	La práctica totalidad los convenios colectivos de empresa, concretamente el 76,47% prevén la contratación de una póliza de seguro que cubre muerte e incapacidad permanente.
<b>SEGURO MÉDICO</b>	El 11,76% de los convenios colectivos de empresa (EMUASA y Salinera española).
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	El 23,53% de los convenios colectivos de empresa regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización (se han excluido del cómputo los convenios que se refieren a la ropa de trabajo como medida de protección individual).
<b>AYUDA POR MATRIMONIO</b>	El 17,65% de los convenios colectivos de empresa.

<b>AYUDA POR SEPELIO O POR FALLECIMIENTO</b>	Regulado en el 23,53% de los convenios colectivos de empresa.
<b>AYUDA POR NATALIDAD</b>	El 17,65% de los convenios colectivos de empresa.
<b>AYUDA POR HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD</b>	Regulada en el 23,53% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PRÉSTAMOS</b>	Prevista en el 17,65% de los convenios colectivos de empresa.
<b>AYUDAS PARA ESTUDIOS HIJOS/AS</b>	El 58,82% de los convenios colectivos de empresa regulan ayudas para estudios de hijos/as o ayuda escolar a través de una bolsa para estudios o previendo una cantidad fija.
<b>FONDO PARA EL DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES</b>	EMUASA.
<b>AYUDA GUARDERÍA</b>	EMUASA.
<b>PRESTACIÓN MÉDICO-FARMACEÚTICA</b>	Ayuntamiento de Murcia y Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena.
<b>GAFAS, PRÓTESIS Y SIMILARES</b>	Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mula y EMUASA.
<b>DISLEXIA, DISLALIA Y OTROS</b>	Ayuntamiento de Murcia.
<b>ASISTENCIA LETRADA</b>	Prevista en el 23,53% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PLAN DE PENSIONES</b>	EMUASA y Ayuntamiento de Murcia.
<b>AYUDA COMIDA</b>	Trigatum.
<b>PREMIO DE VINCULACIÓN</b>	Omega Spice y EMUASA.
<b>PREMIO DE ANTIGÜEDAD</b>	Ayuntamiento de Murcia.
<b>RETIRADA DE CARNET</b>	EMUASA y Molgas Energía S.A.U.

## 2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	La inmensa mayoría de las empresas realizan una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva (76,47%).
<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	Regulada por el 58,82% de los convenios colectivos de empresa.
<b>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	Previsto en el 23,53% de los convenios colectivos de empresa.
<b>DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>	El 23,53% de los convenios colectivos de empresa regulan la figura de los delegados de prevención.
<b>PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</b>	Regulado en el 17,65% de los convenios colectivos de empresa.

<b>CONTROL ALEATORIO DE DROGADICIÓN Y ALCOHOLEMIA</b>	Molgas Energia S.A.U.
<b>FORMACIÓN</b>	Molgas Energia S.A.U.
<b>ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y MOVILIDAD POR MOTIVOS DE SALUD</b>	Ayuntamiento de Abanilla.
<b>DERECHOS Y OBLIGACIONES</b>	EMUASA.
<b>COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS</b>	Molgas Energia S.A.U.
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	Previsto en el 41,18% de los convenios colectivos de empresa.
<b>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</b>	Ayuntamiento de Murcia.
<b>PLANES DE AUTOPROTECCIÓN</b>	Ayuntamiento de Abanilla.

## 2.11 SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	El 64,71% 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 (ASACMUR) o bien previendo el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la OMAL para la resolución de los conflictos de índole colectiva.
---	--

## 2.12 REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES

<b>REGULACIÓN</b>	El 64,71% de los convenios colectivos de empresa regulan esta materia, si bien, dos de ellos lo hacen remitiéndose a la normativa de aplicación.
<b>MEJORA DEL MODELO LEGAL</b>	Todos ellos aluden a los derechos de los representantes de los/as trabajadores/as. No obstante, la mejora se aplica básicamente en materia de crédito horario, reducción de los requisitos para contar con una persona como delegada sindical y en derechos de información.

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

Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.	
<b>COMPOSICIÓN</b>	El 88,24% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.
	El 35,29% de los convenios colectivos de empresa señalan que todos o alguno de sus miembros deben ser designados de entre la comisión negociadora.
	Únicamente tres convenios colectivos de empresa determinan que la comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado = Ayuntamiento de Abanilla (antes de 30 días) y Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. (antes de 15 días).
	No especifican = Ayuntamiento de Murcia y Ayuntamiento de Mula.
	2 miembros = 17,65% (referencia a un mínimo de un representante por cada una de las partes).
	4 miembros = 29,41%.
	6 miembros = El 23,53% de los convenios colectivos de empresa.
	8 miembros = Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. y Salinera española.
10 miembros = Atende Servicios Integrados S.L..	
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN</b>	El 70,59% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.
<b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b>	El 41,18% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.
<b>ASESOR</b>	El 23,53% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.
<b>CONVOCATORIA DE REUNIONES</b>	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 70,59% de los convenios colectivos de empresa.
<b>EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</b>	El 47,1% 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.
<b>TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL</b>	El 41,18% 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	Arbitraje y conciliación = 35,29%.
	Tabla salarial = Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia.
	Calendario laboral = Ningún convenio colectivo de sector.
	Cálculo de la jornada anual = Ningún convenio colectivo de sector.
	Desacuerdo durante el periodo de consultas = previsto en la inmensa mayoría de los convenios colectivos de empresa.
	Cláusula abierta = El 23,53% de los convenios colectivos de empresa.

## 2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	No regulan el régimen disciplinario = 17,65%.
	El 23,31% de los convenios colectivos de empresa realizan una remisión a otra normativa.
	Disponen una enumeración de faltas expresamente tasada = 58,82% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	El 70% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) el 50% se refiere expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones.
<b>SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.
<b>INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a la comunicación por parte de la empresa a los trabajadores acerca de la instalación en el centro de trabajo de cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>EJECUCIÓN DE SANCIONES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL</b>	Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. y Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L..
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.

<b>CANCELACIÓN</b>	<p>Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. y Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L..</p> <p>Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.: “La concesión de un premio a la persona sancionada, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la anotación de la sanción”.</p>
--------------------	--

## 2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS</b>	Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos de ámbito de empresa suscritos en 2025 en la Región de Murcia incluye en su articulado un compromiso relacionado con la formación laboral de sus empleados.
<b>RESPECTO A LA FORMACIÓN INTERNA:</b>	
<b>OBLIGACIÓN</b>	El convenio colectivo para la empresa Molgás recuerda la obligación del trabajador de cursar las actividades formativas organizadas por la empresa.
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>	Una cuarta parte de los convenios de empresa incluye un compromiso genérico de potenciar la formación continua de su plantilla durante la vigencia del convenio (Molgás, Emuasa, Ayuntamiento de Abanilla, etc.).
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<p>Se detallan en una tercera parte de los nuevos textos. Los más frecuentes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la competitividad (Molgás).</li> <li>• Capacitación para nuevas tareas y mejora de los conocimientos profesionales: Ayuntamiento de Mula.</li> <li>• Adaptarse a la tecnologización del mercado de trabajo (Emuasa).</li> <li>• Reciclaje de conductores (Molgás).</li> <li>• Capacitación profesional para el ascenso (Emuasa) o a facilitar la carrera profesional (Fini). Interesante descripción del plan de carrera, detallando conocimientos y habilidades que incorpora el convenio para Fini.</li> </ul>
<b>CONCILIACIÓN</b>	<p>Aunque los convenios colectivos murciano no hagan referencia expresa a esta cuestión, cualquier curso que organice la empresa, con el fin de evitar diferencias entre mujeres y hombres, debe favorecer que se presta en condiciones favorables para la conciliación, por ejemplo, favoreciendo la formación realizada dentro de la jornada laboral siempre que sea posible.</p> <p>Ninguno de los textos analizados (posiblemente por el tipo de sectores en los que se encuadran) incluye un compromiso expreso de optar por la formación a distancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para Ayuntamiento de Mula se compromete a considerar como tiempo de trabajo las primeras 30 horas anuales invertidas en formación.</li> <li>• El convenio colectivo para Ayuntamiento de Mula abonará dietas y gastos de manutención a los trabajadores que se tengan que desplazar para acudir a estos cursos.</li> </ul>

<b>PACTO DE PERMANENCIA</b>	<p>El convenio colectivo para la empresa Molgás establece un pacto de permanencia de un año para los trabajadores que reciban formación a cargo de la empresa, con la consiguiente obligación de devolver el importe de la formación ofrecida por la empresa en el caso de que el trabajador no permanezca en la empresa el tiempo pactado.</p> <p>Recuérdese que, bajo el requisito de la formación sea relevante y necesaria para poner en marcha ciertos proyectos en la empresa y haya generado un coste real y cuantificable, el ET permite incluir pactos de este tipo por una duración máxima de dos años (21 ET).</p>
<b>COMISIÓN DE FORMACIÓN</b>	<p>Incluidas en torno al 15% de las empresas con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (Fini). También llamada “mesa de formación” (Emuasa).</p>
<b>IA</b>	<p>Aunque no hay una referencia expresa a la IA, el convenio colectivo para Emuasa establece que el objetivo principal de la formación será adaptar a los trabajadores al proceso de tecnologización que experimenta la sociedad.</p> <p>Recuérdese que el Reglamento europeo de inteligencia artificial (Reglamento UE 2024/1689) establece la importancia de la formación en competencias digitales como medida de apoyo a las pymes y a las empresas emergentes, con la intención de facilitar su integración en el ecosistema de la IA.</p>
<b>LGTBI</b>	<p>El convenio colectivo para la empresa Fini se compromete a formar a sus trabajadores en integración del colectivo LGTBI.</p>
<b>DESTINATARIOS PREFERENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectivos vulnerables: Molgás.</li> <li>• Accederán por igual todos los trabajadores sin discriminación: Fini, Ayuntamiento de Murcia.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN EXTERNA</b>	
<b>RECONOCIMIENTO EXPRESO</b>	<p>Posibilidad de autorizar a los empleados para que cursen formación impartida por entidades externas: Ayuntamiento de Murcia.</p>
<b>FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN AJENA A LA EMPRESA</b>	<p>Cerca del 50% de los nuevos convenios establece algún compromiso de financiación de la formación externa que decida cursar el trabajador y que sea relevante para su cualificación profesional presente o futura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de solicitud de ayuda económica para hacer frente a la formación ajena a la empresa (Sistema Azud, Xileplant, Filthader, Ayuntamiento de Murcia).</li> <li>• Compromiso de reservar 14.979,59 euros anuales para esa finalidad: Emuasa.</li> <li>• El convenio colectivo para Ayuntamiento de Mula incluye una tabla con las cantidades a abonar cuando el trabajador realice una serie de cursos considerados relevantes.</li> <li>• Salinera Española incluye un sistema de becas para cursar títulos oficiales.</li> </ul> <p>Otras veces en cambio simplemente se recuerda la posibilidad de solicitar financiación a cargo de Fundae para los permisos formativos (Omega, Molgás).</p>

<p><b>MEJORAS</b></p>	<p>Mejorando lo dispuesto en el art. 23.1.a) ET, cerca del 50% de los nuevos textos, configura como permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a exámenes, bien por el día completo (Ayuntamiento de Murcia), bien por el tiempo imprescindible (Filthader, Sistema Azud, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocasionalmente, se contempla un plus de cualificación de 30 euros mensuales para premiar a los trabajadores que cursen formación destinada a mejorar su polivalencia funcional mientras dure el curso (Trigatum).</li> <li>• Otras veces, se reconoce el derecho a ausentarse para acudir a exámenes, sin pérdida de retribución, no solo para cursar titulaciones oficiales, sino también, concurrir a oposiciones (Ayuntamiento de Murcia).</li> </ul>
-----------------------	--

## 2.16 IGUALDAD

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

<p><b>PLAN DE IGUALDAD</b></p>	<p>Desde marzo de 2021 (RD-Ley 6/2019), se obliga a elaborar un plan de igualdad a todas las empresas de más de 50 trabajadores. En 2025, un 30% de los convenios analizados remite al texto de un plan de igualdad previamente negociado (Sistema Azud, Estacionamientos y Servicios, Emuasa, etc.)</p> <p>Se demuestra que, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio.</p> <p>Se comprueba también que, por el momento, nuestras empresas no quieren asumir más obligaciones de las necesarias, y por lo tanto, no asumen este tipo de compromisos si no alcanzan los 50 trabajadores.</p> <p>Adviértase que los cambios que la empresa de forma unilateral quiera realizar en los planes de igualdad no estarán sometidos a las reglas del descuelgue si estos planes no se han incluido como anexos en el texto de un convenio colectivo. Si han sido objeto de negociación y aprobación independiente, en virtud de un acuerdo específico y, con el paso del tiempo, resulta insostenible para la empresa seguir manteniendo lo allí acordado, bastará con tramitar simplemente un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no un descuelgue de convenio, lo que simplifica mucho el proceso.</p> <p>Adviértase que la posibilidad jurídica de efectuar un descuelgue de los compromisos convencionales en materia de igualdad suscita muchas controversias: literalmente, el art. 82.3 ET, al hacer referencia a la posibilidad de acordar el descuelgue de un compromiso convencional con los representantes legales de los trabajadores, expresamente advierte que <i>“el acuerdo de inaplicación, no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa”</i>. Ahora bien, una valoración individualizada de esta afirmación suscita dudas razonables en torno al verdadero alcance de esta disposición, pues muchas disposiciones del plan de igualdad no pretenden eliminar discriminaciones, ni directas ni indirectas, sino establecer mejoras sociales.</p>
<p><b>PERMISO POR MATERNIDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un tercio de los convenios estudiados sigue haciendo referencia a las 16 semanas del permiso por nacimiento de hijo, aunque las últimas reformas lo amplían a 19. El RD-ley 9/2025, con efectos desde el 31 de julio de 2025, transponiendo <b>la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, incrementa en tres semanas la duración del permiso de nacimiento y cuidados, pasando</b> de las 16, hasta las 19 semanas intransferibles de duración para cada progenitor (32 semanas en caso de familias monoparentales).</li> </ul>
<p><b>LACTANCIA</b></p>	<p>Recuérdese en cualquier caso que, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, las previsiones convencionales destinadas a permitir la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas pasan a tener un valor meramente ejemplificativo. Y es que, la citada norma modifica el art. 37.4 ET permitiendo que esta hora por lactancia fuera acumulable en jornadas completas a voluntad de la persona trabajadora, sin necesidad de que existiese acuerdo con el empresario o previsión convencional al respecto.</p> <p>Muy útiles en cambio resultan los pactos destinados a concretar el número exacto de días en los que procede llevar a cabo esa acumulación. Y es que todo dependerá de cuál sea la jornada del trabajador y las horas diarias que integren la jornada diaria de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A estos efectos, resulta muy interesante la concreción de los días de permiso acumulado por lactancia. Molgás.</li> </ul>

<b>IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<p>Durante el año 2025, 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 solo 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.</p>
<b>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2025, ninguno de los convenios de empresa analizados decide formar una comisión específica con esta finalidad. Se trataría de una comisión encargada de velar por el respeto a la igualdad en la empresa y supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.</p> <p>Adviértase que este tipo de comisiones, pese a no ser obligatorias, 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 para valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, pero no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS febrero 2021), salvo que no existan representantes de los trabajadores en la empresa y haya sido imposible tramitar un proceso de negociación con los sindicatos más representativos (cfr. STS, Sala de lo Social, 545/2024, rec. 123/2023, de 11 de abril del 2024).</p>
<b>LENGUAJE NO SEXISTA</b>	<p>Aunque ya no se registra ninguna irregularidad en el lenguaje (como podría serlo designar en femenino las categorías profesionales que tienen asignadas retribuciones más bajas -como "limpiadora"- y en masculino las restantes), con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, algo más del 30% de los nuevos convenios de empresa se ocupa de advertir expresamente que se utiliza el masculino genérico pero cualquier referencia realizada en su texto se entiende hecha indistintamente a hombres y mujeres (Sistema Azud, Filthader, etc.) o plasma el compromiso de evitar el lenguaje sexista (Omega Spice).</p>

<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2025, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género, pero cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar, total o parcialmente, los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo (Atende, Abanilla, Mula, etc.).</p> <p>Pero existen algunas particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2025, el convenio colectivo para la empresa Filthader incorpora un protocolo de información a las víctimas de los derechos que les asisten.</li> <li>• El convenio colectivo para la empresa Fini establece la prioridad de las víctimas de violencia de género para elegir turno de vacaciones.</li> <li>• El convenio colectivo para el Ayuntamiento de Murcia establece el derecho de la mujer víctima de violencia de género a reducir hasta un tercio de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. Se trata éste de un pacto curioso pues, aparentemente, la legislación específica sobre la materia (37.8 ET) no establece una limitación ninguna sobre el porcentaje de la jornada de trabajo reducible, que parece quedar a exclusiva voluntad de la víctima, según sus necesidades particulares, aunque esto no siempre es así. Recuérdese que el último párrafo del citado art. 37.8 ET especifica que "estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas (...)". Esto es, parece que los convenios colectivos pueden ponderar las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades productivas de las empresas, modulando en consecuencia el alcance de este derecho o la su forma de ejercicio.</li> </ul>
<p><b>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2025, más del 60% de los nuevos convenios de ámbito de empresa hace 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 (Atende, Emuasa, Salinera Española, etc.).</p> <p>Aunque por supuesto siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54 ET, 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>Por su parte, una tercera parte del total de los textos analizados, con ánimo de claridad opta por incluir un protocolo completo de actuación en caso de acoso, definiendo conceptos, tipificando conductas, previendo medidas cautelares, concretando los requisitos de la denuncia, la forma de tramitación del expediente, las personas intervinientes, o incluso, incorporando a su texto modelos de documentos que pueden ser útiles en el desarrollo de las actuaciones (particularmente completo es el protocolo de actuación de Trigatum. También interesantes los protocolos de Xileplant, La Vega, etc.). Recuérdese que, salvo que la empresa tenga obligación de elaborar un plan de igualdad (en cuyo caso, se trataría de una materia obligada), las previsiones en este sentido son voluntarias para las restantes empresas.</p>

<p><b>TRASLADO Y DESPIDO</b></p>	<p>El convenio colectivo para Molgás, ante causas ETOP incluye el compromiso de desplazar o despedir a las mujeres embarazadas y a trabajadores con cargas familiares en último lugar en el caso de que existan necesidades empresariales. Se entiende que esta prioridad de permanencia afecta no solo a los desplazamientos que exijan cambio de residencia, sino también a los meros fenómenos de movilidad temporal en interés de la empresa que únicamente requieren pernотaciones ocasionales, pues estos también son muy difíciles de compatibilizar con la conciliación familiar.</p> <p>Esta excepcional presencia en el ámbito de la negociación colectiva demuestra que, muchas veces, de existir, este tipo de preferencias suele contemplarse en el seno de la comisión negociadora constituida <i>ad hoc</i> para valorar la concreta medida colectiva de flexibilización que proponga la empresa y no en la comisión negociadora de un convenio colectivo.</p>
----------------------------------	---

## 2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>La mitad 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 la formación, promoción profesional, extinción del vínculo o cualquier otro momento de la vida de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Molgás, Analiza, Fini, etc.).</p>
<p><b>LGTBI</b></p>	<p>Cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa suscritos en 2025 en la Región de Murcia incluyen en su articulado una referencia expresa al colectivo LGTBI.</p> <p>Ahora bien, el nivel de los compromisos alcanzados no es en todos los casos igual: en similar porcentaje, unas veces, simplemente proclaman su compromiso de evitar la discriminación del colectivo LGTBI o recuerdan en su articulado la obligación que impone la Ley 4/2023 (y que desarrolla el RD 1026/2024) de elaborar un protocolo de actuación frente a la discriminación del colectivo LGTBI si en algún momento alcanza los 50 trabajadores (Molgás, Salinera Española, Analiza, etc.). En otras ocasiones en cambio se incluye directamente un protocolo de actuación detallado destinado a evitar episodios de discriminación (Trigatum, La Vega, Fini, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa Trigatum crea una Comisión de seguimiento y atención LGTBI.</li> <li>• Adviértase que, según dispone el art. 8.4 <i>in fine</i> del RD 1026/2024, la obligación de elaborar un protocolo antidiscriminación de personas LGTBI "<i>podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas</i>".</li> </ul>

<p><b>VIOLENCIA TERRORISTA Y VIOLENCIA SEXUAL</b></p>	<p>Con finalidad protectora, en los últimos años, el legislador ha equiparado gran parte de los derechos que hasta ahora solo recibían las víctimas de violencia de género a las víctimas de otro tipo de delitos, como los actos terroristas o los delitos contra la libertad sexual (cfr. la nueva redacción que la Ley 4/2023 da al art. 37.8 ET), también aquejadas de problemas de empleabilidad.</p> <p>Pese a todo, la negociación colectiva murciana no se ha ocupado ni de mejorar estos derechos, ni tan siquiera, de reproducirlos a título informativo.</p> <p>En 2025, solo el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Mula recuerda los derechos que les reconoce la legislación laboral a las víctimas de actos terroristas.</p> <p>Y es que parece que la negociación colectiva es consciente de que este tipo de víctimas son especialmente reacias a poner de manifiesto su situación personal, revelando un dato tan personal como el que les daría acceso a esta protección reforzada. Y es que, si estadísticamente, se estima que nada menos que el 72,7% de las víctimas de violencia de género prefiere no mencionar su situación<sup>24</sup>, cabe intuir que el porcentaje de víctimas de violencia sexual que prefieren mantener en secreto su condición, aunque con ello renuncien a las medidas protectoras que el ordenamiento jurídico laboral pone a su disposición será mucho más elevado, por lo que los esfuerzos de los negociadores en elevar los derechos laborales que asisten a este tipo de víctimas, se intuye que serían poco utilizados, de ahí, posiblemente el desinterés negocial.</p>
<p><b>DISCAPACIDAD</b></p>	<p>Como viene siendo habitual, las referencias a la contratación de personas con discapacidad en la negociación colectiva murciana son muy escasas y genéricas.</p> <p>En 2025, solo el convenio colectivo para Fini expone, de forma genérica, la conveniencia de contratar personal con discapacidad o proveniente de Centros Especiales de Empleo.</p>
<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>	<p>Aunque la práctica totalidad de los convenios de ámbito de empresa analizados incluye en su texto alguna referencia a los derechos de conciliación de la vida personal y familiar que asisten a las personas trabajadoras, por lo general, las referencias son reiterativas y bastante genéricas, aunque en ocasiones se encuentran particularidades interesantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como son los permisos retribuidos para acceder a técnicas de fecundación <i>in vitro</i>. Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• Equiparación en derechos de las parejas de hecho a los matrimonios (Sistema Azud Abanilla, etc.).</li> <li>• Progresión en la reincorporación tras una larga enfermedad o reducción de jornada por interés particular: Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• Con el fin de no perjudicar la conciliación, la empresa Omega Spice se compromete a programar reuniones de trabajo entre las 9.30 y las 17.00 horas.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con ánimo de claridad es habitual que los textos convencionales reproduzcan en su articulado cuáles son las específicas medias en materia de PRL que la empresa ha de adoptar en caso de mujeres embarazadas (por ejemplo, Analiza, Atende).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>Menos del 15 % de los convenios de empresa incluye un compromiso con este contenido (Fini, Ayuntamiento de Abanilla).</p>

24 <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-80-de-las-mujeres-desempleadas-victimas-de-la-violencia-de-genero-identifica-la-falta-de-trabajo-como-la-mayor-barrera-para-pedir-ayuda-y-denunciar/#:~:text=Los%20principales%20obst%C3%A1culos%20que%20encuentran,Inclusi%C3%B3n%20de%20la%20Fundaci%C3%B3n%20Adecco.>

<b>FONDO PARA EL DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES</b>	Deporte y hábitos saludables. Emuasa.
<b>MOVILIDAD SOSTENIBLE</b>	<p>Aunque la reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, modifica el tener literal del art. 85.1 ET con el fin de incluir, para cualquier unidad negociadora, “el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”, posiblemente por el escaso tiempo transcurrido desde su entrada en vigor, ninguno de los textos suscritos en 2025 han hecho referencia a esta cuestión. En cambio, se espera que será un tema que tendrá mayor presencia en los convenios colectivos del año 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviértase además que esta no es la única obligación que la nueva Ley de Movilidad Sostenible impone a nuestras empresas. Aunque da un plazo de dos años para hacer frente a estas nuevas obligaciones, la Ley 9/2025 obligará también a las empresas de transporte a controlar su huella de carbono, midiendo y compensando sus emisiones (art. 36), y a las empresas que tengan más de 200 empleados en un mismo centro (o más de 100 por turno) a elaborar un plan de movilidad sostenible (art. 26), por lo que se espera que el tema de la movilidad diaria al centro de trabajo pase a ocupar un lugar primordial en la negociación colectiva de los próximos años.</li> <li>• Pese a todo, por el momento ninguno de estas empresas (ni las que se dedican con carácter principal al transporte de personas o mercancías, ni tampoco las que tienen más de 100 empleados por turno) han hecho efectivo ningún compromiso al respecto.</li> </ul> <p>De la misma forma, también las entidades locales quedan sujetas al deber de negociar planes de movilidad, no solo para sus empleados (si alcanzan los 100 trabajadores por turno) sino también respecto a todos los habitantes del municipio (art. 24 de la nueva Ley de Movilidad Sostenible). Aunque un 20% de los convenios analizados en 2025 correspondían a entidades públicas, ninguno de ellos incorpora medida alguna al respecto.</p> <p>Son varios los factores los que explican esta falta de interés negocial: Y es que, quizá porque se trata de obligaciones que disponen de un periodo amplio de tiempo antes de pasar a ser exigibles, bien porque el deber de negociar se cumpliría adoptando cualquier tipo de medidas negociadas (y no necesariamente, medidas introducidas en un texto que revista el carácter de convenio colectivo, con las particularidades que ello lleva aparejadas), los convenios colectivos murcianos no han demostrado todavía interés al respecto.</p>

<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<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, en 2025 (como ya ocurriera en años anteriores), ningún convenio de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.</p> <p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p><b>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</b></p>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso específicamente destinado a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva los contratos formativos, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes. En 2025, solo el convenio colectivo para Sistema Azud, en términos genéricos, se compromete a facilitar la concertación de contratos formativos.</p>

## 2.18 DESCUELGUE

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>La mitad 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 la formación, promoción profesional, extinción del vínculo o cualquier otro momento de la vida de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Molgás, Analiza, Fini, etc.).</p>
---------------------------------	--

<b>LGTBI</b>	<p>Cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa suscritos en 2025 en la Región de Murcia incluyen en su articulado una referencia expresa al colectivo LGTBI.</p> <p>Ahora bien, el nivel de los compromisos alcanzados no es en todos los casos igual: en similar porcentaje, unas veces, simplemente proclaman su compromiso de evitar la discriminación del colectivo LGTBI o recuerdan en su articulado la obligación que impone la Ley 4/2023 (y que desarrolla el RD 1026/2024) de elaborar un protocolo de actuación frente a la discriminación del colectivo LGTBI si en algún momento alcanza los 50 trabajadores (Molgás, Salinera Española, Analiza, etc.). En otras ocasiones en cambio se incluye directamente un protocolo de actuación detallado destinado a evitar episodios de discriminación (Trigatum, La Vega, Fini, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa Trigatum crea una Comisión de seguimiento y atención LGTBI.</li> <li>• Adviértase que, según dispone el art. 8.4 <i>in fine</i> del RD 1026/2024, la obligación de elaborar un protocolo antidiscriminación de personas LGTBI "<i>podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplie específicamente para incluirlas</i>".</li> </ul>
<b>VIOLENCIA TERRORISTAY VIOLENCIA SEXUAL</b>	<p>Con finalidad protectora, en los últimos años, el legislador ha equiparado gran parte de los derechos que hasta ahora solo recibían las víctimas de violencia de género a las víctimas de otro tipo de delitos, como los actos terroristas o los delitos contra la libertad sexual (cfr. la nueva redacción que la Ley 4/2023 da al art. 37.8 ET), también aquejadas de problemas de empleabilidad.</p> <p>Pese a todo, la negociación colectiva murciana no se ha ocupado ni de mejorar estos derechos, ni tan siquiera, de reproducirlos a título informativo. En 2025, solo el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Mula recuerda los derechos que les reconoce la legislación laboral a las víctimas de actos terroristas.</p> <p>Y es que parece que la negociación colectiva es consciente de que este tipo de víctimas son especialmente reacias a poner de manifiesto su situación personal, revelando un dato tan personal como el que les daría acceso a esta protección reforzada. Y es que, si estadísticamente, se estima que nada menos que el 72,7% de las víctimas de violencia de género prefieren no mencionar su situación<sup>25</sup>, cabe intuir que el porcentaje de víctimas de violencia sexual que prefieren mantener en secreto su condición, aunque con ello renuncien a las medidas protectoras que el ordenamiento jurídico laboral pone a su disposición será mucho más elevado, por lo que los esfuerzos de los negociadores en elevar los derechos laborales que asisten a este tipo de víctimas, se intuye que serían poco utilizados, de ahí, posiblemente el desinterés negocial.</p>
<b>DISCAPACIDAD</b>	<p>Como viene siendo habitual, las referencias a la contratación de personas con discapacidad en la negociación colectiva murciana son muy escasas y genéricas.</p> <p>En 2025, solo el convenio colectivo para Fini expone, de forma genérica, la conveniencia de contratar personal con discapacidad o proveniente de Centros Especiales de Empleo.</p>

25 <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-80-de-las-mujeres-desempleadas-victimas-de-la-violencia-de-genero-identifica-la-falta-de-trabajo-como-la-mayor-barrera-para-pedir-ayuda-y-denunciar/#:~:text=Los%20principales%20obst%C3%A1culos%20que%20encuentran,Inclusi%C3%B3n%20de%20la%20Fundaci%C3%B3n%20Adecco.>

<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>	<p>Aunque la práctica totalidad de los convenios de ámbito de empresa analizados incluye en su texto alguna referencia a los derechos de conciliación de la vida personal y familiar que asisten a las personas trabajadoras, por lo general, las referencias son reiterativas y bastante genéricas, aunque en ocasiones se encuentran particularidades interesantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como son los permisos retribuidos para acceder a técnicas de fecundación <i>in vitro</i>. Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• Equiparación en derechos de las parejas de hecho a los matrimonios (Sistema Azud Abanilla, etc.).</li> <li>• Progresión en la reincorporación tras una larga enfermedad o reducción de jornada por interés particular: Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• Con el fin de no perjudicar la conciliación, la empresa Omega Spice se compromete a programar reuniones de trabajo solo entre las 9.30 y las 17.00 horas.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con ánimo de claridad es habitual que los textos convencionales reproduzcan en su articulado cuáles son las específicas medias en materia de PRL que la empresa ha de adoptar en caso de mujeres embarazadas (por ejemplo, Analiza, Atende).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>Menos del 15 % de los convenios de empresa incluye un compromiso con este contenido (Fini, Ayuntamiento de Abanilla).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso al respecto.</li> </ul>
<p><b>FONDO PARA EL DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES</b></p>	<p>Deporte y hábitos saludables. Emuasa.</p>

**MOVILIDAD SOSTENIBLE**

Aunque la reciente Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, modifica el tener literal del art. 85.1 ET con el fin de incluir, para cualquier unidad negociadora, “el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”, posiblemente por el escaso tiempo transcurrido desde su entrada en vigor, ninguno de los textos suscritos en 2025 han hecho referencia a esta cuestión. En cambio, se espera que será un tema que tendrá mucha presencia en los convenios colectivos del año 2026.

- Advértase además que ésta no es la única obligación que la nueva Ley de Movilidad Sostenible impone a nuestras empresas. Aunque da un plazo de dos años para hacer frente a estas nuevas obligaciones, la Ley 9/2025 obligará también a las empresas de transporte a controlar su huella de carbono, midiendo y compensando sus emisiones (art. 36), y a las empresas que tengan más de 200 empleados en un mismo centro (o más de 100 por turno) a elaborar un plan de movilidad sostenible (art. 26), por lo que se espera que el tema de la movilidad diaria al centro de trabajo pase a ocupar un lugar primordial en la negociación colectiva de los próximos años.
- Pese a todo, por el momento ninguno de estas empresas (ni las que se dedican con carácter principal al transporte de personas o mercancías, ni tampoco las que tienen más de 100 empleados por turno) han hecho efectivo ningún compromiso al respecto.

De la misma forma, también las entidades locales quedan sujetas al deber de negociar planes de movilidad, no solo para sus empleados (si alcanzan los 100 trabajadores por turno) sino también respecto a todos los habitantes del municipio (art. 24 de la nueva Ley de Movilidad Sostenible). Aunque un 20% de los convenios analizados en 2025 correspondían a entidades públicas, ninguno de ellos incorpora medida alguna al respecto.

Son varios los factores los que explican esta falta de interés negocial: Y es que, quizá porque se trata de obligaciones que disponen de un periodo amplio de tiempo antes de pasar a ser exigibles, bien porque el deber de negociar se cumpliría adoptando cualquier tipo de medidas negociadas (y no necesariamente, medidas introducidas en un texto que revista el carácter de convenio colectivo, con las particularidades que ello lleva aparejadas), los convenios colectivos murcianos no han demostrado todavía interés al respecto.

<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<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, en 2025 (como ya ocurriera en años anteriores), ningún convenio de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.</p> <p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p><b>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</b></p>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso específicamente destinado a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva los contratos formativos, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes. En 2025, solo el convenio colectivo para Sistema Azud, en términos genéricos, se compromete a facilitar la concertación de contratos formativos.</p>

## B.2 REVISIONES SALARIALES

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>26</sup>	Media <sup>27</sup>
Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas	69 (61M+8H)	7,5%	517,5
Plasbel Plásticos	380 (132M+248H)	3%	1.140
Thader Urgente, S.L.	17 (5M+12H)	---- <sup>28</sup>	----
Molina Express, S.L.	32 (12M+20H)	---- <sup>29</sup>	----
Cruz Roja	248 (184M+64H)	3,8%	942,4
Viveros Nurfruits	80 (45M+35H)	4,41%	352,8
<b>TOTAL</b>	<b>777</b>	<b>18,71/4 = 4,68</b>	<b>2.952,7</b>

**Media ponderada** = Cifra media total/ número total de trabajadores: **2.952,7/777 = 3,8%**.

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

27 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.

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

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

# ANEXO I

## CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA (A 31 DE DICIEMBRE DE 2025)

Nombre del convenio	Nº. empresas	Nº trabajadores <sup>30</sup>	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	EN VIGOR HASTA AGOSTO DE 2028
2. Agrícola, forestal y pecuario	350	22.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN 2018
3. Agrios	75	2.500	ULTRAACTIVO DENUNCIA AUTOMÁTICA 31 DE DICIEMBRE DE 2024. Actualización salarial en 2024.
4. Agrupación de industriales de panadería de la zona del mar menor e independientes			ABANDONADO
5. Aguas (captación, elevación conducción)	10	1.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática)
6. Amarradores y Boteros	1	23	PRORROGADO

---

<sup>30</sup> 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			PRORROGADO
9. Aserrío, fabricación envases y paletas de madera	35	450	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
10. Caramelos, chocolates, dulces y golosinas en general	8	1.287	ULTRACTIVO <sup>31</sup>
11. Caucho (industrias)	35	500	NO VIGENTE POR ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
12. Charcuteros	250	1.500	PRORROGADO <sup>32</sup>
13. Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia	21	300	ULTRAACTIVO (DENUNCIADO EN 2024).
14. Comercio alimentación (Mayoristas)	325	8.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
15. Comercio Alimentación (Detallistas)	300	5.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
16. Comercio general	400	25.000	DENUNCIADO 28 OCTUBRE 2025 Vigente hasta 31 de diciembre de 2025
17. Confección de piel, ante, napa y doble faz			PRORROGADO <sup>33</sup>
18. Confitería, pastelería, masas fritas y turrone	150	1500	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2027. DENUNCIA AUTOMÁTICA.

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

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

33 Aunque no existe actividad en los últimos 10 años, no consta denuncia.

19. Consignatarias buques y agencias de aduanas	20	500	ULTRAACTIVO <sup>34</sup>
20. Construcción y obras públicas	2.000	29.694	PRORROGADO DESDE DICIEMBRE DE 2021. ÚLTIMA TABLA SALARIAL EN 2024.
21. Derivados del cemento	19	514 3.000 (en dos apartados diferentes del REGCON)	PRORROGADO. NO CONSTA DENUNCIA Tabla salarial publicada en 2025, pero con efectos 2023 y 2024).
22. Empleados de fincas urbanas	475	475	ULTRAACTIVO . última revisión salarial de 2024.
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	15	5.000	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2027
26. Escultura y modelaje de figuras de barro			NO VIGENTE POR ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
27. Especies naturales, condimentos y herboristería	15	500	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025. Denuncia automática.
28. Establecimientos sanitarios hospitalización y asistencia	391	1.700	EN NEGOCIACIONES <sup>35</sup>
29. Estibadores portuarios			PRORROGADO <sup>36</sup>
30. Explotación de campos de golf	10	300	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025

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

35 Denunciado en 2011.Ultraactivo desde entonces.

36 Aunque sin actividad en los últimos 10 años, no consta denuncia.

31. Flota pesquera de bajura			PRORROGADO <sup>37</sup>
32. Frutas frescas y hortalizas (Manipulado y Envasado)	60	5.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2020
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
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 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025. Última revisión salarial en 2024.
37. Industria alpargatera Caravaca de la Cruz			NO VIGENTE POR ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
38. Industrias Aguardientes, Compuestos y Licores			ULTRAACTIVO
39. Industrias pimentoneras	60	1.500	VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática). Tabla salarial actualizada 2024 y 2025.
40. Industrias siderometalúrgicas	8.000	30.000	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática)
41. Industrias vinícolas y alcoholeras	50	1.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025.
42. Laboratorio de prótesis dentales			ULTRAACTIVO
43. Limpieza de edificios y locales	500	9.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2027

37 Aunque sin actividad en los últimos 10 años, no consta denuncia.

44. Limpieza pública viaria	12	1.800	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2027.DENUNCIA AUTOMÁTICA.
45. Locales de exhibición cinematográfica y teatro	10	200	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2026.
46. Madera (Almacenes)			ULTRAACTIVO
47. Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)	148	3.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2025.
48. Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas	100	1.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2024. Denuncia automática.
49. Minas de plomo y complejos			ULTRAACTIVO
50. Oficinas, Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones			VIGENTE 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 HASTA 31 DICIEMBRE 2025
52. Oficinas de estudios de delineantes			NO VIGENTE POR ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
53. Oficinas y despachos	200	1.000	ULTRAACTIVO (denunciado en 2024) Revisión salarial en 2025 (efectos 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	900	PRORROGADO. Última tabla salarial de 2025.
56. Pesca de arrastre de Águilas			ULTRAACTIVO

57. Pesca de bajura de cerco con luz de Águilas			ULTRAACTIVO
58. Preparados dietéticos, de belleza natural y ecológica.	2	1.000	PRORROGADO
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 HASTA JUNIO DE 2027
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	12	1.100	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2027
65. Transporte de mercancías por carretera	3.000	20.000	RENEGOCIADO CON EFECTOS DESDE EL 1.1.2026 HASTA 31.12.2028
66. Transportes regulares y discrecionales de viajeros	90	1.550	EN VIGOR HASTA 31 DICIEMBRE DE 2027
67. Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías)	12	650	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE 2025 (Denunciado en octubre de 2025 con efectos 31 de diciembre de 2025).
68. Universidades públicas	2	1.730	PRORROGADO

1. En los últimos cinco años se han constituido nuevas unidades negociales de sector, 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. En 2025, excluyendo los sectores abandonados o disueltos, los convenios en vigor representan en la fecha de cierre de este estudio algo más del 50% de las unidades negociales que actualmente se han creado en la Región de Murcia. Cerca del 30% son sectores cuyo convenio colectivo se encuentra prorrogado tácitamente al no haber sido denunciado por ninguna de las partes, y el otro 20% 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.

3. El elevadísimo número de convenios ultraactivos indica que, pese a los esfuerzos del legislador por dinamizar los procedimientos de negociación colectiva, 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 el deber de sumisión a un arbitraje en el propio texto del convenio denunciado, o en acuerdos *ad hoc*, con el fin de desbloquear las negociaciones cuando sea necesario. En cualquier caso, la práctica demuestra lo reacios que son los negociadores a la hora de incluir compromisos de arbitraje en el propio texto de la negociación colectiva, y posteriormente también, lo difícil que es llegar a este tipo de acuerdos una vez que el conflicto ya ha surgido. Como excepción a esta regla general, el Convenio Colectivo para Limpieza Pública Viaria se compromete a acudir al arbitraje vinculante en la OMAL en caso de paralización de las negociaciones tras la denuncia de su texto y también, ante episodios de falta de acuerdo en los procesos de inaplicación de las condiciones de trabajo (arts. 6 y 9 de su texto).

4. Prácticamente la mitad 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.

5. 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.

6. 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?

7. Se registra una marcada subdivisión sectorial en la Región. Tanto es así que resulta muy difícil extraer una línea general que permita identificar cierto sector de actividad ( 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 encuadrarse dentro de alguna de estas cuatro categorías, y además, puede afirmarse, que cada uno de ellos sigue un comportamiento negociador independiente. 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).

8. 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 de textos que se encuentran ultraactivos (esto es, denunciados sin que se haya logrado alcanzar un nuevo acuerdo), en sectores de actividad con un elevado volumen de mano de obra, caso del convenio de Empresas cosecheras y productoras del tomate (con 28.000 empleados).

9. El abandono de ciertas unidades de negociación posiblemente responda a su integración en sectores mayores (como 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. En 2025, en la Región de Murcia 9.600 trabajadores se encuentran incluidos dentro de un convenio sectorial de nueva negociación, mientras que 30.800 personas quedan afectadas por un acuerdo expreso de actualización salarial, a los que habría que sumar los compromisos de actualización automática de salarios incluidos en textos prorrogados o ultraactivos.

11. Ahora bien, los convenios en vigor y también los prorrogados o los ultraactivos 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, los 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.

Así pues, debe insistirse en 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 pensando 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 negociables 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 casos, 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.

12. 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.

