



 **CES**



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

INFORME SOBRE **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA**

Año 2022

colección
estudios50

**INFORME SOBRE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA
REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2022**

Selma Penalva, Alejandra
Fernández Collados, M^a Belén
Cegarra Cervantes, Felipe

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.



colección
estudios50



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. 2023. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
C/. Alcalde Gaspar de La Peña, 1 - 30004 Murcia.
www.cesmurcia.es

I.S.B.N. 978-84-09-51848-7
Depósito Legal: MU 530-2023

Diseño, maquetación e impresión: IM Nova - Empresa de Inserción

Para la impresión de este libro se ha utilizado papel biodegradable y 100% reciclable, conforme al Sistema FSC/PEFC

ÍNDICE

I. Introducción.....	7
II. Balance sobre la negociación colectiva en 2022.....	9
III. Estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia	48
A. Convenios colectivos de sector.....	48
A.1 Convenios de nueva negociación.....	48
1. Relación de convenios.....	48
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de sector en 2022	50
2.1. Ámbito	50
2.2. Organización y dirección del trabajo	51
2.3. Clasificación profesional.....	53
2.4. Jornada.....	54
2.5. Vacaciones.....	55
2.6. Permisos, licencias y excedencias	57
2.7. Salario	59
2.8. Contratación	61
2.9. Acción social.....	62
2.10. Seguridad y salud en el trabajo	63
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales	63
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales.....	63

2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio	64
2.14. Régimen disciplinario.....	65
2.15. Formación profesional.....	66
2.16. Igualdad.....	66
2.17 Responsabilidad Social Corporativa	68
2.18. Descuelgue	70
A.2 Revisiones salariales	70
B. Convenios de empresa	71
B.1. Convenios de nueva negociación	71
1. Relación de convenios.....	71
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de empresa en 2022	74
2.1. Ámbito	74
2.2. Organización y dirección del trabajo	76
2.3. Clasificación profesional.....	78
2.4. Jornada.....	80
2.5. Vacaciones.....	81
2.6. Permisos, licencias y excedencias	84
2.7. Salario	86
2.8. Contratación	89
2.9. Acción social.....	90
2.10. Seguridad y salud en el trabajo	90
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales	91
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales.....	91
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio	91
2.14. Régimen disciplinario.....	92
2.15. Formación profesional.....	93
2.16. Igualdad.....	93
2.17. Responsabilidad social corporativa	96
2.18. Descuelgue	97
B.2. Revisiones salariales	98

I. INTRODUCCIÓN

Al igual que en informes precedentes, con carácter previo al análisis de cómo ha ocurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2022, es necesario hacer referencia al marco legal que ha servido de soporte.

Sin lugar a dudas, la novedad más relevante y que ha supuesto una auténtica revolución en la regulación del contrato de trabajo, deriva de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El nuevo marco laboral se ha propuesto acabar con la tradicional dualidad que caracterizaba a nuestro modelo de relaciones laborales que distinguía entre contratos fijos y temporales. Además, la reforma del Estatuto de los Trabajadores que lleva a cabo la norma del Gobierno, abre numerosos espacios en materia de contratación que podrán ser desarrollados en la negociación colectiva, al igual que reordena la siempre controvertida relación jerárquica entre convenios sectoriales y convenios de empresa.

El pasado año también puso punto y final al “Derecho del Trabajo de la pandemia”, cuyo principal botón de muestra ha sido la novedosa reformulación de los ERTes que llevo a cabo el legislador, forzado por las circunstancias tan excepcionales que Gobierno, empresas y sindicatos tuvieron que afrontar desde marzo de 2020. La finalización de la vigencia de estos ERTes ha motivado que se haya conseguido una cierta normalidad en la negociación colectiva, quedando evidenciado por el número de convenios colectivos negociados el pasado año.

En materia salarial, el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, incrementaba el salario mínimo interprofesional, pasando de los 950 euros de 2021 a 1.000 euros, con el consiguiente efecto que ha conllevado para las categorías más básicas recogidas en las tablas salariales de no pocos de los convenios colectivos negociados en nuestra Región.

Por otro lado, en el campo de la lucha frente al acoso, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, entre otras obligaciones, señala que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para el establecimiento de estas medidas, la negociación colectiva representa el instrumento apropiado para su implementación.

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

En mayor o menor medida, estas importantes disposiciones han tenido efecto en los pactos colectivos negociados durante el pasado año 2022, tal y como tendremos ocasión de analizar en las próximas páginas.

Por último, debe indicarse que la actividad negocial en la Región de Murcia no ha contado en 2022 con las habituales recomendaciones elaboradas conjuntamente a nivel estatal por patronal y sindicatos. Ante la imposibilidad de cerrar el que habría sido V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, las partes en discordia han elaborado por separado sus propias orientaciones y las han hecho llegar a los sujetos presentes en las diferentes mesas de negociación, con el inevitable incremento de conflictividad laboral.

II. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2022

Como se viene haciendo año tras año, con el objeto de dar continuidad metodológica a este estudio anual, el plan de trabajo seguido ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos **convenios publicados** en el BORM en 2022, que además **hayan surtido efectos durante dicho año** (incluso aunque expresamente retrotraigan total o parcialmente sus efectos a un momento temporal anterior al 1 de enero del año 2022). **Exigiendo cumulativamente** que concurren **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2022**), descartándose aquellos que aun habiendo sido publicados en 2022 su vigencia no alcance hasta 2022 (Salinera española, S.A.). Se intenta con ello introducir un criterio objetivo que permita concretar con precisión cuáles serán los textos negociales estudiados.

Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio convenios colectivos extra-estatutarios, las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario, pero sí los Acuerdos Mixtos (Ayuntamiento de Los Alcázares, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2022 contamos con 32 convenios de nueva negociación (13 de sector y 19 de empresa): la cifra total más alta desde el año 2018 que fue de 37 convenios, aunque todavía lejana a la de 2013 con 42 convenios. El salto cuantitativo de 2022 se debe al aumento considerable del número de convenio de nueva negociación en sector, pasando de 3 convenios en 2021 y 7 en 2020 y 2021 a los 13 de 2022. Recordemos que en 2021 los convenios de nueva negociación fueron 25 (3 de sector y 22 de empresa), una cifra muy similar a la de 2020, en la que fueron negociados 23 convenios (7 de sector y 16 de empresa).

Las cifras reflejadas en los estudios de los últimos años han sido las siguientes: 2019 (29 convenios: 7 de sector y 22 de empresa), 2018 (37 convenios: 10 de sector y 27 de empresa), 2017 (29 convenios: 11 de sector y 18 de empresa), 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa), 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa), 2014 (31 convenios: 8 de sector y 23 de empresa) y 2013 (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). A este respecto, parece razonable concluir que es muy posible que las restricciones a la presencialidad y a la movilidad, impuestas por razones sanitarias relacionadas con la contención de la propagación de la Covid-19, que han alterado el normal funcionamiento de numerosas empresas y actividades económicas en nuestra Región, pueden explicar el significativo descenso en el número de convenios colectivos aprobados durante los años 2020 y 2021. Una situación ya superada en 2022.

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

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

* * *

Por lo que al **ámbito de aplicación del convenio colectivo** se refiere, parece que los convenios colectivos murcianos cada vez se decantan más por fijar duraciones “medias”: ni muy prolongadas ni muy breves. En concreto, más de la mitad de los convenios analizados opta por atribuir a sus acuerdos una duración inicial comprendida entre los 2 y los 4 años (Culmarex, Molgás, Bunge, etc.). Las duraciones superiores o más reducidas resultan excepcionales.

A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, 3/4 de los convenios, tanto de sector como de empresa, suscritos en la Región de Murcia durante el año 2022 reconoce efectos retroactivos a su articulado, demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses. En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada

(como ocurre con el convenio colectivo para el sector de Fruta y Uva de mesa, que prevé que todos sus efectos, salvo los económicos, se retrotraigan al día 1 de enero de 2012).

Aunque casi el 50% de los convenios de sector (Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.) contempla en 2022 su denuncia automática una vez alcanzada la duración inicialmente prevista, se trata de un tipo de previsión muy infrecuente en el ámbito de empresa: solo excepcionalmente los convenios de empresa incluyen una cláusula de este tipo (Vidal Golosinas, Erhardt, Culmarex), demostrando claramente preferir fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, que oscila entre 1 y 3 meses, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado (así lo hacen 7 de cada 10 nuevos textos, como Mancomunidad Comarca del Noroeste, Forespán, Federación de Fútbol, etc.).

A pesar de que el RD-Ley 32/2021 recuperó la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos una vez denunciados (salvo pacto en contrario), su plasmación continúa siendo algo habitual en la negociación colectiva murciana. Así, uno de cada cinco nuevos convenios colectivos de ámbito de sector (Industrias vinícolas y alcoholeras, Protección selvática, etc.) y 2/3 de los convenios de empresa (Lorca, La Vega, Vidal, etc.) firmados en la Región en 2022 opta por reiterar, con ánimo ejemplificativo, la previsión que actualmente realiza el art. 86.4 ET, en virtud de la cual, una vez denunciado un convenio éste mantendrá sus efectos hasta la firma del nuevo acuerdo, aunque transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya firmado un nuevo texto, las partes deberán acudir a instrumentos de solución extrajudicial de conflictos que eviten la petrificación de las negociaciones.

Solo en dos ocasiones se opta por especificar que la ultraactividad no afectará a las retribuciones ni al calendario laboral, que, por tanto, deberán actualizarse cada año (CCOO; Ayuntamiento de Los Alcázares, Mancomunidad de Comarca del Noroeste).

Desde otro punto de vista, pese a la utilidad práctica que reportaría, todavía la mitad de los convenios sectoriales suscritos en 2022 se inclina por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, repitiendo la misma denominación del sector de actividad al que se refiere el convenio. A estos efectos, con el fin de evitar dudas interpretativas relacionadas con el ámbito de aplicación de los convenios sectoriales sería muy útil que los negociadores se acordasen de completar esta forma de identificación incluyendo cierta aclaración explicativa de las actividades integradas en el referido sector de actividad (como sí lo hace, por ejemplo, Protección selvícola, Productos dietéticos, Cosecheras de Tomate, etc.). En el ámbito de la negociación colectiva de empresa, al resultar la delimitación funcional menos relevante, muy pocas veces los negociadores optan ni por definir previamente el objeto social de la empresa ni tan siquiera por incluir una breve

referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar incluidas en él (a modo de excepción a esta regla general, véase el convenio colectivo para la empresa Molgas).

En relación con la delimitación del ámbito territorial del convenio, se detecta que la gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2022 indica que las previsiones convencionales serán aplicables *a todas las empresas del sector que radiquen en la Región de Murcia y a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia*". En el ámbito de empresa, además, con ánimo clarificador, la mitad de los textos aprobados opta por referir la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (García Carrión, Bunge, Vidal golosinas, etc.).

Por lo que respecta a la aplicación subjetiva del convenio colectivo, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, un año más resulta muy habitual que los convenios colectivos incorporen a su articulado una referencia genérica, en virtud de la cual se consideran incluidos en el convenio todos los trabajadores que presten servicios dentro de su ámbito de aplicación. A su vez, completando la genérica previsión anterior, en 2022, una tercera parte de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, excluye a todas las relaciones laborales especiales enumeradas en el art. 2 ET de su ámbito de aplicación (Productos dietéticos, Fruta y Uva de Mesa; La Vega, Clínica Belén) o solo a los altos cargos (Madera, Paletas de madera, Bunge, etc.).

Por su parte, en el ámbito de empresa resulta muy habitual encontrar otro tipo de exclusiones meramente declarativas o ejemplificativas, que tienen como única finalidad resaltar que el convenio colectivo no se aplicará al personal no laboral o al personal de otras empresas. En 2022, uno de cada tres nuevos convenios de empresa, y uno de cada cuatro convenios sectoriales (Transportes urbanos, Transportes discrecionales o Aceitunas), por motivos de claridad, opta por incluir alguna precisión de este tipo. Y es que, como es sabido, quedarán excluidas del ámbito de aplicación de un convenio colectivo aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil, contratos administrativos (Ayuntamiento de Los Alcázares), liberados, afiliados o personas con responsabilidad sindical (CCOO), becarios, personal proveniente de empresas subcontratadas, etc. (La Vega, Bunge, Erhardt , etc.). Recuérdese a estos efectos que la reforma laboral que lleva a cabo el RD-Ley 32/2021, aunque mejora los derechos de las personas trabajadoras subcontratadas, no llega al extremo de extenderles la aplicación del convenio colectivo que rige en la empresa principal para la que prestan servicios, sino el convenio sectorial de la rama de actividad que desarrollan (cfr. art. 42.6 ET). Resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el empresa Gestión y Control de Lorca incluye en su ámbito de aplicación al personal discapacitado proveniente de un Centro Especial de Empleo

que preste servicio en sus instalaciones.

Cabe anticipar que la negociación colectiva del próximo año, posiblemente, se ocupe con mucha frecuencia de mencionar, ejemplificativamente, que los estudiantes no resultarán incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio. Y es que, aunque la naturaleza extralaboral de su relación no haya cambiado, la nueva obligación de cotización de las prácticas académicas, tanto retribuidas como no remuneradas que se llevan a cabo en el seno de titulaciones universitarias o de formación profesional, exigida por la recentísima (y además, muy polémica) Disposición Adicional 52ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (según la nueva redacción que le ha proporcionado el RD-Ley 2/2023 de 17 de marzo, de Medidas Urgentes para la Ampliación de Derechos de los Pensionistas, la Reducción de la Brecha de Género y el Establecimiento de un Nuevo Marco de Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones) y que entrará en vigor el próximo 1 de octubre de 2023, parece que, en ciertas ocasiones, puede llegar a aconsejar la introducción de menciones aclarativas de este tipo. Repárese en que los actuales planes de estudios tanto de titulaciones universitarias como de formación profesional, exigen, como una asignatura más, que el estudiantado realice prácticas académicas en empresas. Y es precisamente sobre estos estudiantes, mientras estén realizando estas prácticas académicas, sobre los que ahora se crea esta nueva obligación cotización que, aunque fuertemente bonificada (95%), en principio nace a cargo de la empresa o institución en la que los estudiantes realizan sus prácticas (salvo que el convenio suscrito con la entidad formativa determine que sea esta la que asume la condición de empleador), lo que llegado el momento puede difuminar las fronteras entre laboralidad y extralaboralidad del sujeto que presta el servicio y hacer aconsejable la introducción en el convenio colectivo de una cláusula aclarativa que reduzca confusiones.

A su vez, la negociación colectiva regional de ámbito de empresa de 2022 presenta un rasgo muy característico: un 15,78% de los convenios estudiados, son acuerdos mixtos, y por lo tanto, afectan tanto a personal funcionario como a personal laboral (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de Los Alcázares y Mancomunidad de la Comarca del Noroeste).

Por último, resulta digno de mención que, mientras que cerca del 25% de los nuevos convenios de ámbito de sector (Madera, Protección selvícola, etc.) condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, se trata de una cláusula mucho más frecuente todavía en el ámbito de la negociación empresarial, hasta el punto de que, en 2022, cerca del 60% de los convenios de empresa analizados la han incluido en su articulado (Erhardt, Bunge, Vidal golosinas, etc.), demostrándose así la diferencia de objetivos negociadores entre los ámbitos de sector y de empresa. Como es sabido, por medio de este tipo de disposiciones convencionales conocidas como compromisos de “vinculación a la totalidad”, se intenta reforzar el equilibrio

interno de los acuerdos alcanzados, condicionando la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. Adviértase que, en el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.

* * *

Por lo que atañe a la **organización del trabajo**, una cuarta parte de los convenios sectoriales firmados en 2022 (Protección selvícola, etc.) y una tercera parte de los nuevos convenios de empresa (CCOO, Molgás, Residencia San Francisco de Águilas, etc.) 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

En ocasiones se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como: aumentar la eficacia, simplificar el trabajo (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras), favorecer la organización científica del trabajo (Federación de fútbol), conseguir la excelencia técnica y la calidad en la prestación del servicio (La Vega), o potenciar la productividad, rentabilidad y la óptima atención al cliente (Molgas), entre otras.

Por su parte, en 2022 ha resultado ser el ámbito de empresa el más propicio a incluir precisiones relacionadas con los deberes de diligencia y buena fe que han de observarse durante la prestación de servicios, conforme exige el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores. En particular, en uno de cada cinco nuevos textos se insiste en el deber de los trabajadores de no incurrir en competencia desleal (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras), se refuerza su deber de sigilo (Federación de Fútbol), se elaboran códigos de conducta de la plantilla en general (Club de Tenis, Bunge) o de alguna categoría profesional en concreto (como los conductores, en el caso de la empresa Molgas), se perfila el sistema de videovigilancia (Federación de Fútbol) a que están sujetos los trabajadores, o se acuerda implantar un sistema de control de geoposición de los vehículos de empresa (Molgas).

En este orden de asuntos, destaca que, en 2022 no han sido nada frecuente pactar un rendimiento mínimo. Solo uno de cada diez nuevos convenios sectoriales de 2022 incluye en su articulado una tabla de rendimientos mínimos relativa a los distintos puestos de trabajo (Paletas de madera, Cítricos), previsión que resulta más excepcional todavía si cabe en el ámbito de empresa (García Carrión).

Desde otro punto de vista, y habida cuenta de la revalorización que la figura del trabajo fijo discontinuo cobra a partir de la reforma laboral que operó el RD-Ley

32/2021, la negociación colectiva murciana parece haber intensificado también su interés por la figura del trabajador fijo discontinuo, aunque quizá no lo ha hecho con la fuerza que hubiese sido deseable.

Cerca del 50% de los nuevos convenios sectoriales (Aceitunas, Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.), y un 20% de los nuevos convenios de empresa (Vidal golosinas, Viveros, Culmarex) se ocupa de precisar en su articulado que el ámbito funcional que regulan se caracteriza por depender de actividades cíclicas e intermitentes y de detallar el sistema de llamamiento al trabajo que se seguirá en su ámbito de aplicación. Por lo general, se opta por un sistema de llamamiento que atienda a las necesidades de cada empresa individualmente considerada, y no a las necesidades conjuntas del sector (descartándose que las empresas del mismo sector recurran a una lista común de llamamientos), posiblemente debido a que, aunque podría ayudar a reducir las interrupciones entre campaña y campaña de los trabajadores fijos discontinuos así contratados, su gestión implica un grado de complejidad que por el momento las empresas no están dispuestas asumir (entre otras cosas, porque al ser varias empresas las que necesitarían sucesivamente los servicios del mismo trabajador fijo discontinuo, éste se situaría en una especialísima situación de pluriempleo, aunque los días de prestación efectiva de servicios no se superpongan en las diversas empresas contratantes). Así pues, cuando los convenios sectoriales dedican atención a la forma de llamamiento, se limitan a regular aspectos tales como la forma de comunicárselo al trabajador (por carta, por teléfono, por burofax, sólo una vez o asumiendo el compromiso de efectuar varias llamadas si no contesta, etc.), el orden en el que se clasificarán los trabajadores (por antigüedad en la empresa, por autobuses, etc.), cómo inciden las situaciones de IT y maternidad sobre el orden de llamamiento, etc. (si se pospone el momento de llamamiento o se recurre al contrato de sustitución) pero, por lo general, no se adopta un sistema de lista única con la que se pretenda atender cualquier necesidad que presente una de las empresas del sector, demostrando que las empresas no desean asumir compromisos adicionales a los que ya establece la legislación laboral.

En cualquier caso, a la hora de emprender los procesos de negociación colectiva, se ha de concienciar a trabajadores y empresarios de la gran utilidad que representaría incluir en el articulado del propio convenio colectivo, tanto de ámbito sectorial como de empresa, referencias expresas a las formas de funcionamiento del trabajo fijo discontinuo. Y es que, aunque respecto a la forma de llamamiento, el art. 16.3 ET permite que, en defecto de previsión en convenio colectivo, se plasme en acuerdo de empresa, que la negociación colectiva no haga uso de esta posibilidad de regulación (16.3 y 16.5 ET) implica desconocer el importante papel que, desde la última reforma laboral, esta modalidad contractual desempeña en la economía nacional y en el modelo actual de relaciones laborales.

Adviértase que nuestra doctrina empieza a considerar el orden de llamamiento

como una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo de un trabajador fijo discontinuo, por lo que deberá hacerse constar por escrito en el texto de su contrato de trabajo (16.2 ET), y no hacerlo, resultaría por tanto tipificado como infracción leve en materia de relaciones laborales en el art. 6.4 LISOS.

Pese a la importancia práctica que tienen, en 2022, sólo uno de cada cinco nuevos convenios, tanto de ámbito de sector (Madera, Cítricos, etc.) como de empresa (Residencia San Francisco de Águilas, Viveros, etc.), se ocupa de predeterminar el modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación. A través de estas cláusulas, las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos económicos cuantificados en el finiquito, lo que permite al trabajador reclamar los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados. Recuérdese que, en defecto de pacto, se aplicarán las previsiones del art. 29 ET, en las que simplemente se hace referencia a una cuantificación total de las cantidades debidas al trabajador, que en la práctica, una vez firmado, resulta mucho más difícil de rebatir para los trabajadores.

Similar sorpresa provoca el hecho de que tampoco en la negociación colectiva murciana aparezcan referencias a la forma de registro horario. Hace ya más de tres años cuando, el pasado 12 de mayo de 2019, se hizo efectiva la obligación de registro de jornada aprobada por el 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 (BOE de 12 de marzo). Con ella, se introdujo uno de los cambios más significativos y de mayor trascendencia social de los operados en nuestro modelo de relaciones laborales de los últimos tiempos, pues se impuso una obligación que incide sobre cualquier tipo de empleador o empresario, independientemente del tipo de contrato suscrito, del carácter común o especial de la relación laboral iniciada o del sector de actividad en el que se realice el trabajo.

Pese a quedar demostrado que se trata de una materia más propia del ámbito de empresa que del ámbito de sector, sorprende comprobar que poco más del 15% de los convenios analizados se ocupa de especificar cómo se habrá de realizar el sistema de registro horario vigente en la empresa, detallándolo en forma de anexo a su texto (Federación de fútbol) o referenciándolo de forma genérica (remitiendo a la ficha de registro, en Bunge). Otras veces, se establecen distintas formas de llevar a cabo el registro horario dependiendo de las características del puesto de trabajo a desarrollar (por ejemplo, a través del disco tacográfico respecto al personal en movimiento o del software *virtualtime*, para el personal no móvil, que contempla la empresa Molgas). Se demuestra así que se trata de una cuestión cuya concreción, en la práctica, queda en manos del poder de dirección del empresario o se intenta tramitar a través de un acuerdo de efectos colectivos o simplemente se consulta con los representantes legales de los trabajadores (como permite el art. 34.9 ET), pero no se somete a negociación colectiva.

Por su parte, todavía en 2022, pese a haber transcurrido ya prácticamente tres años de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (después convertido en la Ley 10/2021) de Trabajo a distancia, las referencias al teletrabajo siguen siendo muy escasas y genéricas en la negociación colectiva murciana: aparecen en poco más del 15% de los convenios de nueva de negociación de ámbito de empresa y, en menos del 10% de los convenios sectoriales (Madera). Con carácter general, se limitan a incorporar una remisión genérica a la Ley 10/2021 (Federación de Fútbol). Solo en ocasiones muy puntuales se encuentra una regulación más detallada, en la que se especifica en el convenio colectivo cuáles serán las actividades susceptibles de ser prestadas a distancia, se limita el porcentaje máximo de la jornada que podrá desarrollarse a distancia, o se contempla el teletrabajo como fórmula de conciliación de la vida personal y laboral (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Mancomunidad Comarca del Noroeste). Resulta interesante destacar que, en 2022, en la Región de Murcia, los textos que más atención prestan a la posibilidad de prestar servicios a distancia corresponden al ámbito del empleo público.

Por último, es interesante mencionar que los compromisos de subrogación de personal no son frecuentes en la negociación colectiva murciana: se incluyen en menos del 20% de los convenios sectoriales (Transportes discrecionales, Transportes urbanos, Protección selvícola), y en ninguno de los nuevos convenios de ámbito de empresa (lo que demuestra que se trata de un tipo de previsión que, en la práctica, queda reservada al ámbito sectorial). En esta falta de interés negocial en la sucesión de personal quizá ha influido la reciente intensificación de las obligaciones empresariales en materia de subcontratación que ha introducido la reforma laboral operada por el RD-Ley 32/2021 modificando la redacción literal del art. 42.6 ET.

* * *

Los convenios colectivos murcianos, tanto de ámbito de sector como de empresa suelen optar por establecer sistemas de clasificación complejos que, aunque basados principalmente en grupos profesionales, completan su clasificación distinguiendo entre Grupos y Niveles (García Carrión, Vidal golosinas), entre Grupos y Subgrupos (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, etc.), entre Grupos, Áreas funcionales y Puestos de trabajo (residencia San Francisco de Águilas) o entre Grupos, Niveles y Puestos (Erhardt, Belén, La Vega, etc.), grupos, subgrupos y categorías (Transportes discrecionales), Divisiones funcionales y grupos profesionales (Madera), o grupos y niveles profesionales (Aceitunas, Cosecheras de tomate), etc., lo que demuestra que el concepto de categoría no ha desaparecido del todo en las plantillas murcianas a pesar de que, hace ya más de diez años, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional pasó a estructurarlo únicamente a partir del concepto de grupo profesional.

Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más del 50% de los convenios sectoriales (Productos dietéticos, Tomate fresco, Aceitunas, etc.) y más del 60% de los convenios de ámbito de empresa (Mancomunidad Comarca del Noroeste, Molgas, etc.) de nueva negociación durante el año 2022 se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional. Esta definición de las funciones desarrolladas presta especial atención a factores tales como la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad asumido. En concreto, se trata de una previsión importantísima, no solo a la hora de garantizar la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atendiendo a las funciones concretas de cada puesto de trabajo, sino también a la hora de realizar la auditoría salarial por razones que género a la que obliga la normativa vigente (cfr. art. 46.6 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollado por el RD 902/2020).

En 2022 se aprecia que ya está prácticamente erradicado el defecto de nombrar en femenino las categorías profesionales más bajas y con retribución más reducida (normalmente, “limpiadora”) mientras el resto de puestos de trabajo de la empresa aparecían formulados en masculino genérico. De hecho, 3 de cada 10 nuevos convenios regionales de ámbito de empresa opta por especificar en su articulado su compromiso de realizar un uso no sexista del lenguaje (Mancomunidad de la Comarca del Noroeste), a utilizar el masculino genérico de forma neutra, dirigida tanto a mujeres como hombres (Club de Tenis), evitar expresiones sexistas (Federación de Fútbol) o utilizar siempre la expresión “persona trabajadora” (Forespán).

Por lo que respecta al acceso a la empresa, se detecta que cada vez es más frecuente en la negociación colectiva murciana el hecho de contemplar la necesidad de superar una prueba selectiva para incorporarse a la plantilla de la empresa: una tercera parte de los convenios de sector suscritos en 2022, contempla la posibilidad de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación realicen exámenes o pruebas de aptitud con el fin de comprobar que el aspirante al ingreso o ascenso en la empresa se adecúa a las exigencias del puesto de trabajo (Madera, Aceitunas, etc.). En ocasiones, se especifica que estas pruebas de habilidad pueden consistir en pruebas físicas (Protección selvícola). En similares términos, el 40% de los convenios de empresa analizados prevén en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso o de ascenso que considere oportunas (Federación de Fútbol, Bunge, etc.). En esta línea, los convenios colectivos para entidades públicas recuerdan que el acceso al empleo, la promoción profesional y la consolidación del empleo público, se realizarán siempre atendiendo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad exigidos en el Estatuto Básico del Empleo Público (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Los Alcázares, etc.).

En 2022, son prácticamente inexistentes en el ámbito de empresas las referencias convencionales relativas a la polivalencia funcional de los empleados. Posiblemente porque en la práctica, en la mayoría de ocasiones, resulta suficiente para satisfacer las necesidades empresariales con recurrir a la libertad de atribución de funciones que permite el amplio concepto de grupo profesional. En esta línea, cerca del 20% de los convenios sectoriales (Productos dietéticos, Fruta y Uva de mesa) y una tercera parte de los convenios de ámbito de empresa (CCOO, García Carrión, Vidal golosinas, etc.), opta por recordar en su articulado, posiblemente con ánimo aclaratorio, que el art. 39 ET establece la movilidad funcional libre dentro del grupo profesional como parte del *ius variandi* empresarial.

Por lo que al régimen de ascensos se refiere, cerca del 20% de los nuevos convenios sectoriales (Aceitunas, Fruta y Uva de mesa) y del 50% de los nuevos convenios de empresa (Viveros, Culmarex, La Vega, etc.), opta por dar preferencia a los propios trabajadores de la plantilla a la hora de ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo de superior categoría que se pudieran presentar. De forma excepcional, se precisa además que esta promoción se realizará atendiendo a la edad, antigüedad o discapacidad del trabajador (Gestión y Control del Lorca); o a la antigüedad, méritos, formación y edad de los trabajadores concurrentes (Residencia San Francisco de Águilas).

Un año más se demuestra que es el ámbito de empresa y no el sectorial el más apropiado para fijar el periodo de prueba al que deberán sujetarse los trabajadores de nuevo ingreso (previsto en cerca del 60% de los nuevos convenios de empresa, como Belén, Culmarex, etc.) y también para definir cuál ha de ser el preaviso de cese que ha de respetar el trabajador en el caso de que voluntariamente desee abandonar la empresa (49 ET). A estos efectos, aunque como regla general se opta por fijar 15 días de preaviso (Belén, Molgas, etc.), excepcionalmente se contemplan duraciones muy superiores (como los 25 días previstos en la Federación de Fútbol o el mes que exige el convenio colectivo para la empresa Control y Gestión de Lorca).

A diferencia de lo que ocurrió durante el año 2021, en el que ninguno de los nuevos convenios de ámbito de sector incluía compromiso alguno de segunda actividad, en 2022, se trata de una previsión habitual en nuestra negociación colectiva, dado que cerca del 40% de los nuevos textos sectoriales y el 20% de los textos de ámbito de empresa incorpora un compromiso de esta índole.

Los más frecuentes están relacionados con el acceso temporal a una segunda actividad mientras está en vigor la privación del carné de conducir (Limpieza pública viaria), salvo que ésta se haya producido por conducir bajo los efectos del alcohol u otras drogas (Industrias vinícolas y alcoholeras, Molgas, entre otros). En ocasiones, este compromiso de reubicación del trabajador afecta también a las situaciones de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (Transportes

urbanos, transportes discrecionales). Otras veces, se hace depender de la edad del trabajador, (por ejemplo, al cumplir 55 o 60 años de edad: respectivamente, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras y Mancomunidad de servicios de la Comarca del noroeste). En ocasiones, esta posibilidad de acceso a una segunda actividad se contempla solo para determinadas profesiones (como es el caso de los Policías locales del Ayuntamiento de Los Alcázares). De forma excepcional, se recuerdan las obligaciones de adaptación del puesto de trabajo que, según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá la empresa en caso de enfermedad o embarazo (Puerto Lumbreras).

* * *

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

1. El cómputo de la jornada laboral. Todos los convenios de sector se refieren a esta materia y lo hacen la inmensa mayoría estableciendo un cómputo mixto. En el ámbito de empresa, el cómputo anual resulta mayoritario, como lo fue en 2019, pero no en 2020.

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

En empresa la jornada media anual pactada en 2022 es de 1.755 horas, 8 minutos y 24 segundos, algo superior a la de 2021 que fue de 1.731 horas y 8 minutos, pero inferior a la de 2020, que fue de 1.777 horas y 36 minutos. Sin embargo, en 2019, la jornada media anual pactada en empresa fue muy inferior, situándose en 1.715 horas y 12 minutos. En 2018 fue de 1.749 horas y 52 minutos, en 2017 de 1.796 horas, en 2016 de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos.

3. El cómputo semanal medio² pactado en el ámbito de sector 2022 es de 39 horas y 33 minutos, es decir, a diferencia de 2021 y 2020 que fue de 40 horas, como en 2019, vuelve a bajar de las 40 horas. En 2019 fue de 39 horas y 48 minutos,

¹ Para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2022 y con efectos durante dicho año.

² Igualmente, para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase también en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2022 y con efectos durante dicho año.

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 2022 es de 39 horas y 6 minutos. En 2021 fue de 36 horas y 33 minutos, muy inferior a la de 2022 y a la de 2020 que fue de 39 horas con 32 minutos, mientras que en 2019 lo fue de 38 horas y 53 minutos, prácticamente el mismo que en 2018 que fue de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, inferior a la de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos). La rebaja tan sustancial de la jornada pactada en cómputo semanal en 2021 se debió al destacado número de convenios colectivos de empresa pública negociados en 2021 con una jornada de 35 horas.

4. Por lo que hace a la **distribución irregular de la jornada**, en los convenios de ámbito sectorial su previsión en 2022 ha aumentado hasta alcanzar el 69,23%. Se trata de 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%. Además, ha de reseñarse el hecho de que, aunque el 55,56% de los convenios posibilitan una distribución irregular del 10% de la jornada, otros disponen un tanto por ciento inferior como Recolectores de Cítricos (8%), Tomate Fresco (9%) y Fabricantes y Preparados Alimenticios (5%), mientras que en Limpieza Pública Viaria llega hasta el 20%.

En el ámbito de empresa, el número de convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada es algo escaso, tan sólo un 21,05%, una cifra similar a la de 2021 que fue del 22,73% y muy alejada de la de 2020 alcanzó el 56,25%, una cifra muy superior a la de años precedentes: 31,82% en 2019, 33,33% en 2018, 16,67% en 2017 y 38,10% en 2016.

Por otro lado, mientras que en el ámbito de sector se prevé una distribución irregular de la jornada del 10% de la jornada e incluso inferior, en el ámbito de empresa los porcentajes son superiores, llegando al 30% en los convenios colectivos Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. y Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U..

Práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la regulación de la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, e incluso algunos pactos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera. En 2022 solo dos convenios de sector la han previsto, cuando en 2021 lo hicieron el 66,67% de los convenios colectivos de sector, una cifra muy alta, que no se había repetido desde el año 2016, si bien, debe recordarse que en 2021 los convenios

colectivos de sector de nueva negociación fueron muy escasos. En empresa, el porcentaje de convenios que prevén la jornada intensiva es del 31,56%, una cifra algo superior a la de 2021 que fue del 22,73%.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, sólo es regulada por un convenio colectivo de sector. Sin embargo, en el ámbito de empresa en 2022 ha llegado al 31,56%, frente al 18,18% de 2021, superando el 37,5% de 2020, que ya supuso un dato elevado frente al 27,27% de 2019 y el 14,8% de 2018.

5. Reducción de jornada por motivos familiares. La regulación de esta materia tradicionalmente ha sido muy excepcional, de hecho, en 2021 sólo se previó en un convenio colectivos de sector y en el 36,36% de los convenios colectivos de empresa. Sin embargo, en 2022 los convenios que prevén esta materia llegan hasta el 46,15% en sector y al 57,89% en empresa, si bien es cierto que su regulación no difiere de lo ya preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

6. La comúnmente llamada **“Pausa por bocadillo”** siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. Curiosamente, aunque se encomienda a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo, ningún año ha sido muy frecuente que se cumpliera con dicha encomienda. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, al establecerse el registro horario obligatorio, cayó abruptamente el número de convenios colectivos que la regularon, aunque este año ha vuelto a subir, situándose en un 53,9% en la negociación colectiva de sector y en un 21,05% en empresa. No obstante, lo importante es que tales convenios determinen claramente si el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo ha de considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

7. Registro de jornada. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y con el objeto de dar cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada, sólo un convenio colectivo de sector (Aserrío) y tres de empresa (Fútbol, Bunge y CC.OO.).

8. Las **horas extraordinarias** han sido tradicionalmente ampliamente reguladas por los convenios de sector y aunque en 2021 sólo fueron previstas en un convenio, en 2022 las regulan el 76,9%, una cifra algo inferior a la de 2020 (87,71%), 2019 (100%) y 2018 (80%). En la negociación colectiva de empresa, también bajó el número de convenios que la regularon en 2021 a 59,1%, pero en 2022 ha vuelto a las cifras normales en la negociación colectiva regional con un 73,68%. En 2020, el porcentaje fue de 75% y en 2019 del 63,64%. Y ha vuelto a cambiar la tendencia

en cuanto a la compensación, pues en 2022, como en 2020 y 2019 se impone la compensación en metálico.

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 respuesta en la negociación colectiva regional. En 2022 solo vemos regulada esta cuestión en un convenio colectivo de sector y en otro de empresa, mientras que en 2021 sólo atendió a dicha llamada un convenio colectivo de empresa. A estos efectos, conviene destacar que la ausencia de previsión convencional 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. Precisamente sobre esta cuestión, si muchas más actividades de las que en un principio pudiera pensarse pueden realizarse también a distancia (utilizando el correo, el teléfono, WhatsApp, Zoom, etc.), sin necesidad de que el sujeto que las preste tenga reconocida la condición de teletrabajador, puede concluirse que no tiene ninguna explicación que los sistemas de registro horario que puedan establecerse en la empresa no incluyan expresamente un protocolo de desconexión digital.

* * *

Por lo que atañe a la regulación convencional del derecho a vacaciones, destaca que la mayor parte de los convenios colectivos murcianos deciden acogerse a la duración mínima fijada en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, unas veces configurada en forma de 30 días naturales, y otras, de 22 hábiles. Así lo hacen dos tercios de los convenios de empresa (Culmarex, Vidal golosinas, Erhardt, etc.) y el 60% de los convenios sectoriales (Productos dietéticos, Madera, Transportes discrecionales, etc.), siendo excepcionales las duraciones superiores (31 naturales: Club de Tenis, Estacionamientos y Servicios, Protección selvícola, Transportes urbanos, Aceitunas; 23 laborables: Forespán y Vinícolas y alcoholeras; 25 laborables: Federación de fútbol, Control y Gestión de Lorca; o incluso, 28 días laborables: CCOO y Limpieza pública viaria).

Al margen de los días de vacaciones, dos de cada diez nuevos textos contemplan días adicionales de permiso retribuido, como por ejemplo, 3 días (Limpieza pública viaria), 4 días (Protección selvícola), 6 días (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, 8-11 días, según antigüedad (Comarca del Noroeste) por asuntos propios; un día de festivo retribuido por el Santo Patrón (San Martín de Porres en Limpieza Pública Viaria); el Día de la Santa Patrona: Santa Rita (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Comarca del Noroeste), Virgen del Carmen (Erhardt); 7 días adicionales por disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio (Puerto Lumbreras); el 50% de los puentes: CCO, o los días 24 y 31 de diciembre (Mancomunidad de la Comarca del Noroeste).

Por su parte, un 15% de los convenios estudiados otorgan días añadidos de vacaciones a los trabajadores de más antigüedad. En la mayoría de ocasiones, estos días añadidos se van incrementando conforme aumenta la antigüedad del trabajador (15, 20, 25 o 30 años de antigüedad en la empresa), como hacen el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Los Alcázares, etc.).

Un año más, el sistema más extendido es el de turnos de vacaciones: así se contempla en más del 60% de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2022 (Madera, Cítricos, etc.) y en más del 50% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Club de Tenis, Forespán, La Vega, etc.).

Pese a todo, resulta llamativo comprobar que siguen siendo excepcionalísimos los convenios de empresa que se ocupan expresamente de contemplar en su articulado cuáles serán los criterios que marcarán en su ámbito de aplicación la atribución de dichos turnos en el caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo de vacaciones. En 2022, se incluye en menos del 10% de los convenios analizados. Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, los convenios que incorporan una previsión de este tipo son de ámbito

de empresa y no de sector y corresponden al ámbito del empleo público (Los Alcázares, Mancomunidad de Servicios Comarca del Noroeste).

A estos efectos no está de más recordar que, pese al desinterés que le presta la negociación colectiva murciana se trata de previsiones que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como puede ser, principalmente, la coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos menores de 12 años, o con las vacaciones del cónyuge, o establecer prioridad en la elección a mujeres embarazadas, familias numerosas, etc. y que además, no generan un coste añadido de ninguna clase para la empresa que las incorpore.

En último lugar, sorprende comprobar que, aunque se trata de una especificación superflua, cerca del 40% de los nuevos convenios de sector suscritos en 2022 (Tomate Fresco, Madera etc.) y más de la mitad de los nuevos convenios de empresa (Los Alcázares, Puerto Lumbreras, Bunge, etc.), opta por reproducir en su texto las previsiones en materia de posposición del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de maternidad e incapacidad temporal que ya están previstas en el art. 38.3 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores. Todo apunta a que estas previsiones convencionales se incluyen en el texto del convenio a título informativo, pues, aunque no modifican ni mejoran el régimen legal vigente, al menos consiguen el efecto de informar a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación de los derechos que la ley les reconoce.

Por su parte, en 2022, cerca de una cuarta parte de los nuevos convenios sectoriales (Transportes urbanos, Paletas de madera, etc.), y un 50% de los nuevos convenios de empresa (CCOO, Estacionamientos y Servicios, Vidal, Federación Fútbol), con el fin de evitar dudas interpretativas, opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el periodo de vacaciones, tendrá derecho a percibir la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año (jurisprudencia consolidada viene apreciando que la retribución de las vacaciones anuales debe coincidir con la media resultante de prorratear la retribución percibida durante los últimos 12 meses, incluyendo las retribuciones variables [cfr. a estos efectos, STS de 9 de abril de 2018]). Curiosamente, los convenios colectivos para las empresas de La Vega y Clínica Belén, fijan a retribución de las vacaciones en el promedio de la retribución recibida en los tres meses anteriores en estos casos, sin contar las guardias.

Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, más de la mitad de los nuevos convenios analizados, tanto de ámbito de sector como de empresa, se ocupan de recordar que, en el caso de que los trabajadores no hubieran prestado servicios el año completo solo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en

función del tiempo verdaderamente trabajado (entre otros, Cítricos, Cosecheras de Tomate, etc., en el ámbito de sector y (Los Alcázares, Vidal golosinas, Erhardt , etc., en el ámbito de empresa). La altísima presencia de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva está demostrando que, quizá, la redacción literal del art. 38 ET no es todo lo clara que debiera ser al respecto.

Por último, no será inoportuno resaltar que la reciente importancia que ha adquirido el trabajo fijo discontinuo a raíz de su impulso por el RD-Ley 32/2021 se deja sentir también en la regulación del periodo vacacional. Así, algunos convenios se ocupan de recordar que en la retribución de cada día de trabajo efectivo del trabajador fijo discontinuo estará incluido el prorrateo de la retribución correspondiente a las vacaciones (Cítricos, Fruta y Uva de mesa, Viveros Nurfruits). Otras veces, con el fin de asegurar a los trabajadores fijos discontinuos un periodo de descanso continuado de suficiente duración, el convenio colectivo para el sector de Tomate fresco establece que, en el caso que, en atención a los días trabajados no les corresponda un periodo de descanso de al menos 12 días, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido por los días que les falten para alcanzar los citados 12 días de descanso.

* * *

Pese a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, algún convenio sigue distinguiendo entre **permiso por maternidad y paternidad** en la negociación colectiva de empresa. Es más, el Acuerdo Mixto de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras señala que “el permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento”. Es más, si en 2021 tres convenios colectivos de empresa seguían previendo una licencia retribuida por nacimiento de hijo/a, en 2022 lo hacen dos convenios colectivos de sector y otros dos de empresa, uno de ellos, el de Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales) refiriéndose al “alumbramiento de la esposa”. En este sentido, pese a que el Real Decreto-ley 6/2019 ha eliminado el permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET, la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determinó que tal supresión no implicaba la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos. Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en sentencia de 21 de febrero de 2021 que cabe denegar los días de permiso por nacimiento de hijo/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.

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

En alguna ocasión se ha criticado el hecho de que los convenios colectivos se refieran a unas licencias en los mismos términos que en el Estatuto de los Trabajadores, que otras las amplíen y otras ni las mencionen, en la creencia de que ello puede generar cierta confusión a las personas trabajadoras, al entender que las no recogidas en el convenio no son de aplicación, pues las personas sin formación jurídica pueden no ser conscientes de la relación entre Ley y Convenio Colectivo. Es por ello que ha de señalarse como una buena práctica negocial el hecho de que este año, en el ámbito de empresa, dos convenios: Bunge Ibérica, S.A. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa) y J. García Carrión, S.L.U. se remiten a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y sólo se refieren expresamente a las mejoras con respecto al mismo.

Este año 2022, la negociación colectiva regional ha sido aún más prolífica en materia de licencias y permisos atípicos, sirvan como ejemplo las previstas para: asistir a la prevista por nacimiento de **nieto/a** (Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.); para **resolver asuntos ante organismos oficiales** (Federación de Fútbol de la Región de Murcia); para la **firma de documentos notariales** para la adquisición de una vivienda (J. García Carrión, S.L.U.); por **robo en domicilio** (Estacionamientos y Servicios S.A.U. Cartagena); para sometimiento a tratamientos de **técnicas asistidas de fecundación** (Federación de Fútbol de la Región de Murcia y Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos); para **asesoramiento laboral** e información (Viveros Nurfruits, S.L. y Recolectores de Cítricos); para la renovación del **DNI** [Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.]; para la **recuperación del carnet de conducir** cuando la pérdida haya sido motivada por causa imputable a la empresa [Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.]; **boda de familiares** que cada vez se prevén en un mayor número de convenios tanto de sector como de empresa (el 38,46% de los convenios colectivos de sector y el 22,22% de los de empresa); **asuntos propios** (en el 38,46% de los convenios de sector y en empresa en el 50% de los convenios colectivos negociados).

Por otro lado, rara vez los convenios regulan el **procedimiento de solicitud y concesión** de las licencias y excedencias. A este respecto, debe destacarse la previsión de Erhardt Mediterráneo, S.L. en relación con las excedencias, indicando que será causa justa y suficiente para denegar la reincorporación en la empresa que la persona trabajadora excedente durante el periodo de excedencia haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización expresa del empresario.

Una buena práctica negocial es la exacta **indicación de los conceptos económicos a devengar en caso del disfrute** de las licencias y permisos, tal y como hacen los convenios Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.

Cada vez son más los convenios colectivos, tanto de sector, como de empresa, que realizan una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho (el 30,77% de los convenios de sector y el 27,78% de los de empresa), con lo que se evita cualquier tipo de controversia interpretativa.

Entre las licencias típicas destaca la reconocida por **matrimonio**, que se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, aunque son minoritarios los convenios que en 2022 aumentan el número de días de disfrute de la misma, llegando hasta los 18 días en CC.OO., Erhardt Mediterráneo, S.L. y Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales) y a los 20 días en Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia. Ningún convenio colectivo ni de sector ni de empresa dispone la posibilidad de acumular los días de licencia con las vacaciones. En cuanto a la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, sigue siendo más propia de la negociación colectiva de empresa, en la que además de recoger dicha equiparación, se advierte que no podrá ser empleada esta licencia en caso de unión de hecho y posterior matrimonio con la misma persona.

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

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 visitas al médico.

Por lo que hace a la licencia por lactancia, además de la adaptación del texto negocial a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019, sería conveniente que los convenios colectivos no se limitaran a señalar la posibilidad de acordar la acumulación de la pausa por lactancia y se concretara el periodo de acumulación, como hacen un número muy reducido de convenios colectivos: uno de empresa (Viveros Nurfruits, S.L.) y cuatro de sector (Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos, Fabricantes y preparados alimenticios dietéticos, de belleza natural y ecológica y Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas, Vinícolas y alcohólicas). Llama la atención que cada uno de estos cinco convenios prevén un número de días: 10 (Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos), 12 (Viveros Nurfruits, S.L.), 14 días (Fabricantes y preparados alimenticios dietéticos, de belleza natural y ecológica y Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas) y 15 días (Vinícolas y alcohólicas).

En 2022, como ya ocurriera en los últimos 8 años, han aumentado considerablemente el número de convenios que regulan la licencia **para asistir a la consulta médica**, y aunque sigue siendo inferior la cifra de los que aluden a la posibilidad de acompañar al cónyuge o a un familiar a la consulta médica, ésta también va en aumento.

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

La licencia para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo es igualmente una de las más comunes en la negociación colectiva regional. Más escasos son los convenios que prevén que en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

* * *

Por lo que respecta al **régimen retributivo**, resulta muy habitual que los convenios colectivos incluyan una cláusula de actualización automática con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo (en concreto, en 2022 esta previsión se incluye en la mitad de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia, como Limpieza pública viaria, Tomate fresco, etc., y en el 75% de los convenios de empresa (Mancomunidad, Los Alcázares, La Vega, etc.).

Menos frecuentes son en cambio las cláusulas de garantía salarial, en virtud de las cuales, las empresas se comprometen a asegurar que la retribución anual de los trabajadores se incremente, como mínimo, un porcentaje equivalente al IPC real durante cada uno de los años de vigencia del convenio. Y es que parece que la incertidumbre económica que provoca la escalada de precios que se ha registrado en los últimos meses ha desincentivado ligeramente a las empresas a incluir compromisos de esta índole. En 2022, más del 40% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Culmarex, Bunge, etc.), aunque en ciertas ocasiones, se limita su cuantía, estableciendo un tope máximo (La Vega, CCOO, Molgas, etc.).

Quizá, el hecho de que no sean muchos los compromisos convencionales de garantía salarial, provoca que las subidas salariales negociadas sean de media notablemente inferiores al incremento que registró el IPC durante el mismo periodo temporal. Comparando los datos tanto de sector como de empresa, se aprecia que ni los nuevos convenios colectivos ni las revisiones anuales de tablas salariales, han conseguido igualar la subida que durante el último ejercicio económico registro el IPC. Así, si los incrementos salariales medios pactados colectivamente oscilan en torno al 3% anual (con variaciones, dependiendo del concreto sector o empresa al que queden referidos, según se desglosa, de forma individualizada en las tablas salariales que se incluyen en este trabajo), no cabe duda de que este porcentaje todavía queda muy lejano del 8,8% de incremento interanual que registró el IPC regional durante el año 2022.

Por otra parte, un año más se confirma que la negociación colectiva murciana no es demasiado proclive a concretar en su articulado cuál debe ser la forma o el momento oportuno del pago del salario, pues son muy escasos los textos que hacen referencia a estas cuestiones. Por lo que a la forma de pago se refiere, recuérdese que Estatuto de los Trabajadores indica que *“El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal”* (29.4 ET).

De la misma manera, exista o no un pacto específico respecto al momento en el que deberá abonarse la retribución de los trabajadores, nunca se pueden dejar de aplicar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, en las que se especifica que “*El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes*” (29.1 ET).

Por lo que a las pagas extra se refiere, la mitad de los convenios de nueva negociación en 2022, tanto de ámbito de sector como de empresa, opta por acogerse al mínimo que marca el Estatuto de los Trabajadores (Madera, Vinícolas y alcoholeras, etc.; Forespán, Bunge, Culmarex, etc.). Por su parte, la otra mitad de los nuevos convenios opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 pagas extras (Club de Tenis, Residencia San Francisco de Águilas, Transportes urbanos, Transportes discrecionales, etc.), o 4 pagas extras (Federación de Fútbol, Vidal golosinas, Erhardt).

En ocasiones, esta tercera paga extra se ha denominado “participación en beneficios” y, aunque a veces no tiene la misma cuantía que las restantes pagas extraordinarias, no se condiciona a los resultados de la empresa, sino que su devengo viene fijado directamente por el convenio colectivo, y por lo tanto, se incluye en este estudio como una tercera paga extraordinaria (Fruta y Uva de mesa, Cosecheras de tomate, etc.; Viveros Nurfruits o Estacionamientos y Servicios).

Precisamente en torno al complemento de participación en beneficios, procede destacar que, a pesar de la denominación utilizada, todos los convenios que en 2022 han incluido este tipo de complemento salarial lo han hecho configurándolo como una paga de cuantía fija que no depende de los resultados prósperos o adversos de la empresa, lo que lo convierte en una paga extraordinaria más (aunque a veces tenga una cuantía inferior), y como tal se incluye en este estudio (Viveros Nurfruits o Estacionamientos y Servicios; Aceitunas, Uva, etc.).

Desde otro punto de vista, la totalidad de los convenios sectoriales y el 75% de los convenios de empresa incluye un complemento por antigüedad. En 2022, la mitad de los convenios colectivos estudiados opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento *ad personam*” (Cítricos, Madera, Culmarex, Molgas, etc.). En el 50% restante de ocasiones, se mantiene la antigüedad (Transportes urbanos, Transportes discrecionales, etc.), sea por trienios (Los Alcázares, CCOO, etc.), cuatrienios (Club de Tenis) o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Viveros Nurfruits y Estacionamientos y Servicios).

En 2022, una cuarta parte de los convenios sectoriales estudiados (Cosecheras de tomate, Madera etc.), en términos genéricos, contempla la posibilidad de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de establecer complementos por

productividad, demostrándose con ello que se trata éste de un tema que, en la práctica, queda reservado a la negociación colectiva de ámbito de empresa. Así, en concreto, es en éste ámbito donde más del 40% de nuevos convenios de empresa (García Carrión, Bunge, etc.), incluyen un complemento por productividad, también llamado en ocasiones <<Prima de Incentivos>>, <<Prima de objetivos>>, <<Plus de actividad>> o <<Plus por rendimiento>>. El propio texto del convenio suele recordar que este complemento no es consolidable.

Resulta interesante comprobar que cada vez es más infrecuente en la negociación colectiva murciana la regulación de un complemento económico por trabajos penosos. En 2022, se contempla sólo en el 5% de los convenios estudiados (Molgas). Recuérdese que este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos, y en ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cambio, el complemento por nocturnidad es un complemento salarial funcional que se prevé en cerca del 80% de los convenios de sector analizados y en el 60% de los convenios de empresa (Limpieza pública viaria, Tomate fresco, Vidal golosinas, Club de Tenis, La Vega, etc.). Sólo en una ocasión, en beneficio de los trabajadores se mejora la regla prevista en el art. 36.1 ET y se amplía este reconocimiento al trabajo realizado, no ya entre las 22.00 y las 6.00 h. (como contempla el Estatuto de los Trabajadores), sino entre las 22.00 y las 7.00 horas (Culmarex).

Por lo que al importe de la retribución global del trabajador se refiere, repárese en que uno de cada cuatro nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de ámbito de empresa concreta la retribución de ciertas categorías profesionales atendiendo al SMI vigente en cada momento (Tomate fresco, Paletas de madera, Erhardt, Gestión y control de Lorca, etc.). Adviértase que, con la entrada en vigor del RD 152/2022, el SMI vigente durante el año 2022 ha sido de 1.000 euros mensuales, por lo que todos los trabajadores deben percibir, como mínimo, una retribución de 14.000 euros anuales si prestan servicios a jornada completa.

Un año más el ámbito de empresa demuestra ser el más propicio para establecer complementos salariales específicos. Así, en 2022, cerca de la mitad de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional específico por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo. Entre otros, destacan, el complemento de destino y complemento específico (Los Alcázares, Puerto Lumbreras, etc.), complemento por puesto de trabajo (García Carrión), Plus recaudación (Estacionamientos y Servicios), Plus responsabilidad (Viveros Nurfruits), etc.

Por su parte, las percepciones en especie, posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, son muy poco frecuentes en la negociación colectiva murciana. Retribuciones en especie serían, por ejemplo, la diferencia hasta alcanzar el interés legal del dinero de los préstamos sin intereses concedidos por la empresa (que reconoce, entre otros, el convenio colectivo para Limpieza pública viaria), o los pases de libre circulación para trabajadores y sus familiares (que reconocen los convenios colectivos para Transportes urbanos, Transportes discrecionales). También se consideraría retribución en especie la aportación mensual o anual que la empresa realiza en nombre del trabajador a un plan de pensiones (en 2022, sólo el convenio colectivo para el Ayuntamiento Puerto Lumbreras contempla la obligación empresarial de suscribir un Plan de pensiones en beneficio de su personal).

A estos efectos, sorprende comprobar la escasa frecuencia con la que las empresas y sectores murcianos se comprometen a suscribir planes de pensiones empresariales. Y es que parece que nuestras empresas todavía desconocen que la normativa ha cambiado muy recientemente con el fin de hacer más atractivo para las empresas suscribir este tipo de compromisos: procede recordar que aunque las aportaciones que realice la empresa en beneficio de los trabajadores serán conceptos cotizables, con la entrada en vigor de la nueva regulación legal (Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo), se trata de una medida que puede reportar interesantes incentivos fiscales tanto a las empresas que la adopten como a los trabajadores incluidos en su cobertura. Pese a todo, nuestras empresas no hacen uso de los beneficios económicos que este tipo de compromisos les generarían, dejando pasar la oportunidad de mejorar los derechos sociales de sus empleados a un coste sustancialmente reducido. Y es que quizá haya pasado demasiado poco tiempo desde su aprobación para garantizar que las empresas conocen verdaderamente esta medida. Habrá que esperar al próximo ejercicio económico para comprobar si, se dejan sentir por fin los efectos deseados por el legislador o si, el paso del tiempo demuestra que, pese a los esfuerzos realizadas, nuestras empresas consideran todavía insuficientes los incentivos fiscales y las reducciones en la cuota de cotización que la ley les reconoce en proporción al esfuerzo económico que les reporta nutrir con sus aportaciones los planes de pensiones de empleo.

Por su parte, el 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2022, tanto de ámbito de sector como de empresa, contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son el plus de transporte y las dietas por desplazamiento, manutención y alojamiento. Otros suplidos por gastos resultan excepcionales (como el “quebranto de moneda, en el sector de Transportes discrecionales). Por su frecuencia práctica, cada una de estas dos modalidades de suplidos por gastos merece una referencia individualizada:

Por lo que a las dietas se refiere, previstas para sufragar los gastos excepcionales del trabajador que, en interés y por indicación de la empresa, se vea obligado a realizar su trabajo en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo, recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013 (RD-Ley 16/2013), 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). En 2022, como viene ocurriendo en años anteriores, dos terceras partes de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de ámbito de empresa devengo y concretan su cuantía (Madera, Limpieza pública viaria, Ayuntamiento de Los Alcázares, Federación de Fútbol, Molgas, etc.).

Algo menos frecuente es en cambio la compensación de los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo (“plus de transporte”), pues se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social. En 2022 se contempla en una tercera parte de los convenios de empresa (Estacionamientos y Servicios, Forespán, Culmarex, etc.) y en la mitad de los nuevos convenios sectoriales en la Región de Murcia (Madera, Protección selvícola, etc.).

* * *

En la regulación de las **diversas modalidades contractuales**, toda la atención estaba puesta en comprobar cómo habían implementado los agentes sociales de la Región de Murcia el nuevo marco legal que para los contratos de trabajo ofrece el Real Decreto-Ley 32/2021.

La decidida apuesta que el legislador hace a favor de la contratación fija y la propia práctica seguida por las empresas a la hora de aplicar la nueva regulación, relegando a un segundo plano la contratación temporal y apostando desde el principio por el contrato indefinido, prácticamente ha vaciado de contenido las tradicionales cláusulas que contenían muchos Convenios (Vidal Golosinas, Residencia San Francisco de Águilas), en las que se dejaba constancia del compromiso de la empresa a favor de un determinado porcentaje de fijeza en la plantilla.

En contra de lo esperado, la contratación conforme a las nuevas modalidades no ha sido una materia muy desarrollada. Incluso, en algunos casos, asistimos al hecho de que algunos pactos colectivos no han incorporado el marco legal vigente (Convenio de Cítricos o Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos), perviviendo el **contrato de obra o servicio** (Gestión y control de Lorca) y el anterior **eventual** que podría ser prorrogado hasta los 18 meses (Industrias Vinícolas y Alcohólicas), así como el contrato de **interinidad** (Manipulado, aderezo,

deshueso y relleno de aceitunas). En parte, entendemos que la situación descrita puede encontrar explicación en el hecho de que la “disruptiva” reforma que trae consigo el Real Decreto-Ley se publica a finales de 2021, fecha en la que muchos de los Convenios ya habían sido negociados o se encontraban en su fase final, mediando -además- un margen de tiempo considerable desde que se inician los trámites administrativos para su registro y publicación en el diario oficial. Frente a ello, pactos como el Convenio de Envases y Paletas de Madera sí incorpora la nueva regulación de manera completa.

El **contrato fijo-discontinuo** constituye sin duda la modalidad estrella de la última reforma laboral. A lo apuntado se suma que siempre ha tenido una destacada presencia en el tejido empresarial de nuestra Región. Ello explica que se dediquen previsiones a esta forma de contratar, sobre todo, en los convenios del sector, concretamente en más del 60% de los pactos colectivos negociados durante 2022. No obstante, los interlocutores no han aprovechado la oportunidad concedida por el legislador de que el mismo pueda celebrarse a tiempo parcial (salvo en Transporte de viajeros por carretera).

Como reverso a la modalidad anterior, la **contratación a tiempo parcial** no ha recibido especial atención en la negociación colectiva regional (Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas, Vidal Golosinas, Gestión y control de Lorca).

Como contenido asociado a la contratación, en algún caso se comprueba que el propio Convenio Colectivo establece limitaciones a que la persona trabajadora desarrolle otras actividades (pluriempleo). Así, el Convenio de Madera prohíbe que los trabajadores puedan desarrollar otra actividad paralela, cuando la misma sea de la misma actividad y se considere que genera concurrencia desleal.

Respecto al **período de prueba** y el establecimiento de un plazo de **preaviso**, han sido contenidos abordados fundamentalmente en más de la mitad de los convenios de ámbito empresarial.

Los convenios negociados este año también han dedicado espacio a la externalización de trabajo mediante **empresas de trabajo temporal**, a fin de que los derechos de las personas trabajadoras cedidas sean similares de los que se encuentran reconocidos a la plantilla de la empresa usuaria o para limitar su empleo (Madera, Manipulado, aderezo, deshueso, y relleno de aceitunas, Vidal Golosinas).

A la hora de establecer el procedimiento para la **subrogación** de los trabajadores como consecuencia del cambio de contrata, merece ser destacada la regulación que presenta el Convenio de Servicios de protección selvícola, por su detalle.

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

La trascendencia de esta mejora voluntaria no solo reside en su función como complemento de la prestación que recibe el trabajador, también guarda una estrecha relación con el absentismo laboral. Por ello, la regulación del complemento de incapacidad temporal suele ir acompañada de determinadas medidas o instrumentos de control que traten de evitar que esta medida social incentive de manera indebida las ausencias del trabajador (Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Transporte Urbano de Viajeros, García Carrión, Clínica Belén).

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

En materia de **jubilación**, en esta ocasión los Convenios Colectivos de la Región de Murcia no han acogido con entusiasmo la posibilidad de pactar la jubilación obligatoria que rehabilitó el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, al modificar la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. No han sido demasiados los pactos colectivos que contemplan esta posibilidad, ligada a la aplicación de una política de creación de empleo, e incluso de corrección de brecha de género (Clínica Belén, Federación de Fútbol de Murcia, Clínica la Vega, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Madera, Servicios de Protección Selvícola).

A lo apuntado se suman los ya tradicionales incentivos para que el trabajador adelante la edad de jubilación mediante la concesión de premios (Transportes de pasajeros por carretera, Forespán, García Carrión) y los planes de pensiones (Culmarex).

La **ropa de trabajo** representa un contenido siempre presente en todos los Convenios. Su referencia no suele faltar ni en el ámbito de empresa ni en el de sector.

Por lo que hace a las medidas de **acción social y prestaciones familiares**, pueden englobarse todas aquellas ayudas que percibe el trabajador en concepto

de ayuda por matrimonio, premio por natalidad, ayuda por disminuido físico o psíquico a cargo, ayuda escolar, prótesis, asistencia letrada, etc. En este sentido, los convenios del personal laboral de los ayuntamientos siempre son los más generosos en la concesión y alcance de todas estas mejoras.

Respecto a la Ayuda Escolar que se regula en Convenios Colectivos como los de Vidal Golosinas, Murcia Club de Tenis, CC.OO., Clínica la Vega, es conveniente tener en cuenta que todas estas prestaciones económicas (o la cuantificación económica que se derive de las mismas) desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre se integran dentro de la base de cotización a la Seguridad Social y deben constar también en el fichero de conceptos retributivos abonados (CRA). Pese a su evidente alcance práctico y el coste adicional que suponen para la empresa, los Convenios Colectivos siguen sin modificar el tratamiento que conceden a estas cantidades.

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

Dentro de este bloque, merece ser destacado el Convenio Colectivo de Viveros Nurfruits que establece determinadas actuaciones para lucha contra el riesgo término que puede estar presente en muchos de sus lugares de trabajo (invernaderos o fincas cuando el trabajo se desarrolla en los meses de temperaturas más altas).

Sobre la **solución extrajudicial de conflictos**, ha de recordarse que desde que en enero de 2021 los agentes sociales suscribieran el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021) quedó suprimido el requisito de adhesión, 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 ASECMUR, más allá de los pequeños ajustes realizados con el fin de mejorar el funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, supuso la incorporación al sistema de solución autónoma regional de un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante pudieran añadirse otros, además de la modificación del régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, dada su destacado papel en la solución de los conflictos como consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

Como ya ocurriera en la negociación colectiva de 2021, en la de 2022, el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es sobresaliente, pero no llega a la totalidad de los convenios de empresa como sí ocurrió en 2020, un hecho que no parece ser consecuencia de la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje del III ASECMUR, ya que de los cinco convenios de empresa que no hacen alusión expresa a la adhesión al III ASECMUR, tres son empresas públicas.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2022, como viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) **para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio**. De hecho, salvo en **materia de inaplicación de condiciones de trabajo** es inusual encontrar referencias a la solución extrajudicial de conflictos. Eso sí, debe reseñarse el aumento en los últimos años del número de convenios colectivos que manifiestan el propósito de las partes negociadoras de acudir a la solución extrajudicial de conflictos en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, si la comisión paritaria no llega a un acuerdo. Por otra parte, en el ámbito de empresa, en 2022, los convenios colectivos que prevén que en caso de que la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio no llegue a un acuerdo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos es del 36,84%, es decir, sigue bajando desde el año 2021 que se situó en un 40,90% frente al 62,5% de 2020.

La **representación de los trabajadores** y la regulación de los **derechos sindicales**, representa una de las materias más presentes en los Convenios Colectivos. Como viene siendo habitual en este apartado, los Convenios superan el marco legal mediante la ampliación del crédito horario, la posibilidad de acumular las horas sindicales, potenciando los derechos de información y consulta, contemplándose la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina o con la concesión de ayudas económicas (Bunge Ibérica, CC.OO., Vidal Golosinas, Forespán, Clínica la Vega, Madera, Preparados dietéticos).

En el caso particular del Convenio de Limpieza Pública Viaria, se concede a los representantes legales de los trabajadores la posibilidad de que puedan elaborar un informe, en el plazo de 48 horas desde que sean informados del despido de una persona trabajadora de la compañía por la comisión de una falta muy grave.

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

La composición de la comisión paritaria oscila entre 2 y 10 miembros en empresa y entre 4 y 12 miembros en sector, un intervalo que ha aumentado con respecto a 2021. 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, sin embargo, puede observarse que en 2022 y 2021 crecieron los convenios de empresa que, en vez de fijar un número concreto de miembros de la comisión, lo que hacen es establecer un máximo o un mínimo, llegando hasta un 36,85%. También ha crecido la cantidad de convenios colectivos de empresa que prevén un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria, una práctica que no suele darse en el ámbito de sector y que en el de empresa sí que suele ser más usual, fijándose normalmente un periodo de 15 días, aunque la negociación colectiva de 2022 prevé también cláusulas con periodos de 1 mes y de 3 meses.

La regulación del funcionamiento de la comisión paritaria cada vez es más detallada en la negociación colectiva de la Región de Murcia, pudiendo destacarse que, junto a la previsión del funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria, determinados convenios fijan el contenido mínimo que debe estar presente cuando se requiera una reunión. Además, muchos convenios suelen fijar un plazo máximo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen el 26,3% de los convenios colectivos de empresa (una cifra que ha bajado con respecto a 2021, que fue del 40,90%) y el 30,77% de los de sector.

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. Si en 2021, tal y como ya se apuntó en el Informe de dicha anualidad, la negociación colectiva regional no fue muy significativa a este respecto, circunstancia que fue atribuida al escaso número de convenios colectivos de sector, precisamente en 2022 sí que pueden hallarse más competencias delegadas de lo habitual, no tanto por el aumento del número de convenios colectivos de sector, como por el catálogo de competencias delegadas que prevé uno de ellos: el Convenio Colectivo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos (desde la negociación de las revisiones salariales durante los años de vigencia o reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional del Convenio, con el objeto de acomodar en su caso la cuantía salarial de dicha categoría profesional, hasta competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral y de Formación Continua, así como conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, o resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET, e incluso, negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos y temporales.

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

En sede de **formación**, es habitual que los Convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores, algunos Convenios ofrecen la posibilidad de compensar los gastos de la formación si el trabajador acredita que dicha formación puede aportar valor a la empresa. En esta regulación destaca la reserva que hacen algunas empresas para contar con fondos para cursos de su plantilla (Murcia Club de tenis, CC.OO. Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste). La formación puede no solo estar relacionada a las competencias profesionales, sino a aspectos relacionados con el entorno del trabajo, lo que conecta con la prevención del riesgo psicosocial y la protección frente al acoso en el centro de trabajo. A este respecto, el Convenio de Nurfruits contempla la posibilidad de que la formación tenga por objetivo mejorar el entorno de trabajo.

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

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

* * *

Respecto a los compromisos convencionales en materia de **igualdad y responsabilidad social corporativa**, resulta interesante destacar que, aunque

es muy habitual que los convenios colectivos, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluyan alguna cláusula específicamente destinada a tratar algún aspecto social, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica. En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores.

El convenio colectivo para la empresa Vidal golosinas, establece que, en igualdad de puntuación, tendrá prioridad de acceso el sexo menos representado (aunque no especifica cuáles serán los aspectos puntuables). Adviértase que, las previsiones de este tipo, serán cláusulas vacías si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de “igualdad de condiciones”.

Durante el año 2022, prácticamente la totalidad de los convenios regionales de nueva negociación incluyeron en su articulado una referencia específica a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ahora bien, en la mayoría de los casos se trata de fórmulas genéricas y sin materializarse en forma de compromisos concretos, se proclama 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.; o se reproduzca, sin introducir cambio alguno, las indicaciones que al respecto formulan la LO 3/2007 o el RD-Ley 6/2019 sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, reiterar las obligaciones que impone la LPRL en materia de seguridad y salud de las mujeres gestantes, o a proclamar un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación o la retribución salarial (Madera, Cítricos, Forespán, Federación de Fútbol, etc.).

La negociación colectiva regional del último ejercicio económico es sensible al hecho de que, desde el mes de marzo de 2022, la obligación de elaborar un plan de igualdad alcanza ya a todas las empresas de más de 50 trabajadores. Por ese motivo, las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana que anteriormente eran muy escasas e imprecisas se materializan por fin en acuerdos concretos. En concreto, el 84,6% de los nuevos convenios sectoriales y la mitad de los convenios de empresa regionales de nueva negociación en 2022, hace referencia al plan de igualdad de la empresa, demostrándose así que son muchas las empresas murcianas que, por tener más de 50 trabajadores, ya sí quedan comprendidas dentro de la obligación de elaboración de un plan de igualdad. Ahora bien, por razones de operatividad de la negociación, en muchas ocasiones se aprecia que se ha optado por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al

de negociación del propio texto del convenio y por lo tanto, el convenio únicamente remite a un texto preexistente (La Vega, Belén, Culmarex, etc.) o en fase de negociación (García Carrión).

En cualquier caso, no se puede dejar de destacar que la negociación colectiva sectorial podría haberse implicado más en la consecución de los objetivos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: y es que por lo general, cuando un convenio sectorial incluye previsiones en materia de igualdad de género, se limita a recordar la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, superen los 50 trabajadores, a recordar su contenido mínimo o a enumerar las distintas fases que implica su elaboración y aplicación, pero podría haber dado pasos más contundentes y decididos en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: 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, independientemente de que dispongan o no de plan de igualdad propio o, incluso, si carecen de convenio colectivo. Pese a todo, por el momento, nuestros convenios sectoriales no han explotado esta posibilidad, desaprovechando la utilidad potencial que sin duda tendría.

Sorprende comprobar que, cuatro años después de la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019, posiblemente fruto de la inercia que conlleva reproducir el texto de un convenio anterior, todavía varios convenios sectoriales sigan haciendo referencia a la obligación de elaboración de planes de igualdad para las empresas de más de 200 trabajadores (Fruta y Uva de mesa), o de más de 250 trabajadores (Cítricos, Transportes discrecionales), a pesar de que la normativa vigente ha reducido notablemente el número de empleados a partir de los cuales surge para las empresas la obligación de elaborar un plan de igualdad. Pese a todo, se aprecia que, cada año, los sectores de actividad murcianos están más concienciados con la igualdad de género.

Aunque más de la mitad de los textos analizados en 2022 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de conciliación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho de las personas trabajadoras a suspender su relación por nacimiento o adopción de hijo o la necesidad de aplicar sobre las mujeres embarazadas especiales exigencias en materia de PRL al tratarse de un colectivo especialmente sensible (CCOO, Molgas, García Carrión, etc.). Sólo excepcionalmente se amplía el número de días de permiso retribuido (37.3 ET) que se conceden en caso de contingencias familiares (Erhardt, CCOO), se conceden

derechos de conciliación específicos para progenitores de hijos menores de 8 años (García Carrión), se concede el teletrabajo por motivos de conciliación (Comarca del Noroeste), se pacta que, en caso de traslado, las personas con cargas familiares serán las últimas en desplazarse (Molgas), o se ofrece prioridad a las personas con cargas familiares a la hora de elegir el turno de trabajo o el turno de vacaciones (Comarca del Noroeste).

En cualquier caso, resulta llamativa la escasa atención que le otorga la negociación colectiva a este importantísimo tema, pese a la gran utilidad práctica y el elevado interés que despierta entre los trabajadores. Como ejemplo de ello cabe resaltar que la acumulación de la hora por lactancia en jornadas completas (que teóricamente se podría lograr a través de la negociación colectiva), resulta excepcionalísima en la negociación colectiva murciana (pues, salvo excepciones puntuales, como es el caso de los convenios colectivos para CCOO y Molgas, no es un tema que se suele incluir en el texto del convenio colectivo). Esta falta de interés posiblemente esté motivada por la falta de incentivos legales. Recuérdese que si la empresa necesitase suplir al trabajador durante este tiempo, deberá recurrir a un contrato eventual por circunstancias de la producción, y no al contrato de interinidad y por lo tanto, no estaría ya bonificado (STS de 30 de octubre de 2019 y de 19 de enero de 2022, así como la previsión al respecto que se incluye en el RD-Ley 32/2021).

Se aprecia también que, curiosamente, las Comisiones de Igualdad son mucho más frecuentes en el ámbito de sector que en el de empresa: en 2022, más de la mitad de los convenios sectoriales analizados contempla la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio (Cítricos, Vinícolas y alcohólicas, etc.). En cambio, pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2022, la negociación colectiva murciana de ámbito de empresa presta escasísimo interés a constituir una Comisión de Igualdad, pues este tipo de previsiones son excepcionales (Mancomunidad, Federación de Fútbol). De hecho, en ocasiones se remite a la comisión de igualdad que existe en el ámbito de sector (Forespán).

Adviértase que, si bien la creación de esta comisión no venga exigida por la legislación vigente, desempeña un importantísimo papel a la hora de formular propuestas de actuación y supervisar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el plan, así como a la hora de valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, o solventar discrepancias surgidas en torno a la correcta concesión y utilización de las medidas de conciliación solicitadas. Quizá este desinterés esté motivado por el hecho de que, jurisprudencia consolidada, ha ratificado que este tipo de comisiones no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS 26 de enero de 2021), olvidándose el importante papel que pueden llegar a desempeñar en otras cuestiones.

En 2022, cerca del 50% de los nuevos convenios analizados, tanto de ámbito de sector, como de empresa, presta atención especial a las víctimas de violencia de género. Ahora bien, cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar 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 (Puerto Lumbreras, Federación de Fútbol, etc.). Solo excepcionalmente se reconocen derechos concretos, con los que se intenta mejorar el elenco de derechos reconocidos en la legislación vigente, como por ejemplo: se otorga el derecho de las trabajadoras a obtener un anticipo de tres mensualidades (pese a la denominación utilizada, se trata en realidad de un préstamo) si son víctimas de violencia de género (Control y Gestión de Lorca); se precisan los límites de la reducción de jornada de la que pueden hacer uso las víctimas de violencia de género -aspecto que la legislación vigente, a diferencia de lo que ocurre respecto a la reducción de jornada por motivos familiares, deja en manos de la negociación colectiva- (Madera, Protección selvícola). A su vez, resulta muy destacable que, con el fin de ayudar a compensar los gastos extraordinarios que esta situación le puede suponer, el convenio colectivo para Limpieza pública viaria contempla una ayuda económica no reembolsable a cargo de la empresa de 100 euros durante 12 meses.

En 2022, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género. Se trata de una previsión que hubiera sido muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que habría de adoptar la empresa con el fin de dificultar el encuentro accidental entre víctima y agresor, diferenciando la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o por el contrario, en el ámbito estrictamente personal de la víctima.

En otro orden de asuntos, en 2022, una tercera parte de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia en 2022 (Limpieza pública viaria, Protección selvícola) y cerca del 80% de los convenios de ámbito de empresa hacen referencia expresa al acoso sexual. En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Bunge, Viveros Nurfruits, Aceitunas, Productos dietéticos, etc.).

En cualquier caso, recuérdese que, incluso en los textos en los que no se incluya el acoso como falta muy grave, se trata de una conducta que siempre resultará encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual, y por lo tanto, será susceptible de generar un despido disciplinario sin necesidad de que se incluya una tipificación expresa en el régimen sancionador aplicable en la empresa. Pese a todo, su incorporación expresa en el régimen disciplinario aplicable a la empresa será una previsión muy útil, pues desempeñará un importante papel ejemplificativo: servirá para clarificar la situación aplicable y advertir de las consecuencias de este tipo de conductas.

Además de ello, y aunque solo las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad tienen obligación de incluir un protocolo de prevención y actuación del acoso sexual, este tipo de compromisos han sido particularmente frecuentes en la negociación colectiva de 2022, pues una tercera parte de los convenios analizados incluye un protocolo de actuación ante episodios de acoso sexual (García Carrión, Vidal Golosinas), remite a protocolos previamente negociados en la empresa (Belén, La Vega, etc.), o se compromete a elaborar en breve su propio protocolo (Mancomunidad de servicios sociales de la comarca del Noroeste). Por su parte, el convenio colectivo para Transportes discrecionales, recomienda a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, desarrollar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso, independientemente de cuál sea el número de las personas trabajadoras que integren su plantilla.

Pero ayudar a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no es el único compromiso social que asumen las empresas murcianas.

Cerca del 30% 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 por cualquier circunstancia personal o social (Forespán, Molgas, etc.) en cualquier momento de la vida de la relación laboral.

En 2022, una tercera parte de los nuevos convenios de empresa incorpora alguna ayuda a la discapacidad: en la mayoría de ocasiones son ayudas económicas (Erhardt, Bunge, García Carrión, etc.). A estos efectos, resulta muy interesante la previsión que incorpora el convenio colectivo de CCOO elevando el cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores, del 2% exigido por la ley al 4%.

Adviértase que la lucha de las empresas contra la discriminación en el empleo por cualquier circunstancia personal, social o familiar (arts. 14 CE y 17 ET) cobra ahora más importancia que nunca. Y es que, aunque la reciente Ley 15/2022 no provoca ninguna modificación en la redacción literal de la Ley 23/2015, ordenadora de la Inspección de Trabajo, ni en la LISOS, ni tampoco en el RD138/2000 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la ITSS, sí introduce un mecanismo que produce el efecto de intensificar la labor de la Inspección de Trabajo en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho a la no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales: insta a la Inspección de Trabajo a que incluya en su *plan anual integrado de actuación, planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo* (art. 9.4 de la Ley 15/2022). Recuérdese que las situaciones de discriminación en el empleo que detecte la Inspección de Trabajo, serán constitutivas de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales (art.8.12 LISOS) y determinarán la reposición de la situación al momento inmediatamente anterior a aquél en el que se produjo el episodio discriminatorio, pudiendo llevar a

aparejada incluso una indemnización adicional al trabajador por los daños y perjuicios físicos o psíquicos que la decisión empresarial le provocó.

Desde otro punto de vista, se aprecia un año más que son excepcionales los compromisos destinados a garantizar **la protección del medio ambiente y la seguridad alimentaria** (en 2022 lo encontramos en los convenios colectivos para las empresas CCOO y Bunge, y para algunos sectores como Cosecheras de tomate, Cítricos, etc.). En ambos casos son compromisos genéricos a través de los cuales no se establecen obligaciones distintas a las ya previstas en la legislación vigente. Recuérdese que, por lo que a la protección ambiental se refiere, al margen de que la negociación colectiva haga o no referencia a este tema, resultarán siempre aplicables, entre otras, el Real Decreto Legislativo 1/2001 por el que se aprueba la Ley de Aguas; la Ley 41/2010, de Protección del Medio Marino; la Ley 22/2011, de Residuos y Suelos Contaminados; la Ley 22/1988, de Costas; la Ley 42/2007, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad; la Ley 26/2007, de Responsabilidad Medioambiental; la Ley 11/1997, de Envases y Residuos de Envases, la Ley 37/2003, del Ruido; la Ley 34/2007, de Calidad del Aire y Protección de la Atmósfera o la Ley 1/2005, por la que se regula el régimen del Comercio de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero, o la reciente Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética. En similares términos, Ley 17/2011, de Seguridad Alimentaria y Nutrición, establece unas obligaciones imperativas para las empresas, directamente exigibles sin necesidad de que el convenio colectivo haya hecho referencia expresa en su articulado a esta materia.

Cerca del 50% de los nuevos convenios sectoriales y una quinta parte de los nuevos convenios de empresa de ámbito regional incorporan a su articulado una cláusula a través de la que se intenta potenciar la estabilidad en el empleo, bien proclamando el contrato fijo discontinuo como modalidad preferente, habida cuenta de la estacionalidad de la actividad empresarial (Viveros Nurfruits), bien garantizando que, como mínimo, el 80% (Residencia San Francisco de Águilas,) o el 70% del total de la plantilla de la empresa será personal fijo (Vidal golosinas, Culmarex); otras veces, se incluyen compromisos de subrogación del personal en caso de sucesión de contratistas en el tiempo (Transportes discrecionales, Transportes urbanos, Protección selvícola); o se obliga a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a mantener determinado porcentaje de plantilla indefinida: un 70% (Aceitunas), un 88% (Tomate fresco). En ocasiones incluso se contempla la transformación automática en trabajador fijo discontinuo de los eventuales que hubiesen desempeñado servicios durante más de 90 días en la misma empresa (Cítricos).

Por último, procede destacar el escaso interés que la negociación colectiva murciana dedica a potenciar la contratación de los colectivos que, por razones de edad, estadísticamente, suelen tener más dificultades a la hora de acceder o conservar un empleo. Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor y menor 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 2022 son excepcionalísimos los compromisos destinados a potenciar la contratación de trabajadores de los trabajadores de menos de 30 años o de más de 45. Sólo el convenio colectivo para la empresa Culmarex incluye la preferencia en la contratación de jóvenes y de mayores. De forma excepcional se utiliza la edad como uno de los factores determinantes del ascenso en caso de concurrencia de solicitudes (por ejemplo, en el convenio colectivo para Gestión y Control de Lorca y el convenio para Residencia San Francisco de Águilas). A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato formativo como alternativa útil para favorecer el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes. Y es que se trata de una modalidad contractual que, pese a los esfuerzos de reestructuración realizados por el legislador en la última reforma laboral, todavía en la práctica resulta infrutilizada por parte de nuestras empresas.

En la misma línea, resulta llamativo comprobar que, en 2022, no se registra ningún compromiso destinado a garantizar la conservación preferente del empleo de los trabajadores mayores de 45 años ni menores de 30. Recuérdese que, en defecto de acuerdo al respecto, en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, la legislación laboral solo establece la preferencia en la conservación del empleo de los representantes legales de los trabajadores (68.b ET).

III. ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

A.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ³	Media ⁴
1. Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.	100	1.000 (REGCON)	1,3% (comparando tablas salariales).	1.300
2. Recolectores de cítricos.	100	750 (REGCOM)	2% (propio texto del convenio)	1.500
3. Preparados dietéticos, de belleza natural y ecológica.	2	1.000 (REGCON)	3% (propio texto del convenio)	3.000
4. Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas.	148	1.000 (REGCON)	2% (propio convenio)	2.000
5. Envases y paletas de madera.	35	450 (REGCON)	2,5% (comparando tablas salariales y REGCON).	1.125
6. Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales).	100	1.275	IPC REAL 2021 6,5%	8.287,5

3 Datos facilitados por la Consejería de Empleo, Empresa, Universidades y Portavocía de la Región de Murcia, REGCOM del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

4 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.

7. Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) .	10	600	1,5%	900
8. Limpieza pública viaria.	14	1.800	6,5%	11.700
9. Servicios de protección selvícola.	3	400 (REGCON)	Primera negociación 0,00% (REGCON)	0
10. Madera. (carpintería, ebanistería).	1.000	8.000	1,9% (propio convenio)	15.200
11. Cosecheras y productoras de tomate.	54	28.000	2% (comparando tablas salariales).	56.000
12. Tomate fresco (manipulado y envasado).	20	2.500	2,1% (sobre tablas de 2021)	5.250
13. Vinícolas y alcoholeras.	30	1.000	4%	4.000
TOTAL	1.616	47.775	35,3 /13=2,715	110.262,5

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores:
110.262,5 /47.775=2,307%

5 Según indica el propio acuerdo publicado BORM de 21 de abril de 2022.

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2022

2.1 ÁMBITO

<p>ÁMBITOTEMPORAL</p>	<p>El año 2022 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Éstas oscilan entre 1 año (Paletas de madera) y 12 años (Fruta y Uva de mesa), destacando quizá cierta preferencia por elegir 3 años de duración (así lo hace uno de cada cuatro nuevos convenios sectoriales, como Productos dietéticos, Limpieza pública viaria, etc.).</p>
<p>EFFECTOS RETROACTIVOS</p>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, 3/4 de los convenios de sector suscritos durante el año 2022 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado.</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2020 para el sector de Transportes discrecionales, por ejemplo).</p> <p>Destaca el hecho de que el convenio colectivo para el sector de Fruta y Uva de mesa pacta una acusadísima retroactividad (1 de enero de 2012), salvo para los efectos retributivos.</p>
<p>DENUNCIA AUTOMÁTICA</p>	<p>Previsión que contempla casi el 50% de los convenios de sector (Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.). De esta forma, el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista en el texto del convenio.</p>
<p>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</p>	<p>En el resto de ocasiones, los convenios de sector optan por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima, que puede ser de 1 mes (Madera, Paletas de madera, etc.), 20 meses (Transportes urbanos, Transportes discrecionales), o 3 meses (Protección selvícola, Industrias vinícolas y alcohólicas).</p>
<p>ULTRAACTIVIDAD</p>	<p>Después de que la reforma laboral operada por el RD-Ley 32/2021 recuperase la ultraactividad de los convenios colectivos una vez denunciados, se reduce también el número de convenios colectivos que incluyen referencias expresas en su articulado a esta figura.</p> <p>En cualquier caso, uno de cada cinco nuevos convenios colectivos de ámbito de sector firmados en la Región en 2022 opta por reiterar, con ánimo ejemplificativo, la previsión que actualmente realiza el art. 86.4 ET, en virtud de la cual, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya firmado un nuevo texto, las partes deberán acudir a instrumentos de solución extrajudicial de conflictos que eviten la petrificación de las negociaciones (Industrias vinícolas y alcohólicas, Protección selvática, etc.).</p>
<p>ÁMBITO TERRITORIAL</p>	<p>Por lo general, en los convenios sectoriales 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> especificándose en ocasiones que bastará con que la empresa cuente con un único centro de trabajo en la Región de Murcia para que se aplique a dicho centro el convenio sectorial publicado en el BORM (Transportes urbanos, Transportes discrecionales).</p>

<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>Pese a la utilidad práctica que reportaría, y a pesar de que en los últimos años se han ido corrigiendo progresivamente estas cifras, todavía la mitad de los convenios sectoriales suscritos en 2022 opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio. Y es que, sólo la mitad de los convenios suscritos en 2022 opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración (o al menos, una aclaración explicativa) de las actividades integradas en el referido sector de actividad (como sí lo hace, por ejemplo, Protección selvícola, Productos dietéticos, Cosecheras de Tomate, etc.).</p>
<p>ÁMBITO PERSONAL</p>	<p>En la negociación colectiva de ámbito de sector, es habitual que el ámbito personal de eficacia del convenio se concrete remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: <i>“el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de...”</i></p>
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2022, una tercera parte de los convenios estudiados excluye a todas las relaciones laborales especiales enumeradas en el art. 2 ET de su ámbito de aplicación (Productos dietéticos, Fruta y Uva de Mesa) o solo a los altos cargos (Madera, Paletas de madera, etc.).</p> <p>Uno de cada cuatro convenios colectivos por su parte, con ánimo de claridad, opta por reiterar que sus cláusulas no serán aplicables a las relaciones mercantiles o a cualquier otra en la que no concurren las cinco notas de laboralidad (art. 1.3 ET). Así lo hacen, por ejemplo, Transportes urbanos, Transportes discrecionales o Aceitunas.</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Uno de cada cuatro nuevos convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado (Madera, Protección selvícola, etc.).</p>

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Una cuarta parte de los convenios sectoriales firmados en 2022 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa, y por lo tanto, de ella dependen fijar las indicaciones necesarias en materia de calidad, nivel óptimo de productividad o transparencia (Protección selvícola), aunque ello implique cambiar la ruta o el turno de los empleados (Limpieza pública viaria).</p>
<p>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</p>	<p>Uno de cada diez nuevos convenios sectoriales de 2022 incluye en su articulado una tabla de rendimientos mínimos relativa a los distintos puestos de trabajo (Paletas de madera, Cítricos).</p>
<p>BUENA FE</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Madera especifica que trabajar en la misma actividad hará a los trabajadores incurrir en competencia desleal.</p>
<p>FINIQUITO</p>	<p>En 2022, uno de cada cinco nuevos convenios sectoriales se ocupan de predeterminar el modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación (Madera, Cítricos, etc.).</p> <p>A través de estas cláusulas, las partes se comprometiesen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.</p>
<p>PROHIBICIÓN EXPRESA DEL TRABAJO A DESTAJO</p>	<p>Así se establece en el convenio colectivo para el sector de empresas Cosecheras y productoras de tomate.</p>

COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	No prevista en ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2022.
TRABAJO A TURNOS	Posibilidad incluida en el convenio para el sector de Protección selvícola.
TRABAJO EN EQUIPOS	Forma de trabajo habitual prevista en Protección selvícola.
TRABAJO A/EN DOMICILIO	Posibilidad que, en términos genéricos para las empresas del sector, deja abierta el convenio colectivo para el sector de Madera. Huelga decir que las empresas que deseen acogerse a esta modalidad de trabajo deberán respetar las exigencias previstas en la Ley 10/2021 a través de la que se regula en España el trabajo a distancia.
JUBILACIÓN FORZOSA	A los 68 años, en los términos previstos por la DA 10ª ET reformada tras la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021. Lo contempla en torno al 10% de los convenios sectoriales de nueva negociación en 2022 (Madera, Protección selvícola).
DESCONEXIÓN DIGITAL	Aunque se trata de un derecho regulado en el art. 88 de la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en el art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 18 de la Ley 10/2021 por la que se regula el Trabajo a Distancia en España, contemplado como un derecho directamente aplicable, se atribuye a la negociación colectiva la posibilidad de perfilar las “modalidades de ejercicio” del citado derecho. Así lo hace, en 2022, el convenio colectivo para Productos dietéticos.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Una tercera parte de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2022 se ocupan de precisar cómo afectarán al desarrollo de la actividad laboral las inclemencias del tiempo, una vez que el trabajador ya se haya incorporado a su puesto de trabajo (Limpieza pública viaria, Cosecheras de tomate, etc.).
ACTIVIDAD CÍCLICA E INTERMITENTE	Cerca del 50% de los nuevos convenios sectoriales, se ocupa de precisar en su articulado que, el ámbito funcional que regulan se caracteriza por depender de actividades cíclicas e intermitentes. Se trata de una previsión importante a la hora de seleccionar la modalidad contractual que resulte más adecuada para satisfacer las necesidades empresariales (Aceitunas, Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.).
LLAMAMIENTO	Habida cuenta de la revaloración del contrato fijo discontinuo que se produce tras la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, más del 50% de los convenios colectivos de ámbito de sector se ocupan de regular con precisión el sistema de llamamiento al trabajo que se seguirá en su ámbito de aplicación (Aceitunas, Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.). Recuérdese que la forma de llamamiento, que el legislador deja a la negociación colectiva, es fundamental para asegurar un buen funcionamiento de esta figura contractual.

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sólo en categorías	Cítricos (según se desprende de su tabla salarial).
Grupos y especialidades profesionales	Cerca del 30% de los nuevos convenios sectoriales opta por establecer una clasificación más compleja, basada en grupos, subgrupos y categorías (Transportes discrecionales), Divisiones funcionales y grupos profesionales (Madera), o grupos y niveles profesionales (Aceitunas, Cosecheras de tomate).
Grupos	Vinícolas y alcoholeras
Grupos y categorías	A pesar de que el concepto de categoría profesional haya desaparecido de la redacción literal del art. 22 ET, cerca del 40% de los nuevos convenios sectoriales mantiene el sistema de clasificación tradicional basado en grupos de actividad y categorías profesionales (Fruta fresca, Limpieza pública viaria, etc.).
DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar "de igual valor", cerca del 50% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de la formación necesaria, nivel de responsabilidad, funciones y cometidos propios de cada categoría (Productos dietéticos, Tomate fresco, Aceitunas, 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>
PRUEBAS SELECTIVAS	Una tercera parte de los convenios de sector suscritos en 2022, contempla la posibilidad de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación realicen exámenes o pruebas de aptitud con el fin de comprobar que el aspirante al ingreso o ascenso en la empresa es adecuado a las exigencias del puesto de trabajo (Madera, Aceitunas, etc.). En ocasiones, estas pruebas de habilidad pueden consistir en pruebas físicas (Protección selvícola).
POLIVALENCIA FUNCIONAL	Cerca del 20% de los convenios sectoriales opta por recordar en su articulado que el art. 39 ET establece la movilidad funcional libre dentro del grupo profesional (Productos dietéticos, Fruta y Uva de mesa).
MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS	Cerca del 20% de los nuevos convenios sectoriales opta por dar preferencia a los propios trabajadores de la plantilla a la hora de ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo de superior categoría que se pudieran producir (Aceitunas, Fruta y Uva de mesa).
CLASIFICACIÓN POR PERMANENCIA	A efectos reiterativos, algo más de un tercio de los nuevos convenios sectoriales decide complementar la clasificación funcional de su plantilla con una clasificación por permanencia, diferenciando el tipo de contrato suscrito (Tomate fresco, Aceitunas, etc.).
SEGUNDA ACTIVIDAD	<p>A diferencia de lo que ocurrió durante el año 2021, en el que ninguno de los nuevos convenios de sector incluía compromiso alguno de segunda actividad, en 2022, se trata de una previsión habitual en nuestra negociación colectiva, dado que cerca del 40% de los nuevos textos incorpora un compromiso de esta índole.</p> <p>Los más frecuentes están relacionados con la privación del carné de conducir (Limpieza pública viaria), salvo que esta se haya producido por conducir bajo los efectos del alcohol u otras drogas (Industrias vinícolas y alcoholeras, entre otros). En ocasiones, este compromiso de reubicación del trabajador afecta también a las situaciones de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (Transportes urbanos, Transportes discrecionales).</p>
PERMUTA	Temporal o definitiva del puesto de trabajo: posibilidad prevista, en caso de acuerdo entre los trabajadores afectados, en el convenio colectivo para servicios de Protección selvícola.
IGUALDAD DE GÉNERO	Resulta curioso que el convenio colectivo para Transportes discrecionales contemple la movilidad funcional como instrumento para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.

2.4 JORNADA

CÓMPUTO	TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada. De tales convenios, el 76,9% establecen un cómputo mixto, el 15,4% anual y el 7,7% semanal.
	Media de horas anuales⁶ = 1.781 horas, con 51 minutos y 36 segundos. Media de horas semanales⁷ = 39 horas y 33 minutos. Ningún convenio colectivo de sector determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia.
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	El 69,23% de los convenios colectivos de sector determinan la posibilidad de distribuir irregularmente. De entre tales convenios, el 55,56% prevén un 10% de la jornada y el resto: <ul style="list-style-type: none"> • 8% (Recolectores de Cítricos). • 9% (Tomate Fresco). • 5% (Fabricantes y Preparados Alimenticios)- • 20% (Limpieza Pública Viaria).
JORNADAS ESPECIALES	Industrias Vinícolas y Alcoholeras.
CALENDARIO LABORAL	El 30,77%.
TURNOS DE TRABAJO	Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
JORNADA INTENSIVA EN VERANO	Tomate Fresco y Cosecheras y Productoras de Tomate.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	El 46,15% de los convenios colectivos de sector prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
FLEXIBILIDAD	Tomate Fresco.
TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPOS DE PRESENCIA	Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías) y Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales).
BOLSA DE HORAS PARA CUBRIR DOMINGOS Y FESTIVOS	Cosecheras y Productoras de Tomate
REGISTRO DE JORNADA	Aserrío.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Previstas en el 38,5% de los convenios colectivos de sector.
PAUSA BOCADILLO	Regulada por el 53,9% de los convenios colectivos de sector.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Fabricantes y preparados alimenticios, dietéticos, de belleza natural y ecológica.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Previstas en el 76,9% de los convenios colectivos de sector.
	Compensación en metálico: TODOS.

⁶ Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de sector que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

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.

2.5 VACACIONES

<p>NÚMERO DE DÍAS</p>	<p>La negociación colectiva de ámbito de sector en la Región de Murcia en 2022 se caracteriza por la gran diversidad de los periodos de vacaciones retribuidas que reconocen:</p> <p>1º) Pese a todo, un año más, la opción más extendida es la de fijar 30 días naturales (o 22 hábiles): así lo hace en 2022 más del 60% de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Productos dietéticos, Madera, Transportes discrecionales, etc.).</p> <p>2º) 31 naturales: Protección selvícola, Transportes urbanos, Aceitunas.</p> <p>3º) 28 laborables: Limpieza pública viaria.</p> <p>4º) 23 laborables: Vinícolas y alcoholeras.</p>
<p>RETRIBUCIÓN</p>	<p>En 2022, cerca de una cuarta parte de los nuevos convenios sectoriales, con el fin de evitar dudas interpretativas, opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el período de vacaciones, tendrá derecho a percibir la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año (Transportes urbanos, Paletas de madera, etc.).</p> <p>Resulta una opción muy útil a efectos prácticos con el fin de evitar discrepancias al respecto.</p>
<p>BOLSA DE VACACIONES</p>	<p>Como ya ocurriera en años anteriores, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2022 contempla una bolsa de vacaciones.</p>
<p>PARTE PROPORCIONAL</p>	<p>Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, más de la mitad de los nuevos convenios sectoriales analizados se ocupan de recordar que, en el caso de trabajadores de reciente incorporación a la empresa, los días de vacaciones que les correspondan se calcularán en atención a los meses trabajados (entre otros, Cítricos, Cosecheras de tomate, etc.).</p>
<p>FIJOS-DISCONTINUOS Y EVENTUALES</p>	<p>Uno de cada cuatro nuevos convenios analizados se ocupa de recordar una característica propia de los trabajos fijos discontinuos y eventuales: que la retribución de las vacaciones se encuentra prorrateada en el salario diario del trabajador (Cítricos, Fruta y Uva de mesa, etc.).</p> <p>Por su parte, cuando no se haya optado por el prorrateo de las vacaciones, y con el fin de asegurar a los trabajadores fijos discontinuos un periodo de descanso continuado de suficiente duración, el convenio colectivo para el sector de Tomate fresco establece que, en el caso que, en atención a los días trabajados no les corresponda un periodo de descanso de al menos 12 días, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido por los días que les falten para alcanzar los citados 12 días de descanso.</p>
<p>TURNOS ROTATORIOS</p>	<p>Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más del 60% de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2022 (Madera, Cítricos, etc.).</p>
<p>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</p>	<p>Casi la mitad de los nuevos convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia en 2022 establece alguna preferencia o limitación expresa en los periodos del año en los que se podrán disfrutar vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Unas veces, para reconocer preferencia para disfrutarlas en periodo estival (Tomate fresco, Aceitunas). - Otras veces, para evitar que coincidan con las épocas de mayor actividad de las labores agrícolas (Cosecheras de Tomate, Cítricos). . Otras veces, se advierte que nunca podrán disfrutarse en periodo estival por ser éste el de mayor riesgo de incendios (Protección selvícola).
<p>FRACCIONAMIENTO</p>	<p>Con el fin de evitar el fraccionamiento del periodo vacacional, el convenio colectivo para el sector de Limpieza pública viaria establece que se procurará que el trabajador disfrute sus vacaciones de forma ininterrumpida.</p> <p>En sentido contrario, el convenio colectivo para el sector de Productos dietéticos contempla la posibilidad de interrumpir el disfrute de las vacaciones por necesidades de la empresa.</p>

PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES	<p>De un máximo de 9 días, en Limpieza pública viaria.</p> <p>Se trata de una previsión que puede ayudar a atender necesidades imprevistas de las personas trabajadoras, reduciendo las cifras de absentismo.</p>
DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES	<p>En 2022, la negociación colectiva sectorial en la Región de Murcia apenas se ha decantado por establecer días adicionales de vacaciones.</p> <p>Aunque en años anteriores era habitual encontrar en la negociación colectiva de sector, un reconocimiento de días adicionales de vacaciones para los trabajadores de más edad, se trata de una previsión que no aparece en la negociación colectiva sectorial de este año.</p> <p>Sí se contemplan 3 días (Limpieza pública viaria) y 4 días de asuntos propios (Protección selvícola), y un día de festivo retribuido por el Santo Patrón (San Martín de Porres en Limpieza Pública Viaria).</p>
LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO	<p>Aunque puede considerarse que se trata de una previsión implícita en la distribución de los propios turnos de vacaciones, en 2022, cerca del 25% de los nuevos convenios sectoriales establece además algún límite a la hora de concretar el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar las vacaciones simultáneamente.</p> <p>Este es el caso de un máximo de un trabajador por unidad (Protección selvícola), o no más del 15% de la plantilla simultáneamente (Cosecheras de tomate), entre otros.</p>
DOMINGOS Y FESTIVOS	<p>En 2022, uno de cada diez nuevos convenios sectoriales incluye en su articulado una previsión específica tendente a clarificar que las vacaciones no comenzarán en domingo o día festivo (Madera, Tomate Fresco). La escasa incidencia de este tipo de cláusulas en el ámbito de sector demuestra que se trata de un aspecto que suele precisarse en la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>
MATERNIDAD	<p>Aunque se trata de una previsión superflua, cerca del 40% de los nuevos convenios de sector suscritos en 2022 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 (Tomate Fresco, Madera etc.).</p>
SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>En similares términos, también el mismo porcentaje de convenios incluyen también una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy superflua, plasmada únicamente con fines informativos, habida cuenta de la redacción que actualmente muestra el art. 38.3 ET (Aceitunas, Fruta y Uva de mesa, etc.).</p> <p>A estos efectos, debe advertirse que, la Ley 3/2012 modificó la redacción literal del art. 38.3 ET con el fin de adaptarse a las exigencias de la STJUE de 21 de junio de 2012 (asunto C- 78/11). Así pues, en virtud de su nueva redacción, la situación de IT genera, por mandato legal, la interrupción o aplazamiento del periodo de vacaciones en caso de coincidencia de éstas con la situación de IT del trabajador.</p>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<p>Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2022, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece preferencia alguna para los trabajadores o trabajadoras con hijos en edad escolar a elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta circunstancia puede provocar.</p>

2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

LICENCIAS

REGULACIÓN	Todos los convenios colectivos de sector las regulan.
PAREJAS DE HECHO	El 30,77% de los convenios colectivos de sector extiende las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
ESPECIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS	Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.
MATRIMONIO	El 92,31% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ella. Salvo los convenios que hacen una equiparación genérica entre matrimonio y parejas de hecho para todas sus licencias, ningún convenio colectivo de sector equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho . El 83,33% regulan esta licencia conforme al ET. Aumentan el número de días a: <ul style="list-style-type: none"> • 18 días = Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales). • 20 días = Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia.
NACIMIENTO DE⁸ HIJO/A	Transporte de viajeros (por carretera, regulares y discrecionales) y Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	El 69,23% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES	El 92,31% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 76,92% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias. De tales convenios, el 50% mejoran lo previsto dispuesto por el ET.
PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN	Fabricantes y preparados alimenticios dietéticos, de belleza natural y ecológica.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 61,54% de los convenios colectivos de sector.
FECUNDACIÓN	Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.

8 El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, elimina del art. 37.3 b) ET la licencia por nacimiento de hijo/a. A este respecto debe tenerse en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos. No obstante, esta postura no ha sido apoyada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto en sentencia de 21 de febrero de 2021.

LACTANCIA	Regulada en el 69,23% de los convenios colectivos de sector. Se refieren a su acumulación en jornadas completas el 77,78%. Sin embargo, sólo el 57,14% de ellos concretan el periodo de acumulación: <ul style="list-style-type: none"> • 10 días = Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos. • 14 días = Fabricantes y preparados alimenticios dietéticos, de belleza natural y ecológica y Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas. • 15 días = Vinícolas y alcoholeras.
CONSULTA MÉDICA	Regulada en el 61,53% de los convenios colectivos de sector. Sólo un convenio extiende la licencia al acompañamiento de familiares.
ASUNTOS PROPIOS	Prevista en el 38,46% de los convenios colectivos de sector.
NO RETRIBUIDOS	Regulado en el 30,77% de los convenios colectivos de sector.
ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN LABORAL	Recolectores de cítricos.
BODA DE FAMILIARES	Regulada por el 38,46% de convenios colectivos de sector.
PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES	Limpieza Pública Viaria.
COMUNIÓN O BAUTIZO	Ningún convenio colectivo de sector.
SEPELIO DE UN COMPAÑERO	Ningún convenio colectivo de sector.
EXÁMENES	Recolectores Cítricos y Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia.
EXÁMENES PRENATALES	Prevista en el 38,46% de los convenios colectivos de sector.
RENOVACIÓN DEL DNI	Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.
RECUPERACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR TRAS PÉRDIDA MOTIVADA POR CAUSA IMPUTABLE A LA EMPRESA	Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	Regulada en el 23,07% de los convenios colectivos de sector.

EXCEDENCIAS

El 76,92% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
Remisión de la regulación a otro texto normativo: Vinícolas y alcoholeras y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.	
FORZOSA	El 50% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.

VOLUNTARIA	El 87,5% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 75% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 50% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
ESPECIAL	Limpieza Pública Viaria.

2.7 SALARIO

ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen lo que se conoce como <<cláusula de actualización automática de los conceptos económicos>>:</p> <p>En concreto, en 2022 esta previsión se incluye en la mitad de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Limpieza pública viaria, Tomate fresco, etc.).</p>
GARANTÍA SALARIAL	<p>Íntimamente conectado al concepto de actualización automática se encuentra el de garantía salarial. De esta forma, en el caso de que el IPC a final de año resulte superior a la cantidad prevista en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. A diferencia de lo que ocurría en años anteriores, en 2022 no lo incluye ninguno de los convenios analizados.</p>
FORMA DE PAGO	<p>Un año más se comprueba que la negociación sectorial no presta especial atención a la concreción de la forma de pago, pues estas referencias son excepcionalísimas (así, por ejemplo, el convenio colectivo para el sector de Protección selvática específica que el pago deberá hacerse por transferencia bancaria).</p> <p>En defecto de pacto, recuérdese que sería operativa la amplia facultad de elección que el Estatuto de los Trabajadores confiere a los empresarios: <i>"El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal"</i> (29.4 ET).</p>
MOMENTO DEL PAGO	<p>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.</p> <p>Solo uno de cada 6 nuevos convenios incluye alguna previsión al respecto, especificando, por ejemplo, que el pago del salario debe realizarse durante los 4 (Cosecheras de tomate) o 5 (Cítricos) primeros días del mes siguiente al trabajado.</p> <p>Recuérdese que, exista o no un pacto específico al respecto, nunca se pueden dejar de aplicar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, en las que se especifica que <i>"El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes"</i> (29.1 ET).</p>

<p>PAGAS EXTRAORDINARIAS</p>	<p>· 2 pagas extras: la mitad de los convenios de nueva negociación en 2022 opta por acogerse al mínimo que marca el Estatuto de los Trabajadores (Madera, Vinícolas y alcoholeras, etc.).</p> <p>· 3 pagas extras: por su parte, la otra mitad de los textos, opta por reconocer tres pagas extra (Urbanos, discrecionales, etc.).</p> <p>En ocasiones, esta tercera paga extra se ha denominado “participación en beneficios” y, aunque no tienen la misma cuantía que las restantes pagas extraordinarias, no se condiciona a los resultados de la empresa, sino que su devengo viene fijado directamente por el convenio colectivo, y por lo tanto, se incluye en este estudio como una tercera paga extraordinaria (Fruta y Uva de mesa, Cosecheras de tomate, etc.).</p>
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>En 2022, uno de cada 5 nuevos convenios sectoriales incluye un complemento denominado de participación en beneficios, aunque en realidad, en todas las ocasiones, se configura como una percepción anual en cuantía fija que no depende de los resultados prósperos o adversos de la empresa, en realidad, este concepto ha de configurarse como una tercera paga extraordinaria (aunque a veces tenga una menos cuantía) y como tal, se incluye en este estudio (Aceitunas, Uva, etc.).</p>
<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>Resulta llamativo que la mitad de los convenios colectivos sectoriales firmados en 2022 opte por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i>” (Cítricos, Madera, etc.).</p> <p>En el 50% restante de ocasiones, se mantiene la antigüedad (Transportes urbanos, Transportes discrecionales, etc.).</p>
<p>PLUS ASISTENCIA</p>	<p>Aparece en uno de cada cinco nuevos convenios (Vinícolas y alcoholeras, Madera, etc.).</p>
<p>PLUS RESPONSABILIDAD</p>	<p>Excepcional en la negociación colectiva de ámbito sectorial, demostrando ser una materia más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa. Solo se contempla, de forma puntual, en algunos convenios colectivos, para determinadas categorías profesionales: conductor perceptor (Transportes urbanos).</p>
<p>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</p>	<p>En 2022, una cuarta parte de los convenios estudiados, en términos genéricos, contempla la posibilidad de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad (Cosecheras de tomate, Madera etc.), demostrándose con ello que se trata éste de un tema que, en la práctica, queda reservado a la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>
<p>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</p>	<p>Aparece en el 15% de los textos estudiados (Limpieza pública viaria, Protección selvícola).</p>
<p>PLUS TRABAJO EN FESTIVOS</p>	<p>Previsto en el 15% de los textos estudiados (Limpieza pública viaria, Protección selvícola).</p>
<p>PLUS ATENCIÓN CONSTANTE</p>	<p>Atención constante (Transportes discrecionales), constante localización y constante disponibilidad (Protección selvícola)</p>
<p>NOCTURNIDAD</p>	<p>Complemento salarial funcional previsto en cerca del 80% 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.- (Limpieza pública viaria, Tomate fresco, etc.).</p>
<p>CUANTÍA SALARIAL</p>	<p>Uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa concreta la retribución de ciertas categorías profesionales atendiendo al SMI vigente en cada momento (Tomate fresco, Paletas de madera, etc.).</p> <p>Adviértase que, con la entrada en vigor del RD 152/2022 el SMI vigente durante el año 2022 ha sido de 1000 euros mensuales, por lo que todos los trabajadores deben percibir, como mínimo, una retribución de 14.000 euros anuales si prestan servicios a jornada completa.</p>

SALARIO EN ESPECIE	<p>Son excepcionalísimas en la negociación colectiva sectorial: "Anticipo extraordinario" (en realidad es un préstamo a interés inferior al de mercado) hasta 15.000 euros (Limpieza pública viaria).</p> <p>Pase de libre circulación para trabajadores y sus familiares (Transportes urbanos, Transportes discrecionales).</p>
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	<p>El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2022 contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son las que siguen:</p>
DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, 3/4 partes de los convenios de sector suscritos en prevén su devengo y concretan su cuantía (Madera, Limpieza pública viaria, etc.).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p>
QUEBRANTO DE MONEDA	Transportes discrecionales.
PLUS TRANSPORTE	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social.</p> <p>En 2022, lo incluye la mitad de los nuevos convenios sectoriales en la Región de Murcia (Madera, Protección selvícola, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el sector de Tomate fresco suprime el transporte colectivo y permite a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación sustituirlo por la cantidad de tres euros.
AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>Con el fin de ayudar a compensar los gastos extraordinarios que esta situación le puede suponer, el convenio colectivo para Limpieza pública viaria contempla una ayuda económica a cargo de la empresa de 100 euros x 12 meses.</p>
MANUTENCIÓN JORNADA PARTIDA	Compromiso de abonar los gastos de manutención (Protección selvícola).

2.8 CONTRATACIÓN

CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN	Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Cosecheras y productoras, Madera, Aceitunas.
CONTRATO DE SUSTITUCIÓN	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.
CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA 90 DÍAS	Industrias Vinícolas y Alcohólicas.
CONTRATO EVENTUAL	Mantienen la regulación del modelo contractual anterior Convenios como los de: Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Manipulado y Envasado de Tomate Fresco, Cosecheras y productoras de tomate, Madera o Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
CONTRATO FIJO DISCONTINUO	Regulado en el 61% de los Convenios sectoriales. Fijo discontinuo a tiempo parcial: Madera.

SUBROGACIÓN	Servicios de protección selvícola, Limpieza pública viaria, Transporte urbano de viajeros, Transporte pasajeros por carretera.
PERÍODO DE PRUEBA	Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Madera, Servicios de protección selvícola, Preparados dietéticos, Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas. Como complemento, se incluye en algunos Convenios el preaviso antes de la dimisión del trabajador: Madera, Preparados dietéticos.
CONTRATO DE INTERINIDAD	Sigue haciendo referencia al mismo Convenios como los de Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas o Cosecheras y productoras de tomate.
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	Madera, Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas.
TRABAJO A DOMICILIO	Convenios de Madera y Productos dietéticos (teletrabajo).

2.9 ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	La gran mayoría de convenios optan por mejorar las contingencias comunes, si bien se articulan diversos mecanismos para controlar el absentismo. Abono de mejora en contingencias profesionales: 15% de los Convenios. En los dos casos, 15% de los Convenios. En ambos casos, pero con medidas de control: 38% de los Convenios.
INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD	La gran mayoría de los Convenios regula esta materia estableciendo una cuantía total cubierta por el seguro (53%) frente a la posibilidad de reservar una prima por trabajador que se debe suscribir por parte de la Compañía (30%).
JUBILACIÓN OBLIGATORIA	Convenios como los de Madera o Servicios de protección selvícola desarrollan y adaptan lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.
PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA	Este importe se abona cuando el trabajador se jubila o en función de los años de prestación de servicios, como premio de permanencia: Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Cítricos. Jubilación anticipada: Transporte pasajeros por carretera.
ROPA DE TRABAJO	La entrega de ropa de trabajo está prevista en la práctica totalidad de Convenios sectoriales
OTRAS AYUDAS O BENEFICIOS DESTACABLES	Ayudas familiares y por estudios: destaca el Convenio de Limpieza pública viaria. Retirada permiso de conducir: Servicios de protección selvícola, Limpieza pública viaria, Transporte urbano de viajeros, Transporte de viajeros por carretera. Equiparación de parejas de hecho a matrimonio: Limpieza pública viaria, Transporte de viajeros por carretera. Bolsa de estudios: Preparados dietéticos, Limpieza pública viaria. Descuentos en productos de la empresa: Preparados dietéticos. Adaptación del puesto por Incapacidad permanente: Transporte de viajeros por carretera.

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</p>	<p>La mayoría de los Convenios desarrollan lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales: Servicio de protección selvícola, Preparados dietéticos, Cítricos.</p>
<p>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</p>	<p>Los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud se regulan en los Convenios como los de Servicios de protección selvícola, Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de mesa y otros productos, Transporte mercancías por carretera.</p>
<p>CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</p>	<p>Convenios como los de Servicios de protección selvícola, Transportes viajeros por carretera.</p>

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<p>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</p>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales.</p> <p>Todos ellos se adhieren al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia.</p> <p>El 46,2% de los convenios colectivos de sector señalan que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio.</p>
--	--

2.12 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

<p>MEJORA DEL MODELO LEGAL</p>	<p>Regulado en el 61% de los Convenios colectivos. La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario o la reducción del número de trabajadores necesarios para elegir a un delegado sindical.</p>
---------------------------------------	--

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
COMPOSICIÓN	No se han encontrado referencias a que la comisión esté constituida por los mismos miembros que integran la comisión negociadora . Ningún convenio colectivo de sector señala que la Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora .
	No todos los convenios colectivos de sector especifican el número de miembros de la comisión paritaria.
	Sin concreción = Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) y Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.
	4 miembros = Aceitunas.
	6 miembros = 27,27%.
	8 miembros = 54,55%.
CONVOCATORIA REUNIÓN	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 92,3%.
NORMAS DE FUNCIONAMIENTO	El 46,15% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.
CONTENIDO MÍNIMO DE LA CONVOCATORIA DE REUNIÓN	El 23,07% de los convenios colectivos de sector señalan el contenido mínimo que la convocatoria de reunión debe expresar.
ASESORES	El 15,4% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	El 30,77% de los convenios colectivos de sector establecen un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen.
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS	El 38,46% 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.

COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS.
	Arbitraje y conciliación = 38,46%.
	Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad = Ningún convenio colectivo de sector.
	Calendario laboral = Madera.
	Revisión salarial = Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
	Reunirse si el Salario Mínimo Interprofesional afecta a alguna categoría profesional del Convenio para acomodar la cuantía del salario = Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
	En materia de Seguridad y Salud Laboral = 23,01%.
	Formación Continua = Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
	Inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET = 46,15%.
	Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos y temporales = Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
Cláusula abierta = 23,1%.	

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto tres convenios.
	Todos realizan una enumeración de faltas expresamente tasada , salvo dos convenios que la remiten al convenio nacional.
PRESCRIPCIÓN	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).
IMPUGNACIÓN	Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas.
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	El 62,5% de los convenios que expresamente tipifican las infracciones dedican un precepto al procedimiento sancionador.
SANCIONES APLICABLES	El 87,5% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.
ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de sector.
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo de sector.

EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES	Ningún convenio colectivo de sector.
-----------------------------------	--------------------------------------

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA LA FORMACIÓN	Regulado en Convenios como los de Manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas o Transporte pasajeros por carretera.
DESARROLLO DISPOSICIONES LEGALES	Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Servicios de protección selvícola, Cosecheras y productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.

2.16 IGUALDAD

OBJETIVO	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Como se ha registrado también en años anteriores, prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2022 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la <<responsabilidad social>> de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
NO DISCRIMINACIÓN	<p>Ocho de cada diez nuevos convenios de sector optan por incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE.</p> <p>En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo.</p>
IGUALDAD DE GÉNERO	<p>Por su parte, también cerca del 80% de los convenios de sector firmados en 2022 en la Región de Murcia incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género.</p> <p>Ahora bien, debe advertirse que en la mayoría de ocasiones los convenios colectivos se limitan a reproducir, sin introducir cambio alguno, las indicaciones que al respecto formulan la LO 3/2007 o el RD-Ley 6/2019 sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, reiterar las obligaciones que impone la LPRL en materia de seguridad y salud de las mujeres gestantes, o a proclamar un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación o la retribución salarial (Madera, Cítricos, etc.).</p>

<p>PLANES DE IGUALDAD</p>	<p>El 84,6% de los nuevos convenios sectoriales se ocupa de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en todas las ocasiones, dichas previsiones se limitan a recordar la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando superen los 50 trabajadores, a recordar su contenido mínimo o a enumerar las distintas fases que implica su elaboración y aplicación.</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. Pese a todo, por el momento, nuestros convenios sectoriales, no hacen uso de esta posibilidad, desaprovechando al utilidad potencial que sin duda tendría.</p> <p>Sorprende comprobar que, cuatro años después de la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019, posiblemente fruto de reproducir el texto de un convenio anterior, todavía varios convenios sigan haciendo referencia a la obligación de elaboración de planes de igualdad para las empresas de más de 200 trabajadores (Fruta y Uva de mesa), o de más de 250 trabajadores (Cítricos, Transportes discrecionales), a pesar de que la normativa vigente ha reducido notablemente el número de empleados a partir de los cuales surge para las empresas la obligación de elaborar un plan de igualdad.</p>
<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>Pese a todo, se aprecia que, cada año, los sectores de actividad murcianos están más concienciados con la igualdad de género. Esta posiblemente sea la explicación de que, en 2022, más de la mitad de los convenios analizados contempla la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, se crea una comisión sectorial, directamente operativa, con funciones concretas, a la que podrán recurrir trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación (Cítricos, Vinícolas y alcoholeras, etc.).</p>
<p>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO</p>	<p>En 2022, los convenios sectoriales no incluyen preferencias genéricas a la contratación en favor del sexo menos representado. 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, las previsiones de este tipo, serán cláusulas vacías si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de "igualdad de condiciones".</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2022 apenas hay medidas específicas en los convenios sectoriales destinadas a proteger a las mujeres víctimas de violencia de género que impliquen mejorar los derechos que, al respecto, ya otorga la legislación laboral.</p> <p>Sólo excepcionalmente, la negociación colectiva sectorial se ocupa de precisar los límites de la reducción de jornada de la que pueden hacer uso las trabajadoras víctimas de violencia de género (aspecto que la legislación vigente, deja en manos de la negociación colectiva). Así, por ejemplo, se especifica que ésta podrá ser de entre 1/8 y 1/2 de la jornada (Madera) o hasta el 50% de la jornada de la víctima (Protección selvícola).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta muy destacable que, con el fin de ayudar a compensar los gastos extraordinarios que esta situación le puede suponer, el convenio colectivo para Limpieza pública viaria contempla una ayuda económica a cargo de la empresa de 100 euros x 12 meses.
<p>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN</p>	<p>Aunque la totalidad de los convenios sectoriales incluye alguna referencia al respecto, en la práctica, en la mayoría de ocasiones, se limitan a recordar la normativa vigente, sin introducir mejoras al respecto, demostrando que se tratan éstas de cuestiones que, en la práctica, se dejan en manos de la negociación colectiva de ámbito de empresa (Transportes discrecionales, Cosecheras de tomate, etc.).</p>

<p>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</p>	<p>Una tercera parte de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia en 2022 (Limpieza pública viaria, Protección selvícola) incluyen en su articulado un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual, demostrando que se trata ésta de una materia a la que cada vez se presta más atención. Por su parte, el convenio colectivo para Transportes discrecionales, recomienda a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, desarrollar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.</p> <p>El hecho de que los propios convenios sectoriales incluyan un protocolo de actuación frente al acoso implica una gran avance en la mejora de los derechos laborales. Recuérdese que, aunque el RD-Ley 6/2019 considera el protocolo de actuación contra el acoso sexual parte del contenido mínimo que ha de respetar todo plan de igualdad, sólo tendrán obligación de elaborarlo las empresas de más de 50 trabajadores, y por lo tanto, las empresas más pequeñas suelen no prestar demasiada atención a tal cuestión, por lo que, cobraría tanta importancia poder disponer de un protocolo de ámbito sectorial.</p> <p>Por su parte, en 2022, la mitad de los convenios sectoriales se preocupan de incluir en su régimen disciplinario, como falta muy grave de los trabajadores el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual respecto a otro trabajador de la empresa (Aceitunas, Productos dietéticos etc.).</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>En los convenios suscritos en 2022 no se aprecian desigualdades lingüísticas. En especial, resulta elogiable que ninguno de los convenios sectoriales firmados en la Región en 2022 denomine en femenino exclusivamente ciertas categorías (normalmente las que ocupan los escalones más bajos de la pirámide retributiva) y no otras.</p>

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p>OBJETIVO</p>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Aunque no son excepcionales en nuestra negociación sectorial, en contra de lo que sería deseable, en la mayor parte de los casos este tipo de cláusulas destinadas a introducir la <<responsabilidad social>> de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p> <p>Al margen de las medidas destinadas a favorecer la igualdad de género en la empresa (a las que se dedica un apartado independiente de este estudio), las referencias convencionales a otros bienes y derechos de interés social han sido muy escasas en la negociación colectiva sectorial de 2022.</p> <p>De demuestra así que es el ámbito de empresa el más propicio para incluir compromisos de esta índole, siendo las referencias al respecto meramente excepcionales en los convenios colectivos de sector.</p> <p>Cabe recordar que, con este tipo de compromisos encuadrables dentro del concepto general de Responsabilidad Social Corporativa, se pretende, simultáneamente, incentivar la implicación y productividad de los empleados, al mismo tiempo que se mejora la imagen de la empresa en el mercado, con el fin de atraer potenciales clientes, por lo que suele ser una cuestión que se suele negociar en el ámbito empresarial.</p>
------------------------	---

<p>MENORES DE 30 AÑOS</p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2022, como vienen ocurriendo en años anteriores, se preocupa de recomendar a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, potenciar la contratación de los trabajadores más jóvenes.</p> <p>De hecho, cuando se incluyen referencias a los contratos formativos, los convenios colectivos se limitan a recordar la regulación vigente (11 ET), sin incluir previsión alguna destinada a fomentar que ésta sea la vía principal de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa (lo que demuestra que, como cada año se ocupan de confirmar los datos estadísticos oficiales, la incorporación de los jóvenes al trabajo, en la mayoría de los sectores de actividad se hace, por el momento, a través de contratos temporales ordinarios).</p>
<p>MAYORES DE 45 AÑOS</p>	<p>Pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria, ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector incluye en su articulado compromiso alguno destinado a potenciar la contratación de este grupo de trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión convencional específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas de más edad.</p>
<p>COVID</p>	<p>Pese a la tremenda incidencia social que, desde marzo de 2020 tuvo la epidemia mundial de coronavirus en todos los territorios y en todos ámbitos de actividad, ninguno de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2022, posiblemente por haberse publicado todos ellos mucho tiempo después de haberse dado por superada la pandemia, hacen referencia alguna a la incidencia de la enfermedad.</p>
<p>SEGURIDAD ALIMENTARIA</p>	<p>Compromiso que aparece en una cuarta parte de los textos analizados (Cosecheras de tomate, Cítricos, etc.).</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>Paletas de madera.</p>
<p>PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES</p>	<p>Algunos convenios incluyen una cláusula en la que se recuerda el deber de la empresa de aplicar la diligencia establecida en la legislación vigente en materia de custodia y tratamiento de los datos de carácter personal (Fruta y uva de mesa).</p>
<p>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</p>	<p>Cerca del 50% de los nuevos convenios sectoriales incluye algún tipo de cláusula destinada a potenciar la estabilidad en el empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Unas veces, se incluyen compromisos de subrogación del personal en caso de sucesión de contratistas en el tiempo (Transportes discrecionales, Transportes urbanos, Protección selvícola). . Otras veces, se obliga a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a mantener determinado porcentaje de plantilla indefinida: un 70% (aceitunas), un 88% (Tomate fresco). . En ocasiones se contempla la transformación automática en trabajador fijo discontinuo de los eventuales que hubiesen desempeñado servicios durante más de 90 días en la misma empresa (Cítricos).

2.18 DESCUELQUE

CLÁUSULA DE DESCUELQUE	Contenido previsto en todos los Convenios de sector.
-------------------------------	--

A.2 REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores/as	Porcentaje de incremento ⁹	Media ¹⁰
Oficinas y despachos	200	1.000	3 ¹¹ %	3.000
Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	20	800	6,75 ¹² 0%	5.400
Construcción y obras públicas	2.000	32.594	3% ¹³	97.782
TOTAL	2.220	33.394	12,75/3=4,25%	106.182

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

$$106.182/33.394 = 3,18\%$$

9 Datos facilitados por la Consejería de Empleo, Empresa, Universidades y Portavocía de la Región de Murcia, REGCOM del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 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 Según texto del acuerdo publicado en el BORM de 4 de octubre de 2022.

12 Según indica el propio acuerdo publicado BORM de 17 de marzo de 2022.

13 REGCOM.

B. CONVENIOS DE EMPRESA

B.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ¹⁴	Media ¹⁵
Acuerdo Mixto de empleados públicos colectivo del Ayuntamiento de Los Alcázares	250	Ley de Presupuestos Generales del Estado ¹⁶	875
Acuerdo Mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste	22	Ley Presupuestos del Estado para cada ejercicio ¹⁷	77
Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas	69	7,50%	517,5
Bunge Ibérica S.A. (antes Molturación y Refino, S.Á. Moyresa)	63	1,60%	100,8
Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.	69	1,50%	103,5
Comisiones Obreras de la Región de Murcia	35	3,50%	122,5
Culmarex, S.A.	140	IPC ¹⁸	882
Erhardt Mediterráneo, S.L.	18	2,50%	45
Estacionamientos y Servicios S.A.U. Cartagena	29	2,00%	58

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 $2\% + 1,5\% = 3,5\%$.

17 $2\% + 1,5\% = 3,5\%$.

18 8,8%.

Federación de Fútbol de la Región de Murcia	32	Durante los años de vigencia del presente convenio las tablas salariales se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que la variación sufrida por el resultado ordinario de explotación aprobado por la Asamblea General Ordinaria de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, con un límite máximo del 4% y mínimo del 0%. No se prevé actualización de las tablas salariales en caso de prórroga automática del convenio debiendo las partes negociadoras establecer en su caso un criterio de actualización para ese supuesto ¹⁹ .	---
Forespan, S.A.	32	Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Varios de la Región de Murcia ²⁰	60,8
Gestión y Control de Lorca, S.A.	100	0,00%	0
Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.	511	1,12%	572,32
J. García Carrión S.L.U.	119	0,00%	0

¹⁹ No disponemos del dato, por eso no se tendrá en cuenta para el cálculo.

²⁰ 1,9%, conforme al art. 34 del convenio colectivo del Sector de la Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.).

Molgas Energía S.A.U. para su centro de trabajo de Cartagena	11	En caso de prórroga, la revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será el siguiente: Con fecha de 1 de enero de 2023 se revisarán todos los conceptos, sobre la base del IPC del año anterior, hasta el tope máximo del 2 %, revisando los conceptos a hasta dicho porcentaje. Si el IPC es superior al 2,0 %, la revisión salarial será del 2,0 %. Con fecha de 1 de enero de 2024 se revisarán todos los conceptos, sobre la base del IPC del año anterior, hasta el tope máximo del 2 %, revisando los conceptos a hasta dicho porcentaje. Si el IPC es superior al 2,0 %, la revisión salarial será del 2,0 %. Si el IPC del año anterior es negativo, la revisión salarial será del 0 % ²¹ .	----
Murcia Club de Tenis	40	1,50%	60
Vidal Golosinas, S.A.	557	3%	1671
Viveros Nurfruits, S.L.	153	Beneficios de la empresa ²²	----
TOTAL	2.250	41,92/14=2,99%	5.145,42

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores:
5.145,42/2.250= 2,29%.

²¹ No se tiene en cuenta porque es una nueva unidad de negociación y por ello no existe un incremento salarial.

²² Al no disponer del dato, no se tiene en cuenta para el cálculo.

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2022

2.1 ÁMBITO

ÁMBITO TEMPORAL	<p>La empresa murciana en 2022 opta de forma contundente por fijar a sus convenios colectivos una duración inicial comprendida entre los 2 y los 4 años (dos años: Culmarex, García Carrión, etc.; tres años: Forespan, Gestión y Control, Molgás, etc.; cuatro años (Federación de Fútbol, Bunge, etc.).</p> <p>Las duraciones superiores (cinco años: Club de Tenis) o más reducidas resultan excepcionales, como por ejemplo de un año y medio (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, La Vega, etc.).</p>
ULTRACTIVIDAD	<p>2/3 de los convenios de empresa de nueva negociación en 2022 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado.</p> <p>En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por, recordar brevemente la nueva redacción del art. 86.3 ET y especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, especificando en ocasiones que, transcurrido el primer año, las partes se comprometen a someter la negociación a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (Lorca, La Vega, Vidal, etc.).</p> <p>Solo en dos ocasiones, se opta por especificar que la ultraactividad no afectará a las retribuciones ni al calendario laboral que deberán actualizarse cada año (CCOO; Ayuntamiento de Los Alcázares, Mancomunidad de Comarca del Noroeste).</p>
DENUNCIA AUTOMÁTICA	<p>Sólo 15,78 de los convenios de empresa incluye una cláusula de denuncia automática en 2022 (Vidal Golosinas, Erhardt , Culmarex).</p>
ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO	<p>Por su parte, un año más, los convenios de empresa han demostrado en 2022 preferir fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado. Así lo hacen 7 de cada 10 nuevos textos. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <p>1 mes: Mancomunidad Comarca del Noroeste, Forespán, etc.</p> <p>2 meses: Ayuntamiento de Los Alcázares, Federación de Fútbol, etc.</p> <p>3 meses: Gestión y control de Lorca.</p>
RETROACTIVIDAD	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, cerca del 70% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2022 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 2022 (Viveros, CCOO, Molgas, etc.).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es más acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2021 (Culmarex, Bunge, Club de Tenis.), demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p>
ÁMBITO PERSONAL (Regla general)	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una <u>formulación genérica</u> de esta índole:</p> <p><i>“El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa X”.</i></p> <p>Así, en 2022, como viene siendo habitual, algo más de dos terceras partes de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p>

<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Por su parte, la otra tercera parte de los textos estudiados incorpora algún tipo de exclusión personal. Las más frecuentes son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 15% 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 (Bunge) o a cualquiera de las relaciones laborales especiales previstas en el art. 2 ET (La Vega, Clínica Belén). • Mucho más habitual es encontrar otro tipo de exclusiones meramente declarativas o ejemplificativas, que tienen como única finalidad resaltar que el convenio colectivo no se aplicará al personal no laboral o al personal de otras empresas. En 2022, uno de cada tres nuevos convenios, por motivos de claridad, opta por incluir alguna precisión de este tipo. Y es que, como es sabido, quedarán excluidas del ámbito de aplicación de un convenio colectivo aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil, contratos administrativos (Ayuntamiento de Los Alcázares), liberados, afiliados o personas con responsabilidad sindical (CCOO), Becarios, personal proveniente de empresas subcontratadas, etc. (La Vega, Bunge, Erhardt , etc.). <p>Recuérdese que la reforma laboral que lleva a cabo el RD-Ley 32/2021, aunque mejora los derechos de los trabajadores subcontratados, no llega al extremo de hacerles aplicable el convenio colectivo de la empresa principal para la que prestan servicios, sino simplemente, el convenio sectorial de la rama de actividad que desarrollan (cfr. art. 42.6 ET).</p> <p>Inclusiones: el convenio colectivo para el empresa Gestión y Control de Lorca incluye en su ámbito de aplicación al personal discapacitado proveniente de un Centro Especial de Empleo que preste servicio en sus instalaciones.</p>
<p>PARTICULARIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un 15,78 de los convenios estudiados, son acuerdos mixtos, y por lo tanto, afectan tanto a personal funcionario como a personal laboral (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de Los Alcázares y Mancomunidad de la Comarca del Noroeste).
<p>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2022 indica que las previsiones convencionales serán aplicables <i>"a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia"</i>.</p> <p>Con ánimo de claridad, la mitad de los textos aprobados, opta por concretar la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (García Carrión, Bunge, Vidal golosinas, etc.).</p>
<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>De forma habitual, los convenios de ámbito de empresa, concreta su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2022 solo de forma excepcional se 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 (Molgas).</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. En el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta cerca del 60% de los convenios de empresa analizados (Erhardt , Bunge, Vidal golosinas, etc.).</p>

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RECORDATORIO	Una tercera parte 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 (CCOO, Molgás, Residencia San Francisco de Águilas, etc.)
OBJETIVOS CONCRETOS	Sólo 1 de cada 4 nuevos convenios detalla los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como aumentar la eficacia, simplificar el trabajo (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras), favorecer la organización científica del trabajo (Federación de Fútbol), conseguir la excelencia técnica y la calidad en la prestación del servicio (La Vega), o la productividad, rentabilidad y la óptima atención al cliente (Molgás), etc.
FACULTADES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> • Videovigilancia (Federación de Fútbol). • Control de geoposición de vehículos (Molgás).
BUENA FE	<p>Uno de cada cinco nuevos convenios de empresa concreta aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET).</p> <p>En particular, se insiste acerca del deber de no incurrir en competencia desleal (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras), o se refuerza el deber de sigilo de los empleados (Federación de Fútbol), o se elaboran códigos de conducta de los empleados (Club de Tenis, Bunge) o de alguna categoría profesional en concreto (como los conductores, en el caso de la empresa Molgás).</p>
HORARIO DE VERANO	Puerto Lumbreras, Comarca del Noroeste.
FLEXIBILIDAD HORARIA	CCOO
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	No existen en 2022 especialidades en el ámbito de empresa.
FINIQUITO DESGLOSADO	Pese a la importancia práctica que tiene, pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados, menos del 20% de los nuevos convenios de empresa incluye en su articulado este modelo de finiquito (Residencia San Francisco de Águilas, Viveros, etc.).
DESCONEXIÓN DIGITAL	<p>Pese a la importancia práctica, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión. En concreto, solo el convenio colectivo para el personal laboral y funcionarial del Ayuntamiento de Los Alcázares, opta por reflejarla expresamente en su articulado, aunque lo hace únicamente, a modo de recordatorio, remitiendo a la legislación vigente.</p> <p>Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no puede limitar este derecho, puede introducir confusión entre los empleados, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar.</p>
TURNOS	Más del 20% de los convenios de empresa detallan que el trabajo a turnos será la forma normal de organización del trabajo en la empresa (Bunge, García Carrión, etc.).
RENDIMIENTO MÍNIMO	García Carrión

<p>TELETRABAJO</p>	<p>Las referencias al teletrabajo son muy escasas y genéricas, pues en 2022, poco más del 15% de los convenios de nueva negociación de ámbito de empresa en la Región de Murcia la incluyen. Así, en ocasiones, se limitan a hacer una remisión genérica a la Ley 10/2021 (Federación de Fútbol). Otras veces, se incluye una regulación más detallada, en la que se especifica en el convenio colectivo cuáles serán las actividades susceptibles de ser prestadas a distancia, se limita el porcentaje máximo de la jornada que podrá desarrollarse a distancia, o se contempla el teletrabajo como fórmula de conciliación de la vida personal y laboral (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Mancomunidad Comarca del Noroeste).</p>
<p>SUBROGACIÓN</p>	<p>No aparecen en el ámbito de empresas compromisos de este tipo, que demuestran que, en 2022, han quedado reservados para el ámbito sectorial.</p>
<p>REGISTRO HORARIO</p>	<p>Poco más del 15% de los convenios analizados se ocupa de especificar cómo se hará de realizar el sistema de registro horario vigente en la empresa, detallándolo en forma de anexo a su texto (Federación de Fútbol) o referenciándolo de forma genérica (remitiendo a la ficha de registro, en Bunge).</p> <p>Otras veces, se establecen distintas formas de llevar a cabo el registro horario dependiendo de las características del puesto de trabajo a desarrollar (por ejemplo, a través del disco tacográfico respecto al personal en movimiento o del software <i>virtualtime</i>, para el personal no móvil, que contempla la empresa Molgas).</p>
<p>ACTIVIDADES ESTACIONALES O INTERMITENTES</p>	<p>Habida cuenta de la revalorización que la figura del trabajo fijo discontinuo cobra a partir de la reforma laboral que operó el RD-Ley 32/2021, la negociación colectiva murciana parece haber intensificado también su interés por la figura del trabajador fijo discontinuo.</p> <p>En 2022, cerca del 20% de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia al carácter intermitente de la actividad empresarial (Viveros), la forma de llamamiento al trabajo (Culmarex), o a la limitación, por este motivo, de la posibilidad de contratación a través de ETT durante más de 45 días en un periodo de 6 meses (Vidal golosinas).</p>

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>SÓLO EN GRUPOS</p>	<p>Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional.</p> <p>Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”.</p> <p>Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional pues, de hecho, anteriormente se preveía que el grupo profesional podía incluir diversas categorías profesionales.</p> <p>Gracias a este nuevo sistema de clasificación, se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se preveían respecto a los trabajadores que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias del trabajador se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.</p> <p>La negociación colectiva murciana de ámbito de empresa en 2022 destaca por la gran diversidad y variedad de los sistemas de clasificación profesional escogidos.</p> <p>A modo de resumen, puede decirse que, en 2022, cerca del 70% de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema de clasificación basado principalmente en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos, éste se completa distinguiendo entre Grupos y Niveles (García Carrión, Vidal golosinas), entre Grupos y Subgrupos (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, etc.), entre Grupos, Áreas funcionales y Puestos de trabajo (residencia San Francisco de Águilas) o entre Grupos, Niveles y Puestos (Erhardt , Belén, La Vega, etc.).</p> <p>Por su parte, todavía el 30% de los convenios estudiados, en cambio, sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Ayuntamiento de Los Alcázares), aunque a veces, esta clasificación ha de extraerse de la propia tabla salarial (Federación de Fútbol, Bunge). Otras veces, se opta por diferenciar entre Categorías y Niveles (CCOO).</p>
<p>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</p>	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más del 60% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2022 se ocupan expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional (Mancomunidad Comarca del Noroeste, Molgas, etc.). Esta definición de las funciones desarrolladas presta especial atención a factores tales como la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad asumido.</p> <p>En concreto, se trata de una previsión importantísima a la hora de realizar la auditoría salarial por razones que género a la que obliga la normativa vigente (art. 46.6 LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que desarrolla el RD 902/2020).</p>
<p>POLIVALENCIA</p>	<p>En 2022, son prácticamente inexistentes las referencias convencionales relativas a la polivalencia funcional de los empleados. Posiblemente porque se trata de una forma de organización del trabajo habitual en empresas de reducidas dimensiones, que normalmente no disponen de convenio colectivo propio, bastando en la mayoría de ocasiones con la libertad de atribución de funciones que permite el amplio concepto de grupo profesional.</p>

<p>PERIODO DE PRUEBA</p>	<p>Previsto en cerca del 60% de los nuevos convenios de empresa (Belén, Culmarex, etc.).</p>
<p>PREVISO DEL CESE</p>	<p>Haciendo uso de la necesidad de especificación a la que hace referencia el art. 49 ET, tres de cada diez nuevos convenios de empresa detallan en su articulado la anticipación con la que un trabajador deberá preavisar de su intención de causar baja en la empresa.</p> <p>Aunque como regla general se opta por fijar 15 días de preaviso (Belén, Molgas, etc.), excepcionalmente se contemplan duraciones muy superiores (como los 25 días previstos en la Federación de Fútbol o el mes que exige el convenio colectivo para la empresa Control y Gestión de Lorca).</p>
<p>MOVILIDAD FUNCIONAL</p>	<p>En 2022, una tercera parte de los convenios de ámbito de empresa, posiblemente con ánimo aclaratorio, se ocupa de reproducir en su articulado la regulación del ET acerca de la movilidad funcional, horizontal y vertical de los trabajadores (art. 39 ET). Entre otros, CCOO, García Carrión, Vidal golosinas, etc.</p> <p>Adviértase que la movilidad de los trabajadores entre funciones propias del mismo grupo profesional queda en todo momento dentro del <i>ius variandi</i> de la empresa.</p>
<p>PRUEBAS DE INGRESO</p>	<p>El 40% de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso o de ascenso que considere oportunas (Federación de Fútbol, Bunge, etc.).</p> <p>Los convenios colectivos para entidades públicas recuerdan que el acceso al empleo, la promoción profesional y la consolidación del empleo público, se realizarán siempre atendiendo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad exigidos en la LBEP (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Los Alcázares, etc.).</p>
<p>PROMOCIÓN INTERNA</p>	<p>Además de las pruebas de acceso, cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa se ocupa de reflejar que los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes de los puestos de trabajo de superior categoría que se puedan producir en la empresa (Viveros, Culmarex, La Vega, etc.).</p> <p>De forma excepcional, se precisa además que esta promoción se realizará atendiendo a la edad, antigüedad o discapacidad del trabajador (Gestión y Control del Lorca); o a la antigüedad, méritos, formación y edad de los trabajadores concurrentes (Residencia San Francisco de Águilas).</p>
<p>SEGUNDA ACTIVIDAD</p>	<p>Cerca del 20% de los convenios analizados en 2022, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores, con carácter permanente o meramente temporal, que se encuentren en ciertas situaciones personales.</p> <p>Entre otras, destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al cumplir 55 o 60 años de edad: respectivamente, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras y Mancomunidad de servicios de la Comarca del noroeste). En ocasiones, esta posibilidad de acceso a una segunda actividad se contempla solo para determinadas profesiones (como es el caso de los Policías locales del Ayuntamiento de Los Alcázares). 2. Por enfermedad o embarazo (Puerto Lumbreras). 3. Por pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo y no se hubiese cometido un delito contra la circulación (Molgas).
<p>PERMUTAS Y COMISIONES DE SERVICIOS</p>	<p>Previstas en los acuerdos mixtos (Puerto Lumbreras, Los Alcázares, Mancomunidad de la Comarca del Noroeste).</p>

2.4 JORNADA

CÓMPUTO	TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada. De tales convenios uno se remite al convenio de sector (García Carrión) y otro a la jornada legalmente establecida (Puerto Lumbreras), el 36,84% establecen un cómputo anual, el 36,84% se decanta por un cómputo mixto y el 15,79% semanal.
	Media de horas anuales ²³ = 1.755 horas, 8 minutos y 24 segundos. Media de horas semanales ²⁴ = 39 horas y 6 minutos.
CALENDARIO LABORAL	El 47,37% 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.
JORNADA INTENSIVA	El 31,58% de los convenios colectivos la regulan para la época estival.
FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA	El 26,32% de los convenios colectivos de empresa.
REGISTRO DE JORNADA	El 15,79% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.
REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	El 57,89% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
CONCEPTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	Ningún convenio colectivo de empresa.
ABSENTISMO LABORAL	Bunge Ibérica.
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	El 21,05% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 10% = Federación de Fútbol de la Región de Murcia y Gestión y Control de Lorca, S.A. • 30% = Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. y Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.
EXCESO DE JORNADA	El 15,79% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
HORARIO	El 47,37% de los convenios colectivos de empresa lo regulan.
DÍAS FESTIVOS	Regulados por el 31,58% de los convenios colectivos de empresa.
TRABAJO A DISTANCIA	Previsto en el 15,79% de los convenios colectivos de empresa.
TRABAJO A TURNOS	Bunge Ibérica S.A. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa) y Gestión y Control de Lorca, S.A.
HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas.

23 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.

24 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.

PAUSA BOCADILLO	Convenios que la regulan = 36,84%.
	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET y especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo.
DESCANSOS PARA FUMAR	Ningún convenio colectivo de empresa.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Ayuntamiento de Los Alcázares.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Convenios que se refieren a ellas = 73,68%.
	Expresa referencia a su limitación = 42,86% de tales convenios colectivos de empresa.
	El 92,86% de los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su compensación :
	- Compensación en metálico : 28,57% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. - Compensación exclusivamente por periodos de descanso : 7,14%. - Compensación preferentemente por periodos de descanso : 21,43%. - Compensación en metálico o con periodos de descanso : 35,71% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.

2.5 VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	<p>Dos tercios de los convenios regionales de ámbito de empresa suscritos en 2022 opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, unas veces configurada en forma de 30 días naturales o de 22 hábiles (Culmarex, Vidal golosinas, Erhardt, etc.).</p> <p>Excepcionalmente se encuentran duraciones ligeramente superiores, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 naturales: Club de Tenis, Estacionamientos y Servicios. • 23 laborables: Forespán. • 25 laborables: Federación de fútbol, Control y Gestión de Lorca. • O incluso, 28 días laborables: CCOO.
PREFERENCIA MESES DEL AÑO	<p>Prácticamente la mitad de los convenios de empresa establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Belén, Club de Tenis, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excepcionalmente, se especifica que las vacaciones sólo se podrán disfrutar durante los meses que coinciden con los de menor actividad empresarial, todos ellos fuera del periodo estival (como enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre, en la empresa Molgas).
DÍAS CONSECUTIVOS	<p>Para garantizar el descanso de la plantilla, ciertos convenios garantizan un número mínimo de días consecutivos de vacaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 15 días (Culmarex, Gestión y Control de Lorca). • 21 días (Erhardt, Vidal golosinas). • 22 o 23 (CCOO, Club de tenis).

NECESIDADES DE LA EMPRESA	El 15% de los convenios estudiados, contempla la posibilidad de interrupción de las vacaciones por necesidades de la empresa: así, por ejemplo, el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, prevé la compensación con 7 días adicionales de vacaciones.
DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Día de la Santa Patrona: Santa Rita (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Comarca del Noroeste), Virgen del Carmen (Erhardt). • 7 días adicionales por disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio (Puerto Lumbreras). • Cerca del 30% de los convenios analizados en 2022 contemplan días por asuntos propios, aunque en número muy diferente: entre ellos, días por asuntos propios: 6 días (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, 8-11 días, según antigüedad (Comarca del Noroeste), 1 día (La Vega, Belén, etc.), 2 días (Erhardt). • 50% de los puentes: CCOO • 24 y 31 de diciembre: Mancomunidad de la Comarca del Noroeste. <p>Por antigüedad: un 15% de los convenios estudiados otorgan días añadidos de vacaciones a los trabajadores de más antigüedad. En la mayoría de ocasiones, estos días añadidos se van incrementando conforme aumenta la antigüedad del trabajador (15, 20, 25 o 30 años de antigüedad en la empresa), como prevén los convenios del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Los Alcázares, etc.</p>
PERMISO NO RETRIBUIDO	90 días. Gestión y control de Lorca. Hasta alcanzar los 30 días de vacaciones para trabajadores fijos discontinuo: Viveros Nurfruits.
TURNOS ROTATORIOS	Como en años anteriores, se trata de la opción muy bien acogida entre las empresas murcianas. En 2022 se incluye en más del 50% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Club de Tenis, Forespán, La Vega, etc.).
DISFRUTE DE LAS VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Comenzarán en lunes (Culmarex, Molgas) o de lunes a jueves (Vidal golosinas).
CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS	<p>Son excepcionales los convenios de empresa que se ocupan expresamente de contemplar en su articulado cuáles serán los criterios que marcarán en su ámbito de aplicación la atribución de turnos en el caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo de vacaciones. En 2022, solo se incluye en poco más del 10% de los convenios analizados. Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, los convenios que incorporan una previsión de este tipo corresponden al ámbito del empleo público (Los Alcázares, Mancomunidad de Servicios Comarca del Noroeste).</p> <p>Se trata de previsiones que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como puede ser, principalmente, la coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar o con las vacaciones del cónyuge, embarazo, familia numerosa, etc.</p>

<p>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</p>	<p>Todavía en 2022, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa incluye alguna referencia a la incidencia de la situación de IT o a maternidad sobre el periodo vacacional (Los Alcázares, Puerto Lumbreras, Bunge, etc.)</p> <p>Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET o remiten a su redacción.</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p>BOLSA DE VACACIONES</p>	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, la previsión de una bolsa de vacaciones resulta excepcional en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En 2022, solo la empresa Forespán la contempla (en una cantidad equivalente al plus de transporte que los trabajadores dejan de percibir al no tener que acudir a su puesto de trabajo durante el periodo vacacional).</p>
<p>PARTE PROPORCIONAL</p>	<p>Cerca de la mitad de los nuevos convenios, dedica una cláusula de su articulado a recordar que los trabajadores que no hubieran prestado servicios el año completo solo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en función del tiempo verdaderamente trabajado (Los Alcázares, Vidal gotosinas, Erhardt, etc.).</p> <p>Se trata de una cláusula meramente ejemplificativa, con la finalidad de recordar a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio cuál es la regulación vigente.</p> <p>Similares referencias se encuentran comprendidas en la empresa Viveros Nurfruits relacionadas con el prorrateo de la retribución correspondiente a las vacaciones en cada día de trabajo efectivo respecto a trabajadores fijos discontinuos y eventuales.</p> <p>Quizá, la altísima presencia de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva está demostrando que, quizá, la redacción literal del art. 38 ET no es todo lo clara que debiera ser al respecto.</p>
<p>RETRIBUCIÓN REAL</p>	<p>En 2022, cerca del 50% 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 (Estacionamientos y Servicios), a la retribución del mes anterior a su disfrute (CCOO), al salario base más pluses (Vidal, Federación Fútbol), o al promedio de la retribución recibida en los tres meses anteriores (La Vega, Belén, curiosamente en estos casos, sin contar las guardias). Acerca de esta última cuestión, no se puede olvidar que, jurisprudencia consolidada viene apreciando que la retribución de las vacaciones anuales debe coincidir con la media resultante de prorratear la retribución percibida durante los últimos 12 meses, incluyendo las retribuciones variables (STS de 9 de abril de 2018).</p>

2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

LICENCIAS

REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE	Todos los convenios colectivos de empresa regulan las licencias y permisos retribuidos. Uno de ellos lo hace remitiéndose al convenio marco estatal y, dos de ellos, tras señalar que se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, únicamente prevén las licencias no reguladas en el mismo.
PAREJAS DE HECHO	Tan sólo el 27,78% de los convenios colectivos de empresa hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
MATRIMONIO	El 83,33% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta. De tales convenios, equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 53,33% de los mismos.
	El 86,67% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia conforme al ET. Excepto: <ul style="list-style-type: none"> • 18 días = CC.OO y Erhardt Mediterráneo, S.L.
NACIMIENTO DE²⁵ HIJO/A	CC.OO y Acuerdo Mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste.
NACIMIENTO DE NIETO/A	Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	El 33,33% de los convenios colectivos de empresa. Con independencia de los convenios que realizan una equiparación genérica de todas las licencias, NINGUNA se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	El 94,44% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 88,89% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> • Igual que el ET = 50%. • Mejoran lo dispuesto en el ET = 50%.
DESAHUCIO	Ningún convenio colectivo de empresa.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 72,22% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.
EXÁMENES PRENATALES	El 50% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.
ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL	Ningún convenio colectivo de empresa.

25 El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, elimina del art. 37.3 b) ET la licencia por nacimiento de hijo/a. A este respecto debe tenerse en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en la negociación colectiva. No obstante, esta postura ha sido desautorizada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencia de 21 de febrero de 2021.

RESOLUCIÓN DE ASUNTOS ANTE ORGANISMOS OFICIALES	J. García Carrión S.L.U.
FIRMA DE DOCUMENTOS NOTARIALES PARA LA ADQUISICIÓN DE UNA VIVIENDA	Federación de Fútbol de la Región de Murcia.
ASISTENCIA A CURSOS, CONGRESOS O ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO	Murcia Club de Tenis.
PERMISO RETRIBUIDO A LA TRABAJADORA EN ESTADO DE GESTACIÓN	Acuerdo Mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste.
LACTANCIA	El 61,11% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. De tales convenios, el 54,55% se refieren a la acumulación de lactancia sin especificarla, excepto: <ul style="list-style-type: none"> • 12 días = Viveros Nurfruits, S.L.
TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	Federación de Fútbol de la Región de Murcia.
ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)	El 50% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
CONSULTA MÉDICA	Esta licencia está prevista en el 50% de los convenios colectivos de empresa. El 66,67% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.
LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN	El 33,33% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
BODA DE FAMILIARES	El 22,22% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
1 DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN	Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.
BAUTIZO DEL HIJO	Bunge Ibérica S.A. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa).
COMUNIÓN DEL HIJO	Bunge Ibérica S.A. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa).
EXÁMENES	El 44,44% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	El 27,78% de los convenios de empresa.
TRÁMITES MATRIMONIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA	Ningún convenio colectivo de empresa.
ALUMBRAMIENTO DE UN FAMILIAR DE 1ER GRADO	Ningún convenio colectivo de empresa.
VIOLENCIA DE GÉNERO	El 27,78% de los convenios colectivos de empresa.
ROBO EN EL DOMICILIO	Estacionamientos y Servicios S.A.U. Cartagena.

EXCEDENCIAS

REGULAN LAS EXCEDENCIAS	El 78,95% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
REMISIÓN	El 20% de los convenios colectivos regulan las excedencias a través de una remisión a la legislación vigente.
FORZOSA	El 66,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
VOLUNTARIA	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 75% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 58,33% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
ESPECIALES	El 25% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Viveros Nurfruits, S.L.

2.7 SALARIO

CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Se trata de una previsión a través de la que se intenta predeterminar, en el propio texto del convenio colectivo, el incremento que experimentarán los conceptos económicos durante los futuros años de vigencia del convenio, sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en un 75% de los convenios de empresa (Mancomunidad, Los Alcázares, La Vega, etc.).</p>
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	<p>En 2022, más del 40% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Culmarex, Bunge, etc.).</p> <p>Gracias a estas previsiones, cuando el IPC real a final de año supera el IPC previsto en atención al que inicialmente se calcularon las subidas salariales se produce una actualización salarial automática. Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.</p> <p>En ciertas ocasiones, aunque el incremento se condiciona al IPC real, se limita su cuantía, estableciendo un tope máximo (La Vega, CCOO, Molgas, etc.).</p>
14.000 EUROS ANUALES	En 2022, 1 de cada 4 convenios de empresa tiene al menos una categoría cuya retribución se fija en función del SMI (Erhardt, Gestión y control de Lorca, etc.).

<p>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REINTEGRABLES</p>	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de “anticipos”, un tercio de los convenios de ámbito de empresa no se limita a recordar la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET, sino que también incluye la posibilidad de conceder a sus trabajadores préstamos reintegrables sobre cantidades que superen la parte proporcional del salario devengado en atención al tiempo ya trabajado.</p> <p>Se diferencia del anticipo porque en este caso la empresa no adelanta el salario correspondiente al tiempo ya trabajado antes de que llegue el momento oportuno de devengo, sino que actúa como una entidad financiera prestando cantidades económicas superiores sin duda al salario mensual del trabajador, aunque en este caso, sin intereses. En la mayoría de ocasiones, se encuentra limitado a una cantidad máxima (como 3000 euros en caso de la Mancomunidad de servicios de la Comarca del Noroeste, 12.000 euros en CCOO, etc.).</p>
<p>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</p>	<p>En 2022, sólo 2 de cada 10 textos estudiados hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, unas veces para admitir que el pago de hará por transferencia (Vidal golosinas), antes del día 5º del mes siguiente al trabajado (Gestión y control de Lorca), o el último día hábil del mes trabajado (García Carrión).</p>
<p>PAGAS EXTRAS</p>	<p>2 pagas extras. La mitad de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Forespán, Bunge, Culmarex, etc.).</p> <p>Por su parte, la otra mitad de los nuevos convenios opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 pagas extras (Club de Tenis, Residencia San Francisco de Aguilas); o 4 pagas extras (Federación de Fútbol, Vidal golosinas, Erhardt).</p> <p>En ocasiones, esta paga extra adicional recibe otra denominación, como participación en beneficios (Viveros Nurfruits o Estacionamientos y Servicios).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para Control y Gestión de Lorca especifica que las pagas extra se abonarán prorrateadas.
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>Como se vienen apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional. En 2022, solo un 10% de los nuevos convenios de empresa incluye un complemento de participación en beneficios. A pesar de la denominación utilizada, resulta habitual que el importe de este complemento se configure en el texto del convenio colectivo como una paga de cuantía fija (lo que lo convierte en una paga extraordinaria más), sin depender realmente de los resultados reales de la empresa, y como tal se incluye en este estudio (Viveros Nurfruits o Estacionamientos y Servicios).</p>
<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>Cerca del 75% 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 dos 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 (Los Alcázares, CCOO, etc.), cuatrienios (Club de Tenis) o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Viveros Nurfruits y Estacionamientos y Servicios).</p> <p>B) Antigüedad congelada y transformada en un complemento <i>ad personam</i>, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso. Así lo hace cerca de un 20% de los convenios analizados (Culmarex, Molgas, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para Federación de Fútbol especifica que no se devengará antigüedad.
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>También llamada <<Prima de Incentivos>>, <<Prima de objetivos>>, <<Plus de actividad>> o <<Plus por rendimiento>>.</p> <p>Complemento salarial funcional previsto en más del 40% de nuevos convenios de empresa (García Carrión, Bunge, etc.).</p> <p>El propio texto del convenio suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>

PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD	<p>Se trata de una previsión cada vez más excepcional. En 2022, se contempla sólo en el 5% de los convenios estudiados (Molgas).</p> <p>Este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos. En ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de PRL.</p>
PLUS ASISTENCIA	<p>También llamado “prevención del absentismo” o “plus dedicación”.</p> <p>Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en el 20% de nuevos convenios analizados (Estacionamientos y Servicios, Molgas, etc.).</p>
PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	<p>Reconocido expresamente en cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa (La Vega, Bunge, Belén, etc.).</p>
PLUS NOCTURNIDAD	<p>Complemento salarial funcional que reconoce prácticamente el 60% de los convenios de ámbito de empresa (Vidal golosinas, Club de Tenis, La Vega, etc.).</p> <p>Pese a su elevado número, en la mayoría de ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.</p> <p>Sólo en una ocasión, se amplía este reconocimiento al trabajo realizado entre las 22.00 y las 07.00 horas (Culmarex).</p>
COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS	<p>En 2022, cerca de la mitad de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional específico por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo.</p> <p>Entre otros, destacan, el complemento de destino y complemento específico (Los Alcázares, Puerto Lumbreras, etc.), complemento por puesto de trabajo (García Carrión), Plus recaudación (Estacionamientos y Servicios), Plus responsabilidad (Viveros Nurfruits), etc.</p>
PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD	<p>Aparece en 2022 en 20% de los nuevos convenios.</p> <p>Se reconoce únicamente para ciertas categorías profesionales que efectúen turnos de guardia o retenes (Policía local, por ejemplo). Bunge, La Vega, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Culmarex.</p>
TURNICIDAD	<p>La Vega.</p>
DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y NO CONCURRENCIA	<p>Dedicación exclusiva y no concurrencia (respectivamente CCOO y Viveros Nurfruits).</p>
PRIMA POR AHORRO	<p>El convenio colectivo para la empresa García Carrión reconoce un complemento salarial vinculado al ahorro de gastos innecesarios relacionados con el desempeño del trabajo que consiga el trabajador.</p>
PLUS LENGUA EXTRANJERA	<p>Ningún convenio de nueva negociación lo recoge en 2022.</p>
PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión cada vez menos frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>Así por ejemplo, sólo el convenio colectivo para el Ayuntamiento Puerto Lumbreras contempla la obligación empresarial de suscribir un Plan de pensiones en beneficio de su personal.</p> <p>Recuérdese que, aunque las aportaciones que realice la empresa en beneficio de los trabajadores serán conceptos cotizables, con la entrada en vigor de la nueva regulación legal (Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo), se trata de una medida que puede reportar interesantes incentivos fiscales a las empresas que la adopten.</p>
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	<p>Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPLENIDO POR GASTOS:</p> <p>Los supuestos más frecuentes son:</p>

PLUS TRANSPORTE	<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 2022 se contempla en una tercera parte de los convenios de empresa (Estacionamientos y Servicios, Forespán, Culmarex, etc.).</p> <p>Recuérdese que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizable.</p>
DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS	<p>En 2022, como viene ocurriendo en años anteriores, dos terceras partes de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo.</p> <p>Entre otros: Ayuntamiento de Los Alcázares, Federación de Fútbol, Molgas, etc.</p>
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos de colegiación obligatoria: CCOO • Gastos de renovación del carné de conducir que sean necesarios por motivos de trabajo: Los Alcázares. • Gastos de renovación de los títulos náuticos que sean necesarios por motivos de trabajo: Los Alcázares.

2.8 CONTRATACIÓN

PERÍODO DE PRUEBA	<p>Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la Empresa, el 52% de los Convenios.</p> <p>Esta regulación suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese, regulado en el 61% de los Convenios.</p>
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	<p>Convenios como los de Gestión y control de Lorca.</p>
CONTRATO EVENTUAL	<p>Contienen tanto regulación anterior como nueva: Convenios como los de Vidal Golosinas o Gestión y control de Lorca.</p>
CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA	<p>Convenios como los de Molgas, San Francisco de Águilas o Nurfruits.</p>
FIJOS DISCONTINUOS	<p>Convenios como los de Molgas, Nurfruits, Gestión y control de Lorca, Culmarex.</p>
CONTRATOS FORMATIVOS	<p>Regulado en Convenios como los de Forespán o Gestión y Control de Lorca (siguiendo la regulación anterior al Real Decreto-Ley 32/2021).</p>
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	<p>Regulado en Convenios como los de Vidal Golosinas, así como el de Gestión y control de Lorca.</p>
CONTRATO DE INTERINIDAD	<p>Regulado en Convenios como los Nurfruits y Gestión y control de Lorca (regulación anterior Real Decreto-Ley 32/2021).</p>

2.9 ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>La mayoría de los Convenios establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes.</p> <p>El 31% de los Convenios marcan una distinción entre los dos tipos de proceso por incapacidad temporal.</p> <p>Otro 31% de los Convenios regulan el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales o bien contingencias comunes con hospitalización.</p>
INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR	<p>El 78% de los Convenios Colectivos regulan el abono de una indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente o absoluta del trabajador y regulan el compromiso de suscribir un contrato de seguro.</p>
PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN	<p>Jubilación obligatoria cuando se alcanza una determinada edad y se cuenta con las cotizaciones necesarias en Convenios como los de Clínica Belén, Federación Fútbol Murcia, Clínica la Vega, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.</p> <p>Jubilación parcial en Convenios como los de Gestión y control de Lorca, CCOO y Culmarex,</p> <p>Plan de pensiones: Culmarex, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.</p> <p>Premio de jubilación: García Carrión, Estacionamientos y Servicios, Ayuntamiento Puerto Lumbreras.</p>
ROPA DE TRABAJO	<p>La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2022 regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización.</p>
PRESTACIONES Y AYUDAS	<p>Ayudas familiares=, regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 61% de los Convenios.</p> <p>Ayuda escolar= contemplan la concesión de una ayuda más del 61% de los pactos colectivos negociados durante 2022.</p> <p>Préstamos reintegrables= Mancomunidad de Servicios del Noroeste, Ayuntamiento de los Alcázares.</p> <p>Defensa jurídica= Estacionamientos y Servicios, Mancomunidad de Servicios del Noroeste, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de los Alcázares.</p> <p>Ayuda médica: Estacionamientos y Servicios, Ayuntamiento de los Alcázares.</p> <p>Fondo social= CCOO, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras,</p>

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA	<p>Es frecuente que las empresas lleven a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva.</p>
DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, COMISIÓN	<p>Regulado en más del 42% de los Convenios.</p>
VIGILANCIA DE LA SALUD	<p>La inmensa mayoría de los Convenios negociados en 2022 regulan expresamente la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores.</p>

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<p>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</p>	<p>El 73,68% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, bien adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) o bien previendo el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL para la resolución de los conflictos de índole colectiva.</p> <p>El 31,58% de los convenios colectivos de empresa señalan expresamente que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el período de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio y si no se alcanza un acuerdo, acudir a un arbitraje vinculante.</p>
--	--

2.12 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

<p>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</p>	<p>Mejora del modelo legal= más del 36% de los Convenios mejoran el modelo legal.</p> <p>Fundamentalmente la mejora se aplica en materia de crédito horario, reducción de los requisitos para contar con un delegado sindical y en derechos de información.</p>
--	--

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.</p>	
<p>COMPOSICIÓN</p>	<p>El 63,16% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p> <p>El 15,8% de los convenios colectivos de empresa señalan que todos o alguno de sus miembros debe ser designados de entre la comisión negociadora.</p> <p>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado = 26,31%.</p> <p>En 3 meses = Ayuntamiento de Los Alcázares. En 1 mes = Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste. En 15 días = los tres convenios restantes.</p> <p>2 miembros = El 15,8% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>4 miembros = El 21,1% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>6 miembros = El 21,1% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>10 miembros = García Carrión.</p> <p>No especifican (se fija un mínimo o un máximo) = 36,84%.</p>

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	El 47,4% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	El 26,3% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.
CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	El 31,6% de los convenios colectivos de empresa.
ASESOR	El 36,84% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.
CONVOCATORIA DE REUNIONES	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 89,47% de los convenios colectivos de empresa.
EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	El 36,84% 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.
TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL	El 31,6% 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.
COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	Arbitraje y conciliación = 47,41%.
	Tabla salarial = Bunge.
	Calendario laboral = Ningún convenio colectivo de sector.
	Prevención de Riesgos Laborales = Ningún convenio colectivo de sector.
	Cláusula abierta = El 26,31% de los convenios colectivos de empresa.

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	No regulan el régimen disciplinario = 21,1% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una remisión a otra normativa = 21,1% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una enumeración de faltas expresamente tasada = 57,9% de los convenios colectivos de empresa.
PRESCRIPCIÓN	El 63,6% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
IMPUGNACIÓN	Erhardt Mediterráneo, S.L..
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) se refieren expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones el 36,3%.

SANCIONES	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.
INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a la comunicación por parte de la empresa a los trabajadores acerca de la instalación en el centro de trabajo de cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de infracción disciplinaria.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo de empresa regula esta materia.
EJECUCIÓN DE SANCIONES	Viveros Nurfruits, S.L..
ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL	Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. y Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.
ABUSO DE AUTORIDAD	Gestión y Control de Lorca, S.A..

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

DECLARACIÓN GENÉRICA	La mayoría de los Convenios contienen declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular la formación. Presentación general. Fondo para la formación: Murcia Club de tenis, CC.OO., Federación de Fútbol de Murcia.
-----------------------------	--

2.16 IGUALDAD

IGUALDAD DE GÉNERO	<p>Durante el año 2022, prácticamente la totalidad de los convenios regionales de ámbito de empresa de nueva negociación incluyeron en su articulado una referencia específica a la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</p> <p>Ahora bien, en la mayoría de los casos se trata de compromisos genéricos en los que sólo se recuerda la obligación de la empresa de mantener la igualdad de géneros en la composición de la plantilla o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007 (Forespán, Federación de Fútbol, etc.).</p> <p>En concreto, resulta habitual que, a través de fórmulas genéricas y sin materializarse en forma de compromisos concretos, se proclame la intención de la empresa de respetar la igualdad de género en materias tales como el acceso al empleo, la formación profesional, la presencia equilibrada, la igualdad retributiva, la promoción profesional, etc.</p>
---------------------------	---

<p style="text-align: center;">PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>En 2022 se deja sentir que ya ha pasado un año desde la entrada en vigor de la obligación de elaborar un plan de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores (marzo de 2022, según lo marcado en el RD-Ley 6/2019): las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana que anteriormente eran muy escasas e imprecisas se materializan por fin en acuerdos concretos. En concreto, la mitad de los convenios de empresa regionales de nueva negociación en 2022 hace referencia al plan de igualdad de la empresa.</p> <p>Ahora bien, por razones de operatividad de la negociación, en muchas ocasiones se aprecia que se ha optado por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio y por lo tanto, el convenio únicamente remite a un texto preexistente (La Vega, Belén, Culmarex, etc.) o en fase de negociación (García Carrión).</p>
<p style="text-align: center;">ADAPTACIONES DE JORNADA (34.8 ET) Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Aunque más de la mitad de los textos analizados en 2022 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de conciliación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho de las personas trabajadoras a suspender su relación por nacimiento o adopción de hijo o la necesidad de aplicar sobre las mujeres embarazadas especiales exigencias en materia de PRL al tratarse de un colectivo especialmente sensible (CCOO, Molgas, García Carrión, etc.).</p> <p>Sólo excepcionalmente se amplía el número de días de permiso retribuido (37.3 ET) que se conceden en caso de contingencias familiares (Erhardt, CCOO), se conceden derechos de conciliación específicos para progenitores de hijos menores de 8 años (García Carrión), se concede el teletrabajo por motivos de conciliación (Comarca del Noroeste), se pacta que, en caso de traslado, las personas con cargas familiares serán las últimas en desplazarse (Molgas), o se ofrece prioridad a las personas con cargas familiares a la hora de elegir el turno de trabajo o el turno de vacaciones (Comarca del Noroeste).</p> <p>En cualquier caso, resulta curioso comprobar la escasa atención que le otorga la negociación colectiva a este importantísimo tema, pese a la gran utilidad práctica y el elevado interés que despierta entre los trabajadores.</p>
<p style="text-align: center;">FLEXIBILIDAD HORARIA</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Mancomunidad de Servicios sociales de la Comarca del noroeste contempla que los trabajadores, dos años antes de jubilarse, tanto la posibilidad de acceder a una jornada especial de trabajo, por motivos de conciliación.</p>
<p style="text-align: center;">LACTANCIA</p>	<p>La acumulación de la hora por lactancia que el Estatuto de los Trabajadores contempla como permiso retribuido en jornadas completas, resulta excepcional en la negociación colectiva murciana (CCOO, Molgas).</p> <p>Esta falta de interés posiblemente esté motivada por la falta de incentivos legales. Recuérdese que si la empresa necesitase suplir al trabajador durante este tiempo, deberá recurrir a un contrato eventual por circunstancias de la producción, y no al contrato de interinidad y por lo tanto, no estaría ya bonificado (STS de 30 de octubre de 2019 y de 19 de enero de 2022, así como la previsión al respecto que se incluye en el RD-Ley 32/2021).</p>
<p style="text-align: center;">COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2022, la negociación colectiva murciana de ámbito de empresa presta escasísimo interés a constituir una Comisión de Igualdad, pues este tipo de previsiones son excepcionales (Mancomunidad, Federación de Fútbol). De hecho, en ocasiones se remite a la comisión de igualdad que existe en el ámbito de sector (Forespán).</p> <p>Adviértase que aunque la creación de esta comisión, no venga exigida por la legislación vigente, desempeña un importantísimo papel a la hora de formular propuestas de actuación, y supervisar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el plan, así como a valorar el grado de consecución de los objetivos previstos.</p> <p>En cambio, recuérdese que este tipo de comisiones, o no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS 26 de enero de 2021).</p>

<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>En 2022 se aprecia que ya está prácticamente erradicado el defecto de nombrar en femenino las categorías profesionales más bajas y con retribución más reducida (normalmente, "limpiadora") mientras el resto de puestos de trabajo de la empresa aparecían formulados en masculino genérico.</p> <p>De hecho, 3 de cada 10 nuevos convenios regionales de ámbito de empresa opta por especificar en su articulado su compromiso de realizar un uso no sexista del lenguaje (Mancomunidad de la Comarca del Noroeste), a utilizar el masculino genérico de forma neutra, dirigida tanto a mujeres como hombres (Club de Tenis), evitar expresiones sexistas (Federación de Fútbol) o utilizar siempre la expresión "persona trabajadora" (Forespán).</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2022, cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género. Ahora bien, cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar 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 (Puerto Lumbreras, Federación de Fútbol, etc.).</p> <p>Solo excepcionalmente se reconoce el derecho de las trabajadoras a obtener un anticipo de tres mensualidades (préstamo en realidad) si son víctimas de violencia de género (Control y Gestión de Lorca).</p> <p>En 2022, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género. Se trata de una previsión muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que habría de adoptar la empresa diferenciando la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o por el contrario, en el ámbito estrictamente personal de la víctima.</p>
<p>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</p>	<p>En 2022, cerca del 80% de los convenios de ámbito de empresa hacen referencia expresa al acoso sexual.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Bunge, Viveros Nurfruits, etc.).</p> <p>En cualquier caso, recuérdese que, incluso en los textos en los que no se incluya el acoso como falta muy grave, se trata de una conducta que siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual, y por lo tanto, susceptible de generar un despido disciplinario sin necesidad de tipificación expresa en el régimen sancionador aplicable en la empresa, se trata de una previsión muy útil con el fin de clarificar la situación aplicable y advertir de las consecuencias de este tipo de conductas.</p> <p>Además de ello, y aunque solo las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad tienen obligación de incluir un protocolo de prevención y actuación del acoso sexual, este tipo de compromisos han sido particularmente frecuentes en la negociación colectiva de 2022, pues una tercera parte de los convenios analizados incluye un protocolo de actuación ante episodios de acoso sexual (García Carrión, Vidal Golosinas), remite a protocolos previamente negociados en la empresa (Belén, La Vega, etc.), o se compromete a elaborarlo en breve (Mancomunidad de servicios sociales de la comarca del Noroeste).</p>
<p>PRIORIDAD EN EL ACCESO</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Vidal golosinas, establece que, en igualdad de puntuación, tendrá prioridad de acceso el sexo menos representado (aunque no especifica cuáles serán los aspectos puntuables).</p>

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p>NO DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Cerca del 30% de los nuevos convenios de empresa recuerda en su articulado el deber de evitar la discriminación de los trabajadores que proclama el art. 14 CE -tanto en el ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Forespán, Molgas, etc.).</p>
<p>DISCAPACIDAD</p>	<p>En 2022, una tercera parte de los nuevos convenios de empresa incorpora alguna ayuda a la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de ocasiones son ayudas económicas (Erhardt , Bunge, García Carrión, etc.). • Resulta muy interesante la previsión que incorpora el convenio colectivo de CCOO elevando el cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores, del 2% exigido por la ley, al 4%, previsto como mejora por las partes negociadoras.
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>Aunque son excepcionales los compromisos de esta índole, en 2022 lo encontramos en los convenios colectivos para CCOO y Bunge.</p>
<p>SEGURIDAD ALIMENTARIA</p>	<p>Bunge.</p>
<p>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</p>	<p>Una quinta parte de los nuevos convenios de empresa de ámbito regional incorporan a su articulado una cláusula a través de la que se intenta potenciar la estabilidad en el empleo, bien proclamando el contrato fijo discontinuo como modalidad preferente, habida cuenta de la estacionalidad de la actividad empresarial (Viveros Nurfruits), bien garantizando que, como mínimo, el 80% (Residencia San Francisco de Águilas,) o el 70% del total de la plantilla de la empresa será personal fijo (Vidal golosinas, Culmarex).</p>
<p>MAYORES DE 45 AÑOS</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 2022 son excepcionalísimos los compromisos destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad.</p> <p>Sólo el convenio colectivo para la empresa Culmarex incluye la preferencia en la contratación de jóvenes y de mayores de 45 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De forma excepcional se utiliza la edad como uno de los factores determinantes del ascenso en caso de concurrencia de solicitudes (por ejemplo, en el convenio colectivo para Gestión y Control de Lorca, se valora que el concurrente tenga más de 55 años). También la edad, junto con la antigüedad, la formación y los méritos del solicitante, será uno de los factores a tener en cuenta a la hora de adjudicar los puestos de trabajo de superior categoría que queden vacantes entre el personal de la empresa en el convenio colectivo para la empresa Residencia San Francisco de Águilas. <p>En cambio, en 2022, no se registra ningún compromiso destinado a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años. Recuérdese que, en defecto de acuerdo al respecto, en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, la legislación laboral solo establece la preferencia en la conservación del empleo de los representantes legales de los trabajadores (68.b ET).</p>

<p>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</p>	<p>Salvo la prioridad a la contratación de los trabajadores más jóvenes que incluye el convenio colectivo para la empresa Culmarex, antes mencionad, no se registra en 2022 ningún otro compromiso tendente a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar (salvo en actividades peligrosas), un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato formativo como alternativa útil para favorecer el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes. Y es que se trata de una modalidad contractual que, pese a los esfuerzos de reestructuración realizados por el legislador en la última reforma laboral, todavía en la práctica resulta infrutilizada por parte de nuestras empresas.</p>
--	---

2.18 DESCUELGO CONVENCIONAL

<p>CLÁUSULA DE DESCUELGO</p>	<p>Regulan de forma detallada el descuelgo de determinadas condiciones en el 57% de los Convenios.</p>
-------------------------------------	--

B.2 REVISIONES SALARIALES

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ²⁶	Media ²⁷
Gruinsa	16	IPC ²⁸	140,8
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia	31	2,5%	77,5
TOTAL	47	11,3/2=5,65%	217,5

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **217,5/47= 4,63%**.

