



 CES



**FRL**  
FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

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

## **Año 2021**

**colección**  
**estudios**46

**INFORME SOBRE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN LA REGIÓN DE MURCIA.  
AÑO 2021**

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

Mayo de 2022

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

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



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

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

© Copyright. 2022.

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

Edita y distribuye:

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

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

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

I.S.B.N. (electrónico): 978-84-09-41154-2

Diseño y maquetación: Compobell, S.L.

# ÍNDICE

<b>I. Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1. Balance sobre la negociación colectiva en 2021 .....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 2. Estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia..</b>	<b>35</b>
A. Convenios colectivos de sector.....	35
A.1. Convenios de nueva negociación .....	35
1. Relación de convenios.....	35
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de sector en 2021	36
2.1. Ámbito.....	36
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	37
2.3. Clasificación profesional .....	38
2.4. Jornada .....	39
2.5. Vacaciones.....	40
2.6. Permisos, licencias y excedencias.....	42
2.7. Salario.....	44
2.8. Contratación.....	47
2.9. Acción social.....	47
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	47
2.11. Solución autónoma de los conflictos laborales .....	48
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales....	48
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio.....	48
2.14 Régimen disciplinario.....	49

2.15. Formación profesional .....	50
2.16. Igualdad .....	50
2.17. Responsabilidad social corporativa .....	53
2.18. Descuelgue.....	54
A.2. Revisiones salariales.....	54
B. Convenios de empresa .....	55
B.1. Convenios de nueva negociación.....	55
1. Relación de convenios.....	55
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de empresa en 2021 .....	56
2.1. Ámbito.....	56
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	58
2.3. Clasificación profesional .....	59
2.4. Jornada .....	61
2.5. Vacaciones .....	63
2.6. Permisos, licencias y excedencias .....	66
2.7. Salario.....	69
2.8. Contratación.....	72
2.9. Acción social .....	73
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	74
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	74
2.12. Representación de las personas trabajadoras. Derechos sindicales.....	74
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio.....	75
2.14. Régimen disciplinario .....	76
2.15. Formación profesional .....	77
2.16. Igualdad .....	77
2.17. Responsabilidad social corporativa.....	81
2.18. Descuelgue.....	82
B.2. Revisiones salariales.....	82

# I. INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2021, una vez más es necesario hacer referencia al marco legal que ha servido de soporte.

Durante el pasado año ha continuado desarrollándose el modelo de relaciones laborales derivado de la reforma laboral de 2012, si bien han seguido teniendo resonancia las consecuencias derivadas de la pandemia del Covid-19 en el ámbito de la negociación colectiva, lo que puede -en parte- justificar el reducido número de convenios de sector de nueva negociación aprobados durante el pasado año.

En el ámbito de la Región de Murcia, los interlocutores sociales firmaron el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASACMUR) con una duración prevista de cuatro años. Como novedades más significativas destacan la desaparición de la necesidad de haber suscrito un instrumento de adhesión al sistema como condición a su plena aplicabilidad, a diferencia de lo que ocurría anteriormente, contando, por tanto, con la eficacia directa que señala el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, la incorporación al sistema de cierta conflictividad individual. Este III Acuerdo ha supuesto un redimensionamiento de la autonomía colectiva en la gestión de la conflictividad laboral y en el papel que debe jugar la negociación colectiva en esa gestión. Así, junto a las discrepancias colectivas ya asumidas, se incorporan de forma expresa, las existentes en el seno de las comisiones paritarias, las surgidas en procedimientos para la inaplicación de las condiciones de trabajo, las surgidas en la adopción de medidas de flexibilidad extraordinaria temporal y en las convocatorias de huelgas y la sustitución de los periodos de consultas. El sistema incorpora la conflictividad individual, en principio, con exclusiones y alcanza a las discrepancias que puedan surgir en relación con los autónomos económicamente dependientes y con los

empleados públicos. Por último, el Acuerdo contempla una actividad preventiva de la conflictividad laboral, consistente en la asistencia y colaboración a las comisiones paritarias y las comisiones negociadoras de los convenios.

Durante el año 2021, desarrollando lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las mesas negociadoras debían asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales establecidos en los convenios colectivos, respetaban los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos conforme al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Por su parte, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, encomendaba a la negociación colectiva la posibilidad de establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta del convenio de sector o de empresa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones que pudiesen precisar de regulación.

Las reformas más destacadas llegaron en el tramo final del año. De este modo, el salario mínimo interprofesional alcanzó los 950 euros, de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre. A lo apuntado se suma la importancia de la reforma del régimen jurídico de las pensiones que deriva de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Finalmente, tras varios meses de intensa negociación entre el Gobierno y los agentes sociales, la tan esperada reforma laboral llegó mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, convalidado por el Congreso de los Diputados, tras una accidentada votación, el 3 de febrero de 2022. El nuevo marco laboral ofrece 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.

Estas importantes disposiciones no han podido tener plasmación en los convenios colectivos negociados en 2021, pero es previsible que sí impacten en el contenido de los convenios de 2022.

# CAPÍTULO 1

## BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2021

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 2021, 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 2021). **Exigiendo cumulativamente** que concurren **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2021**), descartándose aquellos que aun habiendo sido publicados en 2021 su vigencia no alcance hasta 2021 (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 Murcia, Ayuntamiento de Mula y Ayuntamiento de Beniel).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2021 contamos con 25 convenios colectivos de nueva negociación (3 de sector y 22 de empresa), una cifra muy similar a la de 2020, en la que fueron negociados 23 convenios. Es reseñable la minoración en el número de convenios colectivos de sector, que de 7 en 2020 pasan a 3 en 2021, y el crecimiento de los convenios colectivos de empresa, que de 16 en 2020 escalan a 22 en 2021, dando entrada a nuevas unidades de negociación. 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 las restricciones a la presencialidad y a la movilidad, impuestas por razones sanitarias relacionadas con la contención de la propagación de la Covid-19, y la situación de incertidumbre económica asociada a la pandemia, han alterado el normal desenvolvimiento de numerosas empresas y actividades económicas en nuestra Región, lo que puede explicar el significativo descenso en el número de convenios colectivos aprobados durante los años 2020 y 2021.

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

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

\* \* \*

Por lo que al **ámbito de aplicación del convenio colectivo** se refiere, durante el año 2021, destaca, una vez más, la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos tanto de ámbito de sector como de empresa. Pese a la diversidad de criterios, se aprecia que cada vez los negociadores huyen con más intensidad de las duraciones especialmente breves. Así, en 2021, cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual comprendida entre los tres años (Urbamusa, Cámara de Comercio, etc.) y los cuatro años (Talasur, Cerdán, etc.). Las duraciones superiores (seis años: Villa de la Torre; ocho años, sector remolcadores) o más reducidas resultan excepcionales, como por ejemplo de un año (Emuasa) o dos años (Sabic, Caravaca).

Esta tendencia a la extensión de la vida del convenio colectivo se aprecia también en la denuncia del convenio. Solo una tercera parte de los convenios de sector (Pimentoneras) y ningún convenio de empresa incluyen una cláusula de denuncia automática. Por el contrario, cerca de un 75% de los convenios de sector y la totalidad de los nuevos convenios de empresas suscritos en 2021

opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima. Dicha antelación de la denuncia oscila entre: 1 (Cámara de Comercio, Lucas, etc.) y 3 meses (Remolcadores, Oficinas y Despachos; o Villa de la Torre, Sabic, etc.). De forma excepcional se exige también que la denuncia formal se acompañe de los **puntos concretos de denuncia** (CCOO, Ayuntamiento de Beniel).

Por lo que a la ultraactividad del convenio se refiere, destaca que, en 2021, todos los convenios sectoriales y más de 80% de los convenios de empresa de nueva negociación, contemplan la prórroga íntegra del convenio colectivo una vez denunciado. En la mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Lucas, Ingrenat etc.). Solo en dos ocasiones se opta por contemplar una ultraactividad limitada a 2 años (CCOO), o 3 años (Emuasa) a partir de la denuncia.

Resulta llamativo que la postura jurisprudencial tendente a la contractualización de las condiciones del convenio denunciado, o las propuestas de resurgimiento de la ultraactividad legal (finalmente cristalizadas en el RD-Ley 32/2021), no hayan desincentivado la inclusión de este tipo de previsiones en el texto del convenio, lo que demuestra que no se consideran en modo alguno innecesarias por los sujetos negociadores.

Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, nada menos que el 80% de los convenios de ámbito de empresa y el 100% de los convenios de sector publicados en el BORM durante el año 2021 retrotrae todos o parte de sus efectos (normalmente los económicos) a una fecha anterior al momento de su firma, normalmente a 1 de enero de 2021 (San José y San Enrique, Sabic, Mula, etc.). En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2018 (Análisis clínicos, CCOO, etc.), o 1 de enero de 2020 (sector de Remolcadores y de Industrias pimentoneras), demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.

Por lo que al ámbito territorial de aplicación del convenio colectivo se refiere, dos terceras partes de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, utilizan este tipo de fórmula genérica: *"El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia"* o *"a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia"*. Una tercera parte de los convenios analizados opta por señalar la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Nutrafur, Sabic, Análisis clínicos, etc.) o incluye una previsión territorial más restringida y detallada (Sector de Remolcadores).

Por su parte, en la negociación colectiva murciana es habitual que el ámbito personal de eficacia del convenio se delimite remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: *“el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de...”*. Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2021 una tercera parte de los convenios de sector analizados excluye a las relaciones laborales especiales enumeradas en el art. 1.3 ET (Oficinas y Despachos) y cerca del 20% de los convenios de empresa específica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (Análisis clínicos, Vigón, etc.). En un 10% de los casos se opta por excluir al personal de confianza (Mazarrón, Beniel). Por su parte, en el ámbito de empresa es 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 2021, uno de cada tres nuevos convenios, con intención clarificadora, opta por incluir alguna precisión de esta naturaleza. 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. Así por ejemplo, se excluye a los miembros del Consejo de administración (Vigón), o los becarios (Mula). De la misma forma, tampoco se considerará incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio de empresa el personal perteneciente a empresas terceras con las que se hubiera subcontratado parte de la actividad (Nutricontrol).

Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2021, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, se decanta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, limitándose a reiterar la denominación atribuida al convenio, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En este sentido, menos del 33% de los convenios de sector, y menos del 20% de los convenios de empresa suscritos, opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Pimentoneras), 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 (Lucas, Ingrenat, Urbamusa).

Por lo que a la vigencia del convenio colectivo se refiere, debe recordarse la elevada frecuencia con la que nuestra negociación colectiva recurre a los compromisos de vinculación a la totalidad del convenio. Se trata de previsiones en virtud de las cuales condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. Adviértase que, en caso de que no exista una previsión de este tipo,

la nulidad de una de las cláusulas de convenio no provocará la nulidad del texto íntegro, sino solo su sustitución por los preceptos legales adecuados. Así, el 66% de los convenios de ámbito de sector y más del 70% de los convenios de empresa analizados (Offshore, Ayuntamiento de Murcia, Nutricontrol, etc.) incluyen una cláusula de esta índole, condicionando la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas y reconociendo la unidad normativa del texto íntegro acordado (Remolcadores, Oficinas y Despachos).

\* \* \*

Por lo que atañe a la **organización del trabajo**, en 2021 se observa que más del 50% de los nuevos convenios de empresa y solo una tercera parte de los convenios sectoriales firmados en 2021 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 (Análisis clínicos, Cerdán, Remolcadores, etc.). Solo excepcionalmente se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como alcanzar niveles óptimos de productividad (Sabic), mejorar el servicio a las personas trabajadoras (CCOO) o mejorar la eficacia (Beniel). Tampoco es demasiado frecuente que a través de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET), pues en 2021, menos del 20% de los convenios de empresa detalla en su articulado obligaciones laborales concretas vinculadas a la buena fe contractual. En particular, se insiste acerca del deber de no incurrir en competencia desleal o se refuerza el deber de confidencialidad de los empleados (Sabic), diligencia y colaboración (Offshore y Nutricontrol) o se elaboran protocolos sobre normas de utilización de las TICs o prevención de riesgos psicosociales (Nutricontrol). En el ámbito de sector, solo el convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos recuerda la prohibición de incurrir en abuso de autoridad. Por lo general, se trata de previsiones meramente ejemplificativas, que operan en toda relación laboral como aspectos integrantes del deber de buena fe que ha de regir en el desarrollo de todos y cada uno de los derechos y las obligaciones laborales, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, sin necesidad de que el convenio colectivo las contemple o no.

Desde otro punto de vista, destaca que, en 2021, los convenios murcianos no se ocupan de incluir especificación alguna relativa al modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación, ni en el ámbito de sector, ni en el de empresa. Pese a todo, hubiese resultado particularmente interesante conseguir que las partes se comprometiesen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades de la

persona trabajadora de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.

El **trabajo a distancia**, pese a tratarse de una modalidad de organización del trabajo en auge social, a la que se le atribuyen múltiples ventajas a la hora de facilitar la conciliación de la vida laboral y profesional de las personas trabajadoras y reducir los costes fijos de trabajadores y empresarios vinculados a la subida de los combustibles que sin duda requieren los transportes de los empleados y la climatización de la oficina, apenas es objeto de tratamiento expreso en nuestra negociación colectiva. El trabajo a distancia, no como medida de actuación frente a la pandemia, sino como una forma de organización empresarial es contemplado únicamente en dos convenios colectivos de empresa: Nutrafur y con mayor extensión en Sabc, si bien, el Ayuntamiento de Caravaca lo prevé como fórmula de conciliación de la vida familiar y laboral al que acogerse las personas trabajadoras con hijos/as de menos de 12 años o personas mayores a su cargo. Por su parte, en el ámbito de sector, solo el convenio colectivo para el sector de la Oficinas y Despachos recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo a distancia (art. 13 ET). En concreto, este convenio resume en su articulado las principales exigencias del RD-Ley 28/2020 (ya sustituido por la Ley 10/2021). Destaca que entre las distintas herramientas de trabajo que ha de facilitar la empresa no se detallan únicamente las de carácter tecnológico o informático, sino también la silla ergonómica, y deja abierta la posibilidad a la adquisición del material por parte del trabajado y su posterior compensación económica por parte de la empresa para compensar el gasto realizado.

No cabe duda de que uno de los grandes hitos normativos de la historia del Derecho del Trabajo se ha producido con la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia por la que, por primera vez, se desarrolla en España la escuetísima referencia al trabajo a distancia que hasta ahora realizaba el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores. Es importante precisar que, aunque promulgado en plena crisis sanitaria por el coronavirus, no se pretende con su aprobación introducir medidas exclusivamente destinadas a reducir la presencialidad para contener la epidemia. De la misma forma, tampoco tiene como única finalidad facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que, tan amplio puede ser su alcance, que permitiría acoger múltiples objetivos y finalidades. De esta forma, por lo que respecta a la prestación del trabajo a distancia por medio de herramientas digitales, debe insistirse en que las posibles utilidades del teletrabajo pueden ser muchas y variadas, y pueden ser perfectamente efectivas tanto para satisfacer intereses empresariales, como peticiones individuales o colectivas de la plantilla. Por otro lado, debe destacarse el importante papel que la citada norma atribuye a la negociación colectiva a la hora de concretar las circunstancias, condiciones,

límites y finalidades que, en cada sector de actividad o en cada empresa, pueden vincularse al reconocimiento del teletrabajo como forma de organización del trabajo, de forma permanente o temporal, comprendiendo la jornada completa de trabajo o solo determinado porcentaje de ella, en el citado ámbito de aplicación.

\* \* \*

Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al modificar el sistema de **clasificación profesional, eliminó** cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional. Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original, preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”. Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional pues, de hecho, anteriormente se preveía que el grupo profesional podía incluir diversas categorías profesionales.

Gracias a este nuevo sistema de clasificación, se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se preveían respecto al personal que desempeñase funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, los cometidos laborales se definen en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.

En 2021, cerca del 80% de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia ha establecido un sistema de clasificación basado principalmente en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos el mismo se completa distinguiendo entre Grupos y Niveles (Nutrafur, Talasur) o entre Grupos y Subgrupos (Ayuntamiento de Beniel, Caravaca, etc.). Por su parte, solo el 20% de los convenios estudiados sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Aguamur, CCOO, Cerdán).

Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, el 50% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2021 (Ingrenat, Cerdán, Análisis clínicos, etc.) y cerca del 70% de los convenios de sector (Pimentoneras, Oficinas y Despachos) se ocupa expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional 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. 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).

Por su parte, aunque no se trata de una materia frecuente en el ámbito de sector, cerca del 40% de los convenios de empresa analizados en 2021 incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de las personas trabajadoras, con carácter permanente o meramente temporal, que se encuentren en ciertas situaciones personales, como disminución de la capacidad (Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mazarrón, etc.) o pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Emuasa, Ayuntamiento Caravaca, etc.).

\* \* \*

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 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**<sup>1</sup> pactada para 2021 en sector es de 1.788 horas y 40 minutos, 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 2021 es de 1.731 horas y 8 minutos, muy inferior a la de 2020, que fue de 1.777 horas y 36 minutos, pero superior a la de 2019 que fue de 1.715 horas y 12 minutos, no así a la de 2018 que fue de 1.749 horas y 52 minutos, pero más reducida que la de 2017 (1.796 horas), año en el que se incrementó bastante, pues en 2016 fue de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos.

3. **El cómputo semanal medio**<sup>2</sup> pactado en el ámbito de sector 2021, como en 2020, es de 40 horas, puesto que la jornada semanal en todos los convenios colectivos de sector es de 40 horas. En 2019 fue de 39 horas y 48 minutos, muy similar al de 2018 que fue de 39 horas y 42 minutos, unos minutos más que en 2017, que fue de 39 horas y 39 minutos, lo que supuso la bajada de las 40

---

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 2021 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 2021 y con efectos durante dicho año.

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 2021 es de 36 horas y 33 minutos, muy inferior al 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 debe al destacado número de convenios colectivos de empresa pública negociados en 2021 con una jornada de 35 horas.

4. La **distribución irregular de la jornada** tanto en 2020 como en 2019 fue regulada en el 57,14% de los convenios colectivos de sector, un porcentaje similar al de 2018 (50%), 2015 y 2014 (50%) pero más alejado de los de 2017 (54,55%) y 2016 (66,67%). En 2021, al contar únicamente con tres convenios colectivos, sólo uno de ellos, Oficinas y Despachos prevé la distribución irregular de la jornada y lo hace estableciendo un porcentaje del 10% de la misma, es decir, el mismo que ya predetermina el Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de empresa, el número de convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada es algo escaso, tan sólo un 22,73%, cuando en 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, en el ámbito de empresa los porcentajes son superiores.

Práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la regulación de la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, e incluso algunos pactos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera; en muchos casos se acorta la jornada durante ese periodo, con una duración semanal de 35 horas. En 2021 los hacen 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 son muy escasos los convenios colectivos de sector. En empresa, sin embargo, sólo llega al 22,73%, una cifra similar a la de 2019 y más alta que la de 2020, ya que en 2020 sólo un convenio colectivo de empresa disponía la posibilidad de acogerse a la jornada intensiva.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, sólo es regulada en el ámbito de empresa, aunque el dato es mínimo, tan sólo el 18,18%, cuando en 2020 llegó a situarse en un 37,5%, frente al 27,27% de 2019 y el 14,8% de 2018.



5. **Reducción de jornada por motivos familiares.** La regulación de esta materia tradicionalmente ha sido muy excepcional; de hecho, solo lo prevé, en el ámbito de sector, el convenio de Oficinas y Despachos. En el nivel negocial de empresa, se contempla únicamente en un 36,36%, frente al 50% del año 2020, 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 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 frecuente el cumplimiento de esta encomienda. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, al establecerse el registro horario obligatorio, es muy significativo que caiga abruptamente el número de convenios colectivos que la regulan, pero los pocos que lo hacen, con independencia de su ámbito de aplicación, fijan expresamente que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo ha de considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

7. **Registro de jornada.** Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y con el objeto de dar cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada, ningún convenio colectivo de sector y cinco convenios de empresa (el 22,73%) aluden a esta materia.

8. Las **horas extraordinarias** han sido tradicionalmente ampliamente reguladas por los convenios de sector (el 87,71% en 2020, el 100% en 2019 o el 80% en 2018); sin embargo, en 2021 sólo las prevé el convenio de Oficinas y Despachos. En la negociación colectiva de empresa ha bajado también el número de convenios colectivos que las regulan al 59,1%, cuando en 2020 el porcentaje era del 75% y en 2019 del 63,64%. También cambia la tendencia en cuanto a la compensación, imponiéndose el carácter preferente de la compensación por periodos de descanso.

9. **Desconexión digital.** La llamada a la negociación colectiva desde la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, para regular la desconexión digital, prácticamente no ha tenido efectividad en la negociación regional, pues únicamente ha atendido a ella el convenio colectivo de empresa Sabic Innovative Plastics España, S.C.A.. La ausencia de previsión específica al respecto, aunque nunca limitará este derecho, sí puede introducir confusión entre los empleados y empleadas, muchas veces,

desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar. Adviértase que el derecho a la desconexión digital se reconoce a cualquier empleado/a de la empresa que, en su prestación de servicios, utilice herramientas telemáticas (como correo electrónico, teléfono o incluso WhatsApp con fines laborales), por lo que su regulación es útil en cualquier sector de actividad y no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

10. Por lo que a la regulación del **derecho a vacaciones** se refiere, se comprueba que, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, nuestra negociación colectiva opta de forma mayoritaria por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, unas veces configurada en forma de 30 días naturales (Lucas, Villa de la Torre, Cerdán, etc.) o de 22 hábiles (Cámara de Comercio, Aguamur, etc.). El reconocimiento de días adicionales de vacaciones resulta excepcional con carácter general, salvo quizá en el ámbito del empleo público, en el que se suele incluir una tabla adicional de días de vacaciones añadidos dependiendo de la antigüedad de la persona trabajadora, o se conceden permisos retribuidos en los días festivos especialmente señalados, como el 24 y el 31 de diciembre (Ayuntamiento de Murcia, Mula, Caravaca, etc.).

Prácticamente la mitad de los convenios de empresa y nada menos que dos terceras partes de los sectoriales, establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Emuasa, Aguamur, Análisis clínicos, etc.).

Aunque, por lo general, 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 2021, posiblemente por coincidir en el citado periodo anual la firma de varios convenios colectivos en el ámbito del empleo público, se detecta un cambio de tendencia al respecto, y por ello, encontramos que cerca de una cuarta parte de los convenios analizados incluyen alguna preferencia de esta índole. 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 (Aguamur, Ayuntamiento de Mazarrón, Sabc, Mula, etc.). Se demuestra así que la configuración del derecho anual a las vacaciones tiene un importantísimo potencial como herramienta de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras que todavía no ha sido explorado como la importancia del tema merecería por nuestra negociación colectiva.

Un año más, sorprende comprobar que, todavía en 2021, prácticamente diez años después desde que se produjera la reforma normativa, la mitad de los nuevos convenios de empresa y una tercera parte de los sectoriales incluye alguna referencia a la incidencia de la situación de IT o a maternidad sobre el periodo vacacional. Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET (Mula, Beniel, Caravaca, etc.) o remiten a su redacción (Análisis clínicos). A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores).

Desde un punto de vista muy diferente, se detecta que, en 2021, uno de cada cuatro 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 (Cámara de comercio), a la retribución del mes anterior a su disfrute (CCOO), al salario base más pluses (Villa de la Torre, Urbamusa), o al promedio de la retribución recibida en los tres meses anteriores (Análisis clínicos). En cualquier caso, la negociación colectiva no es innovadora en la regulación de esta materia, pues 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).

Resulta también llamativo el hecho de que cerca de la mitad de los nuevos convenios de empresa y la totalidad de los sectoriales dediquen una cláusula a recordar que los trabajadores y las trabajadoras 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 (Lucas, Ingrenat, Cerdán, etc.). 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, pero que demuestra que los trabajadores desconocen por lo general cuál es el alcance de los derechos mínimos que la legislación laboral les reconoce, y por ello, como ocurre en esta ocasión, con el fin de darles visibilidad, la negociación colectiva opta por reproducir ciertas materias en su articulado.

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**. Es más, tres convenios colectivos de empresa siguen previendo una licencia retribuida por nacimiento de hijo/a. En este sentido, pese a que el Real Decreto-ley 6/2019 ha eliminado el permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET, la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determinó que tal supresión no implicaba la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos. Sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha resuelto, en sentencia de 21 de febrero de 2021, que cabe denegar los días de permiso por nacimiento de hijo aunque los contemple el convenio colectivo, argumentado que no puede disfrutarse un permiso retribuido coincidiendo con el período de suspensión obligatoria del contrato, y que si adicionalmente se mantuviera el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, vinculado a la menor duración de la anterior suspensión del contrato por paternidad, se daría la paradoja de que el padre (progenitor distinto de la madre biológica) podría llegar a tener un periodo de tiempo de exoneración de la obligación de trabajar superior al de la propia madre biológica. Más singular es la previsión de Sabcic, que incrementa en dos semanas el permiso por cuidado de hijo/a, si bien, señala que en caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo se reconocerá ese incremento a uno de ellos.

En materia de **licencias y excedencias** la negociación colectiva regional es muy profusa, la inmensa mayoría reproducen en su texto los diversos tipos de licencias y excedencias que recoge el ET, y junto con dichas licencias, que podrían calificarse de típicas, los convenios colectivos año tras año añaden otras de propia cosecha cuyo estudio resulta especialmente ilustrativo de las posibilidades de negociación y acuerdo puestas en manos de los agentes sociales, sirvan como ejemplo las previstas para: asistir a la **boda de familiares** que cada vez se prevén en un mayor número de convenios tanto de sector como de empresa (el 33,33% de los convenios colectivos de sector y el 45,45% de los de empresa); **asuntos propios** (en el 66,67% de los convenios de sector y en empresa en el 45,45% de los convenios colectivos negociados); **alumbramiento de un familiar de primer grado** (Residencia San José); o por **desahucio** (13,64% de los convenios colectivos de empresa).

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

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

Entre las licencias típicas destaca la reconocida por **matrimonio**, que se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, aunque son minoritarios los convenios que en 2021 aumentan el número de días de disfrute de la misma, llegando hasta los 18 días en CC.OO. y a los 20 días en Residencia San José, Ayuntamiento de Beniel y EMUASA. Ningún convenio colectivo, ni de sector ni de empresa, recoge a posibilidad de acumular los días de licencia con las vacaciones. En cuanto a la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, sigue siendo más propia de la negociación colectiva de empresa, en la que además de recoger dicha equiparación, se advierte que no podrá ser empleada esta licencia en caso de unión de hecho y posterior matrimonio con la misma persona.

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

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

Por lo que hace a la licencia por lactancia, además de la adaptación del texto negocial a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019, sería conveniente que los convenios colectivos no se limitaran a señalar la posibilidad de acordar la acumulación de la lactancia y se concretara el periodo de acumulación, como hacen un número muy reducido de convenios colectivos de empresa (Vigón Oeste, Ayuntamiento de Beniel y Ayuntamiento de Caravaca).

En 2021, 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, esta 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. Sin embargo, tampoco en 2021 los convenios regionales han previsto que en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se pueda utilizar para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación ni para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

\* \* \*

Por lo que respecta al **régimen retributivo**, en 2021, destaca el hecho de que, 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>>. En concreto, en 2021 esta previsión se incluye en el 100% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia y en prácticamente el 70% de los convenios de empresa (Análisis clínicos, CCOO, Cámara de Comercio, etc.).

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 al incremento previsto en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2021 la cláusula de garantía salarial está presente en el 100% de los convenios de sector analizados y casi el 50% de los nuevos convenios de empresa (Urbamusa, Cerdán, etc.).

Desde otro punto de vista, se puede comprobar que la negociación sectorial no presta especial atención a la concreción del momento o de la forma de pago (por ejemplo, especificando que se podrá hacer por transferencia bancaria, en cheque, en efectivo...) ya que ninguno de los convenios sectoriales suscritos a lo largo del pasado año incluyó referencia alguna en este sentido (arts. 29.1 y 29.4 ET). En cambio, uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, unas veces para admitir que el pago se hará por transferencia o talón (Aguamur), antes del día 10 siguiente al trabajado (Lucas), antes del día 5 (Vigón), último día hábil del mes (Beniel) o el día 28 del mes trabajado (Sabic).

Por lo que a los **complementos salariales** se refiere, puede decirse que el complemento de participación en beneficios prácticamente ha desaparecido de la

negociación colectiva murciana. Los pocos convenios que los incluyen lo configuran como una percepción anual decuantía fija (Oficinas y Despachos en el ámbito de sector y Hortofrutícola Lucas, en el ámbito de empresa) que no depende de los resultados prósperos o adversos de la empresa, por lo que, en realidad, este concepto ha de configurarse como una tercera paga extraordinaria (salario base de devengo superior al mes) y, como tal, se conceptúa en este informe.

Resulta llamativo que todos los convenios colectivos sectoriales firmados en 2021 hayan congelado la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento *ad personam*”. En cambio, en el ámbito de empresa, cerca del 60% de los textos opta por reconocer un complemento por antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios (Residencia de ancianos, CCOO, etc.), quinquenios (Nutrafur, Ingrenat) o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Urbamusa, Aguamur, etc.). Solo un 20% de los convenios de empresa analizados (Talasur, Análisis clínicos) congelan la antigüedad y la transforman en un complemento *ad personam*, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso.

Desde otro punto de vista, se aprecia que en 2021, como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, los convenios sectoriales no prestan demasiada atención a los complementos por productividad, evidenciando con ello que se trata de una cuestión más propia del ámbito de empresa. En concreto, ninguno de los tres convenios sectoriales suscritos en 2021 incluye este tipo de complementos salarial funcional en su articulado. En cambio, constituye un complemento salarial funcional bastante habitual en la negociación colectiva de ámbito de empresa pues, aunque se recurra a diversas denominaciones (<<Prima de Incentivos>>, <<Prima de objetivos>>, o <<Plus por rendimiento>>) se incluye en más del 40% de nuevos convenios estudiados (Urbamusa, Lucas, Sabcic, etc.).

Al margen de las situaciones comentadas (beneficios, productividad o antigüedad) se demuestra que la negociación colectiva de ámbito de empresa está mucho más interesada que la sectorial en establecer otro tipo de complementos salariales funcionales derivados de las características concretas del trabajo realizado, como puede ser las tareas de responsabilidad, dedicación, nocturnidad, peligrosidad, etc., buscando la conexión entre el concreto trabajo realizado y la retribución asignada.

Por lo que a los suplidos por gastos se refiere, el 100% de los convenios firmados en la Región de Murcia durante el año 2021 contempla algún tipo de suplido por gasto. El más habitual es el dedicado a dietas y alojamiento cuando la persona trabajadora tiene que realizar algún desplazamiento en interés de la empresa.

Menos frecuente es en cambio el suplido por gastos tradicionalmente denominado “plus de transporte”, previsto para compensar los gastos en los que incurra el trabajador o la trabajadora al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. En 2021 lo contempla únicamente uno de cada tres convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Oficinas y Despachos) y algo más del 25% de los convenios de empresa (Talasur, Análisis clínicos, etc.). Recuérdesse que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizabile, lo que sin duda ha contribuido a moderar su utilización por parte de los sujetos negociadores, pues se trataba de un concepto económico mucho más habitual en el pasado.

Por último, si bien en 2021 dos de cada tres nuevos convenios sectoriales y tres de cada cuatro convenios de empresa se han ajustado al compromiso fijado en el Acuerdo regional de negociación colectiva 2018/2020 (todavía no reemplazado por un nuevo pacto interconfederal) de garantizar un salario mínimo anual de, al menos, 14.000 euros (Ingrenat, Vigón, Sabc, etc.), resulta llamativo comprobar que algún convenio de sector (Oficinas y Despachos) todavía refleja en sus tablas salariales retribuciones que, para algunos grupos profesionales, se sitúan por debajo del SMI mensual aplicable durante los primeros ocho meses de 2021 (el referido convenio se publicó en el BORM de 7.08.2021), si bien el valor anual del salario pactado sí respeta en todos los casos el SMI anual de referencia. En cualquier caso, al ser la retribución mínima una norma imperativa, y el derecho generado, indisponible por parte de los empleados, las previsiones convencionales que no respeten el SMI han de entenderse tácitamente corregidas y tácitamente sustituidas por el SMI vigente en el correspondiente período. Adviértase que, al haberse incrementado con efectos del 1 de enero de 2022 el SMI de 965 euros mes a 1.000 euros mensuales, el hecho de alcanzar una retribución anual al menos igual a los 14.000 euros anuales, a partir de ahora, dejará de calificarse como un avance de la negociación colectiva para convertirse simplemente en el cumplimiento literal de la retribución mínima marcada por la ley.

\* \* \*

La regulación de las diversas **modalidades contractuales**, a diferencia de lo que ha ocurrido otros años y pese a su innegable importancia, no ha sido una materia muy desarrollada en el año 2021. La explicación se encuentra en gran parte en que se trata de un contenido abordado tradicionalmente en los convenios de sector, siendo muy escasos los convenios de nueva negociación en ese ámbito el año pasado.

Centrando la atención en los contratos temporales, sigue teniendo un tratamiento muy escaso el contrato de obra o servicio, tanto en los convenios de empresa como los de sector, pese a que en la práctica es una figura contractual



muy utilizada, en muchas ocasiones para camuflar auténticos contratos fijos. Sumado a lo anterior, no se especifican con exactitud cuáles son las concretas obras o servicios en las que procede. A este respecto, solo encontramos una reducida mención en el Convenio Colectivo para el personal del Ayuntamiento de Murcia, ligando el contrato por obra o servicio a la ejecución de proyectos.

Por su parte, sí es frecuente que los convenios, tanto sectoriales como de empresa, regulen el contrato eventual. Conforme a la habilitación que se concede a la negociación colectiva, se prevé la posibilidad de establecer una duración del contrato eventual de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho o de nueve, e incluso seis, meses dentro de un período de doce. La mayoría de los convenios se decanta por la primera opción (Talasur, Offshore Special, Sabic). Teniendo en cuenta la importancia que la reforma laboral de 2021 ha concedido a la forma en la que se debe acreditar la eventualidad por acumulación o exceso de tareas que motiva el empleo de este contrato, merece ser destacada la regulación que a este respecto ofrece el Convenio Colectivo de Residencia San José.

Por lo que hace al contrato fijo-discontinuo, tan presente en el tejido empresarial de nuestra Región, ha correspondido su regulación más detallada en el Convenio Colectivo de Hortofrutícola Lucas. En el ámbito de las ferias o eventos, también se emplea este contrato al que también dedica parte de su contenido el Convenio Colectivo del recinto ferial de Torre Pacheco.

A la hora de abordar la contratación a tiempo parcial, en esta ocasión ha estado muy ligada a su empleo con el contrato de relevo (Nutricontrol, Sabic, Residencia San José).

\* \* \*

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

La trascendencia de esta mejora voluntaria no sólo reside en su función como complemento de la prestación que recibe la persona trabajadora, 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 tratan de evitar que esta medida social incentive de manera indebida las ausencias injustificadas al trabajo.

En el caso del Convenio Colectivo de Remolcadores de Tráfico Interior del Puerto de Cartagena, se abona una mejora que incluye los complementos siempre y cuando los quince primeros días de baja no signifiquen desembolso alguno, por motivo de la sustitución de la personatrabajadora en baja.

Por otro lado, como ya se ha destacado en diversos estudios anteriores, se localizan convenios colectivos que siguen hablando de “incapacidad laboral transitoria” pese al tiempo transcurrido desde la modificación del régimen jurídico de esta prestación (Remolcadores de Tráfico Interior del Puerto de Cartagena, Aguamur).

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 de la persona trabajadora 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**. La opción más frecuente consiste en fijar el importe de la indemnización por la que se suscribirá el seguro; en muy pocos casos se precisa la cuantía de la prima del seguro por persona trabajadora.

En materia de **jubilación**, los convenios colectivos de la Región de Murcia (como ha ocurrido en otros ámbitos de la negociación colectiva) han acogido con entusiasmo la posibilidad de pactar la jubilación obligatoria que de nuevo habilitado 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. La mayoría de los Convenios establece la edad a los 65 años (Talasur, Nutrafur, Ingredientes Naturales, Feria de Torre Pacheco, Nutricontrol, Residencia San José, Ayuntamiento Beniel, Ayuntamiento de Caravaca). Eventualmente, la regulación que ofrecen estos Convenios Colectivos puede plantear dudas jurídicas, puesto que el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, fija la edad de la jubilación obligatoria a los 68 años y profundiza en los requisitos de creación de empleo que debe promover la empresa que aplica esta cláusula, incluyendo la lucha contra la infrarrepresentación femenina en determinados puestos.

A lo apuntado se suman los ya tradicionales incentivos para que los trabajadores y las trabajadoras adelanten la edad de jubilación mediante la concesión de premios y los planes de pensiones, presentes sobre todo en los pactos colectivos de las corporaciones públicas (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Mazarrón) o en las empresas multinacionales (Sabic).

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 del sector.

Por lo que hace a las medidas de **acción social y prestaciones familiares**, pueden englobarse todas aquellas ayudas que percibe la persona trabajadora 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 Nutrafur, Analiza, Urbanizadora Municipal, Celdrán, Emuasa, Aguamur, Ayuntamiento Caravaca, Ayuntamiento de Mazarrón o Ayuntamiento Beniel, 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 Hortofrutícola Lucas que establece determinadas actuaciones para luchar contra el riesgo térmico 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 autónoma de conflictos**, como es conocido, en octubre de 2020 los agentes sociales suscribieron el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASACMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021). La principal novedad del III ASACMUR es la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje en él regulados, lo que significa que posee eficacia directa por tratarse de un acuerdo sobre materia concreta con arreglo a lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Junto a algunos pequeños ajustes que tienen por objeto la mejora del funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, cabe destacar la incorporación al sistema de solución

autónoma regional de un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante puedan añadirse otros. Además, se ha modificado el régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, teniendo en consideración la trascendencia de su papel en la solución de los conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

En la negociación colectiva de 2021 el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado, pero no llega a la totalidad de los convenios de empresa, como sí ocurrió en 2020. Este hecho no es consecuencia de la supresión del requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje del III ASACMUR, sino al considerable número de empresas públicas que han negociado su convenio en 2021, pues son éstas las que no prevén la solución extrajudicial de conflictos.

Más allá de la adhesión al ASACMUR o el propósito de acudir a la OMAL, en 2021, como viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) **para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio**. De hecho, salvo en **materia de inaplicación de condiciones de trabajo** es inusual encontrar referencias a la solución extrajudicial de conflictos. Eso sí, debe reseñarse el enorme crecimiento del número de convenios colectivos que manifiestan el propósito de las partes negociadoras de acudir a la solución extrajudicial de conflictos en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, si la comisión paritaria no llega a un acuerdo. Por otra parte, en el ámbito de empresa, en 2021, 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 ha bajado a un 40,90%, una cifra muy similar a la de 2019 que fue del 45,45%, pero más baja que la de 2020 que llegó al 62,5%, frente al 45,45% de 2019, aunque muy superior a la de 2017 (27,78%).

La información proporcionada por la Fundación ORCL de la Región de Murcia nos da una muestra del auge de la **mediación laboral** regional. A lo largo de 2021 se han desarrollado:

- 108 expedientes de mediación como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de los Convenios de la Región de Murcia.
- 33 procedimientos derivaron de la convocatoria de una huelga, bien con carácter previo a la misma o durante su desarrollo, derivando en los siguientes casos de la negociación de Convenios: Transportes de mercancías por carretera, Transportes urbanos y regulares.

- Un procedimiento por la existencia de discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).
- 6 expedientes de mediación con motivo de la negociación de convenios colectivos regionales o acuerdos de empresa: Establecimientos sanitarios, Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes, Comercio en general, Agrícola, forestal y pecuario, Estacionamientos y Servicios, y sobre el Plan de igualdad de la empresa murciana Juver Alimentación, S.L.U.
- Un expediente de mediación por una causa distinta a las anteriores.

Finalmente, en el marco de la actividad preventiva de la conflictividad laboral, mediante la asistencia y colaboración a las comisiones paritarias y negociadoras, en 2021 se han iniciado 27 expedientes de negociación a instancia de las comisiones negociadoras, comisiones paritarias y comités de empresa, lo que -sin lugar a dudas- tendrá su efecto en los convenios que sean publicados el próximo año.

La **representación de las personas trabajadoras** y la regulación de los **derechos sindicales**, son materias habituales en los convenios colectivos. 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 (Nutricontrol, Emuasa, CCOO, Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento Mazarrón, Sabc).

En el caso particular de Caramelos Celdrán, el convenio reconoce la posibilidad de que sea elegido un delegado sindical a partir de que la compañía cuente con 50 personas trabajadoras, lo que representa una regulación tomada del extinto convenio colectivo sectorial de Caramelos, Chocolates, Dulces y Golosinas, que quedó escindido en los diversos Convenios Colectivos de Empresa de cada una de las empresas regionales que componen este importante sector de nuestro tejido productivo.

No ha de pasar desapercibida la regulación que ofrecen los convenios colectivos de Talasur, Nutrafur e Ingredientes Naturales, que también contemplan la elección de un delegado sindical, si la sección sindical que se constituya en la empresa cuenta con un porcentaje de afiliación en la plantilla no inferior al 10%.

En el ámbito de los conflictos colectivos, el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Mazarrón incluye un apartado para la “autorregulación” del derecho de huelga, de forma que ya aparecen establecidos en el pacto colectivo los servicios mínimos de cada una de las áreas del Ayuntamiento en el caso de que se convocase una huelga.

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 6 miembros en empresa y 4 y 6 miembros en sector, pudiendo observarse una reducción significativa respecto a años anteriores. La gran mayoría de los convenios colectivos, sean de sector o de empresa, especifican el número de componentes de la comisión paritaria, aunque en empresa ha crecido el número de convenios que no lo determinan (al contrario de lo que sucedió en 2020). Tan sólo en el ámbito de empresa se prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria. Cada vez son más los convenios que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria. Y establecen un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen el 40,90% de los convenios colectivos de empresa y uno de los tres convenios 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. No obstante, en 2021, quizás por el ínfimo número de convenios colectivos de sector, la negociación colectiva regional no ha sido muy significativa en este sentido. Tan sólo tres convenios colectivos de empresa han previsto otras competencias más allá de la tradicionalmente asumida por la comisión paritaria, relacionadas con el calendario laboral, prevención de riesgos laborales y revisión salarial (Nutrafur, Talasur e Ingredientes Naturales), a los que se suma las atribuciones que el Ayuntamiento de Mazarrón hace a la comisión paritaria en materia de igualdad.

Por lo que hace al **régimen disciplinario**, como en 2020, prácticamente todos los convenios regulan esta materia de forma expresa realizando una enumeración de faltas expresamente tasada, se refieren a la prescripción, a las sanciones aplicables y a la graduación de la sanción, pero sólo Industrias Pimentoneras prevé el procedimiento sancionador. En el ámbito de empresa ha disminuido el porcentaje de convenios que regulan el régimen disciplinario con respecto a otros años, fundamentalmente por la cantidad de convenios de empresa pública negociados este año. 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 las personas trabajadoras 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 o la trabajadora acredita que dicha formación puede aportar valor a la empresa. En esta regulación destaca la inversión que realizan las corporaciones locales (por ejemplo, el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Murcia) o la empresa multinacional (Sabic).

\* \* \*

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 económica que no les permite cumplir con la integridad de su clausulado. No obstante, los Convenios Colectivos de Empresa también ha desarrollado esta posibilidad (Talasur, Nutrafur, Ingredientes Naturales, Celdrán, Nutricontrol, Emuasa, Aguamur, CCOO).

\* \* \*

Respecto a los compromisos convencionales en materia de **igualdad y responsabilidad social corporativa**, cabe destacar que prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación suscritos durante el año 2021 en la Región de Murcia, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido. Ahora bien, ha de admitirse también que, en la práctica este tipo de cláusulas aparentemente destinadas a introducir la <<responsabilidad social>> de las empresas, en realidad no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley.

En la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales, en materia de protección a la maternidad, la conciliación o a las víctimas de violencia de género; 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 (Pimentoneras, Remolcadores, etc.).

A pesar de que, durante el año 2021 ya había entrado en vigor la obligación de elaborar un **plan de igualdad** para las empresas de más de 50 trabajadores, las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana siguen

siendo muy escasas e imprecisas. Ello es reflejo, no solo del elevado porcentaje de empresas de pequeñas dimensiones que componen el tejido productivo murciano, sino también de que, incluso en el caso de superar las 50 personas empleadas, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio. En concreto, en 2021, solo uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa hace referencia a su plan de igualdad, remitiendo a un texto ya vigente (Vigón, Talasur, Sabc) o incluye un compromiso futuro de creación (Lucas, Ingrenat).

Esta situación, permite intuir que, por lo general, nuestras empresas no desean asumir más obligaciones al respecto que las estrictamente impuestas por el legislador.

Quizá intentando compensar el escaso número de empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, dos de cada tres nuevos convenios sectoriales se ocupa de hacer referencia expresa a este documento. 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 las 50 personas trabajadoras, a recordar su contenido mínimo o a enumerar las distintas fases que implica su elaboración y aplicación.

Se aprecia así que la negociación colectiva sectorial no aprovecha al máximo las enormes posibilidades que puede llegar a tener la elaboración de un plan de igualdad de ámbito de sector. Y es que, aunque la obligación de elaboración de un plan de igualdad afecte únicamente a determinadas 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. Por medio de estas previsiones se pueden mejorar aspectos importantes vinculados a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de aplicación directa a todas las empresas del sector, no solo a aquellas que por tener menos de 50 personas en plantilla no tienen obligación de negociar un plan de igualdad, sino también a aquellas que, por su escaso número de trabajadores/as, difícilmente dispondrán de su propio convenio de empresa. Pese a todo, por el momento, nuestros convenios sectoriales no han hecho uso de esta posibilidad, desaprovechando la utilidad potencial que sin duda tendría.

Ahora bien, aunque los convenios no incluyan un plan de igualdad, sí es habitual encontrar en su texto cláusulas concretas específicamente destinadas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Entre ellas, es muy habitual encontrar, tanto en el ámbito de sector como de empresa, previsiones en virtud de las cuales se concede preferencia, bien en la contratación, bien en el



ascenso, al sexo menos representado. Pese a todo, 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? Si no van acompañadas de una lista de criterios o factores puntuables, no serán más que previsiones meramente genéricas, meras declaraciones de intenciones sin aplicabilidad ni exigibilidad directa.

Al margen de la igualdad de género, existen otros compromisos de interés social que pueden ayudar a salvaguardar la negociación colectiva. Pese a su importante función social y su gran poder a la hora de influir sobre las preferencias de la demanda, son excepcionalísimas en la negociación colectiva regional. Previsiones relativas a la protección del medio ambiente, la ayuda humanitaria, la integración de personas en situación de exclusión social, etc., son poco más que simbólicas en nuestra negociación colectiva.

Más frecuentes, en cambio, son las medias de protección a las personas con discapacidad. Y es que, en 2021, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa incorpora alguna ayuda a la discapacidad. En la mayoría de ocasiones son ayudas económicas por hijo con discapacidad (Nutrafur, Sabic, etc.) o el reconocimiento de flexibilidad horaria ante la citada situación familiar (Mula, Beniel, etc.). En esta línea, 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 personas trabajadoras, del 2% al 4%.

En cambio, pese a la tremenda incidencia social que, desde marzo de 2020 ha tenido la epidemia mundial de coronavirus en todos los territorios y en todos ámbitos de actividad, los convenios de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2021 omiten referencias expresas a la incidencia de la enfermedad sobre el respectivo sector de actividad, confiando posiblemente en la erradicación o cronificación de la enfermedad.

Desde otro punto de vista, y 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 trabajadores de más de 45 años. 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.

En similares términos, y pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2021, 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.

De hecho, cuando se incluyen referencias a los contratos formativos, los convenios colectivos se limitan a recordar la regulación vigente (11 ET), sin incluir previsión alguna destinada a fomentar que ésta sea la vía principal de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa (lo que demuestra que, como cada año se ocupan de confirmar los datos estadísticos oficiales, la incorporación de los jóvenes al trabajo, en la mayoría de los sectores de actividad se hace, por el momento, a través del contrato eventual y/o para obra o servicio determinado).



# CAPÍTULO 2

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

### A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

#### A.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

##### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>1</sup>	Media <sup>2</sup>
Industrias Pimentoneras	35	1.000	1,5% <sup>3</sup>	1.500
Oficinas y Despachos	200	1.000	1,25% <sup>4</sup>	1250
Remolcadores tráfico interior Puerto de Cartagena	2	36	0,75% <sup>5</sup>	27
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>2.036</b>	<b>4,24/3=1,416666%</b>	<b>2.777</b>

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores: **2.777/2.036 = 1,36%**.

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

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

3 Según el texto del propio convenio colectivo (art.17).

4 Tal como indica el propio texto del convenio (art. 16).

5 IPC del año anterior +0,75, tal y como consta en el art. 3 del propio convenio colectivo. Si el IPC de 2020 se cerró en -0,50% pero el convenio aclara que no se aplicarán IPC negativos, parece entenderse que la subida es del 0,75%. Igual porcentaje de incremento se incluye en la base de datos REGCOM.

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2021

### 2.1. ÁMBITO

<p><b>ÁMBITO TEMPORAL</b></p>	<p>El año 2021 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Éstas oscilan entre 3 años (Pimentoneras) y 8 años (Remolcadores).</p>
<p><b>EFFECTOS RETROACTIVOS</b></p>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos <b>desde el momento de su firma</b>, el 100% de los convenios de sector suscritos durante el año 2021 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 Remolcadores o de Industrias pimentoneras, por ejemplo).</p>
<p><b>Denuncia automática</b></p>	<p>Previsión que contempla una tercera parte de los convenios de sector (Pimentoneras). 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><b>Antelación mínima de denuncia del convenio</b></p>	<p>Por el contrario, cerca de un 75% de los convenios de sector opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima. La opción por exigir 3 meses de anticipación es la más frecuente (Remolcadores, Oficinas y Despachos).</p>
<p><b>ULTRAaCTIVIDAD</b></p>	<p>Como en años anteriores los textos de los convenios sectoriales prestan especial atención a las condiciones de ultraactividad del convenio denunciado. En concreto, en 2021, todos los convenios sectoriales contemplan la prórroga íntegra del convenio colectivo una vez denunciado, hasta que se firme uno nuevo.</p> <p>Resulta llamativo que, pese a la postura jurisprudencial tendente a la contractualización de las condiciones del convenio denunciado, o las propuestas de resurgimiento de la ultraactividad legal (finalmente cristalizadas en el RD-Ley 32/2021) hayan desincentivado por el momento a los negociadores a incluir este tipo de previsiones expresas en el texto del convenio, lo que demuestra que no se consideran en modo alguno innecesarias.</p>
<p><b>ÁMBITO TERRITORIAL</b></p>	<p>Dos terceras partes de los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica:</p> <p><i>"El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia".</i></p> <p>Solo el convenio colectivo para el Sector de Remolcadores hace una previsión territorial más restringida y detallada.</p>

<p><b>ÁMBITO FUNCIONAL</b></p>	<p>Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2021, al igual que venía ocurriendo en años anteriores, opta por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.</p> <p>Y es que, menos del 33% de los convenios suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Pimentoneras).</p> <p>Pese a la utilidad práctica que tendría, destaca la indefinición del ámbito funcional de aplicación que emplea el convenio colectivo para Oficinas y Despachos.</p>
<p><b>ÁMBITO PERSONAL</b></p>	<p>En la negociación colectiva de ámbito de sector, es habitual que el ámbito personal de eficacia del convenio se concrete remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: <i>"el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de..."</i></p>
<p><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2021, una tercera parte de los convenios estudiados excluye a las relaciones laborales especiales enumeradas en el art. 1.3 ET (Oficinas y Despachos).</p>
<p><b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b></p>	<p>El 66% de los convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto integro acordado (Remolcadores, Oficinas y Despachos).</p>

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p><b>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios sectoriales firmados en 2021 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Remolcadores).</p>
<p><b>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</b></p>	<p>Ninguno de los convenios sectoriales de 2021 incluye en su articulado una tabla de rendimientos mínimos relativa a los distintos puestos de trabajo.</p>
<p><b>PLANTILLA SUFICIENTE</b></p>	<p>En cualquier caso, aunque no exista un compromiso de rendimiento mínimo, el convenio colectivo para el sector de Remolcadores detalla cuál ha de ser la plantilla suficiente para la puesta en marcha de cada actividad y la tripulación mínima que ha de tener cada buque.</p>
<p><b>BUENA FE</b></p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos recuerda la prohibición de incurrir en abuso de autoridad.</p>

<b>FINIQUITO</b>	<p>En 2021 los convenios sectoriales no se ocupan de incluir especificación alguna relativa al modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación.</p> <p>Pese a todo, hubiese resultado particularmente interesante conseguir que 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>
<b>PREAVISO DEL CESE</b>	Entre un mes y 15 días dependiendo de la categoría profesional. Se contempla también la correspondiente penalización por incumplir dicho plazo (Oficinas y Despachos).
<b>COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	No prevista en ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2021.
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	Posibilidad incluida en el convenio para el sector de Remolcadores.
<b>TRABAJO A/EN DOMICILIO</b>	<p>El convenio colectivo para el sector de la Oficinas y Despachos recuerda que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación podrán concretar las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo a distancia (art. 13 ET).</p> <p>En concreto, resume en su articulado las principales exigencias del RD-Ley 28/2020 (ya sustituido por la Ley 10/2021).</p> <p>Destaca que entre las distintas herramientas de trabajo que ha de facilitar la empresa no se detallan únicamente las de carácter tecnológico o informático, sino también la silla ergonómica.</p> <p>El convenio, deja abierta la posibilidad a la adquisición del material por parte del trabajador y su posterior compensación económica por parte de la empresa para compensar el gasto realizado.</p>

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>SÓLO EN CATEGORÍAS</b>	Remolcadores.
<b>GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES</b>	Pimentoneras.
<b>GRUPOS</b>	Oficinas y Despachos.
<b>DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, cerca del 70% 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 (Pimentoneras, Oficinas y Despachos).</p> <p>Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales</p>

<b>PRUEBAS SELECTIVAS</b>	Ninguno de los convenios de sector contempla la posibilidad de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación realicen exámenes o pruebas de aptitud con el fin de comprobar que el aspirante al ingreso o ascenso en la empresa se adecúa a las exigencias del puesto de trabajo. Se demuestra así que es una cuestión que se somete a la negociación colectiva de ámbito de empresa o se deja a la decisión discrecional del empresario.
<b>POLIVALENCIA FUNCIONAL</b>	Ninguno de los convenios sectoriales incluye expresamente la polivalencia funcional. En cualquier caso, recuérdese que el art. 39 ET establece la movilidad funcional libre dentro del grupo profesional.
<b>MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS</b>	Se remite a lo dispuesto en el art. 39 ET. Oficinas y Despachos y Pimentoneras.
<b>MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b>	Se remite a lo dispuesto en el art. 40 ET. Pimentoneras
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	En 2021, no consta ningún compromiso de segunda actividad en el ámbito de sector:

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada. TODOS ellos establecen un cómputo mixto.
	<b>Media de horas anuales</b> <sup>6</sup> = 1.788 horas y 40 minutos. <b>Media de horas semanales</b> <sup>7</sup> = 40 horas. Oficinas y Despachos determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia del Convenio.
<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA</b>	Oficinas y Despachos determina la posibilidad de distribuir irregularmente un 10% de la jornada.
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	Ningún convenio colectivo de sector se refiere a las jornadas especiales.
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	Industrias Pimentoneras.
<b>TURNOS DE TRABAJO</b>	Ningún convenio colectivo de sector los regula.
<b>JORNADA INTENSIVA EN VERANO</b>	El 66,67% de los convenios colectivos de sector la prevén.

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

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



<b>REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</b>	Oficinas y Despachos.
<b>ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FLEXIBILIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>JORNADA PREFERIBLEMENTE CONTINUA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	Industrias Pimentoneras = 25 minutos de tiempo efectivo de trabajo.
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	Oficinas y Despachos.
	<b>Compensación en metálico:</b> Oficinas y Despachos.

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p><b>30 días naturales (o 22 hábiles):</b> opción por la que se decantan 2/3 de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Remolcadores, Oficinas y Despachos.).</p> <p><b>31 naturales:</b> Pimentoneras.</p>
<b>RETRIBUCIÓN</b>	En 2021, ninguno de los convenios sectoriales, con el fin de evitar dudas interpretativas, opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el periodo de vacaciones, tendrá derecho a percibir la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año, aunque hubiese resultado una opción muy útil a efecto prácticos.
<b>BOLSA DE VACACIONES</b>	Ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2021 contempla una bolsa de vacaciones.
<b>PARTE PROPORCIONAL</b>	Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, todos los convenios sectoriales analizados se ocupan de recordar que los días de vacaciones que podrán disfrutar los trabajadores temporales y los fijos discontinuos se calcularán en atención a los días efectivamente trabajados a lo largo del año (entre otros, Pimentoneras, Oficinas y Despachos).

<p><b>FIJOS-DISCONTINUOS Y EVENTUALES</b></p>	<p>Uno de cada tres nuevos convenios analizados se ocupa de recordar una característica propia de los trabajos fijos discontinuos y eventuales: que la retribución de las vacaciones se encuentra prorrateada en el salario diario del trabajador (Agrios).</p>
<p><b>TURNOS ROTATORIOS</b></p>	<p>Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por la totalidad de los nuevos convenios sectoriales suscritos en 2021.</p>
<p><b>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</b></p>	<p>Dos tercios de los convenios sectoriales reconoce expresamente que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo estival (de 1 de junio a 30 de septiembre, en el caso de Oficinas y Despachos) o en determinados periodos con los que se intenta satisfacer simultáneamente las preferencias de las personas trabajadoras y las necesidades de la empresa (como es el caso del acuerdo de fijar los turnos de vacaciones entre los meses de mayo a diciembre que aparece en el convenio colectivo para Remolcadores).</p>
<p><b>FRACCIONAMIENTO</b></p>	<p>Dos de cada tres convenios sectoriales de nueva negociación predetermina un número mínimo de días de disfrute ininterrumpido de las vacaciones: 15 días (Oficinas y Despachos) o incluso, el periodo completo ininterrumpido (Remolcadores).</p>
<p><b>PARTE PROPORCIONAL</b></p>	<p>Resulta curioso que todos los convenios sectoriales hayan considerado oportuno clarificar que las personas incluidas en su ámbito de aplicación tendrán derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones en los casos en que su contrato no haya tenido una duración superior al año.</p>
<p><b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b></p>	<p>La negociación colectiva sectorial para 2021 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>Por el contrario, el convenio colectivo para Oficinas y Despachos se compromete a reconocer 23 días hábiles de vacaciones a partir del año 2023.</p> <p>Por el contrario, es habitual encontrar previsiones de reconocimiento para las ardes de los días de 24 y 31 de diciembre (Oficinas y Despachos) o para el segundo día de pascua navideña (Pimentoneras).</p>
<p><b>LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO</b></p>	<p>En 2021, ningún convenio sectorial establece expresamente el porcentaje de trabajadores que, como máximo, podrán disfrutar las vacaciones simultáneamente, demostrando que se trata de una previsión más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa, aunque puede considerarse que se trata de una previsión implícita en la distribución de los propios turnos de vacaciones.</p>

<p><b>DOMINGOS Y FESTIVOS</b></p>	<p>En 2021, no existen previsiones en la negociación colectiva de sector relativa al hecho de que las vacaciones no comenzarán en domingo o día festivo, demostrando que se trata de un aspecto que suele precisarse en la negociación colectiva de ámbito de empresa.</p>
<p><b>MATERNIDAD</b></p>	<p>Aunque se trata de una previsión superflua, una tercera parte de los convenios de sector opta por reproducir en su texto las previsiones en materia de posposición del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de maternidad previstas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (Oficinas y Despachos).</p>
<p><b>SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b></p>	<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 actual del art. 38.3 ET (Oficinas y Despachos).</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>
<p><b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2021, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece expresamente la preferencia de las personas 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

<p><b>REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b></p>	<p>Remolcadores.</p>
<p><b>PAREJAS DE HECHO</b></p>	<p>Ningún convenio colectivo de sector extiende las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.</p>
<p><b>MATRIMONIO</b></p>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ella.</p> <p><b>Equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho = Oficinas y Despachos.</b></p> <p>TODOS regulan esta licencia conforme al ET.</p>

<b>NACIMIENTO DE<sup>8</sup> HIJO/A</b>	Industrias Pimentoneras.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	Oficinas y Despachos igual que en el ET.
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	Oficinas y Despachos.
<b>FECUNDACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>LACTANCIA</b>	Industrias Pimentoneras. Prevé la <b>acumulación de lactancia</b> en 14 días.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	Industrias Pimentoneras.
<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	Oficinas y Despachos.
<b>PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>COMUNIÓN O BAUTIZO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>SEPELIO DE UN COMPAÑERO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>EXÁMENES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	Oficinas y Despachos.

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.

## EXCEDENCIAS

El 66,67% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
<b>FORZOSA</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>VOLUNTARIA</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	Oficinas y Despachos e Industrias Pimentoneras.
<b>ESPECIAL</b>	Oficinas y Despachos.

## 2.7. SALARIO

<b>ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen lo que se conoce como &lt;&lt;cláusula de actualización automática de los conceptos económicos&gt;&gt;:</p> <p>En concreto, en 2021 esta previsión se incluye en el 100% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia.</p>
<b>GARANTÍA SALARIAL</b>	<p>Íntimamente conectado al concepto de actualización automática se encuentra el de garantía salarial. De esta forma, en el caso de que el IPC a final de año resulte superior a la cantidad prevista en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2021, también lo incluye el 100% de los convenios analizados.</p>
<b>FORMA DE PAGO</b>	<p>A diferencia de lo que ocurría en años anteriores, la negociación sectorial no presta especial atención a la concreción de la forma de pago (por ejemplo, especificando que se podrá hacer por transferencia bancaria, en cheque, en efectivo...) ya que ninguno de los convenios sectoriales suscritos a lo largo del pasado año incluyó referencia alguna en este sentido.</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>

<p><b>MOMENTO DEL PAGO</b></p>	<p>Se confirma que el ámbito de sector no es demasiado proclive a concretar en su articulado cuál debe ser el momento oportuno del pago del salario, demostrando que ésta suele ser una cuestión que se determina en el ámbito de empresa. En concreto, en 2021, no se aborda en ninguna de los convenios analizados.</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><b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b></p>	<p><b>2 pagas extras:</b> Remolcadores</p> <p><b>3 pagas extras:</b> prevista en el resto de convenios sectoriales suscritos en 2021, aunque en una ocasión, al tratarse de una retribución fija anual, esta tercera paga extra se ha denominado por error “participación en beneficios” (Oficinas y despachos).</p>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>A pesar de que, en otros ejercicios, ha sido ésta una opción bastante habitual en la negociación colectiva sectorial, en 2021, solo un convenio incluye un complemento de participación en beneficios (Oficinas y Despachos), aunque en realidad, al haberse configurado 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 (salario base de devengo superior al mes) y como tal, se incluye en este estudio.</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>Resulta llamativo que todos los convenios colectivos sectoriales firmados en 2021 opte por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i>”.</p>
<p><b>PLUS CONVENIO</b></p>	<p>Pimentoneras.</p>
<p><b>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</b></p>	<p>En 2021, no prestan demasiada atención a los complementos por productividad, demostrando que se trata ésta de una cuestión más propia del ámbito de empresa. En concreto, ninguno de los tres convenios sectoriales suscritos en 2021 incluye este tipo de complementos salarial funcional en su articulado.</p>
<p><b>PLUS ACTIVIDAD</b></p>	<p>Aparece en dos terceras partes de los convenios sectoriales suscritos en 2021 (Pimentoneras). También llamado “Plus de actividades especiales” (Remolcadores).</p>
<p><b>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</b></p>	<p>Aparece en el convenio colectivo para Remolcadores.</p>
<p><b>PLUS SALIDAS AL MAR</b></p>	<p>Remolcadores.</p>
<p><b>PLUS AUXILIO O SALVAMENTO</b></p>	<p>Remolcadores.</p>
<p><b>NOCTURNIDAD</b></p>	<p>Complemento salarial funcional previsto en cerca del 70% de los convenios analizados, aunque en todos los casos sus límites se mantienen dentro de las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores -entre las 22.00 h. y las 06.00 h.- (Pimentoneras, Oficinas y Despachos).</p>

<p style="text-align: center;"><b>CUANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>Aunque en 2021 dos de cada tres nuevos convenios sectoriales alcanzan el objetivo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 (todavía no sustituido por un Acuerdo nuevo en el que se fijen nuevos objetivos) de que las retribuciones anuales de todos los empleados, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, alcancen al menos, los 14.000 euros en todos los sectores de la Región, resulta muy llamativo comprobar que el convenio colectivo para Oficinas y Despachos contempla retribuciones que ni tan siquiera alcanzan el SMI para 2021. En cualquier caso, al ser la retribución mínima una norma imperativa, y el derecho generado, indisponible por parte de los empleados, sus previsiones han de entenderse tácitamente corregidas y tácitamente sustituidas por el SMI vigente.</p> <p>Adviértase que, al haberse incrementado con efectos del 1 de enero de 2022 el SMI de 965 euros mes a 1.000 euros, el hecho de alcanzar una retribución anual al menos igual a los 14.000 euros anuales dejará de convertirse en un avance de la negociación colectiva para convertirse simplemente en el cumplimiento de la ley a partir de ahora.</p>
<p style="text-align: center;"><b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b></p>	<p>El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2021 contempla algún tipo de suplido por gastos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN</b></p>	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, todos los convenios de sector suscritos en 2021 prevén su devengo y concretan su cuantía, (Pimentoneras, Oficinas y Despachos, Remolcadores).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p> <p>En similares términos, aunque atendiendo a las características propias del sector, el convenio colectivo para Remolcadores se compromete expresamente a ofrecer a los trabajadores la manutención por cada día que estén embarcados o mientras realizan maniobras en otros varaderos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DIETAS POR CURSILLO</b></p>	<p>Completando lo anterior, y con el fin de mejorar lo dispuesto en el art. 23 ET, el convenio colectivo para Remolcadores contempla el derecho del trabajador a recibir dietas por desplazamiento para realizar cursos de formación profesional a petición de la empresa si para ello ha de recorrer al menos 25 km desde su residencia (además de conservar íntegramente su retribución).</p>
<p style="text-align: center;"><b>PLUS TRANSPORTE</b></p>	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizante a la Seguridad Social. En 2021, como viene ocurriendo en años anteriores, lo contempla únicamente uno de cada tres convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Oficinas y Despachos).</p>

## 2.8. CONTRATACIÓN

<b>CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.
<b>PERÍODO DE PRUEBA</b>	Convenios Colectivos de Industrias Pimentoneras, Oficinas y Despachos.
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

<b>COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	<p>La gran mayoría de convenios optan por mejorar las contingencias comunes, si bien se articulan diversos mecanismos para controlar el absentismo.</p> <p>Abono de mejora en contingencias profesionales: Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.</p> <p>Abono de la mejora en todos los casos: Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos y Remolcadores de Tráfico Interior.</p>
<b>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD</b>	<p>La gran mayoría de los Convenios regula esta materia estableciendo una cuantía total cubierta por el seguro (Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras, Remolcadores de Tráfico Interior) frente a la posibilidad de reservar una prima por trabajador que se debe suscribir por parte de la Compañía (Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos).</p>
<b>PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA</b>	<p>Este importe se abona cuando el trabajador se jubila o en función de los años de prestación de servicios, como premio de permanencia.</p> <p>Algunos Convenios no establecen una edad obligatoria para la jubilación, pero se incentiva mediante la concesión de premios o de compensación mediante la retribución con días de vacaciones.</p> <p>En el caso del Convenio de Remolcadores de Tráfico Interior si se remite a la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 28/2018.</p>
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	<p>La entrega de ropa de trabajo está prevista en la práctica totalidad de Convenios sectoriales dentro del apartado dedicado a la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud.</p>

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	<p>La mayoría de los Convenios desarrollan lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>
--	--



<b>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</b>	Los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud se regulan de manera detallada en Convenios como el de Industrias Pimentoneras.
--	--

## 2.11. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORLAES</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales.</p> <p>Todos ellos se adhieren al Acuerdo para la Solución Autónoma de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia, menos Industrias Pimentoneras que manifiesta el propósito de las partes negociadoras de “acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral”.</p> <p>Remolcadores señala 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

<b>ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.
<b>MEJORA DEL MODELO LEGAL</b>	La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario (Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos).

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

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
<b>COMPOSICIÓN</b>	Remolcadores dispone que la comisión estará constituida por los <b>mismos miembros que integran la comisión negociadora</b> . Ningún convenio colectivo de sector señala que la <b>Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora</b> .
	<b>TODOS los convenios colectivos de sector especifican el número.</b>
	<b>4 miembros</b> = Oficinas y Despachos.
	<b>6 miembros</b> = 66,67%.
<b>CONVOCATORIA REUNIÓN</b>	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 66,67%.

<b>NORMAS DE FUNCIONAMIENTO</b>	El 66,67% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.
<b>ASESORES</b>	El 66,67% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
<b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b>	El 33,33% de los convenios colectivos de sector establecen un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen (Remolcadores).
<b>SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS</b>	Oficinas y despachos y Remolcadores prevé que en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria se acuda a la solución extrajudicial de conflictos.
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS.
	<b>Arbitraje y conciliación</b> = Ninguno de los convenios colectivos de sector.
	<b>Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad</b> = Ningún convenio colectivo de sector.
	<b>Calendario laboral</b> = Ninguno de los convenios colectivos de sector.
	<b>Revisión salarial</b> = Pimentoneras.
	<b>Cláusula abierta</b> = Ninguno de los convenios colectivos de sector.

## 2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto Remolcadores.
	Tanto Oficinas y Despachos como Industrias Pimentoneras realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> .
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen <b>conforme al art. 60 ET</b> (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo.

<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	Industrias Pimentoneras regula expresamente el régimen disciplinario dedican un precepto al procedimiento sancionador.
<b>SANCIONES APLICABLES</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Oficinas y despachos.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES</b>	Industrias Pimentoneras.

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA LA FORMACIÓN</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.
<b>CONCESIÓN DE UNA AYUDA ECONÓMICA PARA LA FORMACIÓN</b>	Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos, Remolcadores.

## 2.16. IGUALDAD

<b>OBJETIVO</b>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Como se ha registrado también en años anteriores, prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2021 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>	<p>Todos los convenios analizados 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>

<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>También el 100% de los convenios de sector firmados en 2021 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, 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 (Pimentoneras, Remolcadores, etc.).</p>
<p><b>PLANES DE IGUALDAD</b></p>	<p>Dos de cada tres nuevos convenios sectoriales hacen 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 personas trabajadoras no están obligadas a negociar un plan de igualdad, sino también a aquellas que, por su escasa plantilla, difícilmente dispondrán ni tan siquiera de su propio convenio de empresa. Pese a todo, por el momento, nuestros convenios sectoriales no han explotado esta posibilidad, desaprovechando la utilidad potencial que sin duda tendría.</p>
<p><b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></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 2021, dos terceras partes de los convenios analizados contemplan la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio.</p> <p>Ahora bien, no en todos los casos, el compromiso asumido tiene la misma intensidad. Mientras el convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos insta a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, si el número de trabajadores lo permite, a crear una comisión para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el convenio colectivo para el sector de Industrias pimentoneras crea una comisión sectorial, directamente operativa, con funciones concretas, a la que podrán recurrir trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.</p>

<p><b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO</b></p>	<p>Previsión que, en igualdad de condiciones entre los concurrentes, aparece los tres nuevos convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia en 2021.</p> <p>Pese a todo, en contra de lo que a primera vista puede parecer, no se trata ésta de una cláusula directamente aplicable, pues ¿qué significa igualdad de condiciones? ¿Cómo se puntúa a los posibles candidatos y candidatas?</p> <p>Adviértase que se trata de previsiones meramente genéricas si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de “igualdad de condiciones”.</p>
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2021 no hay medidas específicas en los convenios sectoriales destinadas a proteger a las víctimas de violencia de género que impliquen mejorar los derechos que al respecto, ya reconoce la legislación laboral.</p>
<p><b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</b></p>	<p>En cambio, dos terceras partes de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia (Remolcadores, Oficinas y Despachos) 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, sobre todo, teniendo en cuenta que, ni en 2019 ni en 2020, la negociación sectorial ha prestado atención a esta cuestión, remitiéndola así, indirectamente, a la negociación de ámbito de empresa.</p> <p>En cualquier caso, adviértase que, como 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, las empresas de menos de 50 trabajadores suelen no prestar demasiada atención a tal cuestión.</p> <p>Destaca particularmente el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual incluido en el convenio colectivo para oficinas y despachos, por resultar directamente aplicable, sin necesidad de realizar adaptación alguna, a todos los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación.</p> <p>Por su parte, en 2021, un tercio 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 (Pimentoneras).</p>
<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>Aunque en general se utiliza el masculino genérico para nombrar las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, sorprende el convenio para Oficinas y Despachos en el que, aunque se utiliza el masculino genérico para designar y definir todas las categorías profesionales, solo la categoría menos cualificada y de retribución más baja, aparece redactada tanto en masculino como en femenino (limpiador/limpiadora).</p>

## 2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>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 &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p> <p>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 2021.</p> <p>De demuestra así que es el ámbito de empresa el más propicio para incluir compromisos de esta índole, siendo las referencias al respecto meramente excepcionales en los convenios colectivos de sector.</p> <p>Cabe recordar que, con este tipo de compromisos encuadrables dentro del concepto general de Responsabilidad Social Corporativa, se pretende, simultáneamente, incentivar la implicación y productividad de los empleados, al mismo tiempo que se mejora la imagen de la empresa en el mercado, con el fin de atraer potenciales clientes, por lo que suele ser una cuestión que se suele negociar en el ámbito empresarial.</p>
<p><b>RAZA, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD, ETC.</b></p>	<p>El convenio colectivo para Oficinas y Despachos proclama el compromiso de no tolerar ninguna forma de discriminación por ninguna de las circunstancias personales o sociales incluidas en el art. 14 CE.</p>
<p><b>MENORES DE 30 AÑOS</b></p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2021, como vienen ocurriendo en años anteriores, se preocupa de recomendar a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, potenciar la contratación de los trabajadores más jóvenes.</p> <p>De hecho, cuando se incluyen referencias a los contratos formativos, los convenios colectivos se limitan a recordar la regulación vigente (11 ET), sin incluir previsión alguna destinada a fomentar que ésta sea la vía principal de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa (lo que demuestra que, como cada año se ocupan de confirmar los datos estadísticos oficiales, la incorporación de los jóvenes al trabajo, en la mayoría de los sectores de actividad se hace, por el momento, a través del contrato eventual y/o para obra o servicio determinado).</p>
<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<p>Pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria, ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector incluye en su articulado compromiso alguno destinado a potenciar la contratación de este grupo de trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión convencional específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas de más edad.</p>

<b>COVID</b>	<p>Pese a la tremenda incidencia social que, desde marzo de 2020 ha tenido la epidemia mundial de coronavirus en todos los territorios y en todos ámbitos de actividad, ninguno de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2021, pese a publicarse muchos ellos tras la declaración del Estado de Alarma, hacen referencia alguna a la incidencia de la enfermedad sobre el respectivo sector de actividad aunque, como es sabido, es muy intensa la incidencia laboral que la enfermedad y el confinamiento han desencadenado.</p>
--------------	---

## 2.18. DESCUELQUE

<b>CLÁUSULA DE DESCUELQUE</b>	Convenio Colectivo de Industrias Pimentoneras.
-------------------------------	--

## A.2. REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>9</sup>	Media <sup>10</sup>
Construcción y Obras públicas	2.000	32.594	4,8% <sup>11</sup>	156.451,2
Oficinas de Colegios profesionales	56	500	1,5 <sup>12</sup> %	750
Industrias Siderometalúrgicas	4.000	20.000	0,5 <sup>13</sup> %	10.000
Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)	50	500	1,4999% <sup>14</sup>	749,95
Agrios (manipulado y envasado)	80	2.500	1,3999% <sup>15</sup>	3.499,75
<b>TOTAL</b>	<b>6.186</b>	<b>56.094</b>	<b>9,6998/5=1,93996%</b>	<b>171.450,9</b>

**Media ponderada** = Cifra media total/ número total de trabajadores  
 $171.450,9/56.094=3,05\%$

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Comparando tablas salariales correspondientes al acuerdo de tabla salarial publicado en 2019 (BORM 6 de junio de 2019) y al acuerdo de modificación de tablas salariales de 2021 (BORM 6 de abril de 2021).

<sup>12</sup> Según indica el propio acuerdo publicado BORM de 1 de junio de 2021.

<sup>13</sup> Según indica el propio acuerdo publicado BORM de 21 de septiembre de 2021.

<sup>14</sup> Comparación de la tabla salarial incluida en el convenio 2020 (BORM 14 de agosto de 2020) y la tabla salarial publicada en el acuerdo 2021 (BORM 5 de octubre 2021).

<sup>15</sup> Comparando tabla salarial del convenio colectivo (BORM 26 diciembre de 2020) con la publicada al efectuar la revisión del sistema de clasificación profesional (BORM 6 de abril de 2021).

## B. CONVENIOS DE EMPRESA

### B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

#### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>16</sup>	Media <sup>17</sup>
Aguamur SL	30	2%	60
Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez	101	1,9%	191,9
Caramelos Cerdán	70	1,5 <sup>18</sup>	105
Vigón Oeste SA Murcia	14	-	Primera negociación
Institución Ferial Villa de Torre Pacheco	13	-	Primera negociación
Ingredientes Naturales Seleccionados SLU	45	1,5 <sup>19</sup>	67,5
Agrupación Hortofrutícola Lucas	544	1%	544
Urbanizadora Municipal	47	0,90%	42,3
Comisiones Obreras	37	1%	37
Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Murcia	34	0%	0
Analiza, Sociedad de Análisis Clínicos SL	25	1,75% o IPC real si superior	43,75
Talasar SL	77	1,01%	77,77
Nutrafur SAU	108	1,5 o IPC si superior	162
Ayuntamiento de Mula	131	PGE (2%)	262
Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia SA (Emuasa)	230	0,90	207
Ayuntamiento de Mazarrón	45	PGE (2%)	90
Ayuntamiento de Murcia	3015	PGE (2%)	6.030
Offshore Special Service SL	85	20% <sup>20</sup>	1.700
Nutricontrol SL	32	- (para segundo y ss años de vigencia, IPC)	Primera negociación
Sabisc Innovative Plastics España SCA	680	1,50	1020
Ayuntamiento Caravaca de la Cruz	180	PGE (2%)	360
Ayuntamiento de Beniel	60	PGE (2%)	120
<b>TOTAL</b>	<b>5.603</b>	<b>46,46/22=2,111%</b>	<b>10.115,22</b>

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores:**11.120,22/5.603= 1,98%**.

16 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 por los propios textos de los convenios colectivos.

17 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.

18 El IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 1.5% y máximo de 3%.

19 En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de alguno de estos años fuera superior al 1.5 %, el incremento será el IPC de ese año.

20 Comparando las retribuciones del año 2020 y del año 2021 incluidas en las tablas salariales que se incorporan como anexo al propio convenio colectivo. La causa de este acusado incremento retributivo está en la modificación del elenco de pluses funcionales previstos en la empresa con efectos de 1 de abril de 2021, sustituyendo el anterior "plus de convenio" por un "complemento profesional de puesto", mejor adaptado a las características de cada puesto de trabajo y sustancialmente más elevado que el anterior. Además de ello, desde la misma fecha, los trabajadores percibirán un nuevo plus por turnicidad-nocturnidad y otro por retén localización que no se reconocían con anterioridad a 1 de abril de 2021.



## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2021

### 2.1. ÁMBITO

<p style="text-align: center;"><b>ÁMBITO TEMPORAL</b></p>	<p>La empresa murciana viene demostrando decantarse por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2021, cerca del 90% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual comprendida entre los tres años (Urbamusa, Cámara de Comercio, etc.) y los cuatro años (Talasur, Cerdán, etc.).</p> <p>Las duraciones superiores (seis años: Villa de la Torre) o más reducidas resultan excepcionales, como por ejemplo de un año (Emuasa) o dos años (Sabic, Caravaca).</p>
<p style="text-align: center;"><b>ULTRACTIVIDAD</b></p>	<p>Dadas las últimas reformas operadas sobre la configuración del proceso de negociación colectiva y la eficacia de los convenios colectivos en el tiempo, más de 80% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2021 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado.</p> <p>En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por especificar expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Lucas, Ingrenat etc.).</p> <p>Solo en dos ocasiones, se opta por contemplar una ultraactividad limitada a 2 años (CCOO), o 3 años (Emuasa) desde la denuncia.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b></p>	<p>Cláusula excepcional que, salvo error u omisión, no se ha incluido en ninguno de los convenios colectivos de ámbito de empresa firmados en 2021.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b></p>	<p>Por su parte, los convenios de empresa han demostrado en 2021 preferir fijar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 mes:</b> Casi una tercera parte de los convenios (Cámara de Comercio, Lucas, etc).</li> <li>• <b>2 meses:</b> Cerca del 50% de lo convenios estudiados (Talasur, Vigón, etc.).</li> <li>• <b>3 meses:</b> Villa de la Torre, Sabic, etc.</li> </ul> <p>De forma excepcional se exige también que la denuncia formal se acompañe de los <b>puntos de denuncia</b> (CCOO, Ayuntamiento de Beniel).</p>
<p style="text-align: center;"><b>RETROACTIVIDAD</b></p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, nada menos que el 80% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2021 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 2021 (San José y San Enrique, Sabic, Mula, etc.)</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada, como, por ejemplo: 1 de enero de 2018 (Análisis clínicos, CCOO, etc.), demostrándose así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p>

<p><b>ÁMBITO PERSONAL</b> (Regla general)</p>	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una formulación genérica 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 2021, 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><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Por su parte, cerca del 20% de los convenios de empresa específica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (Análisis clínicos, Vigón, etc.).</p> <p>En un 10% de los casos, se opta por excluir al personal de confianza (Mazarrón, Beniel).</p> <p>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 2021, 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. Así por ejemplo, se excluye a los miembros del Consejo de administración (Vigón), o los becarios (Mula). De la misma forma, tampoco se considerará incluido dentro del ámbito de aplicación de un convenio de empresa, el personal vinculados a aquéllas empresas con las que ésta haya podido subcontratar parte de su actividad (Nutricontrol).</p>
<p><b>PARTICULARIDADES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para Emuasa, Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Beniel, y Ayuntamiento de Mula, afecta tanto a personal funcionario como a personal laboral.</li> <li>• El convenio colectivo para Ayuntamiento de Mula específica que no se aplicará a personal laboral temporal con una antigüedad inferior a los 12 meses.</li> <li>• Por motivos de claridad, el convenio colectivo de CCOO específica que también se aplicará al personal liberado.</li> </ul>
<p><b>ÁMBITO TERRITORIAL</b> (Regla general)</p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2021 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, una tercera parte de los convenios analizados, opta por concretar la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Nutrafur, Sabic, Análisis clínicos, etc.).</p>
<p><b>ÁMBITO FUNCIONAL</b></p>	<p>De forma habitual, los convenios de ámbito de empresa, concreta su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2021 menos de un 20% de los convenios estudiados 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 (Lucas, Ingrenat, Urbamusa).</p>

<b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. En el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta más del 70% de los convenios de empresa analizados (Offshore, Ayuntamiento de Murcia, Nutricontrol, etc.).</p>
-----------------------------------	---

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<b>RECORDATORIO</b>	<p>Más del 50% de los nuevos convenios de empresa incluye una cláusula en la que simplemente se recuerda, en términos genéricos, que el poder de organización, dirección y control del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, reiterando lo ya establecido en el art. 20.1 ET (Análisis clínicos, Cerdán, etc.)</p>
<b>OBJETIVOS CONCRETOS</b>	<p>Solo excepcionalmente se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como alcanzar niveles óptimos de productividad (Sabic), mejorar el servicio a las personas trabajadoras (CCOO) o mejorar la eficacia (Beniel).</p>
<b>BUENA FE</b>	<p>Tampoco es demasiado frecuente que, a través de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET).</p> <p>En 2021, menos del 20% de los convenios de empresa detallan en su articulado obligaciones laborales concretas vinculadas a la buena fe contractual.</p> <p>En particular, se insiste acerca del deber de no incurrir en competencia desleal o se refuerza el deber de confidencialidad de los empleados (Sabic), diligencia y colaboración (Offshore y Nutricontrol) o se elaboran protocolos sobre normas de utilización de las TICs o prevención de riesgos psicosociales (Nutricontrol).</p>
<b>FLEXIBILIDAD HORARIA</b>	<p>Recuperando horas (CCOO).</p>
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	<p>Lucas.</p>
<b>FINIQUITO DESGLOSADO</b>	<p>Pese a la importancia práctica que tiene, pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados, ningún convenio de empresa incluye en su articulado este modelo de finiquito. Resulta este dato llamativo, pues la negociación colectiva sectorial, en 2021, tampoco ha hecho referencia alguna a esta cuestión.</p>

<p><b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b></p>	<p>Pese a la importancia práctica, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión. En concreto, solo el convenio colectivo para Sabc opta por reflejarla expresamente en su articulado.</p> <p>Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no puede limitar este derecho, puede introducir confusión entre los empleados, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar.</p>
<p><b>TURNOS</b></p>	<p>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 (Offshore, Nutrafour, Cerdán, etc.).</p>
<p><b>COVID</b></p>	<p>Ninguno de los convenios de empresas suscritos en la Región en 2021, posiblemente por la confianza en la erradicación temprana de la epidemia hace referencia a medidas de flexibilización de la presencialidad en la empresa destinadas a prevenir la propagación del virus, aunque sí se hacen referencias genéricas al teletrabajo (sin vincularlo ya a motivos epidemiológicos).</p>
<p><b>TELETRABAJO</b></p>	<p>Las referencias al teletrabajo son muy escasas y genéricas, pues poco más del 10% de los convenios de nueva de negociación de ámbito de empresa en la Región de Murcia la incluyen. Así, se limitan a hacer una remisión genérica al RD-Ley 28/2020 (ahora Ley 10/2021) o a comprometerse a iniciar la negociación (Ayuntamiento de Murcia).</p>
<p><b>SUBROGACIÓN</b></p>	<p>Estabilidad de la plantilla (Vigón).</p>

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p><b>SÓLO EN GRUPOS</b></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 style="text-align: center;"><b>SÓLO EN GRUPOS</b></p>	<p>Gracias a este nuevo sistema de clasificación, se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se preveían respecto a los trabajadores que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias del trabajador se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.</p> <p>En 2021, cerca del 80% 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 (Nutrafur, Talasur) o entre Grupos y Subgrupos (Ayuntamiento de Beniel, Caravaca, etc.)</p> <p>Por su parte, solo el 20% de los convenios estudiados, en cambio, sigue manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Aguamur, Cerdán).</p>
<p style="text-align: center;"><b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</b></p>	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, el 50% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2021 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 (Ingrenat, Cerdán, Análisis clínicos, etc.).</p> <p>En concreto, se trata de una previsión importantísima a la hora de realizar la auditoría salarial por razones de 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 style="text-align: center;"><b>POLIVALENCIA</b></p>	<p>Son excepcionales las referencias convencionales relativas a la polivalencia funcional de los empleados (Villa de la Torre y Sabic). 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.</p>
<p style="text-align: center;"><b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p>En 2021, más del 60% de los convenios de ámbito de empresa se ocupa de reproducir en su articulado la regulación del ET acerca de la movilidad funcional, horizontal y vertical de los trabajadores (art. 39 ET). Entre otros, Residencia de ancianos, CCOO, Nutrafur, 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 style="text-align: center;"><b>PRUEBAS DE INGRESO</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso o de ascenso que considere oportunas (Cerdán).</p> <p>Los convenios colectivos para entidades públicas recuerdan que el acceso al empleo se realizará siempre atendiendo a los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad exigidos en la LBEP (Ayuntamiento de Murcia, Mula, Beniel etc.).</p>

<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>	Además de las pruebas de acceso, uno de cada tres nuevos convenios de empresa se ocupa de reflejar que los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes de los puestos de trabajo de superior categoría que se puedan producir en la empresa (Emuasa. Análisis clínicos)
<b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	Transformación de trabajadores a jornada parcial en jornada completa (Residencia de Ancianos, Sabic, etc.), o creando una bolsa de trabajo (Sabic).
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	Cerca del 40% de los convenios analizados en 2021, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores, con carácter permanente o meramente temporal, que se encuentren en ciertas situaciones personales. Entre otras, destacan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disminución de la capacidad: Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mazarrón, etc.</li> <li>2. Pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Emuasa, Ayuntamiento Caravaca, etc.).</li> </ol>
<b>TRASLADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigón: establece que los trabajadores con cargas familiares serán trasladados en último lugar.</li> <li>• Concurso de traslados: Murcia, Mula, Mazarrón, etc.</li> <li>• Permuta de puestos: Beniel, Murcia, Mula, etc.</li> </ul>

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada. De tales convenios el 50% establecen un cómputo anual, el 18,18% se decanta por un cómputo mixto y el 31,82% semanal.
	<p><b>Media de horas anuales</b><sup>21</sup> = 1.731 horas y 8 minutos.</p> <p><b>Media de horas semanales</b><sup>22</sup> = 36 horas y 33 minutos.</p>
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	El 45,45% 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.
<b>JORNADA INTENSIVA</b>	El 22,73% de los convenios colectivos la regulan para la época estival.
<b>FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA</b>	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.

21 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.

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

<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	El 22,73% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.
<b>REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</b>	El 36,36% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
<b>CONCEPTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>ABSENTISMO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR</b>	El 22,73% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: - Sin especificación = Offshore. - 10% = Analiza. - 13% = Nutricontrol. - 25% = Hortofrutícola Lucas. - 175 horas = Talasur.
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	El 36,36% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
<b>HORARIO</b>	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa lo regulan.
<b>DÍAS FESTIVOS</b>	Regulados por el 22,73% de los convenios colectivos de empresa.
<b>TRABAJO A DISTANCIA</b>	Nutrafur y Sabic.
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	Sabic.
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	Vigón y Residencia San José.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	<b>Convenios que la regulan = 45,45%.</b>
	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.
<b>DESCANSOS PARA FUMAR</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>	Sabic.

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>Convenios que se refieren a ellas</b> = 59%.
	Expresa referencia a su <b>limitación</b> = 23,07% de tales convenios colectivos de empresa.
	<b>Estructurales:</b> Emuasa.
	<b>Protocolo de horas extraordinarias</b> = Vigón.
	<p>Todos los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su <b>compensación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación en <b>metálico</b>: 23,07% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.</li> <li>- Compensación <b>exclusivamente por periodos de descanso:</b> CC.OO..</li> <li>- Compensación <b>preferentemente por periodos de descanso:</b> 38,46%.</li> <li>- Compensación en <b>metálico o con periodos de descanso:</b> 23,07% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.</li> </ul>

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p><b>Tres cuartas partes de los convenios regionales de ámbito de empresa suscritos en 2021</b> opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, unas veces configurada en forma de <b>30 días naturales</b> (Lucas, Villa de la Torre, Cerdán, etc.) o de <b>22 hábiles</b> (Cámara de Comercio, Aguamur, etc.).</p> <p><b>Excepcionalmente se encuentran duraciones ligeramente superiores, como:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>31 naturales:</b> Nutrafur, Ingrenat, Urbamusa.</li> <li>• <b>23 laborables:</b> Vigón, Caravaca.</li> </ul> <p>O incluso, <b>28 días laborables:</b> CCOO.</p>
<b>PREFERENCIA MESES DEL AÑO</b>	<p>Prácticamente la mitad de los convenios de empresa establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Emuasa, Aguamur, Análisis clínicos, etc.).</p> <p>Ocasionalmente, se establece la posibilidad de disfrutarlas en periodo de Navidad: Cerdán.</p>
<b>DÍAS CONSECUTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador tendrá derecho a disfrutar ininterrumpidas sus vacaciones: Villa de la Torre</li> <li>• 15 días: Análisis clínicos y Ayuntamiento de Mula.</li> <li>• 21 días: Cerdán.</li> <li>• 30 días: Residencia de ancianos.</li> <li>• O 5 días: Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Beniel.</li> </ul>



<p><b>NECESIDADES DE LA EMPRESA</b></p>	<p>Solo en un 10% de los convenios estudiados, se excluyen expresamente las épocas de mayor actividad de la empresa (Vigón, Offshore).</p> <p>El convenio colectivo para Ayuntamiento de Murcia especifica que debe existir uno o dos días de solape entre el turno de vacaciones saliente y entrante en los puestos de responsabilidad.</p> <p>Interrupción por necesidades de la empresa: el convenio colectivo para Sabic prevé el abono del tiempo invertido en el desplazamiento.</p>
<p><b>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santo Patrón/Patrona: 5 laborables (Cerdán) o 1 laborable (Ayuntamiento de Murcia)</li> <li>• 2 días extra de vacaciones por no haber podido disfrutarlas dentro del año natural por necesidades del servicios (Beniel).</li> <li>• 5 días añadidos de vacaciones por disfrutarlas fuera del periodo estival: Mula.</li> <li>• Paga adicional por disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio (Aguamur).</li> <li>• 6 días por <b>asuntos propios</b>: Ayuntamiento de Murcia.</li> <li>• <b>50% de los puentes</b>: CCOO</li> <li>• <b>24 y 31 de diciembre</b>: Beniel, CCOO.</li> <li>• <b>10 días de libranza retribuida al año: Residencia de ancianos.</b></li> </ul> <p><b>Por edad y antigüedad:</b> una cuarta parte de los convenios estudiados otorgan días añadidos de vacaciones a los trabajadores de más antigüedad. En la mayoría de ocasiones, estos días añadidos se van incrementando conforme aumenta la antigüedad del trabajador (15, 20, 25 o 30 años de antigüedad en la empresa), como hacen el Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Beniel, Caravaca, etc.).</p> <p>El convenio colectivo para la empresa Sabic reconoce un mes adicional de vacaciones para trabajadores de más de 60 años.</p>
<p><b>PERMISO NO RETRIBUIDO</b></p>	<p>De un tres meses (Ayuntamiento de Murcia) o de 6 meses (Sabic).</p>
<p><b>TURNOS ROTATORIOS</b></p>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.</p> <p>En 2021 se incluye en más del 90% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Nutrafur, Sabic, Ingrenat, etc.).</p> <p>Solo en una ocasión se establece el mes de agosto como fecha general de disfrute de las vacaciones anuales para toda la plantilla: Urbamusa.</p>
<p><b>DISFRUTE DE LAS VACACIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Límites: no más del 10% (Lucas) o del 50% (Ayuntamiento de Mazarrón) de la plantilla podrán disfrutarlas simultáneamente.</li> <li>• No comenzarán en domingo o festivo (Lucas).</li> <li>• Otras veces, se incluye una referencia genérica a la posibilidad de limitar el disfrute simultáneo de las vacaciones de ciertos trabajadores para evitar colapso del servicio (Nutricontrol, Beniel, etc.).</li> </ul>

<p><b>CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS</b></p>	<p>Aunque, por lo general, 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 2021, posiblemente por coincidir en el citado periodo anual la firma de varios convenios colectivos en el ámbito del empleo público, encontramos que cerca de una cuarta parte de los convenios analizados incluyen alguna preferencia de esta índole.</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 (Aguamur, Ayuntamiento de Mazarrón, Sabic, Mula, etc.).</p>
<p><b>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</b></p>	<p>Todavía en 2021, 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:</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 (Mula, Beniel, Caravaca, etc.) o remiten a su redacción (Análisis clínicos).</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p><b>BOLSA DE VACACIONES</b></p>	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, la previsión de una bolsa de vacaciones resulta excepcional en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En 2021, solo la empresa Aguamur la contempla, configurándola como una tercera paga extraordinaria (cantidad de devengo fijo anual), y como tal, se incluye en este estudio.</p>
<p><b>PARTE PROPORCIONAL</b></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 (Lucas, Ingrenat, Cerdán, 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 hortofrutícola Lucas 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>

<b>RETRIBUCIÓN REAL</b>	<p>En 2021, uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa, con ánimo clarificador, precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla (Cámara de comercio), a la retribución del mes anterior a su disfrute (CCOO), al salario base más pluses (Villa de la Torre, Urbamusa), o al promedio de la retribución recibida en los tres meses anteriores (Análisis clínicos)</p> <p>En cualquier caso, no se puede olvidar que, jurisprudencia consolidada viene apreciando que al 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

<b>NACIMIENTO DE<sup>23</sup> HIJO/A</b>	EMUASA, CC.OO. y Cámara de Comercio.
<b>INCREMENTO DE DOS SEMANAS DEL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A</b>	Sabic.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	El 68,18% de los convenios colectivos de empresa. Ninguno se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO</b>	El 22% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	El 86,36% de los convenios colectivos de empresa regula esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que el ET = 26,32%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 76,68%.</li> </ul>
<b>DESAHUCIO</b>	El 13,64% de los convenios colectivos de empresa.
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	El 77,27% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	El 45,45% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.

<sup>23</sup> El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, elimina del art. 37.3 b) ET la licencia por nacimiento de hijo/a. A este respecto debe tenerse en cuenta que la sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determina que la derogación del permiso por nacimiento previsto en el art. 37.2 b) del E.T no implica la derogación de preceptos similares previstos en Convenios colectivos. 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.

<b>ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>LACTANCIA</b>	El 77,27% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. De tales convenios, la mayoría se refieren a la acumulación de lactancia sin especificarla, excepto tres de ellos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 semanas = Ayuntamiento de Caravaca y Ayuntamiento de Beniel.</li> <li>• 14 días = Vigón Oeste.</li> </ul>
<b>TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa prevé una licencia específica para el sometimiento a tratamientos de técnicas asistidas de fecundación.
<b>ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)</b>	El 45,45% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	Esta licencia está prevista en el 54,54% de los convenios colectivos de empresa. El 41,67% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.
<b>LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN</b>	El 40,90% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 45,45% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>BAUTIZO DEL HIJO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.

<b>PAREJAS DE HECHO</b>	Tan sólo Sabic y CC.OO. hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
<b>REGULACIÓN</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa regulan las licencias expresamente.
<b>MATRIMONIO</b>	El 95,45% 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 16,8% de los mismos.  Todos estos convenios, regulan esta licencia conforme al ET. Excepto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>20 días</b> = EMUASA, Residencia San José y Ayuntamiento de Beniel.</li> <li>• <b>18 días</b> = CC.OO.</li> </ul>
<b>COMUNIÓN DEL HIJO</b>	Sabic.

<b>EXÁMENES</b>	El 54,54% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	El 31,81% de los convenios de empresa.
<b>TRÁMITES MATRIMONIALES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA</b>	Urbanizadora municipal.
<b>ALUMBRAMIENTO DE UN FAMILIAR DE 1ER GRADO</b>	Residencia San José.
<b>LICENCIA POR ESTUDIOS</b>	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.

## EXCEDENCIAS

<b>REGULAN LAS EXCEDENCIAS</b>	El 59,1% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
<b>REMISIÓN</b>	El 18,18% de los convenios colectivos regulan las excedencias a través de una remisión a la legislación vigente.
<b>FORZOSA</b>	El 76,9% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>VOLUNTARIA</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 84,61% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 76,9% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>ESPECIALES</b>	El 23,07% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.

## 2.7. SALARIO

<p><b>CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b></p>	<p>Se trata de una previsión a través de la que se intenta predeterminar, en el propio texto del convenio colectivo, el incremento que experimentarán los conceptos económicos durante los futuros años de vigencia del convenio, sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en el 70% de los convenios de empresa (Análisis clínicos, CCOO, Cámara de Comercio, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Excepcionalmente condicionada a que la empresa tenga beneficios (Lucas).</li> </ul>
<p><b>CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>En 2021, casi el 50% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Urbamusa, Cerdán, 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.</p> <p>Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.</p>
<p><b>14.000 EUROS ANUALES</b></p>	<p>En 2021, 3 de cada 4 convenios de empresa se ajusta al compromiso fijado en el acuerdo regional de negociación colectiva 2018/2020 de garantizar un salario mínimo anual de, al menos, 14.000 euros anuales (Ingrenat, Vigón, Sabc, etc.).</p> <p>En el resto de ocasiones, existe al menos una categoría profesional que no alcanza este mínimo retributivo, computando todos los conceptos económicos (Lucas, Cerdán, etc.).</p>
<p><b>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REITEGRABLES</b></p>	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de “anticipos”, el 40% 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 1200 euros al año en CCOO, o 2500 euros en Ayuntamiento de Murcia, 24 mensualidades, en Ayuntamiento de Caravaca, etc.).</p>
<p><b>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</b></p>	<p>Uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, unas veces para admitir que el pago de hará por transferencia o talón (Aguamur), antes del día 10 siguiente al trabajado (Lucas), antes del día 5 (Vigón), último día hábil del mes (Beniel) o el día 28 del mes trabajado (Sabic).</p>

<p><b>PAGAS EXTRAS</b></p>	<p><b>2 pagas extras.</b> La mitad de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Talasur, Análisis clínicos, etc.).</p> <p>Por su parte, la otra mitad de los nuevos convenios opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo <b>3 pagas extras</b> (Urbamusa, Cerdán); <b>4 pagas extras</b> (Emuasa, Nutrafur, etc).</p> <p>En ocasiones, esta paga extra adicional tiene una cuantía inferior y recibe otra denominación, como participación en beneficios (Lucas) o bolsa de vacaciones (Aguamur).</p>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>Como se vienen apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional. En 2021, solo un nuevo convenio 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 (Lucas).</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>Más del 80% de los nuevos convenios de empresa reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar dos tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad:</p> <p>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios (Residencia de ancianos, CCOO, etc.), quinquenios (Nutrafur, Ingrenat) o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Urbamusa, Aguamur, etc.).</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 un 20% de los convenios analizados (Talasur, Análisis clínicos).</p>
<p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p>	<p>También llamada &lt;&lt;Prima de Incentivos&gt;&gt;, &lt;&lt;Prima de objetivos&gt;&gt;, o &lt;&lt;Plus por rendimiento&gt;&gt;.</p> <p>Complemento salarial funcional previsto en más del 40% de nuevos convenios de empresa (Urbamusa, Lucas, Sabic, etc.).</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<p><b>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</b></p>	<p>Se contempla en poco más del 10% de los convenios estudiados (Offshore, Caravaca, Nutricontrol).</p> <p>Este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos. En ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de PRL.</p>
<p><b>PLUS ASISTENCIA</b></p>	<p>También llamado “prevención del absentismo” o “plus dedicación”.</p> <p>Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en uno de cada tres nuevos convenios analizados (Sabic, Vigón, Urbamusa, etc.).</p>

<b>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</b>	Reconocido expresamente en uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa (Residencia de ancianos, Análisis clínicos, etc.).
<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	Complemento salarial funcional que reconoce prácticamente el 60% de los convenios de ámbito de empresa (Nutrafur, Nutricontrol, etc.). Pese a su elevado número, en todas las ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.
<b>COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS</b>	En 2021, 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 (Mula, Beniel, Offshore, etc.). Muchas veces, el propio complemento, ya recoge factores como la peligrosidad, la penosidad o la turnicidad inherentes al puesto.
<b>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD</b>	Aparece en 2021 en uno de cada cuatro nuevos convenios. Se reconoce únicamente para ciertas categorías profesionales que efectúen turnos de guardia o retenes, con el fin de reparar averías o atender otras emergencias (Sabic, Cerdán, etc.).
<b>PLUS JORNADA PARTIDA</b>	Emuasa, Ayuntamiento de Murcia, etc.
<b>TURNICIDAD</b>	Previsto en cerca del 50% de los textos: Nutrafur, Análisis Clínicos, etc.
<b>PLUS LENGUA EXTRANJERA</b>	Ningún convenio lo recoge en 2021.
<b>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</b>	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. En concreto, en 2021, ningún convenio colectivo incluye retribuciones en especie, aunque en esta línea, el convenio colectivo para Ayuntamiento de Mazarrón reconoce el derecho de los empleados a tener un regalo de Navidad cada año. Y es que al quedar reflejado en convenio colectivo, su entrega deja de ser potestativa para la entidad empleadora.
<b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b>	Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPLIDO POR GASTOS: Los supuestos más frecuentes son:
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo. En 2021 se contempla en más del 25% de los convenios de empresa (Talasur, Análisis clínicos, etc.). Recuérdese que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, se trata de un concepto íntegramente cotizable.



<p><b>DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS</b></p>	<p>En 2021, como viene ocurriendo en años anteriores, más del 50% de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo.</p> <p>Entre otros: Nutrafur, Talasur, etc.</p>
<p><b>OTROS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Gastos de colegiación obligatoria :CCOO</li> <li>. Plus comida: Offshore</li> </ul>

## 2.8. CONTRATACIÓN

<p><b>PERÍODO DE PRUEBA</b></p>	<p>Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la empresa más del 45% de los Convenios.</p> <p>Esta regulación suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese, como regulan los Convenios Colectivos de Talasur, Nutrafur, Analiza, Ingredientes Naturales, Vigón Oeste, Nutricontrol o Residencia San José.</p>
<p><b>CONTRATO DE OBRA O SERVICIO</b></p>	<p>Convenios Colectivos como los de Talasur, Offshore Special, Nutricontrol o Ayuntamiento de Murcia.</p>
<p><b>CONTRATO EVENTUAL</b></p>	<p>Alrededor del 36% de los Convenios regula esta modalidad contractual.</p> <p>Tomando como referencia lo dispuesto en el Convenio sectorial, el marco de referencia puede ser de 6 meses dentro de 12 (Ayuntamiento de Murcia, Vigón Oeste), o bien 12 dentro de 18 (Talasur, Lucas, Offshore Special, Nutricontrol, Ayuntamiento Beniel, Sabic).</p>
<p><b>FIJOS DISCONTINUOS</b></p>	<p>Convenios Colectivos Hortofrutícola Lucas o el de Feria de Torre Pacheco.</p>
<p><b>CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN</b></p>	<p>Debido a su actividad, detallan las condiciones de subrogación de plantilla los Convenios Urbanizadora Municipal.</p>
<p><b>CONTRATOS FORMATIVOS</b></p>	<p>Regulado en Convenios Colectivos como los de Vigón Oeste, Nutricontrol o Ayuntamiento de Murcia.</p>
<p><b>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</b></p>	<p>Regulado en el 27% de los Convenios Colectivos, estando vinculado en muchas ocasiones al contrato de relevo.</p>
<p><b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b></p>	<p>Regulado en Convenios Colectivos como los de Analiza, Hortofrutícola Lucas, así como Offshore Special.</p>

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

<p><b>COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b></p>	<p>La mayoría de los Convenios establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes.</p> <p>Más del 27% de los Convenios Colectivos de empresa no establecen distinción a la hora de conceder el complemento en las situaciones de incapacidad temporal por la contingencia.</p> <p>El 31% de los Convenios Colectivos regulan el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales, llegando a establecer algunas matizaciones para supuestos de enfermedad común de especial gravedad.</p>
<p><b>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR</b></p>	<p>La práctica totalidad 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>
<p><b>PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN</b></p>	<p>En muchos casos la referencia a la jubilación anticipada a los 64 años se sigue manteniendo, si bien su adecuación a la regulación actual en materia de jubilación le hace perder la finalidad que inicialmente establecían este tipo de cláusulas de Convenios, relacionándose ahora con el contrato de relevo.</p> <p>Jubilación obligatoria a los 65 años cuando se alcanza una determinada edad y se cuenta con las cotizaciones necesarias en Convenios Colectivos como los de Talasur, Nutrafur, Ingredientes Naturales, Feria de Torre Pacheco, Nutricontrol, Residencia San José, Ayuntamiento Beniel, Ayuntamiento de Caravaca y Ayuntamiento de Murcia (en este caso no se precisa la edad).</p> <p>Jubilación parcial en Convenios Colectivos como los de Nutricontrol o CCOO.</p> <p>Plan de pensiones: Convenios Colectivos de Nutrafur, Ayuntamiento de Mazarrón, Sabic o Ayuntamiento de Murcia.</p>
<p><b>ROPA DE TRABAJO</b></p>	<p>La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2021 regula la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización.</p>
<p><b>PRESTACIONES Y AYUDAS</b></p>	<p><b>Ayudas familiares =</b>, regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar más del como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 45% de los Convenios.</p> <p><b>Ayuda escolar =</b> contemplan la concesión de una ayuda más del 50% de los pactos colectivos negociados durante 2021.</p> <p><b>Préstamos reintegrables =</b> Convenios Colectivos como los de Aguamur, Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mula o Ayuntamiento de Murcia.</p> <p><b>Defensa jurídica =</b> Convenios Colectivos como los de Urbanizadora Municipal, Emuasa, Ayuntamiento Caravaca, Ayuntamiento de Mazarrón, Ayuntamiento de Beniel, Ayuntamiento de Mula o Ayuntamiento de Murcia.</p> <p><b>Retirada temporal de permiso de conducir =</b> Convenios Colectivos como los de Offshore Special, Emuasa o Ayuntamiento de Mazarrón.</p>

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p><b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b></p>	<p>Es frecuente que las empresas lleven a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva.</p>
<p><b>DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, COMISIÓN</b></p>	<p>Regulado en más del 41% de los Convenios.</p>
<p><b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b></p>	<p>La inmensa mayoría de los Convenios negociados en 2021 regulan expresamente la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores.</p>

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<p><b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b></p>	<p>El 72,72% de los convenios colectivos de empresa prevé la solución extrajudicial de los conflictos laborales, bien adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASACMUR), bien contemplando el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL para la resolución de los conflictos de índole colectiva.</p> <p>El 59% de los convenios colectivos de empresa señala expresamente que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio y si no se alcanza un acuerdo, acudir a un arbitraje vinculante.</p>
--	--

## 2.12. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. DERECHOS SINDICALES

<p><b>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</b></p>	<p><b>Mejora del modelo legal</b>= más del 50% de los Convenios mejoran el modelo legal fundamentalmente en materia de crédito horario, reducción de los requisitos para contar con un delegado sindical y en derechos de información.</p>
	<p><b>Acumulación del crédito horario</b> = la gran mayoría de los Convenios ofrecen esta posibilidad en el apartado que dedican a los derechos colectivos, como el Convenio Colectivo de Urbanizadora Municipal.</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><b>COMPOSICIÓN</b></p>	<p>El 81,81% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>El 22,72% de los convenios colectivos de empresa señalan que alguno de sus miembros deba ser <b>designados de entre la comisión negociadora</b>. Y tres ellos determinan que la comisión deba estar compuesta exclusivamente por los miembros de la comisión negociadora.</p>
	<p><b>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado</b> = 13,63% (a los 15 días).</p>
	<p><b>2 miembros</b> = El 9,1% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p><b>4 miembros</b> = El 45,45% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p><b>6 miembros</b> = El 27,27% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<p><b>8 miembros</b> = Ninguno.</p>	
<p><b>FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN</b></p>	<p>El 68,18% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.</p>
<p><b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b></p>	<p>El 40,90% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.</p>
<p><b>CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO</b></p>	<p>CC.OO.</p>
<p><b>ASESOR</b></p>	<p>El 36,36% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.</p>
<p><b>CONVOCATORIA DE REUNIONES</b></p>	<p>Aluden a la forma de convocar las reuniones el 59,1% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<p><b>EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS</b></p>	<p>El 40,90% 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 Autónoma de la Región de Murcia.</p>

<b>TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL</b>	El 22,72% de los convenios colectivos de empresa prevén el sometimiento a la comisión paritaria de cualquier decisión como trámite previo y preceptivo a toda actuación judicial.
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	<b>Arbitraje y conciliación</b> = 36,36%.
	<b>Tabla salarial</b> = 13,63%.
	<b>Absentismo</b> = Ningún convenio.
	<b>Calendario laboral</b> = 13,63%.
	<b>Prevención de Riesgos Laborales</b> = 13,63%.
	<b>Igualdad</b> = Ayuntamiento de Mazarrón.
	<b>Cláusula abierta</b> = El 27,27% de los convenios colectivos de empresa.

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	<b>No regulan</b> el régimen disciplinario = 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
	<b>Realizan una remisión a otra normativa</b> = 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> = 63,63% de los convenios colectivos de empresa.
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	El 85,71% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) se refieren expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones el 64,29%.
<b>SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.

<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	El 21,43% de los convenios colectivos de empresa.
<b>INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a la comunicación por parte de la empresa a los trabajadores acerca de la instalación en el centro de trabajo de cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa regula esta materia.
<b>EJECUCIÓN DE SANCIONES</b>	El 21,43% de los convenios colectivos de empresa.
<b>ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a esta cuestión.
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa se refiere a esta materia.

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>DECLARACIÓN GENÉRICA</b>	<p>La mayoría de los convenios contiene declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Destacan en esta materia los Convenios de Nutrafur, Ingredientes Naturales, Feria de Torre Pacheco, Offshore Special, Nutricontrol, Ayuntamiento de Mazarrón, Ayuntamiento de Caravaca, Ayuntamiento de Mula, Sabic o Ayuntamiento de Murcia al ofrecer un plan de formación específico o realizar una importante inversión en esta materia.</p>
-----------------------------	---

## 2.16. IGUALDAD

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

<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Durante el año 2021, 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 (Cámara de comercio, Offshore), o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007 (Lucas, Cerdán, etc.).</p> <p>En concreto, resulta habitual que, a través de fórmulas genéricas y sin materializarse en forma de compromisos concretos, se proclame la intención de la empresa de respetar la igualdad de género en materias tales como el acceso al empleo, la formación profesional, la presencia equilibrada, la igualdad retributiva, la promoción profesional, etc.</p>
<p><b>PLAN DE IGUALDAD</b></p>	<p>A pesar de que, durante el año 2021 ya había entrado en vigor la obligación de elaborar un plan de igualdad para las empresas con más de 50 personas trabajadoras, las referencias a este tipo de textos en la negociación colectiva murciana siguen siendo muy escasas e imprecisas.</p> <p>Se deduce así, no solo elevado porcentaje de empresas de pequeñas dimensiones que componen el tejido productivo murciano, sino también que, incluso en el caso de superar las 50 personas empleadas, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio.</p> <p>Esta situación, permite intuir que, por lo general, nuestras empresas no desean asumir más obligaciones al respecto que las estrictamente impuestas por el legislador.</p> <p>Así, aunque uno de cada cuatro convenios hace referencia a su plan de igualdad, solo de forma excepcional se remite a un texto ya vigente (Vigón, Talasur, Sabic), en el resto de ocasiones, se incluye un mero compromiso futuro de creación (Lucas, Ingrenat).</p>
<p><b>ADAPTACIONES DE JORNADA (34.8 ET) Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Como viene siendo habitual, completando estas genéricas previsiones, solo de forma excepcional, los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2021 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>En la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar la aplicabilidad de las medidas de conciliación previstas en el Estatuto de los Trabajadores (Nutricontrol), el derecho de las personas trabajadoras a suspender su relación por nacimiento o adopción de hijo (Talasur, Nutrafur, etc.); o se recuerda la necesidad de aplicar sobre las mujeres embarazadas especiales exigencias en materia de PRL al tratarse de un colectivo especialmente sensible (Residencia de ancianos, CCOO. etc.).</p> <p>Otras veces, se establece una ayuda por guardería (Sabic), o se concede permiso retribuido a partir de la semana 37 de embarazo (Ayuntamiento de Murcia, Mula).</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><b>FLEXIBILIDAD HORARIA</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios de empresa contemplan alguna fórmula de flexibilidad horaria por motivos familiares (CCOO, Mazarrón, Mula, Emuasa). Así por ejemplo, se puede adecuar la hora de entrada y salida por motivos familiares (Ayuntamiento de Murcia) .</p>
<p><b>LACTANCIA</b></p>	<p>La acumulación de la hora por lactancia que el Estatuto de los Trabajadores contempla como permiso retribuido en jornadas completas, resulta excepcional en la negociación colectiva murciana (CCOO; Ayuntamiento de Murcia).</p> <p>Esta falta de interés posiblemente esté motivada por la falta de incentivos legales. Recuérdese que si la empresa necesita 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><b>EXÁMENES MÉDICOS PRENATALES</b></p>	<p>Un 15% de los convenios analizados contempla como medida exclusivamente femenina el derecho a obtener permiso retribuido para acudir a exámenes médicos prenatales y técnicas de preparación al parto (Ayuntamiento de Murcia, Beniel, Cerdán).</p>
<p><b>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2021, como ya viniera ocurriendo en años anteriores, solo un 20% de los textos crea una comisión para la igualdad de género (Lucas, Aguamur) encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género, o se compromete a crearla (Ingrenat, Nutrafur, Talasur).</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, pero 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><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>Aunque está prácticamente erradicado el defecto de nombrar en femenino las categorías profesionales más bajas y con retribución más reducida mientras el resto de puestos de trabajo de la empresa aparecen formulados en masculino genérico, todavía en 2021 lo encontramos en cerca del 15% de los nuevos convenios de empresa murcianos: Cerdán, Lucas, Residencia de Ancianos (normalmente, "limpiadora").</p> <p>Sólo los convenios para la empresa Talasur y para el Ayuntamiento de Caravaca, remiten a un manual interno sobre uso no sexista del lenguaje.</p>



<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2021, cerca del 50% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género, pero cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo (Vigón, Cerdán, etc.).</p> <p>Solo excepcionalmente se reconoce el derecho de las trabajadoras suspender su contrato por causa de la violencia de género, percibiendo su retribución íntegra, y sin necesidad de activar la protección por desempleo que reconoce la legislación vigente en estos casos: Beniel, Mula.</p> <p>En 2021, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género.</p> <p>Se trata de una previsión muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que habría de adoptar la empresa diferenciando la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o por el contrario, en el ámbito estrictamente personal de la víctima.</p>
<p><b>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2021, más tres cuartas partes de los convenios de ámbito de empresa hacen referencia expresa al acoso sexual.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Análisis clínicos, Offshore, etc.). Aunque por supuesto siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual, y por lo tanto, susceptible de generar un despido disciplinario sin necesidad de tipificación expresa en el régimen sancionador aplicable en la empresa, se trata de una previsión muy útil con el fin de clarificar la situación aplicable y advertir de las consecuencias de este tipo de conductas.</p> <p>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, han sido particularmente frecuentes en 2021 los convenios que incorporan el compromiso de negociar medidas destinadas a evitar y prevenir el acoso sexual (Vigón, Sabic, etc.), que incluyen medidas específicas para ello (Beniel, Offshore, etc.), o que remiten a protocolos previamente negociados en la empresa (Talasur, Análisis Clínicos, etc.). En concreto, más del 50% de los convenios de nueva negociación en la Región de Murcia abordan directa o indirectamente, medidas concretas de prevención o actuación al respecto o se comprometen a implantarlas en breve.</p>
<p><b>TRASLADO</b></p>	<p>Compromiso de trasladar a personas trabajadoras con cargas familiares en último lugar en el caso de que existan necesidades empresariales (Vigón).</p> <p>Ahora bien, pese a su indudable utilidad se trata de un compromiso limitado a los desplazamientos que exijan cambio de residencia y no a los meros fenómenos de movilidad temporal en interés de la empresa que únicamente requieren pernoctaciones ocasionales, también muy difíciles de compatibilizar con la conciliación familiar.</p>

## 2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>Cerca del 40% 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 (Lucas, Vigón, etc.).</p>
<p><b>AYUDA HUMANITARIA</b></p>	<p>Ayuntamiento de Mazarrón</p>
<p><b>DISCAPACIDAD</b></p>	<p>En 2021, cerca del 40% de los nuevos convenios de empresa incorpora alguna ayuda a la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la mayoría de ocasiones son ayudas económicas (Nutrafur, Sabic, etc.) o reconocimiento de flexibilidad horaria (Mula, Beniel, etc.)</li> <li>• 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% al 4%.</li> </ul>
<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>Aunque son excepcionales los compromisos de esta índole, en 2021 lo encontramos en los convenios colectivos para CCOO y Sabic.</p>
<p><b>ACTOS TERRORISTAS</b></p>	<p>2 meses de permiso retribuido: Ayuntamiento de Mula.</p>
<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<p><b>Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad.</b></p> <p>Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad, en 2020 (como ya ocurriera en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019), ningún convenio de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.</p> <p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>

<b>PERSONAS TRABAJADORAS MÁS JÓVENES</b>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso tendente a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato para la formación y el aprendizaje, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes.</p>
--	---

## 2.18. DESCUELQUE

<b>CLÁUSULA DE DESGUELQUE</b>	Regulan de forma detallada el descuelgue de determinadas condiciones en el 36% de los Convenios.
-------------------------------	--

## B.2. REVISIONES SALARIALES

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>24</sup>	Media <sup>25</sup>
Corbalán Matallana SL	100	1%	100
Aguas de Lorca SA	83	2%	166
Thader Urgente SL	19	0% comparando tablas de 2020 y 2021	0
Anenca Logística y Transportes	12	0% comparando tablas de 2020 y 2021	0
Molina Express SL	33	0% comparando tablas de 2020 y 2021	0
Filthader SL	24	1,5 <sup>26</sup>	36
Sistema Azud SA	250	0,416% (comparando tablas de 2020 y 2021)	104
<b>TOTAL</b>	<b>521</b>	<b>4,916/7=0,70%</b>	<b>406</b>

**Media ponderada =** Cífra media total/ número total de trabajadores:**406/521= 0,779%**.

<sup>24</sup> Datos facilitados por la Consejería de Empleo, Empresa, Universidades y Portavocía de la Región de Murcia y por los propios textos de los convenios colectivos.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> Para los años 2019 a 2021, ambos inclusive, se pacta un incremento salarial de un punto porcentual en cada uno de los años sobre el I.P.C. a 31 de diciembre del año anterior al que se vaya a incrementar.

