



 CES



**FRL**  
FUNDACIÓN  
RELACIONES LABORALES  
REGIÓN DE MURCIA

# INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

## Año 2019

**colección**  
**estudios**39

**INFORME SOBRE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN LA REGIÓN DE MURCIA.  
AÑO 2019**

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

Mayo de 2020

**EQUIPO INVESTIGADOR:**

Felipe José Cegarra Cervantes

*Abogado y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

M<sup>a</sup> Belén Fernández Collados

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Alejandra Selma Penalva

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

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. 2020.

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): 978-84-09-20888-3

Edición a cargo de: Compobell, S.L. Murcia



2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio .....	57
2.14. Régimen disciplinario .....	59
2.15. Formación profesional .....	59
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad .....	59
2.17. Descuelgue.....	62
A.2. Revisiones salariales.....	63
B. Convenios de empresa .....	63
B.1. Convenios de nueva negociación.....	63
1. Relación de convenios.....	63
2. Análisis comparado de la negociación colectiva en empresa en 2019 .....	65
2.1. Ámbito.....	65
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	67
2.3. Clasificación profesional .....	68
2.4. Jornada .....	70
2.5. Vacaciones .....	72
2.6. Permisos, licencias y excedencias .....	75
Permisos .....	75
Licencias.....	75
Excedencias.....	78
2.7. Salario.....	78
2.8. Contratación.....	82
2.9. Acción social .....	83
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	83
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	84
2.12. Representantes de las personas trabajadoras. Derechos sindicales.....	84
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio .....	84
2.14. Régimen disciplinario .....	85
2.15. Formación profesional .....	86
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad .....	87
2.17. Descuelgue.....	90
B.2. Revisiones salariales.....	91

# INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2019, es necesario hacer referencia al marco legal que le ha servido de soporte.

Aunque el nuevo Ejecutivo anunció que se encuentra dentro de su agenda la reforma del modelo de negociación colectiva que trajo el Real Decreto-Ley 3/2012, de 12 de febrero, en primer lugar, y posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio, las distintas vicisitudes políticas del pasado año han determinado que los convenios colectivos sigan conservando las mismas notas que venimos destacando en anteriores estudios.

De este modo, continúa siendo una herramienta de adaptación a la empresa el descuelgue del convenio colectivo y se conserva la primacía del convenio de empresa frente al convenio de sector. Dicha primacía no es absoluta. Junto con las propias previsiones que establece el Título III del Estatuto de los Trabajadores, los Tribunales también han limitado el alcance de la reforma laboral respecto a la primacía del convenio de empresa frente al sectorial, circunscribiéndolo a la literalidad del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y sobre los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo, huyendo en ambos casos de interpretaciones extensivas.

Para regular las condiciones de los convenios colectivos, conservando su vigencia el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020, suscrito el pasado 17 de julio de 2018. Entre otros contenidos, en dicho pacto se contempla superar la política de contención salarial aplicada en años precedentes con un incremento del 2% de los conceptos fijos salariales y del 1% de los variables, para converger hacia un salario mínimo de convenio de 14.000 euros. Adicionalmente, se instaba a una reforma del régimen jurídico de la subcontratación, por la precariedad que lleva asociada, a la potenciación de la

formación profesional, a un mayor desarrollo del contrato de relevo para favorecer el acceso al empleo de la población activa juvenil y, seguido de lo anterior, a que sea posible establecer mediante convenio colectivo una edad obligatoria para la jubilación.

En el ámbito regional, debe ponerse de relieve la suscripción el día 15 de marzo de 2019 por CROEM, UGT y CC.OO., del Acuerdo para el Impulso de la Negociación Colectiva en la Región de Murcia para los años 2018, 2019 y 2020, con el propósito de:

- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios, potenciar la estabilidad en el empleo y la mejora de condiciones sociales de los convenios colectivos.
- Favorecer la aplicación en la Región de los criterios del IV AENC
- Impulsar la renovación y actualización de los convenios
- Fomentar la estabilidad en el empleo
- Favorecer la negociación colectiva sectorial como referente para la fijación de las relaciones laborales.
- Promover el impulso y mejora de los procesos de administración y gestión de los convenios a través del fortalecimiento y potenciación del papel de la Comisión paritaria, en particular de sus funciones de interpretación, mediación y seguimiento periódico de lo pactado.
- Mejorar la calidad técnica de los convenios colectivos.
- Promover el desarrollo, seguimiento y evaluación de las previsiones convencionales en materia de seguridad y salud, medio ambiente, igualdad de trato y oportunidades, formación y cualificación profesional.
- Proponer la inclusión de medidas de igualdad de género.
- Proceder a la actualización del ASECMUR antes de 31 de julio de 2019.

A la hora de destacar las últimas reformas legales, durante el año objeto de este estudio ha seguido teniendo mucha resonancia diversas disposiciones que entraron en vigor a finales de 2018.

En primer lugar, el incremento del salario mínimo interprofesional, alcanzando los 900 euros, de conformidad con lo establecido por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre.

A lo apuntado se suma la importancia que también tiene 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, que vuelve a

introducir, en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de que mediante la negociación colectiva puedan establecerse edades obligatorias para la jubilación, cumpliéndose determinadas condiciones.

En tercer lugar, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, también encomienda importantes materias a la negociación colectiva en materia de vigilancia y control de la prestación del trabajo o en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

Ante la mejora de las estadísticas de empleo, fueron derogadas las medidas contractuales e incentivos a la contratación vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15 por ciento (contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la posibilidad de celebrar contratos de formación y aprendizaje con personas de entre 25 y 30 años, los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, los incentivos para contratos en prácticas, etc).

El legislador, mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, instaura un nuevo instrumento para luchar contra los excesos de jornada que superen la máxima prevista en el convenio colectivo, mediante la imposición de un registro horario (art. 34.9 ET). También se adoptan medidas frente a la desigualdad y la discriminación, poniendo el foco en la discriminación basada en las condiciones retributivas basadas en el género, la conocida “brecha salarial” (art. 28 ET).

El régimen jurídico de los planes de igualdad es profundamente revisado, aumentando el espectro de empresas que deben contar con el mismo y asignando un rol muy destacado a los representantes de las personas trabajadoras, no solo para la aprobación de los mismos, sino también para el establecimiento del diagnóstico de situación que sirve de punto de partida.

Estas importantes disposiciones tendrán una gran incidencia en las relaciones laborales durante el año 2019.



# CAPÍTULO 1

## BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2019

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 2019, 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 2019), **exigiendo que concurren cumulativamente ambos requisitos temporales** (publicación y vigencia durante el año 2019). Se han descartado los convenios de ámbito de aplicación inferior al de empresa (los de centro de trabajo, como el de Gestión Integral de Aguas de Murcia o Bunge Ibérica), así como los que suponen una refundición del texto por el que se regulan las condiciones laborales (Ayuntamiento de Beniel) o un simple anexo a un convenio preexistente (Ayuntamiento de Ceutí). Se intenta con ello introducir un criterio objetivo que permita concretar con precisión cuáles serán los textos negociales estudiados. Por el contrario, se ha incluido en el estudio el Convenio colectivo para Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena, publicado en el BORM el 3 de abril de 2019, dado que, aunque inicialmente vigente solo para los años 2017 y 2018, se ha producido su prórroga automática, y por tanto, su contenido resulta plenamente vigente en 2019.

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 para Personal Laboral y Funcionario (Ayuntamientos de Totana, Mula y Fuente Álamo).

Teniendo en cuenta los criterios antecitados, en 2019 contamos con un total de 29 convenios de nueva negociación (7 de sector y 22 de empresa), una cifra algo inferior a la de 2018 (37 convenios: 10 de sector y 27 de empresa) pero coincidente con la de 2017 (29 convenios: 11 de sector y 18 de empresa), que ya era algo mayor que la de 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa) y 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa) y algo más cercana a la de los años 2014 (31 convenios: 8 de sector y 23 de empresa) y 2013 (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa). Mientras que en 2017 se concluía que el cambio se encontraba en el incremento de los convenios de sector, en 2018 y 2019 no puede determinarse que exista un aumento o disminución sustantivo ni de los convenios de empresa ni de sector.

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, 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 y políticas de igualdad.

Como en ejercicios 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 necesidad de su lectura.

Por lo que **al ámbito de aplicación de los convenios** se refiere, se observa que la negociación colectiva murciana se decanta por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2019, el 90% de los convenios sectoriales (Frutas frescas, Herboristería.), y el 80% de los nuevos convenios de empresa (Ayuntamiento de Mula, Capel vinos, Vidal Golosinas, Oficinas de Farmacia, Hidrogea, Unión Caec...), opta por fijar una duración igual o superior a los tres años. En ocasiones, esta duración es sustancialmente prolongada, como seis años: Jake, o los siete años: Fini.

A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, prácticamente la totalidad de los convenios suscritos durante el año 2019 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (GLP, Aguas, etc.). En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (como el 1 de enero de 2015 para el sector de Aparcamientos y Garajes, o 1 de enero de 2016 de la empresa Jake, el 1 de enero de 2017 que pactan empresas como Caramelos Celdrán, Hidrogea, o

Fini, o el 1 de enero de 2018, como consta en el convenio para el Ayuntamiento de Mula y para Vidal golosinas).

Respecto a la **denuncia del convenio**, se detecta que mientras los convenios sectoriales son más propicios a incluir cláusulas de denuncia automática (así lo hacen el 70% de los convenios sectoriales de nueva negociación en 2019, p. ej., Tomate, Aguas, ...), la negociación colectiva de ámbito de empresa se sigue decantando mayoritariamente por establecer un plazo para efectuar la denuncia a instancia de alguna de las partes firmantes, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado (APR, Ayuntamiento Fuente Álamo, Estacionamientos y Servicios, etc.).

Íntimamente relacionado con la cuestión anterior se encuentra el régimen de **ultraactividad** previsto en el convenio. Tras la profunda reforma laboral llevada a cabo en el año 2012, en 2019, más de dos terceras partes de los convenios de la Región de Murcia opta por incluir en su texto una referencia expresa a la situación de ultraactividad en la que queda el convenio una vez producida su denuncia.

En concreto, en la mayoría de este tipo de cláusulas se contempla expresamente que todo el contenido del convenio colectivo, mientras continúe el proceso de negociación, mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna (Frutas, Herboristería, Unión Caec, Caramelos Celdrán, etc.). Solo excepcionalmente, se limita el plazo máximo de ultraactividad a tres años (sector de Aguas) o a dos años desde la denuncia (empresa Hidrogea).

Por lo que respecta al **ámbito territorial** del convenio, como vienen siendo habitual en la negociación colectiva murciana, se aprecia que, también en 2019, el 100% de los convenios estudiados utiliza fórmulas genéricas, en las que simplemente se recuerda que el 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".

Completando estas previsiones, el 50% de los convenios de empresa opta por plasmar en el texto del convenio la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Simón Sáez, Xieplant, APR, etc.).

Por su parte, pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2019 optan por identificar su **ámbito funcional** de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio. Solo de forma excepcional, se opta por especificar y definir previamente el objeto social de la empresa o por incluir una breve referencia ejemplificativa de las actividades comprendidas en el sector de actividad del que se trate (Limpieza,

Aguas) o que se puedan considerar incluidas en el objeto social de la empresa (Estacionamientos y Servicios, Capel Vinos). En similares términos, resulta muy habitual que la negociación colectiva murciana concrete el ámbito personal de eficacia del convenio remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: *"el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa"* o *"en las empresas del sector de..."*.

Completando estas previsiones, más del 50% de nuevos convenios de sector y una tercera parte de los nuevos convenios de empresa, opta por excluir de su ámbito de aplicación a los sujetos vinculados por una relación laboral especial en general (remitiendo al art. 2 ET, como hacen los convenios para Frutas frescas, Aparcamientos y Garajes, Ayuntamiento de Totana), o de alta dirección en particular (Agua, Filthader).

Resulta interesante destacar que, en 2019, ningún convenio sectorial ha necesitado incluir en su texto una mención aclarativa recordando que sus previsiones no son aplicables a los sujetos que no mantienen con su empresa una relación laboral (enumeradas, a título ejemplificativo en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores). Aunque en cambio, sí aparece, con ánimo ejemplificativo, en un 20% de los convenios de empresa (APR, Jake, etc.), haciendo especial hincapié, en ciertos casos, en la figura de los becarios (Oficinas de Farmacia), voluntarios y funcionarios (Ayuntamiento de Cartagena), o personal contratado por empresas subcontratistas (Ayuntamiento de Lorca y Ayuntamiento de Cartagena). Recurriendo a una fórmula de dudosa legalidad, el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Fuente Álamo indica que no será de aplicación al personal temporal con menos de 12 meses de antigüedad. Por su parte, en 2019 se han negociado tres acuerdos mixtos de aplicación conjunta al personal laboral y al personal funcionario de la entidad (Ayuntamiento de Totana, Fuente Álamo y Mula).

Por último, resulta interesante destacar que más del 40% de los convenios de ámbito de sector (Aguas, GLP, etc.) y el 60% de los convenios de empresa (Jale, APR, GE Plastics...), condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado.

Respecto al **poder de organización y dirección del trabajo**, se puede destacar el hecho de que más de la mitad de los convenios murcianos dedican en 2019 una cláusula de su articulado a recordar, 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 (Aguas, Aparcamientos y Garajes, Caramelos Celdrán, Ayuntamiento de Totana, Estacionamientos y Servicios, etc.)

Además de estas previsiones, en el ámbito negocial de empresa es habitual que el convenio colectivo se ocupe también de perfilar, a título meramente

ejemplificativo, cuales son las facultades empresariales comprendidas dentro del poder de dirección y los objetivos concretos que éste ha de perseguir, como la informatización del proceso (Filthader), la modernización y eficacia de la prestación del servicio (Ayuntamiento de Lorca) o la simplificación del trabajo (Ayuntamiento de Totana), entre otros. De la misma forma, es también el ámbito de empresa el más propicio a concretar aspectos relacionados con los deberes de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET). En particular, se presta especial atención a las obligaciones relativas al cumplimiento de la prestación laboral, como la óptima conservación del material (GE Plastics), productividad (Unión Caec), no transportar a personas ajenas a la empresa (El Mosca), desperdicios mínimos (Simón Sáez), secreto profesional (Oficina de farmacia, Filthader, etc.) o pacto de exclusividad (GE plastics), entre otros.

En el ámbito de sector, destaca el hecho de que los convenios colectivos para los sectores de Manipulado y Envasado de Tomate y de Frutas frescas suprimen la tradicional obligación que existía por parte de la empresa de facilitar a sus empleados un medio de transporte adecuado. De esta manera, a partir de ahora, si un/a empleado/a quiere hacer uso de esta forma de transporte habilitada por la empresa, deberá abonar tres euros por día.

Resulta interesante poner de manifiesto que, en 2019, la forma de llamamiento no aparece en ninguno de los nuevos convenios de empresa, demostrando que se trata de una materia cuya regulación en la práctica se deja para los convenios sectoriales y sólo para aquellas actividades en las que se prevé trabajos estacionales, normalmente encuadrables dentro del sector primario (así lo hacen los convenios para el sector del Tomate y el de Frutas fresca)

En 2019, son excepcionales las referencias convencionales al trabajo a turnos. En el ámbito de sector, solo aparece en el convenio para Aparcamientos y Garajes, y en el ámbito de únicamente en el convenio colectivo para la empresa Ge Plastics.

Dadas las circunstancias actuales, resulta interesante destacar que ninguno de los convenios analizados, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa, ha hecho referencia en su articulado a un protocolo de actuación ante episodios de fuerza mayor propia (catástrofes de la naturaleza) ni impropia (inclemencias del tiempo). Posiblemente, dada la situación de alarma generada a raíz de la pandemia causada por el COVID-19, sea un aspecto que aborde en el futuro nuestra negociación colectiva, regulando, por ejemplo, el recurso al teletrabajo, la recuperación de horas no trabajadas, o concretando las situaciones en las que será preciso acometer cambios funcionales por el tiempo que resulte imprescindible, con el fin de atender las nuevas necesidades que este tipo de emergencias pueda generar en las empresas.

Por lo que al **finiquito** se refiere, teniendo en cuenta la práctica jurisprudencial recaída al respecto, debe insistirse en que resulta particularmente interesante conseguir que las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades del/a trabajador/a de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito. Pese a su importancia práctica, solo el convenio colectivo para la empresa Simón Sáez prevé este modelo de finiquito.

Aunque se trata de un tema que se estudia con mayor detenimiento en el apartado posterior de este trabajo dedicado a analizar la jornada de trabajo en la negociación colectiva murciana, por lo que a las implicaciones que puede llegar a tener sobre el control y dirección de la prestación laboral de servicios, resulta interesante destacar que, pese a que la obligación de registro de jornada introducida por RD-Ley 8/2019 afecta ya a todo tipo de empresas, son todavía muy pocos los convenios suscritos en la Región de lo largo del año los que se ocupan de concretar en su articulado la forma exacta en la que se deberá llevar a cabo. Ningún convenio de sector y poco más del 30% de los convenios de empresa hacen referencia alguna a este extremo. En concreto, los convenios que lo hacen se decantan por el sistema de marcaje técnico (Ge Plastics, APR, Unión Caec). Resulta muy interesante destacar que el convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Mula, prohíbe, con carácter general, a los trabajadores de plantilla, realizar horas que excedan de la jornada de trabajo prevista.

Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el **sistema de clasificación profesional** suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional. Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”. Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional pues, de hecho, 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 (Ge Plastics) que anteriormente se preveían respecto a las personas trabajadoras que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.

Ahora bien, pese a todo, en la práctica, resultan excepcionales los convenios de empresa que optan por establecer un sistema de clasificación basado solo en grupos profesionales (Kiss fruit), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distinguen grupos y niveles profesionales (Jake, Vidal golosinas, etc.), grupos, áreas profesionales y puestos de trabajo (Hidrogea, Caramelos Celdrán. Etc.), grupos, categorías y puestos de trabajo (Oficinas de farmacia), grupos y categorías (Simón Sáez, El Mosca, etc.), grupos y subgrupos profesionales (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Totana, etc.).

Prácticamente la totalidad de los nuevos convenios sectoriales analizados utiliza esta forma de clasificación profesional (GLP, Tomate, etc.). En ocasiones, estos subgrupos se denomina áreas (Aguas) o niveles (Herboristería, Aparcamientos y Garajes). Sólo excepcionalmente se opta por clasificar a la totalidad de su personal en categorías (Limpieza).

Por su parte, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, más de la mitad de los convenios murcianos suscritos en 2019, tanto de ámbito de sector como de empresa, completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Herboristería, Aguas, Unión Caec, APR, etc.). Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales

Destaca la particularmente minuciosa definición que realiza el convenio para el sector de Manipulado y Envasado de Tomate de los factores de responsabilidad y especialidad que determinan el encuadramiento en un grupo profesional o en otro. En el ámbito de empresa, además, es habitual detallar también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Simón Sáez, Caramelos Celdrán, etc.).

Resulta curioso apreciar que menos de la mitad de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluyen en su articulado algún tipo de compromiso relativo a los criterios de ingreso o al sistema de ascensos que ha de seguir en su ámbito de aplicación. En la mayoría de ocasiones, se recuerda la posibilidad de realizar pruebas de aptitud a estos efectos (sector de Limpieza de edificios y locales, o las empresas Jake, Fini, Hidrogea, etc.). En ocasiones, se detalla además que, en caso de empate en la puntuación obtenida en la citada prueba, se dará prioridad al aspirante más antiguo (Jake) o al sexo menos representado (Golosinas Vidal, Caramelos Celdrán). Excepcionalmente, se recuerda que el ascenso a personal directivo o la promoción dentro del personal

administrativo, se realizará siempre por libre designación de la empresa, mientras que la promoción dentro del personal obrero será por antigüedad en la empresa (Capel vinos). Otras veces, la previsión que incorpora el convenio se limita a dar prioridad a los/las trabajadores/as con contrato temporal a la hora de ocupar las vacantes de puestos de trabajo de carácter indefinido que se puedan producir en la empresa (como hace el sector de Limpieza de edificios y locales, o las empresas Vidal golosinas y Filthader).

En cualquier caso, debe advertirse que se trata de una previsión obvia respecto al personal laboral contratado en los entes públicos, para los que siempre ha de regir el principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Totana, de Cartagena, etc.).

Por su parte, cerca de un 30% de los convenios de sector y un 20% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2019 establecen un **compromiso de reclasificación profesional** sin pérdida de retribución cuando la persona trabajadora atraviese determinadas circunstancias personales que le impidan temporal o definitivamente realizar sus actividades habituales, como merma de la capacidad física por embarazo (sector de Limpieza de edificios y locales), edad o enfermedad (Ayuntamiento de Lorca, Fuente Álamo, Cartagena o Totana). La misma previsión se incluye en ciertos convenios respecto a la pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de la prestación laboral de servicios, aunque en estos casos, se exige además que el/la trabajador/a en cuestión no haya incurrido en embriaguez o toxicomanía (Capel Vinos, o el sector de GLP). En sentido totalmente opuesto, el convenio colectivo para transportes “El Mosca” especifica que la retirada del carné de conducir será causa de suspensión del contrato de trabajo mientras dure tal circunstancia o de despido disciplinario si se aprecia un comportamiento imputable al/la trabajador/a.

En materia de jornada pueden reseñarse los siguientes puntos:

1. **El cómputo de la jornada laboral.** Todos los convenios de sector se refieren a esta materia, de tales convenios sólo dos establecen un cómputo anual, el resto un cómputo mixto, es decir, prácticamente la misma situación que en 2018, 2017 y 2016. Tradicionalmente el cómputo mixto ha sido el más empleado en el ámbito de sector. Así lo fue en 2015, en 2014, donde el 25,00% establece un cómputo anual y el 75,00% un cómputo mixto y en 2013, donde el 25% de los convenios regulaban un cómputo anual, el 12,50% semanal y el 62,50% mixto. Y tanto en 2012 como en 2011 el 25% regulan un cómputo semanal, el 25% un cómputo anual y el 50% un cómputo mixto.

En el ámbito de empresa, curiosamente este año tres convenios colectivos no fijan el cómputo de la jornada, sino que se remiten a lo establecido por el convenio

colectivo de sector. El cómputo anual es mayoritario en 2019 (un 45,45% de los convenios colectivos de empresa), el cómputo semanal se sitúa en un 9,1% y el mixto en el 27,27% de los convenios colectivos de empresa. Cambia, por tanto, la situación descrita en 2018 (el 26,9% establecieron un cómputo anual, el 30,77% un cómputo semanal y el 42,3% un cómputo mixto), que como en 2017 el cómputo mixto fue mayoritario, a diferencia de lo ocurrido en 2016.

2. La **jornada media anual**<sup>1</sup> pactada para 2019 en sector es de 1.791 horas con 6 minutos, algo superior a la de 2018 (1.761 horas) y 2017 (1.779 horas), que, sin embargo, fue superior a la de 2016 (1.749 horas y 36 minutos) e inferior a la de 2015 (1.789 horas). Las cifras en los últimos años han sido las siguientes: 2014 (1.776 horas y 24 minutos), 2013 (1.797 horas y 24 minutos), 2012 (1.763 horas), 2011 (1.787 horas y 8 minutos) y 2010 (1.789). Atrás quedaron, por tanto, las jornadas medias anuales pactadas que llegaban a superar las 1.800 horas (en 2006 fue de 1.802 horas, 1.800 en 2004 y 1.804 horas y 31 minutos en 2003).

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

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

En el ámbito de empresa el cómputo semanal medio pactado en 2019 es 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,

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 2019 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 2019 y con efectos durante dicho año.

inferior a la de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos), aunque superior al de 2014 que fue de 39 horas. La media es muy similar año tras año: 2013 (39 horas y 28 minutos), 2012 (39 horas y 45 minutos) y 2011 (39 horas y 24 minutos).

Adviértase que en el ámbito de empresa el cómputo semanal es inferior al de sector por la influencia de los acuerdos mixtos y convenios colectivos para el personal laboral de los Ayuntamientos. De hecho, tanto el acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral para el Ayuntamiento de Mula (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral), como el convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Lorca (personal laboral), prevén que en el momento en el que se permita el establecimiento de una jornada inferior a las 37 horas semanales y media, se implantará de modo efectivo la jornada de 35 horas semanales.

Por otro lado, los cuatro convenios colectivos de empresa relacionados con la producción de golosinas señalan que, en caso de que la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será aplicada automáticamente en la misma proporción que la jornada pactada en cómputo anual.

4. La **distribución irregular de la jornada** es regulada en el 57,14% de los convenios colectivos de sector, un porcentaje similar al de 2018 que fue de un 50% y a los dispuestos en 2015 y 2014 (50%) o en 2013 (47,06%), pero más alejados de los de 2017 (54,55%) y 2016 (66,67%). A este respecto ha de tenerse en cuenta que, con anterioridad a 2012, rara vez los convenios colectivos regulaban la distribución irregular de la jornada. Es más, en 2012 sólo dos convenios lo hacían, pudiendo comprobarse como tras la reforma laboral de 2012 han aumentado considerablemente los convenios que se refieren a la distribución irregular de la jornada, ya que tras la misma el tenor literal del artículo 34.2 ET establece: “Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”.

En el ámbito de empresa son menos los convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada: 31,82% en 2019, una cifra muy parecida a la de 2018 (33,33%), que a su vez supuso casi el doble que en 2017 (16,67%), aunque menos que en 2016 (38,10%). Debe reseñarse como en 2012 sólo un convenio colectivo de empresa la regulaba y a partir de 2013 se previó en un número considerable de convenios llegando al 44,00% y subiendo hasta el 56,52% en 2014, a partir de ahí, comienza a bajar el número al 47,37% en 2015, el 38,10% en 2016 y el 16,67% en 2017.

Por otro lado, mientras que en el ámbito de sector se prevé una distribución irregular de la jornada que oscila entre el 8% y el 10% de la jornada, en el ámbito

de empresa los porcentajes son superiores, llegando incluso un convenio a regular la distribución irregular de un 40% de la jornada (Kiss Fruit, S.L.).

Una práctica habitual en la negociación colectiva murciana es la de regular la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, e incluso algunos de ellos la hacen extensible a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera y en muchos casos se acorta la jornada durante ese periodo con una jornada semanal de 35 horas. En 2019 lo han hecho el 42,86% de los convenios colectivos de sector, un dato muy parecido al de los años anteriores 2018 (40%) y 2017 (36,36%), pero muy alejado del de 2016 (66,67%) y los años 2015 y 2014, si bien, ha de tenerse en cuenta que en esos años el número de convenios colectivos de sector era ínfimo. En el ámbito de empresa baja el porcentaje de convenios colectivos que prevén en 2019 la jornada intensiva para la época estival (27,27%), pues en 2018 fue del 33,33%. En cuanto a los años anteriores, en 2017 el dato fue casi el mismo que el presente (27,78%), una cifra muy similar a la de 2015 (36,84%) y 2014 (21,74%) y claramente diferenciada de la de 2016, cuando sólo dos convenios preveían la jornada intensiva.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, a diferencia de 2018 y 2016, años en los que no fue regulada por ningún convenio colectivo de sector, en 2019 sí se contempla en la negociación colectiva de sector, aunque únicamente en un convenio colectivo. En el ámbito de empresa, también sube el número de convenios colectivos que prevén la flexibilidad de la jornada que se sitúa en un 27,27%, mientras que en 2018 fue de un 14,8%. Un dato más cercano al de 2017 (33,33%) y 2016 (28,57%).

**5. Reducción de jornada por motivos familiares.** La regulación de esta materia tradicionalmente ha sido muy excepcional, sin embargo, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, en 2019 superan el 50%. En sector la cifra llega hasta el 57,14% y en empresa al 54,55% de los convenios, cuando el 2018 fue del 48,2% y en 2017 del 38,89%. En todo caso, no hay ninguna aportación negocial más allá de reiterar lo ya contemplado en la legislación.

6. La comúnmente llamada **“Pausa por bocadillo”** siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. Curiosamente, aunque se encomienda a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo, ningún año ha sido muy frecuente que se cumpliera con dicha encomienda, pero 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 la inmensa mayoría de los convenios colectivos, con independencia de su ámbito de aplicación, sí fijen que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo ha de considerarse como tiempo de trabajo efectivo.

En 2019 el 71,43% de los convenios colectivos de sector recogen en su articulado la pausa por bocadillo, un porcentaje muy superior al de 2018 (50%), que sin motivo aparente cayó considerablemente en referencia a otros años (2017: 63,63%, 2015: 66,67% y 2014: 75,00%). Todos ellos lo hacen mejorando lo previsto en el ET. En el ámbito de empresa regulan la pausa por bocadillo el 68,18% de los convenios colectivos, una cifra muy por encima de la de 2018 y 2017 (44,44%) y que la de 2016 y 2015 (42,86%).

Resulta curiosa la previsión del convenio colectivo para Limpieza Edificios y Locales, en la que se especifica que el descanso será proporcional para los contratos a tiempo parcial a partir de la media jornada en adelante. Así como la del convenio colectivo para Tomate Fresco (Manipulado y Envasado), donde se indica que la pausa será de veinte minutos a cuenta del trabajador, excepto que el horario sea de tarde, y entonces será de 10 minutos a cargo de la persona trabajadora y 10 a cargo de la empresa.

Por otro lado, este año sí que encontramos convenios colectivos que distinguen entre jornada continua y jornada partida a los efectos de la pausa por bocadillo. Así, por ejemplo, los cuatro convenios publicados en 2019 relacionados con la producción de caramelos y golosinas, distinguen entre una pausa por bocadillo de quince minutos, cuando la jornada es partida y supera las cinco horas, y una pausa de treinta minutos si la jornada es continuada, computándose en ambos supuestos 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, el 31,82% de los convenios colectivos de empresa aluden a esta materia. A este respecto, puede destacarse la minuciosa regulación del convenio colectivo para APR Invernaderos, SL. (art. 16), en el que se contemplan las obligaciones del personal derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada, se prohíbe la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria, así como una serie de excepciones y las consecuencias del incumplimiento. También cabe destacar la previsión del convenio colectivo para Transportes El Mosca S.A. (art. 14).

**8. Las horas extraordinarias** son reguladas en todos los convenios colectivos de sector. En 2018 lo fue por el 80% de los convenios colectivos de sector, un registro mucho más elevado que el de los últimos años -que ya era bastante alto- (72,72% en 2017 y 66,67% en 2016). En la negociación colectiva de empresa regulan las horas extraordinarias el 63,64% de los convenios colectivos. Baja la cifra con respecto a 2018, cuando había aumentado considerablemente hasta el 77,78%

de los convenios colectivos de empresa. También bajan los convenios colectivos que aluden expresamente a la necesidad de una política solidaria conducente a la reducción de horas extraordinarias, debiendo ponerse de relieve el hecho de que algunos convenios colectivos como el de Aguas (captación, envasado, conducción) delimiten las horas extraordinarias de ejecución obligatoria, o las horas extraordinarias estructurales como los convenios para Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado) y Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado). Por lo que hace a su compensación, tanto en sector como en empresa, la mayoría de los convenios disponen su retribución en metálico o con periodos de descanso, a elección.

También en 2019, la gran mayoría de los convenios suscritos en la Región de Murcia opta por ajustarse, respecto a la **duración de las vacaciones**, al mínimo marcado en la legislación laboral, mínimo al que, unas veces se hace referencia en forma de días hábiles (22 laborables: Herboristería o Ayuntamiento de Mula, APR, etc.), y otras, en días naturales (30 días naturales, Aparcamientos y Garajes, GLP, o Golosinas Vidal, Jake, etc.). Las previsiones que se alejan de esta duración mínima, son excepcionales, tanto en el ámbito de sector, como en el de empresa (23 laborables: Hidrogea, Capel Vinos o 26 laborables: Unión Caec).

Por su parte, aunque se trata de una previsión excepcional en el ámbito de sector (Limpieza de edificios y locales), más de la mitad de los nuevos convenios de empresa garantizan a sus empleados/as la posibilidad de disfrutar, si así lo desean, de determinado número de días consecutivos. Este periodo oscila entre 5 días hábiles (Ayuntamiento de Cartagena), 21 días (Viudal Golosinas, Caramelos Celdrán, etc.) o todo el periodo continuado (Simón Sáez).

Con finalidad de aclarar las posibles dudas que puedan suscitarse en esta materia, más del 40% de los convenios analizados se ocupa de recordar que los días de vacaciones que podrán disfrutar quienes tenga una relación laboral temporal o fija discontinua se calcularán en atención a los días efectivamente trabajados a lo largo del año (Tomate, Fruta Fresca).

Por lo que respecta a la concesión de días adicionales de vacaciones, se detecta que la negociación colectiva de ámbito de empresa es mucho más generosa al respecto que la negociación de sector, en la que este tipo de previsiones son poco menos que anecdóticas (por ejemplo, 1 día de libre disposición y 1 día por el Santo Patrón, sustituible a voluntad del trabajador por retribución extraordinaria de un día de salario, que contempla el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales).

Así, es en el ámbito de empresa donde encontramos previsiones de este tipo: por ejemplo, se declaran festivos retribuidos no recuperables los días 24 y 31 de diciembre (Ayuntamiento de Totana); se conceden 5 días por motivo del

Santo Patrón (Jake, Caramelos Celdrán); 2 días por asuntos propios (Filtthader), o se añaden días de vacaciones conforme aumenta la antigüedad laboral en la empresa (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Totana).

Como en años anteriores, la forma de organización del disfrute de las vacaciones según un sistema basado en la atribución de turnos rotatorios se trata de la opción que mejor acogida tiene en la Región de Murcia, y es que prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación opta por seguir este criterio (Jake, Capel Vinos, Fini, etc.). Más de la mitad de los textos suscritos completa esta previsión estableciendo a su vez el derecho a disfrutar el turno de vacaciones, preferiblemente, durante los meses de verano (Limpieza, Tomate, Capel vinos, Simón Sáez, etc.).

Por su parte, es más el ámbito de empresa que el de sector el que se ocupa de prever cómo pueden llegar a incidir las necesidades de la empresa sobre el disfrute de las vacaciones. Y es que cerca de la mitad de los nuevos convenios de empresa detallan en su articulado que, en todo caso, se tendrán en cuenta los intereses de la empresa en la atribución de los turnos de vacaciones para no interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva o la normal atención del servicio (El Mosca, Unión Caec). En ocasiones, se concreta que, cuando el/la trabajador/a se vea obligado/a a interrumpir o aplazar el disfrute de las vacaciones para atender necesidades de la empresa, recibirá 4 (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento Fuente Álamo), 5 (Ayuntamiento de Mula), o 10 días adicionales de vacaciones (Ayuntamiento de Cartagena). Otras veces, se prevé expresamente la compensación económica del perjuicio sufrido debido al adelanto o retraso el turno de vacaciones inicialmente atribuido (Simón Sáez). Incluso, el convenio colectivo para Ge Plastics prevé la posibilidad de disfrutar las vacaciones fuera del año natural por necesidades de la empresa.

Sorprende comprobar que, todavía en 2019, dos terceras partes de los convenios analizados considera oportuno incluir una referencia específica a la **posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones** en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores). Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy totalmente superflua, plasmada únicamente con fines informativos (Herboristería, Fruta, Oficinas de Farmacia, Fini, etc.). Similares previsiones se encuentran respecto

a la situación de maternidad, aunque esta situación se encuentra desde hace años expresamente previsto en el texto de la norma (Tomate, Fruta fresca), lo que demuestra el generalizado desconocimiento por parte de las personas trabajadoras de los derechos que les asisten.

Por lo que respecta a la **atención de las cargas familiares**, tristemente se detecta que, tampoco en 2019, los convenios colectivos murcianos han sabido aprovechar todo el potencial que puede tener la regulación del derecho a vacaciones, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Entre todas las posibilidades a las que se hubiera podido recurrir, solo excepcionalmente, algunos convenios de empresa optan por otorgar preferencia en la elección de los turnos de vacaciones a trabajadores/as con hijos en edad escolar, con el fin de facilitarles que éstas coincidan con el período de vacaciones escolares (Ayuntamiento de Lorca, Ge Plastics).

Partiendo del hecho de que muchos de los convenios colectivos de 2019 estaban ya tramitados e incluso publicados antes de la publicación 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, es normal que no atiendan a la nueva terminología y sigan refiriéndose a los **permisos por maternidad y paternidad**, los cuales, tradicionalmente no suelen prodigarse mucho en la negociación colectiva. Sin embargo, durante esta anualidad han aumentado los convenios regionales que regulan expresamente el permiso por maternidad: uno en sector y el 50% en empresa, cuando en 2018 no lo hizo ninguno en sector y en empresa el porcentaje fue de un 40,24% y solo tres convenios mejoraron la disposición legal. Igualmente, el permiso por paternidad es contemplado por un convenio colectivo de sector, al igual que en 2018 y por el 36,36% de los de empresa, una cifra muy similar a la de 2018 y 2017 que fue del 33,33%.

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 57,14% de los convenios colectivos de sector y el 25% de los de empresa); para realizar técnicas de **fecundación asistida** (el 25% de los convenios colectivos de empresa); para la **tramitación de separación, divorcio o nulidad** (Sabic Innovative Plastics España S.C.A. y acuerdo mixto para el personal funcionariado y laboral del

Ayuntamiento de Fuente Álamo); para hacer efectivo el derecho a la protección y a la **asistencia social integral como consecuencia de actos terroristas** (acuerdo mixto para personal laboral y funcionariado del Ayuntamiento de Totana); para acudir a **reuniones en el colegio** de los hijos/as (15% de los convenios colectivos de empresa -todos ellos Ayuntamientos-); licencias por situación de **causa mayor** (terremotos, inundaciones, incendios...) a la que únicamente alude el acuerdo mixto para personal laboral y funcionariado del Ayuntamiento de Totana; para **asistir a reuniones de coordinación de los centros educativos especiales** para niño/as con discapacidad (Ayuntamiento de Lorca); así como las **licencias sin retribución** que se prevén en el uno de los convenios colectivos de sector y en el 40% de los de empresa...

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

Rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias. Siendo también en la Administración Pública donde pueden encontrarse convenios que sí que detallan la forma de justificación, plazo y solicitud.

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 2019 aumentan el número de días de disfrute de la misma, llegando hasta los 20 días en el acuerdo mixto para personal laboral y funcionariado del Ayuntamiento de Totana y a 22 días en el convenio colectivo para personal laboral del Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos. Ningún convenio colectivo ni de sector ni de empresa dispone la posibilidad de acumular los días de licencia con las vacaciones. En cuanto a la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, sigue siendo más propia de la negociación colectiva de empresa, en la que además de recoger dicha equiparación se advierte que no podrá ser empleada esta licencia en caso de unión de hecho y posterior matrimonio con la misma persona.

Igualmente, la licencia por **nacimiento de hijo/a**, y pese a que 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, la elimina del art. 37.3 b) ET, ésta sigue siendo año tras año una de las más comunes en la negociación colectiva regional, por lo que será interesante tener en cuenta el hecho de 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 los convenios colectivos.

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

Como en años anteriores, debe volverse a reiterar lo llamativo que resulta que sigan existiendo convenios que en vez de referirse al nacimiento de hijo/a aludan al “alumbramiento de la esposa” (GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano), algo bastante anacrónico, cuyo tenor literal podría considerarse discriminatorio para los/as niños/as nacidos en el seno de una pareja de hecho o en el caso de los hijos/as adoptados por parejas heterosexuales y sobre todo por las constituidas por dos varones, puesto que se alude textualmente al alumbramiento de la esposa. No cabe duda que su interpretación no ha de ser literal, pero el lenguaje es importante y debería de cambiarse la expresión. Por otro lado, cabe destacar por su singularidad la previsión de una licencia de dos días laborables, cinco si se precisa desplazamiento, en caso de alumbramiento de la hija o la nuera (Limpieza Edificios y Locales).

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, muchos de los convenios colectivos de 2019 no se han adaptado a la nueva redacción del art. 48.f) ET incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019. Además, debe subrayarse el hecho de que, aunque este año han sido más numerosos los convenios colectivos que concretan el periodo de acumulación de lactancia, sigue siendo una cuestión pendiente en nuestra negociación colectiva.

En 2019, como ya ocurriera en los últimos 8 años, han aumentado considerablemente el número de convenios que regulan la licencia **para asistir a la consulta médica**, y aunque sigue siendo inferior la cifra de los que aluden a la posibilidad de acompañar al cónyuge o a un familiar a la consulta médica, ésta también va en aumento.

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

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

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

\* \* \*

Respecto al **salario**, son varias las conclusiones que arroja la negociación colectiva de 2019:

Por una parte, la gran mayoría de los textos estudiados incluyen una **“cláusula de actualización automática del salario”** 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. Así, aparece en más del 71% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Herboristería, Aparcamientos y Garajes, etc.) y prácticamente en el 90% de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Fuente Álamo, Jake, El Mosca, etc.).

Menos frecuente es en cambio la **cláusula de garantía salarial**, en virtud de la cual, las partes se comprometen a actualizar automáticamente los salarios 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 (Manipulado y Envasado de Tomate, Hidrogea, Filthader, Oficinas de Farmacia, etc.).

Resulta interesante insistir en la escasa frecuencia con que nuestros convenios prestan atención al **momento y la forma del pago**. Se trata de una práctica habitual, pues vienen poniéndose de manifiesto año tras año. En 2019, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en la Región establece previsiones específicas relativas a la forma de pago (como compromisos de retribución a través de transferencia u otros similares). Y poco más del 10% de los 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 la transferencia bancaria (Filthader,

Xieplant, GE plastics) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (Filtthader, Xieplant, GE Plastics).

Se ha de destacar que más del 50% de los convenios analizados, tanto en ámbito de sector como de empresa, opta por mejorar la legislación vigente, y reconocer **3 pagas extraordinarias** en lugar de las dos previstas en la ley (Simón Sáez, APR, etc., aunque en la mayoría de estos casos, la tercera paga extra recibe el nombre de participación en beneficios (Herboristería, GLP, etc.). Sólo de forma excepcional, se contemplan 4 (Limpieza, Hidrogea, Jake, etc.) o 5 pagas extraordinarias (Aguas).

Un año más, se aprecia que el concepto de complemento económico por **participación en beneficios** se sigue utilizando incorrectamente en la negociación colectiva murciana. Y es que, al no hacerse depender realmente de la situación económica de la empresa, en realidad, se convierte en una tercera paga extraordinaria, aunque en ocasiones tenga distinto importe que las restantes. Así, 2019, más de la mitad de los nuevos convenios de sector (GLP, Tomate, Aguas, etc.) y un 10% de los convenios de empresa (Estacionamientos y Servicios, Simón Sáez), incluye un complemento de participación en beneficios. Ahora bien, prácticamente en la totalidad de los casos analizados, se trata de una previsión de cuantía fija, prevista de forma totalmente ajena a los resultados reales de la empresa, y como tal, se incluye en este estudio

También, como viene siendo práctica recurrente en nuestra negociación colectiva, los complementos salariales más frecuentes son los vinculados a la **antigüedad en la empresa** o a la **nocturnidad del trabajo realizado**.

Ahora bien, por lo que al complemento por antigüedad se refiere, debe destacarse que prácticamente en la totalidad de los casos se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento *ad personam*” que sólo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los/as trabajadores/as que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para el personal de nueva contratación (Tomate, Fruta, Aguas, Hidrogea, Jake, etc.). Solo en alguna ocasión, aunque el complemento se sigue devengando para toda la plantilla, se cambia la forma de cálculo respecto al personal de nuevo ingreso (Aparcamientos y Garajes Simón Sáez).

Es solo en el ámbito de empresa donde, de forma excepcional, se encuentran complementos de antigüedad configurados para todos/as los/as empleados/as de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Cartagena, El Mosca, etc.).

Por su parte, aunque prácticamente la totalidad de los textos estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, contemplan un complemento por

nocturnidad, sus límites se mantienen siempre dentro de las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores -entre las 22.00 h. y las 06.00 h.- (Aparcamientos y Garajes, Herboristería, (Capel vinos, Jake, APR, etc.).

Por primera vez, encontramos en la negociación colectiva murciana. un plus de temporalidad, de 12 euros/mes, previsto en el convenio colectivo de GLP.

El resto de complementos salariales, normalmente funcionales, aparecen únicamente en un 20% o 30% de los convenios estudiados, con ligera mayor presencia en el ámbito de empresa, como el plus de asistencia, previsto con el fin de prevenir el absentismo (Limpieza, Fruta fresca, Tomate, Unión Caec, GE plastics etc.); el plus por constante disponibilidad, normalmente reconocido únicamente para las categorías profesionales que efectúen turnos de guardia, con el fin de reparar averías o atender otras emergencias (Hidrogea, Unión Caec, Ayuntamiento de Lorca, GLP, Aguas, etc.), los incentivos por productividad o rendimiento (GLP, Limpieza, Hidrogea, Oficinas de Farmacia, Filthader, etc.) o el complemento de penosidad o toxicidad (Limpieza, Aguas, Xileplant, Filthader, etc.) para aquéllas categorías profesionales que realicen determinados trabajos.

Respecto a la **cuantía del salario**, solo un tercio de los nuevos textos consigue alcanzar el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, alcancen al menos **los 14.000 euros** en todos los sectores de la Región. Así lo hacen, en 2019, los sectores de Herboristería y Limpieza de edificios y locales, y empresas como Transportes El Mosca, Hidrogea, Capel Vinos, Unión Caec, APR, etc. En el resto de ocasiones, existe al menos una categoría profesional que no alcanza este mínimo retributivo. Sorprende comprobar que 2 de cada 10 nuevos convenios contemplan, al menos para una categoría o grupo profesional, una retribución anual que no alcanza el SMI vigente en 2019 (Jake, Vidal Golosinas, Kiss Fruit, etc.).

Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, en 2019, ningún convenio colectivo murciano, ni de ámbito de sector ni de empresa, incluye **retribuciones en especie**. No se trata de una situación novedosa, pues se viene constatando desde comienzos de la Gran Crisis que sufrió España.

En cambio, prácticamente la totalidad de los nuevos convenios colectivos, tanto de ámbito de sector como de empresa contempla algún tipo de **suplido por gastos**.

Las modalidades más frecuentes son las dietas y gastos de locomoción (previstos en ocho de cada diez nuevos convenios), y a bastante distancia, el

plus de transporte (compromiso que sigue el 30% de los convenios analizados). Mientras los primeros están 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 (Limpieza, Aguas, Ge Plastics, Filthader, Hidrogea, etc.), los segundos pretenden compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo (Aparcamientos y Garajes, Tomate, El Mosca, Capel vinos, etc.). Recuérdese que, mientras las dietas y suplidos por gastos, 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), desde la reforma de 2013, el plus de transporte se convierte en un concepto íntegramente cotizante a la Seguridad Social.

La regulación de las **diversas modalidades contractuales** es una materia que es abordada tradicionalmente en los Convenios de sector. No obstante, bajo el auspicio de la reforma laboral de 2012, que potenció la negociación colectiva en el nivel de empresa, se constata que en la negociación a nivel de empresa está muy presente también esta materia.

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, este año merece ser destacada la regulación que ofrecen algunos Convenios de empresa como los de Fini Golosinas, Caramelos Celdrán, Jake, APR Invernaderos.

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.

Por lo que hace al **contrato fijo-discontinuo**, tan presente en el tejido empresarial de nuestra Región, ha correspondido su regulación a convenios como el de Kiss Fruit y el de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco.

Por lo que hace a los **contratos formativos** (prácticas y formación y aprendizaje) su regulación no está muy presente en los convenios negociados el pasado año 2019 (Simón Sáez)

A la hora de abordar la **contratación a tiempo parcial**, pese a que es una modalidad contractual que ha cobrado mucha importancia durante los últimos años y la incidencia que en la configuración del mismo tiene la negociación colectiva.

En el caso de la Región de Murcia, los convenios de empresa son los que más atención le han prestado analizando su aplicación a la realidad de la compañía, con la posibilidad de organizar las horas complementarias (Vidal Golosinas, Simón Sáez, Xileplant).

Algunos pactos colectivos contienen compromisos para el **fomento del empleo fijo** mediante la transformación de contratos temporales o estableciendo un porcentaje mínimo de contratos indefinidos, es el caso de convenios como los de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco o el de los convenios de Empresa que sustituyen el derogado convenio del sector de Golosinas (Vidal Golosinas, Fini Golosinas, Jake, Caramelos Celdrán).

El mantenimiento del empleo también puede obrar en virtud de la subrogación y la sucesión de contratadas. Este mecanismo está presente fundamentalmente en los convenios de las empresas de servicios (Limpieza de Edificios y Locales, Aparcamientos y garajes).

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

La trascendencia de esta mejora voluntaria no 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 puede influir en las medidas que sobre esta problemática adopta la empresa que aplica el convenio.

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

También debemos hacer referencia a la posibilidad recogida en la inmensa mayoría de los convenios colectivos que contemplan el abono de una **indemnización** en casos de muerte del trabajador o de incapacidad permanente en alguno de sus grados. Esta acción suele estar acompañada por la obligación por parte de la Empresa

de suscribir una **póliza de seguro** para sus trabajadores. La opción más frecuente consiste en fijar el importe de la indemnización por la que se suscribirá el seguro, en muy pocos casos se señala una cuantía de la prima del seguro por trabajador.

En materia de **jubilación**, los convenios colectivos de la Región de Murcia han acogido la posibilidad de que pueda volver a ser aplicable la jubilación forzosa como política de fomento del empleo con la aplicación de la Disposición Final Primera del Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre (Especies Naturales, APR Invernaderos, El Mosca, Filthader).

En otros casos, algunos convenios siguen estableciendo incentivos para promover la jubilación voluntaria de sus trabajadores más veteranos, normalmente este incentivo se abona mediante la compensación económica de días de vacaciones (Colegio de Farmacéuticos, Estacionamientos y Servicios).

Como resultado de la regulación actual, tan restrictiva a que se adelante la edad de jubilación, el recurso a la **jubilación parcial** combinada con el contrato de relevo ha sido una fórmula que se ha visto reforzada en los convenios colectivos negociados este año (Xileplant).

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

Por lo que hace a las medidas de **acción social y prestaciones familiares**, pueden englobarse todas aquellas ayudas que percibe el trabajador en concepto de ayuda por matrimonio, premio por natalidad, ayuda por disminuido físico o psíquico a cargo, ayuda escolar, prótesis, asistencia letrada, etc. En este sentido, los convenios del personal laboral de los ayuntamientos destacan por el alcance de las prestaciones.

Las ayudas sociales no solo quedan limitadas a las uniones matrimoniales sino que pueden alcanzar a las parejas de hecho válidamente reconocidas, como declara expresamente el Convenio de Filthader.

Respecto a la Ayuda Escolar que se regula en convenios como los de Caramelos Celdrán o Estacionamientos y Servicios, es conveniente tener en cuenta –como hemos señalado en anteriores estudios– 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, no han aludido esta modificación legislativa en los convenios.

Cuando la actividad de la empresa está relacionada con el transporte o, al menos, la empresa cuenta con conductores, es frecuente que los pactos colectivos regulan la situación transitoria en la que puede encontrarse el trabajador si se encuentra privado de su carnet de conducir (El Mosca, Capel Vinos).

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.

El reconocimiento médico siempre aparece regulado en este apartado. Junto al reconocimiento médico anual, nos encontramos con supuestos en los que el reconocimiento médico es previo al inicio de la actividad. En este caso, dicha medida no merece ninguna censura jurídica, sino que deriva de la existencia de enfermedades profesionales identificadas en la actividad que va a desempeñar el trabajador.

En cuanto a la **solución extrajudicial de conflictos**, en 2019, como viene ocurriendo desde 2010, el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es muy destacado, pudiendo observarse un incremento muy considerable con respecto a los años 2008 y 2009, pues prácticamente la totalidad de los convenios, tanto de sector como de empresa, prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales, encontrándose las pocas salvedades en los acuerdos mixtos de condiciones laborales para el personal laboral y funcionariado de Ayuntamientos. La cifra de las adhesiones es muy similar a la de los años precedentes.

En 2019, al igual que en 2018, en el ámbito de sector, absolutamente todos los convenios prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales, adhiriéndose al ASECMUR todos ellos, menos Tomate Fresco que opta por señalar el propósito de acudir a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL), sin perjuicio de la solución judicial.

Por lo que hace al ámbito de empresa, como ya se ha señalado, las escasas excepciones se encuentran en los textos negociales de la Administración Pública, el resto, o disponen una cláusula de expresa adhesión al II ASECMUR, o acuerdan someter los conflictos colectivos a la ORCL, o en caso de inaplicación de las condiciones establecidas en el art. 82.3 ET y una vez consultada la comisión paritaria acudir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales conforme al II ASECMUR (SECOM) o al organismo autónomo conforme al II ASECMUR.

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2019, 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.

Casi la mitad de los convenios colectivos de sector acuerdan someter las discrepancias del periodo de consultas a la Comisión Paritaria y si ésta no alcanzara un acuerdo acudir a lo establecido en ASECMUR II. Y en el ámbito de empresa el 45,45% de los convenios colectivos prevén que en caso de que la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio no llegue a un acuerdo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes. Una previsión casi idéntica a la de 2018, pero muy superior a la de 2017, que fue de un 27,78% de los convenios colectivos de empresa.

La **representación de los trabajadores** y la regulación de los **derechos sindicales**, representa una de las materias más presentes en los convenios colectivos. Como viene siendo habitual en este apartado, los convenios superan el marco legal mediante la ampliación del crédito horario, la posibilidad de acumular las horas sindicales, potenciando los derechos de información y consulta, contemplándose la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina o reduciendo el volumen de plantilla necesario para contar con un delegado sindical (Capel Vinos, Vidal Golosinas, Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Fuente Álamo, Captación y Depuración de Aguas, Fruta Fresca).

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

La composición de la Comisión Paritaria oscila entre 4 y 12 miembros tanto para los convenios de sector como los de empresa. La gran mayoría de los convenios colectivos, sean de sector o de empresa, especifican el número de componentes de la comisión paritaria y tan sólo en el ámbito de empresa se prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria (Ayuntamiento de Totana, Ayuntamiento de Fuente Álamo, Ayuntamiento de Lorca y Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos). 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 aunque suelen ser muy escasos los que determinan un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen, en 2019 el porcentaje ha crecido considerablemente situándose muy cerca del 50%.

Junto con la función de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y de arbitraje y conciliación, tradicionalmente los convenios suelen atribuir a la Comisión

Paritaria, toda una serie de competencias delegadas de gran interés: elaboración de planes de formación continua (Frutas Frescas y Hortalizas), vigilancia de la competencia desleal existente en el sector denunciando las infracciones que se comprueben (Limpieza Edificios y Locales)... No obstante, ha de advertirse que en 2019, y fundamentalmente en empresa, apenas se regulan dichas competencias delegadas.

Por lo que hace al **régimen disciplinario**, el porcentaje de convenios que regulan esta materia de forma expresa en 2019 en el ámbito de sector ha aumentado, pues lo hacen un 71,43% y todos ellos realizan una enumeración de faltas expresamente tasada, se refieren al procedimiento sancionador y a la prescripción, mientras que en 2018 el 40% de los convenios sectoriales se remitían al convenio de ámbito nacional. Por el contrario, en el ámbito de empresa la regulación del régimen disciplinario en 2019 es inferior a la de 2018, posiblemente porque en 2018 se alcanzó una cifra muy superior a la de otros años (71,4%). La tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

En materia de **formación**, es frecuente que los convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores, algunos convenios ofrecen la posibilidad de constituir una comisión para analizar las propuestas de los trabajadores sobre acciones formativas o para realizar un seguimiento (Sabic, Fini, Vidal Golosinas).

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. No obstante, los convenios negociados en 2019 de toda condición, no han obviado esta materia en su regulación y se trata de un contenido que está muy presente.

En el caso del Convenio de APR invernaderos se traslada directamente la regulación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluso señalando qué hacer si la empresa no cuenta con representantes legales de los trabajadores. No obstante, dicha mención es ociosa: si la compañía ha negociado un convenio

de empresa estatutario ello deriva de que cuenta con un interlocutor social válido, dentro de los supuestos que contempla el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Como viene ocurriendo en los últimos años, también en 2019, prácticamente la totalidad de los convenios suscritos en la Región de Murcia incluye algún compromiso encuadrable dentro el concepto de **Responsabilidad Social Corporativa**. Ahora bien, en la práctica, este tipo de cláusulas, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones, se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.

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

Así, por ejemplo, es muy habitual incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo **actos discriminatorios** por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE, con el que, en realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo (Fruta fresca, Herboristería, Kiss Fruit, Unión Caec, etc.), o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres (GLP, Aparcamientos y Garajes, Hidrogea, Oficinas de Farmacia, Simón Sáez, etc.).

Resulta muy llamativo observar que, aunque el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres reduce sustancialmente el número de trabajadores que han de tener las empresas obligadas a elaborar este tipo de planes (150 desde marzo de 2020 y 50 trabajadores, a partir de marzo de 2021), todavía la mayor parte de convenios murcianos, pese a haber sido publicados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la reforma, siguen haciendo referencia a empresas de más de 250 (GLP, Tomate) o 200 trabajadores (Herboristería, Fruta fresca). Solo de forma excepcional se utiliza una referencia a una genérica obligación de elaborar un plan de igualdad cuando se supere la cifra de empleados que legalmente corresponda (Jake).

Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2019, solo 1 nuevo convenio de empresa (Transportes El Mosca) y dos sectoriales (Tomate, Herboristería), crean una **comisión para la igualdad de género**, encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.

Desde otro punto de vista, conviene insistir en que, uno de los errores más frecuentes de los que adolece la negociación de planes de igualdad, consiste en creer que el **proceso de elaboración de un plan de igualdad** concluye en el momento en el que los negociadores acuerdan una serie de medidas de actuación. Nada más lejos de la realidad. Es importante insistir en que todas las fases implícitamente referenciadas en el texto de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son imprescindibles para la constitución de un verdadero plan de igualdad: diagnóstico negociación, seguimiento y evaluación. Todas ellas son igualmente importantes para garantizar que el plan de igualdad cumpla los objetivos que le dan razón de ser. Y es que en realidad el legislador ha previsto un sistema basado en el sistema de ensayo-error, en virtud del cual, a las iniciativas inicialmente previstas para lograr mejorar la igualdad de género en la empresa, necesariamente hay que sumar una serie de técnicas destinadas a garantizar el efectivo cumplimiento de las previsiones del plan, a corregir las deficiencias detectadas en materia de igualdad de géneros y, posteriormente, sustituirlas por otros si con el transcurso del tiempo éstos no demuestran alcanzar los resultados esperados. Si se omite o posterga cualquiera de estas fases, el plan de igualdad pasará a tener un valor meramente simbólico dentro de la estructura empresarial, sin aplicabilidad real. Y es que, la propia esencia del plan de igualdad, lo hace estar destinado a ser un instrumento de mejora de la política de igualdad implantada en la empresa, y para lograrlo, resulta imprescindible configurarlo como un instrumento dinámico, abierto a constantes actualizaciones y mejoras. Pese a todo, en 2019, solo el convenio colectivo para Transportes El Mosca, se compromete a realizar un informe anual de los resultados del plan en la empresa.

También en 2019, también han sido excepcionales los convenios murcianos que optan por hacer referencia a situaciones vinculadas a la **maternidad o a la conciliación de las obligaciones familiares y las laborales**, y cuando lo hacen, simplemente se limitan a formular en términos genéricos su compromiso de proteger la maternidad, paternidad o adopción de acuerdo con la legislación vigente, a reproducir lo ya previsto en los arts. 37, 46 y 48.4 ET (Ge Plastisc, APR, etc.) o a reiterar las obligaciones de cumplimiento de las especialidades en materia de prevención de riesgos laborales que requieren las mujeres embarazadas (por ejemplo, Tomate).

Resulta llamativo comprobar que todavía la negociación colectiva sigue haciendo referencia los conceptos de “maternidad” y “paternidad” a pesar de que el RD-Ley 6/2019 los sustituyó por la nueva situación de “cuidado de hijo” (Estacionamientos y Servicios).

En cualquier caso, sería deseable que, a estos efectos, la negociación colectiva murciana optase por mejorar, en algún extremo, los derechos reconocidos

como mínimos en la legislación laboral, facilitando así las oportunidades de compatibilización de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que presten servicios en su ámbito de aplicación. Adviértase que, en la práctica, existen muchas alternativas que, sin generar coste económico alguno a la empresa, consiguen mejorar sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación el convenio.

Precisamente en torno a este tema, se detecta una clarísima diferencia de trato entre el empleo público y el empleo privado, dado que, en 2019, las pocas medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, se encuentran en el texto de convenios colectivos destinados al personal laboral de ciertas Administraciones públicas, como puede ser la flexibilidad de horario por conciliación (Ayuntamiento de Fuente Álamo), el permiso retribuido para asistir a reuniones en el centro educativo de los hijos (Ayuntamiento de Totana), o el derecho a disfrutar de 1 hora de ausencia diaria sin pérdida de retribución por cuidado de hijo menor de 12 años (Ayuntamiento de Cartagena).

Tampoco la negociación colectiva murciana está siendo demasiado recurrente a la hora de mejorar la protección que reciben las víctimas de violencia de género. En 2019, menos del 20% de los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluye en su articulado referencia alguna a las víctimas de violencia de género, y 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 (Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Totana, etc.: o el convenio colectivo para el sector de Tomate).

Tristemente, en 2019 ningún convenio de nueva negociación incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la **violencia de género**, pese a tratarse de una estrategia muy útil para reforzar la protección de las víctimas, evitando que esta situación repercuta negativamente sobre su empleo o su rendimiento.

Por lo que a compromisos sociales se refiere, tampoco en 2019, la negociación colectiva murciana incluye referencia alguna a **trabajadores mayores de 45 años o menores de 30**, a pesar de que, cada año las estadísticas se ocupen de confirmar que son los que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo

Se aprecia sí que los negociadores no son conscientes de los importantes esfuerzos realizados por el legislador, en los últimos años, para incentivar y estimular la contratación de personas pertenecientes a estos grupos de edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales para las empresas

que se decanten por contratar a personas de mayor o menor edad. Así, en 2019 (como ya ocurriera en 2015, 2016, 2017 y 2018), ningún convenio murciano de nueva negociación, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación estos trabajadores ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.

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 más jóvenes; o plasmar en el texto del convenio 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/as aspirantes de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de personas 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/as trabajadores/as de más edad.

Por el contrario, nuestros convenios colectivos sí parecen estar más implicados en lo que respecta a la detección y prevención del **acoso sexual en el trabajo**. Y es que dos terceras partes de los textos estudiados incluye en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.

En concreto, los convenios colectivos se suelen preocupar de incluir en su régimen disciplinario, como falta muy grave, el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual respecto a otro trabajador de la empresa (Aparcamientos y Garajes, Limpieza, Tomate, etc., o Ge Plastics, Kiss Fruit, etc.). En ciertas ocasiones, se tipifican conductas que, sin llegar a constituir un fenómeno de acoso propiamente dicho por no ser reiteradas en el tiempo, tienen serias repercusiones laborales “como toda ofensa verbal o física de carácter sexual” (Simón Sáez).

Respecto a este tema, la práctica demuestra que son los convenios colectivos de ámbito de empresa los que se ocupan de negociar protocolos específicos de prevención del acoso sexual. Así, cuatro de cada diez nuevos convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2019 contempla un protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de género (Jake, Vidal golosinas, etc.) o se comprometen a implantarlo durante la vigencia del convenio (Caramelos Celdrán, etc.).

En cualquier caso, debe destacarse que la mayor parte de estos protocolos parten de la situación de que los episodios de acoso se van a producir entre

empleados de la empresa, muchas veces olvidando fenómenos de acoso que puedan sufrir empleados de la empresa pero causados por personas que no integran la plantilla de ésta, aunque también se encuentren vinculados al entorno laboral, como autónomos colaboradores, clientes, proveedores, etc.

Por último, no se puede dejar de hacer una referencia especial al compromiso con mayor trascendencia práctica: el que hace referencia a la **estabilidad en el empleo**. En 2019, recurriendo a diversos los mecanismos, más de la mitad de los nuevos convenios de sector y una tercera parte de los convenios de empresa, intenta garantizar la permanencia en el empleo de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Entre otros, compromisos, pueden destacarse los siguientes: Subrogación de personal (Aguas, Limpieza); preferencia en la contratación indefinida al personal temporal (Golosinas Vidal, Limpieza); el compromiso de garantizar que el 85% de la plantilla de las empresas del sector esté integrada por trabajadores fijos o fijos discontinuos (Tomate); recurrir a la contratación a través de ETT lo menos posible (Fini, Vidal golosinas, Caramelos Celdrán), limitar la subcontratación ( Estacionamientos y Servicios) o favorecer la consolidación del empleo y funcionarización (Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Totana).



# CAPÍTULO 2

## CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL (2019)

### A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

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

##### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores <sup>1</sup>	Porcentaje de incremento <sup>2</sup>	Media <sup>3</sup>
Envasado y servicios oficiales butano (GLP)	15	100	1,5%	150
Manipulado y envasado de tomate fresco	25	3000	1,8%	5400
Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas	30	5000	3,95% <sup>4</sup>	19750
Aparcamientos y garajes	22	205	1,5%	307,5
Herboristería	25	500	3%	15.000
Limpieza edificios y locales	462	8587	1,39%	11.935,93
Aguas (captación, elevación, conducción)	14	850	2,5%	2125
<b>TOTAL</b>	<b>593</b>	<b>18.242</b>	<b>15,64/7=2,23%</b>	<b>54.668,43</b>

1 Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo.

2 Datos extraídos de los propios textos de los convenios colectivos.

3 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 para el año 2019.

4 Según categoría, los salarios de este sector, sin actualizar desde el año 2015, se han incrementado entre un 2% y un 9% (porcentaje, este último, coincidente con la subida del SMI, hasta quedar fijados en su cuantía exacta respecto a ciertas categorías). La cantidad utilizada para realizar el cálculo general es el resultado de calcular el incremento medio del sector en virtud del incremento registrado individualmente por cada categoría.

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores: **54.668,43/18.242= 2,9968%**.

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2019

### 2.1. ÁMBITO

<b>ÁMBITO TEMPORAL</b>	<p>En 2019, el 90% de los convenios analizados ha optado por pactar duraciones amplias (entre 4 y 6 años, como hacen los convenios de Frutas frescas, Herboristería, etc.). Las duraciones más reducidas resultan excepcionales (3 años, Tomate).</p>
<b>EFFECTOS RETROACTIVOS</b>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, el 90% de los convenios de sector suscritos durante el año 2019 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (GLP, Aguas, etc.).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2015 para el sector de Aparcamientos y Garajes, por ejemplo).</p>
<b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b>	<p>Previsión que contempla más del 70% de los convenios de sector (Tomate, Aguas, etc.). De esta forma, el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista en el texto del convenio.</p>
<b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b>	<p>Por el contrario, menos del 30% de los convenios de sector opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima (por ejemplo, de 1 mes, en el convenio colectivo para el sector de GLP) o 2 meses (Limpieza de edificios y locales).</p>
<b>ULTRAActivIDAD</b>	<p>En 2019, más del 70% de los convenios sectoriales de la Región de Murcia incluye una referencia a la ultraactividad de sus efectos una vez producida la denuncia.</p> <p>En concreto, en la mayoría de este tipo de cláusulas, se contempla expresamente que todo el contenido del convenio colectivo, mientras continúe el proceso de negociación del nuevo convenio, mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna (Frutas, Herboristería, etc.).</p> <p>Solo excepcionalmente, se limita el plazo máximo de ultraactividad a 3 años Aguas).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el fin de evitar la petrificación de sus condiciones laborales, el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales, contempla que, en los casos de ultraactividad, los salarios se irán actualizando en función el IPC.</li> </ul>
<b>ÁMBITO TERRITORIAL</b>	<p>En el 100% los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica:</p> <p><i>"El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia".</i></p>

<p><b>ÁMBITO FUNCIONAL</b></p>	<p>Pese a la utilidad práctica que reportaría, la mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2019 optan por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.</p> <p>En 2019, menos del 30% de los convenios suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una mención aclarativa acerca de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Limpieza, Aguas).</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>En cualquier caso, completando estas previsiones, más del 50% de nuevos convenios de sector de nueva negociación en la Región de Murcia suscritos en 2019 opta por excluir de su ámbito de aplicación a los sujetos vinculados por una relación laboral especial en general (Frutas, Aparcamientos y Garajes) o de alta dirección en particular (Aguas).</p> <p>Resulta interesante destacar que, en 2019, ningún convenio sectorial ha necesitado incluir en su texto una mención aclarativa recordando que sus previsiones no son aplicables a los sujetos que no mantienen con su empresa una relación laboral (enumeradas, a título ejemplificativo en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p><b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b></p>	<p>Más del 40% de los convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado (Aguas, GLP, etc.).</p>

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p><b>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b></p>	<p>Cerca del 40% de convenios sectoriales firmados en 2019 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Aguas, Aparcamientos y Garajes, etc.).</p>
<p><b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b></p>	<p>El 71% de los convenios sectoriales, incluye su propio régimen: Limpieza, Herboristería, Tomate, etc.</p>
<p><b>SUCESIÓN DE EMPRESA</b></p>	<p>En 2019, cerca del 30% de los convenios sectoriales opta por completar la previsión del art. 44 ET asumiendo expresamente la obligación de las empresas del sector, en los casos de cambio de empresa adjudicataria o contrata, de subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio (Aguas, Limpieza).</p> <p>Como se puede comprobar, se trata de un tipo de compromiso frecuente en los convenios colectivos propios de sectores que habitualmente se dedican a realizar actividades valiéndose de forma prácticamente exclusiva de medios humanos, ámbito funcional en el que resulta más frecuente en la práctica encontrar este tipo de compromisos subrogatorios.</p>

<b>OBLIGACIÓN DE TRANSPORTE</b>	<p>Los convenios colectivos para los sectores de Manipulado y Envasado de Tomate y de Frutas Frescas suprimen la tradicional obligación que existía por parte de la empresa de facilitar a sus empleados un medio de transporte adecuado.</p> <p>De esta manera, a partir de ahora, si un empleado quiere hacer uso de esta forma de transporte habilitada por la empresa, deberá, abonar tres euros por día.</p>
<b>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</b>	<p>El convenio colectivo para Aparcamientos y Garajes recuerda la obligación de los trabajadores del sector de realizar su trabajo conforme a las reglas de la buena fe y rendimiento en el trabajo.</p> <p>El convenio colectivo para GLP garantiza el reparto equitativo de las rutas entre los empleados.</p>
<b>LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS</b>	<p>En 2019, cerca del 30% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a regular la forma y orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.</p> <p>Adviértase que se trata de un tipo de previsión frecuente en los convenios colectivos que se ocupan de regular sectores de actividad pertenecientes al sector primario (Tomate, Frutas fresca).</p>
<b>PREAVISO DEL CESE</b>	<p>En 2019, los convenios sectoriales no han mostrado interés por concretar en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que bien la empresa, bien el trabajador, deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada. Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p>
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	<p>En 2019, solo el convenio sectorial para Aparcamientos y Garajes prevé expresamente el trabajo a turnos. Adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse bien por convenio, bien por acuerdo de empresa.</p>
<b>UNIFORME DE TRABAJO</b>	<p>La totalidad de los convenios sectoriales suscritos en la Región en 2019 incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a disponer de determinada ropa de trabajo. Se trata de una previsión incluida unas veces por motivos de seguridad en el trabajo (GLP, Fruta, Tomate) y otras, simplemente, con ánimo de lograr la uniformidad de imagen (Aparcamientos y Garajes), o ambas cosas a la vez (Limpieza edificios y locales).</p>
<b>BASE DE DATOS DE TRABAJADORES TEMPORALES</b>	<p>Reflejando habilidades profesionales y formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales: fruta fresca</p>
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	<p>Ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2019 hace referencia expresa a las consecuencias que desencadenan las inclemencias del tiempo sobre la relación laboral. Adviértase que, en defecto de previsión en contrario que garantice el mantenimiento del salario, en esos casos, serán de aplicación las consecuencias incluidas en el art. 30 ET.</p>

<b>MODELO DE FINIQUITO</b>	En 2019, ninguno de los convenios sectoriales establece un modelo de finiquito, pese a la importante utilidad práctica que esto tendría. En concreto, resulta particularmente interesante conseguir que las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	Pese a que la obligación introducida por RD-Ley 8/2019 afecta ya a todo tipo de empresas, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en la Región de lo largo del año hace referencia alguna a la forma en virtud de la cual, las empresas del sector, deberán llevar a cabo esta obligación. Se demuestra así que se trata de una cuestión más propia del ámbito de empresa.

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>EN GRUPOS Y SUBGRUPOS</b>	Prácticamente la totalidad de los nuevos convenios sectoriales analizados utiliza esta forma de clasificación profesional (GLP, Tomate, etc.). En ocasiones, estos subgrupos se denomina áreas (Aguas) o niveles (Herboristería, Aparcamientos y Garajes). Sólo excepcionalmente se opta por clasificar a la totalidad de su personal en categorías (Limpieza).
<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”, un 57% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Herboristería, Aguas, etc.).</p> <p>Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Destaca la particularmente minuciosa definición que realiza el convenio para el sector de Manipulado y envasado de Tomate de los factores de responsabilidad y especialidad que influyen en la atribución de los trabajadores a un grupo profesional o a otro.</p>
<b>LISTADO ENUNCIATIVO</b>	Cerca del 30% de los nuevos convenios sectoriales opta por aclarar que la lista de grupos y puestos de trabajo indicada en el texto del convenio es solo enunciativa y no implica, la obligación de las empresas del sector de tener cubiertas en todo momento todos los puestos: Aparcamientos y Garajes, Herboristería.
<b>CLASIFICACIÓN POR PERMANENCIA</b>	Resulta interesante destacar que, además de la clasificación profesional, más de la mitad de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2019 deciden incluir también una clasificación de los trabajadores atendiendo a la modalidad de contrato que los vincule a la empresa. A tales efectos se realizan recorrido descriptivo sobre las distintas posibilidades empresariales de concertar contratos eventuales, fijos discontinuos, de interinidad, de relevo, etc. (Tomate, Fruta, etc.).

<b>PERMUTA ENTRE LOCALIDADES</b>	Posibilidad permitida para los trabajadores el sector de Aguas. Siempre que una misma empresa cuente con dos o más centro de trabajo con distinta ubicación geográfica y exista mutuo acuerdo de los trabajadores afectados que, a su vez, deben disponer de especialización equivalente.
<b>POLIVALENCIA FUNCIONAL</b>	Aparcamientos y Garajes.
<b>ASCENSOS</b>	Como viene ocurriendo en años anteriores, tampoco en 2019 resulta demasiado habitual que los convenios colectivos de carácter sectorial incluyan en su articulado algún tipo de compromiso relativo al sistema de ascensos que han de seguir las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Así pues, se trata de un tipo de previsión que aparece en menos de la mitad de los convenios analizados, demostrando que es un aspecto que se suele dejar a la negociación colectiva de ámbito de empresa.
<b>PRUEBAS SELECTIVAS</b>	El convenio colectivo del sector de Limpieza de edificios y locales contempla la posibilidad de las empresas del sector de realizar exámenes o pruebas de aptitud, así de comprobar que el aspirante dispone de la titulación precisa en los procesos de selección y de ascenso que se puedan realizar durante la vigencia del convenio.
<b>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</b>	El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales otorga preferencia en la contratación a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector. El mismo convenio, también incluye el compromiso de que las vacantes a tiempo completo se cubran en primer lugar por los trabajadores a jornada parcial que deseen aumentar su jornada.
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	Cerca de un 30% de los convenios de sector de nueva negociación en 2019 establece un compromiso de reclasificación profesional ante determinadas circunstancias personales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El convenio colectivo para el sector de GLP establece un compromiso de reclasificación para los trabajadores con la categoría profesional de conductor, en caso de retirada del carné de conducir, siempre que no hay incurrido en embriaguez o toxicomanía.</li> <li>• El convenio colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales establece la obligación de atribuir las funciones que requieran menor esfuerzo físico para las mujeres que se encuentre en una situación de maternidad cercana.</li> </ul>

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada (excepto). De tales convenios el 28,57% establecen un cómputo anual, ninguno determina un cómputo semanal y el 71,42% se decanta por un cómputo mixto.</p> <p><b>Media de horas anuales<sup>1</sup> = 1.791 horas y 6 minutos.</b>  <b>Media de horas semanales<sup>2</sup> = 39 horas y 48 minutos.</b></p> <p>El 28,57% de los convenios colectivos de sector determinan una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia del Convenio.</p>
<b>CONTRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	Limpieza Edificios y Locales.

1 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.

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

<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA</b>	<p>El 57,14% de los convenios colectivos de sector se refieren a la distribución irregular de la jornada. Y lo hacen de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sin concretar = Aguas (captación, envasado, conducción).</li> <li>- 8% = Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).</li> <li>- 10% = GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras) y Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</li> </ul>
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	Ningún convenio colectivo de sector se refiere a las jornadas especiales.
<b>DESCANSO SEMANAL</b>	El 28,57% de los convenios colectivos de sector regulan el descanso semanal.
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	El 42,8% de los convenios colectivos de sector hacen referencia a la necesidad de que se confeccione un calendario laboral entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.
<b>TURNOS DE TRABAJO</b>	Regulado por el 42,86% de los convenios colectivos de sector.
<b>JORNADA INTENSIVA EN VERANO</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector la prevén.
<b>ACUMULACIÓN DE TAREAS</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FLEXIBILIDAD</b>	Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).
<b>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</b>	Ningún convenio colectivo de sector regula esta materia.
<b>JORNADA PREFERIBLEMENTE CONTINUA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>PROLONGACIÓN DE LA JORNADA</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras).
<b>FESTIVOS</b>	El 57,4% de los convenios colectivos de sector.
<b>REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</b>	El 57,14% de los convenios colectivos de sector.
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS - TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	Limpieza Edificios y Locales.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	<p><b>Convenios que la regulan</b> = 71,43%.</p> <p><b>Mejoran</b> lo dispuesto en el <b>art. 34 ET</b> = Todos los convenios que regulan la pausa por bocadillo.</p> <p><b>Tiempo de trabajo efectivo:</b> Todos los convenios colectivos de sector especifican que el tiempo previsto para la pausa por bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo el convenio para Tomate Fresco (Manipulado y Envasado), en el que se señala que, de los 20 minutos de dicha pausa, sólo serán considerados como trabajo efectivo 10 minutos cuando la jornada se realice en horario de tarde, en el resto de los casos los 20 minutos correrán a cargo del trabajador. Descanso proporcional para los contratos a tiempo parcial a partir de la media jornada: Limpieza Edificios y Locales.</p>

<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	TODOS los convenios colectivos de sector se refieren a ellas.
	Únicamente Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado) alude expresamente a la necesidad de una política social solidaria conducente a la <b>reducción</b> de horas extraordinarias.
	Quedan terminantemente prohibidas, salvo las exigidas por Ley o emergencia comprobada por los órganos representativos de los trabajadores: Limpieza Edificios y Locales.
	Definición de las horas extraordinarias <b>de ejecución obligatoria</b> : Aguas (captación, envasado, conducción).
	Definición de las horas extraordinarias <b>estructurales</b> : Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado) y Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado)
	<p><b>Compensación:</b> el 57,14% de los convenios de sector que regulan las horas extras aluden a su compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En metálico:</b> 42,86%.</li> <li>• <b>Prioriza</b> el descanso: Aguas (captación, envasado, conducción).</li> <li>• <b>Descanso o remuneración:</b> Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado).</li> </ul> <p>Aparcamiento y Garajes de la Región de Murcia señala que las horas compensadas con descanso o realizadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes no se tendrán en cuenta para el cómputo máximo de las horas extraordinarias autorizadas anualmente.</p>

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p>1º) <b>30 días naturales:</b> opción por la que se decanta prácticamente la mitad de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Aparcamientos y Garajes, GLP, etc.).</p> <p>2º) <b>31 naturales:</b> Aguas.</p> <p>3º) <b>22 laborables:</b> Herboristería.</p> <p>4º) <b>27 laborables:</b> Limpieza (incluyendo de lunes a sábado).</p>
<b>BOLSA DE VACACIONES</b>	En 2019, ningún convenio sectorial contempla el derecho de los trabajadores a percibir, en el momento de inicio del disfrute del periodo vacacional, una "bolsa de vacaciones", percepción de naturaleza económica, normalmente de escasa cuantía.
<b>PORTE PROPORCIONAL</b>	Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, más del 40% de los convenios analizados se ocupa de recordar que los días de vacaciones que podrán disfrutar los trabajadores temporales y los fijos discontinuos se calcularán en atención a los días efectivamente trabajados a lo largo del año.
<b>FIJOS-DISCONTINUOS Y EVENTUALES</b>	Una tercera parte de los 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 (Tomate, Fruta fresca).

<b>TURNOS ROTATORIOS</b>	Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por dos terceras partes de los convenios sectoriales (Herboristería, Aguas, etc.).
<b>PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE</b>	Más de la mitad de los convenios sectoriales reconoce expresamente que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo estival (Limpieza, Tomate, etc.).
<b>FRACCIONAMIENTO</b>	El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales concreta en 19 días el periodo mínimo de días de vacaciones que le trabajador, si lo desea, puede disfrutar de forma consecutiva.
<b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 día de libre disposición: Limpieza de edificios y locales.</li> <li>• 1 día por el santo patrón: sustituible, a voluntad del trabajador por retribución extraordinaria de un día de salario: Limpieza de edificios y locales.</li> </ul>
<b>LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO</b>	En 2019, ningún convenio sectorial establece expresamente el porcentaje de trabajadores que, como máximo, podrán disfrutar las vacaciones simultáneamente.
<b>DOMINGOS Y FESTIVOS</b>	Aunque el periodo de duración de las vacaciones anuales, en ámbito de sector, se suele concretar por días naturales, con finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y de evitar conflictos, el convenio colectivo para el sector de Manipulado y Envasado de Tomate establece expresamente que éstas no comenzarán en domingo ni festivos.
<b>MATERNIDAD</b>	Aunque se trata de una previsión superflua, casi un 30% 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 (Tomate, Fruta fresca).
<b>SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	<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 (Herboristería, Fruta).</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>
<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b>	Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2019, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece expresamente la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar a elegir turno de vacaciones, a pesar de los importantes problemas en materia de conciliación que esta circunstancia puede provocar.

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### PERMISOS<sup>3</sup>

<b>PERMISO POR MATERNIDAD</b>	Limpieza Edificios y Locales.
<b>PROXIMIDAD DE MATERNIDAD</b>	Limpieza Edificios y Locales.
<b>PERMISO POR PATERNIDAD</b>	Limpieza Edificios y Locales.

### LICENCIAS

<b>REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>PAREJAS DE HECHO</b>	El 28,57% de los convenios colectivos de sector extienden las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
<b>MATRIMONIO</b>	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ella. <b>Equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho = Limpieza Edificios y Locales.</b>
	<b>16 días = Limpieza Edificios y Locales.</b> <b>Conforme al ET = Todos los demás convenios colectivos de sector.</b>
<b>NACIMIENTO DE7 HIJO/A<sup>1</sup></b>	El 71,43% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 días ampliables a 4 = 60%.</b></li> <li>• <b>2 días ampliables a 3 = Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).</b></li> <li>• <b>4 días ampliables a 5 = Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado).</b></li> </ul>
	Únicamente el convenio colectivo para GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras) alude a esta licencia como "alumbramiento" de la esposa o del cónyuge.
	Ninguno la contempla en caso de aborto.
<b>ALUMBRAMIENTO DE HIJA O NUERA</b>	Limpieza Edificios y Locales.

1 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 algunos convenios colectivos se publicaron con anterioridad a la publicación y entrada en vigor de este Decreto. Asimismo, ha de tenerse presente 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.

3 Pese a que tras 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, no se distingue entre maternidad y paternidad, siendo más correcto "permiso por nacimiento", los convenios colectivos regionales publicados en 2019 no han sido adaptados a la nueva terminología.

<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	El 57,14% de los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES</b>	TODOS los convenios colectivos de sector.
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	El 71,43% de los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que en el ET = 80%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = Limpieza Edificios y Locales.</li> </ul>
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	Un 85,71% de los convenios hacen referencia a esta licencia.
<b>RECUNDACIÓN</b>	Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).
<b>LACTANCIA</b>	El 85,71% de los convenios de sector regulan esta licencia. De ellos, sólo el 66,67% prevén la <b>acumulación de lactancia</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• No concreta: Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).</li> <li>• 10 días: Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</li> <li>• 14 días: Especies naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado) y Aguas (captación, envasado, conducción).</li> </ul>
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	El 71,43% de los convenios regulan esta licencia. De ellos, el 60% hacen referencia a la posibilidad de solicitarla <b>para acompañar a un familiar</b> .
<b>ASUNTOS PROPIOS</b>	Prevista en el 28,57%.
<b>LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN</b>	Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).
<b>LICENCIA PARA LA MEJORA DE EMPLEO</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 57,14% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
<b>PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>COMUNIÓN O BAUTIZO</b>	Aguas (captación, envasado, conducción).
<b>SEPELIO DE UN COMPAÑERO</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>RENOVACIÓN PERMISO DE CIRCULACIÓN</b>	Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa; Ningún convenio colectivo de sector.
<b>FORMACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>RENOVACIÓN DNI</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>ASESORAMIENTO EN INFORMACIÓN LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de sector.
<b>TRÁMITES DE ADOPCIÓN</b>	El 28,57% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.

<b>EXÁMENES</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	El 57,14% de los convenios colectivos de sector prevén esta licencia.
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
<b>CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER</b>	Limpieza Edificios y Locales.

## EXCEDENCIAS

El 71,43% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
<b>REMISIÓN</b>	Ninguno de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias lo hacen remitiéndose a otro convenio de ámbito superior.
<b>FORZOSA</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias expresamente.
<b>VOLUNTARIA</b>	Todos los convenios que regulan las excedencias expresamente.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias expresamente.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 80% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias expresamente.
<b>ESPECIAL</b>	Limpieza Edificios y Locales.
<b>EXCEDENCIAS Y CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS</b>	La antigüedad para generar el derecho a la excedencia en el caso de los fijos-discontinuos se reducirá a la mitad: Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).

## 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 alcanza un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como &lt;&lt;cláusula de actualización automática de los conceptos económicos&gt;&gt;.</p> <p>En concreto, en 2019 esta previsión se incluye en más del 71% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Herboristería, Aparcamientos y Garajes, etc.).</p>
---------------------------------	--

<p><b>GARANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>En el caso de que el IPC a final de año resulte superior a la cantidad prevista en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2019, lo incluye el convenio para Manipulado y Envasado de Tomate.</p>
<p><b>FORMA DE PAGO</b></p>	<p>En 2019, los convenios sectoriales suscritos en la Región no establecen previsiones específicas relativas a la forma de pago (como compromisos de retribución a través de transferencia u otros similares).</p>
<p><b>MOMENTO DEL PAGO</b></p>	<p>Tampoco los convenios sectoriales, se ocupan de precisar cuál debe ser el momento oportuno del pago. En defecto de pacto específico, se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p><b>PAGAS EXTRAORDINARIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>2 pagas extras:</b> Manipulado y envasado de frutas frescas</li> <li>· <b>3 pagas extras:</b> el 57% de los convenios sectoriales opta por incluir tres pagas extraordinarias, aunque en la mayoría de estos casos, la tercera paga extra recibe el nombre de participación en beneficios (Herboristería, GLP, etc.).</li> <li>· Sólo de forma excepcional, se contemplan 4 (Limpieza) o 5 pagas extraordinarias (Aguas), en algunos casos, se pacta el prorrateo de una de ellas (Aguas).</li> <li>· El convenio colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales prevé la retribución extraordinaria de un día de sueldo por motivo del Santo Patrón, compensable, a voluntad del trabajador, con descanso.</li> </ul>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>En 2019, más de la mitad de los nuevos convenios sectoriales estudiados incluye un complemento de participación en beneficios. Ahora bien, en la totalidad de los casos analizados, se trata de una previsión de cuantía fija, prevista de forma totalmente ajena a los resultados reales de la empresa y, por lo tanto, jurídicamente debe computarse como una tercera paga extraordinaria (aunque en ocasiones, tenga una cuantía inferior a las restantes), y como tal, se incluye en este estudio (GLP, Tomate, Aguas, etc.).</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>El 100% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia en 2019 incluyen un complemento por antigüedad.</p> <p>Ahora bien, prácticamente en la totalidad de los casos se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un "complemento <i>ad personam</i>" que sólo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de "antigüedad consolidada", suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Tomate, Fruta, Aguas, etc.). Respecto al sector de GLP, aunque la antigüedad se elimina para los trabajadores de nuevo ingreso, no se congela su percepción para aquellos trabajadores que la tuvieran reconocida, sino que ésta sigue devengándose para ellos.</p> <p>Solo en una ocasión, aunque el complemento se sigue devengando para toda la plantilla, se cambia la forma de cálculo respecto a los trabajadores de nuevo ingreso (Aparcamientos y Garajes).</p>
<p><b>PLUS TEMPORALIDAD</b></p>	<p>De 12 euros/mes, previsto en el convenio colectivo de GLP.</p>

<b>PLUS DE ASISTENCIA</b>	Aunque con diferentes denominaciones, aparece en más del 40% de los convenios sectoriales, con el fin de prevenir el absentismo (Limpieza, Fruta fresca, Tomate).
<b>CONSTANTE DISPONIBILIDAD</b>	GLP, Aguas (para el personal de apoyo y retén).
<b>INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO</b>	En 2019, menos de una tercera parte de los nuevos convenios de sector establece la posibilidad de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad o rendimiento (GLP, Limpieza).
<b>TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES</b>	Complemento salarial funcional al que hace referencia expresa en 2019 menos de la tercera parte de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia (Limpieza, Aguas). En ocasiones, este plus, es objeto de una denominación propia, como puede ser: plus de plazas de abastos (Limpieza).
<b>PLUS ESPECIALIDAD</b>	También denominado plus de puesto (Aguas) o responsabilidad (custodia de llaves, en Aparcamientos y Garajes).
<b>NOCTURNIDAD</b>	Complemento salarial funcional previsto en más del 80% de los convenios analizados, aunque en todos los casos sus límites se mantienen dentro de las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores -entre las 22.00 h. y las 06.00 h.- (Aparcamientos y Garajes, Herboristería, etc.).
<b>CUANTÍA SALARIAL</b>	En 2019, menos del 30% de los nuevos convenios sectoriales alcanzan el deseo plasmado en el Acuerdo Regional de Negociación Colectiva 2018-2020 de que las retribuciones anuales de los empleados, computando en su conjunto todos los conceptos económicos, alcanzasen al menos, los 14.000 euros en todos los sectores de la Región. Así lo hacen, en 2019, los sectores de Herboristería y Limpieza de edificios y locales.
<b>RETRIBUCIONES EN ESPECIE</b>	En 2019, ningún convenio sectorial de nueva negociación contempla retribuciones en especie para los empleados incluidos dentro de su ámbito de aplicación.
<b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b>	El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2019 contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son las que siguen:
<b>QUEBRANTO DE MONEDA</b>	Sólo para aquellas categorías profesionales que impliquen funciones de cobro o caja (Aparcamientos y Garajes, GLP, etc.).
<b>DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN</b>	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. Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima más del 50% de los convenios de sector (Limpieza, Aguas, etc.). 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).

<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social. en 2019 lo contempla menos del 30% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Aparcamientos y Garajes) en ciertos casos, solo para los trabajadores que lo vinieran percibiendo como complemento <i>ad personam</i> y no, para los de nuevo ingreso (Tomate)</p>
------------------------	--

## 2.8. CONTRATACIÓN

<b>FOMENTO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>	<p>El Convenio de Tomate Fresco propicia la contratación indefinida mediante la transformación de los contratos eventuales en fijos discontinuos y estableciendo un porcentaje mínimo de fijeza.</p>
<b>CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES</b>	<p>La mayoría de los convenios sectoriales optan por establecer la opción que concede el Estatuto de los Trabajadores de una duración de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho.</p>
<b>CONTRATO DE INTERINIDAD</b>	<p>Regulado en más del 57% de los Convenios.</p>
<b>CONTRATO DE OBRA O SERVICIO</b>	<p>Se regula en el 28% de los Convenios si bien no son detallados los supuestos concretos en los que procede.</p>
<b>CONTRATO FIJO DISCONTINUO</b>	<p>Presente en el 43% de los Convenios Colectivos.</p>
<b>SUBROGACIÓN</b>	<p>Por las particularidades de la actividad realizada, incluyen referencias los Convenios de Aparcamientos y garajes, Limpieza de edificios y locales,</p>
<b>PERÍODO DE PRUEBA</b>	<p>Se trata de una materia a la que dedican un apartado específico el 28% de los Convenios.</p>
<b>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</b>	<p>Dedica un apartado específico a esta modalidad contractual el Convenio Especies Naturales.</p>

## 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>Como alternativa, cuando la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes es frecuente reconocer el 100% cuando el trabajador está hospitalizado o el trabajador padece una enfermedad muy grave.</p>
---	---

<b>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD</b>	La gran mayoría de los Convenios regula esta materia estableciendo una cuantía total cubierta por el seguro. Se prefiere esta opción frente a la posibilidad de especificar una prima por trabajador que se debe suscribir por parte de la Compañía.
<b>PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA</b>	Este importe se abona cuando el trabajador se jubila o en función de los años de prestación de servicios, como premio de permanencia. La jubilación es incentivada mediante la concesión de cantidades en concepto de "premio" o de compensación mediante la retribución con días de vacaciones. Destacan las referencias de los Convenios de Aparcamientos y Garajes, así como de Especies naturales, incentivando el adelanto de la edad de jubilación.
<b>ROPA DE TRABAJO</b>	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.
<b>OTRAS AYUDAS O BENEFICIOS DESTACABLES</b>	Ayudas familiares y por estudios: regulado de manera completa en el Convenio de Especies naturales.

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<b>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</b>	La mayoría de los Convenios desarrollan lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en un apartado específico que se viene manteniendo en todas las nuevas versiones del Convenio.
--	--

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	Todos los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales. Todos ellos se adhieren al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia, menos Tomate Fresco 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". Únicamente el convenio colectivo para Frutas Frescas y Hortalizas señala que, en caso de desacuerdo en relación a la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, conforme al art. 82.3 ET, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASE-CMUR-II, actuación en todo caso posterior a la de la Comisión Paritaria.
---	---

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

<b>ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO</b>	Convenios de Captación y Depuración de Aguas, Aparcamientos y Garajes o Limpieza de Edificios y Locales.
<b>MEJORA DEL MODELO LEGAL</b>	La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario o la reducción del número de trabajadores necesarios para elegir a un delegado sindical En este sentido, son reseñables los Convenios de Fruta fresca y Limpieza de Edificios y Locales.

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

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
<b>COMPOSICIÓN</b>	Únicamente un convenio colectivo de sector dispone que la comisión estará constituida por <b>mismos miembros que integran la comisión negociadora</b> . El convenio para Aguas (captación, envasado, conducción), que determina que el 50% de la comisión paritaria provendrá de la comisión negociadora. Ningún convenio colectivo de sector señala que la <b>Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora</b> .
	<b>No especifican el número</b> = Ninguno.
	<b>4 miembros</b> = 57,44%.
	<b>6 miembros</b> = Ninguno.
	<b>8 miembros</b> = 28,57%.
	<b>10 miembros</b> = Ninguno.
	<b>12 miembros</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).
<b>CONVOCATORIA REUNIÓN</b>	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 85,71%.
<b>NORMAS DE FUNCIONAMIENTO</b>	El 85,71% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.
<b>ASESORES</b>	El 71,43% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
<b>ESTABLECE UN PLAZO MÁXIMO PARA PRONUNCIARSE LA COMISIÓN SOBRE LAS SITUACIONES QUE SE PLANTEEN</b>	Aguas (captación, envasado, conducción).
<b>EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A MEDIACIÓN</b>	El 42,86% de los convenios colectivos de sector.

<p><b>COMPETENCIAS</b></p>	<p><b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS.</p>
	<p><b>Arbitraje y conciliación</b> = El 42,86% de los convenios colectivos de sector.</p>
	<p><b>Elaboración de planes de formación continua</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</p>
	<p><b>Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas</b> = El 42,86% de los convenios colectivos de sector.</p>
	<p><b>Resolver cuestiones sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial</b> = Ningún convenio colectivo de sector.</p>
	<p><b>Elaboración de un registro de mediadores y árbitros para procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos</b> = Ningún convenio colectivo de sector.</p>
	<p><b>Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad</b> = Ningún convenio colectivo de sector.</p>
	<p><b>Cuestiones planteadas en materia de prevención de riesgos laborales</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</p>
	<p><b>Reunirse en caso de que el SMI afecte a alguna categoría profesional para acomodar la cuantía salarial de la misma</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</p>
	<p><b>Intervención en conflictos colectivos</b> = Ninguno.</p>
	<p><b>Establecimiento de criterios objetivos para valoración de un puesto de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación de sistema de clasificación profesional</b> = Ninguno.</p>
	<p><b>Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato para los trabajadores fijos-discontinuos y los temporales</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</p>
	<p><b>Igualdad</b> = Ninguno.</p>
	<p><b>Vigilancia de la competencia desleal existente en el sector denunciando las infracciones que se comprueben</b> = Limpieza Edificios y Locales.</p>
	<p><b>Calendario laboral</b> = Ninguno.</p>
	<p><b>Revisión salarial</b> = Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).</p>
	<p><b>Cláusula de descuelgue salarial</b> = Ningún convenio colectivo de sector.</p>
<p><b>Categorías profesionales</b> = Ninguno.</p>	
<p><b>Cláusula abierta</b> = 28,57% de los convenios colectivos de sector.</p>	
<p><b>Incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos para que se respeten las condiciones económicas pactas en el convenio colectivo</b> = Limpieza Edificios y Locales.</p>	

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto Aguas (captación, envasado, conducción) y GLP Envasado y Servicios Oficiales, anteriormente Butano (Agencias Distribuidoras).
	<b>Remisión</b> = Ningún convenio colectivo de sector remite la regulación del régimen disciplinario al convenio nacional.
	El resto de los convenios colectivos de sector realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> .
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen <b>conforme al art. 60 ET</b> (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
<b>IMPUGNACIÓN</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario aluden expresamente al procedimiento sancionador.
<b>SANCIONES APLICABLES</b>	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	El 60% de los convenios colectivos de sector que regulan el régimen disciplinario establecen cómo ha de procederse a la graduación de la sanción.
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES</b>	Ningún convenio colectivo de sector.

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>CLÁUSULA GENERAL DE ASUNCIÓN Y REMISIÓN A ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA</b>	El 42% de los Convenios incluyen referencias a la formación remitiéndose a los acuerdos generales negociados en esta materia y a lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
--	--

## 2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E 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>Prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2019 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la &lt;&lt;responsabilidad social&gt;&gt; de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
-----------------	--

<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>La totalidad de los convenios analizados opta por incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE.</p> <p>En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo (Fruta fresca, Herboristería, etc.).</p>
<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>El 100% de los convenios de sector firmados en 2018 en la Región de Murcia incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género.</p> <p>Ahora bien, debe advertirse que en la mayoría de ocasiones los convenios colectivos se limitan a reproducir, sin introducir cambio alguno, las indicaciones que al respecto formula la LO 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres (GLP, Aparcamientos y Garajes, etc.).</p>
<p><b>PLANES DE IGUALDAD</b></p>	<p>Prácticamente tres cuartas partes de los nuevos convenios sectoriales se ocupan de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en la mayoría de ocasiones, dichas previsiones se limitan a recordar la obligación de elaborar un plan de igualdad que, desde marzo de 2020, afecta a toda empresa de más de 150 trabajadores.</p> <p>A pesar de ello, los textos de los convenios, pese a haber sido publicados con posterioridad a la publicación del RD-Ley 6/2019 en virtud del cual se reduce sustancialmente el número de trabajadores que han de tener las empresas obligadas a elaborar este tipo de planes, siguen haciendo referencia a empresas de más de 250 (GLP, Tomate) o 200 trabajadores (Herboristería, Fruta fresca).</p> <p>Resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales, con ánimo informativo, sí reproduce exactamente en su articulado las obligaciones, progresivamente crecientes, impuestas por el RD-Ley 6/2019, clarificando así que, a partir del año 2021, toda empresa de más de 50 trabajadores incluida en su sector de actividad, deberá elaborar un plan de igualdad.</p>
<p><b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></p>	<p>Solo dos convenios sectoriales contemplan en 2019 la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio (Tomate, Herboristería).</p>
<p><b>MATERNIDAD</b></p>	<p>En 2019, solo de forma excepcional, la negociación colectiva de ámbito de sector opta por hacer referencia a la situación de maternidad, y cuando lo hace, simplemente reitera las obligaciones de cumplimiento de las especialidades en materia de prevención de riesgos laborales que requieren las mujeres embarazadas (por ejemplo, Tomate).</p>

<p><b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Igualmente excepcionales resultan en 2019 las referencias a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva sectorial de la Región de Murcia y cuando aparecen, se limitan a recordar el deber de las empresas afectadas de respetar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, sería deseable que, a estos efectos, la negociación colectiva sectorial optase por mejorar, en algún extremo, los derechos reconocidos como mínimos en la legislación laboral, facilitando así las oportunidades de compatibilización de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que presten servicios en su ámbito de aplicación. Adviértase que, en la práctica, existen muchas alternativas que, sin generar coste económico a la empresa, consiguen mejorar sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación el convenio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persiguiendo la doble finalidad de mejorar la conciliación y reducir el desempleo en el sector, el convenio colectivo para el sector de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas, prevé el puesto de trabajo doble, de forma que, los trabajadores podrán solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo con el fin de que, un mismo puesto de trabajo, simultáneamente de empleo a dos personas a tiempo parcial.</li> <li>• El convenio colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales contempla no solo una excedencia de un mes anual por motivos familiares, como un día anual de permiso retribuido, y la posibilidad de ausentarse, 12 días al año, sin pérdida de retribución, por el tiempo imprescindible para acompañar al médico a familiares directos, siempre y cuando se justifique con precisión la hora de entrada y salida del médico.</li> </ul>
<p><b>MAYORES DE 45 AÑOS</b></p>	<p>Pese a tratarse de un colectivo considerado de atención prioritaria en las distintas medidas destinadas a reactivar en el empleo implantadas en los últimos tiempos, ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector incluye en su articulado una referencia expresa a este grupo de trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión convencional específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas de más edad.</p>
<p><b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</b></p>	<p>Dos terceras partes de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia incluyen en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> <p>En concreto, en 2019, los convenios sectoriales, los convenios colectivos se preocupan de incluir en su régimen disciplinario, como falta muy grave sancionable por parte de los trabajadores el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual respecto a otro trabajador de la empresa (Aparcamientos y Garajes, Limpieza, Tomate, etc.).</p> <p>En cambio, ninguno de los convenios sectoriales suscritos en 2019 incluye un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual, demostrando que se trata ésta de una materia que se suele encomendar a la negociación de ámbito de empresa.</p>

<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales se ocupa de precisar que el texto del convenio utiliza el masculino genérico para hacer referencia tanto a mujeres como hombres sin ánimo de discriminación.</p>
<p><b>MENORES DE 30 AÑOS</b></p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2019 se preocupa de recomendar a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de potenciar la contratación de los trabajadores más jóvenes.</p>
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2019, son escasas las referencias incluidas en los convenios estudiados a la violencia de género y cuando aparecen, suelen limitarse a reproducir los derechos reconocidos al respecto en el Estatuto de los Trabajadores (Tomate). En cualquier caso, hay que, a pesar de que el convenio guarde silencio sobre este aspecto, siempre resultarán aplicables las previsiones incluidas en la legislación laboral para facilitar la protección de las víctimas de este tipo de delitos.</p>
<p><b>BREXIT</b></p>	<p>El convenio colectivo para el sector de manipulado y envasado de Fruta Fresca manifiesta su preocupación por la situación que el Brexit puede desencadenar sobre las oportunidades comerciales del sector.</p>
<p><b>SEGURIDAD ALIMENTARIA</b></p>	<p>Deber de respeto que aparece en el convenio colectivo para el sector de Fruta Fresca.</p>
<p><b>ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b></p>	<p>En 2019 son diversos los mecanismos introducidos por la vía de la negociación colectiva de sector destinados a garantizar la permanencia en el empleo de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Entre otros, pueden destacarse los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subrogación de personal: Aguas, Limpieza.</li> <li>- Vacantes cubiertas con prioridad por el personal temporal: Limpieza.</li> <li>- Conversión en fijos discontinuos de eventuales: Tomate.</li> <li>- Compromiso de garantizar que el 85% de la plantilla de las empresas del sector esté integrada por trabajadores fijos o fijos discontinuos: Tomate.</li> </ul>

## 2.17. DESCUELQUE

<p><b>CLÁUSULA DE DESCUELQUE</b></p>	<p>Cláusula regulada de manera detallada en más del 42% de los Convenios.</p>
--------------------------------------	---

## A.2. REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento <sup>1</sup>	Media <sup>2</sup>
Agrícola, Forestal y Pecuario	400	25.000	5,5% <sup>3</sup>	137.500
Construcción y Obras Públicas	2.000	36.200 <sup>4</sup>	2,25%	81.450
Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios	185	1.000	1,7%	1.700
<b>TOTAL</b>	<b>2.585</b>	<b>62.200</b>	<b>9,45/3=3,15%</b>	<b>220.650</b>

1 Datos extraídos de la comparación de las tablas salariales previstas para 2019, con las que rigieron durante el año 2018.

2 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2017.

3 Porcentaje correspondiente a la subida anual del SMI.

4 Según datos publicados por La Verdad, el 19 de septiembre de 2018.

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

**220.650/62.200=3,547%**

## B. CONVENIOS DE EMPRESA

### B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

#### 1. RELACIÓN DE CONVENIOS<sup>4</sup>

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA <sup>1</sup>
Unión CAEC, S.L.	29	0,00%	0,00
Vidal Golosinas, S.A.	450	1,57%	706,50
Capel Vinos, S.A.	45	2,25%	101,25
Salinera Española, S.A.	60	2,00%	120,00
JAKE, S.A.	95	1,20%	114
Simón Sáez, S.L.	6	1,00%	6,00
Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia	31	2,20%	68,2
Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena	27	1,00%	27,00
Estacionamientos y Servicios, S.A.U, Murcia	53	2,00%	106,00

<sup>4</sup> Téngase en cuenta que únicamente se han considerado los convenios colectivos de nueva negociación publicados en el BORM y con efectos en 2019.

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA <sup>1</sup>
Kiss Fruit, S.L.	18	0,8% <sup>2</sup>	14,4
Caramelos Cerdán, S.L.	65	1,60%	104,00
APR Invernaderos, S.L.	15	0,8% <sup>3</sup>	12
Sabic Innovative Plastics España S.C.A.	746	2,00%	1.492,00
Fini Golosinas España, S.L.U.	937	--- <sup>4</sup>	---
XIEPLANT, S.L.	22	0,8% <sup>5</sup>	
Transportes El Mosca, S.A.	230	0,5%	115
Filthader, S.L.	24	2,20% <sup>6</sup>	52,8
Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado)	230	--- <sup>7</sup>	---
Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral)	91	--- <sup>8</sup>	---
Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral)	270	0,00%	0,00
Ayuntamiento de Lorca (personal laboral)	79	--- <sup>9</sup>	---
Ayuntamiento de Mula (acuerdo o pacto mixto de funcionarios públicos y personal laboral)	133	0,00%	0,00
<b>TotalMedia</b>	<b>2.319</b>	<b>21,92/18 = 1,22</b>	<b>3.039,15</b>

1 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada empresa por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2019. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.

2 IPC anual según los datos del INE.

3 IPC anual según los datos del INE.

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

5 IPC anual según los datos del INE.

6 Se acuerda un incremento salarial de un punto porcentual en cada uno de los años sobre el IPC a 31 de diciembre del año anterior al que se vaya a incrementar:  $1,00+1,20 = 2,20$ .

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

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

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

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

$3.039,15/2.319 = 1,31\%$

## 2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EMPRESA EN 2019

### 2.1. ÁMBITO

<p><b>ÁMBITO TEMPORAL</b></p>	<p>La empresa murciana se decanta por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2019, el 80% de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un año: GE Plastics, Simón Sáez</li> <li>• Dos años: Estacionamientos y Servicios.</li> <li>• Dos años y seis meses: Filthader.</li> <li>• Tres años: Así lo hace el 20% de los convenios suscritos (Ayuntamiento de Mula, Capel vinos, etc.).</li> <li>• Cuatro años: es la duración preferida en 2019 por los convenios de empresa, pues una tercera parte de los convenios de nueva negociación se decantan por esta duración (Vidal Golosinas, Oficinas de Farmacia).</li> <li>• Cinco años: Hidrogea, Unión Caec, etc.</li> <li>• Seis años: Jake.</li> <li>• Siete años: Fini.</li> </ul>
<p><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, resulta llamativo observar que dos terceras partes de los convenios de empresa de nueva negociación en 2019 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado, aunque no en todos los casos las previsiones tienen el mismo alcance:</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 (Unión Caec, Caramelos Celdrán, etc.).</p> <p>Solo en una ocasión, se opta por contemplar una ultraactividad limitada a dos años desde la denuncia (Hidrogea).</p>
<p><b>DENUNCIA AUTOMÁTICA</b></p>	<p>Cláusula por la que opta uno de cada tres nuevos convenios de empresa (Capel Vinos, El Mosca, etc.).</p>
<p><b>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</b></p>	<p>Por su parte, las dos terceras partes de los convenios de empresa opta por 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> APR, Ayuntamiento Fuente Álamo, etc.</li> <li>• <b>2 meses:</b> Mula, Estacionamientos y Servicios, etc.</li> <li>• <b>3 meses:</b> Hidrogea, Kiss Fruit, etc.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>RETROACTIVIDAD</b></p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, más del 80% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2019 retrotrae todos o parte de sus efectos (normalmente sus efectos económicos) a una fecha anterior al momento de su firma.</p> <p>En concreto, más de la mitad de estos, opta por fijar la fecha de inicio de sus efectos en el 1 de enero de 2019 aunque el convenio se haya suscrito y publicado en una fecha posterior (Ayuntamiento de Totana, Ayuntamiento de Cartagena, etc.). En el resto de ocasiones se opta por establecer una retroactividad muy acusada, como 1 de enero de 2016 (Jake), de 2017 (Caramelos Celdrán, Hidrogea, o Fini), o de 2018 (Ayuntamiento de Mula, Vidal golosinas).</p>
<p style="text-align: center;"><b>ÁMBITO PERSONAL (Regla general)</b></p>	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una <u>formulación genérica</u> de esta índole:</p> <p><i>"El presente convenio 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 2019, dos terceras partes de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p>
<p style="text-align: center;"><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios de empresa especifica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por una relación laboral especial (art. 2 ET) en general (Ayuntamiento de Totana), o por la relación laboral especial de alta dirección, en particular (Filthader).</p> <p>En un 20% de ocasiones, con ánimo meramente ejemplificativo, se recuerda además que el convenio colectivo sólo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, y por tanto, quedarán excluidas aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil (APR, Jake, etc.), haciendo especial hincapié, en ciertos casos, en la figura de los becarios (Oficinas de Farmacia), voluntarios y funcionarios (Ayuntamiento de Cartagena), o personal contratado por empresas subcontratistas (Ayuntamiento de Lorca y Ayuntamiento de Cartagena).</p> <p>El convenio colectivo para el Ayuntamiento de Fuente Álamo, indica que no será de aplicación al personal temporal con menos de 12 meses de antigüedad.</p>
<p style="text-align: center;"><b>INCLUSIONES</b></p>	<p>En 2019, se han negociado tres acuerdos mixtos, de aplicación conjunta al personal laboral y al personal funcionario de la entidad (Ayuntamiento de Totana, Fuente Álamo y Mula).</p>
<p style="text-align: center;"><b>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</b></p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2019 indica que las previsiones convencionales serán aplicables <i>"a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia"</i>.</p> <p>Con ánimo de claridad, cerca del 50% 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 (Simón Sáez, Xieplant, APR, etc.).</p>

<p style="text-align: center;"><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 2019 solo de forma excepcional, 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 (Estacionamientos y Servicios, Capel Vinos).</p>
<p style="text-align: center;"><b>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b></p>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado.          Se trata de una cláusula por la que opta cerca del 60% de los convenios de empresa analizados (Jale, APR, GE Plastics, etc.).</p>

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p style="text-align: center;"><b>RECORDATORIO</b></p>	<p>Dos terceras partes 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 (Caramelos Celdrán, Ayuntamiento de Totana, Estacionamientos y Servicios, etc.)</p>
<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS CONCRETOS</b></p>	<p>Además, en un tercio de las ocasiones, se enumera, a título ejemplificativo, cuales son las facultades empresariales comprendidas dentro del poder de dirección y los objetivos concretos que éste ha de perseguir, como la informatización del proceso (Filthader), la modernización y eficacia de la prestación del servicio (Ayuntamiento de Lorca) o la simplificación del trabajo (Ayuntamiento de Totana) entre otros.</p>
<p style="text-align: center;"><b>BUENA FE</b></p>	<p>Es habitual que por medio de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET).</p> <p>Prácticamente un tercio de los convenios de empresa detalla en su articulado obligaciones concretas vinculadas a la buena fe contractual. En particular, se presta especial atención a las obligaciones relativas al cumplimiento de la prestación laboral por parte de los trabajadores como la óptima conservación del material (GE Plastics), productividad (Unión Caec), no transportar a personas ajenas a la empresa (El Mosca), desperdicios mínimos (Simón Sáez), secreto profesional (Oficina de farmacia, Filthader, etc.), pacto de exclusividad (GE Plastics), entre otros.</p>
<p style="text-align: center;"><b>LLAMAMIENTO AL TRABAJO</b></p>	<p>En 2019, la forma de llamamiento no aparece en ninguno de los nuevos convenios de empresa, demostrando que se trata de una materia cuya regulación en la práctica se deja para los convenios sectoriales y sólo para aquellas actividades en las que se prevé trabajos estacionales.</p>
<p style="text-align: center;"><b>UNIFORME</b></p>	<p>Unas veces por motivos de uniformidad de imagen, y otras, por cuestiones relacionadas con la protección de los riesgos profesionales, más de la mitad de los convenios colectivos analizados en 2019 contempla un uniforme de trabajo para sus empleados, para todas o algunas de sus categorías profesionales.</p>

<b>FUERZA MAYOR IMPROPIA</b>	En 2019, ninguno de los nuevos convenios de empresa establece particularidades en la organización del trabajo cuando los trabajadores se vean obligados a interrumpir su actividad por inclemencias del tiempo. Se demuestra sí que se trata de una previsión, más habitual en el ámbito de sector y en el trabajo en el campo.
<b>ESTABILIZACIÓN DE LA PLANTILLA</b>	Un tercio de los convenios de empresas incluye algún tipo de compromiso de estabilización de la plantilla. Así, destacan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia en la contratación indefinida al personal temporal: Golosinas Vidal.</li> <li>- Recurrir a la contratación a través de ETT lo menos posible (Fini, Golosinas Vidal, Caramelos Celdrán).</li> <li>- Limitar la subcontratación: Estacionamientos y Servicios.</li> <li>- Consolidación del empleo y funcionarización: Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Totana.</li> </ul>
<b>PROCESO PRODUCTIVO CONTINUO</b>	Gracias a turnos de trabajo. En 2019 aparece únicamente en el convenio colectivo para la empresa Ge Plastics.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	Pese a que la obligación de registro de jornada entró en vigor en marzo de 2019, destaca la poca frecuencia con que los convenios de empresa se ocupan de regular este aspecto, pues poco más del 30% de los convenios estudiados especifican la forma en que éste deberá llevarse a cabo. En concreto, los convenios que lo hacen se decantan por el sistema de marcaje técnico (GE Plastics, APR, Unión Caec). El Ayuntamiento de Mula prohíbe con carácter general el exceso de jornada.
<b>PREAVISO DEL CESE</b>	Una tercera parte de los nuevos convenios de empresa, especifica en su articulado el plazo de antelación con el que el trabajador debe advertir de su cese voluntario, y las consecuencias que el incumplimiento de esta obligación lleva aparejadas, completando así lo dispuesto en el art. 49.1.c ET (GE Plastics, APR, etc.).
<b>FINIQUITO DESGLOSADO</b>	Pese a la importancia práctica que tiene, pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados, solo el convenio colectivo para Simón Sáez prevé este modelo de finiquito.

### 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

<p><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>Ahora bien, en la práctica, resultan excepcionales los convenios de empresa que optan por establecer un sistema de clasificación basado sólo en grupos profesionales (Kiss Fruit), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distingan Grupos y Niveles profesionales (Jake, Vidal Golosinas, etc.), Grupos, Áreas profesionales y Puestos de trabajo (Hidrogea, Caramelos Celdrán, etc.), Grupos, Categorías y Puestos de trabajo (Oficinas de Farmacia), Grupos y Categorías (Simón Sáez, El Mosca, etc.), Grupos y Subgrupos profesionales (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Totana, etc.).</p>
<p><b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</b></p>	<p>Más de la mitad de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante el año 2019 incorporan una previsión de este tipo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de "igual valor" a efectos de la movilidad funcional (Unión Caec, APR, etc.). Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Simón Sáez, Caramelos Celdrán, etc.).</p>
<p><b>PLURIEMPLEO</b></p>	<p>El convenio colectivo para la empresa GE Plastics declara expresamente su intención de limitar la contratación de trabajadores pluriempleados en otras empresas.</p>
<p><b>MOVILIDAD FUNCIONAL</b></p>	<p>En 2019, dos terceras partes 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, Capel Vinos, Simón Sáez, Unión Caec, etc.</p> <p>Adviértase que la movilidad de los trabajadores entre funciones propias del mismo grupo profesional queda en todo momento dentro del <i>ius variandi</i> de la empresa.</p>
<p><b>CRITERIOS DE INGRESO</b></p>	<p>Una tercera parte de los convenios analizados incluye en su articulado alguna referencia al sistema de ascensos aplicable en la empresa.</p> <p>En la mayor parte de ocasiones, se recuerda en términos generales que la empresa puede aplicar las pruebas selectivas que considere oportunas (Fini, Hidrogea, Ge Plastics, etc.).</p> <p>En cualquier caso, debe advertirse que se trata de una previsión obvia respecto al personal laboral contratado en los entes públicos, para los que siempre ha de regir el principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Totana, de Cartagena, etc.).</p>

<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>	<p>También la mitad de los convenios analizados se ocupa de incluir reglas de ascenso.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, se recuerda la posibilidad de la empresa de realizar pruebas de aptitud a estos efectos (Jake, Hidrogea, etc.). En ocasiones, se detalla además que, en caso de empate en la puntuación obtenida en la citada prueba, se dará prioridad al trabajador más antigua (Jake) o al sexo menos representado (Golosinas Vidal, Caramelos Celdrán).</p> <p>Excepcionalmente, se recuerda que el ascenso a personal directivo o la promoción dentro del personal administrativo, se realizará siempre por libre designación de la empresa, mientras que la promoción dentro del personal obrero será por antigüedad en la empresa (Capel vinos).</p> <p>Otras veces, la previsión que incorpora el convenio se limita a dar prioridad a los trabajadores temporales a la hora de ocupar las vacantes de puestos de trabajo de carácter indefinido que se puedan producir en la empresa (Vidal Golosinas, Filthader).</p>
<b>SEGUNDA ACTIVIDAD</b>	<p>El 20% de los convenios analizados en 2019, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores que se encuentren en ciertas situaciones personales como merma de la capacidad física, por embarazo, edad o enfermedad (Ayuntamiento de Lorca, Fuente Álamo, Cartagena o Totana) o pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Capel Vinos).</p> <p>Adviértase que, en este último caso, el compromiso de recolocación se condiciona a que la retirada del carné de conducir se haya producido por causas ajenas al trabajador.</p> <p>En sentido opuesto, el convenio colectivo para transportes El Mosca especifica que la retirada del carné de conducir será causa de suspensión del contrato de trabajo mientras dure tal circunstancia o de despido disciplinario si se aprecia un comportamiento imputable al trabajador.</p>
<b>BOLSA DE EMPLEO</b>	<p>Previsión que incorpora el Ayuntamiento de Cartagena para cubrir vacantes.</p>
<b>REVISIÓN ANUAL DE LOS PUESTO DE TRABAJO</b>	<p>Con el fin de optimizar la productividad: compromiso que se incluye en el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Totana.</p>

## 2.4. JORNADA

<b>CÓMPUTO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>Remiten la regulación del cómputo de la jornada al convenio colectivo de sector: 18,18% (APR Invernaderos, S.L., XIEPLANT, S.L. y JAKE S.A.)</p> <p>De tales convenios el 45,45% establecen un cómputo anual, el 9,1% determina un cómputo semanal y el 27,27% se decanta por un cómputo mixto.</p> <p><b>Media de horas anuales<sup>1</sup></b> = 1.715 horas y 12 minutos.  <b>Media de horas semanales<sup>2</sup></b> = 38 horas y 53 minutos.</p>
<b>CALENDARIO LABORAL</b>	<p>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.</p>

- 1 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.
- 2 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>PERMUTA DE LOS DESCANSOS SEMANALES</b>	Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena y Estacionamientos y Servicios, S.A.U, Murcia.
<b>COMPROMISO DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA HASTA LAS 35 HORAS</b>	Compromiso de implantación de modo efectivo de las 35 horas semanales cuando sea posible: Ayuntamiento de Mula (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) y Ayuntamiento de Lorca (personal laboral).
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA LEGALMENTE ESTABLECIDA</b>	En el caso de que la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será aplicada automáticamente en la misma proporción que la jornada pactada en cómputo anual: 18,18% (Vidal Golosinas, S.A., Caramelos Cerdán, S.L., Fini Golosinas España, S.L.U. y JAKE S.A.).
<b>JORNADA INTENSIVA</b>	El 27,27% de los convenios de empresa establecen la posibilidad de realizar periodos de jornada intensiva en la época estival.
<b>PUNTES</b>	Ningún convenio colectivo.
<b>FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA</b>	El 27,27% de los convenios colectivos de empresa.
<b>JORNADAS ESPECIALES</b>	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
<b>REGISTRO DE JORNADA</b>	El 31,82% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.
<b>REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILARES</b>	El 54,55% de los convenios colectivos de empresa se prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
<b>NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA DEL TRABAJO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>JORNADA DE ESPECIAL DEDICACIÓN</b>	Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionario).
<b>TRABAJO A TURNOS</b>	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
<b>CONCEPTUALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO</b>	El 13,63% de los convenios colectivos de empresa.
<b>ABSENTISMO LABORAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>DISTRIBUCIÓN IRREGULAR</b>	El 31,82% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 324 horas = Fini Golosinas España, S.L.U.</li> <li>- 10% = Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia y JAKE S.A.</li> <li>- 13% = APR Invernaderos, S.L. y XIEPLANT, S.L.</li> <li>- 15% = Filthader, S.L.</li> <li>- 40% = Kiss Fruit, S.L.</li> </ul>
<b>EXCESO DE JORNADA</b>	El 27,27% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
<b>JORNADA CONTINUADA</b>	Prevista en el 13,63% de los convenios colectivos de empresa.
<b>HORARIO</b>	Cinco convenios colectivos de empresa se refieren a la fijación del horario, uno de ellos señala que es una facultad de la empresa y el resto que será negociado entre la empresa y los trabajadores.

<b>DÍAS FESTIVOS</b>	Regulados por el 22,73% de los convenios colectivos de empresa.
<b>TRABAJO A DISTANCIA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>PAUSA BOCADILLO</b>	<b>Convenios que la regulan = 68,18%.</b>
	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET. Especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo el 66,67% de tales convenios colectivos de empresa.
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	<b>Convenios que se refieren a ellas = 63,64%.</b>
	Expresa referencia a su <b>limitación = 13,64%.</b>
	<b>Estructurales:</b> Transportes El Mosca, S.A..
	De los convenios que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su <b>compensación = 71,43%</b> de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. - Compensación en <b>metálico</b> : 50% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. - Compensación <b>exclusivamente por periodos de descanso</b> : Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado). - Compensación <b>preferentemente por periodos de descanso</b> : Simón Sáez, S.L.. - Compensación en <b>metálico o con periodos de descanso</b> : 30% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.

## 2.5. VACACIONES

<b>NÚMERO DE DÍAS</b>	<p><b>La negociación colectiva regional de ámbito de empresa destaca por la variedad de duraciones elegidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>30 naturales:</b> previsión que incorpora un tercio de los convenios de empresa analizados en 2019 (Golosinas Vidal, Jake, etc.).</li> <li>• <b>31 naturales:</b> Simón Sáez, Ayuntamiento de Fuente Álamo, etc.</li> <li>• <b>22 días hábiles o un 1 mes natural:</b> es la previsión más extendida. Aparece en 2/3 partes de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Mula, APR, etc.).</li> <li>• <b>23 laborables:</b> Hidrogea, Capel Vinos.</li> <li>• <b>26 laborables:</b> Unión Caec.</li> </ul>
-----------------------	---

<p><b>PREFERENCIA MESES DE VERANO</b></p>	<p>El 50% de los convenios de empresa establece que en la atribución de los periodos de vacaciones se procurará que coincidan con el periodo estival (Capel vinos, Simón Sáez, etc.).</p> <p>Estacionamiento y Servicios concreta que toda la plantilla disfrutará simultáneamente las vacaciones durante el mes de agosto.</p> <p>En sentido contrario, en ciertas ocasiones se contemplan días adicionales de vacaciones para aquellos trabajadores que voluntariamente elijan disfrutar sus vacaciones fuera de los meses de verano (10 días, Ayuntamiento de Lorca y 6 días, Ayuntamiento de Cartagena).</p>
<p><b>NECESIDADES DE LA EMPRESA</b></p>	<p>Cerca de la mitad de los nuevos convenios de empresa detallan en su articulado que, en todo caso se tendrán en cuenta los intereses de la empresa en la atribución de los turnos de vacaciones para no interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva o la normal atención del servicio (El Mosca, Unión Caec).</p> <p>En ocasiones, se concreta que, cuando el trabajador se vea obligado a interrumpir o aplazar el disfrute de las vacaciones para atender necesidades de la empresa, recibirá 4 (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento Fuente Álamo), 5 (Ayuntamiento de Mula), o 10 días adicionales de vacaciones (Ayuntamiento de Cartagena). Otras veces, se prevé expresamente la compensación económica del perjuicio sufrido debido al adelanto o retraso el turno de vacaciones inicialmente atribuido (Simón Sáez).</p> <p>El convenio colectivo para Ge Plastics prevé la posibilidad de disfrutar las vacaciones fuera del año natural por necesidades de la empresa.</p>
<p><b>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>24 y 31 de diciembre:</b> Ayuntamiento de Totana</li> <li>• <b>5 días por motivo del Santo Patrón:</b> Jake, Caramelos Celdrán.</li> <li>• <b>2 días por asuntos propios:</b> Filthader</li> <li>• <b>Antigüedad:</b> una quinta parte de los convenios estudiados otorgan días añadidos de vacaciones a los trabajadores de más antigüedad. En la mayoría de ocasiones, estos días añadidos se van incrementando conforme aumenta la antigüedad del trabajador (Ayuntamiento de Mula, Ayuntamiento de Totana).</li> </ul>
<p><b>MÍNIMO ININTERUMPIDO</b></p>	<p>Más de la mitad de los nuevos convenios de empresa garantizan a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar si así lo desean de determinado número de días consecutivos. Este periodo oscila entre 5 días hábiles (Ayuntamiento de Cartagena), 21 días (Viudal Golosinas, Caramelos Celdrán, etc.) o todo el periodo continuado (Simón Sáez).</p>
<p><b>TURNOS ROTATORIOS</b></p>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murciasas.</p> <p>En 2019 se incluye en cerca del 90% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Jake, Capel Vinos, Fini, etc.).</p>

<p><b>DISFRUTE DE LAS VACACIONES</b></p>	<p>En 2019, uno de cada cinco convenios de empresa incluye alguna previsión relacionada con la forma de disfrute de las vacaciones.</p> <p>Así, por ejemplo, se prevé que las vacaciones no comenzarán en viernes, sábado, domingo (Jake, Vidal Golosinas), no comenzarán en domingo o festivo (Simón Sáez, Ayuntamiento de Lorca), o que necesariamente comenzarán en lunes (Capel Vinos).</p> <p>Destaca que el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Mula precisa que deberán existir uno o dos días de solape entre los turnos de vacaciones de los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad.</p>
<p><b>CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS</b></p>	<p>En 2019, solo tres de cada diez nuevos convenios de empresa se ocupa expresamente de contemplar en su articulado cuáles serán los criterios que marcarán en su ámbito de aplicación la atribución de turnos en el caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo de vacaciones.</p> <p>1º. Coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar (Ayuntamiento de Lorca, Ge Plastics).</p> <p>2º. Antigüedad en la empresa (Ayuntamiento Cartagena, El Mosca).</p> <p>3º. Ambos criterios a la vez (Ayuntamiento de Fuente Álamo).</p>
<p><b>INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD</b></p>	<p>Todavía en 2019, dos tercios de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia a la incidencia de la situación de IT o a maternidad sobre el periodo vacacional:</p> <p>Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET (Oficinas de Farmacia, Fini, etc.).</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p><b>BOLSA DE VACACIONES</b></p>	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, ninguno de los convenios de empresa suscritos en 2019 incluye en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones, aunque se trataba de un concepto relativamente frecuente antes de la crisis económica.</p>
<p><b>PARTE PROPORCIONAL</b></p>	<p>Una tercera parte de los nuevos convenios, dedica una cláusula de su articulado a recordar que los trabajadores que no hubieran prestado servicios el año completo sólo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en función del tiempo verdaderamente trabajado (EL Mosca, Capel Vinos, etc.).</p>
<p><b>RETRIBUCIÓN REAL</b></p>	<p>En 2019, uno de cada cinco nuevos convenios de empresa precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla (Simón Sáez, Estacionamientos y Servicios, etc.).</p>

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### PERMISOS<sup>5</sup>

<b>MATERNIDAD</b>	El 50% de los convenios colectivos de empresa prevén el permiso por maternidad. De tales convenios, únicamente aumentan el número de semanas del permiso previsto legalmente el 27,27%.
<b>PATERNIDAD</b>	El 36,36% de los convenios colectivos de empresa. Ninguno de ellos amplía lo dispuesto legalmente.

### LICENCIAS

<b>PAREJAS DE HECHO</b>	Tan sólo el 10% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan los permisos y licencias hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.
<b>REGULACIÓN</b>	TODOS los convenios colectivos de empresa regulan las licencias expresamente, salvo Transportes El Mosca, S.A. y Unión CAEC, S.L., que hacen una remisión a la normativa vigente <sup>1</sup> .
<b>JUSTIFICACIÓN DE LOS PLAZOS Y FORMA</b>	El convenio colectivo para Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado) realiza una minuciosa alusión a los requerimientos formales para solicitar las licencias.
<b>MATRIMONIO</b>	TODOS 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 35% de los mismos. El 80% de estos convenios, regulan esta licencia conforme al ET. El resto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>16 días</b> = Capel Vinos, S.A.</li> <li>• <b>17 días</b> = Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral).</li> <li>• <b>20 días</b> = Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado).</li> <li>• <b>22 días</b> = Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral).</li> </ul>
<b>NACIMIENTO DE HIJO/A<sup>2</sup></b>	El 55% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente los permisos.

1 No son tenidos en cuenta para el cálculo de los porcentajes estos dos convenios que remiten a la legislación vigente todo lo referente a permisos y licencias, adviértase que se hace referencia siempre a los convenios colectivos que regulan esta materia, excluyendo por tanto las remisiones.

2 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 algunos convenios colectivos se publicaron con anterioridad a la publicación y entrada en vigor de este Decreto. Asimismo, ha de tenerse presente 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.

<sup>5</sup> Pese a que tras 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, no se distingue entre maternidad y paternidad, siendo más correcto "permiso por nacimiento", los convenios colectivos regionales publicados en 2019 no han sido adaptados a la nueva terminología.

<b>NACIMIENTO DE HIJO/A<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 días ampliables a 5</b> = Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena y Estacionamientos y Servicios, S.A.U, Murcia.</li> <li>• <b>2 días ampliables a 4</b> = Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia.</li> <li>• <b>3 días</b> = Capel Vinos, S.A. y Caramelos Cerdán, S.L.</li> <li>• <b>3 días ampliables a 5</b> = 36,36%.</li> <li>• <b>5 días</b> = Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral).</li> <li>• <b>6 días</b> = Simón Sáez, S.L.</li> </ul>
<b>NACIMIENTO DE HIJO/A<sup>2</sup></b>	<p>Aumentan la licencia en caso de complicaciones en el parto, cesaria o enfermedad = Capel Vinos, S.A. y Caramelos Cerdán, S.L.</p> <p>Ningún convenio colectivo de empresa se refiere a la misma como “alumbramiento de la esposa”, si bien, Capel Vinos, S.A. alude a “maternidad de la esposa o pareja de hecho”.</p>
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE</b>	<p>El 70% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Ninguno se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia.</p>
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO</b>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente.</p>
<b>TRASLADO DOMICILIO HABITUAL</b>	<p>El 85% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual que el ET = 41,18%.</li> <li>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 58,82%.</li> </ul>
<b>DESAHUCIO</b>	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
<b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE</b>	<p>El 65% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.</p>
<b>SITUACIÓN DE CAUSA MAYOR (TERREMOTOS, INUNDACIONES, INCENDIOS...)</b>	<p>Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado).</p>
<b>EXÁMENES PRENATALES</b>	<p>El 75% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.</p>
<b>ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL COMO CONSECUENCIA DE ACTOS DE TERRORISMO</b>	<p>Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado).</p>
<b>ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL</b>	<p>El 20% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.</p>
<b>LACTANCIA</b>	<p>El 75% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. De tales convenios, se refieren a la acumulación de lactancia el 86,67%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin especificar = 46,15%.</li> <li>• 10 días = Kiss Fruit, S.L.</li> <li>• 14 días = 23,1%.</li> <li>• 15 días = Filthader, S.L. y Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia.</li> <li>• 4 semanas = Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral).</li> </ul>

<b>TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA</b>	Prevén una licencia específica para poder ser sometidos a tratamientos de fecundación el 25% de los convenios colectivos de empresa.
<b>ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)</b>	El 65% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
<b>CONSULTA MÉDICA</b>	El 35% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. Prácticamente la totalidad de esos convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitar esta licencia para acompañar a familiares.
<b>LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN</b>	El 40% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
<b>COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTOS A TRAVÉS DE LICENCIAS</b>	Sabic Innovative Plastics España S.C.A.
<b>ROBO</b>	Estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas de la ciudad de Cartagena.
<b>BODA DE FAMILIARES</b>	El 25% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>BAUTIZO DEL HIJO</b>	Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral).
<b>COMUNIÓN DEL HIJO</b>	Sabic Innovative Plastics España S.C.A. y Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral).
<b>EXÁMENES</b>	El 60% 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 20% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>TRÁMITES MATRIMONIALES</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>TRÁMITES ADOPCIÓN</b>	El 15% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN</b>	Ayuntamiento de Mula (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral).
<b>DOCUMENTOS NOTARIALES POR ADQUISICIÓN DE VIVIENDA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>RENOVACIÓN DEL CARNET</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>TRAMITACIÓN DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD</b>	Sabic Innovative Plastics España S.C.A. y Ayuntamiento de Fuente Álamo (personal funcionariado y laboral).
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	El 20% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>MUERTE DE UN COMPAÑERO</b>	Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia.
<b>REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS</b>	El 30% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.

<b>CUIDADO DE UN MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE</b>	Ayuntamiento de Mula (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) y Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado).
<b>REUNIONES EN EL COLEGIO DE LOS/AS HIJOS/AS</b>	El 15% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>RESOLVER ASUNTOS EN ORGANISMOS PÚBLICOS</b>	Ningún convenio colectivo de empresa.
<b>REUNIONES DE COORDINACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS ESPECIALES PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD</b>	Ayuntamiento de Lorca (personal laboral).
<b>SUMINISTRAR UN TRATAMIENTO PRESCRITO POR EL/LA MÉDICO A UN FAMILIAR DE 1ER GRADO DE CONSANGUINIDAD</b>	Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral) y Ayuntamiento de Lorca (personal laboral).

## EXCEDENCIAS

<b>REGULAN LAS EXCEDENCIAS</b>	El 81,82% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
<b>REMISIÓN</b>	El 22,73% de los convenios colectivos de empresa regulan las excedencias a través de una remisión a otro convenio de ámbito superior o a la legislación vigente.
<b>REGULA EL PROCEDIMIENTO</b>	El 30,77% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>FORZOSA</b>	El 53,85% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
<b>VOLUNTARIA</b>	El 84,62% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO</b>	El 92,3% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
<b>PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR</b>	El 92,3% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.

## 2.7. SALARIO

<b>CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA</b>	Se trata de una cláusula a través de la que se intenta determinar la subida de los conceptos económicos para los sucesivos años de vigencia del convenio sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo. Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en el 90% de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Fuente Álamo, Jake, El Mosca, etc.).
---	--

<p><b>CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL</b></p>	<p>En 2019, el 50% de los nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Hidrogea, Filthader, Oficinas de Farmacia, 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 2019, el 40% de los convenios de empresa se ajustan 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 (Filthader, Hidrogea, APR, etc.).</p> <p>En el resto de ocasiones, existe al menos una categoría profesional que no alcanza este mínimo retributivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorprende comprobar que 2 de cada 10 nuevos convenios contemplan, al menos para una categoría o grupo profesional, una retribución anual que no alcanza el SMI vigente en 2019 (Jake, Vidal Golosinas, Kiss Fruit, etc.).</li> </ul>
<p><b>ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REITEGRABLES</b></p>	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de "anticipos", el 20% 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 (Ayuntamiento de Fuente Álamo, Ayuntamiento de Cartagena, etc.).</p> <p>En 2019, ninguno de los convenios analizados exige que la solicitud del préstamo o anticipo sea causal (compra de vivienda, compra de vehículo, etc.), aunque, tal y como se ha expuesto, sí limitan la cantidad máxima objeto de préstamo.</p>
<p><b>TIEMPO Y FORMA DE PAGO</b></p>	<p>Como se viene detectando en años anteriores, poco más del 10% de los 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 la transferencia bancaria (Filthader, Xieplant, GE Plastics) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (Filthader, Xieplant, GE Plastics).</p>

<p><b>PAGAS EXTRAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2 pagas extras.</b> El 50% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Capel vinos, Ayuntamiento de Totana, etc.).</li> <li>• <b>3 pagas extras:</b> el 25% de los nuevos convenios de empresa elevan a tres las pagas extraordinarias (Simón Sáez, APR, etc.).</li> <li>• <b>4 pagas extras:</b> opción seguida en 2019 por el 25% de los convenios analizados (Hidrogea, Jake, etc.), aunque en ocasiones, algunas de ellas tienen un importe más reducido (Fini).</li> <li>• La empresa estacionamientos y servicios especifica que el tiempo en el que el trabajador se encuentre en situación e IT no generará la parte proporcional de pagas extraordinarias.</li> </ul>
<p><b>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</b></p>	<p>Como se vienen apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional.</p> <p>Solo uno de cada diez nuevos convenios de empresa incluye en 2019 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 (Estacionamientos y Servicios, Simón Sáez).</p> <p>También desvinculándolo del resultado más o menos prósperos anuales, la empresa Hidrogea estipula un complemento de participación en beneficios equivalente al 15% del salario base mensual.</p>
<p><b>ANTIGÜEDAD</b></p>	<p>Más del 50% 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, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Cartagena, El Mosca, 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 se pacta en una cuarta parte de los convenios de ámbito de empresa (Hidrogea, Jake, etc.). Muchas veces, se determina expresamente que su denominación se sustituye por la de "plus de vinculación" (Vidal golosinas).</p> <p>C) Sin suprimir este complemento para los trabajadores de nuevo ingreso, el convenio colectivo para Simón Sáez cambia la fórmula de cálculo de la antigüedad, conservando la generada hasta ese momento.</p>
<p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p>	<p>También llamada &lt;&lt;Prima de Incentivos&gt;&gt; o &lt;&lt;Prima de objetivos&gt;&gt;.</p> <p>Complemento salarial funcional que incluyen 5 de cada 10 nuevos convenios de empresa (Hidrogea, Oficinas de Farmacia, Filthader, etc.).</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>

<b>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</b>	<p>Se contempla en menos del 20% de los convenios estudiados (Xileplant, Filthader, etc.) para aquéllas categorías profesionales que realicen determinados trabajos.</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>
<b>PLUS ASISTENCIA</b>	<p>También llamado “prevención del absentismo” o “plus dedicación”.</p> <p>Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en el 25% de los convenios de empresa (Unión Caec, GE Plastics etc.).</p>
<b>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</b>	<p>Reconocido expresamente en un 20% de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Cartagena, etc.).</p>
<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	<p>Complemento salarial funcional que reconoce prácticamente el 70% de los convenios de ámbito de empresa (Capel vinos, Jake, APR, etc.).</p> <p>Pese a su elevado número, en la mayoría de ocasiones, se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.</p>
<b>COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS</b>	<p>En 2019, una tercera parte de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo. Muchas veces, el propio complemento, ya recoge factores como la peligrosidad, la penosidad o la turnicidad inherentes al puesto (Kiss Fruit, Ayuntamiento de Lorca, Ayuntamiento de Fuente Álamo, etc.).</p>
<b>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD</b>	<p>Aparece en 2019 en prácticamente el 25% de los convenios estudiados.</p> <p>Se reconoce únicamente para ciertas categorías profesionales que efectúen turnos de guardia, con el fin de reparar averías o atender otras emergencias (Hidrogea, Unión Caec, Ayuntamiento de Lorca, etc.).</p>
<b>PLUS JORNADA PARTIDA</b>	<p>Ayuntamiento de Cartagena.</p>
<b>TURNICIDAD</b>	<p>Ge Plastics.</p>
<b>PLUS LENGUA EXTRANJERA</b>	<p>Ningún convenio lo recoge en 2019.</p>
<b>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</b>	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión cada vez menos frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En concreto, en 2019, ningún convenio colectivo incluye retribuciones en especie.</p>
<b>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</b>	<p>Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPPLIDO POR GASTOS: Los supuestos más frecuentes son:</p>

<p style="text-align: center;"><b>PLUS TRANSPORTE</b></p>	<p>Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo.</p> <p>En 2019 se contempla en el 25% de los convenios de empresa (El Mosca, Capel Vinos, etc.).</p>
<p style="text-align: center;"><b>DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS</b></p>	<p>En 2019, como viene ocurriendo en años anteriores, prácticamente el 60% de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo.</p> <p>Entre otros: Ge Plastics, Filthader, Hidrogea, etc.</p>
<p style="text-align: center;"><b>OTROS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quebranto de moneda: Hidrogea, Estacionamientos y Servicios.</li> <li>• Plus desayunos: Capel vinos (aunque curiosamente, conceptuado como salario en el texto del convenio).</li> </ul>

## 2.8. CONTRATACIÓN

<p style="text-align: center;"><b>PERÍODO DE PRUEBA</b></p>	<p>Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la Empresa el más del 50% los Convenios.</p> <p>Esta regulación suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese = APR Invernaderos, Colegio Oficial de Farmacéuticos, Filthader, Simón Sáez, El Mosca.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTRATO DE OBRA O SERVICIO</b></p>	<p>Convenios como los de APR Invernaderos, Fini, Jake, Unión Caec. Vidal, Xileplant, si bien no se detallan los concretos supuestos en los que procede.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTRATO EVENTUAL</b></p>	<p>Más del 27% de los Convenios regula esta modalidad contractual. Tomando como referencia lo dispuesto en el Convenio sectorial, el marco de referencia puede ser de 6 meses dentro de 12, o bien 12 dentro de 18.</p>
<p style="text-align: center;"><b>FIJOS DISCONTINUOS</b></p>	<p>Convenios como los de Kiss Fruit.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTRATOS FORMATIVOS</b></p>	<p>Regulado en Convenios como los de APR Invernaderos, Filthader o Simón Sáez.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</b></p>	<p>Regulado en Convenios como los de Fini, Jake, Simón Sáez, Vidal, Xileplant,</p>

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

<p><b>COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL</b></p>	<p>Convenios como los de Capel Vinos, Estacionamientos y Servicios o Vidal Golosinas equiparan el tratamiento, si bien establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes.</p> <p>Otros Convenios regulan el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales o bien contingencias comunes con hospitalización (Filthader, Unión Caec, Xileplant).</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 la obligación de suscribir un contrato de seguro.</p>
<p><b>PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN</b></p>	<p>Establecimiento de una compensación en más del 31% de los Convenios.</p> <p><b>Jubilación obligatoria cuando se alcanza una determinada edad y se cuenta con las cotizaciones necesarias en=</b> APR Invernaderos, Filthader, El Mosca, Xileplant,</p>
<p><b>ROPA DE TRABAJO</b></p>	<p>La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2019 regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización según las particularidades de cada empresa.</p>
<p><b>PRESTACIONES Y AYUDAS</b></p>	<p><b>Ayudas familiares=</b>, regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 27% de los Convenios.</p> <p><b>Ayuda escolar=</b> contemplan la concesión de una ayuda más del 27% de los pactos colectivos negociados durante 2018.</p> <p><b>Ayuda Guardería =</b> Sabic.</p> <p><b>Defensa jurídica=</b> Convenios como los de Ayuntamiento de Cartagena o Estacionamientos y Servicios.</p> <p><b>Equiparación de parejas de hecho=</b> Filthader,</p> <p><b>Bolsa de horas para conciliación =</b> Kiss Fruit</p> <p><b>Privación carnet=</b> Capel Vinos, El Mosca,</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>Destacan por adaptar las obligaciones preventivas a las particularidades de la empresa el 54% de los Convenios.</p>
<p><b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b></p>	<p>La vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores es uno de los contenidos que siempre incorporan los Convenios Colectivos de Empresa desde la regulación en nuestro Ordenamiento jurídico del deber de prevención del empresario.</p>

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

<b>ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES</b>	<p>El 72,72% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, de diferentes maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR): el 43,75% de los convenios que prevén la solución extrajudicial de conflictos.</li> <li>- Acuerdan someter los conflictos colectivos a la Oficina de Resolución de conflictos Laborales en Murcia: 18,75%.</li> <li>- No se adhieren al ASECMUR expresamente, pero prevén que en caso discrepancias derivadas del art. 82.3 ET, si no fuesen resueltas por la comisión paritaria habría que acudir al organismo autónomo conforme al II ASECMUR: 37,5%.</li> </ul>
---	--

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

<b>REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	<p><b>Mejora del modelo legal</b>= más del 27% 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.</p> <p><b>Descuento cuota sindical</b> = APR Invernaderos, Caramelos Celdrán, Fini, Xilepant</p>
--	---

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

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.</p>	
<b>COMPOSICIÓN</b>	<p>El 72,72% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p> <p>Tan sólo tres convenios colectivos de empresa señalan que alguno de sus miembros deba ser <b>designados de entre la comisión negociadora</b>.</p> <p><b>Compuesta por los miembros que integran la comisión negociadora</b> = Simón Sáez, S.L..</p> <p><b>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado</b> = El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A los 15 días = Ninguno.</li> <li>- En 1 mes = TODOS ellos.</li> <li>- En 3 meses = Ninguno.</li> </ul> <p><b>2 miembros</b> = Ningún convenio colectivo de empresa.</p>

<b>COMPOSICIÓN</b>	<b>4 miembros</b> = 6 convenios colectivos de empresa.
	<b>6 miembros</b> = 7 convenios colectivos de empresa.
	<b>8 miembros</b> = Salinera Española, S.A..
	<b>10 miembros</b> = Ninguno.
	<b>12 miembros</b> = Ayuntamiento de Lorca (personal laboral).
<b>FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN</b>	El 68,18% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.
<b>PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN</b>	El 40,91% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.
<b>CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO</b>	Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral).
<b>ASESOR</b>	El 40,91% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la Comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.
<b>CONVOCATORIA DE REUNIONES</b>	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 63,63% de los convenios colectivos de empresa.
<b>EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</b>	El 40,91% de los convenios colectivos de empresa prevén que en caso de discrepancias en el seno de la comisión, ésta se someterá a al II ASECMUR.
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio</b> = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	<b>Arbitraje y conciliación</b> = 54,55%.
	<b>Tabla salarial</b> = Ningún convenio colectivo de empresa.
	<b>Absentismo</b> = Ningún convenio.
	<b>Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas</b> = 45,45% de los convenios colectivos de empresa.
	<b>Clasificación profesional</b> = Ninguno.
	<b>Formación continua</b> = Ninguno.
	<b>Cálculo de la jornada anual</b> = Ninguno.
<b>Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio y resolución de conflictos</b> = Ninguno.	

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<b>GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	<b>No regulan</b> el régimen disciplinario = 31,82% de los convenios colectivos de empresa.
	<b>Realizan una remisión a otra normativa</b> = 13,64% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una <b>enumeración de faltas expresamente tasada</b> = 54,55% de los convenios colectivos de empresa.

<b>PRESCRIPCIÓN</b>	Todos 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 se refieren expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones el 66,67%.
<b>SANCIÓNES</b>	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.
<b>GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN</b>	Kiss Fruit, S.L. y 6. Simón Sáez, S.L.
<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 SANCIÓNES</b>	Caramelos Cerdán, S.L..
<b>ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL</b>	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a esta cuestión.
<b>CANCELACIÓN</b>	Ayuntamiento de Totana.
<b>ABUSO DE AUTORIDAD</b>	Ningún convenio colectivo de empresa se refiere a esta materia.
<b>DENUNCIA A INSTANCIA DE PARTE</b>	Ayuntamiento de Totana (personal laboral y funcionariado) y Ayuntamiento de Cartagena y sus Órganos Autónomos (personal laboral).

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

<b>DECLARACIÓN GENÉRICA</b>	<p>Los Convenios contienen declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular la formación.</p> <p>Destacan en esta materia los Convenios de APR Invernaderos, Capel Vinos. Por su parte constituyen una comisión los convenios de Fini, Jake, Vidal Golosinas, Sabc.</p>
-----------------------------	--

## 2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD

<p><b>RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</b></p>	<p>A través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias, elevando en virtud de pactos específicos las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Aunque es muy habitual que los convenios de empresa incluyan alguna cláusula específicamente destinada a tratar algún aspecto social, en la mayoría de ocasiones, se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.</p> <p>En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores.</p> <p>Los más extendidos son los siguientes:</p>
<p><b>NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>El 50% de los convenios estudiados recuerdan en su articulado el deber de evitar la discriminación de los trabajadores que proclama el art. 14 CE -tanto en el momento de su ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Kiss Fruit, Unión Caec, Oficinas de Farmacia, etc.).</p>
<p><b>DISCAPACIDAD</b></p>	<p>En 2019, como vienen siendo habitual, las referencias a la discapacidad en la negociación colectiva murciana han sido muy escasas y genéricas, muchas veces limitadas a proclamar el derecho a la no discriminación recogido en el art. 14 CE, sin concretar medidas de actuación específicas.</p>
<p><b>MATERNIDAD Y PATERNIDAD</b></p>	<p>En 2019, la mitad de los convenios de ámbito de empresa incluyen en su articulado un apartado específicamente dirigido a tratar cuestiones vinculadas a la maternidad o a la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados.</p> <p>Pese a ello, en la práctica, se limitan a formular en términos genéricos su compromiso de proteger la maternidad, paternidad o adopción de acuerdo con la legislación vigente, o a reproducir lo ya previsto en los arts. 37, 46 y 48.4 ET (Ge Plastisc, APR, etc.).</p> <p>Resulta llamativo comprobar que todavía la negociación colectiva sigue haciendo referencia los conceptos de "maternidad" y "paternidad" a pesar de que el RD-Ley 6/2019 los sustituyó por la nueva situación de "cuidado de hijo" (Estacionamientos y Servicios).</p>
<p><b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>Completando estas genéricas previsiones, solo de forma excepcional, los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2019 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Entre otras previsiones, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La flexibilidad de horario por conciliación (Ayuntamiento de Fuente Álamo).</li> <li>- El permiso retribuido para asistir a reuniones en el centro educativo de los hijos (Ayuntamiento de Totana).</li> <li>- 1 hora de ausencia diaria sin pérdida de retribución por hijo menor de 12 años (Ayuntamiento de Cartagena).</li> </ul>

<p><b>PERIODO DE PRUEBA Y NACIMIENTO DE HIJO</b></p>	<p>En 2019, más de la mitad de los nuevos convenios de empresa contempla periodo de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso (Golosinas Vidal, Jake, Oficinas de Farmacia, etc.).</p> <p>Sorprende comprobar las pocas veces en las que se detalla si las situaciones de IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo en el embarazo o en la lactancia o violencia de género, suspenden el computo del periodo de prueba, a pesar de ser una cuestión que el Estatuto de los Trabajadores remite, según la nueva redacción que le dio el RD-Ley 6/2019, de forma imprecisa, al “<i>acuerdo entre las partes</i>”, sin precisar si necesariamente se exige que sea un acuerdo individual, o bastaría un acuerdo colectivo plasmado en el texto del convenio.</p>
<p><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b></p>	<p>Durante el año 2019, el 50% 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 (Vidal golosinas, Filthader), o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007, recordando los aspectos esenciales en los que la empresa deberá respetar la igualdad de género (Hidrogea, Oficinas de Farmacia, Simón Sáez, 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>Es importante destacar que, hasta la entrada en vigor del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, según la legislación española sólo tenían obligación de realizar un plan de igualdad las empresas de más de 250 trabajadores. A partir de ese momento y de forma progresiva hasta el año 2021, se obligará a elaborar un plan de igualdad a empresas de más de 50 trabajadores. Así, es habitual que las empresas se limiten a reproducir su obligación de elaborar un plan de igualdad cuando superen la cifra de empleados que legalmente corresponda (Jake).</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 2019, solo 1 nuevo convenio crea una comisión para la igualdad de género (Transportes El Mosca) encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Destaca el hecho de que, clarificando la previsión literal de la LO 3/2007 que obliga a revisar periódicamente los planes de igualdad, el convenio colectivo para Transportes El Mosca, se compromete a realizar un informe anual de los resultados del plan en la empresa.</li> </ul>

<p><b>LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>Con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, el 1 de cada 5 nuevos convenios de empresa se ocupan de advertir expresamente que se utiliza el masculino genérico pero cualquier referencia realizada en su texto se entiende hecha indistintamente a hombres y mujeres (Vidal, Jake, etc.).</p>
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2019, un 20% 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 (Ayuntamiento de Cartagena, Ayuntamiento de Totana, etc.).</p> <p>En 2019 ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género.</p>
<p><b>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</b></p>	<p>En 2019, dos terceras partes de los convenios de ámbito de empresa hacen referencia expresa al acoso sexual.</p> <p>Unas veces, para tipificarlo expresamente como infracción muy grave (Ge Plásticas, Kiss Fruit, etc.). En la mayoría de los casos, la infracción se limita a tipificar el acoso ocurrido en el entorno laboral. En ciertas ocasiones, se tipifican conductas que, sin llegar a constituir un fenómeno de acoso propiamente dicho por no ser reiteradas en el tiempo, tienen serias repercusiones laborales “como toda ofensa verbal o física de carácter sexual” (Simón Sáez).</p> <p>Además, cuatro de cada diez nuevos convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2019 insiste sobre este tema y le dedica una atención más detallada. En concreto, plasman en su texto un claro propósito de prevenir y luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, contemplando también un específico <b>protocolo de actuación</b> en caso de acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de género (Jake, Vidal golosinas, etc.) o se comprometen a implantarlo durante la vigencia del convenio (Caramelos Celdrán, etc.).</p>
<p><b>MEDIO AMBIENTE</b></p>	<p>En 2019, ningún convenio de empresa intenta mejorar en su articulado sus obligaciones respecto al medio ambiente.</p> <p>Por el contrario, destaca el compromiso de promoción de las actividades saludables y deportivas entre los empleados que incorpora el convenio colectivo para Ayuntamiento de Lorca.</p>
<p><b>SEGURIDAD ALIMENTARIA</b></p>	<p>Compromiso que se compromete a intensificar el convenio colectivo para Vidal golosinas.</p>
<p><b>PROTECCIÓN DE DATOS</b></p>	<p>Compromiso sobre el que hace hincapié el convenio para Oficinas de Farmacia</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 2019 (como ya ocurriera en 2015, 2016, 2017 y 2018), 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.</p> <p>De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p><b>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</b></p>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso tendente a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva el contrato para la formación y el aprendizaje, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes.</p>

## 2.17. DESCUELQUE

<p><b>CLÁUSULA DE DESCUELQUE</b></p>	<p>Regulan de forma detallada el descuelgue de determinadas condiciones más del 36% de los Convenios.</p>
--------------------------------------	---

## B.2. REVISIONES SALARIALES<sup>6</sup>

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA <sup>1</sup>
Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L. OPFH 1.084	98	1,00% <sup>2</sup>	98
Anenca Logística y Transportes S.L.	12	--- <sup>3</sup>	---
Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA	231	1,00%	231
AQUAGEST, Región se Murcia SA, y AQUAGEST Levante SA)	96	3,00%	288
SISTEMA AZUD, S.A.	250	2,20% <sup>4</sup>	550
SISTEMAS TUBULARES AL ANDALUS, S.L.	21	0,00%	0,00
<b>Total Media</b>	<b>696</b>	<b>7,2/5 = 1,44</b>	<b>1.167,0</b>

- 1 La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada empresa por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2019. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.
- 2 El incremento salarial a partir del 1 enero de 2016, será únicamente del 0,5%, en cada uno de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, con independencia de la evolución del IPC, y siempre y cuando la empresa diera beneficios. En el supuesto de que el IPC supere el 0,5% en cada uno de los años de vigencia de este convenio, el 0,5% previsto se incrementará hasta un máximo del 1% en cada uno de los ejercicios.
- 3 No consta el dato o es imposible su cálculo porque depende de datos de los que no disponemos.
- 4 Se acuerda un incremento salarial de un punto porcentual en cada uno de los años sobre el IPC a 31 de diciembre del año anterior al que se vaya a incrementar:  $1,00+1,20 = 2,20$ .

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

$$1.167/696 = 1,68\%$$

<sup>6</sup> Téngase en cuenta que únicamente se han considerado las revisiones salariales que han sido publicadas en el BORM y con efectos en 2019.

