



 **CES**



FRL
FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

Año 2018

colección
estudios36

**INFORME SOBRE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA REGIÓN DE MURCIA.
AÑO 2018**

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

Abril de 2019

EQUIPO INVESTIGADOR:

Felipe José Cegarra Cervantes

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

M^a 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. 2019.

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

Edita y distribuye:

Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia.

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

www.cesmurcia.es www.fundacionrlm.org

I.S.B.N. (electrónico): 978-84-09-11717-8

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

ÍNDICE

Introducción	7
Capítulo 1. Balance sobre la negociación colectiva en 2018	11
Capítulo 2. Estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia .	47
A. Convenios colectivos de sector.....	47
A.1. Convenios de nueva negociación	47
1. Relación de convenios.....	47
2. Análisis comparado de la negociación colectiva de sector en 2018	48
2.1. Ámbito.....	48
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	50
2.3. Clasificación profesional	52
2.4. Jornada	54
2.5. Vacaciones	55
2.6. Permisos, licencias y excedencias.....	57
Permisos	57
Licencias.....	58
Excedencias.....	60
2.7. Salario.....	60

2.8. Contratación.....	63
2.9. Acción social.....	63
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	64
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	64
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales	65
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio	65
2.14. Régimen disciplinario	66
2.15. Formación profesional	67
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad	67
2.17. Descuelgue.....	70
A.2. Revisiones salariales.....	70
B. Convenios de empresa	71
B.1. Convenios de nueva negociación.....	71
1. Relación de convenios	71
2. Análisis comparado de la negociación colectiva en empresa en 2018	73
2.1. Ámbito.....	73
2.2. Organización y dirección del trabajo.....	75
2.3. Clasificación profesional	77
2.4. Jornada	79
2.5. Vacaciones	80
2.6. Permisos, licencias y excedencias	83
Permisos	83
Licencias.....	83
Excedencias.....	86

2.7. Salario.....	87
2.8. Contratación.....	90
2.9. Acción social.....	90
2.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	91
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	92
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales	92
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio	92
2.14. Régimen disciplinario	93
2.15. Formación profesional	94
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad	94
2.17. Descuelgue.....	98
B.2. Revisiones salariales	99

INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2018, es necesario hacer referencia al marco legal que ha servido de soporte.

Durante el pasado año ha continuado desarrollándose el modelo de relaciones laborales derivado del Real Decreto-Ley 3/2012, de 12 de febrero en primer lugar y posteriormente con la Ley 3/2012, de 6 de julio. Dentro de la negociación colectiva, mediante la reforma laboral, se amplían los supuestos de descuelgue del convenio colectivo y se fomenta la primacía del convenio de empresa frente al convenio de sector en determinadas materias. También ha cambiado el tratamiento que el legislador ofrecía de la ultraactividad de los convenios colectivos.

En concreto, según lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del convenio, aquél pierde su vigencia. Adaptando la nueva previsión legal a los convenios que se encontraban denunciados en ese momento, la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley precisó que el referido año comenzaba a contar desde su publicación.

Esta reforma ha motivado que, a fin de evitar los perniciosos efectos de que el convenio perdiera su vigencia, durante los últimos años las partes hayan retomado la negociación de muchos convenios que se encontraban denunciados desde hacía años en una indefinida situación de ultraactividad.

No obstante, muchos sectores y empresas han seguido sin contar con una regulación adaptada a las nuevas circunstancias. Por ello, las voces más autorizadas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la negociación colectiva sostuvieron que en tales casos solo cabía la aplicación del convenio de ámbito superior o el Estatuto de los Trabajadores en defecto de lo anterior.

Ante esta situación, los Tribunales han corregido el planteamiento que cabía interpretar del nuevo artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando de un modo sumamente restrictivo el fin supuesto de la ultraactividad y apostando, por tanto, por la continuidad del convenio en sus aspectos más esenciales.

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. En este sentido, resulta especialmente relevante la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2016 (Recurso 248/2015).

Por su parte, para regular las condiciones de los convenios colectivos los agentes sociales firmaron IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020, de 17 de julio de 2018. Entre otros contenidos, en dicho pacto, se trataba de superar la política de contención salarial seguida en años anteriores 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.

Las reformas legales más destacadas han llegado en el tramo final del año. De este modo, el salario mínimo interprofesional se ha incrementado en más de un 20%, 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 mediante la negociación colectiva el establecimiento de una edad obligatoria para la jubilación. 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.

En el ámbito regional, debe ponerse de relieve la suscripción, el 15 de marzo de 2019, por la 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.

Estas importantes disposiciones no han podido tener plasmación en los convenios colectivos negociados en 2018, pero sí tendrán una gran incidencia en los convenios de 2019.

CAPÍTULO 1

BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2018

Una vez más, con el fin de dar continuidad metodológica al estudio anual, el plan de trabajo seguido ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos **convenios publicados** en el BORM en 2018, 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 2018). **Exigiendo cumulativamente** que concurran **ambos requisitos temporales (publicación y vigencia durante el año 2018)**, razón por la que se ha excluido del estudio el convenio colectivo para Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región porque entra en vigor el 1 de enero de 2019, pese a haberse publicado en el BORM el 13 de julio de 2018. Se intenta con ello introducir un criterio objetivo que permita concretar con precisión cuáles serán los textos negociales estudiados.

Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio convenios colectivos extra-estatutarios, las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios o modificaciones de acuerdo de determinación de condiciones de trabajo del personal funcionario (como el del Excmo. Ayuntamiento de La Unión), pero sí los Acuerdos Mixtos para Personal Laboral y Funcionario (Ayuntamiento de Cieza).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2018 contamos con un total de 37 convenios de nueva negociación (10 de sector y 27 de empresa), una cifra muy elevada que 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 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 el número de convenios de sector de nueva negociación es prácticamente el mismo, a lo que se añade el aumento de los convenios de empresa, lo que supone alcanzar un número total superior incluso al de los años 2006 y 2007, antes de la recesión económica y de la reforma laboral.

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, la responsabilidad social corporativa e igualdad.

Como en años anteriores, 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** se refiere, destaca el hecho de que, en el ámbito de sector, el 80% de los convenios analizados opta por incluir una duración entre 2 (Aserrío, Carpintería, Ebanistería y Varios, etc.) y 4 años (Vinícolas y alcoholeras, cine, ec.), mientras que las duraciones más amplias resultan excepcionales (5 años Construcción y Obras públicas) y 9 años (Cítricos). Por el contrario, la empresa murciana se decanta por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2018, ocho de cada diez nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años (Ayuda a domicilio de Molina de Segura, Tícarum, etc.).

Respecto a la fecha de **entrada en vigor del convenio**, y aunque, con carácter general, el convenio colectivo comienza a surtir efectos desde el momento de su firma, el 90% de los convenios de sector y el 70% de los convenios de ámbito de empresa suscritos durante el año 2018 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (Limpieza, Cemento, Cine, etc.).

En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2012 para el sector de Cítricos, por ejemplo) o, en el ámbito de empresa, el 1 de enero de 2016 (Ayuntamiento de Los Alcázares) o incluso, 1 de enero de 2015 (Ramón Sabater).

Por su parte, el 50% de los convenios de sector (Agrícola, Forestal y Pecuario, Cítricos, etc.) proclaman que quedarán automáticamente denunciados, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente

prevista en el texto del convenio. Por el contrario, se trata ésta de una previsión mucho menos frecuente en el ámbito de empresa, donde, en 2018, solo opta el 14,8% de los convenios de empresa (Ramón Sabater, Cascales, etc.).

Por el contrario, el 50% de los convenios de sector y el 75% de los convenios de empresa 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 Aserrió o de Carpintería, Ebanistería y Varios, dos meses en el caso de Exposición Cinematográfica) o 3 meses (Cemento, Construcción y Obras públicas). En ciertos casos, además de que la denuncia del convenio se presente con cierta antelación mínima, se exige también que esté fundamentada (Construcción y Obras públicas, Forespán).

Completando estas previsiones, en 2018, el 60% de los convenios de la Región de Murcia, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluye una referencia a la ultraactividad de sus efectos una vez producida la denuncia.

En concreto, en el ámbito de sector, únicamente en el 20% de los casos se reproduce, con ánimo reiterativo, el contenido literal del vigente art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, ofreciendo al convenio colectivo un año de ultraactividad (Limpieza, Cine). En cambio, en el resto de ocasiones, 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 (Industrias Pimentoneras, Cítricos, etc.). Similares porcentajes de aprecian en el ámbito de empresa, donde sólo con carácter excepcional se opta por contemplar una ultraactividad limitada en el tiempo, por ejemplo, a 14 meses (La Verdad, Ramón Sabater) o a dos años desde la denuncia (Belén, La Vega, Tícarum) o simplemente se reproduce el contenido literal del art. 84 al respecto, y limitar de esta manera la retroactividad de sus cláusulas a un año (Edhart. Corbalán Matallana etc.).

La gran mayoría de los convenios tanto de sector como de empresa analizados en 2018 indica que las previsiones convencionales serán aplicables *“a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia”*. Únicamente, en el ámbito de empresa, se aprecia que, el 25% de los convenios analizados opta además por concretar la dirección del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Cámara de Comercio, Sabic, Secom, etc.).

De la misma forma, la mayor parte de los convenios suscritos en 2018 opta por identificar su **ámbito funcional** de aplicación de forma tácita, únicamente repitiendo la misma denominación del convenio. Sólo el 30% de los convenios

de sector y poco más del 20% en el ámbito de empresa, opta por completar esta forma de identificación incluyendo una mención aclarativa acerca de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Limpieza, Carpintería, Ebanistería y Varios, Industrias Pimentoneras) o una breve referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar incluidas en el objeto social de la empresa (Omega Spice, García Carrión, Anenca, etc.).

Con carácter general, los convenios murcianos, tanto sectoriales como empresariales, optan por identificar su **ámbito personal** de aplicación recurriendo a una formulación genérica de esta índole: *“El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo incluidos en el sector de actividad X o pertenecientes a de la empresa X”*. Pero, aunque sigan siendo un porcentaje reducido, algunos deciden establecer alguna excepción al respecto. A estos efectos, puede afirmarse que es precisamente en el ámbito de empresa donde se suelen establecer las citadas excepciones. Así, 3 de cada 10 de nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, especifican que no serán de aplicación al personal vinculado a la empresa por una relación laboral especial (art. 2 ET) en general, o por la relación laboral especial de alta dirección, en particular (Sabic, Secom, Tícarum, etc., en el ámbito de empresa o Aserrío, Cine, Carpintería, Ebanistería y Varios, por lo que respecta al ámbito de sector).

El 40% de los convenios de ámbito de sector (Aserrío, Cemento, etc.) y el 57,14% de los de ámbito de empresa (Tícarum, Forespán, Ayuda a domicilio de Molina de Segura, etc.), condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado.

Mientras que únicamente un 20% de convenios sectoriales firmados en 2018 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Cemento, Cine), este porcentaje se duplica por lo que atañe al ámbito de empresa. Y es que en 2018, 4 de cada 10 nuevos convenios de empresa ha optado por incluir 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 (Club de Tenis, Sabic, Estacionamientos y Servicios, etc.).

De la misma forma, mientras que en el ámbito de sector es excepcional encontrar concreciones específicas del deber de buena fe que incide sobre ambas partes contractuales (a modo de ejemplo, véase el convenio colectivo para Oficinas y Despachos, que recuerda que los trabajadores deben desarrollar sus obligaciones laborales colaborando con la empresa y siguiendo unos criterios de organización científica del trabajo), es mucho más habitual que por medio de la negociación colectiva de ámbito de empresa 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). Así pues, prácticamente dos tercios 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 con el rendimiento, calidad, responsabilidad o diligencia debidas en la ejecución de la prestación de servicios (Secom, Anenca, Nueva Cocina, etc.).

Buscando estabilidad en el empleo, 2 de cada 10 nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, 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 (Construcción y Obras Públicas, Limpieza, en el ámbito de sector y Anenca, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura y Estacionamientos y Servicios, en el de empresa).

Como se puede comprobar, se trata de un tipo de compromiso frecuente en los convenios colectivos propios de sectores o empresas 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.

También es en el ámbito de empresa donde se encuentran otras fórmulas de estabilización de la plantilla, bien incluyendo el compromiso de que la plantilla esté integrada, como mínimo, por un 80% de trabajadores indefinidos (SFA) o, como hace la empresa Sabic, comprometiéndose a recurrir a la contratación a través de ETT lo menos posible.

Los compromisos relativos al rendimiento normal o mínimo en el trabajo son escasos tanto en el ámbito sectorial como de empresa. Así, aunque se trata de una previsión muy útil no sólo para determinar la diligencia media del trabajador contratado, sino también a la hora de concretar el trabajo remunerado a incentivos, el trabajo a tarea o el trabajo a destajo que, en su caso, podría utilizarse en alguna de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, se incluye en muy pocas ocasiones (a modo de ejemplo, pueden citarse los convenios para Aserrío y Cemento en el ámbito de sector, y el de García Carrión en el de empresa).

Por el contrario, cuando se trata de regular la forma y orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos es el ámbito de sector el que destaca. En concreto, en 2018, el 30% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a este tema (Cítricos, Agrícola, Forestal y Pecuario, Limpieza), por el contrario, 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.

También es el ámbito de empresa el más propicio para predeterminar cuál ha de ser el preaviso con que los trabajadores han de comunicar la baja voluntaria en la empresa y concretar sus consecuencias. Como es sabido, se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49.1.c ET). Así, mientras que en 2018, sólo el convenio para Carpintería, Ebanistería y Varios se ocupa de especificar en su articulado cuál será la anticipación mínima con que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada, se trata de una previsión que aparece en el 50% de los nuevos convenios de empresa (Sabic, Tícarum, Corbalán Matallana).

Esta previsión, suele ir acompañada de una concreción de la obligación empresarial de comunicar con la suficiente antelación la expiración de los contratos de naturaleza temporal a los trabajadores afectados (49.1.c *in fine* ET).

También es el ámbito de sector el más apropiado para negociar los efectos que sobre la relación laboral podrán tener las inclemencias del tiempo. En concreto, concretando las previsiones del art. 30 ET, el 40% de los convenios estudiados especifican que, cuando los trabajadores no puedan prestar servicios por inclemencias del tiempo, permanecerán en las instalaciones de la empresa a la espera de que mejore el tiempo y no perderán retribución (Limpieza, Cítricos, etc.). Por el contrario, ninguno de los convenios de empresa suscritos en 2018 en la Región de Murcia establece particularidades al respecto.

Desde otro punto de vista, la práctica demuestra que también el ámbito de sector es el más propicio para preestablecer modelos de finiquito, pues el ámbito de empresa no incluye previsiones específicas al respecto, sino que se limita a remitir a los modelos establecidos en el sector de actividad al que pertenezca la empresa. En cualquier caso, debe advertirse que, aunque prácticamente una tercera parte de los convenios de sector establecen en su articulado un modelo de finiquito, sólo en dos ocasiones las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos que tendrá derecho a percibir el trabajador (Agrícola, Forestal y Pecuario y Carpintería, Ebanistería y Varios). Se trata de una previsión muy importante porque incrementa las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.

Por lo que a las herramientas de trabajo y la mecanización del entorno laboral se refiere, se aprecia que es el ámbito de empresa el que presta más atención a la posible incidencia que la utilización de las nuevas tecnologías puede tener sobre

la prestación laboral de servicios. En concreto, una quinta parte de los nuevos convenios de empresa se ocupa de regular cuestiones directa o indirectamente relacionadas con esta circunstancia.

Ahora bien, son tantas las aplicaciones prácticas que las nuevas tecnologías pueden tener, que cada convenio colectivo se centra en resaltar un aspecto diferente:

– Así por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa La Verdad Multimedia se ocupa de indicar que las nuevas tecnologías se podrán utilizar para racionalizar el trabajo.

– Por su parte, el convenio colectivo para Federación de Fútbol recuerda que se ha instalado un sistema de video-vigilancia en las instalaciones con el fin de garantizar la seguridad y controlar la disciplina de los trabajadores de la empresa. - La empresa Tícarum admite que las nuevas tecnologías posibilitarán el trabajo a distancia.

– Por motivos de seguridad y control de horario, la empresa Sabic introduce una tarjeta electrónica para controlar el acceso a sus instalaciones.

En otro orden de cosas, resulta muy interesante apreciar que, en 2018, el convenio colectivo para la empresa La Verdad se compromete a que, en caso de realizar despidos objetivos individuales, incluso aunque se acredite la concurrencia de las causas ETOP, abonar al trabajador una indemnización de 33 días de salario hasta un máximo de 18 mensualidades en lugar de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades como prevé el art. 53 ET.

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 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.

Es esta modificación normativa la que provoca que en 2018 sólo tres de cada diez nuevos convenios sectoriales, y ninguno de los empresariales, siga manteniendo esta forma de clasificación profesional (Limpieza, Cine, Aserrío).

Esto quiere decir que la mayoría de los convenios, opta por establecer un sistema de clasificación basado sólo en grupos profesionales (Club de Tenis, Federación de Fútbol, Nueva Cocina, etc.), o utiliza un sistema de clasificación más completo en el que se distingan grupos y niveles profesionales (Anenca), Grupos, áreas profesionales y puestos de trabajo (Ramón Sabater), Grupos y niveles retributivos (Edhart, La Vega, Arquitectos, etc.), categorías y niveles retributivos (Blázquez), Áreas profesionales, grupos y niveles salariales (La Verdad) o, por supuesto, grupos y categorías (Cámara de Comercio, Secom, Cascales, etc.), o incluso, utiliza la triple subdivisión de grupos, subgrupos o niveles profesionales, especialidades o categorías (Industrias pimentoneras), utiliza una clasificación doble aunque basada en parámetros distintos a los clásicos, como niveles y categorías (Construcción y Obras Públicas), grupos y subgrupos profesionales (Industrias vinícolas y alcohólicas) o divisiones funcionales y grupos profesionales (Carpintería, Ebanistería y Varios). Sólo excepcionalmente se opta por clasificar a la totalidad de su personal en categorías (Cítricos).

Por motivos de claridad, un 70% de los convenios 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 (Industrias Pimentoneras, Cine, Carpintería, Ebanistería y Varios, etc., en el ámbito de sector y La Vega, Ramón Sabater, Ayuntamiento de Cieza, etc. en el de empresa). Al mismo tiempo, en esta descripción, se suele detallar también la formación necesaria para ocupar cada uno de los puestos y desarrollar las funciones propias de éstos.

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.

Es en cambio en el ámbito de empresa donde se suele advertir que la empresa no tiene la obligación de cubrir en todo momento todas y cada una de los grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo enunciados en el texto del convenio (así lo hacen 2 de cada 10 nuevos convenios de empresa. entre otros, Azud, Arquitectos, Federación de Fútbol, etc.).

Por lo que al ingreso en la empresa y a la promoción interna se refiere, dos de cada diez nuevos convenios de ámbito sectorial se ocupan de precisar en su articulado que, las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, podrán realizar pruebas selectivas (también denominadas pruebas de actitud) a los trabajadores que concurran a un puesto de trabajo, tanto si se trata de una nueva incorporación a la empresa como de un ascenso (Carpintería, Ebanistería y Varios, Construcción y Obras Públicas).

Por su parte, un tercio de los convenios de empresa incluye en su articulado alguna referencia al sistema de ascensos aplicable. En la mayor parte de ocasiones, se decantan por otorgar preferencia a la hora de ocupar la vacante de superior categoría al personal de la empresa (Blázquez, Azud, Ayuntamiento de Cieza), exceptuando los puestos de libre confianza que serán siempre de libre designación (Nueva Cocina, Belén, La Vega, etc.). En ocasiones se establece además la posibilidad de que la empresa convoque una prueba selectiva con el fin de elegir al trabajador más apropiado para ocupar el puesto entre todos los trabajadores de la plantilla (Federación de Fútbol, Sabic). Completando estas previsiones, Por lo que al ingreso en la empresa se refiere, y dejando siempre abierta la posibilidad de exigir pruebas selectivas, la empresa Sabic determina que, en caso de igualdad, tendrán preferencia en la contratación los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad de empleados en activo. Por su parte, la empresa Tícarum manifiesta que el acceso se producirá siempre por concurso público.

Pese a la utilidad que reportarían, son excepcionales los compromisos convencionales en virtud de los cuales se otorga preferencia a la hora de ocupar vacantes a los trabajadores que previamente hubiesen desempeñado puestos de trabajo temporales en la empresa (únicamente el sector de Limpieza y la empresa Sabic otorgan preferencia a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puntos de trabajo indefinidos que se puedan producir) en las empresas del sector.

Un 40% de los convenios de sector de nueva negociación en 2018 establecen un compromiso de reclasificación profesional en casos de retirada del carné de conducir (cuando éste sea imprescindible para la realización del servicio convenido). Se suele acompañar de un compromiso de mantenimiento de la retribución, limitándolo en ocasiones a un máximo temporal (Vino, Cemento, Limpieza, etc.). En cambio, únicamente un 14,3% de los convenios de empresa analizados incluye una cláusula similar cuando los trabajadores atraviesen ciertas situaciones personales como merma de la capacidad física (Aguas de Lorca, Ayuntamiento de Cieza o La Verdad) o pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Anenca).

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 uno establece un cómputo anual y otro además del cómputo anual regula con detenimiento la jornada diaria, ninguno de ellos determina un cómputo semanal y el resto un cómputo mixto, es decir, prácticamente la misma situación que en 2016 y 2017. En los años precedentes también ha sido muy superior el cómputo mixto. 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.

También en el ámbito de empresa todos los convenios colectivos aluden al cómputo de la jornada (con la excepción del Ayuntamiento de los Alcázares). De tales convenios el 26,9% establecen un cómputo anual, el 30,77% un cómputo semanal y el 42,3% un cómputo mixto. Predomina, por tanto, al igual que en 2017 el cómputo mixto, a diferencia de lo ocurrido en 2016. Se rompe con la tendencia existente en 2015 y 2016 y se vuelve al predominio del cómputo mixto como en 2014 (el 30,43% cómputo anual, el 21,74% cómputo semanal y el 47,82% cómputo mixto) y 2013 (37,50% cómputo anual, 12,50% cómputo semanal, 45,83% cómputo mixto y 1,00% jornada diaria) –no así en 2012 (54,55% establecieron un cómputo anual, el 9,1% un cómputo semanal y el 36,36% un cómputo mixto)–. Debiendo reseñarse como en los años 2011, 2010, 2009 y 2008, fue el cómputo semanal el más usado por la negociación colectiva de empresa (2011: 25% anual, 58,33% semanal, 16,67% mixto, en 2010: 23,53% anual, 47,06% semanal y 29,41% mixto, en 2009: 15% anual, 60% semanal y el 25% mixto y en 2008: 28% anual, 48% semanal, 20 mixto y un único convenio con un cómputo diario).

2. La **jornada media anual**¹ pactada para 2018 en sector es de 1.761 horas, algo inferior a la de 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). Una cifra muy similar a la de los últimos años: 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 más próximas a 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 2018 es de 1.749 horas y 52 minutos, bastante 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

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.

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**² pactado en 2018 en el ámbito de sector es 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 2018 es de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, inferior a la de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos), 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).

4. La **distribución irregular de la jornada** es regulada en el 50% de los convenios colectivos de sector, cae por segundo año consecutivo (54,55% en 2017 y 66,67% en 2016) y alcanza la misma cifra que en 2015 y 2014 que también fue del 50%, mientras que en 2013 lo fue del 47,06%. Es más, en 2012 sólo dos convenios lo hacían, pudiendo comprobarse cómo 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 señala que “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: 33,33% en 2018, 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.

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. En 2018 lo han hecho el 40% de los convenios colectivos de sector, un

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.

dato muy parecido al de 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. También en el ámbito de empresa sube el porcentaje de convenios que prevén en 2018 la jornada intensiva para la época estival (33,33%, mientras que en 2017 fueron el 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, como en 2016, no es regulada por ningún convenio, aunque sí lo fue en 2017 por un 27,27%. En el ámbito de empresa, también baja el número de convenios colectivos que prevén la flexibilidad de la jornada, que se sitúa en un 14,8%, frente al 33,33% de 2017 y el 28,57% de 2016.

5. Reducción de jornada por motivos familiares. La regulación de esta materia sigue siendo muy excepcional, pero va en aumento. En sector es inexistente y en empresa sí que se ha elevado considerablemente en 2018 su previsión, llegando a un 48,2%, cuando en 2017 ya subió considerablemente con respecto a otros años (38,89%).

6. La comúnmente llamada **“Pausa por bocadillo”** siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. En 2018 el 50% de los convenios colectivos de sector la recogen en su articulado, pudiendo apreciarse una constante disminución en estos últimos años (2017: 63,63%, 2015: 66,67% y 2014: 75,00%). Todos ellos lo hacen mejorando lo previsto en el ET. Y en el ámbito de empresa la regulan el 44,44%, curiosamente el mismo porcentaje que en 2017, como también ocurría en 2016 y 2015 que también coincidieron los porcentajes (42,86%).

7. Las **horas extraordinarias** son reguladas en el 80% de los convenios colectivos de sector, un dato mucho más alto que el de los últimos años –que ya era bastante elevado– (72,72% en 2017 y 66,67% en 2016). También en la negociación colectiva de empresa siguen aumentando los convenios colectivos que regulan las horas extraordinarias que en 2018 llegan hasta el 77,78%. También han aumentado los convenios colectivos que aluden expresamente a la necesidad de una política solidaria conducente a la reducción de horas extraordinarias (37,5% en sector y el 4,86% en empresa).

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.

Aunque la duración de las **vacaciones** tanto en el ámbito de sector como en el de empresa es muy variada en la negociación colectiva murciana, debe destacarse

que, el 50% de los convenios sectoriales se decanta por reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Aserrío, Cítricos, etc.).

Similar respuesta ofrece la negociación colectiva de ámbito de empresa donde el 25% de los convenios de empresa analizados reitera los 30 días marcados en el art. 38 ET (Clínica Belén, Corbalán Matallana, etc.) y otro 25%, otorga a las vacaciones una duración similar, pero concretándolas en 22 días hábiles (Ayuntamiento de Cieza, Aguas de Lorca Omega Spice, etc.). Con finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y de evitar conflictos, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa, dos de cada diez nuevos convenios opta por establecer alguna regla específica relacionada con el inicio del periodo de vacaciones, acordando que no comenzarán en viernes (Cemento) o en domingo o festivo (Carpintería, Ebanistería y varios, o García Carrión, Nueva Cocina, Cascales, etc.) o que necesariamente comenzarán en día laborable (Ayuntamiento de Cieza).

Por su parte, un 40% de los convenios de sector y un 25% de los de empresa, se ocupa de especificar que durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución anual media de los incentivos salariales variables (Limpieza, Cemento, Carpintería, ebanistería y varios, etc., Cascales, Forespán, Estacionamientos y Servicios, entre otros). En sentido contrario, en ciertas ocasiones se detalla que el trabajador percibirá la retribución media de los domingos trabajados a lo largo del año (La Verdad) o que no se computará en la retribución del periodo vacacional la retribución de las guardias (La Vega). Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, son muy escasos los convenios de empresa que incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones. Así, en 2018 sólo los convenios para la empresa Forespán y para el sector de Carpintería, ebanistería y varios, contemplan este derecho.

El sistema de organización de las vacaciones elegido por la mayor parte de los convenios suscritos en la Región de Murcia, tanto en el ámbito de sector como en el de empresa es el de turnos rotatorios. (Cítricos, Vinícolas y Alcoholeras, Cine, etc., o Cascales, Arquitectos, Tícarum, etc.). A estos efectos, resulta llamativo comprobar que ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establece 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. Tampoco se registra un comportamiento demasiado diferente al respecto en el ámbito de empresa, donde sólo uno de cada diez de los 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. Aunque no todos los convenios colectivos utilizan exactamente los mismos criterios de atribución de turnos ni en el mismo orden, se pueden destacar los siguientes: 1º. Coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar (Sabic); 2º. Coincidencia con el cónyuge si presta servicios en la misma empresa (Ayuntamiento de Cieza); 3º. Antigüedad en la empresa (Sabic, Nueva Cocina).

Respecto al disfrute de las vacaciones, y como viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, debe destacarse que más de la mitad de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector como de empresa, proclama que las vacaciones se disfrutarán preferentemente en periodo estival (Cemento, Aserrío, etc., Secom, La Verdad, etc.). En ocasiones, se especifica también que las vacaciones se harán coincidir con los periodos de menores intensidad de las laborales agrícolas, al término de las recolecciones (Cítricos, Agrícola, Foresta y Pecuario). Con esta finalidad, tres de cada diez 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 (Sabic, Azud, Cámara de Comercio, etc.). En ciertos casos, se excluyen expresamente determinados periodos del disfrute de las vacaciones por ser los que mayor actividad productiva, como de noviembre a febrero (Anenca) o verano (Corbalán Matallana).

A título ejemplificativo, se puede señalar que el convenio colectivo para la empresa Estacionamiento y Servicios concreta que toda la plantilla disfrutará simultáneamente las vacaciones durante el mes de agosto. En sentido contrario, la empresa Corbalán Matallana detalla que queda excluido el periodo estival del disfrute de las vacaciones por ser el de mayor actividad de la empresa. Por su parte, la empresa García Carrión, advierte que, por necesidades organizativas los turnos de vacaciones se disfrutarán repartidos entre todos los meses del año.

Se demuestra en 2018 que el ámbito de empresa es el más propicio para incluir días añadidos de vacaciones: así, el convenio colectivo para Ayuntamiento de Cieza contempla días añadidos de vacaciones por cada 15, 20, 25 o 30 años de antigüedad en el servicio. Similares previsiones incluye el convenio colectivo para la empresa Ticarum, Aguas de Lorca reconoce 8 días añadidos de vacaciones a los trabajadores que se encuentren en esta situación. Por su parte, uno de cada diez nuevos convenios de empresa contempla que el día del patrón será festivo retribuido no recuperable. Este día puede coincidir con la Virgen del Carmen (Edhart, Blázquez) o con el cumpleaños del trabajador (Nueva Cocina).

Desde otro punto de vista, sorprende comprobar que, aunque se trata de una previsión superflua, nada menos que un 40% de los convenios de sector opta

todavía 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 (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.). En similares términos, el mismo porcentaje de convenios incluyen también una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.). Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy totalmente superflua, plasmada únicamente con fines informativos, habida cuenta de que, la redacción actual del art. 38.3 ET, incluye clara y tajantemente, estas situaciones. Idéntico comportamiento se registra en el ámbito de empresa, donde todavía en 2018 más de una tercera parte de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia a la incidencia de la situación de IT sobre el periodo vacacional. Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos regulan la situación de IT coincidente con el periodo vacacional remitiendo a lo previsto a estos efectos en el art. 38.3 ET o reproduciendo literalmente su contenido (Sabic, Estacionamientos y Servicios, Anenca, etc.).

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, hasta un máximo de 18 meses.

La regulación de los **permisos por maternidad y paternidad** no suele prodigarse mucho en la negociación colectiva. En 2018 ningún convenio colectivo de sector prevé el permiso por maternidad y el de paternidad únicamente es regulado en Derivados del Cemento, que prevé 5 semanas de permiso por paternidad. En el ámbito de empresa el permiso por maternidad está previsto en el 40,24%, aunque sólo dos convenios amplían el número de semanas de permiso previsto legalmente, un dato muy similar al de 2017, que en el caso de los permisos por paternidad es curiosamente el mismo que en 2018 (el 33,33% de los convenios de empresa lo regulan y ninguno de ellos amplía lo dispuesto legalmente).

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 55,55% de los convenios colectivos de sector y prácticamente el 27% de los de empresa); o para asistir a la comunión del hijo (La Verdad, Sabc y Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro) o a su bautizo (La Verdad y Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro); para realizar técnicas de fecundación asistida (Federación de Fútbol, Colegio de arquitectos y Ayuntamiento de Cieza); por desahucio (Erhardt); para la tramitación de separación, divorcio o nulidad (Ayuntamiento de Cieza); para resolver asuntos en organismos públicos (Federación de Fútbol); para renovar el permiso de circulación (Aserrío y Carpintería) o el documento nacional de identidad (Aserrío y Carpintería); así como las licencias sin retribución que se prevén en el 22,22% de los convenios colectivos de sector y en el 42,3% de los de empresa o el “permiso especial a cuenta vacaciones” previsto en Limpieza Pública...

No obstante, se siguen echando en falta algunas licencias más relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar como la destinada a asistir a reuniones de seguimiento escolar de los hijos en el centro en el que se hayan escolarizados, o como la dispuesta en el Ayuntamiento de Cieza para asistir a reuniones de coordinación de centros educativos especiales cuando se tienen hijos con discapacidad...

Rara vez los convenios regulan el procedimiento de solicitud y concesión de las licencias y excedencias. Si bien, en 2018 el 15,4% de los convenios colectivos de empresa prevén la justificación, plazo y forma de solicitud, curiosamente el mismo número de convenios de empresa que regulan los grados de parentesco.

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 2018 aumentan el número de días de disfrute del permiso, y los que lo hacen se limitan a incrementarlo un día (Industrias Vinícolas, García Carrión, Cascales, Corbalán) o en tres (Agencia Marítima Blázquez y Erhardt). Además, ninguno de ellos 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** sigue siendo año tras año una de las más comunes en la negociación colectiva regional junto con 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 (Sabic).

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 aludan al “alumbramiento de la esposa” (La Verdad, Erhardt, Marítima Blázquez y Forespan), algo bastante anacrónico, cuyo tenor literal podría considerarse discriminatorio para los niños nacidos en el seno de una pareja de hecho o en el caso de los hijos 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.

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.

En 2018, como ya ocurriera en los últimos 7 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.

Por lo que a la **retribución** se refiere, y con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados (en torno al 70% tanto en el ámbito de sector como en el de empresa) incluyen los que se conoce como «cláusula de actualización automática de los conceptos económicos» (Vinícolas y Alcohólicas, Cítricos, etc. o Sábic, Cascales, Secom, etc.). De esta forma, se predetermina la subida de los conceptos económicos para los sucesivos años de vigencia del convenio sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.

Completando esta previsión, 5 de cada 10 nuevos convenios sectoriales (Industrias pimentoneras, Limpieza, Cine, etc.) y 4 de cada 10 nuevos convenios de empresa (Ramón Sabater, Blázquez, Cámara de Comercio, etc.), incorporan a su vez una cláusula en virtud de la cual, en el caso de que el IPC a final de año resulte superior al previsto, se producirá una revisión al alza automática de los salarios. Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.

Resulta interesante destacar que es el ámbito de sector el más propicio a incluir en su articulado un modelo de **recibo de salarios**. En concreto, así lo hace el 40% de los convenios estudiados en 2018. Sólo de forma excepcional se especifica que éste se entregará durante la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada de trabajo sin considerar el tiempo empleado en ello como tiempo de trabajo (Construcción y obras públicas) o, por el contrario, dentro de la jornada laboral (Cemento). También es muy habitual encontrar en el ámbito de sector previsiones referidas al tiempo y lugar de abono del salario, especificándose, por ejemplo, que el pago deberá realizarse dentro de los 3 (Agrícola, Forestal y Pecuario) 4 (Cemento) o 5 días (Cítricos, Construcción y Obras Públicas) del mes siguiente al trabajado. En cambio, en el ámbito empresarial son excepcionales las previsiones de este tipo, pues, como se viene detectando en años anteriores, solo uno de cada diez 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 (Azud) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (Arquitectos, García Carrión).

Por lo que a las **pagas extras** se refiere, en el ámbito de sector, la mitad de los nuevos convenios sectoriales opta por ajustarse al mínimo legal (Aserrío, Vinícolas y Alcohólicas, etc.), mientras que el 40% 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 (Cítricos, Industrias pimentoneras.) o paga de marzo (Cine). Sólo de forma excepcional, se contemplan 5 pagas extraordinarias (Limpieza). Adviértase que en este caso,

la paga denominada de productividad, al concretarse en una cantidad fija anual sin hacerse depender de resultados concretos, queda configurada como si de una paga extraordinaria más se tratase. Similares porcentajes se registran en el ámbito de empresa donde el 57,11% de los convenios de empresa opta por mantener las dos pagas extras fijadas como mínimo en la regulación legal (Sabic, Anenca, Club de Tenis, etc.). Al mismo tiempo, el 25% de los nuevos convenios de empresa elevan a tres las pagas extraordinarias (SFA, Estacionamientos y Servicios, Arquitectos, etc.). En ciertos casos, esta tercera paga extra recibe la denominación de participación en beneficios³ (Aguas de Lorca) o plus de vinculación (Nueva Cocina). Menos frecuente es en cambio el reconocimiento de 4 pagas extras, aunque en 2018 es una opción seguida por el 21,4% de los convenios analizados (Federación de Fútbol, La Verdad, Blázquez, etc.), aunque en ocasiones, dos de ellas tienen un importe más reducido.

Resulta curioso advertir la poca frecuencia con que los convenios colectivos hacen referencia a la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias, pues en 2018 sólo la empresa Corbalán Matallana contempla en su texto que las pagas extra se abonarán prorrateadas en las nóminas mensuales.

Íntimamente vinculado al tema de las pagas extras, conviene resaltar que, en 2018, prácticamente un tercio de los convenios de ámbito sectorial estudiados incluyen 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 (Cítricos, Industrias pimentoneras, Agrícola, forestal y pecuario). En el ámbito de empresa, esta previsión resulta excepcional, pues sólo se incluye en 2018 en el convenio colectivo para Aguas de Lorca, configurándolo en realidad, a pesar de su denominación, como una tercera paga extraordinaria.

Otro de los complementos económicos que con más frecuencia suelen incluir los convenios colectivos de nuestra Región es el correspondiente a la **antigüedad** de los empleados. Al respecto, puede decirse que, en 2018, sólo el 40% de los convenios sectoriales hace referencia a un complemento que se siga devengando en el tiempo por bienios, trienios, o quinquenios, según corresponda (Vinícolas y Alcohólicas, Cine, Limpieza, etc.), mientras que en el resto 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

³ Al calcular este porcentaje hay que tener en cuenta que algunos de estos convenios de empresa configuran la “participación en beneficios” como una tercera paga extraordinaria puesto que no la hacen depender en realidad de los resultados de la empresa, sino que le atribuyen una cuantía fija, y como tal tercera paga extraordinaria se computa en este estudio.

trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Aserrío, Cemento, Cítricos, etc.). Tampoco es muy diferente el comportamiento de la negociación colectiva en el ámbito de empresa donde sólo un 25% del total de los convenios analizados, reconoce un complemento salarial de esta índole que siga devengándose en el tiempo, por trienios (Ayuntamiento de Los Alcázares, SFA, etc.) o por cuatrienios (Club de Tenis). En el resto de ocasiones, la antigüedad, cuando se contempla queda congelada y transformada en un complemento *ad personam*, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso (Cámara de Comercio, Anenca, Arquitectos, etc.).

Aunque con diferentes denominaciones (“prevención del absentismo” o “plus dedicación”), prácticamente un tercio de los convenios sectoriales lo contemplan un complementos salarial destinado a prevenir el absentismo (Limpieza, Vinícolas y Alcoholeras, Construcción y Obras Públicas). Menos frecuente es en cambio en el ámbito de empresa, donde sólo lo recogen un 17,85% de los convenios de analizados (Sabic, Omega Spice,, etc.).

Por lo que al **complemento por productividad** se refiere, se aprecia que, en 2018, la mitad 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 (en ocasiones, denominados, primas o incentivos por productividad). entre otros: Construcción y obras públicas, Cemento, Agrícola, forestal y pecuario. En ocasiones, este plus, es objeto de una denominación propia, como puede ser: plus recogida doble (Limpieza) o plus de corte y recolección (Cítricos). En el ámbito de empresa, 4 de cada 10 nuevos convenios incluyen este tipo de complemento funcional (Federación de Fútbol, Corbalán Matallana, García Carrión, etc.). En la práctica, con el fin de evitar confusiones, en la misma cláusula que articula sus particularidades, se suele recordar también que, por naturaleza, este complemento no es consolidable.

Una tercera parte de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2018 hacen referencia al **plus por realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos** (Limpieza, Cemento, Construcción y Obras públicas). Por el contrario, únicamente se contempla en el 10,7% de los convenios estudiados (Nueva Cocina, Anenca, Aguas de Lorca) y únicamente para aquéllas categorías profesionales que realicen determinados trabajos.

Un año más, se demuestra que es el ámbito de empresa el más apropiado para establecer **complementos funcionales específicamente vinculados al puesto de trabajo desarrollado por el trabajador**. En concreto, en 2018, prácticamente la mitad de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de

trabajo. Entre otros, se pueden citar los siguientes: Plus editor (La Verdad), Plus pasaje (Marítima Blázquez, plus responsabilidad (Club de Tenis), Plus especialidad (Belén), Plus coordinación (Tícarum), Plus convenio (Secom, Omega), Plus personal (Nueva Cocina), Plus recaudación (Estacionamientos y Servicios), etc.

Resulta interesante destacar que, aunque más del 80% de los convenios analizados en el ámbito de sector y más de 60% en el ámbito de empresa incorporan un **complemento por nocturnidad**, únicamente en dos ocasiones se opta por ampliar las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores –que, en principio, y salvo que convencionalmente se disponga otra cosa, será el realizado entre las 22.00 h. y las 06.00 h.–. Así, los convenios colectivos para Ayuda a domicilio de Molina de Segura y Marítima Blázquez mejoran las previsiones legales considerando que el trabajo nocturno será aquél realizado entre las 22.00 y las 7.00 h.

Como se viene detectando en años anteriores, las **percepciones salariales en especie** resultan excepcionales en la negociación colectiva murciana. En el ámbito de sector, únicamente el convenio colectivo para el sector de trabajo Agrícola, forestal y pecuario contempla la obligación de proporcionar alojamiento adecuado a los trabajadores temporales inmigrantes. Por su parte, y posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, sólo el convenio colectivo para la empresa Nueva Cocina, contempla el derecho de sus trabajadores a obtener la manutención del día en que presten servicios.

También en 2018, prácticamente la totalidad de los convenios regionales, 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, previstas 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 y a los que hace referencia el 80% de los convenios de sector (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.) y el 60% de los convenios de empresa (Cascales, Federación de Fútbol, Ramón Sabater, 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).

– El plus de transporte, establecido para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio

del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizante a la Seguridad Social. En 2018 lo contempla el 60% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Vinícolas y Alcoholeras, Limpieza, Cine, etc.) y el 25% de los convenios de empresa (Sabic, La Vega, Estacionamientos y Servicios, etc.).

– Los préstamos sin intereses. Y es que, al mismo tiempo, en 2018 también se comprueba que es el ámbito de empresa el más receptivo a reconocer préstamos sin intereses a sus empleados. Aunque normalmente quedan encuadrados dentro de una cláusula genéricamente rubricada con la palabra “anticipos”, el 21,4% 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 (esto es, abonar la cantidad correspondiente al trabajo ya realizado antes de que llegue el momento de devengo), 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 (así por ejemplo, el convenio colectivo para Ayuntamiento de los Alcázares contempla la posibilidad de anticipar 10 meses de salario, Club de Tenis, hasta 2 meses, el Ayuntamiento de Cieza, hasta 3.000 euros y Aguas de Lorca, hasta 3 meses de salario, sin intereses). Se diferencia del anticipo porque en este caso la empresa no adelanta el salario correspondiente al tiempo ya trabajado antes de que llegue el momento oportuno de devengo, sino que actúa como una entidad financiera prestando cantidades económicas superiores sin duda al salario mensual del trabajador, aunque en este caso, sin intereses. En 2018, 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. Adviértase que, técnicamente, será cotizante el importe resultante de aplicar el interés legal del dinero a la cuantía prestada, por el tiempo de disposición.

Desde otro punto de vista, y aunque nadie discute que la maternidad y la necesidad de atención de las cargas familiares son los principales factores desencadenantes de la llamada **brecha de género en las retribuciones salariales**, la negociación colectiva regional, por el momento, tampoco presta demasiada atención a combatir esta circunstancia. Eso sí, debe advertirse que nuestros convenios colectivos tampoco adolecen de ningún defecto patente que, de forma directa o indirecta, contribuya a acentuar esta forma de desigualdad. A modo de ejemplo, puede citarse la redacción de las categorías profesionales en términos neutros se ha generalizado en la negociación colectiva de la Región de Murcia, con la que se evita condicionar la masculinización o feminización de determinadas categorías profesionales. De la misma forma, en los casos en los que se establece un complemento por constante disponibilidad (por esencia, difícilmente compatible

con la atención de las cargas familiares), como se puede comprobar, se hace en casos muy puntuales y justificados en los que verdaderamente subyace una necesidad empresarial imprevisible que realmente requiere de este tipo de atención.

Pero para combatir la brecha de género es necesario implantar medidas específicas de actuación no sólo en el sistema de retribución implantado en la empresa, sino en otros muchos ámbitos íntimamente relacionados entre sí, como puede ser el sistema de clasificación profesional y ascensos, por una parte, los criterios de atribución de turnos de vacaciones, la forma de concreción de la jornada de trabajo y, por supuesto, las medidas sociales que voluntariamente asuma la negociación colectiva. En definitiva, cualquier fórmula que evite el abandono del puesto de trabajo (sea éste permanente o transitorio, parcial o completo), por parte de la mujer trabajadora. A estos efectos, quizá sería oportuno proponer que, en aquellos sectores en los que sea posible, utilizando al máximo todas las posibilidades que confieren hoy en día las nuevas tecnologías, se implanten fórmulas de trabajo por objetivos en los que se flexibilice la presencialidad física en la empresa, se permita al trabajador concretar de forma individual cierto porcentaje de los días de vacaciones sin necesidad de preaviso para atender necesidades imprevistas o se reconozcan días por asuntos propios o, en su defecto, al menos, horas adicionales de permiso retribuido, a las que en su caso, el trabajador pueda recurrir para facilitar la conciliación. Al respecto, resulta muy ilustrativa la previsión que incorpora el convenio colectivo para la empresa Omega Spice, reconociendo 8 horas de permiso retribuido al año para todos los trabajadores de la empresa. Se trata de una medida que, sin generar ni un coste económico demasiado alto ni demasiados perjuicios organizativos en la producción de la empresa, facilita notablemente la conciliación de las personas trabajadoras.

También resultaría una estrategia muy acertada la ampliación, a cargo de la empresa, de los periodos de maternidad o paternidad (hoy, denominadas “suspensiones del contrato por nacimiento de hijo”) o, al menos, permitir la acumulación de la hora por lactancia, mejorando así las previsiones que la legislación laboral establece al respecto. Precisamente sobre esta cuestión, destaca el Convenio Colectivo para la empresa La Verdad Multimedia, en el que se amplía de 16 a 20 semanas, el periodo de tiempo de suspensión del contrato por maternidad. Por su parte, y pese a su gran utilidad práctica, tristemente, son excepcionalísimas las cláusulas convencionales que expresamente se destinan a concretar que los trabajadores podrán acumular en jornadas completas la hora por lactancia que reconoce el art. 37.5 ET. (entre otros, véase, por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa J. García Carrión).

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, pese a que en la práctica es una figura contractual muy utilizada, en muchas ocasiones para camuflar auténticos contratos fijos. Sumado a lo anterior, no se especifican con exactitud cuáles son las concretas obras o servicios en las que procede (Carpintería, Derivados del Cemento, La Verdad Multimedia, Ayuda a domicilio de Molina de Segura). En el concreto caso del Convenio de la compañía Anenca, dedicada a la mensajería y el transporte, se permite la utilización de esta modalidad para los trabajadores destinados al servicio que se ofrece a cada cliente.

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 (Cítricos, Carpintería, Industrias Vinícolas y Alcoholeras). En materia de indemnización por finalización del contrato eventual, el Convenio Colectivo del sector de la Madera mejora el marco legal establecido por el Estatuto de los Trabajadores, que llega a alcanzar la cifra de veinte días de salario por año de servicio, como ocurre con otras causas de cese como el despido objetivo procedente o la extinción debida a modificación sustancial de las condiciones de trabajo o por movilidad geográfica con opción por la extinción del contrato.

Por lo que hace al **contrato fijo-discontinuo**, tan presente en el tejido empresarial de nuestra Región, ha correspondido su regulación a los Convenios de Cítricos o Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro.

Por lo que hace a los **contratos formativos** (prácticas y formación y aprendizaje), cuentan con un espacio propio en Convenios como los de Cítricos, Carpintería, Construcción, Omega Spice, Sistema Azud o Ayuda a domicilio de Molina de Segura. Dentro de esta misma categoría de contratos derivados de la última reforma laboral, el Convenio de Corbalán Matallana regula el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

En materia de **empresas de trabajo temporal**, como en años anteriores, los Convenios no suelen detenerse en regular las implicaciones que tienen en el ámbito donde se negocia, muy al contrario, los representantes de los trabajadores frecuentemente pretenden condicionar la negociación a reducir el recurso

a las mismas. En este punto la excepción la encontramos en el Convenio de Construcción que dedica un extenso apartado al contrato de puesta a disposición, precisando las particularidades de este contrato en ese sector y las limitaciones para determinados puestos, teniendo en cuenta el riesgo y peligrosidad vinculado a muchas parcelas de este importante sector.

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, no tiene todavía su reflejo en la negociación colectiva. Por ello, merecen ser destacados los Convenios de Secom, Derivados del Cemento o Ayuda a domicilio de Molina de Segura.

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 el trabajador, 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 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, si este proceso deriva de una contingencia común se establecen diversas limitaciones basados 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 (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatros, Sistema Azud, Estacionamientos y Servicios). Especialmente restrictivo es el tratamiento que ofrecen los Convenios de Sabic, Sabater, J. García Carrión o Corbalán Matallana (este último solo en el caso de accidente in itinere).

Frente a ello, Convenios como los de La Verdad Multimedia, Colegio de Arquitectos de Murcia o Aguas de Lorca no contemplan limitaciones por el tipo de contingencia.

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 debido adaptar la regulación que tradicionalmente contenían al nuevo marco auspiciado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto y las disposiciones concordantes. Como resultado, aunque es un lugar común encontrar siempre en los convenios un apartado dedicado a la jubilación, los premios que se conceden como incentivo y la jubilación anticipada, dicha mención había quedado vacía de contenido.

No obstante, algunos Convenios siguen haciendo obligatoria la jubilación cuando el trabajador puede acceder al 100% de la misma (Sistema Azud, Aguas de Lorca, La Verdad Multimedia, J. García Carrión). No obstante, si la empresa cursase la baja por este motivo del trabajador, sin contar –por tanto– con el consentimiento del mismo podríamos encontrarnos realmente ante un despido improcedente. A lo apuntado podría llegar a sumarse la alegación de discriminación por razón de edad.

Tal y como se ha expuesto al inicio de este estudio, la irrupción de nuevo de la jubilación obligatoria de la mano de lo establecido por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre tendrá importantes efectos en los próximos Convenios que sean negociados y la redacción de estos artículos, volverá a ser modificada (a modo de ejemplo, donde ahora se indica que el trabajador “podrá” jubilarse cuando alcance la edad y cotizaciones suficientes, pasará a “deberá”), si se reúnen los requisitos que precisa dicha disposición.

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. Así, por la atención que le dedica, son especialmente reseñables los pactos colectivos de Secom, Sistema Azud o Sabater.

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 declaran expresamente los Convenios de Limpieza Pública Viaria, Secom, Sistema Azud, Sabater o el Ayuntamiento de los Alcázares.

Respecto a la Ayuda Escolar que se regula en Convenios como los de Colegio de Arquitectos de la Región de Murcia, Marítima Blázquez, Murcia, Club de Tenis, Federación de Fútbol de la Región de Murcia, Aguas de Lorca, Clínica La Vega, Murcia Club de Tenis o Estacionamientos y Servicios, es conveniente tener en cuenta que todas estas prestaciones económicas (o la cuantificación económica que se derive de las mismas) desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre se integran dentro de la base de cotización a la Seguridad Social y deben constar también en el fichero de conceptos retributivos abonados (CRA). Pese a su evidente alcance práctico y el coste adicional que suponen para la empresa, 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 (Anenca, Industrias Vinícolas y Alcoholeras, Derivados del Cemento, Ambulancias).

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.

Los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud se encuentran regulados de manera detallada en convenios como los de Construcción, Limpieza Pública Viaria, La Verdad Multimedia, J. García Carrión o Clínica Belén.

En cuanto a la **solución extrajudicial de conflictos**, en 2018, como viene ocurriendo desde 2010, continúan aumentando el número de convenios que se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR), pudiendo observarse un incremento considerable con respecto a los años 2009 y 2008, pues prácticamente la totalidad de los

convenios, tanto de sector como de empresa, prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales. La cifra de las adhesiones es muy similar a la de los años precedentes.

En 2018, en el ámbito de sector, absolutamente todos los convenios prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales, adhiriéndose al ASECMUR todos ellos, menos Industrias Pimentoneras 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, son dos los convenios que no prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales, el resto, o disponen una cláusula de expresa adhesión al ASECMUR (el 74,07%), o acuerdan someter los conflictos colectivos a la ORCL (Erhardt), 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 (SABIC, Ayuda a domicilio y Martínez Blázquez).

Más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2018, 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.

Todos 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.

En el ámbito de empresa el 44,44% 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 que en 2017 sólo contenían el 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 número de trabajadores necesarios para contar con un

delegado sindical (La Verdad Multimedia, Nueva Cocina, J. García Carrión, Marítima Blázquez, Carpintería, Madera, Derivados del Cemento, Construcción).

Al igual que los Convenios potencian y concretan, según las particularidades de cada sector o de cada empresa, los derechos colectivos, también pueden establecer las reglas para que se adapte su estructura. Por ello, algunos pactos colectivos regulan la posibilidad de reducir mediante acuerdo el número de representantes de los trabajadores si se produce una reducción sustancial de la plantilla de la empresa (Secom, Anenca).

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 6 y 12 miembros para los convenios de sector (en 2017 eran más reducidas, entre 4 y 10 miembros) y entre 2 y 10 miembros para 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 los Alcázares, Ayuntamiento de Cieza, Clínica de Belén y Hospital la Vega). 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, aunque son muy escasos los que determinan un plazo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen (en sector únicamente Limpieza Pública y en empresa: TICARUM, Aguas Murcia, Erhardt y Estacionamientos y servicios).

Junto con la función de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y de arbitraje y conciliación, algunos convenios atribuyen a la Comisión Paritaria, toda una serie de competencias delegadas de gran interés: formación continua (Nueva cocina mediterránea), competencias en materia de prevención de riesgos laborales (Carpintería, Madera y Nueva concina mediterránea), elaboración de un registro de mediadores y árbitros para procedimientos voluntarios de solución extrajudicial de conflictos (Derivados del cemento), cálculo de la jornada anual (Nueva cocina mediterránea), propuestas de solución para una eventual supresión del complemento por antigüedad (Industrias vinícolas)...

Por lo que hace al **régimen disciplinario**, el porcentaje de convenios que regulan esta materia de forma expresa en 2018 en el ámbito de sector ha descendido, pues un 40% de los convenios se remiten al convenio de ámbito nacional. Por el contrario, en el ámbito de empresa la regulación expresa de esta materia llega al 71,4%, un porcentaje muy superior al de otros años. La tipificación de faltas y sanciones suele ser muy similar año tras año, sin grandes aportaciones.

En sede de **formación**, es habitual que los Convenios colectivos aludan a esta materia desarrollando la previsión del Estatuto por la que los trabajadores pueden adaptar su jornada en función de las necesidades formativas. Junto a la concreción de los derechos ligados a la formación que establece el Estatuto de los Trabajadores, algunos Convenios ofrecen la posibilidad de compensar los gastos de la formación si el trabajador acredita que dicha formación puede aportar valor a la empresa (Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Ayuntamiento de Cieza, Sabater, Omega Spice).

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 descogarse 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 2018 de toda condición, no han obviado esta materia en su regulación y se trata de un contenido que está muy presente.

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. Prácticamente la totalidad de los convenios suscritos durante el año 2018 en la Región de Murcia, tanto de ámbito de sector como de empresa, incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.

Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la **«responsabilidad social»** de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones, se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales. Entre los distintos fines de interés social que pueden optar por proteger los negociadores, destacan los siguientes:

El 60% de los convenios de sector (Cemento, Agrícola, forestal y pecuario, Cine, etc.), y el 75% de los convenios de empresa (SFA, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura Blázquez, etc.), 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 –tanto en el momento de su ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral–. En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo.

El 100% de los convenios de sector (Aserrío, Limpieza, Vinícolas y alcoholeras, etc.) y el 25% de los convenios de empresa (Tícarum, Secom, Edhart, etc.) firmados en 2018 en la Región de Murcia incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género. 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 plasmar un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres. 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.

En cualquier caso, sorprende comprobar que, aunque venía resultando una previsión excepcional, en 2018 el 60% de los nuevos convenios de sector opta por crear una comisión para la igualdad de género, con competencias específicas en la materia (Cemento, Agrícola, forestal y pecuario, etc.). Por el contrario, pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, en 2018, sólo 2 nuevos convenios de empresa establecen el compromiso de crear una comisión para la igualdad de género (Federación de Fútbol y Nueva Cocina) encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.

De la misma forma, más de la mitad 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 actualmente recae sobre empresas de más de 250 trabajadores (Cítricos, Vinícolas y Alcoholeras, etc.). Solo de forma excepcional se amplía este deber a las empresas de más de 200 trabajadores (Industrias pimentoneras), más de 100 (Cemento) o más de 50 (Aserrío).

En el ámbito de empresa también es habitual que las empresas se limiten a reproducir su obligación de elaborar un plan de igualdad cuando superen la cifra de 250 empleados (Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, Corbalán Matallana). Sólo de forma excepcional se plasma el compromiso de elaborar un plan de igualdad cuando la plantilla alcance los 200 trabajadores (Nueva Cocina) o de elaborarlo durante la vigencia del convenio, independientemente del número de empleados (Sabic, Secom).

Al respecto, debe advertirse que, un 14,28% de los convenios, la empresa recuerda que ya existe un plan de igualdad, previamente aprobado, vigente en su ámbito de aplicación, unas veces a nivel de empresa (Aguas de Lorca, Belén, Azud) y otras a nivel estatal (Estacionamientos y Servicios).

Adviértase que, con la nueva regulación impuesta por el reciente RD-Ley 6/2019, toda empresa de más de 50 trabajadores deberá redactar un plan de igualdad, obligación que será exigible, de forma progresiva, llegando a ser plenamente operativa en el año 2021.

Es en el ámbito de empresa, y no en el de sector en el que, con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, el 25% de los 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 (Sabic, Cadcales, Federación de Fútbol).

Por lo que a la protección de la maternidad se refiere, la negociación colectiva de ámbito de sector solo hace referencia a este tema en situaciones excepcionales, 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 (Limpieza).

En términos igualmente generales, en 2018, un tercio de los convenios de ámbito de empresa formulan su compromiso de proteger la situación de maternidad, paternidad o adopción de acuerdo con la legislación vigente, con lo que en realidad se está remitiendo tácitamente a los arts. 37, 46 y 48.4 ET (Cascales, Azud, Blázquez, etc.) o recordando las medidas específicas exigidas en materia de prevención de riesgos laborales que a empresa viene obligada a aplicar respecto a los colectivos más vulnerables (SFA, Aguas de Lorca). Destaca el hecho de que la empresa La Verdad Multimedia eleva de 16 a 20 semanas la suspensión de la relación laboral por maternidad.

Igualmente excepcionales resultan en 2018 las referencias a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva sectorial de la Región de Murcia. En la práctica, con ánimo meramente informativo, 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 (Exhibición cinematográfica y teatro, Aserrío en el ámbito de sector y Club de Tenis, Ramón Sabater, García Carrión, etc. en el de empresa).

A estos efectos, sería muy deseable que 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.

En el ámbito de empresa en cambio, destacan obligaciones específicas muy destacables como pueden ser: la concesión de un día de permiso retribuido a favor del trabajador (La Vega) o seis días (Ayuntamientos de Los Alcázares y

de Cieza), el reconocimiento de ocho horas retribuidas a lo largo del año para atender necesidades familiares imprevistas, así como el compromiso de no fijar reuniones de trabajo antes de las 9.30 h o después de las 17.00 h. (Omega Spice), la concesión de un permiso no retribuido antes de la baja maternal de entre uno y tres meses de duración o la posibilidad de unir las vacaciones a la baja maternal (García Carrión), o la flexibilización de 1-2 horas diarias de la jornada de trabajo por cuidado de hijos (Ayuntamiento de Cieza) o la flexibilización de 2,5 horas de trabajo diarias recuperables por el citado motivo (Cámara de Comercio).

Por su parte, y pese a la gran utilidad práctica que reporta, resulta poco habitual que los convenios colectivos murcianos plasmen expresamente el compromiso de la empresa de permitir acumular la hora por lactancia para que pueda ser disfrutada en jornadas completas, lo que demuestra que se trata de una posibilidad que, en la práctica, queda vinculada al empleo público (a modo de excepción, véase el convenio colectivo para García Carrión en el que se contempla expresamente este derecho).

Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad.

Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad, en 2018, ningún convenio, ni de ámbito de sector ni 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.

Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.

Por lo que a la edad se refiere, y debido a la peligrosidad inherente a la actividad del sector, el convenio colectivo para Construcción y Obras públicas, en

aplicación del Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores de edad, recuerda la prohibición de contratar a menores de 18 años salvo en contratos para la formación y el aprendizaje. Por su parte, con el fin de favorecer la contratación de personas jóvenes, el convenio colectivo para trabajo Agrícola, forestal y pecuario recomienda a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación suscribir contratos de relevo. En cambio, la negociación colectiva empresarial no incluye ninguna referencia a los trabajadores más jóvenes pese a las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años. 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.

La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género sí es un tema habitual en la negociación colectiva murciana.

Una tercera parte de los convenios tanto de ámbito de sector como de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia incluyen en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Unas veces, se limitan a plasmar un compromiso genérico de erradicar conductas de esta índole, echándose en falta la existencia de un protocolo específico de prevención del Acoso sexual (Limpieza). En cambio, otras veces, los convenios colectivos incluyen 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 (Industrias pimentoneras, Agrícola, forestal y pecuario) o realizar atentados contra la libertad sexual (Vinícolas y alcohólicas).

Por su parte, se trata de una conducta tipificada como infracción muy grave en una tercera parte de los convenios colectivos analizados (Omega, Ramón Sabater, La Verdad, etc.). Calificada en algunos casos, con ánimo de prevenir los primeros signos indicadores, como “comportamiento obsceno” (Corbalán Matallana), siendo interesante destacar que, en la mayoría de los casos, la infracción se limita a tipificar el acoso ocurrido en el entorno laboral.

En cambio, en el ámbito de empresa si son mucho más frecuentes que en el de sector, los protocolos de actuación destinados a prevenir el acoso. Así pues, en muchas ocasiones, los convenios colectivos 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 protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de género (La Vega, Cascales, García Carrión, etc.) o se comprometen a implantarlo durante la vigencia del convenio (Secom).

En 2018, el 20% de los convenios estudiados dedica una cláusula de su articulado a prestar especial atención a las víctimas de violencia de género. En cualquier caso, hay que decir que en sus previsiones se limitan únicamente a reproducir, de forma detallada, cada una de las medidas previstas en la legislación laboral para facilitar la protección de las víctimas de este tipo de delitos (Limpieza, Carpintería, ebanistería y varios, Estacionamientos y Servicios, Ramón Sabater, Edhart, etc.). En 2018 ningún convenio, ni de ámbito de empresa incorpora un protocolo de actuación o prevención de la violencia de género.

Los compromisos de protección del Medio Ambiente son infrecuentes y demasiado genéricos. Así por ejemplo, en 2018 únicamente se incluye, en forma de mero *desideratum*, en el convenio colectivo para el sector de Aserrío, sin que, ni en el ámbito de sector ni en el de empresa, los sujetos negociadores incluyan compromisos concretos de actuación, claramente perfilados, tendentes a proteger el medio ambiente.

En cambio, el convenio colectivo para el sector de Cítricos y el convenio colectivo para la empresa Omega Spice, insisten en la necesidad de tener en cuenta que, la forma de organización del trabajo seguida en la empresa, ha de garantizar en todo momento el cumplimiento de este objetivo.

CAPÍTULO 2

ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA

A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

A.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ⁴	Media ⁵
Recolectores de cítricos	300	500	1,95% (como se puede calcular comparando las tablas salariales previstas para 2017 y 2018 en propio el texto del convenio)	975
Agrícola, forestal y pecuario	350	2.200	3,7%	8.140
Construcción y obras públicas	2.000	32.594	2%	65.188
Aserrío y fabricación de envases y paletas de madera	49	581	1,6% (según se puede calcular comparando las tablas salariales de 2017 y 2018)	929,6
Carpintería, ebanistería y tapicería	1.000	8.000	1,7% (según lo dispuesto en el propio convenio colectivo)	13.600
Industrias vinícolas y alcoholeras	50	700	2%	1400

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

⁵ La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2018.

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ⁴	Media ⁵
Derivados del Cemento	19	514	1,5% (como expresamente consta en el texto del convenio)	771
Limpieza pública	14	1.800	2% (tal y como consta expresamente en el convenio)	3.600
Industrias pimentoneras	60	1.500	2% (tal como consta expresamente en el texto del convenio, salvo que el IPC real del año sea superior a dicha cantidad, en cuyo caso, el incremento alcanzará el 2,5%)	3.000
Exhibición cinematográfica y teatro	15	200	1%	200
TOTAL	3.857	48.589	19,45/10=1,945%	97.803,6

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores:
 $97.803,6/48.589 = 2,012\%$.

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2018

2.1. ÁMBITO

ÁMBITO TEMPORAL	<p>El 80% de los convenios analizados opta por incluir una duración entre 2 (Aserrío, Carpintería, Ebanistería y Varios, etc.) y 4 años (Vinícolas y alcoholeras, cine, etc.).</p> <p>Las duraciones más amplias resultan excepcionales (5 años Construcción y Obras públicas) y 9 años (Cítricos).</p>
EFFECTOS RETROACTIVOS	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzará a surtir efectos desde el momento de su firma, el 90% de los convenios de sector suscritos durante el año 2018 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (Limpieza, Cemento, Cine, etc.).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2012 para el sector de Cítricos, por ejemplo).</p>
DENUNCIA AUTOMÁTICA	<p>Previsión que contempla el 50% de los convenios de sector (Agrícola, Forestal y Pecuário, Cítricos, etc.). De esta forma, el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista en el texto del convenio.</p>

<p>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</p>	<p>Por el contrario, el restante 50% 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 Aserrío o de Carpintería, Ebanistería y Varios, dos meses en el caso de Exposición Cinematográfica, o 3 meses (Cemento, Construcción y Obras públicas).</p> <p>En ciertos casos, además de que la denuncia del convenio se presente con cierta antelación mínima, se exige también que esté fundamentada, y por eso, con ánimo restrictivo, el convenio colectivo para Construcción y Obras públicas, exige que, la parte que formule la denuncia, además, presente propuesta alternativa de los puntos que pretende modificar.</p>
<p>ULTRAACTIVIDAD</p>	<p>En 2018, el 60% 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 este tipo de cláusulas, únicamente en el 20% de los casos, se reproduce, con ánimo reiterativo, el contenido literal del vigente art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, ofreciendo al convenio colectivo un año de ultraactividad (Limpieza, Cine).</p> <p>En cambio, en el resto de ocasiones, 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 (Industrias Pimentoneras, Cítricos, etc.).</p>
<p>ÁMBITO TERRITORIAL</p>	<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> (Aserrío, Cítricos, etc.).</p>
<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>La mayor parte de los convenios sectoriales suscritos en 2018 optan por identificar su ámbito funcional de aplicación de forma tácita únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.</p> <p>En 2018, sólo el 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, Carpintería, Ebanistería y Varios, Industrias Pimentoneras).</p> <p>En concreto, destaca la minuciosidad con que el convenio colectivo para el sector de Carpintería, Ebanistería y Varios detalla las actividades incluidas en su ámbito de aplicación.</p>
<p>ÁMBITO PERSONAL</p>	<p>En 8 de cada 10 convenios de sector, el ámbito personal se concreta 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> (Industrias Pimentoneras, Cemento, Construcción y Obra Pública, etc.).</p>

<p style="text-align: center;">EXCLUSIONES</p>	<p>En cualquier caso, en 2018, tres de cada 10 nuevos convenios de sector de nueva negociación en la Región de Murcia opta por excluir de su ámbito de aplicación a los sujetos vinculados por una relación laboral especial de alta dirección (Aserrío, Cine, Carpintería, Ebanistería y Varios).</p> <p>Desde otro punto de vista, resulta interesante destacar que, también dos de cada diez nuevos convenios sectoriales opta por incluir en su texto una referencia aclarativa referida a su ámbito personal de aplicación, con carácter meramente ejemplificativo, especificando por ejemplo que el citado convenio se aplicará tanto al personal fijo como al temporal de la empresa (Limpieza) o que no afectará a los sujetos que no mantengan una relación laboral con las empresas del sector (Carpintería, Ebanistería y Varios, haciendo referencia a las relaciones excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral enumeradas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores).</p>
<p style="text-align: center;">VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>El 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 (Aserrío, Cemento, etc.).</p>
<p style="text-align: center;">REFERENCIAS INDIRECTAS A LAS REGLAS SOBRE CONCURRENCIA DE CONVENIOS</p>	<p>A modo de referencia indirecta a las reglas que articulan la concurrencia de convenios sectoriales y convenios de empresa previstas en la legislación laboral, 3 de cada 10 nuevos convenios de sector, especifican que determinadas materias quedan reservadas a la negociación colectiva sectorial de ámbito nacional (Limpieza, Cemento, etc.) o bien, que el convenio aprobado sólo se aplicará a las empresas que carezcan de convenio de empresa propio (Vinícolas y Alcohólicas).</p>

2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p style="text-align: center;">PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Únicamente un 20% de convenios sectoriales firmados en 2018 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Cemento, Cine).</p>
<p style="text-align: center;">OBLIGACIONES ESPECÍFICAS</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos recuerda que los trabajadores deben desarrollar sus obligaciones laborales colaborando con la empresa y siguiendo unos criterios de organización científica del trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">SUCESIÓN DE EMPRESA</p>	<p>En 2018, el 20% 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 (Construcción y Obras Públicas, 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>

<p>COMPROMISOS DE ESTABILIDAD DEL EMPLEO</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Cítricos y el de Agrícola, Forestal y Pecuario se ocupan de detallar las condiciones de acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo por parte de los trabajadores eventuales.</p>
<p>RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO</p>	<p>Concepto al que hace referencia en 2018 únicamente el 20% de lo convenios colectivos sectoriales de nueva negociación (Aserrío, Cemento). Se trata de una previsión muy útil no sólo para determinar la diligencia media del trabajador contratado, sino también a la hora de concretar el trabajo remunerado a incentivos, el trabajo a tarea o el trabajo a destajo que, en su caso, podría utilizarse en alguna de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación.</p>
<p>LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS</p>	<p>En 2018, el 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 no sólo en los convenios colectivos que se ocupan de regular sectores de actividad pertenecientes al sector primario (Cítricos. Agrícola, Forestal y Pecuario) sino también en ciertas actividades propias del sector terciario, caracterizadas por el carácter cíclico e intermitentes de todo o parte de sus servicios (Limpieza).</p>
<p>CONCEPTO DE CAMPAÑA O CICLO PRODUCTIVO</p>	<p>Con el fin de clarificar la duración de los contratos fijos discontinuos, se incluye esta aclaración en el convenio para el sector Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.</p>
<p>PREAVISO DEL CESE</p>	<p>En 2018, sólo el convenio para Carpintería, Ebanistería y Vario se ocupa de especificar 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>
<p>PERIODO DE PRUEBA</p>	<p>El 50% de los convenios de sector concretan el periodo de prueba que podrán fijar las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a los trabajadores de nueva contratación (Vinícolas y Alcohólicas, Industrias Pimentoneras, etc.).</p>
<p>TRABAJO A TURNOS</p>	<p>El 20% de los convenios de sector contempla expresamente en su articulado esta forma de organización del trabajo (Limpieza, Cemento). 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>
<p>TRABAJO A TAREA, TRABAJO A DESTAJO O TRABAJO A JORNADA</p>	<p>Posibilidad de organización del trabajo que permite el convenio colectivo para Industrias del Cemento. De esta forma, cada una de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, tendrá libertad para establecer el sistema que considera más adecuado a sus necesidades.</p>

UNIFORME DE TRABAJO	Al margen de las referencias a las prendas de trabajo de utilización necesaria para evitar riesgos vinculados al trabajo, cuyo análisis se realiza en otro apartado de este estudio, y que afecta a la práctica totalidad de los convenios sectoriales, sólo en dos ocasiones se establece una determinada ropa de trabajo por motivos de mera uniformidad de imagen (Limpieza, Cine).
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Concretando las previsiones del art. 30 ET, el 40% de los convenios estudiados especifican que, cuando los trabajadores no puedan prestar servicios por inclemencias del tiempo, permanecerán en las instalaciones de la empresa a la espera de que mejore el tiempo y no perderán retribución (Limpieza, Cítricos, etc.).
CONCURRENCIA DESLEAL	Por las particulares características del sector, el convenio colectivo para Carpintería, Ebanistería y Varios detalla que, en principio, constituirá concurrencia desleal el mero hecho de prestar servicios para otra empresa dedicada al mismo sector de actividad.
MODELO DE FINIQUITO	Aunque prácticamente una tercera parte de los convenios de sector establecen en su articulado un modelo de finiquito, sólo en dos ocasiones las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos que tendrá derecho a percibir el trabajador (Agrícola, Forestal y Pecuario y Carpintería, Ebanistería y Varios). Se trata de una previsión muy importante porque incrementa las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.

2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

EN GRUPOS Y CATEGORÍAS	Tres de cada diez nuevos convenios sectoriales analizados sigue manteniendo esta forma de clasificación profesional (Limpieza, Cine, Aserrío).
EN GRUPOS, SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS	<p>El resto de los convenios sectoriales, bien utiliza la triple subdivisión de grupos, subgrupos o niveles profesionales, especialidades o categorías (Industrias pimentoneras), utiliza una clasificación doble aunque basada en parámetros distintos a los clásicos, como niveles y categorías (Construcción y Obras Públicas), grupos y subgrupos profesionales (Industrias vinícolas y alcoholeras) o divisiones funcionales y grupos profesionales. (Carpintería, Ebanistería y Varios).</p> <p>Sólo excepcionalmente se opta por clasificar a la totalidad de su personal en categorías (Cítricos).</p>
DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar "de igual valor", un 70% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Industrias Pimentoneras, Cine, Carpintería, Ebanistería y Varios, 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>CLASIFICACIÓN POR PERMANENCIA</p>	<p>Resulta interesante destacar que, además de la clasificación profesional, el 100% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2018 deciden incluir también una clasificación de los trabajadores atendiendo a la modalidad de contrato que los vincule a la empresa. A tales efectos, se realiza un recorrido descriptivo sobre las distintas posibilidades empresariales de concertar contratos eventuales, fijos discontinuos, de interinidad, de relevo, etc. (Cítricos, Cemento, Aserrío, etc.).</p>
<p>TARJETA PROFESIONAL</p>	<p>El convenio colectivo para Construcción y Obras Públicas se ocupa de precisar que la obtención por parte del trabajador de una tarjeta profesional que acredite la cualificación propia de determinada categoría profesional, no obliga a la empresa a contratarlo para prestar servicios propios de la citada categoría.</p>
<p>MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS</p>	<p>Como viene ocurriendo en años anteriores, tampoco en 2018 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 únicamente aparece en cuatro de cada diez convenios analizados.</p> <p>Así, los convenios estudiados suelen ocuparse de recordar que, en todo caso, regirán las reglas que marcan la movilidad funcional de los trabajadores entre trabajos de distinta categoría que establece el art. 39 ET, concretando el qué momento puede un trabajador afectado por este tipo de movilidad, solicitar un ascenso (Cine, Cemento, etc.). Sólo excepcionalmente se establece la preferencia absoluta de los empleados de la empresa a la hora de ocupar las posibles vacantes que se pudieran producir respecto a puestos de superior categoría (Limpieza).</p>
<p>PRUEBAS SELECTIVAS</p>	<p>Dos de cada diez nuevos convenios de ámbito sectorial se ocupan de precisar que, las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, podrán realizar pruebas selectivas (también denominadas pruebas de actitud) a los trabajadores que concurren a un puesto de trabajo, tanto si se trata de una nueva incorporación a la empresa como de un ascenso (Carpintería, Ebanistería y Varios, Construcción y Obras Públicas).</p>
<p>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</p>	<p>Completando las previsiones anteriores, el convenio colectivo para el sector de Limpieza otorga preferencia absoluta a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector.</p>
<p>SEGUNDA ACTIVIDAD</p>	<p>Un 40% de los convenios de sector de nueva negociación en 2018 establecen un compromiso de reclasificación profesional en casos de retirada del carné de conducir (cuando éste sea imprescindible para la realización del servicio convenido). Se suele acompañar de un compromiso de mantenimiento de la retribución, limitándolo en ocasiones a un máximo temporal (Vino, Cemento, Limpieza, etc.) o a que el hecho se haya producido por causas no imputables al trabajador, como podría ser la conducción bajo los efectos del alcohol.</p>

2.4. JORNADA

CÓMPUTO	TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada. De tales convenios sólo uno establece un cómputo anual (Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Construcción) y otro un cómputo anual y diario (Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatros), el resto un cómputo mixto (anual y semanal).
	Media de horas anuales ⁶ = 1761 horas. Media de horas semanales ⁷ = 39 horas y 42 minutos. Ningún convenio de sector determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia del Convenio.
TRABAJO A MEDIA JORNADA	Ningún convenio colectivo de sector.
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	El 50% de los convenios colectivos de sector se refieren a la distribución irregular de la jornada.
JORNADAS ESPECIALES	Ningún convenio colectivo de sector se refiere a las jornadas especiales.
DESCANSO SEMANAL	Cítricos y Limpieza.
CALENDARIO LABORAL	El 60% 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 los trabajadores.
TURNOS DE TRABAJO	Regulado por el 30% de los convenios colectivos de sector.
JORNADA INTENSIVA EN VERANO	El 40% de los convenios colectivos de sector la prevén.
ACUMULACIÓN DE TAREAS	Ningún convenio colectivo de sector.
FLEXIBILIDAD	Ningún convenio colectivo de sector.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	El 40% de los convenios colectivos de sector regulan esta materia.
JORNADA PREFERIBLEMENTE CONTINUA	Ningún convenio colectivo de sector.
PROLONGACIÓN DE LA JORNADA	Construcción y Derivados del Cemento.
TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	Ningún convenio colectivo de sector.
EXCESO DE JORNADA	Regulado por el 20% de los convenios colectivos de sector.
DÍAS NO LABORABLES	Construcción.

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

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

HORAS COMPLEMENTARIAS - TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Ningún convenio colectivo de sector.
PAUSA BOCADILLO	Convenios que la regulan = 50%.
	Mejoran lo dispuesto en el art. 34 ET = Todos los convenios que regulan la pausa por bocadillo.
HORAS EXTRAORDINARIAS	El 80% de los convenios colectivos de sector se refieren a ellas.
	El 37,5% de los convenios colectivos de sector aluden expresamente a la necesidad de una política social solidaria conducente a la reducción de horas extraordinarias.
	Quedan terminantemente prohibidas, salvo las exigidas por Ley o emergencia comprobada por los órganos representativos de los trabajadores: Madera.
	<p>Compensación:</p> <p>los convenios de sector que regulan las horas extras aluden a su compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En metálico: Cítricos. • Prioriza el descanso: 37,5%. • Descanso o remuneración: 50%.

2.5. VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	<p>1º) 30 días naturales: opción por la que se decanta el 50% de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Aserrío, Cítricos, etc.).</p> <p>2º) 31 naturales: Industrias pimentoneras.</p> <p>3º) 23 laborables: Vinícolas y alcoholeras.</p> <p>4º) 28 laborables: Limpieza.</p> <p>5º) 21 laborables: Cemento, Construcción y Obras públicas.</p>
BOLSA DE VACACIONES	En 2018, solo un convenio sectorial contempla el derecho de los trabajadores a percibir, en el momento de inicio del disfrute del periodo vacacional, una "bolsa de vacaciones", de naturaleza económica: Carpintería, ebanistería y varios.
RETRIBUCIÓN MEDIA	<p>Un 40% de los convenios analizados se ocupa de especificar que durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución anual media de los incentivos salariales variables (Limpieza, Cemento, Carpintería, ebanistería y varios, etc.).</p> <p>El convenio colectivo para Industrias vinícolas y alcoholeras especifica que durante el periodo vacacional no se percibirá el plus de transporte.</p>

FIJOS-DISCONTINUOS Y EVENTUALES	<p>Un 30% 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 (Cítricos, Cemento, Agrícola, Forestal, pecuario).</p> <p>Por su parte, el 70% de los convenios analizados especifica que lo trabajadores eventuales y los fijos discontinuos, así como el personal que cese en la empresa solo tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones que correspondan en atención a los días trabajador (Limpieza, Cemento, Industrias pimentoneras, etc.).</p>
TURNOS ROTATORIOS	<p>Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por el 90% de los convenios sectoriales (Cítricos, Vinícolas y Alcohólicas, Cine, etc.).</p>
PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE	<p>El 60% de los convenios sectoriales incluye algún tipo de compromiso relacionados con el inicio del periodo vacacional:</p> <p>Así más del 40% de los convenios sectoriales proclama que las vacaciones se disfrutarán preferentemente en periodo estival (Cemento, Aserrío, etc.).</p> <p>En ocasiones, se especifica también que las vacaciones se harán coincidir con los periodos de menores intensidad de las laborales agrícolas, al término de las recolecciones (Cítricos, Agrícola, Foresta y Pecuario).</p>
FRACCIONAMIENTO	<p>El 50% de los convenios sectoriales introduce algún compromiso relacionado con la forma de disfrute de las vacaciones.</p> <p>Así pues, en ciertos casos, se especifica un periodo mínimo de días de vacaciones que el trabajador, si lo desea, podrá disfrutar de forma consecutiva, como puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La totalidad de las vacaciones de forma ininterrumpida (Cemento, Construcción y Obras públicas). – La mitad del periodo vacacional: Aserrío, Agrícola, forestal y pecuario.
LIBERTAD DE ELECCIÓN DEL TRABAJADOR	<p>Aunque el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores especifica que las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo, tres de cada 10 nuevos convenios sectoriales introduce alguna particularidad con la que se intenta ampliar el margen de decisión de los trabajadores afectados al respecto. Así se permite que determinado periodo de las vacaciones lo determine libremente le trabajador (10 días en el caso de vinícolas y alcohólicas) o 2 días (Carpintería, ebanistería y varios).</p> <p>En otras ocasiones se permite que los trabajadores libremente permuten entre sí sus turnos de vacaciones: Limpieza. Este mismo convenio permite a los trabajadores solicitar un permiso especial de un máximo de 6 días a cuenta de vacaciones en caso de enfermedad del trabajador.</p>
LÍMITES AL DISFRUTE SIMULTÁNEO	<p>Procurando además que no más del 15% de la plantilla disfrute sus vacaciones simultáneamente, porcentaje que se reducirá a un 10% durante los tres meses que la empresa decida (Cítricos, Agrícola, forestal y pecuario).</p>

<p align="center">DOMINGOS Y FESTIVOS</p>	<p>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, un 20% de los convenios analizados opta por establecer alguna regla específica en cuanto al inicio de su disfrute, como que los turnos de vacaciones no comenzarán en viernes (Cemento) o en sábado domingos o festivos (Carpintería, Ebanistería y varios).</p>
<p align="center">MATERNIDAD</p>	<p>Aunque se trata de una previsión superflua, nada menos que un 40% 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 (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.).</p>
<p align="center">SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL</p>	<p>En similares términos, también el mismo porcentaje de convenios incluyen también una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy superflua, plasmada únicamente con fines informativos, habida cuenta de la redacción actual del art. 38.3 ET (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.).</p> <p>A estos efectos, debe advertirse que, la Ley 3/2012 modificó la redacción literal del art. 38.3 ET con el fin de adaptarse a las exigencias de la STJUE de 21 de junio de 2012 (asunto C- 78/11). Así pues, en virtud de su nueva redacción, la situación de IT genera, por mandato legal, la interrupción o aplazamiento del periodo de vacaciones en caso de coincidencia de éstas con la situación de IT del trabajador.</p>
<p align="center">CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Resulta llamativo comprobar que, como ya ocurriera en 2017, en 2018, 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.</p>

2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

PERMISOS

<p align="center">PERMISO POR MATERNIDAD</p>	<p>Ningún convenio colectivo de sector regula este permiso.</p>
<p align="center">PERMISO POR PATERNIDAD</p>	<p>Derivados del Cemento (5 semanas).</p>

LICENCIAS

REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE	Derivados del cemento.
MATRIMONIO	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ella. Ningún convenio colectivo de sector equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho.
	16 días = Industrias Vinícolas. Conforme al ET = Todos los demás convenios colectivos de sector.
NACIMIENTO DE HIJO	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a esta licencia. Ninguno la contempla en caso de aborto.
	Únicamente Industrias Vinícolas alude a esta licencia como “alumbramiento” de la esposa o del cónyuge.
	TODOS los convenios se refieren a esta materia y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> • 2 días ampliables a 4= 33,33%. • 3 días = 66,67%. <ul style="list-style-type: none"> ➢ Ampliables a 4 = Ninguno. ➢ Ampliables a 5 = 66,67%. ➢ Ampliables a 6 = 33,33%. • 4 días ampliables a 6 = Ninguno.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES	TODOS los convenios colectivos de sector.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 77,78% de los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia. <ul style="list-style-type: none"> • Igual que en el ET = 57,14%. • Mejoran lo dispuesto en el ET = 42,9%.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	Un 55,56% de los convenios hacen referencia a esta licencia.
LACTANCIA	El 77,78% de los convenios de sector regulan esta licencia. Sólo prevén la acumulación de lactancia : Agrícola Forestal y Pecuario (12 días) e Industrias Pimentoneras (14 días).
FECUNDACIÓN	Ningún convenio colectivo de sector.

CONSULTA MÉDICA	El 66,67% de los convenios regulan esta licencia. Únicamente Agrícola Forestal y Pecuario hace referencia a la posibilidad de solicitarla para acompañar a un familiar .
ASUNTOS PROPIOS	Prevista en el 33,33%. No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/o "puentes": Industrias Pimentoneras.
LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN	Solo la regulan Agrícola, Forestal y Pecuario y Recolectores de Cítricos.
LICENCIA PARA LA MEJORA DE EMPLEO	Ningún convenio colectivo.
BODA DE FAMILIARES	El 55,56% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES	Limpieza Pública.
COMUNIÓN O BAUTIZO	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición).
SEPELIO DE UN COMPAÑERO	Construcción y Obras Públicas.
RENOVACIÓN PERMISO DE CIRCULACIÓN	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.
FORMACIÓN	Ningún convenio colectivo de sector.
RENOVACIÓN DNI	Prevista en el 22,22% de los convenios colectivos de sector.
ASESORAMIENTO EN INFORMACIÓN LABORAL	Agrícola, Forestal y Pecuario.
TRÁMITES DE ADOPCIÓN	Ningún convenio colectivo de sector regula esta licencia.
EXÁMENES	El 22,22% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
EXÁMENES PRENATALES	El 33,33% de los convenios colectivos de sector prevén esta licencia.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	El 44,44% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia.
PROTECCIÓN INTEGRAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición).
GUARDA LEGAL	Prevista en el 22,22% de los convenios colectivos de sector.
REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN	Prevista en el 22,22% de los convenios colectivos de sector.

EXCEDENCIAS

El 80% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
REMISIÓN	El 30% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias lo hacen remitiéndose a otro convenio de ámbito superior.
FORZOSA	Todos los convenios que regulan las excedencias expresamente.
VOLUNTARIA	Todos los convenios que regulan las excedencias expresamente.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	Todos los convenios que regulan las excedencias expresamente.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	Todos los convenios que regulan las excedencias expresamente.
ESPECIAL	Derivados del Cemento.
EXCEDENCIAS Y CONTRATOS TEMPORALES	En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario: Derivados del Cemento y Carpintería.

2.7. SALARIO

ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanzar un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como «cláusula de actualización automática de los conceptos económicos»:</p> <p>En concreto, en 2018 esta previsión se incluye en más del 70% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Vinícolas y Alcoholeras, Cítricos, etc.).</p>
GARANTÍA SALARIAL	En el caso de que el IPC a final de año resulte superior al previsto. Previsión que, en 2018, aparece en el 50% de los convenios analizados (Industrias Pimentoneras, Limpieza, Cine, etc.).
FORMA DE PAGO	El 40% de los convenios estudiados incluye en su articulado un modelo de recibo de salarios. Sólo de forma excepcional se especifica que éste se entregará durante la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada de trabajo sin considerar el tiempo empleado en ello como tiempo de trabajo (Construcción y obras públicas) o, por el contrario, dentro de la jornada laboral (Cemento).
MOMENTO DEL PAGO	El 40% de los convenios analizados opta por concretar las previsiones referidas al tiempo y lugar de abono del salario reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, especificando que el pago deberá realizarse dentro de los 3 (Agrícola, Forestal y Pecuario) 4 (Cemento) o 5 días (Cítricos, Construcción y Obras Públicas) del mes siguiente al trabajado.

<p>PAGAS EXTRAORDINARIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 2 pagas extras: la mitad de los nuevos convenios sectoriales opta por ajustarse al mínimo legal (Aserrío, Vinícolas y Alcohólicas, etc.). · 3 pagas extras: el 40% 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 (Cítricos, Industrias pimentoneras,) o paga de marzo (Cine). · Sólo de forma excepcional, se contemplan 5 pagas extraordinarias (Limpieza) –denominadas pagas de productividad, de San Antón y Vacaciones–. Adviértase que, en este caso, la paga denominada de productividad, al concretarse en una cantidad fija anual sin hacerse depender de resultados concretos, queda configurada como si de una paga extraordinaria más se tratase <ul style="list-style-type: none"> * Resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector de Construcción y Obras públicas prohíbe expresamente a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación prorratear las pagas extraordinarias y la indemnización derivada de la finalización del contrato que recibirán los trabajadores temporales. * El convenio colectivo para Industrias de exhibición cinematográfica y teatro contempla una gratificación por Santo Patrón: los trabajadores del sector recibirán un día bruto de salario en la festividad de San Juan Bosco.
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>En 2018, prácticamente un tercio de los convenios de ámbito sectorial estudiados incluyen 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 (Cítricos, Industrias Pimentoneras, Agrícola, forestal y pecuario).</p>
<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>El 100% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia en 2018 incluyen un complemento por antigüedad.</p> <p>Ahora bien, sólo un 40% de ellos hace referencia a un complemento que se siga devengando en el tiempo por bienios, trienios, o quinquenios, según corresponda (Vinícolas y Alcohólicas, Cine, Limpieza, etc.), mientras que en el resto 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 (Aserrío, Cemento, Cítricos, etc.).</p> <p>Respecto al convenio colectivo para el sector de trabajo agrícola, forestal y pecuario, cabe resaltar que se produce un cambio en la fórmula de cálculo del complemento salarial por antigüedad, conservando como condición más beneficiosa la retribución ya devengada.</p>
<p>PLUS DE ASISTENCIA</p>	<p>Aunque con diferentes denominaciones, prácticamente un tercio de los convenios sectoriales lo contemplan, con el fin de prevenir el absentismo (Limpieza, Vinícolas y Alcohólicas, Construcción y Obras Públicas).</p>

INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO	<p>La mitad 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 (en ocasiones, denominados, primas o incentivos por productividad). entre otros: Construcción y obras públicas, Cemento, Agrícola, forestal y pecuario.</p> <p>En ocasiones, este plus, es objeto de una denominación propia, como puede ser: plus recogida doble (Limpieza) o plus de corte y recolección (Cítricos).</p>
TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES	<p>Complemento salarial funcional al que hace referencia expresa una tercera parte de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2018 (Limpieza, Cemento, Construcción y Obras públicas).</p>
PLUS ESPECIALIDAD	<p>Para determinadas categorías profesionales especialmente cualificadas (Construcción y Obras públicas, Industrias pimentoneras).</p>
NOCTURNIDAD	<p>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.– (Industrias pimentoneras, Cemento, Vinícolas y Alcoholicas, etc.).</p>
FESTIVOS	<p>Limpieza.</p>
PLUS FIJOS DISCONTINUOS	<p>Previsto para las industrias de exhibición cinematográfica y teatro. Un 25% más del salario.</p>
RETRIBUCIONES EN ESPECIE	<p>El convenio colectivo para el sector de trabajo Agrícola, forestal y pecuario contempla la obligación de proporcionar alojamiento adecuado a los trabajadores temporales inmigrantes.</p>
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	<p>El 90% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2018 contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son las que siguen:</p>
QUEBRANTO DE MONEDA	<p>Sólo para aquellas categorías profesionales que impliquen funciones de cobro o taquilla (Cine).</p>
DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima el 80% de los convenios de sector (Cemento, Construcción y Obras públicas, Agrícola, forestal y pecuario, etc.).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p>
DESGASTE DE HERRAMIENTAS	<p>Con el fin de permitir al trabajador que adquiera las herramientas de mano que no proporciona la empresa (Construcción y Obras públicas).</p>
PLUS TRANSPORTE	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizabile a la Seguridad Social. En 2018 lo contempla el 60% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia (Vinícolas y Alcoholicas, Limpieza, Cine, etc.).</p>

2.8. CONTRATACIÓN

FOMENTO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Regulados de forma detallada en el Convenio de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatros.
CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA	Convenios como el de Cítricos.
CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES	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 (Cítricos, Carpintería, Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Construcción).
CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN	El contrato en prácticas tras la última reforma y el contrato para la formación y aprendizaje es analizado en el 50% de los Convenios.
CONTRATO DE INTERINIDAD	Regulado en más del 20% de los Convenios.
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	Se regula en el 40% de los Convenios si bien no son detallados los supuestos concretos en los que procede. Mención especial merece el contrato fijo de obra regulado en el Convenio de Construcción.
CONTRATO FIJO DISCONTINUO	Presente en el Convenio de Locales de Exhibición Cinematográfica y Cítricos.
SUBROGACIÓN	Por las particularidades de la actividad realizada, incluyen referencias al 50% de los Convenios (por ejemplo, Convenio de Ambulancias, Limpieza Pública de la Región de Murcia).
PERÍODO DE PRUEBA	Se trata de una materia a la que dedican un apartado específico el 50% de los Convenios.
CONTRATO DE INTERINIDAD	Convenio colectivo de Ambulancias.
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	El contrato de puesta a disposición es regulado en el 50% de los Convenios.
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	Dedica un apartado específico a esta modalidad contractual el Convenio de Derivados del Cemento.

2.9. ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	<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>
INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD	<p>La gran mayoría de los Convenios regula esta materia estableciendo una cuantía total cubierta por el seguro frente a la posibilidad de reservar una prima por trabajador que se debe suscribir por parte de la Compañía.</p>

<p>PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA</p>	<p>Este importe se abona cuando el trabajador se jubila o en función de los años de prestación de servicios, como premio de permanencia.</p> <p>No se establece una edad obligatoria para la jubilación, pero se incentiva mediante la concesión de premios o de compensación mediante la retribución con días de vacaciones.</p>
<p>ROPA DE TRABAJO</p>	<p>La entrega de ropa de trabajo está prevista en la práctica totalidad de Convenios sectoriales dentro del apartado dedicado a la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud.</p>
<p>OTRAS AYUDAS O BENEFICIOS DESTACABLES</p>	<p>Ayudas familiares y por estudios: regulado de manera completa en el Convenio de Limpieza Pública de la Región de Murcia, Convenio Construcción.</p> <p>Retirada permiso de conducir: por la actividad de los trabajadores, la recolocación está regulada de manera particularizada en los Convenios de Ambulancias, Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Derivados del Cemento o Limpieza de la Región de Murcia.</p> <p>Equiparación de parejas de hecho a matrimonio: Convenio de Limpieza Pública de la Región de Murcia.</p> <p>Pase gratuito: Locales de exhibición cinematográfica y Teatro.</p>

2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</p>	<p>La mayoría de los Convenios desarrollan lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>
<p>REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN</p>	<p>Los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud se regulan en los Convenios como los de Ambulancias, Limpieza Pública de la Región de Murcia o Construcción.</p>
<p>CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD</p>	<p>Convenios de Ambulancias, Limpieza Pública de la Región de Murcia, Construcción.</p>

2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

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

2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO	Se trata de una medida muy presente en la negociación colectiva que detallan Convenios como los de Ambulancias o Cítricos.
MEJORA DEL MODELO LEGAL	La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario (Madera) o la reducción del número de trabajadores necesarios para elegir a un delegado sindical (Industrias Vinícolas y Alcohólicas, Derivados del Cemento).

2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.	
COMPOSICIÓN	Ningún convenio colectivo de sector dispone que la comisión estará constituida por los mismos miembros que integran la comisión negociadora , si bien, el convenio colectivo Locales de exhibición cinematográfica y teatro señala que al menos dos miembros tendrán que haber pertenecido a la comisión negociadora.
	Ningún convenio colectivo de sector señala que la Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora .
	No especifican el número = 27,27%.
	4 miembros = Ninguno.
	6 miembros = Industrias Pimentoneras y Locales de exhibición cinematográfica y teatro.
	8 miembros = 40%.
	10 miembros = Ninguno.
	12 miembros = Derivados del cemento.
CONVOCATORIA REUNIÓN	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 80%.
NORMAS DE FUNCIONAMIENTO	El 50% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria.
ASESORES	El 50% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.
ESTABLECE UN PLAZO MÁXIMO PARA PRONUNCIARSE LA COMISIÓN SOBRE LAS SITUACIONES QUE SE PLANTEEN	Limpieza Pública.
EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A MEDIACIÓN	Ningún convenio colectivo.

COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS.
	Arbitraje y conciliación = El 18,18% de los convenios colectivos de sector.
	Elaboración de planes de formación continua = Ningún convenio colectivo de sector.
	Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas = Todos los convenios colectivos de sector.
	Resolver cuestiones sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial = Trabajo agrícola y Recolectores cítricos.
	Elaboración de un registro de mediadores y árbitros para procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos = Derivados del cemento.
	Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad = Industrias vinícolas.
	Cuestiones planteadas en materia de prevención de riesgos laborales = Aserrío y fabricación de envases y paletas de madera y Carpintería, ebanistería y tapicería.
	Intervención en conflictos colectivos = Ninguno.
	Establecimiento de criterios objetivos para valoración de un puesto de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación de sistema de clasificación profesional = Derivados del cemento.
	Igualdad = Ninguno.
	Calendario laboral = Derivados del cemento y Carpintería.
	Revisión salarial = Industrias Pimentoneras y Derivados del cemento.
Cláusula de descuelgue salarial = Ningún convenio colectivo de sector.	
Categorías profesionales = Derivados del cemento.	
Cláusula abierta = 60% de los convenios colectivos de sector.	

2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	Todos los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario excepto Aserrío.
	Remisión = El 40% de los convenios colectivos de sector remiten la regulación del régimen disciplinario a convenio nacional.
	El resto de los convenios colectivos de sector realizan una enumeración de faltas expresamente tasada .

PRESCRIPCIÓN	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
IMPUGNACIÓN	Ningún convenio colectivo.
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario aluden expresamente al procedimiento sancionador.
SANCIONES APLICABLES	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo.
EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES	El 33,33% de los convenios colectivos de sector que regulan el régimen disciplinario.

2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA GENERAL DE ASUNCIÓN Y REMISIÓN A ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA	La mayoría de los Convenios incluyen referencias a la formación remitiéndose a los acuerdos generales negociados en esta materia.
--	---

2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD

OBJETIVO	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2018 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>Ahora bien, en la práctica este tipo de cláusulas destinadas a introducir la «responsabilidad social» de las empresas no suelen mejorar demasiado el mínimo de protección que establece la Ley. En realidad, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir, prácticamente en los mismos términos, el contenido de las obligaciones legales.</p>
NO DISCRIMINACIÓN	<p>EL 60% 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 (Cemento, Agrícola, Forestal y pecuario, Cine, etc.).</p>

<p style="text-align: center;">IGUALDAD DE GÉNERO</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 (Aserrío, Limpieza, Vinícolas y alcoholeras, etc.).</p> <p>En cualquier caso, sorprende comprobar que, aunque venía resultando una previsión excepcional, en 2018 el 60% de los nuevos convenios de sector opta por crear una comisión para la igualdad de género, con competencias específicas en la materia (Cemento, Agrícola, forestal y pecuario, etc.).</p>
<p style="text-align: center;">PLANES DE IGUALDAD</p>	<p>Más de la mitad 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 actualmente recae sobre empresas de más de 250 trabajadores (Cítricos, Vinícolas y Alcoholeras, etc.).</p> <p>Solo de forma excepcional se amplía este deber a las empresas de más de 200 trabajadores (Industrias pimentoneras) o de más de 100 (Cemento).</p> <p>Adviértase que el reciente RD-Ley 6/2019 intensifica notablemente la obligación de elaborar planes de igualdad, pasando a incidir sobre las empresas de más de 50 trabajadores, que tendrán hasta el año 2021 para adaptarse a estas nuevas exigencias.</p> <p>Quizá con efecto premonitorio, el convenio colectivo para el sector de Aserrío recuerda que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no tendrán la obligación de elaborar planes de igualdad por no llegar ninguna de ellas a los 50 trabajadores exigidos en la norma.</p>
<p style="text-align: center;">MATERNIDAD</p>	<p>En 2018, 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 (Limpieza).</p>
<p style="text-align: center;">CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Igualmente excepcionales resultan en 2018 las referencias a la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva sectorial de la Región de Murcia. En la práctica, con ánimo meramente informativo, 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 (Exhibición cinematográfica y teatro, Aserrío).</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.</p>

<p>MAYORES DE 45 AÑOS</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>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</p>	<p>Una tercera parte de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia incluyen en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> <p>Unas veces, se limitan a plasmar un compromiso genérico de erradica conductas de esta índole, echándose en falta la existencia de un protocolo específico de prevención del Acoso sexual (Limpieza). En cambio, otras veces, los convenios colectivos incluyen 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 (Industrias pimentoneras, Agrícola, forestal y pecuario) o realizar atentados contra la libertad sexual (Vinícolas y alcoholeras).</p>
<p>MENORES DE EDAD</p>	<p>Por la peligrosidad inherente a la actividad del sector, el convenio colectivo para Construcción y Obras públicas, en aplicación del Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores de edad, recuerda la prohibición de contratar a menores de 18 años salvo en contratos para la formación y el aprendizaje.</p>
<p>MENORES DE 30 AÑOS</p>	<p>Con el fin de favorecer la contratación de personas jóvenes, el convenio colectivo para trabajo Agrícola, forestal y pecuario recomienda a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación suscribir contratos de relevo.</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2018, el 20% de los convenios estudiados se ocupa de prestar especial atención a la violencia de género. En cualquier caso, hay que decir que en sus previsiones se limitan únicamente a reproducir, de forma detallada, cada una de las medidas previstas en la legislación laboral para facilitar la protección de las víctimas de este tipo de delitos (Limpieza, Carpintería, ebanistería y varios).</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>Compromiso de respeto, defensa y protección del medio ambiente incluido en el convenio colectivo para el sector de Aserrió.</p>
<p>SEGURIDAD ALIMENTARIA</p>	<p>Deber de respeto que aparece en el convenio colectivo para el sector de Cítricos. Por este motivo, se habilita a las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este convenio a dictar normas propias relacionadas con la organización del trabajo que garanticen el cumplimiento de este objetivo.</p>

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	<p>En 2018 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"> – Subrogación de personal: Limpieza, Construcción y Obras públicas. – Vacantes cubiertas con prioridad por el personal temporal: limpieza – Conversión en fijos discontinuos de eventuales: Agrícola, forestal y pecuario, Cítricos. – Preferencia en el sector el contrato indefinido: Carpintería, ebanistería y varios.
---------------------------------	--

2.17. DESCUELQUE

CLÁUSULA DE DESCUELQUE	Cláusula regulada de manera detallada en más del 60% de los Convenios.
-------------------------------	--

A.2. REVISIONES SALARIALES⁸

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ⁹	Media ¹⁰
Aguas (captación, elevación, conducción)	14	850	1,5%	1.275
Comercio alimentación (detallista)	100	3.000	3%	9.000
Oficinas y despachos	325	1.350	1%	1.350
TOTAL	439	5.200	5,5/3=1,833%	11.625

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores

11.625/5.200=2,235%

⁸ Debe tenerse en cuenta que el Convenio para Transporte de mercancías por carretera solo se refiere a la actualización de dietas y kilometraje, que no son salario, sino suplido por gastos, por lo que no se incluyen en este estudio. Tampoco los textos publicados en el BORM antes de 2018 en los que se incluyese ya en su momento una cláusula de actualización automática de salarios para los años sucesivos de vigencia del convenio.

⁹ Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia.

¹⁰ La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para el año 2017.

B. CONVENIOS DE EMPRESA

B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS¹¹

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA ¹²
Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia	21	El incremento se ha efectuado consensuado para recuperar congelaciones salariales de años anteriores ¹³	----
Aguas de Lorca S.A.	70	1%	70
Agencia Marítima Blázquez, S.A.	27	IPC real publicado por el INE de 2017 + 1 punto ¹⁴	81
Forespán, S.A.	31	1%	31
Omega Spice, S.L.	23	IPC ¹⁵	39,1
J. García Carrión SLU (anteriormente J. García Carrión S.A.)	101	0% ¹⁶	0
Personal laboral de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia	22	14%	308
Corbalán Matallana, S.L.	100	1%	100
ERHARDT Mediterráneo, S.L.	8	1,5%	12
SECOM Iluminación, S.L.	108	1,5%	162
Ayuntamiento de los Alcázares	69	LGE ¹⁷	120,75
Ayuntamiento de Cieza	291	LGE	509,25

11 Datos facilitados por la Consejería de Empleo, Universidad y Empresa de la Región de Murcia. Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social. Téngase en cuenta que el criterio que se ha adoptado en este trabajo es el de considerar los convenios colectivos publicados y con efectos en 2018.

12 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 2018. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.

13 No contamos con datos suficientes para contabilizar el incremento salarial de este convenio colectivo.

14 2% IPC Nacional medio en 2017.

15 1,7% IPC real Nacional medio en 2018.

16 Durante la vigencia del convenio colectivo se mantendrán las Tablas Salariales en los actuales importes y el incremento de los salarios se producirá con motivo de los cambios y aumentos introducidos en la nueva prima de productividad y en su escala, así como en el cálculo de la merma, que entrarán en vigor con fecha de efectos del mes de junio de 2017.

17 1,75% porque se ha cumplido el objetivo previsto de crecimiento del PIB.

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA ¹²
La Verdad Multimedia	74	0%	0
ANENCA Logística y transportes SL	55	---- ¹⁸	----
Cámara de Comercio de Murcia	30	3%	90
Clínica Virgen de la Vega,S.A.	329	0,30%	98,7
Ramón Sabater	235	1,50%	352,5
TICARUM	140	LPGE	245
Sistema Azud	250	1% IPC a 31 de diciembre del año anterior ¹⁹	525
Ayuda a domicilio Molina	59	0%	0
Murcia Club de Tenis	32	1,50%	48
Sabic	746	1,50%	1.119
Clínica Belén Grupo HLA	70	1,50%	105
Asociación residencia geriátrica San Francisco de Águilas	100	IPC ²⁰	170
Estacionamientos y Servicios, S.A.U. MURCIA	55	1,5%	122,5
Nueva Cocina Mediterránea	49	2,50	122,5
Cascales Servicios Integrales SLU	47	IPC real de cada año ²¹	79,9
Total Media	3.066	48.8/25 = 1,95	4.511,2

Media ponderada = Cifra media total / número total de trabajadores.
 $4.511,2/3.066 = 1,47\%$

18 No hay una previsión en el convenio, que se limita a señalar "3.- Cláusula de revisión e incremento: Las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales durante todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo".

19 1,1% IPC nacional a 31 de diciembre de 2017.

20 1,7% IPC real Nacional medio en 2018.

21 1,7% IPC real Nacional medio en 2018.

2. ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EMPRESA EN 2018

2.1. ÁMBITO

<p>ÁMBITO TEMPORAL</p>	<p>La empresa murciana se decanta por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2018, ocho de cada diez nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos años: un 17,8 % (Sabic, Aguas de Lorca, etc.). • Tres años: Así lo hace una tercera parte de los convenios suscritos (Ayuda a domicilio de Molina de Segura, Tícarum, etc.). • Cuatro años: es la duración preferida en 2018 por los convenios de empresa, pues prácticamente el 40% de los nuevos convenios suscritos en 2018 se decantan por esta duración. • Cinco años: Secom, Ramón Sabater.
<p>ULTRACTIVIDAD</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 el 60,71% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2018 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>Así, por ejemplo, sólo uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa especifica 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 (Federación de Fútbol, Nueva Cocina, Anenca, etc.).</p> <p>En ciertos casos, se opta por contemplar una ultraactividad limitada en el tiempo, por ejemplo, a 14 meses (La Verdad, Ramón Sabater) o a dos años desde la denuncia (Belén, La Vega, Tícarum) o simplemente se reproduce el contenido literal del art. 84 al respecto, y limitar de esta manera la retroactividad de sus cláusulas a un año (Edhart. Corbalán Matallana etc.).</p>
<p>DENUNCIA AUTOMÁTICA</p>	<p>Cláusula por la que opta el 14,8% de los convenios de empresa (Ramón Sabater, Cascales, etc.).</p> <p>Curiosamente, quizá por error, la empresa Corbalán Matallana opta por contemplar ambas opciones: denuncia automática o denuncia con tres meses de anticipación a la finalización de la vigencia del convenio.</p>
<p>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</p>	<p>En 2018, 75% de los convenios de empresa opta por prefijar 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"> • 1 mes: Previsión más extendida, pues aparece en un 35,71% de los nuevos convenios de empresa (Secom, La Verdad, Omega Spice, etc.). A estos efectos, destaca el convenio colectivo para la empresa Forespán, en el que además de la suficiente anticipación de la denuncia, se exige que ésta sea causal, esto es, que precise las cláusulas del convenio que se pretenden modificar. • 2 meses: Previsión que incluye el 21,4% de los convenios estudiados (Blázquez, Arquitectos, La Vega, etc.). • 3 meses: previsión que aparece en el 21,4% de ocasiones (Sabic, Nueva Cocina, etc.). Destaca el hecho de que el convenio colectivo para el Ayuntamiento de Cieza concreta la anticipación necesaria para efectuar una denuncia del convenio válida fijan la fecha concreta (antes del 1 de octubre de 2018).

<p>RETROACTIVIDAD</p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, prácticamente el 70% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2018 retrotrae todos o parte de sus efectos (normalmente sus efectos económicos) a una fecha anterior al momento de su firma.</p> <p>En concreto, uno de cada tres opta por fijar la fecha de inicio de sus efectos en el 1 de enero de 2018 (Secom, Cascales, Anenca, etc.). Idéntico porcentaje se decanta por el 1 de enero de 2017 (Club Tenis La Vega, García Carrión, etc.).</p> <p>De forma excepcional se opta por fijar retroactividades más intensas como 1 de enero de 2016 (Ayuntamiento de Los Alcázares) o incluso, 1 de enero de 2015 (Ramón Sabater).</p>
<p>ÁMBITOPERSONAL (Regla general)</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 2018, prácticamente el 65% de los convenios de ámbito de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p>
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Un 35,71% de los convenios de empresa específica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por una relación laboral especial (art. 2 ET) en general, o por la relación laboral especial de alta dirección, en particular (Sabic, Secom, Tícarum, etc.).</p> <p>En otras ocasiones, se recuerda además que el convenio colectivo sólo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, dejando por tanto excluidos a aquéllos que se puedan considerar incluidos en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, como estudiantes, autónomos, voluntariado social, etc. (La Vega, Belén, La Verdad, etc.).</p> <p>El convenio colectivo para el Ayuntamiento de Cieza indica que no será de aplicación al personal temporal.</p>
<p>INCLUSIONES</p>	<p>Resulta llamativo comprobar que, en 2018, sólo un texto es un acuerdo mixto, de aplicación conjunta al personal laboral y al personal funcionario de la entidad (Ayuntamiento de Cieza).</p>
<p>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2018 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>Únicamente el 25% de los convenios analizados opta por concretar la dirección del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Cámara de Comercio, Sabic, Secom, etc.).</p>
<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>Resulta habitual que los convenios colectivos concreten su ámbito funcional de forma tácita, considerándolo implícito en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2018 únicamente el 21,4% de los convenios estudiados opta por especificar y definir previamente el objeto social de la empresa o por incluir una breve referencia ejemplificativa de las actividades que se pueden considerar incluidas en el objeto social de la empresa (Omega Spice, García Carrión, Anenca, etc.).</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales, se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta el 57,14% de los convenios de empresa analizados (Tícarum, Forespán, Ayuda a domicilio de Molina de Segura, etc.).</p>

2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RECORDATORIO	4 de cada 10 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 (Club de Tenis, Sabic, Estacionamientos y Servicios, etc.).
OBJETIVOS CONCRETOS	Sólo de forma excepcional 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 (Anenca, Sabic).
BUENA FE	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). Prácticamente dos tercios 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 con el rendimiento, calidad, responsabilidad o diligencia debidas en la ejecución de la prestación de servicios (Secom, Anenca, Nueva Cocina, etc.).
COMPROMISOS CONCRETOS (BUENA FE)	<ul style="list-style-type: none"> – Un 10,71% de los convenios estudiados incorpora a su articulado un código de conducta al que deberán atenerse los empleados de la empresa (La Verdad, Omega Spice, Club Tenis). – Uno de cada 5 nuevos convenios dedica un apartado de su articulado a insistir en el deber de confidencialidad de los asuntos empresariales (Sabic. Ayuda a Domicilio de Molina de Segura. Omega Spice, etc.). <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para la empresa Sabic insiste en la necesidad de comunicar las ausencias o retrasos de los trabajadores lo antes posible. – El convenio colectivo para la empresa Anenca detalla las obligaciones específicas del personal en movimiento.
LLAMAMIENTO AL TRABAJO	Aunque un alto porcentaje de convenios contempla el recurso a la contratación fija discontinua, 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.
RENDIMIENTOS MÍNIMOS	De forma excepcional se incluyen precisiones específicas con el fin de concretar el deber de diligencia del trabajador. Así destaca el rendimiento mínimo exigible en la empresa García Carrión.
FUERZA MAYOR IMPROPIA	En 2018, 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.
ESTABILIZACIÓN DE LA PLANTILLA	Compromiso que incluye el 17,85% de los convenios de ámbito de empresa en virtud. Así, se comprometen a que la plantilla esté integrada, como mínimo, por un 80% de trabajadores indefinidos (SFA) o establecen compromisos expresos de sucesión de plantilla en los casos de cambio en la contrata del servicio (Anenca, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura y Estacionamientos y Servicios). En esta línea, la empresa Sabic se compromete a recurrir a la contratación a través de ETT lo menos posible.

<p>PROCESO PRODUCTIVO 24 HORAS/365 DÍAS</p>	<p>Previsto en el convenio colectivo para la empresa Sabic. Va necesariamente acompañado de un sistema de regulación del trabajo a turnos y de retribución de domingos y festivos trabajados.</p>
<p>NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>	<p>Una quinta parte de los nuevos convenios de empresa se ocupa de regular la incidencia que las nuevas tecnologías pueden llegar a tener sobre las prestaciones laborales de servicios.</p> <p>Ahora bien, son tantas las aplicaciones prácticas que las nuevas tecnologías pueden tener, que cada convenio colectivo se centra en resaltar un aspecto diferente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Así, por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa La Verdad Multimedia se ocupa de indicar que las nuevas tecnologías se podrán utilizar para racionalizar el trabajo. – Por su parte, el convenio colectivo para Federación de Fútbol recuerda que se ha instalado un sistema de video vigilancia en las instalaciones con el fin de garantizar la seguridad y controlar la disciplina de los trabajadores de la empresa. – La empresa Tícarum admite que las nuevas tecnologías posibilitarán el trabajo a distancia. – Por motivos de seguridad y control de horario, la empresa Sabic introduce una tarjeta electrónica para controlar el acceso a sus instalaciones.
<p>PREAVISO DEL CESE</p>	<p>El 50% 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 –periodo de preaviso que oscila, según empresa y categoría profesional entre los 15 y los 60 días–, y las consecuencias que el incumplimiento de esta obligación lleva aparejadas, completando así lo dispuesto en el art. 49.1.c ET (Sabic, Tícarum, Corbalán Matallana).</p> <p>Esta previsión, suele ir acompañada de una concreción de la obligación empresarial de comunicar con la suficiente antelación la expiración de los contratos de naturaleza temporal a los trabajadores afectados (49.1.c <i>in fine</i> ET).</p>
<p>PERIODO DE PRUEBA</p>	<p>En 2018, 7 de cada 10 nuevos convenios de empresa contemplan un periodo de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso. Éste puede ser variable atendiendo a la categoría del trabajador (Arquitectos, La Vega, Nueva Cocina, etc.) o idéntico para todos los empleados (Sabic).</p> <p>Por el momento resultan excepcionales las previsiones convencionales en las que expresamente se advierte que las situaciones de IT, maternidad o paternidad suspenden el computo del periodo de prueba, pues sólo aparecen en dos de cada diez nuevos convenios (Sabic, Secom, La Verdad, etc.). Advértase que se trata de situaciones que, a partir de marzo de 2019, quedan expresamente recogidas en el art. 14 ET, según la nueva redacción que le ha conferido el RD-Ley 6/2019, y que, por lo tanto, resultarán de aplicación sin necesidad de previsión expresa al respecto en negociación colectiva.</p>
<p>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa La Verdad se compromete a que, en caso de realizar despidos objetivos individuales, incluso aunque se acredite la concurrencia de las causas ETOP, abonar al trabajador una indemnización de 33 días de salario hasta un máximo de 18 mensualidades en lugar de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades como prevé el art. 53 ET.</p>

2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>SÓLO EN GRUPOS</p>	<p>Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional.</p> <p>Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que "Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales". Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de "grupos profesionales".</p> <p>Obviamente, el concepto de grupo profesional resulta mucho más amplio que el de categoría profesional, pues, de hecho, anteriormente se preveía que el grupo profesional podía incluir diversas categorías profesionales.</p> <p>Gracias a este nuevo sistema de clasificación, se hacen muchas veces superfluas las referencias a la polivalencia funcional que anteriormente se preveían respecto a los trabajadores que desempeñasen funciones propias de varias categorías profesionales, pues en virtud del nuevo sistema de clasificación, las funciones propias del trabajador se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.</p> <p>Ahora bien, en la práctica, sólo el 21,4% de los convenios de empresa opta por establecer un sistema de clasificación basado sólo en grupos profesionales (Club de Tenis, Federación de Fútbol, Nueva Cocina, etc.), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distinguen grupos y niveles profesionales (Anenca), Grupos, áreas profesionales y puestos de trabajo (Ramón Sabater), Grupos y niveles retributivos (Edhart, La Vega, Arquitectos, etc.), categorías y niveles retributivos (Blázquez), Áreas profesionales, grupos y niveles salariales (La Verdad) o, por supuesto, grupos y categorías (Cámara de Comercio, Secom, Cascales, etc.).</p>
<p>LISTA MERAMENTE ENUNCIATIVA</p>	<p>Advertencia que se incorpora en 2 de cada 10 nuevos convenios de empresa. De esta manera la empresa recuerda que no tiene la obligación de cubrir en todo momento todas y cada una de los grupos profesionales so categorías enunciadas (Azud, Arquitectos, Federación de Fútbol, etc.).</p>
<p>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</p>	<p>Así se contempla en 71,4% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante el año 2018. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de "igual valor" a efectos de la movilidad funcional (La Vega, Ramón Sabater, Ayuntamiento de Cieza, etc.). Se detallan también la formación necesaria para ocupar cada uno de los puestos y las funciones propias.</p>
<p>PLURIEMPLEO</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Sabic declara expresamente su intención de limitar la contratación de trabajadores pluriempleados en otras empresas.</p>
<p>MOVILIDAD FUNCIONAL</p>	<p>En 2018, el 64,3% 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, Edhart, Cámara de Comercio, Sabic, Secom, 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>POLIVALENCIA SUSTANCIAL</p>	<p>Previsión que incluye el convenio colectivo para la empresa Sabcic con el fin de satisfacer las necesidades productivas.</p>
<p>CRITERIOS DE INGRESO</p>	<p>En 2018 han resultado excepcionales las previsiones relativas a la forma de ingreso en la empresa.</p> <p>Así pues, la empresa Sabcic contempla la posibilidad de realizar pruebas selectivas de ingreso dando prioridad en la contratación a los trabajadores que previamente hubiesen desarrollado una relación laboral eventual en la empresa. Completando estas previsiones, la misma empresa determina que, en caso de igualdad, tendrán preferencia en la contratación los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad de empleados en activo.</p> <p>Por su parte, la empresa Tícarum manifiesta que el acceso se producirá siempre por concurso público.</p>
<p>PROMOCIÓN INTERNA</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 decantan por otorgar preferencia a la hora de ocupar la vacante de superior categoría al personal de la empresa (Blázquez, Azud, Ayuntamiento de Cieza), exceptuando los puestos de libre confianza que serán siempre de libre designación (Nueva Cocina, Belén, La Vega, etc.). En ocasiones se establece además la posibilidad de que la empresa convoque una prueba selectiva con el fin de elegir al trabajador más apropiado para ocupar el puesto entre todos los trabajadores de la plantilla (Federación de Fútbol, Sabcic).</p> <p>El convenio colectivo para la empresa Marítima Blázquez establece el ascenso automático de auxiliar administrativo o oficial administrativo al cumplir tres años de antigüedad en la empresa.</p>
<p>SEGUNDA ACTIVIDAD</p>	<p>En 2018, únicamente un 14,3% de los convenios analizados, 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 (Aguas de Lorca, Ayuntamiento de Cieza o La Verdad) o pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo (Anenca).</p> <p>Adviértase que, en este último caso, el compromiso de recolocación se condiciona a la existencia de vacante apropiada, obligándose el trabajador a situarse en excedencia forzosa en caso contrario, especificándose además que, si el trabajador no acepta, procederá la extinción por ineptitud sobrevenida.</p> <p>Por el contrario, la sanción de retirada del carné de conducir por más de 60 días se considera a su vez, infracción muy grave a efectos disciplinarios en la empresa Corbalán Matallana respecto a los trabajadores que, por la índole de sus servicios, necesiten utilizar el mismo.</p>
<p>BOLSA DE EMPLEO</p>	<p>Previsión que incorpora la empresa Sabcic para cubrir vacantes.</p>
<p>PERMUTAS VOLUNTARIAS DE PUESTO DE TRABAJO</p>	<p>Posibilidad que también contempla la empresa Sabcic.</p>

2.4. JORNADA

CÓMPUTO	TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada (excepto Ayuntamiento de los Alcázares). De tales convenios el 26,9% establecen un cómputo anual, el 30,77% un cómputo semanal y el 42,3% determina un cómputo mixto.
	Media de horas anuales ²² = 1.749 horas y 52, minutos. Media de horas semanales ²³ = 38 horas y 52 minutos.
CALENDARIO LABORAL	El 29,639% 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.
COMPROMISO DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA HASTA LAS 35 HORAS	Ningún convenio colectivo de empresa.
JORNADA INTENSIVA	El 33,33% de los convenios de empresa establecen la posibilidad de realizar periodos de jornada intensiva en la época estival.
PUNTES	Ningún convenio colectivo.
FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA	El 14,8% de los convenios colectivos de empresa.
JORNADAS ESPECIALES	El 18,52% de los convenios colectivos de empresa.
CONTROL DE ACCESOS	Sabic.
REDUCCIÓN JORNADA	Ningún convenio.
NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA DEL TRABAJO	Sabic.
TRABAJO A TURNOS	El 18,52% de los convenios colectivos de empresa.
ABSENTISMO LABORAL	Ningún convenio colectivo de empresa.
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	El 33,33% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
EXCESO DE JORNADA	El 18,52% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
JORNADA CONTINUADA	Prevista en el 14,8% de los convenios colectivos de empresa.
DÍAS FESTIVOS	Regulados por el 33,33% de los convenios colectivos de empresa.
REDUCCIÓN POR MOTIVOS FAMILIARES	Prevista en el 48,15% de los convenios colectivos de empresa.

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

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

TRABAJO A DISTANCIA	TICARUM.
HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Cascales y San Francisco.
PAUSA BOCADILLO	Convenios que la regulan = 44,44%.
	El 37,04% de los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Convenios que se refieren a ellas = 77,78%.
	Expresa referencia a su limitación = 42,86%.
	Estructurales: Obligación de realizar horas extraordinarias necesarias para finalizar determinados trabajos delimitados en el convenio colectivo (Secom y Erhardt).
	De los convenios que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su compensación = 95,2% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. – Compensación en metálico: 20% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. – Compensación exclusivamente por periodos de descanso: Ninguno. – Compensación preferentemente por periodos de descanso: 45% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias. – Compensación en metálico o con periodos de descanso: 30% de los convenios colectivos de empresa que regulan las horas extraordinarias.

2.5. VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	<p>La negociación colectiva regional de ámbito de empresa destaca por la variedad de duraciones elegidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 naturales: previsión que incorpora un 25% de los convenios de empresa analizados en 2018 (Clínica Belén, Corbalán Matallana, etc.). • 31 naturales: Uno de cada cuatro convenios se decante por esta duración (Secom, Anenca, Club Tennis, etc.) • 22 días hábiles: así lo establece otro 25% de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Cieza, Aguas de Lorca Omega Spice, etc.). • 23 laborables: Forespan. • 24 laborables: Tícarum. • 25 laborables: Federación de Fútbol • 27 laborables: Cascales.
-----------------------	--

<p>PREFERENCIA MESES DE VERANO</p>	<p>Más del 50% de los convenios de empresa establece que en la atribución de los periodos de vacaciones se procurará que coincidan con el periodo estival (Secom, La Verdad, 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, la empresa Corbalán Matallana detalla que queda excluido el periodo estival del disfrute de las vacaciones por ser el de mayor actividad de la empresa.</p> <p>Por su parte, la empresa García Carrión, advierte que, por necesidades organizativas los turnos de vacaciones se disfrutarán repartidos entre todos los meses del año.</p>
<p>NECESIDADES DE LA EMPRESA</p>	<p>Tres de cada diez 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 (Sabic, Azud, Cámara de Comercio, etc.).</p> <p>En ciertos casos, se excluyen expresamente determinados periodos del disfrute de las vacaciones por ser los que mayor actividad productiva, como de noviembre a febrero (Anenca) o verano (Corbalán Matallana).</p>
<p>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</p>	<p>ANTIGÜEDAD El convenio colectivo para Ayuntamiento de Cieza contempla días añadidos de vacaciones por cada 15, 20, 25 o 30 años de antigüedad en el servicio.</p> <p>Similares previsiones incluye el convenio colectivo para la empresa Ticarum.</p> <p>POR INTERRUMPIR LAS VACACIONES POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Aguas de Lorca reconoce 8 días añadidos de vacaciones a los trabajadores que se encuentren en esta situación.</p> <p>SANTO PATRÓN Uno de cada diez nuevos convenios de empresa contempla que el día del patrón será festivo retribuido no recuperable. Este día puede coincidir con la Virgen del Carmen (Edhart, Blázquez) o con el cumpleaños del trabajador (Nueva Cocina).</p>
<p>MÍNIMO ININTERRUMPIDO</p>	<p>Uno de cada tres nuevos convenios de empresa garantiza a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar si así lo desean de determinado número de días consecutivos. Este periodo oscila entre 15 días (Secom, Corbalán Matallana), 21 días (Club Tenis) o todo el periodo continuado (Azud).</p>
<p>TURNOS ROTATORIOS</p>	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.</p> <p>En 2018 se incluye en tres cuartas partes de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Cascales, Arquitectos, Ticarum, etc.).</p>
<p>DISFRUTE DE LAS VACACIONES</p>	<p>En 2018, uno de cada cuatro 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 comenzarán en domingo o festivo (García Carrión, Nueva Cocina, Cascales, etc.) o que necesariamente comenzarán en día laborable (Ayuntamiento de Cieza).</p>

CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS	<ul style="list-style-type: none"> En 2018, sólo uno 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>Aunque no todos los convenios colectivos utilizan exactamente los mismos criterios de atribución de turnos ni en el mismo orden, se pueden destacar los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1º. Coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar (Sabic). 2º. Coincidencia con el cónyuge si presta servicios en la misma empresa (Ayuntamiento de Cieza). 3º. Antigüedad en la empresa (Sabic, Nueva Cocina).
INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>Todavía en 2018 más de una tercera parte de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia a la incidencia de la situación de IT sobre el periodo vacacional:</p> <p>Prácticamente en la totalidad de las situaciones estudiadas, los convenios colectivos regulan la situación de IT coincidente con el periodo vacacional remitiendo a lo previsto a estos efectos en el art. 38.3 ET o reproduciendo literalmente su contenido (Sabic, Estacionamientos y Servicios, Anenca, 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>
PERMUTAS	<p>El convenio colectivo para la empresa Club de Tenis, permite a sus trabajadores permutar entre sí los turnos de vacaciones inicialmente asignados.</p>
BOLSA DE VACACIONES	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, son muy escasos los convenios de empresa que incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones.</p> <p>Así, en 2018 sólo el convenio para la empresa Forespán contempla este derecho. En este caso, su importe será equivalente al del plus de transporte que los trabajadores reciben por día efectivo de trabajo.</p>
PARTE PROPORCIONAL	<p>Cuatro de cada diez 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.</p>
RETIBUCIÓN REAL	<p>Un 25% de los 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 (Cascales, Forespán, Estacionamientos y Servicios, etc.).</p> <p>En ciertas ocasiones se detalla que el trabajador percibirá la retribución media de los domingos trabajados a lo largo del año (La Verdad) o que no se computará en la retribución del periodo vacacional la retribución de las guardias (La Vega).</p>

2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

PERMISOS

MATERNIDAD	<p>Sólo el 40,74% de los convenios colectivos de empresa prevén el permiso por maternidad.</p> <p>Únicamente aumentan el número de semanas del permiso previsto legalmente: SABIC y la Verdad.</p>
-------------------	--

PATERNIDAD	<p>El 33,33% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Ninguno de ellos amplía lo dispuesto legalmente.</p>
-------------------	--

LICENCIAS

PAREJAS DE HECHO	<p>El 14,8% de los convenios colectivos de empresa extienden las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.</p>
REGULACIÓN	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa regulan las licencias expresamente, salvo Residencia San Francisco de Águilas, que remite esta materia al Convenio Marco Estatal.</p>
GRADOS DE PARENTESCO	<p>El 15,4% de los convenios colectivos de empresa señalan cuáles son los grados de parentesco.</p>
JUSTIFICACIÓN DE LOS PLAZOS Y FORMA	<p>Tan sólo el 15,4% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias se refieren a los requerimientos formales para solicitar las licencias.</p>
MATRIMONIO	<p>El 96,2% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.</p> <p>Equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 32% de los mismos.</p> <p>El 80% de estos convenios, regulan esta licencia conforme al ET. El resto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 días = 12%. • 18 días = 8%. • 20 días = Ninguno.

NACIMIENTO DE HIJO	<p>El 84,6% de los convenios colectivos de empresa que regulan los permisos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 días ampliables a 4 = Estacionamientos y servicios. • 2 días ampliables a 4 = 36,4%. • 3 días = 9%. • 3 días ampliables a 4 = 14,4%. • 3 días ampliables a 5 = 27,27%. • 4 días = Secom. • 4 días ampliables a 5 = García Carrión. • 4 días ampliables a 6 = 9,1%. • 5 días = Ninguno. • 6 días = Ninguno.
	<p>Aumentan la licencia en caso de complicaciones en el parto, cesaria o enfermedad = Azud y Federaciones de Fútbol.</p>
	<p>Se refieren a la misma como "alumbramiento de la esposa" = 18,2%.</p>
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	<p>El 61,5% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia. Ninguno se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia.</p>
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	<p>El 92,31% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente.</p> <p>Aclaraciones referidas a la licencia por hospitalización: SABIC.</p>
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	<p>El 73,1% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igual que el ET = 52,63%. • Mejoran lo dispuesto en el ET = 47,4%.
DESAHUCIO	<p>Erhardt Mediterraneo, SL.</p>
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	<p>El 80,8% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.</p>
EXÁMENES PRENATALES	<p>El 65,4% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.</p>
ENTIERRO DE CUALQUIER FAMILIAR EN HORARIO LABORAL	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
LACTANCIA	<p>El 57,7% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.</p> <p>Aluden a la acumulación de lactancia el 26,7% de esos convenios.</p>
TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	<p>Prevén una licencia específica para poder ser sometidos a tratamientos de fecundación el 11,5% de los convenios colectivos de empresa.</p>

CONSULTA MÉDICA	El 50% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. El 30,8% de ellos se refieren a la posibilidad de solicitar esta licencia para acompañar a familiares.
ACOMPañAR A URGENCIAS A UN PARIENTE 1ER GRADO	Linasa.
ASUNTOS PROPIOS	El 57,7% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN	El 42,3% de los convenios de empresa regulan esta licencia.
COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTOS A TRAVÉS DE LICENCIAS	En caso de desplazamientos por cuestiones laborales, superiores a un mes, se tiene derecho a 1 día laborable en el lugar de origen, inmediatamente anterior o posterior al día del desplazamiento. En caso de ser desplazamientos superiores a 2 meses el supuesto se amplía a 2 días: SABIC.
BODA DE FAMILIARES	El 26,9% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
BAUTIZO DEL HIJO	La Verdad.
COMUNIÓN DEL HIJO	SABIC y la Verdad.
EXÁMENES	El 30,8% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO	Ayuntamiento de Cieza.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	El 46,2% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
TRÁMITES MATRIMONIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
TRÁMITES ADOPCIÓN	Ningún convenio colectivo de empresa.
PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN	Ningún convenio colectivo de empresa.
DOCUMENTOS NOTARIALES POR ADQUISICIÓN DE VIVIENDA	García Carrión.
RENOVACIÓN DEL CARNET	Ningún convenio colectivo de empresa.
TRAMITACIÓN DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD	Ayuntamiento de Cieza.
LICENCIA POR ESTUDIOS	El 7,7% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
VIOLENCIA DE GÉNERO	El 19,2% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.

MUERTE DE UN COMPAÑERO	Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia.
REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA	El 7,7% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
SUFRAGIO	SABIC.
POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS	El 23,1% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
GUARDA LEGAL	El 11,5% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
REUNIONES EN EL COLEGIO DE LOS HIJOS	Ningún convenio colectivo de empresa.
RESOLVER ASUNTOS EN ORGANISMOS PÚBLICOS	Federaciones de Fútbol.
REUNIONES DE COORDINACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS ESPECIALES PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD	Ayuntamiento de Cieza.

EXCEDENCIAS

REGULAN LAS EXCEDENCIAS	El 59,3% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
REMISIÓN	El 25% de los convenios colectivos de empresa que regulan las excedencias a través de una remisión a otro convenio de ámbito superior o a la legislación vigente.
REGULA EL PROCEDIMIENTO	El 16,67% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
FORZOSA	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
VOLUNTARIA	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 50% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.

PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 50% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
ESPECIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.

2.7. SALARIO

CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Se trata de una cláusula a través de la que se intenta predeterminar la subida de los conceptos económicos para los sucesivos años de vigencia del convenio sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido en el 64,28% de los convenios de empresa (Sabic, Cascales, Secom, etc.).</p>
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	<p>En 2018, prácticamente 4 de cada 10 nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Ramón Sabater, Blázquez, Cámara de Comercio, 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>
ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REINTEGRABLES	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de “anticipos”, el 21,4% 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 (así por ejemplo, el convenio colectivo para Ayuntamiento de los Alcázares contempla la posibilidad de anticipar 10 meses de salario, Club de Tenis, hasta 2 meses, el Ayuntamiento de Cieza, hasta 3.000 euros y Aguas de Lorca, hasta 3 meses de salario, sin intereses).</p> <p>Se diferencia del anticipo porque en este caso la empresa no adelanta el salario correspondiente al tiempo ya trabajado antes de que llegue el momento oportuno de devengo, sino que actúa como una entidad financiera prestando cantidades económicas superiores sin duda al salario mensual del trabajador, aunque en este caso, sin intereses.</p> <p>En 2018, 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>
TIEMPO Y FORMA DE PAGO	<p>Como se viene detectando en años anteriores, solo uno de cada diez 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 (Azud) y otras, para indicar que el pago se realizará el último día laborable del mes trabajado (Arquitectos, García Carrión).</p>

<p>PAGAS EXTRAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pagas extras. El 57,11% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Sabic, Anenca, Club de Tenis, etc.). • pagas extras: el 25% de los nuevos convenios de empresa elevan a tres las pagas extraordinarias (SFA, Estacionamientos y Servicios, Arquitectos, etc.). En ciertos casos, esta tercera paga extra recibe la denominación de participación en beneficios²⁴ (Aguas de Lorca) o plus de vinculación (Nueva Cocina). • pagas extras: opción seguida en 2018 por el 21,4% de los convenios analizados (Federación de Fútbol, La Verdad, Blázquez, etc.), aunque en ocasiones, dos de ellas tienen un importe más reducido. <ul style="list-style-type: none"> • Sólo la empresa Corbalán Matallana contempla exprese que las pagas extra se abonarán prorrateadas en las nóminas mensuales. • Aunque contempla 4 pagas extra, la empresa La Verdad incluye la posibilidad de aplicar un <i>plan de ajuste</i> si atraviesa necesidades económicas que implique la reducción de la cantidad económica que perciben los trabajadores por este concepto.
<p>PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS</p>	<p>A pesar de la denominación utilizada, resulta habitual en la negociación colectiva regional 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 (Aguas de Lorca).</p> <p>Pese a todo, en 2018 el plus por beneficios ha resultado ser mucho más excepcional que en años anteriores.</p>
<p>ANTIGÜEDAD</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. Por esta opción se decanta prácticamente un 25% del total de los convenios de empresa, reconociéndolo por trienios (Ayuntamiento de Los Alcázares, SFA, etc.), cuatrienios (Club de Tenis).</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 otro 25% de los convenios de ámbito de empresa (Cámara de Comercio, Anenca, Arquitectos, etc.).</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>También llamada «Prima de Incentivos» o «Prima de objetivos».</p> <p>Complemento salarial funcional que incluyen 4 de cada 10 nuevos convenios de empresa (Federación de Fútbol, Corbalán Matallana, García Carrión, etc.).</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<p>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</p>	<p>Se contempla en el 10,7% de los convenios estudiados (Nueva Cocina, Anenca, Aguas de Lorca) 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>

24 Al calcular este porcentaje hay que tener en cuenta que algunos de estos convenios de empresa configuran la “participación en beneficios” como una tercera paga extraordinaria puesto que no la hacen depender en realidad de los resultados de la empresa, sino que le atribuyen una cuantía fija, y como tal tercera paga extraordinaria se computa en este estudio.

PLUS ASISTENCIA	<p>También llamado “prevención del absentismo” o “plus dedicación”.</p> <p>Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en el 17,85% de los convenios de empresa (Sabic, Omega Spice..., etc.).</p>
PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS	<p>Reconocido expresamente en uno de cada cuatro convenios de ámbito de empresa (Omega, Sabic, La Vega, etc.).</p>
PLUS NOCTURNIDAD	<p>Complemento salarial funcional que reconoce el 60,7% de los convenios de ámbito de empresa (Aguas de Lorca, García Carrión, Ramón Sabater, 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. Sólo los convenios colectivos para Ayuda a domicilio de Molina de Segura y Marítima Blázquez mejora las previsiones legales considerando que el trabajo nocturno será aquél realizado entre las 22.00 y las 7.00 h.</p>
COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS	<p>En 2018, prácticamente la mitad de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo. Entre otros, se pueden citar los siguientes:</p> <p>Plus editor (La Verdad), Plus pasaje (Marítima Blázquez, plus responsabilidad (Club de Tenis), PLUS especialidad (Belén), PLUS coordinación (Tícarum), Plus convenio (Secom, Omega), Plus personal (Nueva Cocina), Plus recaudación (Estacionamientos y Servicios), etc.</p>
PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD	<p>Aparece en 2018 únicamente en el 14,28% 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 (Sabic, Aguas de Lorca, etc.).</p>
PLUS JORNADA PARTIDA	<p>La Verdad, Aguas de Lorca.</p>
PLUS DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y NO COMPETENCIA	<p>Para compensar el pacto de dedicación exclusiva (La Verdad) y de no competencia asumido por el trabajador tanto mientras dure su relación laboral como en los dos años siguientes a la finalización del contrato (Secom).</p>
TURNICIDAD	<p>Previsto en el 10,7% de ocasiones, bien en general para toda la plantilla (Sabic, Corbalán Matallana) o solo para algunas categorías (Ayuntamiento de Cieza).</p>
PLUS LENGUA EXTRANJERA	<p>Ningún convenio lo recoge en 2018.</p>
PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión cada vez menos frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En concreto, sólo el convenio colectivo para la empresa Nueva Cocina, contempla el mantenimiento de los trabajadores por día que presten servicios.</p>
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	<p>Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPLIDO POR GASTOS:</p> <p>Los supuestos más frecuentes son:</p>
PLUS TRANSPORTE	<p>Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo.</p> <p>En 2018 se contempla en el 25% de los convenios de empresa (Sabic, La Vega, Estacionamientos y Servicios, etc.).</p>

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS	<p>En 2018, como viene ocurriendo en años anteriores, más del 60% de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo.</p> <p>Entre otros: Cascales, Federación de Fútbol, Ramón Sabater, etc.</p>
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Quebranto de moneda: Aguas de Lorca. • Ayuda comida: Sabic. • Gastos de calle. La Verdad.

2.8. CONTRATACIÓN

PERÍODO DE PRUEBA	<p>Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la Empresa el más 70% del de los Convenios.</p> <p>Esta regulación suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese.</p>
CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	<p>Convenios como los de La Verdad Multimedia, Omega Spice, Ayuda a domicilio de Molina de Segura, Corbalán Matallana, Secom, si bien no se detallan los concretos supuestos en los que procede.</p>
CONTRATO EVENTUAL	<p>El 40% 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>
FIJOS DISCONTINUOS	<p>Convenios como los de Omega Spice.</p>
CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN	<p>Debido a su actividad, detallan las condiciones de subrogación de plantilla los Convenios de Ayuda a domicilio de Molina de Segura o Anenca.</p>
CONTRATOS FORMATIVOS	<p>Regulado en Convenios como los de Omega Spice, Ayuda a domicilio de Molina de Segura o Sistema Azud.</p>
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	<p>Regulado en Convenios como los de Ayuda a domicilio de Molina de Segura o Secom Iluminación.</p>

2.9. ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>La mayoría de los Convenios establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes.</p> <p>Convenios como los de La Verdad Multimedia o Aguas de Lorca no marcan una distinción entre los dos tipos de proceso por incapacidad temporal.</p> <p>Otros Convenios regulan el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales o bien contingencias comunes con hospitalización (García Carrión, Secom Iluminación).</p>
--	---

<p>INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR</p>	<p>La práctica totalidad de los Convenios Colectivos regulan el abono de una indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente o absoluta del trabajador y regulan el compromiso de suscribir un contrato de seguro.</p>
<p>PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN</p>	<p>En muchos casos la referencia a la jubilación anticipada a los 64 años se sigue manteniendo, si bien su adecuación a la regulación actual en materia de jubilación le hace perder la finalidad que inicialmente establecían este tipo de cláusulas de Convenios, relacionándose ahora con el contrato de relevo.</p> <p>Establecimiento de una compensación en más del 25% de los Convenios.</p> <p>Jubilación obligatoria cuando se alcanza una determinada edad y se cuenta con las cotizaciones necesarias en Convenios como los de La Verdad Multimedia, Aguas de Lorca, J. García Carrión o Sistema Azud.</p> <p>Jubilación parcial en Convenios como los de Secom Iluminación, Sistema Azud o Sabater.</p>
<p>ROPA DE TRABAJO</p>	<p>La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2018 regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización.</p>
<p>PRESTACIONES Y AYUDAS</p>	<p>Ayudas familiares: regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 18% de los Convenios.</p> <p>Ayuda escolar: contemplan la concesión de una ayuda más del 37% de los pactos colectivos negociados durante 2018.</p> <p>Préstamos reintegrables: Ayuntamiento de los Alcázares, Murcia Club de Tenis, Aguas de Lorca, Ayuntamiento de Cieza.</p> <p>Defensa jurídica: Estacionamientos y Servicios, Aguas de Lorca, Ayuntamiento de Los Alcázares, Ayuntamiento de Cieza.</p> <p>Equiparación de parejas de hecho: Secom Iluminación, Sistema Azud, Ayuntamiento de Los Alcázares.</p> <p>Bolsa de horas: Omega Spice.</p>

2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA</p>	<p>Es frecuente que las empresas lleven a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva.</p> <p>Destacan por adaptar las obligaciones preventivas a las particularidades de la empresa el 60% de los Convenios.</p>
<p>DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</p>	<p>Regulado en más del 37% de los Convenios.</p>
<p>VIGILANCIA DE LA SALUD</p>	<p>La inmensa mayoría de los Convenios negociados en 2018 regulan expresamente la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores.</p>

2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES	<p>El 92,59% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, de diferentes maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR): el 74,07% respecto del total de convenios de empresa negociados, el 80% de los convenios que prevén la solución extrajudicial de conflictos. – Acuerdan someter los conflictos colectivos a la Oficina de Resolución de conflictos Laborales en Murcia: Erhardt. – 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: SABIC, Ayuda a domicilio y Martínez Blázquez.
---	--

2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	<p>Mejora del modelo legal= más del 37% 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>
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	<p>Acumulación del crédito horario = la gran mayoría de los Convenios ofrecen esta posibilidad en el apartado que dedican a los derechos colectivos.</p>

2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia.</p>	
COMPOSICIÓN	<p>El 63% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
COMPOSICIÓN	<p>Tan sólo dos convenios colectivos de empresa señalan que al menos el 50% de los miembros deben ser designados de entre la comisión negociadora.</p>
COMPOSICIÓN	<p>Compuesta por los miembros que integran la comisión negociadora = Ninguno.</p>
COMPOSICIÓN	<p>La comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado = Casi el 15% de los convenios colectivos de empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> – A los 15 días = Ayuntamiento de Cieza, Hospital de la Vega y Clínica de Belén. – En 3 meses = Ayuntamiento de los Alcázares.
COMPOSICIÓN	<p>2 miembros = El 11,11% de los convenios colectivos de empresa.</p>
COMPOSICIÓN	<p>4 miembros = 29,63%.</p>
COMPOSICIÓN	<p>6 miembros = 26%.</p>
COMPOSICIÓN	<p>8 miembros = Clínica Belén y Hospital la Vega.</p>
COMPOSICIÓN	<p>10 miembros = J. García Carrión.</p>

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	El 29,63% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	El 14,8% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.
CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	Ayuntamiento de los Alcázares, Clínica de Belén y Hospital la Vega.
ASESOR	El 18,5% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la Comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.
CONVOCATORIA DE REUNIONES	Aluden a la forma de convocar las reuniones el 51,85% de los convenios colectivos de empresa.
EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	El 40,74% de los convenios colectivos de empresa prevén que en caso de discrepancias en el seno de la comisión, ésta se someterá a al ASECMUR.
COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS los convenios colectivos de empresa.
	Arbitraje y conciliación = 48,15%.
	Tabla salarial = El 11,11% de los convenios colectivos de empresa.
	Absentismo = Ningún convenio.
	Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas = 14,8% de los convenios colectivos de empresa.
	Clasificación profesional = Ninguno.
	Formación continua = Nueva cocina mediterránea.
	Cálculo de la jornada anual = Nueva cocina mediterránea.
	Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio y resolución de conflictos = 33,33% de los convenios colectivos de empresa.
Cláusula abierta = El 22,22% de los convenios colectivos de empresa.	

2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	No regulan el régimen disciplinario = 11,11% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una remisión a otra normativa = 11,11% de los convenios colectivos de empresa.
	Realizan una enumeración de faltas expresamente tasada = 77,8% de los convenios colectivos de empresa.

PRESCRIPCIÓN	El 71,4% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
IMPUGNACIÓN	Erhardt Mediterraneo, S.L. (sólo establece los plazos).
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	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 47,6%.
SANCIONES	El 90,5% de los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.
INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA	La empresa comunica a los trabajadores que se hayan instaladas en el centro de trabajo diversas cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria (Federación de Fútbol de la Región de Murcia).
MEDIDAS CAUTELARES	Anenca Logística y Transportes.
EJECUCIÓN DE SANCIONES	Murcia Club de Tenis y Corbalán Matallana S.L.
ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL	El 14,3% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario.
CANCELACIÓN	Nueva Cocina Mediterránea.
ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de empresa.

2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

DECLARACIÓN GENÉRICA	<p>La mayoría de los Convenios contienen declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular la formación.</p> <p>Destacan en esta materia los Convenios de Omega Spice, Federación de Fútbol de la Región de Murcia, Aguas de Lorca, Asociación Geriátrica San Francisco y Erhart.</p>
-----------------------------	---

2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	<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. Los más extendidos son los siguientes;</p>
---	--

<p>MATERNIDAD</p>	<p>En 2018, un tercio de los convenios de ámbito de empresa formulan en términos genéricos su compromiso de proteger la situación de maternidad, paternidad o adopción de acuerdo con la legislación vigente, con lo que en realidad se está remitiendo tácitamente a los arts. 37, 46 y 48.4 ET (Cascales, Azud, Blázquez, etc.). De la misma forma, es habitual que se recuerden las medidas específicas exigidas en materia de prevención de riesgos laborales respecto a los colectivos más vulnerables (SFA, Aguas de Lorca).</p> <p>Destaca el hecho de que la empresa La Verdad Multimedia eleva de 16 a 20 semanas la suspensión de la relación laboral por maternidad.</p>
<p>LACTANCIA</p>	<p>Por su parte, y pese a la gran utilidad práctica que reporta, resulta poco habitual que los convenios colectivos murcianos plasmen expresamente el compromiso de la empresa de permitir acumular la hora por lactancia para que pueda ser disfrutada en jornadas completas, lo que demuestra que se trata de una posibilidad que, en la práctica, queda vinculada al empleo público (a modo de excepción, véase el convenio colectivo para García Carrión en el que se contempla expresamente este derecho).</p>
<p>CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Una quinta parte de los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2018 contienen en su articulado alguna referencia a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral. Pese a su importancia, en la mayor parte de los casos se trata de un compromiso genérico en el que únicamente se recuerdan las obligaciones de las empresas en materia de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos (Club de Tenis, Ramón Sabater, García Carrión, etc.).</p> <p>Pese a todo, existen obligaciones específicas muy destacables como pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> . La concesión de un día de permiso retribuido a favor del trabajador (La Vega) o seis días (Ayuntamientos de Los Alcázares y de Cieza). . La concesión de ocho horas retribuidas a lo largo del año para atender necesidades familiares imprevistas, así como el compromiso de no fijar reuniones de trabajo antes de las 9.30 h o después de las 17.00 h. (Omega Spice). . La concesión de un permiso no retribuido antes de la baja maternal de entre uno y tres meses de duración o la posibilidad de unir las vacaciones a la baja maternal (García Carrión). . O la flexibilización de 1-2 horas diarias de la jornada de trabajo por cuidado de hijos (Ayuntamiento de Cieza) o la flexibilización de 2,5 horas de trabajo diarias recuperables por el citado motivo (Cámara de Comercio).
<p>NO DISCRIMINACIÓN</p>	<p>El 75% 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 (SFA, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura Blázquez, etc.).</p>
<p>DISCAPACIDAD</p>	<p>En 2018, las referencias a la discapacidad en la negociación colectiva murciana han sido muy escasas y genéricas, unas veces para recordar los derechos previstos en la legislación vigente (García Carrión) y otras, para plasmar un compromiso genérico de fomento de la contratación (Sabic), sin concretar medidas de actuación específicas.</p>

<p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Durante el año 2018, el 25% 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 una estricta igualdad entre géneros y de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007 (Tícarum, Secom, Edhart, 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>PLAN DE IGUALDAD</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. Así, es habitual que las empresas se limiten a reproducir su obligación de elaborar un plan de igualdad cuando superen dicha cifra de empleados (Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, Corbalán Matallana).</p> <p>Sólo de forma excepcional se plasma el compromiso de elaborar un plan de igualdad cuando la plantilla alcance los 200 trabajadores (Nueva Cocina) o de elaborarlo durante la vigencia del convenio, independientemente del número de empleados (Sabic, Secom).</p> <p>Adviértase que en un 14,28% de los convenios, la empresa recuerda que ya existe un plan de igualdad, previamente aprobado, vigente en su ámbito de aplicación, unas veces a nivel de empresa (Aguas de Lorca, Belén, Azud) y otras a nivel estatal (Estacionamientos y Servicios).</p> <p>Adviértase que, con la nueva regulación, toda empresa de más de 50 trabajadores deberá redactar un plan de igualdad, obligación que será exigible, de forma progresiva, llegando a ser plenamente operativa en el año 2021.</p>
<p>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, en 2018, sólo 2 nuevos convenios de empresa establecen el compromiso de crear una comisión para la igualdad de género (Federación de Fútbol y Nueva Cocina) encargada de supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>Con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, el 25% de los 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 (Sabic, Cadcales, Federación de Fútbol).</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2018, uno 17,85% 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 (Estacionamientos y Servicios, Ramón Sabater, Edhart, etc.).</p> <p>En 2018 ningún convenio de empresa incorpora un protocolo de actuación o prevención de la violencia de género.</p>

<p>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</p>	<p>Se trate de una conducta tipificada como infracción muy grave en una tercera parte de los convenios colectivos analizados (Omega, Ramón Sabater, La Verdad, etc.). Calificada en algunos casos, con ánimo de prevenir los primeros signos indicadores, como “comportamiento obsceno” (Corbalán Matallana).</p> <p>En la mayoría de los casos, la infracción se limita a tipificar el acoso ocurrido en el entorno laboral.</p> <p>Además, tres de cada diez nuevos convenios de ámbito de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2018 insiste sobre este tema y le dedica una atención más detallada.</p> <p>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 protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso moral o acoso por razón de género (La Vega, Cascales, García Carrión, etc.) o se comprometen a implantarlo durante la vigencia del convenio (Secom).</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>En 2018, ningún convenio de empresa intenta mejorar en su articulado sus obligaciones respecto al medio ambiente.</p>
<p>SEGURIDAD ALIMENTARIA</p>	<p>Compromiso que se compromete a intensificar el convenio colectivo para Omega Spice.</p>
<p>PROTECCIÓN DE DATOS</p>	<p>Aunque es muy habitual que las empresas recuerden el deber de confidencialidad que rige sobre los trabajadores en relación con los datos propios de la actividad empresarial, o de clientes o usuarios que manejen con ocasión de su prestación de servicios, no es un compromiso frecuente que la empresa en concreto, incorpore la obligación de confidencialidad respecto a los datos que posea sobre los propios trabajadores (Sabic, Corbalán Matallana). En cualquier caso, debe advertirse que se trata de una obligación exigible a cualquier entidad contratante en virtud de la legislación vigente en materia de protección de datos.</p>
<p>MAYORES DE 45 AÑOS</p>	<p>Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad.</p> <p>Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad, en 2018 (como ya ocurriera en 2015, 2016 y 2017), 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>MAYORES DE 45 AÑOS</p>	<p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</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>CLÁUSULA DE DESCUELQUE</p>	<p>Regulan de forma detallada el descuelgue de determinadas condiciones en el 30% de los Convenios.</p>
--------------------------------------	---

B.2. REVISIONES SALARIALES²⁵

EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE INCREMENTO	MEDIA ²⁶
Beta Geminis Vigilancia, S.L.	66	0	0
Hierros Ibáñez, S.A.	18	0	0
Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia	1.200	1,75%	2.100
Estrella de Levante, Fabrica Cerveza, S.A.	160	1%	160
Grupo Empresarial de Televisión de Murcia, S.A.	11	1,10%	12,1
Convenio Colectivo de la Empresa Servicios Viriato Murcia, SL.	31	0	0
Simon Saez S.L	5	1%	5
Estacionamientos y Servicios, S.A.U.	55	1,5%	82,5
Thader Urgente, S.L.	10	---- ²⁷	----
Convenio Colectivo de la Empresa Molina Express	25	---- ²⁸	----
Veloce MDB S.L	7	----- ²⁹	----
Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez	96	8%	76,8
Total Media	1.642	14,35/9 = 1,59	2.436,4

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

$$2.436,4/1.642 = \mathbf{1,48\%}$$

²⁵ Datos facilitados por la Consejería de Empleo Consejería de Empleo, Universidad y Empresa de la Región de Murcia. Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

²⁶ 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 2017. Se utiliza exclusivamente para el cálculo del incremento salarial medio ponderado.

²⁷ No consta el dato.

²⁸ No consta el dato.

²⁹ No consta el dato.

