CES

FRL
FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

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

## Año 2017

colección estudios 35

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA. AÑO 2017

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

Abril de 2018


**EQUIPO INVESTIGADOR:**

Alejandra Selma Penalva
*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Felipe José Cegarra Cervantes
*Abogado y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Mª Belén Fernández Collados
*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.

colección estudios 35

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. 2018.
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): 978-84-09-01812-3

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

# ÍNDICE

**Introducción** ..... 7

**Capítulo 1. Resumen ejecutivo** ..... 9

**Capítulo 2. Estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia** . 35

A. Convenios colectivos de sector ..... 35

A.1. Convenios de nueva negociación ..... 35

1. Relación de convenios ..... 35

2. Análisis material ..... 36

2.1. Ámbito de aplicación ..... 36

2.2. Organización y dirección del trabajo ..... 37

2.3. Clasificación profesional ..... 39

2.4. Jornada ..... 40

2.5. Vacaciones ..... 41

2.6. Permisos, licencias y excedencias ..... 43

Permisos ..... 43

Licencias ..... 43

Excedencias ..... 44

2.7. Salario ..... 45

2.8. Contratación ..... 47

2.9. Acción social ..... 47

2.10. Seguridad y salud en el trabajo ..... 48
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales ..... 48
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales. 48
2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio ..... 49
2.14. Régimen disciplinario ..... 50
2.15. Formación profesional ..... 50
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad ..... 51
2.17. Descuelgue ..... 53
A.2. Revisiones salariales ..... 53
B. Convenios de empresa ..... 54
B.1. Convenios de nueva negociación ..... 54
1. Relación de convenios ..... 54
2. Análisis material ..... 55
2.1. Ámbito de aplicación ..... 55
2.2. Organización y dirección del trabajo ..... 57
2.3. Clasificación profesional ..... 58
2.4. Jornada ..... 60
2.5. Vacaciones ..... 61
2.6. Permisos, licencias y excedencias ..... 63
Permisos ..... 63
Licencias ..... 63
Excedencias ..... 66
2.7. Salario ..... 66
2.8. Contratación ..... 68
2.9. Acción social ..... 69
2.10. Seguridad y salud en el trabajo ..... 70
2.11. Solución extrajudicial de los conflictos laborales ..... 70
2.12. Representantes de los trabajadores. Derechos sindicales 70

2.13. Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio ..... 71
2.14. Régimen disciplinario ..... 72
2.15. Formación profesional ..... 72
2.16. Responsabilidad social corporativa e igualdad ..... 72
2.17. Descuelgue ..... 75
B.2. Revisiones salariales ..... 76

# INTRODUCCIÓN

Con carácter previo al análisis de cómo ha discurrido la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia durante el año 2017, es necesario hacer referencia al marco legal que le 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 mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En el ámbito 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 (listadas en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores). También ha cambiado sustancialmente 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 3/2012 precisó que el referido año comenzaba a contar desde su publicación.

Esta reforma ha motivado que, a fin de evitar los perniciosos efectos derivados de la caducidad del convenio colectivo, durante los últimos años las partes hayan retomado la negociación de muchos convenios y acuerdos 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 otro lado, los agentes sociales firmaron el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva durante los años 2015, 2016 y 2017. Entre otros contenidos, en dicho pacto se trataba de superar la política de contención salarial seguida en años precedentes, apostando por un empleo de calidad e incrementos salariales moderados. Adicionalmente, se prestaba atención a la potenciación del empleo juvenil al tratarse de uno de los sectores sociales más afectados por el desempleo.

Partiendo de este marco normativo y negocial, en el presente informe se analizará la incidencia que todas estas reformas han tenido sobre los convenios colectivos negociados en nuestra Región en el ejercicio 2017.

# CAPÍTULO 1

## RESUMEN EJECUTIVO

Como en años anteriores, el plan de trabajo seguido ha sido la realización de un estudio comparativo del clausulado de los distintos **convenios publicados** en el BORM a lo largo de 2017, distinguiendo entre el nivel sectorial y el de empresa, 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 2017). **Exigiendo cumulativamente** que concurran **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2017**), razón por la que se han excluido del estudio convenios como Sertego, Servicios Medioambientales, SLU; Cartagena (anteriormente Tratamiento de Aceites y Marpoles SLU), Cementos la Cruz y Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Murcia, que pese a haberse publicado en 2017 sus efectos se extienden hasta 31/12/2016. 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 las modificaciones de convenio, ni los acuerdos para funcionarios (como, por ejemplo, el publicado para el Ayuntamiento de Águilas), pero sí los Acuerdos Mixtos para Personal Laboral y Funcionario (como, p.ej., el adoptado para el Ayuntamiento de Cehegín).

Teniendo en cuenta tales criterios, en 2017 contamos con un total de 29 convenios de nueva negociación en la Región de Murcia (11 de sector y 18 de empresa), una cifra más elevada que la de 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa) y de 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa), más similar 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). Como puede apreciarse, realmente el cambio está en el aumento de los convenios de sector; habría que remontarse al año 2007 para encontrar un número de convenios sectoriales tan elevado (2007: 12 convenios de sector y 21 de empresa y en 2006: 13 convenios de sector y 21

de empresa). Además, comparando estas cifras con las de años anteriores, puede observarse: en primer lugar, que desde 2013 los convenios de nueva negociación a nivel sectorial son mínimos; y, en segundo lugar, que ha sido en el período 2010-2012 cuando el impacto de la crisis económica en la negociación colectiva regional se ha dejado sentir con mayor virulencia.

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, que permita un fácil manejo y estudio de los convenios sin necesidad de proceder a su consulta directa (por muy recomendable que la misma resulte).

Por lo que al ámbito de aplicación de los convenios regionales se refiere, puede decirse que en 2017 se consolida la tendencia registrada en el ámbito de sector en años anteriores, consistente en pactar periodos de vigencia sustancialmente más amplios que los que caracterizaban a la negociación colectiva regional en los años de crisis económica. Así, más del 80% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región optaron por fijar una duración de 3 (Caucho, Golf, etc.) o 4 años (Agrios, Tomate, etc.), mientras que menos de un 20% prefirieron fijar duraciones más breves (como el convenio colectivo para el sector de Aserrío, con una duración de un año, o el de Limpieza Pública viaria, de dos años). En el nivel negocial de empresa, en cambio, la duración sigue una tendencia más equilibrada, repartiéndose aproximadamente un 50% que prefiere fijar una duración superior a los dos años, y el restante 50% que se decanta por una duración inferior.

A pesar de que la legislación vigente establece que el convenio colectivo comenzará a surtir efectos desde el momento de su firma, más del 90% de los convenios de sector (Golf, Agrios, etc.) y el 50% de los convenios de empresa (Salinera española, Aguamur, Zukan) suscritos durante el año 2017 en la Región, atribuyen efectos retroactivos a todo o parte de su articulado (normalmente, a las condiciones económicas). En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (desde 1 de enero de 2015 para el sector del Caucho).

Se aprecia claramente que el ámbito de empresa está más concienciado con la necesidad de mejorar convencionalmente el tratamiento de la ultraactividad del convenio que se desprende hoy en día de la redacción literal del art. 83 ET, con el fin de evitar que la denuncia de un convenio provoque a corto plazo la minoración de los derechos de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Así pues, resulta llamativo observar cómo el 61,1% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2017 especifica expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio (Zukan, Ambulancias, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, etc.). En el ámbito de sector, en cambio, sólo en una ocasión 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 acuerdo, sin someter este hecho a condición temporal alguna (Tomate).

Precisamente en torno al tema de la denuncia del convenio destaca el diferente comportamiento que a estos efectos se registra en la negociación colectiva de sector y de empresa. En efecto, mientras que aproximadamente un 60% de los convenios de sector (Aserrío, Industrias Siderometalúrgicas, entre otros) opta por pactar la denuncia automática de su texto, sin necesidad de efectuar denuncia expresa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista, cerca del 90% 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 (salvo el convenio colectivo para la empresa Lina SA, en la que se pacta una prórroga por periodos de dos años) de no ser formalmente denunciado.

Por otra parte, resulta ya una constante en la negociación colectiva murciana la gran amplitud con la que los textos convencionales definen sus ámbitos personales, funcionales o territoriales. Así, el 80% de ellos se limita a reproducir en términos genéricos que el convenio en cuestión será aplicable "a todas las empresas dedicadas a cierto sector de actividad que radiquen en la Región de Murcia", o a "la totalidad de los centros de trabajo que la empresa en cuestión posea en la Región", presuponiéndose, en prácticamente la totalidad de los textos estudiados, el ámbito funcional de la propia denominación del convenio, sin incluirse, salvo en ocasiones excepcionales, una lista ejemplificativa en la que se detallen las concretas actividades que se desarrollan en el concreto sector de actividad o el objeto social a la que se dedica la empresa en cuyo seno se ha negociado y firmado un convenio colectivo (como ejemplos de loable concreción, pueden citarse los convenios colectivos para las empresas Capel, Viriato y Veloce). Por lo que respecta a los trabajadores afectados, debe destacarse que en 2017 sólo dos de cada diez nuevos convenios suscritos (tanto en el nivel sectorial como en el de empresa) optaron por declarar excluidos de su ámbito de aplicación a cierto tipo de trabajadores (en concreto, se suelen decantar por excluir al personal de alta dirección).

Por último, cabe destacar la elevada frecuencia con que se introducen en el texto de los convenios colectivos de nuestra Región, tanto de ámbito sectorial como de empresa, compromisos de vinculación a la totalidad. Como es sabido, por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. Se trata de una cláusula presente en el 50% de los convenios analizados, tanto de sector (Agrios, Caucho...), como de empresa (Culmarex, Lina SA, Aguamur…).

* * *

Cuatro de cada diez nuevos convenios colectivos suscritos en la Región de Murcia incluyen 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 (Caucho, Oficinas y Despachos, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Zukan, Viriato, etc.).

Sólo de forma excepcional se enumeran, a título ejemplificativo, las facultades empresariales comprendidas dentro del poder de dirección y los objetivos concretos que éste ha de perseguir (Emuasa, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras). Concretando este deber de diligencia, tres de cada diez nuevos convenios colectivos suscritos en 2017 en la Región de Murcia, tanto de ámbito sectorial (Aserrío, Siderometalúrgicas, Caucho) como empresarial (Culmarex, Emuasa), incorporan el concepto de rendimiento mínimo exigible (también denominado «nivel óptimo de producción por trabajador»). Al mismo tiempo, es habitual que por medio de la negociación colectiva, sobre todo en el ámbito de empresa, se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de observar durante la prestación de servicios. Entre otros muchos, destaca el recordatorio que plasma el convenio colectivo para la empresa Viriato, en virtud del cual se contempla la posibilidad de someter a auditoría los ordenadores y correos electrónicos facilitados por la empresa, destruyendo con ello cualquier expectativa de confidencialidad por parte de los trabajadores al utilizar dichos instrumentos; el deber de los empleados de no utilizar los vehículos de la empresa para fines particulares que recoge el convenio de Veloce o el compromiso de la empresa Aguamur de no efectuar registros de las taquillas ni de la persona del trabajador.

En otro orden de cosas, cabe resaltar que, en 2017, prácticamente el 40% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula a regular la forma y el orden de **llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos,** una modalidad de contratación que posee amplia implantación en el tejido empresarial murciano.

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 (Agrios, Tomate) sino también en ciertas actividades propias del sector terciario, caracterizadas por el carácter cíclico e intermitente de todo o una parte de sus servicios (Limpieza edificios y locales). En cambio, las referencias al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en el ámbito de empresa son mucho menos frecuentes (en 2017 sólo aparecen en el 16,6% de los convenios suscritos), demostrando con ello que se trata de una materia cuya regulación en la práctica se confía a los convenios sectoriales y únicamente para aquellas actividades en las que se prevé lña realización de trabajos estacionales.

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, modificando la redacción tradicional del art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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 clasificatorio, las funciones propias del trabajador se encuentran concretadas en términos muchos más amplios y genéricos, marcados únicamente por la atribución de un grupo.

Ahora bien, en la práctica, solo el 40% de los convenios de empresa opta por establecer un sistema de clasificación basado exclusivamente en grupos profesionales (Capel, Emuasa, Veloce, etc.), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distinguen grupos y subgrupos (Ayuntamiento de Cehegin, Ayuntamiento de Murcia, etc.) o bien grupos y categorías (Culmarex, Tintes, etc).

En la misma línea, por lo que al ámbito de sector se refiere, prácticamente la mitad de los convenios analizados sigue manteniendo una forma de clasificación profesional basada en grupos y categorías (Caucho, Golf). El resto de los convenios sectoriales, bien utiliza la triple subdivisión de grupos, subgrupos o niveles profesionales y categorías (Oficinas y Despachos, Tomate), o bien se decanta por clasificar a la totalidad de su personal en grupos (Siderometalúrgicas) o en categorías (/Agrios, Limpieza de edificios).

Con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, casi un 30% de los convenios de sector (Siderometalúrgica,

Oficinas y despachos) y dos terceras partes de los convenios de empresa (Aguamur, Lina SA, etc.) completan el sistema de clasificación profesional mediante una breve explicación de las funciones y cometidos propios de cada categoría, así como de la formación o titulación necesaria para poder desempeñar sus cometidos.

Por lo que al acceso a la empresa se refiere, tres de cada diez nuevos convenios de ámbito sectorial (Caucho, Limpieza de edificios y locales, Limpieza pública viaria) y uno de cada diez nuevos convenios de empresa ofrece prioridad en la contratación a los trabajadores que previamente hubiesen desarrollado una relación laboral eventual en la empresa (Lina SA) o bien plasma el compromiso de regularizar los puestos de trabajo ocupados por funcionarios interinos o por indefinidos no fijos (Ayuntamiento de Murcia).

En 2017, un tercio de los convenios de sector y la mitad de los convenios de empresa contemplan la preferencia de los trabajadores de la propia plantilla a la hora de ocupar las vacantes de superior categoría que se puedan producir (por despido, jubilación…), especificándose en la mayoría de los casos, además, que, si bien el acceso a puestos que impliquen funciones de mando será siempre de libre designación por parte de la empresa, en el resto de ocasiones los ascensos tendrán lugar atendiendo a un concurso de méritos entre los solicitantes en el que se tendrá en cuenta la titulación, la experiencia profesional, la antigüedad del trabajador, y en su caso, el resultado de una prueba selectiva convocada al efecto (Caucho, Siderometalúrgicas, Capel, Emuasa, etc.).

Prácticamente un tercio de los convenios de empresa analizados incluye en su articulado un compromiso de tránsito a segunda actividad de los trabajadores que se encuentren en ciertas situaciones personales tales como incapacidad permanente (Cartagena Puerto de Culturas), edad, enfermedad o embarazo (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras), o merma de la capacidad física (Ayuntamiento de Murcia). Por su parte, en 2017 también ha sido habitual, sobre todo en la negociación colectiva de empresa, incluir el compromiso de reclasificación temporal de aquellos trabajadores que durante el desarrollo de su actividad laboral hubiesen sido sancionados con la suspensión del permiso de conducir. Dicho compromiso se incluye prácticamente en un 30% de los convenios examinados (Capel, Ambulancias, etc.). En la misma línea, tres de cada diez nuevos convenios de sector también establecen un compromiso de reclasificación profesional en casos de retirada del carné de conducir (cuando éste sea imprescindible para la realización del servicio convenido) o de reconocimiento de un grado de incapacidad permanente para el trabajo (Transporte, Transporte de viajeros, Limpieza pública viaria).

En materia de **jornada** pueden destacarse los siguientes aspectos:

1. **El cómputo de la jornada laboral**. Todos los convenios de sector se refieren a esta materia: solo uno establece la jornada cómputo anual, ninguno de ellos determina un cómputo semanal y el resto opta por un sistema cómputo mixto, exactamente igual que en 2016. En los años precedentes también ha sido muy superior el cómputo mixto. Así lo fue en 2014 y 2015, cuando el 25% establecía un cómputo anual y el 75% un cómputo mixto, y en 2013, donde el 25% de los convenios regulaban la jornada en cómputo anual, el 12,50% en cómputo semanal y el 62,50% de forma mixta.

También en el ámbito de empresa todos los convenios colectivos aluden al cómputo de la jornada. De tales convenios, el 22,22% establece un cómputo anual, el 16,67% un cómputo semanal y el 50% un cómputo mixto. Predomina, por tanto, el cómputo mixto, a diferencia de lo ocurrido en 2016, cuando el cómputo mixto representaba el 38,18%, el semanal el 19,05%, y el mixto el 33,33%, con la previsión de una jornada diaria en uno de los convenios. Se rompe con la tendencia existente en 2015 y 2016 y se vuelve al predominio del cómputo mixto como ocurrió 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). En años precedentes, 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 2017 en los convenios de sector ha sido de 1.779 horas, algo 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 el nivel contractual de empresa, la jornada media anual pactada en 2017 ha sido de 1.796 horas, bastante más elevada que la de 2016, que fue de 1.766 horas y 44 minutos y la de 2015, que fue de 1.745 horas y 36 minutos. De hecho, es superior a la de 2014 (1.783 horas), 2013 (1.788 horas y 53 minutos), 2.012 (1.754 horas), 2011 (1.706 horas y 24 minutos), 2010 (1.724 horas y 47 minutos) y 2009 (1.699 horas y 13 minutos).

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

3. **El cómputo semanal medio**[2] pactado en 2017 en el ámbito de sector es de 39 horas y 39 minutos, lo que supone que baja 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 2017 ha sido 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 54,55% de los convenios colectivos de sector, una cifra algo más reducida que la de 2016 (66,67%), pero más elevada que la de 2015 y 2014, que fue del 50%, y la de 2013 con el 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 prevén la distribución irregular de la jornada el 16,67%, un porcentaje también inferior al de 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 descender hasta al 47,37% en 2015, el 38,10% en 2016 y el 14,29% 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 2017 lo han hecho el 36,36% de los convenios colectivos de sector, una cifra muy inferior a la de 2016 que fue del 66,67% de los convenios de sector y a la de los años 2015 y 2014, si bien, ha de tenerse en cuenta que en esos años el número de renovaciones de convenios colectivos de sector fue ínfima. En el ámbito de empresa, por el contrario, en 2017 la jornada intensiva para la época estival se prevé en el 27,78% de los convenios colectivos, mientras que en 2016 sólo dos convenios lo hacían.

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.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, al contrario de lo sucedido en 2016, que no fue abordada por ningún convenio colectivo de sector, en 2017, año en el que nos encontramos con un número superior de convenios de este ámbito en comparación con el registrado en años anteriores, dicha institución es regulada por el 27,27% de los acuerdos. En el ámbito de empresa, los convenios colectivos que la regulan representan el 33,33%, valor superior al de 2016 (28,57%).

5. **Reducción de jornada por motivos familiares**. La regulación de esta materia sigue siendo muy excepcional, pero va en aumento. En los convenios de sector es inexistente y en los de empresa sí que se ha elevado considerablemente en 2017 su previsión, llegando a un 38,89% de los convenios colectivos.

6. La comúnmente llamada **"pausa por bocadillo"** siempre ha sido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. En 2017, el 63,63% de los convenios colectivos de sector la recogen en su articulado, situándose en la línea de los últimos años (2015 el 66,67% y 2014 el 75,00%). En el ámbito de empresa, la regulan el 44,44%, muy similar al porcentaje de 2016 (42,86%), curiosamente el mismo que en 2015, siendo algo más elevado el de 2014 (56,52%). Los convenios suelen ampliar levemente la duración de la pausa y mayoritariamente le confieren el carácter de tiempo efectivo de trabajo retribuido.

7. Las **horas extraordinarias** son reguladas en el 72,72% de los convenios colectivos de sector, algo más que en 2016 (66,67%) y en el 72,22% de los de empresa, un poco menos que en 2016 (76,19%). Datos que están en la misma línea que los de 2015 (el 66,67% de los convenios de sector y en el 78,95% de los de empresa), siendo, un año más, prácticamente inexistente el número de convenios que hace referencia expresa a la necesidad de una política social solidaria conducente a la reducción/supresión de las horas extraordinarias.

Por lo que hace a su compensación, en su mayoría sigue primando la retribución económica, abonándose con un aumento del valor de la hora ordinaria.

Por lo que respecta al disfrute de las **vacaciones**, como en años anteriores, la tendencia es pactar una duración de 22 días hábiles o de 30 naturales (así lo hacen dos terceras partes de los convenios analizados tanto de sector como de empresa), siendo excepcionales las duraciones superiores. Por lo que al disfrute se refiere, la gran mayoría de los convenios analizados acuerda el régimen de turnos, que deberán disfrutarse preferiblemente en periodo estival. También resulta habitual concretar en el texto del convenio colectivo que, llegado el momento, podrán excluirse determinados periodos del disfrute de las vacaciones por necesidades de la empresa. Aunque resulta frecuente encontrar convenios colectivos que especifiquen que la elección de turno de vacaciones, entre los

distintos trabajadores de la empresa, se realizará por categoría y antigüedad, resulta excepcional encontrar textos que otorguen preferencia a los hijos en edad escolar, pese a la gran utilidad que previsiones de esta índole reportan en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, resulta llamativo comprobar el elevado porcentaje de convenios colectivos (un tercio en el ámbito de sector y dos tercios en el ámbito de empresa) que siguen recordando, a título meramente informativo, que las situaciones de maternidad o de incapacidad temporal acaecidas durante el periodo de vacaciones inicialmente previsto suspenderán o interrumpirán el disfrute de aquéllas, reanudándose tras la finalización de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la fecha de finalización del año natural al que correspondieran las vacaciones no disfrutadas, términos hoy recogidos en la redacción literal del art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En 2017 ha aumentado considerablemente el número de convenios colectivos que regulan el permiso por maternidad y por paternidad. En el ámbito de sector, solo uno regula expresamente ambos permisos, cuando en 2016 no lo hizo ninguno. En el ámbito de empresa, el 44,44% prevé el de maternidad, mientras que en 2016 lo hizo el 23,81%, aunque sólo Ayuntamiento de Torres de Cotillas amplía el número de semanas del permiso previsto legalmente. En cuanto al permiso por paternidad, en el ámbito de empresa lo regulan el 33,33% y ninguno de ellos amplía la duración legalmente prevista.

En materia de **licencias y excedencias,** la negociación colectiva regional reproduce mayoritariamente los diversos supuestos de licencias y excedencias que recoge el ET, y junto con dichas licencias, que podrían calificarse de típicas, año tras año añaden se añaden otros permisos 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 contempla un mayor número de convenios tanto de sector (Industria Metalúrgica, Madera, Explotación de campos de golf y servicios anexos, Limpieza de edificios y locales y Oficinas de colegios profesionales) como de empresa (Ayuntamiento de Cehegín, Salinera, Aguamur, Linasa, Cítricos, Puerto de Culturas..); para realizar técnicas de fecundación asistida (Ayuntamiento de Murcia y Ayutamiento de las Torres de Cotillas), las licencias sin retribución que prevén el 54,55% de los convenios de sector y el 41,18% de los convenios de empresa... No obstante, y en relación con las licencias retribuidas, su diferenciación respecto de los permisos es más terminológica que material, pues en ambos casos lo que se reconoce a las personas trabajadoras es el derecho a ausentarse del trabajo pro determinados motivos, sin pérdida de retribución.

Como se han publicado algunos convenios mixtos para personal laboral y funcionariado de Ayuntamientos, una de las licencias reguladas es el permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación (Ayuntamiento de Murcia y Ayuntamiento de las Torres de Cotillas).

No obstante, se siguen echando en falta algunas licencias más directamente relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, como el reconocimiento del derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de seguimiento escolar, o como la dispuesta en el Ayuntamiento de las Torres de Cotillas 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. Tampoco regulan expresamente el día de inicio de disfrute del permiso, lo que suscita la duda acerca de si el comienzo ha de postergarse en todo caso al primer día laborable después de ocurrido el hecho determinante de su concesión (fallecimiento del familiar, matrimonio…); así lo ha precisado recientemente la jurisprudencia.

Entre las licencias típicas destaca la reconocida por **matrimonio,** que se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, siendo este año bastante elevado, con relación a los precedentes, el número de convenios que equiparan el matrimonio con las uniones de parejas en empresa, que ha llegado al 57,14%. Más escasos son los convenios que hacen una igualación genérica entre matrimonio y parejas de hecho para todas las licencias. Ningún convenio, ni de sector ni de empresa, contempla la posibilidad de acumular la licencia a las vacaciones.

Por lo que hace al número de días de disfrute de esta licencia, son minoritarios los convenios de sector o empresa que aumentan el periodo de permiso retribuido por matrimonio dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, solo uno de sector (Industria Metalúrgica) y tres de empresa (Capel, Aguamur y Cartagena Puerto de Culturas).

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**. Por otro lado, algunos convenios, aunque muy minoritarios, hacen extensible la licencia, por menos días, a otros familiares.

Como en años anteriores, debe volverse a reiterar lo llamativo que resulta que sigan existiendo convenios que en vez de referirse al nacimiento de hijo aludan al "alumbramiento de la esposa" (Culmarex, Limpieza pública viaria, Transporte de viajeros y Limpieza de edificios y locales), algo bastante anacrónico, que incluso puede considerarse discriminatorio para los niños nacidos en el seno de una pareja de hecho.

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 o el permiso por asuntos propios.

En 2017, como ya ocurriera en los últimos 6 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, previéndose por algunos convenios 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 escasamente original y no aprovecha las amplias posibilidades reguladoras que resultan del art. 46 ET.

Por lo que a los **compromisos salariales** alcanzados en la negociación colectiva regional se refiere, procede destacar ciertas cuestiones.

Por una parte, la elevada frecuencia con la que los convenios de nuestra Región incorpora cláusulas de actualización automática del salario. Se trata de previsiones a través de las cuales 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. Así pues, este es el mecanismo de revisión salarial establecido en el 50% de los convenios de empresa (Aguamur, Emuasa, etc.) y en más del 80% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Oficinas y despachos, Tomate, etc.).

Mucho más excepcional es en cambio el compromiso de «garantía salarial», pues en 2017 solo lo incluye el 16,6% de los convenios de sector analizados (Cítricos, Aguamur, La Viña) y el 20% de los convenios de sector (Caucho, Transportes regulares y discrecionales de viajeros). Gracias a estas previsiones, que persiguen garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, 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 con efectos retroactivos.

Por su parte, el 40% de los convenios de empresa (Cítricos de Murcia, Cartagena Puerto de Culturas, etc.) y menos del 20% de los convenios sectoriales (Limpieza pública viaria, Limpieza de edificios y locales) recuerda la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET. Ahora bien, sólo de forma excepcional se incluye también 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 (Ayuntamiento Torres de Cotillas). Como es sabido, el préstamo 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.

Respecto a las pagas extra, sorprende comprobar que mientras en algo más del 50% de los convenios sectoriales se opta por incluir tres pagas extraordinarias -aunque en la mayoría de estos casos la tercera paga extra recibe el nombre de participación en beneficios (Caucho, Tomate, etc.)-, en el nivel de empresa, la negociación colectiva prefiere mantener el mínimo reconocido en la legislación laboral y reconocer únicamente 2 pagas extras (así lo hace el 61,1% de los convenios analizados, como Capel, Culmarex, Zukán, etc.).

Por lo que a los complementos salariales se refiere, debe destacarse que, aunque en 2017, un tercio de los convenios estudiados, tanto de ámbito de sector (Caucho, Tomate) como de empresa (Salinera Española, Tintes La Murciana, etc.), incluyen un complemento de participación en beneficios, como viniera ocurriendo en años anteriores, a pesar de la denominación utilizada, en la gran mayoría de los casos 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, y como tal, se incluye en este estudio.

También en 2017 destaca el elevado porcentaje de convenios que opta por congelar las percepciones económicas por antigüedad y transformarlo en un complemento *ad personam*, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso. Así se pacta en más del 60% de los convenios de empresa (Culmarex, Veloce, etc.) y en dos tercios de los convenios de sector (Aserrío, Caucho, etc.).

Por su parte, se aprecia que aunque complementos tales como la nocturnidad, la peligrosidad o la turnicidad suelen estar presentes en similar porcentaje tanto en ámbito de sector como de empresa, es este último ámbito el más propicio

para negociar y pactar complementos de productividad (complemento salarial funcional que incorpora prácticamente el 40% de los convenios de empresa suscritos en 2017, como Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, Culmarex, Lina SA, etc.) y los complementos por puesto de trabajo. Así, el 50% de los convenios de empresa 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 maquinarias específicas (Salinera española), Plus responsable o patrono (Culmarex), Plus de actividad percibido por categoría (Lina SA) o por puesto de trabajo (Zukán), etc.

Respecto a las retribuciones en especie, y posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se puede fácilmente comprobar que se trata de un tipo de previsión cada vez menos frecuente en la negociación colectiva murciana.

En concreto, de los convenios examinados en este informe, solo el de la empresa Cítricos de Murcia incluye el derecho de los trabajadores a percibir una cesta de Navidad, reconocimiento que, por haberse establecido como percepción obligatoria, da lugar al reconocimiento de una percepción salarial en especie. Por su parte, el «pase de libre circulación» previsto en los convenios colectivos del sector transporte puede considerarse también una forma de retribución en especie.

Por último, por lo que a las percepciones extrasalariales se refiere, el análisis de la negociación colectiva regional de 2017 permite comprobar que el 100% de los convenios firmados en la Región de Murcia durante ese año contempla algún tipo de suplido por gastos. Los más frecuentes son las dietas y el plus de transporte.

Por lo que a las dietas por desplazamiento, alojamiento y manutención se refiere, debe decirse que están previstas para sufragar los gastos en los que incurra el trabajador al realizar desplazamientos y estancias excepcionales en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa. Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima más del 80% de los convenios regionales, tanto de ámbito de sector (Tomate, Industrias siderometalúrgicas, etc.) como de empresa (Zukán, Ambulancias, Cítricos de Murcia, 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, y con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria.

El denominado «plus de transporte», en cambio, se percibe con el fin de compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente

la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social y que también, según los últimos pronunciamientos jurisprudenciales, se utilizará para calcular el salario diario del trabajador a efectos de abonar la indemnización por despido. En 2017, se contempla en el 22,2% de los convenios de empresa (Emuasa, Tintes La Murciana, Capel, etc.) y solo de forma excepcional en los convenios de sector (Golf).

Por lo que a la **igualdad de retribución entre hombres y mujeres** se refiere, debe destacarse que en prácticamente la mitad de los convenios de sector analizados (Golf, Agrios, Caucho....) y en un tercio de los convenios de empresa (La Viña, Capel, Salinera Española, etc.), la plasmación de un compromiso genérico de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación se acompaña de recomendaciones más específicas en virtud de las cuales las empresas se comprometen a prestar especial atención a aspectos tales como el acceso y la permanencia en el empleo, la estabilidad laboral, la formación profesional, la promoción profesional y la igualdad retributiva, pero sin llegar al extremo de incluir obligaciones concretas y directamente exigibles a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio.

Ahora bien, simplemente proclamando 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. no se consigue poner freno a la brecha salarial. Precisamente en torno a este problema, se echan en falta acuerdos concretos en virtud de los cuales las empresas se comprometan a publicitar el importe medio de los complementos de antigüedad, productividad o constante disponibilidad que perciben trabajadores de ambos géneros, pues la práctica demuestra que son conceptos económicos de los que suelen disfrutar con más frecuencia los trabajadores varones y consiguen el resultado final de permitir que trabajadores de ambos sexos perciban diferente retribución por el mismo trabajo realizado.

Más aún. Sería muy aconsejable que las empresas asumieran el compromiso de publicar anualmente las cifras de distribución por género de los contratos temporales existentes en la empresa y de los contratos a tiempo parcial, compromiso que en 2017 no se encuentra reflejado en ninguno de los convenios analizados, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa. De la misma forma, sería muy oportuno calcular y exponer la antigüedad media de hombres y mujeres en la empresa. Y es que en ocasiones, la brecha salarial es resultado no sólo de la mayor parcialidad laboral que como estadísticamente se puede comprobar, sufre el sexo femenino, sino también de la menor estabilidad que muchas veces experimenta este colectivo y que en la práctica, contribuye de forma sustancial a privarles de cierto tipo de

complementos salariales vinculados a la permanencia en el puesto de trabajo (complemento por antigüedad, plus vinculación, el acceso a ciertos cargos de responsabilidad cuando la antigüedad en la empresa se haya fijado como uno de los criterios a tener en cuenta a la hora de regular la cobertura de vacantes de superior categoría, etc.). Repárese en que, tanto en el conjunto del país como en el territorio de la Región de Murcia, las mujeres conciertan 6 de cada 10 nuevos contratos temporales, de la misma forma que celebran el 60% de los nuevos contratos a tiempo parcial, circunstancias que sin duda influyen, de manera indirecta en la retribución final que perciben por su trabajo, aunque estrictamente la empresa en cuestión haya respetado el principio general de "igual retribución para trabajos de igual valor" implícito en la redacción literal tanto del art. 14 CE como del 17 ET.

La regulación de las **diversas modalidades contractuales** es una materia que se abordada tradicionalmente en los Convenios de sector. No obstante, tras las últimas reformas en materia de negociación colectiva, al poder contar con un mayor espacio de autonomía, tal y como destacamos en anteriores estudios, se aprecia que la negociación a nivel de empresa ha afrontado la regulación de esta materia de manera más decidida que en años anteriores, como expondremos a continuación.

Prestando atención a los contratos temporales, sigue teniendo un tratamiento muy escaso el **contrato de obra o servicio determinado**, tanto en los convenios de empresa como los de sector, pese a que en la práctica es una figura contractual muy utilizada. En el elenco de convenios que regulan este tipo de contrato, en muy pocas ocasiones se especifica exactamente cuáles son las concretas obras o servicios en las que procede acudir a este tipo de contrato (Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos, Culmarex, Ayuntamiento de Murcia, Limpieza de Edificios y Locales).

Por su parte, sí es frecuente que los convenios, tanto sectoriales como de empresa, regulen el **contrato eventual por circunstancias de la producción**. 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 meses dentro de un período de doce, si bien es la primera la opción por la que se decantan la mayoría de los convenios (Capel Vinos, Explotaciones La Viña, Manipulado y Envasado de Agrios, Industrias del Caucho). 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 (acorde con la

más reciente doctrina comunitaria), 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 del sector agrícola o de explotación de productos agrarios de temporada. En el pasado año, siguen esta tendencia los convenios de empresas cosecheras y exportadoras del Tomate Fresco y Manipulado y Envasado de Tomate Fresco, Lechuga y otros productos agrícolas, Industrias del Caucho, Limpieza de Edificios y Locales, así como también el de Cartagena Puerto de Culturas entre los convenios de empresa.

**Respecto a la conversión en indefinidos de los contratos temporales o los compromisos de fijeza**, este tipo de cláusulas está menos presente que en años anteriores, coincidiendo con el contexto socio-económico de recesión de los últimos años. A este respecto, los Convenios más decididos a regular los supuestos que permiten el acceso a la fijeza son los de Culmarex, Industria Siderometalúrgica o Manipulado y Envasado de Agrios.

Por lo que hace a los contratos formativos, se aprecia que los convenios negociados el año pasado han dado un menor tratamiento del contrato para la formación y el aprendizaje que en otras ocasiones.

En materia de **empresas de trabajo temporal**, como en años anteriores, los convenios no suelen detenerse en regular las implicaciones que tiene el recurso a las mismas en el ámbito afectado por la negociación. Excepcionalmente, se ha llegado a prohibir su contratación (Cartagena Puerto de Culturas).

A la hora de abordar la **contratación a tiempo parcial**, el Convenio de Industrias Jaboneras Lina, prohíbe el pluriempleo. Aunque se trata de una prohibición cuya aplicación práctica resulta cuestionable, y cuya validez también sería legalmente discutible, denota el interés de las partes negociadoras por distribuir el empleo en el contexto de desempleo y crisis que ha afectado a nuestro país durante los últimos años.

La **acción social** es uno de los puntos destacados en 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 importancia 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, establece 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, mientras que en los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional es frecuente que la mejora se abone durante todo el período de incapacidad, cuando este proceso deriva de una contingencia común se establecen diversas limitaciones basadas en conceder la mejora cuando ha transcurrido un determinado número de días, reservarlo para los supuestos de intervención quirúrgica o condicionar la mejora a determinados mecanismos de control (Limpieza de Edificios y Locales, Capel Vinos, Madera, Industria Siderometalúrgica, Zukán, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras).

Frente a ello, convenios como los de Cartagena Puerto de Culturas no contemplan limitaciones por el tipo de contingencia. Como contraste, el Convenio de Manipulado y Envasado de Agrios solo regula la mejora voluntaria para las contingencias profesionales.

En sede de incapacidad temporal, es conveniente que nuestros interlocutores sociales adapten la nomenclatura utilizada en cada convenio. Transcurridos más de veinte años desde la principal reforma en la prestación de incapacidad temporal, detectamos todavía el uso de conceptos de otras épocas. Como ejemplo, el Convenio de Emuasa habla todavía de "incapacidad transitoria", cuando dicha figura ya ha desaparecido del ordenamiento en favor de la figura jurídica de "incapacidad temporal".

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 acompaña por la obligación por parte de la empresa de suscribir una **póliza de seguro** para sus trabajadores. La opción más extendida consiste en fijar el importe de la indemnización por la que se suscribirá el seguro; en muy pocos casos se señala una cuantía a la prima del seguro por cada 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, los pactos colectivos siguen dedicando parte de

su contenido a tratar la jubilación anticipada, si bien, solo de manera nominativa, ya que con la regulación actual dicha mención ha quedado vacía de contenido. Así las cosas, al aumentar la edad de jubilación de manera gradual hasta los 67 años (para el año 2027), el trabajador que adelante su jubilación a los 64 accederá a la pensión con el porcentaje reductor que establece la legislación sobre Seguridad Social.

Una vez que desaparece la posibilidad de que sea posible establecer mediante la negociación colectiva una edad obligatoria para acceder a la jubilación, los convenios instrumentan diversas fórmulas de compensación económica (gratificaciones, importes equivalentes a mensualidades o a días de vacaciones) para incentivar la baja voluntaria por este motivo. Así ocurre en los Convenios de Zukán, Aguamur, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de las Torres de Cotillas o Limpieza Pública Viaria.

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 en 2017.

La **ropa de trabajo** representa un lugar común 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 Administraciones laborales destacan por el alcance y la calidad de las prestaciones que reconocen.

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 Cartagena Puerto de Culturas, Transporte regular de viajeros y Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.

Respecto a la Ayuda Escolar que se regula en Convenios como el de Capel Vinos, 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 supone para la empresa, no parece haber repercutido esta modificación legislativa en el texto de 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 regulen la situación transitoria en la que puede encontrarse el trabajador privado de su carnet de conducir (Veloce, Limpieza Pública Viaria, Ambulancias Médicas y Urgencias o Transporte regular de viajeros).

Dentro de la acción social también debemos aludir a la inserción laboral de las personas con discapacidad. A este respecto, merece ser destacada la obligación de aumentar la cuota de reserva del 2% al 7%, superando el porcentaje señalado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras).

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. Así sucede en el Convenio del sector de la Madera.

Los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud se encuentran regulados de manera detallada en convenios como los de Industria Siderometalúrgica o Industria Jabonera Lina.

En cuanto a la **solución extrajudicial de conflictos**, en 2017, como viene ocurriendo desde 2010, continúa aumentando el número de convenios que se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, pudiendo observarse un incremento considerable con respecto a los años 2008 y 2009. El 90,90% de los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales y en empresa lo hace el 77,78%. Es decir, en el nivel negocial de sector todos los convenios aprobados en 2017, menos uno, y en empresa todos menos los pactos mixtos de funcionarios y personal laboral y un convenio, han aceptado someterse al Asecmur-II, lo que significa que la no adhesión es excepcional. La cifra de adhesiones es muy parecida a la de 2016 (todos los de sector y el 76,19% de empresa) y a la de 2015, pero difiere mucho de la de 2014, cuando el porcentaje de convenios de empresa adheridos era bastante inferior (el 47,83%).

En la negociación colectiva regional de 2017, en la misma línea que en años anteriores, la solución extrajudicial de conflictos se limita prácticamente a la adhesión al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia y al propósito de acudir a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia.

En 2017 no se han establecido cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de la 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 y siempre partiendo de la competencia de la Comisión Paritaria a este respecto.

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, menos el convenio colectivo para Limpieza Pública Viaria, que como es el único convenio de sector que no se adhiere expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, señala que en caso de que no se alcance un acuerdo por la Comisión Paritaria para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, las partes estarán obligadas a "someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la ORCL".

En el ámbito de empresa el 27,78% 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. Y al igual que en la negociación sectorial, todos los convenios colectivos de empresa, salvo los pactos mixtos para funcionarios y personal laboral, establecen que en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, cuando en el periodo de consultas la comisión paritaria no alcance un acuerdo, las partes habrán de recurrir a la solución extrajudicial de conflictos.

Los beneficios de la solución extrajudicial de conflictos son de sobra conocidos y la negociación colectiva tendría que incidir más en esta materia, no limitándose a la simple adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y a pactar la necesidad de acudir a la solución extrajudicial de conflictos para resolver las discrepancias surgidas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo cuando la Comisión Paritaria no haya alcanzado un acuerdo. Aunque la muestra analizada, como es sabido, se limita a los 29 convenios que cumplen la condición de haber sido publicados en 2017 y tener efectos dicho año, por lo que no es suficiente para emitir un diagnóstico concluyente sobre el tema, los acuerdos estudiados marcan una tendencia y sería muy positivo que la negociación

colectiva regional ahondara más en la solución extrajudicial de conflictos a través de cláusulas expresas que contemplen los procedimientos de mediación y/o arbitraje en el seno de OMAL, así como la previsión de mecanismos específicos para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación del nuevo convenio colectivo.

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 o contemplándose la posibilidad de que pueda descontarse la cuota sindical de la nómina (Capel Vinos, Industria Siderometalúrgica, Emuasa, Salinera Española, Ayuntamiento de Torres de Cotillas o Transporte regular de viajeros).

Para evitar el uso indebido del crédito sindical, el Convenio de Limpieza Pública Viaria califica como falta muy grave el uso indebido del mismo, consumiendo dichas horas para un uso distinto de la actividad representativa. Dicha mención merece ser señalada, puesto que los Tribunales mantienen una interpretación muy extensiva respecto de lo que se considera uso "debido" o "indebido" del crédito sindical.

Es en este bloque de los convenios colectivos donde detectamos todavía la pervivencia de ciertas referencias ya anacrónicas que parecen proceder de otros momentos históricos. Nos referimos a la prohibición de "prácticas antisindicales" (Industria Siderometalúrgica) o la tutela frente a la "detención por motivos políticos o sindicales". Afortunadamente, hoy en día todas estas menciones cuentan con menos contenido que antes, ya que nuestra cultura empresarial ha evolucionado considerablemente en la asimilación y normalización del fenómeno sindical dentro de las estructuras productivas, contando con la tutela proporcionada por la Inspección de Trabajo y los Tribunales en caso contrario.

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

La composición de la Comisión Paritaria oscila entre 4 y 10 miembros para los convenios de sector y entre 2 y 8 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 cada vez son más los que regulan de una manera más o menos detallada el funcionamiento de la comisión, la personificación de las reuniones y su convocatoria.

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: vigilancia del cumplimiento

en las normas de Seguridad y Salud Laboral (Madera), la constitución de una comisión sobre el estudio, vigilancia y control del trabajo efectuado por las empresas de economía sumergida y la puesta en conocimiento de las características de esas empresas ante la Inspección (Caucho), estudio de las relaciones entre la empresa y los trabajadores (Ambulancias Médicas y Urgencias)...

Por lo que hace al **régimen disciplinario,** el porcentaje de convenios que regulan esta materia en 2017 no es tan elevado como en otros años. En el ámbito de sector es del 72,72%, frente al 100% de 2015 y en el ámbito de empresa es del 66,67%, frente al 95,24% de 2017. 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 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 son más ambiciosos en este ámbito y reservan una dotación presupuestaria específica para actividades formativa o incluyen el compromiso de diseñar un plan formativo (Oficinas de Colegios Profesionales, Cartagena Puerto de Culturas, Industrias del Caucho o Emuasa).

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

La reforma ha ampliado el elenco de materias sobre las que cabe el descuelgue y ha configurado un procedimiento mucho más sencillo que el que presentaban anteriormente los convenios colectivos. Los convenios negociados en 2017, tanto de empresa como de sector, no han obviado esta materia en su regulación y se trata de un contenido que está muy presente. Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, consideramos que esta materia tiene más sentido en la negociación sectorial que en el ámbito de empresa. Para ello, debemos tener en cuenta que en el nivel sectorial, un convenio puede ser aplicado en una gran diversidad de empresas que pueden contar o no con representantes legales de los trabajadores.

Frente a ello, en el ámbito de la empresa, bien porque el convenio sea negociado –dentro de la parte social- por los representantes unitarios o las secciones sindicales, resulta más complicado que la regulación no encaje con las particularidades de la empresa, al existir una mayor cercanía con las circunstancias de la empresa, o que sea preciso dejar de aplicar las condiciones pactadas durante su vigencia de manera sobrevenida.

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.

Aunque es muy habitual que los convenios de empresa incluyan algún compromiso de tal índole, en contra de lo que sería deseable, también en 2017, como ya viene ocurriendo en años anteriores, los convenios colectivos se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.

Se aprecia así que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, a través de los que únicamente se reproducen obligaciones marcadas ya por la ley como derecho mínimo de los trabajadores. Prueba de ello son los escasos avances que la negociación colectiva regional ha conseguido alcanzar en materia de no discriminación, igualdad de género, conciliación de la vida laboral y familiar, protección de la maternidad, tutela de las víctimas de violencia de género o integración laboral de las personas con discapacidad.

Precisamente en torno a la **igualdad de género**, cabe destacar que resulta habitual que, a través de fórmulas genéricas, 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., aunque dicho compromiso genérico no se materializa apenas en compromisos concretos directamente exigibles por los trabajadores (así lo hace una tercera parte de los convenios suscritos a lo largo del año 2017, como La Viña, Capel, Salinera Española, etc.), por lo que en realidad presentan una naturaleza jurídica de mera declaración de intenciones en virtud de la cual, la empresa o empresas implicadas se comprometen a respetar los derechos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores que se encuentran en las citadas situaciones personales y a no perjudicar a los trabajadores que hagan uso de ellos.

En concreto, destaca la escasa frecuencia con que los convenios de empresa, pese al escaso coste económico que ello implica, asumen el compromiso de crear una Comisión de igualdad con competencias en la evaluación y diagnóstico de la situación interna de la empresa en materia de presencia y tratamiento equilibrado de mujeres y hombres.

Sólo de forma excepcional, y sobre todo en el ámbito de empresa, se incluyen compromisos concretos a través de los que se consiguen mejorar los derechos reconocidos en la legislación laboral en materia de protección a la maternidad o a conciliación de la vida laboral y familiar. Al margen de que los compromisos concretos se detallan de forma minuciosa en el apartado correspondiente de este

trabajo, cabe ahora resaltar, por ejemplo, el gran avance que supone que el 16,6% de los convenios estudiados ofrezca permiso retribuido a partir de la semana 37 de gestación (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento Torres de Cotillas). En la misma línea, destaca el hecho de que el Ayuntamiento de las Torres de Cotillas amplíe a 18 semanas la suspensión de la relación laboral por maternidad.

Desde otro punto de vista, tristemente se comprueba que tampoco en 2017 los convenios colectivos de nuestra Región han considerado relevante incluir medidas de protección de ninguna clase para los trabajadores comprendidos dentro de los grupos de edad que, estadísticamente demuestran mayores dificultades de contratación: menores de 30 años y mayores de 45. 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 comprendidas en estos grupos de edad.

Por último, por lo que al **acoso sexual** y al **acoso por razón de género** se refiere, debe resaltarse que, aunque resulta habitual que los convenios colectivos contemplen 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 (así lo hace uno de cada dos convenios colectivo, tanto de ámbito sectorial como de empresa suscritos en nuestra Región en 2017) se echa en falta la existencia de un protocolo específico de prevención del Acoso sexual, presente en muy pocas ocasiones aunque facilitaría en gran medida a los trabajadores afectados (normalmente trabajadoras) la identificación y denuncia de la situación sufrida.

# 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[1] | Media[2] |
|---|---|---|---|---|
| Explotación de campos de Golf | 15 | 680 | 2% (convenio) | 1.360 |
| Limpieza de edificios y locales | 461 | 7246 | 1,1% (convenio) | 7.970,9 |
| Oficinas de Colegios profesionales | 500 | 500 | 1,5% | 750 |
| Transportes regulares y discrecionales de viajeros | 100 | 1600 | 1,5% | 2.400 |
| Industrias de Caucho | 35 | 500 | 1% | 500 |
| Transporte viajeros (urbanos y regular cercanías) | 12 | 750 | IPC real nacional 2017 (convenio) 1,1% | 825 |
| Agrios | 75 | 4200 | 1,1% (convenio) | 4.620 |
| Cosecheras y productoras de tomate | 50 | 10.000 | 1,1% (convenio) | 11.000 |
| Limpieza pública viaria | 14 | 1.800 | 1,25% (convenio) | 2.250 |
| Industria siderometalúrgica | 4.000 | 28.000 | 1,5% (convenio) | 42.000 |

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

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

| SECTOR | Número de empresas | Número de trabajadores | Porcentaje de incremento[1] | Media[2] |
|---|---|---|---|---|
| Aserrío (fabricación de envases y paletas de madera) | 30 | 300 | 2,9% (sin actualizar desde 2011). | 870 |
| **TOTAL** | **5.287** | **55.576** | **16,05/11=1,46%** | **74.545,9** |

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores: 74.545,9/55.576 = 1,34%.

## 2. ANÁLISIS MATERIAL

### 2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

| | |
|---|---|
| **ÁMBITO TEMPORAL** | En 2017 se consolida la tendencia registrada en 2016 a pactar periodos de vigencia sustancialmente más amplios que los que caracterizaban a la negociación colectiva regional en los años de crisis económica.<br><br>Así, más del 80% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región optaron por fijar una duración de 3 (Caucho, Golf, etc.) o 4 años (Agrios, Tomate, etc.), mientras que menos de un 20% prefirieron fijar duraciones más breves (como el convenio colectivo para el sector de Aserrío, con una duración de un año o el de Limpieza Pública viaria, de dos años). |
| **EFECTOS RETROACTIVOS** | A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzará a surtir efectos **desde el momento de su firma,** más del 90% de los convenios de sector suscritos durante el año 2017 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (Golf, Agrios, etc.).<br><br>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2015 para el sector de Caucho). |
| **DENUNCIA AUTOMÁTICA** | Previsión que contemplan prácticamente el 60% de los convenios de sector (Aserrío, Industrias Siderometalúrgicas, 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. |
| **ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO** | Por el contrario, en torno al 40% 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 explotación de campos de golf, o de dos meses en el caso de Oficinas y Despachos). |
| **ULTRAACTIVIDAD** | A diferencia de los que venía ocurriendo en años anteriores, en 2017 resultan excepcionales las referencias a la ultraactividad incluidas en el texto de convenios colectivos de ámbito sectorial. Y es que menos del 20% de los firmados en la región incluyen una referencia expresa a esta materia.<br><br>Además, debe advertirse que incluso, parte de los convenios que dedican una cláusula de su articulado a analizar el tema de la ultraactividad, tan sólo están reproduciendo, 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 pública viaria).<br><br>Sólo en una ocasión 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 (Tomate). |

| | |
|---|---|
| **ÁMBITO TERRITORIAL** | En el 100% los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica:<br>"*El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia*" (Aserrío, Limpieza de edificios, etc.). |
| **ÁMBITO FUNCIONAL** | Aunque tradicionalmente, en el ámbito de sector, resultaba habitual que los convenios identificaran su ámbito funcional de aplicación de forma tácita únicamente repitiendo la misma denominación del convenio, en 2017, más del 80% de convenios suscritos opta por completar esta forma de identificación incluyendo una mención aclarativa acerca de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Caucho, Aserrío, etc.).<br>En concreto, destaca la minuciosidad con que los convenios colectivos para los sectores de Industrias siderometalúrgicas y de Transportes regulares y discrecionales de viajeros, respectivamente, detallan las actividades incluidas y excluidas en su ámbito de aplicación, prestando especial atención a la definición de ciertas actividades que, pese a parecer a primera vista afines, no tienen acogida en el convenio colectivo en cuestión. |
| **ÁMBITO PERSONAL** | En 8 de cada 10 convenios de sector, el ámbito personal se concreta remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: "*el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de…*" (Oficinas y Despachos, Tomate, etc.). |
| **EXCLUSIONES** | En cualquier caso, en 2017, menos de un 20% de los convenios sectoriales 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 (Transporte, Aserrío).<br>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, especificando por ejemplo que el citado convenio se aplicará a todas las empresas incluidas en el sector de actividad, sean éstas públicas o privadas (Limpieza pública viaria) o que afectará a los trabajadores vinculados a su empresa con una relación laboral tanto indefinida como temporal (Transporte). |
| **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD** | Uno de cada dos 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 (Agrios, Caucho, etc.). |

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

| | |
|---|---|
| **PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO** | Prácticamente un 40% de convenios sectoriales firmados en 2017 recuerda que estas facultades corresponden a la dirección de la empresa (Caucho, Oficinas y Despachos). |
| **OBLIGACIONES ESPECÍFICAS** | 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. |
| **SUCESIÓN DE EMPRESA** | En 2017, el 36,4% 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 (Transportes por carretera, trasportes regulares y discrecionales de viajeros, Limpieza de edificios y locales y Limpieza pública viaria).<br>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. |

| | |
|---|---|
| **COMPROMISOS DE ESTABILIDAD DEL EMPLEO** | El convenio colectivo para el sector de Agrios se ocupa de identificar aquéllas actividades que, al no ser cíclicas ni temporales, por su propia naturaleza deben atenderse por trabajadores indefinidos (y no temporales ni fijos discontinuos).<br><br>Por su parte, el convenio colectivo para el sector del Tomate se ocupa de detallar las condiciones de acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo por parte de los trabajadores eventuales.<br><br>Por su parte, ciertos convenios colectivos consideran importante reproducir en su articulado obligaciones impuestas por la legislación laboral vigente. Así, con ánimo reiterativo, el convenio colectivo para el sector del Caucho se compromete a no recurrir a las ETT para atender necesidades fijas o fijas discontinuas de la empresa, o a aumentar la plantilla de trabajadores indefinidos (Golf). |
| **RENDIMIENTO MÍNIMO** | Concepto al que hace referencia casi un 30% de los convenios sectoriales (Aserrío, Siderometalúrgicas, Caucho). 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. |
| **LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS** | En 2017, prácticamente el 40% 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.<br><br>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 (Agrios, Tomate) sino también en ciertas actividades propias del sector terciario, caracterizadas por el carácter cíclico e intermitentes de todo o parte de sus servicios (ej., Limpieza edificios y locales). |
| **PREAVISO DEL CESE** | En 2017, sólo el convenio para Industrias del Caucho 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. |
| **TRABAJO A TURNOS** | Sólo un convenio de sector suscrito en 2017 contempla expresamente en su articulado esta forma de organización del trabajo (Limpieza pública viaria). 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, sea por convenio, sea mediante acuerdo de empresa. |
| **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, prácticamente la mitad de los convenios de sector de nueva negociación en 2017 establecen el uniforme de sus trabajadores como forma de identificación (Golf, Transporte viajeros, etc.). |
| **INCLEMENCIAS DEL TIEMPO** | Concretando las previsiones del art. 30 ET, los convenios colectivos para los sectores del Tomate y Limpieza Pública viaria 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. |
| **COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO** | Con el fin de procurar que la organización del trabajo sea la más adecuada posible, el convenio colectivo para Industrias Siderometalúrgicas crea la "Comisión de Organización del Trabajo", con participación tanto de representantes de los trabajadores como de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación. |

## 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | |
|---|---|
| **EN GRUPOS Y CATEGORÍAS** | Prácticamente la mitad de los convenios analizados sigue manteniendo esta forma de clasificación profesional (Caucho, Golf). |
| **EN GRUPOS, SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS** | El resto de los convenios sectoriales, bien utiliza la triple subdivisión de grupos, subgrupos o niveles profesionales y categorías (Oficinas y Despachos, Tomate), o bien opta por clasificar a la totalidad de su personal en grupos (Siderometalúrgicas) o en categorías (/Agrios, Limpieza de edificios). |
| **DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL** | Con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar "de igual valor", casi un 30% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una breve explicación de las funciones y cometidos propios de cada categoría (Siderometalúrgica, Oficinas y despachos).<br><br>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 |
| **LISTA EJEMPLIFICATIVA** | El convenio colectivo para Industrias del Caucho se ocupa de precisar que la lista de categorías utilizada es meramente ejemplificativa. |
| **MOVILIDAD FUNCIONAL** | Un 27,3% de los convenios estudiados recuerdan en su articulado las reglas que rigen 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 (Caucho, Oficinas y Despachos, etc.). |
| **PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN** | Tres de cada diez nuevos convenios de ámbito sectorial se ocupan de precisar en su articulado que los trabajadores que previamente hubiesen desempeñado para una empresa del sector una relación laboral temporal, tendrán preferencia a la hora de ocupar las posibles vacantes que se pudieran producir en el respectivo ámbito de actividad (Caucho, Limpieza de edificios y locales, Limpieza pública viaria). |
| **ASCENSOS** | En 2017 resultan excepcionales los convenios colectivos de carácter sectorial que incluyen en su articulado algún tipo de compromiso relativo con el 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 un 27,3% de los convenios analizados.<br><br>En concreto, a través de este tipo de cláusulas se concreta que, aunque el acceso a puestos que impliquen funciones de mando será siempre de libre designación por parte de la empresa, en el resto de ocasiones los ascensos tendrán lugar atendiendo a un concurso de méritos en el que se tendrá en cuenta la titulación, la experiencia profesional, la antigüedad del trabajador, y en su caso, el resultado de una prueba selectiva convocada al efecto (Caucho, Siderometalúrgicas).<br><br>Sólo de forma excepcional se contemplan ejemplos de ascensos automáticos de categoría respecto a los auxiliares administrativos al cumplir 18 años o al finalizar los contratos formativos (Industrias del Caucho). |
| **SEGUNDA ACTIVIDAD** | Prácticamente tres de cada diez nuevos convenios de sector establecen un compromiso de reclasificación profesional en casos de retirada del carné de conducir (cuando éste sea imprescindible para la realización del servicio convenido) o de reconocimiento de un grado de incapacidad permanente para el trabajo (Transporte, Transporte de viajeros, Limpieza pública viaria). |
| **COMPROMISO DE COBERTURA DE VACANTES** | Con el fin de no sobrecargar al personal de trabajo, en ciertos casos, y ante ausencias previsiblemente temporales de los trabajadores, se asume el compromiso de cubrir las vacantes que se puedan producir en las empresas incluidas en el sector de actividad desde el primer día de la IT o de las vacaciones: Limpieza de edificios y locales.<br><br>Por su parte, el convenio colectivo para Empresas explotadoras de Campos de Golf se compromete a cubrir las vacantes por jubilación en un plazo máximo de tres meses desde que éstas se produzcan. |

## 2.4. JORNADA

| | |
|---|---|
| **CÓMPUTO** | TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada.<br>De tales convenios solo uno establece un cómputo anual, ninguno de ellos determina un cómputo semanal, el resto un cómputo mixto. |
| | **Media de horas anuales[5] =** 1779 horas.<br>**Media de horas semanales[6] =** 39 horas y 39 minutos.<br>Ningún convenio de sector prevé una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia del Convenio. |
| **TRABAJO A MEDIA JORNADA** | Manipulado y envasado de Agrios. |
| **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA** | El 54,55% 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** | Transporte de viajeros. |
| **TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS** | Cosecheras y productoras de tomate (carácter voluntario). De no existir número suficiente de trabajadores se podrán efectuar contratos de trabajo de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal a tales efectos. |
| **CALENDARIO LABORAL** | El 36,36% 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 ROTATIVOS** | Limpieza de edificios y Manipulado y envasado de agrios. |
| **REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES** | El 27,27% de los convenios colectivos de sector regulan la reducción de jornada por motivos familiares. |
| **JORNADA INTENSIVA EN VERANO** | El 36,36% de los convenios colectivos de sector. |
| **ACUMULACIÓN DE TAREAS** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **FLEXIBILIDAD** | Únicamente el 27,27% regula esta materia. |
| **INCLEMENCIAS DEL TIEMPO** | Únicamente el 18,18% regula esta materia. |
| **JORNADA PREFERIBLEMENTE CONTINUA** | Explotación de campos de golf y servicios anexos. |

5 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 lo establecen mixto.

6 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.

| | |
|---|---|
| **PROLONGACIÓN DE LA JORNADA** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO** | Industria Metalúrgica. |
| **EXCESO DE JORNADA** | Regulado por el 18,18% de los convenios colectivos de sector. |
| **HORAS COMPLEMENTARIAS - TRABAJO A TIEMPO PARCIAL** | Limpieza de edificios. |
| **PAUSA BOCADILLO** | **Convenios que la regulan** = 63,63%. |
| | **Mejoran** lo dispuesto en el **art. 34 ET** = El 85,71% de los convenios que regulan la pausa por bocadillo. |
| **HORAS EXTRAORDINARIAS** | El 72,72% de los convenios colectivos de sector se refieren a ellas. |
| | Ningún convenio colectivo de sector alude 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. |
| | **Compensación:**<br>los convenios de sector que regulan las horas extras aluden a su compensación:<br>• **En metálico:** 62,5%.<br>• **Prioriza** el descanso: 12,5%.<br>• **Descanso o remuneración**: 25%. |

## 2.5. VACACIONES

| | |
|---|---|
| **NÚMERO DE DÍAS** | 1º) **30 días naturales:** opción por la que se decantan dos de cada tres nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Golf, Caucho, etc.).<br>2º) **31 naturale**s: transporte de viajeros.<br>3º) **27 laborables**: Limpieza de edificios y locales.<br>4º) **28 laborables:** Limpieza pública viaria |
| **BOLSA DE VACACIONES** | En 2017, ningún convenio sectorial contempla el derecho de los trabajadores a percibir, en el momento de inicio del disfrute del periodo vacacional, una "bolsa de vacaciones", de naturaleza económica. |
| **RETRIBUCIÓN MEDIA** | Un 27,3% de los convenios analizados se ocupan 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 (Golf, Limpieza pública viaria, etc.). |
| **FIJOS-DISCONTINUOS** | Un 18,2% de los convenios analizados se ocupa de recordar una característica propia de los trabajos fijos discontinuos: que la retribución de las vacaciones se encuentra prorrateada en el salario diario del trabajador (Agrios, Tomate). |
| **TURNOS ROTATORIOS** | Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más de un 80% de los convenios sectoriales (Tomate, Aserrío, etc.).<br>Sólo en una ocasión se contempla expresamente la posibilidad de intercambiar voluntariamente los turnos de vacaciones entre los empleados (Limpieza pública viaria). |

| | |
|---|---|
| **PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE** | El 63,6% de los convenios sectoriales incluye algún tipo de compromiso relacionados con el inicio del periodo vacacional:<br><br>Así, más del 50% de los convenios sectoriales proclama que las vacaciones se disfrutarán preferentemente en periodo estival (Caucho, Oficinas y Despachos, etc.).<br><br>Por su parte, el convenio colectivo para el sector de cosecha de Tomate contempla que se disfrutarán siempre al término de las recolecciones, procurando además que no más del 15% de la plantilla disfrute sus vacaciones simultáneamente.<br><br>En la misma línea, el convenio colectivo para Industrias del Caucho establece expresamente la posibilidad de las empresas del sector de excluir los periodos de mayor productividad de los turnos de vacaciones. |
| **FRACCIONAMIENTO** | Algo menos del 50% de los convenios sectoriales introduce algún compromiso relacionado con la forma de disfrute de las vacaciones.<br><br>Así pues, en ciertos casos se especifica un periodo mínimo de días de vacaciones que le trabajador, si lo desea, podrá disfrutar de forma consecutiva (Aserrío, Siderometalúrgicas, etc.); compromiso que en algunos casos alcanza a la posibilidad de disfrutar ininterrumpidamente la totalidad del periodo vacacional (Limpieza pública viaria). |
| **DOMINGOS Y FESTIVOS** | Aunque el periodo de duración de las vacaciones anuales, en ámbito de sector, se suele concretar por días naturales, con finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y de evitar conflictos, el convenio colectivo para el sector de Agrios especifica que los turnos de vacaciones no comenzarán en domingos o festivos. |
| **MATERNIDAD** | Aunque se trata de una previsión superflua, nada menos que un 36,4% 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 (Siderometalúrgicas, Caucho, etc.). |
| **SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL** | 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 (Agrios, Limpieza pública viaria).<br><br>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. |
| **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** | Resulta llamativo comprobar que en 2017, 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. |
| **DÍAS EXTRA** | Un 36,4% establece festivos no recuperables:<br><br>- Como 26 de diciembre (Agrios).<br><br>- El día del patrón (Limpieza pública viaria, Limpieza de edificios y locales).<br><br>- O reconoce 23 días extra de vacaciones a los trabajadores que cesen en la empresa por jubilación: Transportes de viajeros. |

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### PERMISOS

| | |
|---|---|
| **PERMISO POR MATERNIDAD** | Sólo 2 convenios colectivos de sector regulan este permiso –técnicamente es una suspensión de contrato- y uno lo hace remitiéndose a la normativa vigente. |

| | |
|---|---|
| **PERMISO POR PATERNIDAD** | Limpieza de edificios y locales. |

### LICENCIAS

| | |
|---|---|
| **REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **MATRIMONIO** | TODOS los convenios colectivos de sector **se refieren a esta licencia.**<br>El 18,18% de los convenios colectivos de sector **equipara el matrimonio con la unión de parejas de hecho**. |
| | **Conforme al ET** = 81,81%.<br>**16** días = Limpieza de edificios y locales.<br>**18 días** = Transporte de viajeros. |
| **NACIMIENTO DE HIJO** | TODOS los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia.<br>Industria Metalúrgica contempla esta licencia en caso de aborto. |
| | *El 27,27% 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:*<br>• **2 días** = 18,18%.<br>• **3 días** = 72,73%.<br>➢ **Ampliables a 4** = 12,5%.<br>➢ **Ampliables a 5** = 50%.<br>➢ **Ampliables a 6** = 37,5%.<br>• **4 días ampliables a 6** = 9,09%. |
| **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 100% de los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia.<br>• Igual que en el ET = 54,55%.<br>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 45,45%. |
| **CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE** | Un 36,36% de los convenios hacen referencia a esta licencia. |
| **LACTANCIA** | El 45,45% de los convenios de sector regulan esta licencia.<br>Sólo Madera alude a la **acumulación de lactancia**. |

| | |
|---|---|
| **FECUNDACIÓN** | Ningún convenio colectivo. |
| **CONSULTA MÉDICA** | El 54,55% de los convenios regulan esta licencia.<br>Ninguno hace referencia a la posibilidad de solicitarla **para acompañar a un familiar**. |
| **ASUNTOS PROPIOS** | Prevista en el 36,36%. |
| **LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN** | Regulada en el 54,55% de los convenios colectivos de sector. |
| **LICENCIA PARA LA MEJORA DE EMPLEO** | Ningún convenio colectivo. |
| **BODA DE FAMILIARES** | El 45,45% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia. |
| **COMUNIÓN O BAUTIZO** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **SEPELIO DE UN COMPAÑERO** | Explotación de campos de golf y servicios anexos. |
| **RENOVACIÓN PERMISO DE CIRCULACIÓN** | Prevista en el 18,18% de los convenios colectivos de sector. |
| **FORMACIÓN** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **RENOVACIÓN DNI** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **ASESORAMIENTO EN INFORMACIÓN LABORAL** | Ningún convenio colectivo de sector. |
| **TRÁMITES DE ADOPCIÓN** | Ningún convenio colectivo de sector regula esta licencia. |
| **EXÁMENES** | El 27,27% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia. |
| **EXÁMENES PRENATALES** | El 9,09% de los convenios colectivos de sector prevén esta licencia. |
| **REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES** | El 9,09% de los convenios colectivos de sector regulan esta licencia. |
| **PROTECCIÓN INTEGRAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO** | El 18,18% de los convenios colectivos de sector. |

## EXCEDENCIAS

| El 63,64% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias. | |
|---|---|
| **REMISIÓN** | *Madera (Convenio Estatal de la Madera).* |
| **FORZOSA** | *El 28,57% de los convenios que regulan las excedencias.* |
| **VOLUNTARIA** | *El 57,14% de los convenios que regulan las excedencias.* |
| **PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO** | *El 28,57% de los convenios que regulan las excedencias.* |
| **PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR** | *Manipulado y envasado de Agrios.* |
| **ESPECIAL** | *El 42,86% de los convenios que regulan las excedencias.* |

## 2.7. SALARIO

| | |
|---|---|
| **ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA** | Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanza un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como <<cláusula de actualización automática de los conceptos económicos>>:<br><br>En concreto, en 2017 esta previsión se incluye en más del 80% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (oficinas y despachos, Tomate, etc.). |
| **GARANTÍA SALARIAL** | En el caso de que el IPC a final de año resulte superior al previsto. Previsión que, en 2017, resulta ser excepcional en la negociación colectiva de sector pues aparece en menos del 20% de los convenios analizados (Caucho, Transportes regulares y discrecionales de viajeros). |
| **FORMA DE PAGO** | En menos del 20% de los convenios estudiados se plasma el compromiso de realizar el pago por transferencia bancaria (Golf, I. Siderometalúrgicas). |
| **MOMENTO DEL PAGO** | Menos de un tercio de los convenios analizados opta por concretar las previsiones referidas al tiempo y ligar de abono del salario reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, especificando que el pago deberá realizarse al final de cada mes (Oficinas y despachos) o dentro de los 4 (Tomate) o 5 días (I. Siderometalúrgicas) del mes siguiente al trabajado. |
| **PAGAS EXTRAORDINARIAS** | · **2 pagas extras**: tres de cada diez nuevos convenios sectoriales opta por ajustarse al mínimo legal (Madera, Agrios, etc.).<br><br>· **3 pagas extras**: algo más del 50% 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 (Caucho, Tomate, etc.).<br><br>. Sólo de forma excepcional, se incluye un número superior de pagas extraordinarias, como 4 (Limpieza de edificios y locales, Oficinas y despachos) o 5 (Limpieza pública viaria). Adviértase que en este último 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. |
| **PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS** | En 2017, un tercio de los convenios de ámbito sectorial estudiados incluyen un complemento de participación en beneficios. Ahora bien, prácticamente en la totalidad de los casos analizados, se trata de una previsión de cuantía fija, prevista de forma totalmente ajena a los resultados reales de la empresa, y por lo tanto, jurídicamente debe computarse como una tercera paga extraordinaria, y como tal, se incluye en este estudio (Caucho, Tomate). |
| **ANTIGÜEDAD** | El 100% de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia en 2016 incluyen un complemento por antigüedad.<br><br>Ahora bien, en 2017, el 100% de los convenios de sector incluye en su articulado un complemento salarial por antigüedad.<br><br>Ahora bien, sólo un tercio de ellos hacen referencia a un complemento que se siga devengando en el tiempo (Transportes regulares y discrecionales de viajeros, Limpieza pública viaria, 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 trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de "antigüedad consolidada", suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Aserrío, Caucho, etc.). |

| | |
|---|---|
| **PLUS DE ASISTENCIA** | Aunque con diferentes denominaciones, prácticamente un tercio de los convenios sectoriales lo contemplan, con el fin de prevenir el absentismo (Limpieza edificios y locales, Limpieza pública viaria, etc.). |
| **INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO** | Por alcanzar el rendimiento mínimo (Industrias siderometalúrgicas) . |
| **TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES** | Complemento salarial funcional al que hace referencia expresa más del 60% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2017 (Limpieza edificios y locales, Agrios, etc.). |
| **NOCTURNIDAD** | 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 siderometalúrgicas, Limpieza pública viaria, etc.). |
| **FESTIVOS** | Agrios (sábados). |
| **ANTICIPOS** | Menos del 20% de los convenios sectoriales opta ya por reiterar la posibilidad de solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Se trata de un mero recordatorio de lo ya previsto en la legislación laboral (Limpieza pública viaria, Limpieza de edificios y locales). |
| **RETRIBUCIONES EN ESPECIE** | El "pase de libre circulación" previsto en los convenios colectivos de transportes y trasportes regulares y discrecionales de viajeros, puede considerarse una forma de retribución en especie. |
| **PERCEPCIONES EXTRASALARIALES** | El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2017 contempla algún tipo de suplido por gastos.<br>Las modalidades más frecuentes son las que siguen: |
| **QUEBRANTO DE MONEDA** | Sólo para aquellas categorías profesionales que impliquen funciones de cobro o taquilla (Transportes y Transportes regulares y discrecionales de viajeros). |
| **DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN** | 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.<br>Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima más del 80% de los convenios de sector (Tomate, Industrias siderometalúrgicas, etc.).<br>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). |
| **PLUS TRANSPORTE** | Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo (Golf). Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social. |

## 2.8. CONTRATACIÓN

| | |
|---|---|
| **FOMENTO DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA** | Regulados de forma detallada en los Convenios de Industrias Siderometalúrgicas y Limpieza Pública Viaria. |
| **CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA** | Convenios como los de Industrias del Caucho, Industrias del Caucho o Empresas cosecheras y productoras del Tomate. |
| **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. |
| **CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN** | – Los Convenios de Madera y Cosecheras y productoras del Tomate acuerdan una duración de seis meses a tres años.<br>– Frente a ello, el Convenio de Explotación de Campos de Golf y servicios anexos, fija una duración de seis meses a dos años. |
| **CONTRATO DE INTERINIDAD** | Regulado en más del 36% de los Convenios. |
| **CONTRATO DE OBRA O SERVICIO** | Encontramos una regulación expresa con los requisitos marcados por el Estatuto de los Trabajadores en el 28% de los pactos colectivos. |
| **CONTRATO FIJO DISCONTINUO** | Presente en más del 36% de los Convenios. |
| **SUBROGACIÓN** | Por las particularidades de la actividad realizada, incluyen referencias los Convenios de Transporte regular de viajeros y Limpieza Pública de Edificios. |
| **PERÍODO DE PRUEBA** | Se trata de una materia a la que dedican un apartado específico más del 36% de los Convenios. |

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

| | |
|---|---|
| **COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL** | La gran mayoría de convenios optan por mejorar las contingencias comunes, si bien se articulan diversos mecanismos para controlar el absentismo.<br>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. |
| **INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD** | La 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. |
| **PREMIOS A LA PERMANENCIA Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA O ANTICIPADA** | Este importe se abona cuando el trabajador se jubila o en función de los años de prestación de servicios, como premio de permanencia.<br>Intento de jubilación a los 64 años: Industrias Siderometalúricas, Industrias del Caucho. |
| **ROPA DE TRABAJO** | 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. |
| **OTRAS AYUDAS O BENEFICIOS DESTACABLES** | Ayudas familiares: regulado de manera completa en el 28% de los Convenios.<br>Ayuda estudios: 28% de los Convenios.<br>Retirada permiso de conducir: por la actividad de los trabajadores, la recolocación está regulada de manera particularizada en los Convenios de Limpieza Pública Viaria y Transporte regular viajeros.<br>Equiparación de parejas de hecho a matrimonio: reconocida en Convenios como los de Limpieza Pública Viaria o Transporte regular viajeros. |

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| | |
|---|---|
| **DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA** | La mayoría de los Convenios desarrollan lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. |
| **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN** | Los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud se regulan en los Convenios como los de Industrias Siderometalúrgicas o Transportes regulares de viajeros. |

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

| | |
|---|---|
| **ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORLAES** | El 90,90% de los convenios colectivos de sector prevén la solución extrajudicial de conflictos laborales.<br>La inmensa mayoría, el 70% adhiriéndose al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales de la Región de Murcia, y otros, el 30% restante, señalando el propósito de acudir a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral. |
| **MECANISMOS ESPECÍFICOS PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS UNA VEZ SUPERADOS LOS PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO** | Ningún convenio colectivo de sector regula mecanismos específicos de solución extrajudicial de conflictos laborales para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio. |

## 2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

| | |
|---|---|
| **DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL** | Ofrecen una regulación específica Convenios como los de Madera o Industrias Siderometalúrgicas. |
| **ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO** | Se trata de una medida muy presente en la negociación colectiva que detallan Convenios como los de Madera, Industrias Siderometalúrgicas, Cosecheras y productoras del Tomate, Limpieza Pública Viaria o Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos. |
| **MEJORA DEL MODELO LEGAL** | El 28% de los Convenios mejoran el marco legal en materias como los derechos de información o las horas sindicales. En materia de información de los representantes de los trabajadores. |

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

| | |
|---|---|
| Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia. | |
| **COMPOSICIÓN** | El 18,18% disponen que la comisión estará constituida por **los mismos miembros que integran la comisión negociadora**.<br>Ningún convenio colectivo de sector señala que la **Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora**. |
| | **No especifican el número** = 27,27%. |
| | **4 miembros** = 18,18%. |
| | **6 miembros** = Ninguno. |
| | **8 miembros** = 45,45%. |
| | **10 miembros =** 9,09%. |
| | **12 miembros** = Ningún convenio colectivo de sector. |
| **CONVOCATORIA REUNIÓN** | Aluden a la forma de convocar las reuniones el 63,64%. |
| **NORMAS DE FUNCIONAMIENTO** | El 63,64% regulan el funcionamiento de la Comisión Paritaria. |
| **ASESORES** | El 18,18% 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** | El 45,45% de los convenios colectivos de sector. |
| **EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A MEDIACIÓN** | Golf, Caucho y Limpieza de edificios. |
| **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. |
| | **Vigilancia de la competencia desleal existente en el sector** = Limpieza de edificios públicos. |
| | **Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas** = Todos los convenios colectivos de sector. |
| | **Organización del trabajo** = Industrias Siderometalúrgicas. |
| | **Evaluar los informes que sobre el convenio colectivo solicite la autoridad laboral o el Juzgado de lo Social** = Transporte de viajeros. |
| | **Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse** = Ningún convenio colectivo de sector. |
| | **Denuncia del convenio** = Ninguno. |
| | **Vigilancia del cumplimiento en las normas en materia de Seguridad y Salud Laboral** = Madera. |

| | |
|---|---|
| **COMPETENCIAS** | **Intervención en conflictos colectivos =** Ninguno. |
| | **Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso seApliquen** = Industrias Siderometalúrgicas. |
| | **Igualdad** = Limpieza de edificios y locales y Caucho. |
| | **Calendario laboral =** Ninguno. |
| | **Cláusula abierta =** 27,27% de los convenios colectivos de sector. |
| | **Materia salarial =** Ningún convenio colectivo de sector. |
| | **Cláusula de descuelgue salarial =** Ningún convenio colectivo de sector. |
| | **Categorías profesionales =** Ningún convenio colectivo de sector. |
| | **Constitución de una comisión sobre estudio, vigilancia y control de trabajo efectuado por las empresas de economía sumergida y la puesta en conocimiento de las circunstancias de esas empresas ante la Inspección =** Caucho. |
| | **Estudios que afecten a la vigilancia del trabajo, nueva tecnología y productividad, así como las categorías profesionales para adecuar a la realidad del sector =** Caucho. |

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

| | |
|---|---|
| **GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES** | El 72,72% de los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario. |
| | **Remisión** = Limpieza pública viaria (convenio nacional). |
| | El resto de los convenios colectivos de sector realiza una **enumeración de faltas expresamente tasada**. |
| **PRESCRIPCCIÓN** | Todos los convenios colectivos de sector, y lo hacen **conforme al art. 60 ET** (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días), excepto Caucho (leves 3 días, graves 15 días y muy graves 30 días). |
| **IMPUGNACIÓN** | Ningún convenio colectivo. |
| **PROCEDIMIENTO SANCIONADOR** | El 85,71% de los convenios colectivos de sector aluden expresamente al procedimiento sancionador. |
| **SANCIONES APLICABLES** | Todos los convenios colectivos de sector. |
| **MEDIDAS CAUTELARES** | Cosecheras y productoras del Tomate. |

## 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. |
| **AYUDAS PARA FOMENTAR LA FORMACIÓN** | Oficinas de colegios profesionales, Industrias del Caucho. |

## 2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD

| | |
|---|---|
| **OBJETIVO** | 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.<br><br>Prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2017 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.<br><br>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. |
| **NO DISCRIMINACIÓN** | La mitad de los convenios analizados optan por incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE.<br><br>En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo (Caucho, Limpieza de edificios y locales). En ciertos casos se hace especial referencia en el deber de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de llevar a cabo una política respetuosa con la dignidad de los trabajadores (Industrias siderometalúrgicas). |
| **IGUALDAD DE GÉNERO** | Más del 80% de los convenios de sector firmados en 2017 incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género.<br><br>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, Oficinas y Despachos, etc.).<br><br>A su vez, en prácticamente la mitad de los convenios analizados, este compromiso genérico se acompaña de recomendaciones más específicas en virtud de las cuales las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio sectorial, en materia de igualdad de género, *se comprometen a prestar especial atención* a aspectos tales como el acceso y la permanencia en el empleo, la estabilidad laboral, la formación profesional, la promoción profesional y la igualdad retributiva, pero sin llegar al extremo de incluir obligaciones concretas y directamente exigibles a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio (Golf, Agrios, Caucho, etc.).<br><br>Sólo el 27,3% de los convenios de sector opta por crear una comisión para la igualdad de género, con competencias específicas en la materia (Agrios, Golf, etc.). |
| **PLANES DE IGUALDAD** | Dos de cada tres nuevos convenios sectoriales se ocupan de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en todas las 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 (Limpieza pública viaria, Siderometalúrgicas, etc.).<br><br>Se echa en falta en el ámbito de sector, no sólo el establecimiento de medidas organizadas y concretas en materia de igualdad de género que pudieran actuar a modo de verdaderos planes de igualdad de ámbito sectorial, sino también una mejora de la obligación legal en beneficio de los trabajadores afectados, estableciendo la obligación de elaborar planes específicos de igualdad a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, siempre que tenga, por ejemplo, 100, 150 o incluso, 200 trabajadores (o cualquier otra cifra de empleos siempre y cuando con ello se mejore la estricta obligación legal).<br><br>A estos efectos conviene tener presente que aunque la LO 1/2004 obligue a la elaboración de planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores, nada impide que empresas de menor plantilla puedan acordarlos. En la misma línea, se ha de tener en todo momento presente que tampoco existe ningún impedimento para que los |

| | |
|---|---|
| **PLANES DE IGUALDAD** | convenios sectoriales puedan establecer planes de igualdad de obligado cumplimiento para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. En este último caso, la existencia de un plan de igualdad de ámbito sectorial en ningún caso conseguiría el efecto de excluir la obligación de elaboración concreta de planes de igualdad individualizados que puedan tener las empresas de más de 250 trabajadores incluidas en su ámbito de aplicación, pero al menos conseguirían crear unas líneas básicas de actuación en materia de igualdad de género, exigibles en todas las empresas incluidas el ámbito de aplicación del convenio, independientemente del número de trabajadores que éstos tengan en plantilla. |
| **LENGUAJE NO SEXISTA** | Con ánimo clarificador, el 18,2% de los convenios analizados expresamente advierte que, en la redacción de su articulado, aunque se utilice el masculino genérico, las referencias al "trabajador", deben entenderse realizadas al "trabajador" y a la "trabajadora". |
| **MATERNIDAD** | En 2017, prácticamente la mitad de los convenios sectoriales analizados hace referencia expresa a las situaciones de maternidad, aunque en la mayoría de las ocasiones sea para recordar derechos ya establecidos en la legislación laboral vigente (Limpieza pública viaria, Tomate, etc.).<br><br>Destaca el compromiso que asumen ciertos convenios colectivos de, en periodos de embarazo o lactancia, encomendar a la trabajadora afectada, las tareas que requieran menos esfuerzo físico, o menor tiempo de bipedestación (Agrios, Limpieza pública viaria, Limpieza de edificios y locales). |
| **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** | Con ánimo meramente informativo, más de la mitad de los convenios sectoriales se ocupan de reproducir en su articulado los derechos que reconoce la legislación laboral en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, tales como maternidad, paternidad, excedencia por cuido de hijos o familiares, permisos retribuidos, reducción de jornada, lactancia, etc. (Caucho, Limpieza pública viaria, etc.).<br><br>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. |
| **MAYORES DE 45 AÑOS** | 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.<br><br>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. |
| **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO** | Más de la mitad 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. Ahora bien, una lectura detallada de los respectivos textos permite comprobar que muchas veces, el convenio se limita a plasmar un compromiso genérico de no tolerar conductas de esta índole, echándose en falta la existencia de un protocolo específico de prevención del Acoso sexual (Tomate, Limpieza pública viaria).<br><br>Completando este tipo de previsiones genéricas, resulta habitual que los convenios colectivos incluyan 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 (Agrios, Tomate, Siderometalúrgicas, etc.). |
| **MENORES DE EDAD** | Ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante 2017 incluye ningún tipo de compromiso destinado a potenciar el empleo de los trabajadores más jóvenes. |

| | |
|---|---|
| **VIOLENCIA DE GÉNERO** | Aunque un tercio de los convenios analizados incluyen referencias a la violencia de género, éstas se limitan a recordar los derechos reconocidos al efecto en la legislación laboral en materia de adaptación del horario de trabajo, suspensión de la relación, laboral, ausencias justificadas, etc. (Caucho, Agrios, etc.). |
| **MEDIO AMBIENTE** | Compromiso de respeto incluido en el convenio colectivo para el sector de Aserrío. |
| **SEGURIDAD ALIMENTARIA** | Deber de respeto que aparece en el convenio colectivo para los sectores de Agrios y de Tomate. |

## 2.17. DESCUELGUE

| | |
|---|---|
| **CLÁUSULA DE DESCUELGUE** | Cláusula regulada de manera detallada en más del 72% de los Convenios. |

## A.2. REVISIONES SALARIALES

| SECTOR | Número de empresas | Número de trabajadores | Porcentaje de incremento[7] | Media[8] |
|---|---|---|---|---|
| Confitería, pastelería y repostería | 150 | 1.500 | 1,5% | 2.250 |
| Panaderías | 400 | 500 | 1,6% (convenio) | 800 |
| Comercio alimentación (detallista) | 100 | 3.000 | 0% | 0 |
| Comercio alimentación (mayoristas) | 300 | 1.500 | 0% | 0 |
| Derivados del cemento | 50 | 3.000 | 1% | 3.000 |
| Transporte de mercancías por carretera | 3.000 | 20.000 | 1,66% | 33.200 |
| Hostelería | 4.000 | 33.000 | 2% | 66.000 |
| Vinícolas y alcoholeras | 30 | 400 | 1,5% | 600 |
| Herboristería | 40 | 400 | 0% | 0 |
| **TOTAL** | **8.070** | **63.300** | **9,26/9=1,03%** | **105.850** |

**Media ponderada =** Cifra media total/ número total de trabajadores
105.805/63.300=1,67 %

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

8 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 CONVENIOS[9]

| EMPRESA | Nº DE TRABAJADORES | PORCENTAJE DE INCREMENTO | MEDIA[10] |
|---|---|---|---|
| Salinera Española, S.A. – San Pedro del Pinatar | 52 | 2% | 104 |
| Capel Vinos, S.A. | 45 | 1,5% | 67,5 |
| Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA | 231 | 1% | 231 |
| Cartagena Puerto de Culturas, S.A. | 37 | 1,00% | 37 |
| Cítricos de Murcia, S.A. | 28 | Para 2017 las partes acordaran la fijación del incremento salarial comprometiéndose a negociar de buena fe. IPC real a 31 de diciembre hasta un máximo de 3%. La cláusula de salvaguarda se aplicará en supuestos de IPC real >1% así como en escenarios de IPC real<1%. En este último supuesto el porcentaje devengado superior a IPC real se tendrá en cuenta para el incremento salarial del próximo ejercicio[11]. | ---- |
| VELOCE MDB, SL | 25 | 0,00% | 0 |
| Ttes. La Murciana Central, S.L. | 18 | 1%. Si el IPC 2017 cerrara por encima del 1% se abonará la diferencia positiva, con un tope máximo del 0,5%[12] | 27 |
| Aguamur, S.L. | 26 | 2% ó IPC si es mayor[13] | 52 |
| Zukán, S.L. | 100 | 10,00% | 1.000 |

9 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.

10 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.

11 Dado que no disponemos de este dato, este convenio colectivo no va a ser tenido en cuenta para el cálculo del incremento medio salarial.

12 Se aplica el 1,5% "Índice de Precios de Consumo. Base 2011. Medias anuales. Variación de la media anual en la Región de Murcia".

13 Como el IPC es 1,5% según el "Índice de Precios de Consumo. Base 2011. Medias anuales. Variación de la media anual en la Región de Murcia", se aplica el 2%.

| EMPRESA | Nº DE TRABAJADORES | PORCENTAJE DE INCREMENTO | MEDIA[10] |
|---|---|---|---|
| Servicio de Ambulancias Médicas y Urgencias, SLU | 15 | 0% | 0 |
| Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas | 165 | LGPE[14] | 165 |
| Servicios Auxiliares Viriato, S.L. (Antes Servicios Viritato Murcia S.L.) | 25 | 0% | 0 |
| Culmarex, S.A. | 114 | 1% | 114 |
| Ayuntamiento de Puerto Lumbreras | 98 | 1% | 98 |
| Explotaciones La Viña, S.L. | 25 | 0% | 0 |
| Ayuntamiento de Cehegín | 242 | LPGE[15] | 242 |
| Industria Jabonera Lina S.A. | 170 | 0,00% | 0 |
| Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral) | 2.850 | LPGE[16] | 2.850 |
| **Total Media** | **4.238** | **23,5/17 = 1,38** | **4.987,5** |

**Media ponderada =** Cifra media total / número total de trabajadores.
4.987,5/4.238 = **1,18**

## 2. ANÁLISIS MATERIAL

### 2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

| | |
|---|---|
| **ÁMBITO TEMPORAL** | **La negociación colectiva de empresa se caracteriza por la gran diversidad de duraciones fijadas para los convenios colectivos.**<br>Así, prácticamente el 50% de los convenios analizados elige una duración igual o superior a los tres años, y el resto, una duración inferior.<br>• Un año: un 16,6% (Ayuntamiento de Murcia, Salinera Española, etc.).<br>• Un año y 10 meses: Viriato.<br>• Dos años: un 16,6 % (Lina, Capel, etc.).<br>• Dos años y tres meses: Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.<br>• Tres años: Así lo hace un 27,7% (Ayuntamiento de Cehegín, Cartagena Puerto de Culturas, etc.).<br>• Cuatro años: 16,6 (La Viña, Ambulancias, Zukan).<br>• Cinco años: Veloce.<br>• Seis años: Culmarex. |

14 1%.
15 1%.
16 1%.

| | |
|---|---|
| **ULTRACTIVIDAD** | Dadas las últimas reformas operadas sobre la configuración del proceso de negociación colectivos y la eficacia de los convenios colectivos en el tiempo, resulta llamativo observar que el 61,1% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2017 especifica expresamente en su articulado que éste, una vez denunciado, surtirá efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio (Zukan, Ambulancias, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, etc.).<br><br>Ahora bien, pese a que un importante porcentaje de los convenios de empresa, con el fin de evitar la aplicación literal de la nueva redacción del art. 84 ET, optan por incluir un compromiso de ultraactividad del convenido del convenio denunciado, no todos ellos se decantan por esta opción.<br><br>En ciertos casos, se opta por contemplar una ultraactividad limitada en el tiempo (por ejemplo, a tres años desde la denuncia (Emuasa) 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 (Ayuntamiento de Cehegín). |
| **DENUNCIA AUTOMÁTICA** | Cláusula por la que opta el 11,1% de los convenios de empresa (Culmarex, Ambulancias). |
| **ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO** | Así, en 2017, como ya ocurriera el año anterior, en torno al 90% 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 (salvo el convenio colectivo para la empresa Lina SA en la que se pacta una prórroga por periodos de dos años) de no ser denunciado. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:<br>• **1 mes:** Previsión más extendida, tal y como aparece en tres de cada diez nuevos convenios de empresa (Emuasa, Lina SA, Tintes, etc.).<br>• 45 días: Ayuntamiento de Cehegín.<br>• **2 meses**: Previsión que incluye e 27,7% de los convenios estudiados (Salinera española, Cítricos, Viriato, etc.).<br>• **3 meses**: previsión que aparece en el 16,6% de ocasiones (La Viña, Veloce, etc.). |
| **RETROACTIVIDAD** | Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, más del 50% de los convenios de empresa publicados en el BORM durante el año 2017 retrotrae todos o parte de sus efectos (normalmente sus efectos económicos) a una fecha anterior al momento de su firma (normalmente, a 1 de enero de 2017, como ocurre en los casos de Salinera española, Aguamur, Zukan, entre otros muchos).<br><br>De forma excepcional se opta por fijar retroactividades más intensas como 1 de enero de 2016 (Cítricos) o incluso, 1 de enero de 2015 (Culmarex respecto a las condiciones económicas). |
| **ÁMBITO PERSONAL (Regla general)** | Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una formulación genérica de esta índole:<br><br>"*El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa X*".<br><br>Así, en 2017, prácticamente el 80% de los convenios de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal. |
| **EXCLUSIONES** | Un 22,2% de los convenios de empresa especifica que no será de aplicación al personal de libre designación Ayuntamiento de Cehegín) ni al personal de alta dirección (Zukan, Viriato, Ambulancias).<br><br>De la misma forma, también se excluye al personal de escuelas taller o casas de oficios (Ayuntamiento de Cehegín) y al personal contratado a cargo de subvenciones por organismos públicos (Ayuntamiento de las Torres de Cotillas).<br><br>El convenio colectivo para la empresa Zukan recuerda que no será de aplicación a aquellos sujetos que no tengan una relación laboral con la empresa (tal como indica el art. 1.3 ET). |
| **INCLUSIONES** | Resulta llamativo comprobar que, en 2017, el 22,2% de los convenios suscritos son acuerdos mixtos, de aplicación conjunta al personal laboral y al personal funcionario de la entidad (Ayuntamiento de las Torres de Cotillas, Ayuntamiento de Cehegín, Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras). |

| | |
|---|---|
| **ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)** | La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2017 indica que las previsiones convencionales serán aplicables "*a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia*" (Zukan, Viriato, Ambulancias, etc.).<br><br>Por su parte, el 22,2% de los convenios colectivos de empresa concreta la dirección del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Culmarex, Capel, La Viña, etc.). |
| **ÁMBITO FUNCIONAL** | De forma habitual, los convenios de empresa, concreta su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa. En concreto, en 2017 únicamente el 16,6% 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 (Capel, Viriato, Veloce). |
| **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD** | 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.<br><br>Se trata de una cláusula por la que opta el 50% de los convenios de empresa analizados (Culmarex, Lina SA, Aguamur, etc.). |

## 2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

| | |
|---|---|
| **RECORDATORIO** | Un 38,8% de los convenios de empresa incluyen 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 (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Zukan, Viriato, 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 (Emuasa, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras). |
| **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).<br><br>Un tercio de los convenios de empresa detallan 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 y la diligencia debidas (Zukán, Culmarex, Veloce, Viriato, etc.). |
| **COMPROMISOS CONCRETOS (BUENA FE)** | Destaca el recordatorio que plasma el convenio colectivo para la empresa Viriato, en virtud del cual se contempla la posibilidad de auditoría de los ordenadores y correos electrónicos facilitados por la empresa.<br><br>La empresa Veloce recuerda el deber de sus empleados de no utilizar los vehículos de la empresa para fines particulares.<br><br>La empresa Aguamur se compromete a no efectuar registros ni en las taquillas ni de la persona del trabajador. |
| **TRABAJO A TURNOS** | Previsión que aparece en un tercio de los convenios de empresa, aunque no siempre se contemple para la totalidad de las actividades empresariales (Emuasa, Ayuntamiento de Murcia). |
| **CONTROL HORARIO** | Sistema implantado en Ayuntamiento de Murcia. |
| **LLAMAMIENTO AL TRABAJO** | Previsto en 2017 en el 16,6% de los convenios de empresa, demostrando que se trata de una materia cuya regulación en la práctica se deja para los convenios sectoriales y solo para aquellas actividades en las que se prevé la realización de trabajos estacionales (La Viña, Culmarex, etc.). |

| | |
|---|---|
| **RENDIMIENTOS MÍNIMOS** | De forma excepcional se incluyen precisiones específicas con el fin de concretar el deber de diligencia del trabajador.<br><br>Así destaca el rendimiento mínimo exigible (Veloce), trabajo mínimo del personal de procesado (Culmarex) o el nivel óptimo de servicio (Emuasa). |
| **FUERZA MAYOR IMPROPIA** | En 2017, sólo en una ocasión se establece que, los trabajadores que se vean obligados a interrumpir su actividad por inclemencias del tiempo, no perderán su retribución pero deberán permanecer en espera a disposición de la empresa (La Viña).<br><br>De esta manera, se clarifica la aplicación de las consecuencias previstas en el art. 30 ET, y se garantiza la conservación del salario por parte de los trabajadores. |
| **ESTABILIZACIÓN DE LA PLANTILLA** | Compromiso que incluye el 16,6% de los convenios de empresa en virtud de los cuales se comprometen a transformar en indefinidos no fijos a aquellos trabajadores eventuales que hayan prestado más de 180 días de trabajo efectivo en la empresa (Culmarex, La Viña) o a reducir durante su vigencia en un 50% la temporalidad de la empresa (Ayuntamiento de las Torres de Cotillas). |
| **PREAVISO DEL CESE** | Un 27,7% de los convenios de empresa, especifica expresamente 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 días y los 30 días-, y las consecuencias que el incumplimiento de esta obligación lleva aparejadas, completando así lo dispuesto en el art. 49.1.c ET (Ambulancias, Lina SA, etc.).<br><br>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). |

## 2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | |
|---|---|
| **SÓLO EN GRUPOS** | 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.<br><br>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".<br><br>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.<br><br>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.<br><br>Ahora bien, en la práctica, sólo el 40% de los convenios de empresa opta por establecer un sistema de clasificación basado sólo en grupos profesionales (Capel, Emuasa, Veloce, etc.), prefiriendo la mayoría de los convenios analizados un sistema de clasificación profesional más completo, en el que se distingan grupos y subgrupos (Ayuntamiento de Cehegin, Ayuntamiento de Murcia, etc.) o bien grupos y categorías (Culmarex, Tintes, etc).<br><br>A su vez, los convenios colectivos de Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de Cehegín y Ayuntamiento de las Torres de cotillas, completan la clasificación profesional con una Relación de Puestos de trabajo (RPT) aprobada previamente. |

| | |
|---|---|
| **LISTA MERAMENTE ENUNCIATIVA** | 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 (Aguamur, Emuasa, Zukan). |
| **DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA** | Así se contempla en dos terceras partes de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante el año 2017. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de "igual valor" a efectos de la movilidad funcional (Aguamur, Lina SA, etc.). Se detallan también la formación necesaria para ocupar cada uno de los puestos y las funciones propias. |
| **POLIVALENCIA FUNCIONAL** | Previsión que incorpora el convenio colectivo para la empresa Viriato. |
| **MOVILIDAD FUNCIONAL** | En 2017, más del 50% de los convenios 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, Culmarex, Viriato, Zukán, etc.<br><br>Adviértase que la movilidad de los trabajadores entre funciones propias del mismo grupo profesional queda en todo momento dentro del *ius variandi* de la empresa. |
| **MOVILIDAD GEOGRÁFICA** | Con el fin de concretar cuando el traslado requiere cambio de residencia, el convenio colectivo para la empresa Viriato aclara que el traslado del trabajador de lugar de trabajo será libre para la empresa en un radio de 60 km contados a partir del centro de trabajo original. |
| **CRITERIOS DE INGRESO** | Prácticamente el 30% de los convenios analizados opta por establecer unas pruebas selectivas de ingreso.<br><br>En unos casos, este procedimiento de selección de personal intenta salvaguardar los criterios de igualdad, mérito y capacidad exigidos para el acceso al empleo público (art. 23 CE) – Ayuntamientos de Murcia, Ayuntamiento de las Torres de Cotillas, etc.- y en otros, la calidad de la actividad empresarial (Emuasa).<br><br>Uno de cada diez nuevos convenios de empresa ofrece prioridad en la contratación a los trabajadores que previamente hubiesen desarrollado una relación laboral eventual en la empresa (Lina SA) o bien plasma el compromiso de regularizar los puestos de trabajo ocupados por funcionarios interinos o por indefinidos no fijos (Ayuntamiento de Murcia).<br><br>El convenio colectivo para la empresa Cítricos de Murcia detalla que la contratación de personal de nuevo ingreso deberá realizarse entre trabajadores inscritos como demandantes de empleo y exigirles y reconocimiento médico previo. |
| **PROMOCIÓN INTERNA** | El 50% de los convenios analizados contempla la posibilidad de establecer procesos de promoción interna destinados a elegir, de forma objetiva, al candidato que resulte más adecuado atendiendo a los principios de cualificación, capacidad, antigüedad e idoneidad para el puesto de trabajo a desarrollar (Culmarex, Cartagena Puerto de Culturas, etc.). La mitad de los cuales establece a su vez la posibilidad de implantar una prueba que, en virtud de criterios objetivos, permita seleccionar al candidato para el ascenso: Capel, Emuasa, etc.<br><br>De forma excepcional se recuerda que los puestos de trabajo que impliquen mando o dirección resultan de libre designación para la empresa (Emuasa, Capel). |
| **SEGUNDA ACTIVIDAD** | Prácticamente un tercio de los convenios analizados incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad de los trabajadores que se encuentre en ciertas situaciones personales como Incapacidad Permanente (Cartagena Puerto de Culturas), edad, enfermedad o embarazo (Ayuntamiento de puerto lumbreras), o merma de la capacidad física (Ayuntamiento de Murcia).<br><br>Por su parte, en 2017, también ha sido habitual ha sido el compromiso de reclasificación temporal de aquellos trabajadores que, durante el desarrollo de su actividad laboral hubiesen sido sancionados con la suspensión temporal de su permiso de conducir. Dicho compromiso se incluye prácticamente en un 30% de los convenios analizados (Capel, Ambulancias, etc.). |

## 2.4. JORNADA

| | |
|---|---|
| **CÓMPUTO** | TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada.<br><br>De tales convenios el 10,52% (Torres de Cotillas y Puerto Lumbreras) se remiten a la establecida legalmente, el 22,22% establecen un cómputo anual, el 16,67 % un cómputo semanal y el 50% determina un cómputo mixto. |
| | **Media de horas anuales**[17] = 1.796 horas.<br><br>**Media de horas semanales**[18] = 38 horas y 58 minutos. |
| **CALENDARIO LABORAL** | El 38,89% 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** | Ayuntamiento de Cehegín. |
| **JORNADA INTENSIVA** | El 27,78% de los convenios de empresa establecen la posibilidad de realizar periodos de jornada intensiva en la época estival. |
| **PUENTES** | Ayuntamiento de Cehegín. |
| **FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA** | El 33,33% de los convenios colectivos de empresa. |
| **FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA CON EL OBJETO DE ACUDIR A SESIONES DE QUIMIOTERAPIA O RADIOTERAPIA** | Cítricos de Murcia y Estacionamientos y servicios. |
| **JORNADAS ESPECIALES** | El 11,11% de los convenios colectivos de empresa. |
| **JORNADA ESPECIAL PARA TRABAJADORES A LOS QUE LES FALTEN 2 AÑOS PARA LA JUBILACIÓN** | Ayuntamiento de las Torres de Cotillas y Ayuntamiento de Murcia. |
| **REDUCCIÓN JORNADA** | Regulada por el 11,11% de los convenios colectivos de empresa. |
| **REDUCCIÓN DE LA JORNADA EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO** | Prevista en el 33,33% de los convenios colectivos de empresa. |
| **ABSENTISMO LABORAL** | El 22,22% de los convenios colectivos de empresa. |
| **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR** | El 16,67% de los convenios colectivos de empresa la regulan. |
| **EXCESO DE JORNADA** | El 33,33% de los convenios colectivos de empresa la regulan. |
| **JORNADA CONTINUADA** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **FIESTAS PATRONALES** | Aguamur. |

17 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.

18 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.

| | |
|---|---|
| **REDUCCIÓN POR MOTIVOS FAMILIARES** | Prevista en el 38,89% de los convenios colectivos de empresa. |
| **PAUSA BOCADILLO** | **Convenios que la regulan** = 44,44%. |
| | TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET. |
| **HORAS EXTRAORDINARIAS** | **Convenios que se refieren a ellas** = 72,22%. |
| | Expresa referencia a su **limitación** = Culmarex. |
| | De los convenios que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su **compensación** = 84,62%.<br><br>Aguamur prevé su compensación en metálico, Cítricos de Murcia que preferentemente se compensen por periodos de descanso y el resto su compensación en metálico o con periodos de descanso. |

## 2.5. VACACIONES

| | |
|---|---|
| **NÚMERO DE DÍAS** | **La negociación colectiva regional de empresa destaca por la variedad de duraciones elegidas:**<br>• **30 naturales**: previsión que incorpora un tercio de los convenios de empresa analizados en 2017 (Tintes, Cítricos, etc.).<br>• **22 días hábiles**: así lo establece más del 40% de los convenios de empresa (Ayuntamiento de Murcia, Emuasa, etc.).<br>• **23 laborables**: Capel.<br>• **25 laborables**: Salinera española.<br>• **32 naturales**: Cartagena Puerto de Culturas.<br>• **22 hábiles el personal de oficina y 30 naturales el personal de fábrica**: Zukán. |
| **PREFERENCIA MESES DE VERANO** | 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 (Ayuntamiento de Murcia Ayuntamiento de Cehegín, etc.).<br>En sentido totalmente contrario, el convenio colectivo para la empresa Cartagena Puerto de Culturas especifica que quedarán excluidos de julio y agosto por tratarse de temporada alta en la empresa. |
| **NECESIDADES DE LA EMPRESA** | 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 (Tintes, Viriato, Zukán, etc.). |
| **DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES** | **NAVIDAD**<br>El convenio colectivo para Ayuntamiento de las Torres de Cotillas especifica que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar los días 24 y 31 de diciembre como días añadidos de vacaciones.<br><br>**ANTIGUEDAD**<br>Los convenios colectivos para Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Ayuntamiento de Torres de Cotillas y Ayuntamiento de Cehegín contempla n días añadidos de vacaciones por cada 15, 20, 25 0 30 años de antigüedad en el servicio. En similares términos el convenio colectivo para la empresa Cartagena Puerto de Culturas otorga 7 días añadidos de vacaciones retribuidas a los miembros de su plantilla que alcancen los 60 años de edad, siempre que acrediten al mismo tiempo 15 años o más de antigüedad en la empresa.<br><br>**ÉPOCAS DE MENOR ACTIVIDAD**<br>Los convenios colectivos para Ayuntamiento de Puerto Lumbreras y para Cartagena Puerto de Culturas ofrecen 7 días añadidos de vacaciones a aquellos trabajadores que tengan que disfrutar de su turno de vacaciones fuera del periodo establecido por necesidades de la empresa. |

| | |
|---|---|
| **MÍNIMO ININTERUMPIDO** | Más del 40% de los convenios de empresa garantizan a sus trabajadores la posibilidad de disfrutar si así lo desean de determinado número de días consecutivos. Este periodo oscila entre 15 días (Culmarex, Viriato, etc.), 5 días (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento Torres de Cotillas, etc.) y 11 días ininterrumpidos (Lina SA). |
| **TURNOS ROTATORIOS** | Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.<br><br>En 2017 se incluye en la totalidad de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Zukán, Viriato, etc.). |
| **DISFRUTE DE LAS VACACIONES** | En 2017, un tercio de los convenios de empresa incluye alguna previsión relacionada con la forma de disfrute de las vacaciones.<br><br>Así por ejemplo, se prevé que las vacaciones comenzarán en lunes (Culmarex) o que no se incluirán los sábados en el cómputo de los días hábiles (Capel. Ayuntamiento de Murcia, etc.).<br><br>En otras ocasiones, los convenios colectivos establecen el derecho de sus trabajadores a disfrutar, si lo desean de algún día de vacaciones en los periodos de Semana Santa y Navidad (Tintes), o de disfrutar las vacaciones anuales hasta el 15 de enero del año siguiente (Ayuntamiento de Cehegín).<br><br>Por su parte, el convenio colectivo para la empresa La Viña recuerda que los trabajadores eventuales y los fijos discontinuos tendrán prorrateado el importe de las vacaciones en la retribución de los días efectivos de trabajo.<br><br>De forma excepcional, se contempla la obligación de mantener un día de solapamiento entre el turno de vacaciones entrante y saliente por motivos organizativos (Ayuntamiento Murcia, Ayuntamiento Cehegín). |
| **CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS** | En 2017, una cuarta parte de los 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.<br><br>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:<br><br>1º. Coincidencia con las vacaciones escolares para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar (Ayuntamiento Cehegín).<br>2º. Coincidencia con el cónyuge (Ayuntamiento de Cehegín).<br>3º. Categoría (Veloce).<br>4º. Antigüedad en la empresa (Cartagena Puerto de Culturas, Veloce).<br>5º. Cargas familiares y conciliación de la vida familiar y laboral (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Cartagena Puerto de Culturas).<br><br>En ciertos casos, cuando la empresa prevé el cierre temporal de determinados servicios en periodo estival, se contempla la necesidad de que los trabajadores asignados a su atención disfruten las vacaciones en el mismo periodo (Ayuntamiento Murcia, Ayuntamiento Cehegín). |
| **INCAPACIDAD TEMPORAL** | Más de la mitad de los convenios de empresa firmados en la Región de Murcia durante 2017 incluyen alguna referencia a la incidencia de la situación de IT sobre el periodo vacacional:<br><br>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 (Ayuntamiento de Murcia, Culmarex, etc.).<br><br>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores). |

| | |
|---|---|
| **INCAPACIDAD TEMPORAL** | Destaca el convenio colectivo para Cítricos que, aunque recuerda la obligación de suspender o interrumpir el disfrute de las vacaciones en casos de maternidad en los términos previstos por en el art. 38 ET, no hace referencia alguna a las previsiones que, con similar contenido, se establecen en el mismo texto legal en materia de protección a la IT. |
| **DIMISIÓN DEL TRABAJADOR** | Con ánimo clarificador, el convenio colectivo para la empresa La Viña especifica que la empresa mantendrá en alta al trabajador durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales y que, tras su finalización, éste deberá incorporarse sin necesidad de llamamiento. |
| **BOLSA DE VACACIONES** | 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.<br>Así, en 2017 sólo el convenio para la empresa Aguamur contempla este derecho. |

## 2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### PERMISOS

| | |
|---|---|
| **MATERNIDAD** | Sólo el 44,44% de los convenios colectivos de empresa prevén el permiso o suspensión de contrato por maternidad.<br>Únicamente el Ayuntamiento de las Torres de Cotillas aumenta el número de semanas del permiso previsto legalmente. |

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

### LICENCIAS

| | |
|---|---|
| **NO REGULAN ESTA MATERIA** | Ttes. La Murciana Central. |
| **REMISIÓN A LA LESGISLACIÓN VIGENTE** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **MATRIMONIO** | El 82,35% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.<br>Equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 57,14% de los mismos. |
| | El 78,57% de estos convenios, regulan esta licencia conforme al ET. El resto:<br>• **16 días** = Capel Vinos.<br>• **18 días** = Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.<br>• **20 días** = Emuasa. |

| | |
|---|---|
| **NACIMIENTO DE HIJO** | El 64,71% de los convenios colectivos de empresa que regulan los permisos. |
| | • **2 días ampliables a 4** = 27,27%.<br>• **3 días** = Viriato.<br>• **3 días ampliables a 4** = Veloce.<br>• **3 días ampliables a 5** = 27,27%.<br>• **5 días** = Aguamur.<br>• **5 días ampliables a 7** = Culmarex.<br>• **6 días =** Zukán. |
| | Aumentan la licencia en caso de complicaciones en el parto, cesaria o enfermedad = Cítricos. |
| | Se refieren a la misma como "alumbramiento de la esposa" = Culmarex. |
| **FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE** | El 17,65% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia.<br>Ninguno se refiere expresamente a la equiparación de la pareja de hecho para esta concreta licencia. |
| **FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO** | El 82,35% de los convenios colectivos de empresa que regulan las licencias expresamente. |
| **TRASLADO DOMICILIO HABITUAL** | El 82,35% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia, y lo hacen de la siguiente forma:<br>• Igual que el ET = 50%.<br>• Mejoran lo dispuesto en el ET = 50%. |
| **DESHAUCIO** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE** | El 70,59% de los convenios colectivos de empresa regulan esta licencia. |
| **EXÁMENES PRENATALES** | El 58,82% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. |
| **ENTIERRO DE CUALQUIER FAMILIAR EN HORARIO LABORAL** | Ayuntamiento de Cehegín. |
| **LACTANCIA** | El 64,71% de los convenios aluden expresamente a esta licencia. |
| **TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA** | Ayuntamiento de Murcia y Ayuntamiento de las Torres de Cotillas. |
| **SEPELIO** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **CONSULTA MÉDICA** | El 41,18% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.<br>El 57,14% 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 70,59% de los convenios de empresa que regulan las licencias. |
| **LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN** | El 41,18% de los convenios de empresa regulan esta licencia. |
| **BODA DE FAMILIARES** | El 35,29% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **BAUTIZO DEL HIJO** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **COMUNIÓN DEL HIJO** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **EXÁMENES** | El 47,06% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES** | El 35,29% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **TRÁMITES MATRIMONILAES** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **TRÁMITES ADOPCIÓN** | Cítricos. |
| **PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN** | Ayuntamiento de Murcia y Ayuntamiento de las Torres de Cotillas |
| **DOCUMENTOS NOTARIALES POR ADQUISICIÓN DE VIVIENDA** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **RENOVACIÓN DEL CARNET** | Ambulancias Médicas y Urgencias. |
| **TRAMITACIÓN DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD** | Ayuntamiento de Cehegín. |
| **LICENCIA POR ESTUDIOS** | El 17,65% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **VIOLENCIA DE GÉNERO** | El 17,65% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **MUERTE DE UN COMPAÑERO** | Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia. |
| **SUFRAGIO** | Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia. |
| **POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS** | El 41,18% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **GUARDA LEGAL** | El 35,29% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **REUNIONES EN EL COLEGIO DE LOS HIJOS** | Ningún convenio colectivo de empresa prevé esta licencia. |
| **REUNIONES DE COORDINACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS ESPECIALES PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD** | Ayuntamiento de las Torres de Cotillas. |

## EXCEDENCIAS

| | |
|---|---|
| **REGULAN LAS EXCEDENCIAS** | El 50% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias. |
| **REMISIÓN EXPRESA A LA LEGISLACIÓN VIGENTE** | Cítricos. |
| **SÓLO REGULA EL PROCEDIMIENTO** | Explotaciones la Viña. |
| **FORZOSA** | El 44,44% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias. |
| **VOLUNTARIA** | El 55,56% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias. |
| **PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO** | El 55,56% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias. |
| **PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR** | El 55,56% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias. |
| **ESPECIALES** | Aguamur y Linasa. |

## 2.7. SALARIO

| | |
|---|---|
| **CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA** | 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.<br><br>Mecanismo de revisión salarial establecido en el 50% de los convenios de empresa (Aguamur, Emuasa, etc.). |
| **CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL** | Pacto cada vez más excepcional, pues en 2017 sólo lo incluye el 16,6% de los convenios analizados (Cítricos, Aguamur, La Viña).<br><br>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.<br><br>Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final. |
| **ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REITEGRABLES** | El 40% de los convenios de empresa recuerda la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET (Cítricos de Murcia, Cartagena Puerto de Culturas, etc.). Ahora bien, sólo de forma excepcional se incluye también 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 (Ayuntamiento Torres de Cotillas).<br><br>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.<br><br>En 2017, ninguno de los convenios analizados exige que la solicitud del préstamo o anticipo sea causal (compra de vivienda, compra de vehículo, etc.), aunque sí suelen limitar la cantidad máxima objeto de préstamo. |

| | |
|---|---|
| **TIEMPO Y FORMA DE PAGO** | Sólo el 11,1% de los convenios de empresa se dedica a regular cuestiones referidas al tiempo y modo del pago del salario. Así por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa La Viña especifica que le pago se deberá realizar antes del 4º día del mes siguiente al trabajado. Por su parte, el convenio colectivo para Aguamur especifica que se efectuará por transferencia bancaria. |
| **PAGAS EXTRAS** | • **2 pagas extras**. El 61,1% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Capel, Culmarex, Zukán, etc.).<br>• **3 pagas extras**: prácticamente una tercera parte de los convenios de empresa elevan a tres las pagas extraordinarias (Lina, Tintes La Murciana, etc.), aunque en la mayoría de los casos, esta tercera paga extra recibe la denominación de participación en beneficios[19] (Salinera Española, Cítricos, etc.).<br>• **4 pagas extra**s: opción seguida en 2017 sólo por la empresa Emuasa. |
| **PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS** | Un tercio de los convenios de empresa prevén en su articulado un complemento salarial por participación en beneficios (Lina SA, Cítricos, etc.). Un año más, resulta llamativo comprobar que, en realidad, a pesar de la denominación utilizada, el importe de este complemento se configura en el texto del convenio colectivo como una paga de cuantía fija (lo que lo convierte en una paga extraordinaria más), sin depender realmente de los resultados reales de la empresa, y como tal se incluye en este estudio (Salinera Española, Tintes La Murciana, etc.).<br>En ocasiones excepcionales, este concepto, aunque tiene una cuantía fija establecida previamente en convenio colectivo, independiente de los beneficios concretos que pueda registrar la empresa, asciende a un importe mucho más reducido que el de las pagas extras de julio y diciembre (La Viña). |
| **ANTIGÜEDAD** | La totalidad de los convenios de empresa de nueva negociación durante el año 2017 en la Región de Murcia reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa.<br>Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar dos tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad:<br>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones. Por esta opción se decanta prácticamente un 40% del total de los convenios de empresa, reconociéndolo por trienios (Ayuntamiento de Murcia, Salinera Española, Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, etc.).<br>B) Antigüedad congelada y transformada en un complemento *ad personam,* de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso. Así se pacta en más del 60% de los convenios de empresa (Culmarex, Veloce, etc.). |
| **PRODUCTIVIDAD** | También llamada <<Prima de Incentivos>> o <<Prima de objetivos>>.<br>Complemento salarial funcional que incorpora prácticamente el 40% de los convenios de empresa suscritos en 2017 (Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, Culmarex, Lina SA, etc.). |
| **PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD** | Se contempla en el 16,6% de los convenios estudiados (Veloce, Cítricos de Murcia, etc.).<br>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. |
| **PLUS ASISTENCIA** | Se devenga por día efectivo de trabajo. Su finalidad es prevenir el absentismo. Así se establece en torno al 30% parte de los convenios de empresa (Capel, Emuasa, etc.). |

19 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 FESTIVOS Y DOMINGOS** | Reconocido expresamente en un tercio de los convenios de empresa (Culmarex, Ayuntamiento de Cehegín, etc.). |
| **PLUS NOCTURNIDAD** | Complemento salarial funcional que reconoce el 61,1% de los convenios de empresa (Veloce, Ambulancias, Aguamur, etc.).<br><br>Pese a su elevado número, en todas las ocasiones se reitera la regla prevista en el art. 36.1 ET según la cual, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas. |
| **COMPLEMENTOS FUNCIONALES ESPECÍFICOS** | El 50% 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:<br><br>Pus maquinarias específicas (Salinera española), Plus responsable o patrono (Culmarex), Plus de actividad percibido por categoría (Lina SA) o por puesto de trabajo (Zukán), etc. |
| **PLUS DE CONSTANTE DISPONIBILIDAD** | Aparece en 2017 en prácticamente el 40% de los convenios analizados.<br><br>Se reconoce únicamente para ciertas categorías profesionales que efectúen turnos de guardia (Veloce, Culmarex, Emuasa, etc.). |
| **TURNICIDAD** | Previsto en el 27,7% de ocasiones (Ayuntamiento de Murcia, Lina SA, Salinera española, etc.). |
| **PLUS LENGUA EXTRANJERA** | Cartagena Puerto de Culturas |
| **PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE** | 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.<br><br>En concreto, sólo el convenio colectivo para la empresa Cítricos de Murcia contempla el texto del convenio el derecho de los trabajadores a percibir una cesta de Navidad, reconocimiento que, por haberse establecido como percepción obligatoria, da lugar al reconocimiento de una percepción salarial en especie. |
| **PERCEPCIONES EXTRASALARIALES** | El 100% de los convenios de empresa contempla algún tipo de SUPLIDO POR GASTOS:<br><br>Los supuestos más frecuentes son: |
| **PLUS TRANSPORTE** | 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.<br><br>En 2017, se contempla en el 22,2% de los convenios de empresa (Emuasa, Tintes La Murciana, Capel, etc.). |
| **DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS** | En 2017, como viene ocurriendo en años anteriores, más del 80% de los convenios de empresa incluyen este tipo de suplido por gastos.<br><br>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.<br><br>Entre otros: Zukán, Ambulancias, Cítricos de Murcia, etc. |

## 2.8. CONTRATACIÓN

| | |
|---|---|
| **PERÍODO DE PRUEBA** | Establecen un período de prueba adaptado a las particularidades de la Empresa el más 37% de los Convenios.<br>Esta regulación también suele venir acompañada de la fijación de un plazo para que el trabajador preavise de su cese, como en los Convenios de Veloce, Zukán, Linasa. |

| | |
|---|---|
| **CONTRATO DE OBRA O SERVICIO** | Convenios como los de Ayuntamiento de Murcia, Viriato, Zukán, Culmarex, si bien en muy pocos casos se concretan los supuestos en los que procede acudir a esta figura. |
| **CONTRATO EVENTUAL** | Convenios como los de Capel Vinos, Explotaciones La Viña o Culmarex, establecen una duración de 12 meses en un período de 18 frente a la opción de 6 meses en un período de 12 que acuerda el Convenio de Viriato. |
| **FIJOS DISCONTINUOS** | Convenios como los de Explotaciones La Viña, Cítricos, Culmarex o Cartagena Puerto de Culturas. |
| **CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN** | Debido a su actividad, detallan las condiciones de subrogación de plantilla el de Ambulancias Médica y Urgencias. |

## 2.9. ACCIÓN SOCIAL

| | |
|---|---|
| **COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL** | La mayoría de los Convenios establecen mecanismos para controlar el absentismo laboral en los casos de baja por contingencias comunes.<br><br>Solo el 11% de los Convenios no establecen distinción de la contingencia a la hora de regular la mejora voluntaria en caso de incapacidad temporal.<br><br>El mismo porcentaje de Convenios regula en este caso el complemento en el caso exclusivamente de contingencias profesionales o bien contingencias comunes con hospitalización. |
| **INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR** | 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. |
| **PREMIOS A LA VINCULACIÓN Y FOMENTO DE LA JUBILACIÓN** | 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.<br><br>Establecimiento de una compensación en Convenios como los de Zukán, Aguamur, Ayuntamiento de Torres de Cotillas o Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. |
| **ROPA DE TRABAJO** | La práctica totalidad de los Convenios de Empresa negociados en 2017 regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización. |
| **PRESTACIONES Y AYUDAS** | **Ayudas familiares=** regulan de manera completa las diversas prestaciones de carácter familiar como ayudas por hijo discapacitado o por fallecimiento más del 37% de los Convenios.<br><br>**Ayuda escolar =** contemplan la concesión de una ayuda más del 28% de los pactos colectivos negociados durante 2017.<br><br>**Préstamos reintegrables =** Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Cartagena Puerto de Culturas.<br><br>**Privación de Carnet de conducir =** para conductores en Convenios como los de Capel Vinos, Veloce, Ambulancias Médicas y Urgencias.<br><br>**Defensa jurídica =** se trata de una medida que suelen ofrecer los convenios para el personal laboral y funcionario de los ayuntamientos como en el del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras,<br><br>**Equiparación de parejas de hecho =** Convenios como los de Ayuntamiento de Puerto Lumbreras o Cartagena Puerto de Culturas. |

## 2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| | |
|---|---|
| **DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA** | Es frecuente que las empresas lleven a cabo una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva.<br>Destacan por adaptar las obligaciones preventivas a las particularidades de la empresa los Convenios de Linasa. |
| **DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** | Convenios Colectivos como los de Emuasa, Ambulancias, o el de Culmarex. |
| **VIGILANCIA DE LA SALUD** | La inmensa mayoría de los Convenios negociados en 2017 regulan expresamente la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos de los trabajadores. |

## 2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

| | |
|---|---|
| **ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORLAES** | El 73% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia.<br>De todos ellos, Salinera española acuerda someter los conflictos colectivos a la Oficina de Resolución de conflictos Laborales en Murcia ORCL. |
| **MECANISMOS ESPECÍFICOS PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS UNA VEZ SUPERADOS LOS PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO** | Ningún convenio colectivo de empresa regula mecanismos específicos de solución extrajudicial de conflictos laborales para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio. |

## 2.12. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DERECHOS SINDICALES

| | |
|---|---|
| **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** | **Mejora del modelo legal =** más del 25% de los Convenios mejoran el modelo legal fundamentalmente en materia de crédito horario y derechos de información. |
| | **Acumulación del crédito horario =** ofrece una regulación muy detallada el Convenio de Cartagena Puerto de Culturas. |

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

| | |
|---|---|
| Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia. | |
| **COMPOSICIÓN** | El 88,89% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria. |
| | Tan sólo un convenio colectivo de empresa señala que los miembros deban ser **designados de entre la comisión negociadora**. |
| | **Compuesta por los miembros que integran la comisión negociadora =** Ninguno. |
| | **2 miembros** = 37,5%. |
| | **Al menos 2 miembros =** Veloce. |
| | **4 miembros** = 25%. |
| | **6 miembros** = 25%. |
| | **8 miembros** = Salinera española. |
| | **10 miembros** = Ninguno. |
| **FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN** | El 44,44% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria. |
| **CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO** | Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. |
| **ASESOR** | El 27,78% 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 61,11% 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** | 27,78% de los convenios colectivos de empresa. |
| **COMPETENCIAS** | **Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio** = TODOS los convenios colectivos de empresa. |
| | **Arbitraje y conciliación** = 33,33%. |
| | **Tabla salarial =** Ambulancias Médicas y Urgencias. |
| | **Absentismo** = Ningún convenio. |
| | **Inaplicación de las condiciones de trabajo /periodo de consultas** = Todos los convenios colectivos de empresa excepto los pactos mixtos de funcionarios y personal laboral. |
| | **Clasificación profesional** = Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. |
| | **Interpretación e informe de los puntos de desacuerdo en aplicación de los planes de vacaciones** = Ayuntamiento de Murcia. |
| | **Encuadramiento en categorías y grupos profesionales** = Ningún convenio. |
| | **Determinación de los módulos sobre las horas extras que han de aplicarse** = Ningún convenio colectivo. |
| | **Estudio de la evolución de las relaciones entre empresa y trabajadores** = Ambulancias. |
| | **Cláusula abierta** = Lina y Emuasa. |

## 2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

| | |
|---|---|
| **GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES** | **No regulan** el régimen disciplinario = 33,33% de los convenios colectivos de empresa. |
| | **Realizan una remisión a otra normativa** = 22,22% de los convenios colectivos de empresa. |
| | Realizan una **enumeración de faltas expresamente tasada** = 44,44% de los convenios colectivos de empresa. |
| **PRESCRIPCCIÓN** | TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días, excepto el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras que establece 1 mes para las leves, 2 años para las graves y 6 años para las muy graves). |
| **IMPUGNACIÓN** | Ningún convenio colectivo de empresa la regula. |
| **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 75%. |
| **SANCIONES** | TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción. |
| **CANCELACIÓN** | Ningún convenio colectivo de empresa. |
| **ABUSO DE AUTORIDAD** | Servicios auxiliares Viriato. |

## 2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL

| | |
|---|---|
| **DECLARACIÓN GENÉRICA** | La mayoría de los Convenios contienen declaraciones genéricas en materia de formación que desarrollan las previsiones del Estatuto de los Trabajadores a la hora de regular la formación.<br>Constituyen una comisión específica Convenios como los del Ayuntamiento de Torres de Cotillas. |
| **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS EN MATERIA DE FORMACIÓN** | Formación obligatoria en el Convenio de Viriato. |

## 2.16. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E IGUALDAD

| | |
|---|---|
| **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA** | 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.<br>Aunque es muy habitual que los convenios de empresa incluyan algún compromiso de tal índole, en contra de lo que sería deseable, muchos convenios colectivos se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica. |

| | |
|---|---|
| **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA** | 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, y en los que únicamente se reiteran compromisos reiterativos que únicamente recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derecho mínimo.<br>Los más extendidos son los siguientes; |
| **MATERNIDAD** | Resulta muy habitual que los convenios de empresa formulen 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. De la misma forma, resulta habitual reiterar las medidas legalmente vigentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral (derecho a excedencias, reducción de jornada, permisos retribuidos, etc.), así como las previsiones sobre la protección de la maternidad y la lactancia dispuestas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Lina SA, Cartagena Puerto de Culturas, etc.).<br>Por el contrario, supone un gran avance que el 16,6% de los convenios estudiados ofrezca permiso retribuido a partir de la semana 37 de gestación (Ayuntamiento de Murcia, Ayuntamiento Torres de Cotillas).<br>En la misma línea, destaca el hecho de que el Ayuntamiento de las Torres de Cotillas amplíe a 18 semanas la suspensión de la relación laboral por maternidad. |
| **NO DISCRIMINACIÓN** | El 50% de los convenios estudiados recuerdan en su articulado el deber de evitar la discriminación de los trabajadores que proclama el art. 14 CE -tanto en el momento de su ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Capel, Viriato, Culmarex, etc.). |
| **IGUALDAD DE GÉNERO** | Durante el año 2017, más del 60% de los convenios regionales de empresa de nueva negociación incluyeron en su articulado una referencia específica a la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.<br>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 (Zukán, La Viña, etc.).<br>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. (así lo hace una tercera parte de los convenios suscritos a lo largo del año 2017, como La Viña, Capel, Salinera Española, etc.). |
| **COMPROMISOS CONCRETOS** | Pero además de las previsiones genéricas antes mencionadas, una tercera parte de los convenios suscritos en 2017 incluye en su articulado algún tipo de compromisos concreto, directamente exigible por parte de los trabajadores, destinado a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género.<br>Así pues, pueden destacarse los siguientes:<br>• Por cada dos puestos de trabajo de nueva creación durante la vigencia del convenio, no debe quedar reservado a personas de sexo femenino (Tintes La Murciana).<br>• Acumulación de permiso por lactancia o la reducción de jornada por cuidado de hijo en jornadas completas: Cartagena Puerto de Culturas.<br>• Reuniones de trabajo en horario laboral: Cartagena Puerto de Culturas.<br>• Utilización de la bolsa de horas para conciliar (Cítricos de Murcia).<br>• Reducción de jornada o paso a jornada continua por necesidades de conciliación (Zukán) o por simple interés particular (Ayuntamiento de Murcia).<br>• Flexibilidad de 1/2 hora diaria por cuidado de hijos o familiares (Ayuntamiento de Murcia). |

| | |
|---|---|
| **PLAN DE IGUALDAD Y COMISIÓN PARA LA IGUALDAD** | Es importante destacar que, según la legislación española sólo tienen obligación de realizar un plan de igualdad las empresas de más de 250 trabajadores. De esta forma, es habitual que los convenios colectivos recuerden que, en el caso de alcanzar la citada cifra de trabajadores, deberán elaborar un plan de igualdad (Veloce, Lina SA, VIriato).<br><br>Sólo de forma excepcional se plasma el compromiso de elaborar un plan de igualdad cuando la plantilla alcance los 200 trabajadores (Ambulancias). |
| **COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO** | Sólo uno de cada diez nuevos convenios de empresa establece el compromiso de crear una comisión para la igualdad de género (Aguamur, Ambulancias). Por su parte, destace el compromiso de realizar una evaluación anual de los avances alcanzados en materia de igualdad de género que se impone convencionalmente a la comisión paritaria en la empresa Cítricos de Murcia. |
| **LENGUAJE NO SEXISTA** | Con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, algunos convenios colectivo 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 (Zukán, Ambulancias). |
| **VIOLENCIA DE GÉNERO** | En 2017, uno tercio de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género, pero cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar los derechos previstos en la legislación laboral para las mujeres víctimas de violencia de género en materia de reordenación o adaptación del tiempo de trabajo (Ayuntamiento de Murcia, Lina SA, etc.).<br><br>Sólo uno de cada 10 convenios de empresa incluye un protocolo preventivo contra la violencia de género (Viriato, Ayuntamiento de Cehegín).<br><br>Nota: Adviértase que el protocolo de actuación del Ayuntamiento de Cehegín está destinado a prevenir la violencia de género no solo entre empleados de dicha entidad, sino entre el conjunto de ciudadanos del citado Ayuntamiento. |
| **ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO** | Se trate de una conducta tipificada como infracción muy grave en una tercera parte de los convenios colectivos analizados (Emuasa, Salinera española, etc.).<br><br>Al mismo tiempo, dos de cada diez nuevos convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia durante 2017 insiste sobre este tema y le dedica una atención más detallada.<br><br>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 (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras) o un procedimiento específico de canalización de denuncias (Culmarex), recordando la confidencialidad que regirá durante todo el proceso (Zukán). |
| **MEDIO AMBIENTE** | Compromiso de respetar el medio ambiente y cumplir la legislación vigente al respecto establecido en el convenio colectivo para la empresa Lina SA. |
| **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD** | Un 16,6% de los convenios estudiados se compromete a favorecer la contratación de personas con discapacidad. Ahora bien, en la mayoría de los casos, junto a esto, se limitan a reproducir la obligación legal de mantener un cupo de reserva del 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores (Culmarex, Viriato). Sólo excepcionalmente se eleva el deber de reserva de plazas a un 7% (Ayuntamiento de Puerto Lumbreras). |

| | |
|---|---|
| **ABUSO DE AUTORIDAD** | El convenio colectivo para la empresa Viriato prevé un protocolo de actuación que podrán activar los trabajadores que sospechen que están sufriendo abuso de autoridad por parte de sus superiores. |
| **FONDO DE PROMOCIÓN DEL DEPORTE** | Para favorecer la realización de campeonatos entre trabajadores de la empresa: Emuasa. |
| **MAYORES DE 45 AÑOS** | **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.**<br><br>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<br><br>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 2017 (como ya ocurriera en 2015 y 2016), ningún convenio de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contracción de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.<br><br>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, podría ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años, incluir, en los términos permitidos por el art. 51 ET, previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerden en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.<br><br>Así pues, en 2017, ninguno de los convenios de empresa incluye en su articulado ningún tipo de cláusula específica destinada ni a fomentar la contratación de los trabajadores de mayor edad ni tampoco a garantizar su permanencia en el empleo. |
| **TRABAJADORES MENORES DE EDAD** | En ninguno de los convenios analizados 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. |

## 2.17. DESCUELGUE

| | |
|---|---|
| **CLÁUSULA DE DESGUELGUE** | Regulan de forma detallada el descuelgue de determinadas condiciones Convenios como los de Emuasa, Salinera Española, Veloce, Zukán, Aguamur o Sertego. |

## B.2. REVISIONES SALARIALES[20]

| EMPRESA | Nº DE TRABAJADORES | PORCENTAJE DE INCREMENTO | MEDIA[21] |
|---|---|---|---|
| Remolcadores de trafico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras | 36 | IPC[22] | 54 |
| Desarrollos y productos agrícolas familia Durán S.L. | 8 | 1,10% | 8,8 |
| THADER URGENTE, S.L. | 10 | 0,00% | 0 |
| Sociedad agraria transformación N. 1668- FORTUNA | 12 | 2,00% | 24 |
| Molina Express | 25 | 1,05% | 26,25 |
| Campillo Palmera | 265 | 1,5% | 397,5 |
| SOLPLAST, S.A. | 129 | 1,7% | 219,3 |
| Urbanizaciones León y Ferrer SL | 10 | -25% | -250 |
| Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L. | 54 | 2% | 108 |
| **Total Media** | **549** | **33,25/9 = 3,69** | **587,85** |

**Media ponderada =** Cifra media total / número total de trabajadores.
587,85/549 = **1,07**

20 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.

21 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.

22 1,5% Según el "Índice de Precios de Consumo. Base 2011. Medias anuales. Variación de la media anual en la Región de Murcia".

www.cesmurcia.es

CES

FRL
FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org

Región de Murcia