



 **CES**



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

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

Año 2024

colección
estudios58

**INFORME SOBRE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA
REGIÓN DE MURCIA
(2024)**

Fernández Collados, M^a Belén
Selma Penalva, Alejandra

**Catedráticas de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia**

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



La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

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

© Copyright. 2025.

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. 978-84-09-73002-5

Diseño, maquetación e impresión: Nostrum Integra - Empresa de Inserción

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2024.....	10
III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2024.....	45
A. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR.....	45
A.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN	45
1. RELACIÓN DE CONVENIOS	45
2. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2024.....	46
2.1. ÁMBITO.....	46
2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	48
2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	49
2.4. JORNADA.....	50
2.5. VACACIONES.....	51
2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	53
2.7. SALARIO	56
2.8. CONTRATACIÓN.....	59
2.9. ACCIÓN SOCIAL.....	61

2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	61
2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES	62
2.12. REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES	62
2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO	63
2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	64
2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	65
2.16. IGUALDAD	66
2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	68
2.18. DESCUELGUE.....	69
A.2. REVISIONES SALARIALES	70
B. CONVENIOS DE EMPRESA	71
B.1. CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN	71
1. RELACIÓN DE CONVENIOS	71
2. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2024.....	73
2.1. ÁMBITO.....	73
2.2. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	75
2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	77
2.4. JORNADA.....	79
2.5. VACACIONES.....	81
2.6. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	83
2.7. SALARIO	87
2.8. CONTRATACIÓN.....	92
2.9. ACCIÓN SOCIAL.....	94
2.10. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	95
2.11. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES..	96
2.12. REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES	96

2.13. COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.....	97
2.14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	98
2.15. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	99
2.16. IGUALDAD	101
2.17. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	104
2.18. DESCUELGUE.....	106
B.2. REVISIONES SALARIALES	107
ANEXO I	108
CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA.....	108

I. INTRODUCCIÓN

Antes de examinar el transcurso de la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Murcia en 2024, cabe mencionar cuáles han sido las novedades del marco legal que ha respaldado este proceso.

A este respecto, la principal novedad es el incremento en un 5% del salario mínimo interprofesional (SMI, en adelante) para 2024 que, con la entrada en vigor del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, queda fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes (14 pagas), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, con el consiguiente efecto para las categorías más básicas recogidas en las tablas salariales de no pocos de los convenios colectivos negociados en nuestra Región.

En relación con los costes laborales, cabe advertir los efectos de la entrada en vigor Real Decreto-Ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, y la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, que han supuesto la aplicación de un nuevo concepto de cotización, el denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), la subida de las bases mínimas y máximas de cotización y la obligación de dar de alta y cotizar por las prácticas no laborales en los estudios de formación profesional y los universitarios de grado, máster y doctorado.

Aunque la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, fue

aprobada en 2023, es en 2024 cuando podrían comenzar a visibilizarse los efectos de su encomienda a la negociación colectiva del establecimiento de cláusulas de promoción de la diversidad en la empresa y la articulación de procedimientos para dar cauce a las denuncias ante casos de acoso o discriminación, sin perjuicio de que es precisamente en 2024 cuando entra en vigor la obligación de disponer de un protocolo de actuación para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, lo que significa que las empresas con más de 50 personas trabajadoras han de implantar un protocolo de actuación para frenar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI, conforme al artículo 15 de la mencionada Ley 4/2023.

Del mismo modo, es en 2024 cuando la negociación colectiva regional comienza a hacerse eco de las novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, con la ampliación y regulación de nuevos permisos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, llevando a cabo la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

A nivel regional continúa vigente el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR), ofreciendo novedosas soluciones a los interlocutores sociales para intentar que los conflictos laborales queden resueltos dentro del ámbito de la autonomía colectiva y no se judicialicen. Y a nivel nacional también continúa vigente el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC).

II. BALANCE SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGIONAL EN 2024

Siguiendo la dinámica implantada desde el primer informe sobre la negociación colectiva regional, con el fin de dar continuidad metodológica a este estudio anual, el plan de trabajo ha sido la realización de un estudio comparado de los distintos **convenios de sector y de empresa publicados** en el BORM en 2024 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 2024). **Exigiendo cumulativamente** que concurren **ambos requisitos** temporales (**publicación y vigencia durante el año 2024**), quedan descartados aquellos acuerdos que aun habiendo sido publicados en 2024 su vigencia no comprenda dicho año (Salinera española, S.A. y Capel Vinos, S.A.). Se intenta con ello introducir un criterio objetivo que permita concretar con precisión cuáles serán los textos negociales estudiados. Igualmente, debe ponerse de manifiesto que no se han incluido en el estudio las modificaciones puntuales de convenios (Gestión y Control de Aguas, S.L.), ni acuerdos de modificación o acuerdos de revisión.

Teniendo presentes tales criterios, en 2024 contamos con 29 convenios colectivos de nueva negociación (7 de sector y 22 de empresa), lo que supone 3 convenios menos que en 2023 y 2022, cuya cifra total de convenios estudiados fue en ambas anualidades de un total de 32 convenios de nueva negociación (14 de sector y 18 de empresa en 2023 y 13 de sector y 19 de empresa en 2022). Con el descenso de convenios sectoriales de nueva negociación, se rompe la tendencia de los dos

últimos años en los que aumentó considerablemente el número de convenios sectoriales de nueva negociación, pasando de 3 convenios en 2021 y 7 en 2020 a los 13 de 2022 y los 14 de 2023. El número total de convenios de nueva negociación, pese a la mínima bajada con respecto a 2023 y 2022, sigue siendo estable tras el ligero descenso acontecido en tras la pandemia por COVID-19, ya que en 2021 los convenios de nueva negociación fueron 25 (3 de sector y 22 de empresa), una cifra muy similar a la de 2020, en la que fueron negociados 23 convenios (7 de sector y 16 de empresa). Las cifras reflejadas en los estudios de los últimos años han sido las siguientes: 2019 (29 convenios: 7 de sector y 22 de empresa), 2018 (37 convenios: 10 de sector y 27 de empresa), 2017 (29 convenios: 11 de sector y 18 de empresa), 2016 (24 convenios: 3 de sector y 21 de empresa), 2015 (25 convenios: 6 de sector y 19 de empresa), 2014 (31 convenios: 8 de sector y 23 de empresa) y 2013 (42 convenios: 17 de sector y 25 de empresa).

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

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

* * *

Respecto al **ámbito temporal** se comprueba que la negociación colectiva murciana cada vez se decanta por atribuir a los textos duraciones más largas. En 2024, más de la mitad de los convenios estudiados ha pactado una duración comprendida entre los 3 y los 5 años. De la misma forma, los negociadores descartan las denuncias automáticas (en 2024, sólo la incluye el convenio para el sector de Aceitunas), demostrándose con ello que se intenta optimizar, al máximo posible, el esfuerzo negociador. El hecho de que prácticamente la totalidad de los textos, retrotraigan sus efectos a un momento anterior a su firma también demuestra el tiempo que, por lo general, se invierte en la negociación de cada nuevo convenio.

Pese a todo, sorprende comprobar lo reacias que son por el momento las empresas murcianas a recurrir al arbitraje pues, aunque es habitual que nuestra ne-

gociación colectiva reproduzca en su articulado el tenor literal del art. 86.4 ET al regular la ultraactividad del convenio, y recuerde a las partes el deber de intentar la mediación cuando, una vez denunciado un texto, surjan conflictos que paralicen más de un año su negociación, resulta excepcional que los negociadores se comprometan expresamente a recurrir al arbitraje en el caso de que ésta fracase. En la negociación colectiva murciana de 2024, sólo en una ocasión, este deber genérico de recurrir a mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos se concreta en el compromiso de acudir al arbitraje obligatorio (y no a la simple mediación), una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin haberse logrado alcanzar un nuevo acuerdo (Transportes urbanos).

Pese a este interés en optimizar al máximo posible el esfuerzo negociador, las partes negociadoras siguen teniendo mucho interés en respetar el equilibrio interno de la negociación y por ello, cerca del 60% de los convenios de ámbito de sector acordado (Aserrío, Madera, Comercio, etc.) y más del 70% de los convenios de empresa (Sabic, Se-com, Pak Mix, etc.) condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro. Recuérdese que, como se ocupa de clarificar nuestra doctrina, en el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.

Desde otro punto de vista, también llama la atención en la negociación colectiva murciana de 2024 el enorme interés que los negociadores, tanto en ámbito de sector como en el de empresa han puesto a la hora de definir el **ámbito funcional** del convenio, pues se trata de un aspecto que, en el pasado, muchas veces se consideraba tácitamente incluido en la propia denominación del convenio y no se realizaban aclaraciones específicas en el texto del convenio. Esta mayor concreción permite, obviamente, en el ámbito de sector, perfilar con mayor precisión cuáles son las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, y en el ámbito de empresa, aunque a primera vista pueda parecer una aclaración con efectos meramente informativos, en realidad, ayuda a definir los límites de la buena fe contractual, clarificando aspectos como la competencia desleal de la plantilla, las medidas de seguridad y salud aplicables, o la razonabilidad de las medidas de organización y control del trabajo adoptadas en la empresa, entre otras cuestiones.

Por lo que respecta al **ámbito territorial** de los convenios murcianos, aunque por lo general se utiliza una fórmula genérica en virtud de la cual se indica que el convenio surtirá efectos sobre todas las empresas (en el caso de sector) *“que presten servicios en la Región de Murcia”* o *“sobre todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia”*, en ocasiones se identifica la sede social de la empresa o al menos el municipio en el que se prestan servicios. Como en 2024 no se han registrado en la Región de Murcia convenios de centro (es decir, que afecten únicamente a alguno de los centros de trabajo si la empresa dispone de varios), se puede concluir que se tratan

éstas de aclaraciones meramente ejemplificativas, a través de las cuales tácitamente se está informado de que la empresa no dispone de varios centros de trabajo o de que limita su ámbito de actividad a determinado territorio (y es que el tejido productivo murciano, como es sabido, está compuesto principalmente por PYMES). Por su parte, las exclusiones personales no son habituales. Sólo en una ocasión nos encontramos con un convenio de franja (el de Urbamusa, puesto que afectará únicamente al personal ORA de la empresa). En el resto de ocasiones, las exclusiones, tanto en el ámbito de sector, como en el de empresa se limitan a afectar a los altos cargos, o bien se trata de previsiones meramente reiterativas en virtud de las cuales se recuerda que no afectará a personal que no mantenga una relación laboral con una empresa en cuestión (como trabajadores autónomos, alumnos en prácticas, personal proveniente de subcontratas, etc.), reproduciendo en realidad lo que ya advierte el art. 1.3 ET (como hace, entre otros muchos, el convenio colectivo para La Verdad).

AÑO	CONVENIOS SECTORIALES DE NUEVA NEGOCIACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA	NÚMERO DE TRABAJADORES INCLUIDOS EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN
2024	7	40.650
2023	14	87.975
2022	13	47.775
2021	3	2.036
2020	7	38.330
2019	7	18.242
2018	10	48.589
2017	11	55.576
2016	3	4.450
2015	6	19.800
2014	8	74.010
2013	17	79.726
2012	4	37.100
2011	4	15.717
2010	4	29.500
2009	14	95.701
2008	14	127.858
2007	12	65.649

Tabla elaborada en virtud de los datos publicados anualmente por la Consejería de Trabajo de la Región de Murcia y por el REGCON, y reflejados en el “INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA” que cada año publica el CESRM.

* * *

Por lo que respecta a la **organización del trabajo** sorprende comprobar el escaso interés que la negociación colectiva murciana presta a temas tan importantes como el teletrabajo, la Inteligencia Artificial aplicada en la organización productiva, el registro de la jornada o el derecho a la desconexión digital. Y es que las referencias al respecto en nuestros convenios colectivos son escasas y muy genéricas. Por el contrario, la regulación del trabajo a turnos ha ocupado una parte importante del esfuerzo negociador murciano en 2024, perfilando en sus textos los criterios que rigen la organización de los cuadrantes de turnos, la posibilidad de solicitar cambios de turnos, la forma de cubrir las ausencias, el preaviso que deberán cumplir en caso de no poder asistir a su turno de trabajo, la forma de disfrute o compensación de los días de descanso, o perfilando otras obligaciones inherentes a la buena fe contractual cuyo cumplimiento riguroso sea imprescindible para garantizar el correcto desarrollo de esta forma concreta de trabajo en equipos.

Haciendo una referencia especial al teletrabajo, puede decirse que las menciones a esta modalidad de prestación de servicios en la negociación colectiva murciana de 2024 han sido escasas e imprecisas. Aunque la legislación, en caso de acuerdo entre las partes (art. 5 Ley 10/2021), siempre permite recurrir al teletrabajo, es indudable que la previsión convencional facilita y agiliza este tipo de acuerdos. A pesar de que podría considerarse un tema más propio de la negociación colectiva de ámbito de empresa que de la de sector, la práctica permite comprobar que el desinterés afecta por igual a los dos ámbitos de negociación. Y es que, por lo general, cuando se hace referencia al teletrabajo, se emplean cláusulas muy genéricas en las que simplemente se recuerda la posibilidad legal de recurrir a esta forma de organización del trabajo (Madera, U. Caec, Mix Pak, IFF; etc.). Influye sin duda en este comportamiento el hecho de que el tipo de actividad correspondiente a cerca de la mitad de los sectores y empresas que han suscrito un nuevo convenio colectivo en 2024 no es, en principio, la más propicia para articular fórmulas de trabajo a distancia -o cualquier otra que entrañe la flexibilidad de presencia física en la empresa- (como ocurre por ejemplo con los sectores de Transporte o Limpieza, por ejemplo, y con todas las empresas que presten servicios en dichos ámbitos). Aunque por lo general nuestros negociadores deciden no explorar con demasiada intensidad la posibilidad del trabajo a distancia, en ocasiones, se dan ciertos pasos adelante, entre otros: se crea un grupo de trabajo para estudiar la posibilidad de implantarlo (La Verdad); o se limita su utilización a un día a la semana (Engie, Zukán). En una ocasión se especifica que se reducirán los gastos de transporte para los trabajadores que hagan uso del teletrabajo (Sabic).

Resulta curioso comprobar que, sólo en una ocasión (La Verdad) el convenio colectivo contempla un canal interno de denuncias, a pesar de que las empresas con más de 50 empleados están obligadas a implantarlo desde el 1 de diciembre de 2023, en aplicación de la Ley 2/2023.

* * *

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

1. **El cómputo de la jornada laboral.** Todos los convenios de sector se refieren a esta materia y lo hacen estableciendo un cómputo mixto o anual casi en la misma proporción, aunque son más los que optan por el cómputo mixto. En el ámbito de empresa, el cómputo anual resulta mayoritario al mixto, siendo la misma proporción la de convenios con un cómputo anual y semanal.

2. La **jornada media anual**¹ pactada para 2024 en los convenios de sector es de 1.778 horas y 21 minutos, una cifra algo más baja que la de 2023 (1.781 horas, 55 minutos y 12 segundos), 2022 (1.781 horas, con 51 minutos y 36 segundos), 2021 (1.788 horas y 40 minutos) y 2019 (1.791 horas con 6 minutos), y sólo levemente superior a la de 2020 (1.777 horas con 8 minutos).

En el ámbito de empresa, la jornada media anual pactada en 2024 es de 1.775 horas, 7 minutos y 12 segundos, la más alta desde que en el año 2020 alcanzara las 1.777 horas y 36 minutos, puesto que en 2023 fue de 1.749 horas, 40 minutos y 12 segundos, en 2022 de 1.755 horas, 8 minutos y 24 segundos y en 2021 de 1.731 horas y 8 minutos. A este respecto, conviene recordar que en 2019, la jornada media anual pactada en el ámbito negocial de empresa fue muy inferior, situándose en 1.715 horas y 12 minutos, mientras que en 2018 fue de 1.749 horas y 52 minutos, en 2017 de 1.796 horas, en 2016 de 1.766 horas y 44 minutos y en 2015 de 1.745 horas y 36 minutos.

3. **El cómputo semanal medio**² pactado en el ámbito de sector 2024 sigue siendo de 40 horas como en 2023, ya que ningún convenio colectivo de sector prevé una jornada inferior a las 40 horas semanales. Sin embargo, en 2022 fue de 39 horas y 33 minutos, a diferencia de 2021 y 2020 que, como en 2023 y 2024 fue de 40 horas; no así en 2019, que fue de 39 horas y 48 minutos, muy similar al de 2018 que fue de 39 horas y 42 minutos, unos minutos más que en 2017, que fue de 39 horas y 39 minutos, lo que

1 Para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2024 y con efectos durante dicho año.

2 Igualmente, para el cálculo de la media de horas semanales se han tenido en cuenta tanto los convenios que determinan un cómputo semanal, como aquellos que lo establecen mixto. Téngase también en cuenta que sólo se consideran los convenios colectivos publicados en el BORM en 2023 y con efectos durante dicho año.

supuso la bajada de las 40 horas semanales de 2016, 2015 y 2014. Una cifra muy similar a la de 2012, pues recuérdese que en 2013 fue de 39 horas y 47 minutos, en 2012 de 39 horas y 40 minutos, en 2011 también de 40 horas y en 2010 de 39 horas y 9 minutos.

En el ámbito de empresa, el cómputo semanal medio pactado en 2024 es de 39 horas y 18 minutos, algo inferior a la de 2023 que fue de 39 horas, 32 minutos y 24 segundos y superior al de 2022 que fue de 39 horas y 6 minutos, pero alejado de las 36 horas y 33 minutos de 2021. Recuérdese que en 2019 fue de 38 horas y 53 minutos, prácticamente el mismo que en 2018 que fue de 38 horas y 52 minutos, también muy parecido al de 2017 que fue de 38 horas y 58 minutos, pero inferior al de 2016 (39 horas y 25 minutos) y 2015 (39 horas y 27 minutos). No obstante, debe reseñarse que la rebaja tan sustancial de la jornada pactada en cómputo semanal en 2021 se debió al destacado número de convenios colectivos de empresa pública negociados ese año, con una jornada de 35 horas.

Como es conocido, la titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha declarado que una de las líneas de actuación de su Ministerio para esta legislatura será rebajar la jornada máxima semanal hasta las 37 horas y media, iniciativa que en el momento de redactar este informe se encuentra en fase Anteproyecto de ley, respecto del cual el CES estatal ha emitido un dictamen que refleja la discrepancia de pareceres entre las organizaciones empresariales y sindicales en torno a los aspectos nucleares de dicha reforma. De hecho, como ya ocurriera en 2023 con el convenio colectivo de empresa Cítricos de Murcia S.A., en 2024, dos convenios colectivos de empresa (Jake, S.A. y Urbanizadora Municipal S.A.) contienen previsiones a este respecto.

4. Por lo que hace a la **distribución irregular de la jornada**, su presencia en los convenios de ámbito sectorial ha subido en 2024, como ya lo hiciera en 2023, en este caso hasta el 57,14%, si bien es cierto que su regulación no difiere de la aplicación del propio Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, debe recordarse que en 2022 la referencia sectorial a la distribución irregular de la jornada llegó a alcanzar al 69,23% de los convenios, una cifra muy superior a la de los años precedentes, pues tanto en 2020 como en 2019 fue regulada por el 47,14% de los convenios colectivos de sector y en 2018, 2015 y 2014 por el 50%. No obstante, en 2022, a diferencia de 2023, algunos convenios posibilitaban una distribución irregular inferior al 10% de la jornada.

En el ámbito de empresa, el número de convenios colectivos que prevén la distribución irregular de la jornada ha ascendido considerablemente hasta llegar al 54,55%, cuando las cifras precedentes no llegaban al 30% (2023: 27,78%; 2022: 21,05% y 2021: 22,73%). Tan sólo en 2020 alcanzó el 56,25%, también a diferencia de las cifras de años precedentes: 31,82% en 2019, 33,33% en 2018, 16,67% en 2017 y 38,10% en 2016. No obstante, salvo algunos convenios de empresa, que sitúan la distribución irregular de la jornada en una horquilla del 6,70% al 25%, en los de sector, como en la mitad de los de empresa, se prevé una distribución irregular de un 10% de la jornada.

Tradicionalmente, la regulación de la posibilidad de establecer una **jornada intensiva** en la época estival, incluso extendiéndola a Semana Santa, Navidad o Fiestas de Primavera ha sido una práctica muy habitual en la negociación colectiva murciana. Sin embargo, en 2024 no se prevé en ningún convenio colectivo sectorial. En 2023 dicha previsión se realizó en el 35,71% de los convenios negociados, aunque sólo uno de ellos la hacía extensible a Semana Santa y Navidad. Puede observarse una clara tendencia a la baja, pues en 2021 llegó a regularse en el 66,67% de los convenios colectivos de sector, una cifra muy alta, que no se había repetido desde el año 2016. En empresa, el porcentaje de convenios que prevén la jornada intensiva tampoco es muy relevante, tan sólo cuatro convenios, frente a los tres convenios del año pasado y sólo uno extiende la jornada intensiva a Semana Santa y Navidad. A este respecto, debe recordarse que el porcentaje de convenio colectivos de empresa que regulan la jornada intensiva para el periodo estival nunca ha sido excesivamente elevado, pues en 2022 fue del 31,56% y en 2021 del 22,73%.

En cuanto a la **flexibilidad de la jornada**, sólo es regulada por un convenio colectivo de empresa, que lo hace con gran precisión. En 2023 se preveía en 3 convenios: uno de sector y dos de empresa.

5. Reducción de jornada por motivos familiares. La regulación de esta materia se prevé en el 28,57% de los convenios de sector y en el 59,11% de los convenios colectivos de empresa, un dato muy parecido al de 2023 que se reguló en el 35,71% de los convenios colectivos de sector y en el 44,44% de los convenios colectivos de empresa, debiendo advertirse que en todo caso se limita a reiterar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

6. La comúnmente llamada **“pausa por bocadillo”** siempre ha constituido una de las cláusulas más típicas de la negociación colectiva regional. Curiosamente, aunque se encomienda a la negociación colectiva determinar si el tiempo dedicado a la misma ha de considerarse o no como tiempo de trabajo efectivo, ningún año ha sido muy frecuente que se cumpliera con dicha encomienda. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, al establecerse el registro horario obligatorio, cayó abruptamente el número de convenios colectivos que la regularon, subiendo, de nuevo, en 2022, que alcanzó el 53,9% en la negociación colectiva de sector y el 21,05% en empresa, aunque lo importante es que muchos de esos convenios no determinaban si el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo debía considerarse como tiempo de trabajo efectivo. En 2024, el tanto por ciento de convenios colectivos de sector que regulan este tipo de descanso intrajornada es todavía más elevado que en 2023, alcanzando el 71,43%, frente al 42,86% de 2023. Además, todos aclaran que el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Y, por lo que hace a la negociación colectiva de empresa, en la misma línea que el año pasado, el 33,33% prevé

este tipo de descanso, especificando el 77,78% que el tiempo será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

7. Registro de jornada. Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, al igual que en 2022 y 2023, sólo cuatro convenios colectivos dan cobertura a la llamada a la negociación colectiva que hace el art. 34.9 ET para organizar y documentar el registro de jornada: uno de sector (Aserrío) y tres de empresa (Zukán, Plasbel y Nueva Cocina Mediterránea, S.L.). Es especialmente destacable la minuciosa regulación del registro de jornada en el convenio colectivo de empresa Zukán, con referencia a la prestación de servicios fuera de horario y horas extraordinarias, así como al registro en los supuestos de trabajo a distancia o viajes.

8. Las **horas extraordinarias** han sido tradicionalmente reguladas por los convenios de sector, no obstante, en 2021 sólo fueron previstas en un convenio y aunque en el año 2022 las regularon el 76,9% de los convenios, en 2023 la cifra volvió a bajar a un 64,29%. Sin embargo, en 2024 su regulación vuelve a alcanzar al 100% de los convenios de sector, como ya lo hiciera en el año 2019. Igualmente, en la negociación colectiva de empresa, todos los convenios colectivos regulan las horas extraordinarias, al igual que en 2023, mientras que, en los años precedentes, lo hicieron en torno al 70%.

Por lo que hace a su compensación, en la negociación colectiva sectorial está igualado el número de convenios que disponen la compensación en metálico y los convenios que prevén la opción entre compensación en metálico o con periodos de descanso. No ocurre igual en el ámbito de empresa, donde es muy superior el número de los convenios que señalan la posibilidad de elección. Finalmente, ha de reseñarse la minuciosa regulación del convenio colectivo de la empresa Engie Cartagena, S.L., en el que se distingue entre las horas extraordinarias por fuerza mayor y las estructurales y se regulan las horas suplementarias.

9. Desconexión digital. La llamada a la negociación colectiva desde la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, para regular la desconexión digital, prácticamente no ha tenido efectividad en la negociación regional. En 2024, ningún convenio colectivo de sector se ocupa de esta materia y tan sólo dos de empresa hacen referencia a este derecho. Una situación que dista poco de la de 2023, en la que sólo se previó en un convenio colectivo de sector; la de 2022, con dos convenios: un convenio de sector y otro de empresa la de 2021, año en el que sólo atendió a dicha llamada un convenio colectivo de empresa y ello no obsta a que, una vez más, en este informe se recuerde que la ausencia de previsión específica al respecto, aunque nunca limitará este derecho, sí puede introducir confusión entre los empleados y empleadas, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar. Adviértase que el derecho a la desconexión digital

se reconoce a cualquier empleado/a de la empresa que, en su prestación de servicios, utilice herramientas telemáticas (como correo electrónico, teléfono o incluso WhatsApp con fines laborales), por lo que su regulación es útil en cualquier sector de actividad y en cualquier tipo de empresa, no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

10. Precisamente por lo que atañe al **trabajo a distancia**, si en 2023 se apuntaba en este estudio el escaso interés que la negociación colectiva murciana mostraba en regular esta modalidad de prestación de servicios, con la salvedad del convenio colectivo para Oficinas de Colegios profesionales, en 2024 ha de apuntarse que aumentado considerablemente dicho interés en el ámbito de empresa, donde la previsión llega hasta el 31,82%, aunque en la negociación sectorial ningún convenio regula el trabajo a distancia. La otra cara de la moneda es que la mayoría de estos convenios simplemente definen qué ha de entenderse por trabajo a distancia y reiteran su carácter voluntario o incluso se remiten, sin más, a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, siendo algo más minuciosa la regulación en Sabic Innovative Plastics España S.C.A..

* * *

Por lo que se refiere a la configuración convencional del derecho a **vacaciones**, resulta destacable que, por lo general, la negociación colectiva murciana se mantiene en los mínimos legales en lo que a duración se refiere, sin que, ni en el ámbito de sector, ni en el de empresa, se utilicen los días de vacaciones adicionales ni como forma de premiar la productividad y rendimiento de los empleados, ni tampoco, como estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral. Por lo general, los textos optan por dirimir las discrepancias que se puedan presentar entre los trabajadores respecto a las fechas concretas de disfrute de las vacaciones utilizando un criterio de categoría y antigüedad (EyT22, Estrella, Thader, U. Caec). Sólo excepcionalmente se incluye el criterio de tener hijos en edad escolar (Sabic) para atribuir los turnos de vacaciones cuando dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo. Se echan en falta más previsiones de este tipo que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Por el contrario, las vacaciones suelen utilizarse como fórmula de premiar la jubilación anticipada (Transportes urbanos, Transporte de viajeros), o para recompensar a los trabajadores de más edad (Sabic, a partir de los 60 años). En cualquier caso, adviértase que, aunque las referencias a la flexibilización del periodo de disfrute de las vacaciones por motivos familiares son excepcionales en la negociación colectiva murciana, siguen avanzando, aunque tímidamente, el reconocimiento convencional de días retribuidos por asuntos propios. Adviértase que, pese a ser también días de descanso retribuido, no tienen la misma configuración jurídica que las vacaciones y por lo tanto, no tienen que disfrutarse de mutuo acuerdo, dentro del turno de vacaciones atribuido, en las fechas señaladas, etc., sino que el traba-

jador dispone de un margen mucho mayor de maniobra con el fin de adaptar su disfrute a sus necesidades personales y familiares reales.

Por lo que la **jubilación** se refiere, es la negociación colectiva de ámbito de empresa (y no la de sector), la que se ocupa de potenciar la jubilación forzosa (uno de cada cinco nuevos convenios hace uso de esta posibilidad permitida en la DA 10ª del ET, como por ejemplo, Estrella, Plasbel, Zukán, etc.), la jubilación parcial (en términos muy genéricos, una cuarta parte de los textos estudiados se compromete a favorecer la jubilación parcial, como ocurre en los casos de Estrella, Plasbel, Secom, etc.) o la jubilación anticipada (así, incluyendo el premio consistente en días adicionales de vacaciones, cerca del 15% de los textos estudiados se ocupa de fomentar que los trabajadores se jubilen antes de alcanzar la edad legal de jubilación, como ocurre en el caso de Urbamusa, IFF o Estrella). Salvo estas referencias, ninguno de los textos incluye ningún compromiso directamente aplicable o exigible por las personas que anteriormente hubiesen prestado servicios en la empresa, pero ya hubiesen extinguido su relación laboral por motivo de su jubilación (y es que, salvo excepciones muy concretas, la negociación colectiva española -y no sólo la murciana- sólo incide sobre los trabajadores en activo, cuyos representantes participan en la comisión de negociación del convenio).

* * *

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, hasta 2023, en este informe se ha venido denunciando que algún convenio colectivo regional siguiera distinguiendo entre **permiso por maternidad y paternidad**, una situación que en 2024 parece haberse solventado. Del mismo modo, se seguían previendo licencias retribuidas por nacimiento de hijo/a, en concreto, en tres convenios colectivos de empresa en 2021 y dos de sector y otros dos de empresa en 2022 y 2023, en el último año, además, uno de ellos, el de Eurogrúas Valeriano, SLU refiriéndose al "alumbramiento de la esposa". En 2024 ya ningún convenio ha previsto esa licencia retribuida, puesto que, como es conocido, tras la eliminación del permiso por nacimiento contenido en el art. 37.3 b) ET por el Real Decreto-ley 6/2019, y aunque una sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2020 determinó que tal supresión no implicaba la derogación de preceptos similares previstos en convenios colectivos, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo resolvió en sentencia de 21 de febrero de 2021 que cabe denegar los días de permiso por nacimiento de hijo/a aunque los contemple el convenio colectivo, argumentado que no puede disfrutarse un permiso retribuido coincidiendo con el período de suspensión obligatoria del contrato, y que si adicionalmente se mantuviera el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo/a, vinculado a la menor duración de la anterior suspensión del contrato por paternidad, se daría la paradoja de que el padre (progenitor distinto de la madre biológica) podría llegar a tener un periodo de tiempo de exoneración de la obligación de trabajar superior al de la propia madre biológica.

Aunque es bastante excepcional, algún que otro convenio se refiere a la **suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento**, en concreto, un único convenio en sector y el 22,73% de los de empresa, cuando en 2023 lo hicieron el 21,43% de los convenios colectivos de sector y el 27,78% de los de empresa. Una vez más, la mayoría lo hacen bien remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente, bien regulándola del mismo modo que dicha normativa, salvo el convenio Sabic Innovative Plastics España S.C.A. que incrementa la suspensión a 18 semanas y La Verdad, que la aumenta a 20 semanas, pero únicamente para el supuesto de maternidad, distinguiendo entre suspensión del contrato por maternidad y suspensión del contrato por paternidad, aunque se refiere al “padre u otro progenitor”.

Un año más, la negociación colectiva regional se muestra especialmente profusa en materia de **licencias y excedencias** y va más allá de la simple reproducción de los diversos tipos de licencias y excedencias ya previstos en el ET, que podrían calificarse como típicos y, además de aumentar el número de días o especificar algunos aspectos de esas licencias típicas, añade otras de propia cosecha cuyo estudio resulta especialmente ilustrativo de las posibilidades de negociación y acuerdo de los agentes sociales.

Como en anteriores informes, volvemos a hacer hincapié en que el hecho de que algunos convenios colectivos se refieran a las licencias típicas en unas ocasiones en los mismos términos que en el Estatuto de los Trabajadores, en otras las amplíen y otras ni las mencionen, puede generar cierta confusión a las personas trabajadoras, que podrían llegar a entender que las licencias no recogidas expresamente en el convenio no son de aplicación, pues las personas sin formación jurídica pueden no ser conscientes de la relación entre Ley y Convenio Colectivo. Es por ello que, recomendamos como una buena práctica negocial dejar claro que la regulación negocial se hace sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores para todas aquellas licencias no dispuestas en el mismo.

Hemos de felicitarnos porque un año más, la negociación colectiva regional sigue siendo muy prolífica en materia de licencias y permisos atípicos. Sirvan como ejemplo las previstas para: acudir a **comuni3n o bautizo** de un familiar (La Verdad Multimedia S.A. y Sabic Innovative Plastics España S.C.A.); el cada vez más extendido permiso para asistir a **bodas de familiares** (dispuesto en el 28,57% de los convenios colectivos de sector y en el 42,86% de los convenios de empresa); para presenciar el **sepelio de familiares en horario laboral** (Sabic y Estrella de Levante); para el **tratamiento o la realizaci3n de pruebas en caso de enfermedades cr3nicas** (Plasbel Pl3sticos SAU); por **nacimiento de nieto/a** (Limpieza de edificios y locales); o la licencia para **asuntos propios** (en el 42,86% de los convenios de sector y en empresa en el 52,38% de los convenios colectivos negociados). A este respecto, son especialmente significativos todos aquellos permisos y licencias que facilitan los tiempos de conciliaci3n de la vida familiar y laboral. Un buen ejemplo de pr3ctica negocial es el de Estrella de Levante, que prevé la posibilidad de ausentarse dentro de la jornada laboral por un máxímo de 4 horas diarias, ampliables

en caso de necesidad y previa autorización de recursos humanos, hasta un total de 16 horas anuales, cuando dichas circunstancias coincidan con el turno de trabajo, para: a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador o trabajadora y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador. b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado. c) Atender a exámenes, pruebas médicas de carácter privado y tutorías. Otro supuesto destacable es el de Urbanizadora Municipal S.A., que prevé la posibilidad de ausentarse, aunque sin derecho a remuneración, para asistir a eventos escolares de hijos/as, siempre que se solicite por escrito a la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a dicho evento, y que sea posible cubrir el puesto de trabajo durante la ausencia.

Por otro lado, rara vez los convenios regulan el **procedimiento de solicitud y concesión** de las licencias y excedencias. A este respecto, deben destacarse las previsiones de los convenios colectivos de empresa La Verdad Multimedia S.A. y Sabic Innovative Plastics España S.C.A., fundamentalmente éste último, en el que incluso se detalla qué ha de entenderse por enfermedad grave, o por hospitalización y los kilómetros necesarios para considerarse que se amplían los días por desplazamiento.

Así pues, seguimos apelando a que la negociación colectiva regional aluda al procedimiento de solicitud y concesión de permisos y licencias y, sobre todo a que realice una exacta **indicación de los conceptos económicos a devengar en caso del disfrute** de las licencias y permisos.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de controversia interpretativa, fundamentalmente los convenios de empresa suelen realizar una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho (el 23,5% de los convenios colectivos de empresa).

Entre las licencias típicas, destaca la reconocida por **matrimonio**, que normalmente se contempla en la inmensa mayoría de los convenios de sector y de empresa, reproduciéndose en 2024 en la totalidad de convenios que expresamente regulan las licencias y excedencias, tanto en sector, como en empresa, si bien, son minoritarios los que aumentan el número de días estatutarios, llegando a un máximo de 18 días únicamente un convenio de empresa y otro de sector. La mayoría contempla la equiparación entre el matrimonio y las uniones de parejas de hecho, una matización que deja de ser necesaria con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y que, en ocasiones, viene matizada con la advertencia de que esta licencia no podrá volver a ser solicitada en caso de matrimonio con la misma persona a la que se unió como pareja de hecho habiendo disfrutado ya de dicha licencia. Menos usual es la posibilidad de acumular esta licencia con las vacaciones, prevista en dos convenios de empresa (Estrella de Levante y La Verdad Multimedia S.A.), de hecho, Estrella de Levante señala expresamente que “cuando el trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, podrá unir a los días de per-

miso retribuido por este concepto, las vacaciones y descansos laborables de verano, aunque éstas coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la empresa”. En sentido contrario, rara vez se prevé una licencia retribuida atípica por separación o divorcio, como sí que hace el convenio colectivo de empresa para Sabic Innovative Plastics España S.C.A., que determina que “en caso de separación legal o divorcio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida, que deberá disfrutarse en el mismo día laborable del hecho causante”.

También es muy frecuente la previsión de las licencias por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad**. De hecho, en 2024 se prevén en todos los convenios de sector y de empresa que expresamente regulan los permisos y licencias. Un aspecto importante en relación a este tipo de licencias es la delimitación de qué debe entenderse por desplazamiento, siendo muy excepcionales los convenios que, como el convenio de empresa para Sabic Innovative Plastics España S.C.A., así lo hacen. Es más, Sabic delimita qué ha de entenderse por enfermedades graves conforme al Anexo I del RD 1148/2011 y los pormenores de la interpretación de hospitalización, aclarando la necesidad de estancia en el centro hospitalario de más de 24 horas y que “la asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24”.

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

Debe advertirse que las novedades incorporadas al ordenamiento jurídico en materia de conciliación con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, no tuvieron incidencia en la negociación colectiva de 2023 y su influencia en 2024 no es muy perceptible. Recuérdese que esta norma incorpora nuevos permisos como el permiso parental de ocho semanas (Tiki Taka Games); la ampliación a cinco días hábiles del permiso por enfermedad, accidente u hospitalización; la inclusión de la pareja de hecho y otras personas convivientes como sujetos que dan derecho a permisos por conciliación (no se ha notado un aumento considerable de cláusulas genéricas de equiparación entre matrimonio y parejas de hecho pero sí que en el tenor literal de las licencias por matrimonio o por enfermedad del cónyuge se alude a la pareja de hecho); o la modificación de la solicitud de adaptación de la jornada por razones de conciliación (Zukán S.L. y Plasbel Plásticos SAU) y el permiso especial por fuerza mayor (previsto en el 38,1% de los convenios colectivos de empresa y en uno de sector).

Por lo que hace a la **pausa por lactancia**, además de la adaptación del texto negociado a la redacción del art. 48.f) ET incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019, sería conveniente que los convenios colectivos no se limitaran a señalar la posibilidad de acordar

la acumulación de la lactancia y se concretara el periodo de acumulación. Retrotrayéndonos a los informes precedentes, ha de recordarse que en 2022 se denunció no sólo el escaso número de convenios colectivos que determinaban los días de acumulación del periodo de lactancia (uno de empresa y cuatro de sector), también el reducido número de días (entre 10 y 15 días) y que en 2023 creció el número de convenios que concretaban el periodo de acumulación de lactancia (5 de sector y 4 de empresa) y también el número de días que en sector osciló entre los 14 y 15 días y en empresa entre 15 días y un mes. Pues bien, en 2024 la situación ha variado poco, ya que sólo concretan el periodo de acumulación de lactancia 6 convenios (2 convenios de sector y 4 de empresa) y el número de días es mínimo: 12 días (Moyca Grapes): 14 días (Mix Pak System, Aceituna y Comercio) y 15 días (Tiki Taka Games y Urbanizadora Municipal S.A.).

Siguiendo la tendencia de los últimos años, más de la mitad de los convenios colectivos murcianos, tanto en sector como en empresa, 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, pareja de hecho o a un familiar a la consulta médica, ésta va aumentando.

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 una de las más comunes en la negociación colectiva regional, con expresa referencia a 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.

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

* * *

Un año más, **la materia retributiva** se convierte en uno de los puntos centrales de la negociación colectiva. Por lo que al salario se refiere, aunque con el fin de optimizar el esfuerzo negociador es muy habitual que los convenios pacten en su articulado una fórmula que permita la actualización periódica de las retribuciones sin necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo, destaca 2024 por el escaso número de convenios colectivos que incluyen en su articulado un compromiso de garantía salarial (es decir, que se comprometen a igualar, con efectos retroactivos, la subida salarial, al incremento que haya registrado el IPC nacional con el fin de mantener el poder adquisitivo de la planti-

lla). Y es que, aunque en el pasado ha sido un tipo de compromiso bastante frecuente en nuestros convenios, las intensas subidas registradas por el IPC en los últimos años hacen a nuestras empresas ser reacias a asumir este tipo de pactos (y cuando lo hacen, además, suelen fijar un límite, con el fin de poder prever, sin sorpresas, cuál será el gasto final que les representará, como es el caso de la empresa IFF que fija un tope del 4,5%, en este tipo de incremento).

Repárese en que, de media, el incremento salarial previsto en la negociación colectiva murciana (tanto en los convenios de nueva negociación como en los acuerdos de actualización salarial), ha resultado ser en 2024 bastante cercano al 3%, que ha sido también el IPC nacional real registrado en 2024.

La estructura retributiva, por lo general, es cada año más sencilla, reduciéndose el número de complementos salariales tanto funcionales como personales, y limitándose al máximo el número de retribuciones en especie (que son excepcionales en nuestros convenios) y extrasalariales.

Posiblemente, los problemas que genera su cuantificación económica sean la causa más probable de la restricción de este último grupo (recuérdese que, desde 2013, y salvo excepciones puntuales, también cotizan las percepciones extrasalariales, aunque conserven idéntica naturaleza jurídica). De esta forma, en 2024, los gastos de transporte, las dietas y excepcionalmente quebranto de moneda, las únicas registradas.

Se aprecia que, en 2024, la simplificación de los complementos es una práctica generalizada. Se pretende con ello, no sólo simplificar las negociaciones, sino también posiblemente, hacer más visible a simple vista el importe real de las retribuciones mensuales de los empleados, con el fin de valorar a primera vista si se alcanza el SMI (o en qué cantidad se supera, dependiendo de la categoría profesional, para poder apreciar fácilmente la diferencia retributiva que existe entre los distintos puestos de trabajo dependiendo de la especialización o responsabilidad requerida). En cambio, más de la mitad de los nuevos convenios, tanto de ámbito de sector como de empresa, opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 pagas extras (Aceitunas, Thader, Molina, EyT22, etc.), 4 pagas extras (Limpieza de edificios y locales, Erbardt, La Verdad), o incluso 5 pagas extra (Estrella Levante).

Es sin duda el ámbito de empresa es más propicio para perfilar la estructura retributiva. Los complementos más frecuentes, un año más, siguen siendo el de antigüedad, el de nocturnidad (siempre dentro de los límites marcados en el ET) y el de turnicidad. Pasan a ser cada vez más excepcionales los de participación en beneficios (muchas veces mal denominado porque no se vincula directamente a los resultados de la empresa), productividad (quizá porque requiera para su implantación un proceso previo de cuantificación del rendimiento normal o medio en la empresa o en el sector, que también requerirá negociación con los representantes legales de los trabajadores, según indica

el art. 64.5.f ET) y los de penosidad o toxicidad (posiblemente porque la nueva maquinaria simplifica mucho hoy en día trabajos antes considerados penosos). Se demuestra así que los negociadores se decantan más bien por pactar complementos vinculados al puesto de trabajo (los llamados “plus por puesto”, que retribuyen de forma global todas las características propias del puesto de trabajo y condiciones de prestación del servicio sin individualizarlas). Y es que, en 2024, la tercera parte de los convenios de ámbito de empresa reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo, como el “plus oficio” (Estrella), el “plus de zona” -para compensar a los empleados que hagan sus rutas en las zonas con mayor densidad de población- (Cayenge, Molina Express, Thader, etc.), el “plus de editor” (La Verdad), etc..

En cualquier caso, existen dos tipos de complementos salariales que en 2024 resultan especialmente importantes (a veces incluso, controvertidos): el “plus de domingos o festivos” y el “plus de asistencia” (también llamado “complemento de prevención del absentismo”).

Por lo que al absentismo se refiere, recuérdese que, en relación con una cláusula convencional que, a efectos del devengo de un plus por no incurrir en absentismo, califica como ausencias los períodos de Incapacidad Temporal, la Audiencia Nacional, en su sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), opta ahora por cambiar radicalmente la doctrina que había mantenido en su sentencia de 8 de junio de 2016 (rec. 154/2016). Y es que si en aquel momento admitía la validez de una cláusula de esta índole, al considerar “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, la propia Audiencia Nacional, a la luz del nuevo tenor de la ley, corrige ahora esta doctrina, entendiendo que la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad y una cláusula de estas características (tanto cuando implique la pérdida completa del plus como la disminución proporcional del complemento salarial) implicaría en realidad, dar un trato desfavorable al trabajador enfermo, sólo por el hecho de ejercer su derecho legal a reponer su salud, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho.

Como reconoce la propia SAN de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), la misma nulidad debería proclamarse respecto a toda cláusula de prevención del absentismo, reconocida unilateralmente por el empresario o pactada en negociación colectiva, en virtud de la cual se perdiera o redujera el derecho a percibir la citada retribución por hacer uso de los permisos, retribuidos o no, destinados a la atención de las cargas familiares, previstos en la ley o incluso, en la propia negociación colectiva. Y es que, en realidad, se trataría de fenómenos de discriminación, que perjudican las expectativas económicas de un trabajador simplemente por el hecho de ejercer su derecho, no sólo legal sino también constitucional, a atender a su familia.

Por su parte, la STS/Social núm. 40/2025, de 20 de enero de 2025, se ha ocupado de avanzar en la definición de la legitimidad de los incentivos salariales y su compatibilidad

con los principios de igualdad y no discriminación. En este pronunciamiento, el Tribunal Supremo considera que descontar, a efectos del pago de un “incentivo de mejora” (vinculado a la productividad y la calidad y la lucha contra el absentismo), las ausencias del trabajador por enfermedad, por permisos de conciliación o por permisos para cuidar a un familiar enfermo, es contrario a Derecho por discriminatorio. La sentencia citada admite que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación.

Adviértase que, como el complemento de prevención del absentismo y el de productividad tienen diferente finalidad, tendrán también diferente tratamiento jurídico. Según se desprende de la citada sentencia, serán igualmente nulas las cláusulas o acuerdos tendentes a privar al trabajador íntegramente del derecho a percibir un complemento por productividad sólo por el hecho de haberse ausentado de la empresa determinadas jornadas al año, aunque, en cambio, sí podrá pactarse en este caso que se perciba el plus de productividad de forma proporcional a los días trabajados, o a la productividad real conseguida durante el tiempo efectivamente trabajado³.

En 2024 resulta reseñable que no todos los complementos salariales previstos para prevenir el absentismo en la negociación colectiva murciana de 2024 cumplen las exigencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo, pues en ocasiones, este “premio de asistencia” se abonará sólo si el trabajador no falta en ningún momento a su puesto de trabajo, de manera que sus ausencias, aunque sean debidas a razones justificadas de IT, le impedirán percibir este plus (IFF). Otras veces, se establece alguna limitación, pero no suficiente como para considerar que se cumplen las indicaciones jurisprudenciales antes citadas (por ejemplo, el convenio colectivo para la empresa Juke contempla que cualquier ausencia descontará la parte pro-

3 ¿Quiere esto decir que el complemento de productividad no sirve para prevenir el absentismo? Por supuesto que no, de hecho, puede ser muy útil. Adviértase que privar al trabajador del derecho a percibir, al menos, un plus de productividad proporcional a los días efectivamente trabajados (situación que valora la AN en la sentencia comentada), no es lo mismo que reconocerle el derecho a percibir, íntegro, el importe medio que el citado complemento por productividad les supuso en años anteriores (en los que no sufrían ninguna causa que les impidiese la prestación efectiva de servicios). Se trata éste de un derecho que, por el momento, nuestros jueces y tribunales sólo reconocen en casos de suspensión del contrato por motivos vinculados a la maternidad o al cuidado familiar (cfr. STS, Sala de lo Social, de 10 y de 24 enero de 2017, respectivamente, sentencias nº. 10/2017 y nº. 43/2017, y SAN, de 19 de junio de 2023, sentencia nº 80/2023, demostrando la tutela reforzada que actualmente reciben las necesidades familiares), y no ante otras situaciones, en las que también la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse lícitamente de su puesto de trabajo, como la huelga, la IT o la violencia de género (aunque pueda admitirse que existe una clara identidad de razón entre la violencia de género, la maternidad y el cuidado familiar, entre otras cosas, por tratarse de situaciones que inciden de manera directa sobre mujeres y no sobre los hombres). Por lo tanto, si una persona se ausenta de su puesto de trabajo (incluso si lo hace por motivos justificados) no habrá podido registrar las mismas cifras de productividad que consiguió en el pasado ni, en consecuencia, tampoco cobrará lo mismo (salvo las excepciones descritas), situación que, en la práctica, puede incentivar a que los trabajadores no pierdan días de trabajo salvo que sea estrictamente necesario.

porcional del plus de asistencia “salvo que se deban a IT de duración superior a 15 días o a fallecimiento de familiar”).

Así las cosas, ha llegado el momento de que nuestra negociación colectiva empiece a diferenciar el “absentismo” entendido en su conjunto (como concepto muy amplio en el que quedan encuadradas prácticamente cualquier causa de ausencia del trabajador -menos las relativas a vacaciones, fiestas, días de asuntos propios y ERTES-) de las meras ausencias no justificadas, que son las que puede intentar prevenir la negociación colectiva sin incurrir en discriminación, evitando otras situaciones que pueden incluso considerarse constitutivas de una infracción muy grave en materia de empleo. Una cosa es exigir que se avise cuanto antes con el fin de poder reorganizar los turnos de trabajo y conseguir así que el perjuicio económico que el absentismo (sea cual sea su causa) siempre genera a la empresa sea el menor posible (lo que sería, obviamente, perfectamente lícito), y otra cosa es perjudicar económicamente al trabajador que, de forma justificada, hace uso de su derecho constitucional a conciliar la vida familiar y laboral o a reponer su salud en caso de enfermedad.

Por otra parte, también controvertido puede llegar a ser el “plus por domingos y festivos”: reconocido en cerca del 40% de los convenios de empresa (Engie, Sabc, La Verdad, etc.). En ocasiones, este complemento intensifica su cuantía en el caso de festivos especialmente señalados, como Noche Buena, Navidad, Nochevieja o Año Nuevo (Engie, Sabc). Repárese que se trata de una de las pocas situaciones en las que se permite, lícitamente, del periodo de descanso marcado como mínimo en la legislación laboral a cambio de compensación económica (en esta línea, el convenio para Estrella Levante incluye un complemento por “descansos no disfrutados”).

Y es que, aunque el art. 5 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo contempla como derecho mínimo de los trabajadores el descanso semanal, también permite, en su art. 17, ciertas excepciones a esta regla general cuando existen razones objetivas que impidan su disfrute. Es entonces cuando la negociación colectiva debería ser la vía más apropiada para justificar la sustitución del disfrute del domingo o festivo por compensación económica equivalente y no por descanso sustitutorio, cosa que se hace quizá de forma demasiado somera en nuestros convenios. Recuérdese que, cuando se hay justificado la necesidad de trabajar en festivos, además, el art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos, todavía vigente, determina que “el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio”.

Así pues, aunque las justificaciones a la necesidad de trabajar en festivo suelen ser bastante escuetas en la negociación colectiva murciana (pues normalmente

queda implícita en la propia necesidad de mantener un proceso productivo constante que exige trabajar en turnos coordinados), sí que se respeta en todo momento el mínimo retributivo legalmente exigible.

A estos efectos, debe tenerse en todo momento presente que, como ha confirmado la STS, Sala de lo Social, de 25 de septiembre de 2024 (rec. 3136/2023), también la retribución por días festivos y nocturnidad trabajados a lo largo del año debe tenerse en cuenta a la hora de calcular la retribución media de los trabajadores, cantidad que, como mínimo, debe reconocerse a los trabajadores durante los períodos de vacaciones o las situaciones de IT que se encuentren complementadas por la empresa. Aspecto con una incidencia práctica muy importante.

AÑO	INCREMENTO MEDIO ⁴	MEDIA PONDERADA ⁵
2024	20,10%/7= 2,87%	112.290/40.650= 2,76%.
2023	49,70/11= 4,5%	769.387,5 /86.475=8,89%
2022	35,3 /13=2,715	110.262,5 /47.775=2,307%
2021	4,24/3=1,416666%	2.777/2.036= 1,36%
2020	16,47/7=2,35%	83.261,5/38.330= 2,1722%
2019	15,64/7=2,23%	54.668,43/18.242= 2,9968%
2018	19,45/10=1,945%	97.803,6/48.589= 2,012%
2017	16,05/11=1,46%	74.545,9/55.576= 1,34%
2016	2,2%/3= 0,73	2.050/4.450= 0,46%
2015	4,1%/6=0,683%	11.850/19.800 = 0,598%

4 Incremento salarial total dividido por el número total de convenios sectoriales de nueva negociación firmados en la región a lo largo de ese ejercicio económico.

5 El dato denominado "media" se calcula en este estudio multiplicando el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional para ese año. Por su parte, la cifra denominada "media ponderada", es el resultado de dividir la cifra media total (suma de la "media" de cada sector de actividad que tenga convenio sectorial de nueva negociación ese año), por el número total de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de convenios de nueva negociación en la Región de Murcia en cada ejercicio económico.

2014	5,8%/8=0,725%	47.250/74.010 = 0,638%
2013	11,69%/17=0,687%	73.266,4 /79.726 = 0,918%
2012	4,9%/ 4 =1,225%	27.390 /37.100 = 0,738%
2011	13,7%/ 4 = 3,2%	53.731 /15.717 = 3,4%
2010	4,5%/4 = 1,125%	31.390/29.500= 1,06%
2009	38,8%/14 = 2,7%	204.818/95.701= 2,14%
2008	55,45%/15= 3,69%	435.568/127.858= 3,40%.
2007	42,6% / 12 = 3,55%	195.118,7/ 65.649 = 2,97%

Tabla elaborada en virtud de los datos publicados anualmente por la Consejería de Trabajo de la Región de Murcia y por el REGCON, y reflejados en el "INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA" que cada año publica el CESRM.

* * *

Por lo que al sistema de **clasificación profesional** se refiere, destaca en 2024 el enorme interés que pone la negociación colectiva murciana, particularmente en el ámbito de empresa, en definir las funciones correspondientes a cada grupo profesional. Y es que prácticamente la totalidad de los textos incluyen una minuciosa tipificación de los cometidos de cada puesto de trabajo. También es reseñable el enorme interés que nuestros convenios colectivos ponen en reiterar las reglas de movilidad que contempla la legislación laboral en el art 39 ET, reiterando en su texto, a efectos meramente informativos, que la movilidad entre funciones incluidas dentro del mismo grupo profesional es libre para la empresa. Aunque a primera vista pueda pasar desapercibido su importantísimo interés práctico, en realidad se trata de una previsión fundamental (más fundamental si cabe teniendo en cuenta que nos encontramos en un momento en el que la contratación indefinida ha pasado a ser el pilar fundamental de toda plantilla). Y es que permite entre otras cosas, sancionar a los trabajadores que no cumplan su cometido, que no alcancen el rendimiento normal de su puesto o que no acaten las instrucciones de la empresa relativas a la forma de ejecutar su prestación de servicios. También ayuda a valorar la carga de trabajo de la plantilla, a plantear, llegado el momento, si es necesario realizar reducciones o ampliaciones de personal, y también, a aplicar correctamente las medidas de salvaguarda de la seguridad y salud en el trabajo que cada puesto necesita.

Por su parte, sorprende comprobar lo excepcionalísimos que son todavía, tanto en ámbito de sector como en el de empresa, los compromisos de segunda actividad. Limitados prácticamente a la pérdida del carné de conducir (Molina Express, Murcencage, Cayenge, etc.), los convenios regionales apenas hacen referencia a los importantísimos efectos que, tras la **STJUE de 18 de enero de 2024**, en una organización productiva puede llegar a tener la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual (en 2024 sólo lo aborda el convenio colectivo para La Verdad). Y es que el alto tribunal obliga al legislador español a contemplar fórmulas en virtud de las cuales sea la propia empresa en la que prestaba servicios el trabajador la que, si cuenta con puestos de trabajo compatibles con su estado, asuma una obligación de recolocación ante este tipo de contingencias (provenga tanto de contingencias profesionales como de contingencias comunes) reservando la extinción del contrato para casos extremos. De esta manera, el TJUE está prohibiendo la **extinción automática del contrato de trabajo** por incapacidad permanente sin que la empresa demuestre previamente que ha intentado **adaptar el puesto de trabajo o reubicar al empleado** en otro puesto compatible con su nuevo estado (como respuesta a esta sentencia, el Gobierno ha presentado un proyecto de ley que reformará el art. 49.1.e) ET, actualmente en tramitación). Pese a todo, parece que los negociadores murcianos todavía no le han prestado a este hecho la importancia que merece, aunque es de esperar que, en el futuro, cuando la proyectada reforma vea finalmente la luz, la negociación colectiva llegue a ser una vía muy útil para perfilar el alcance concreto de este nuevo derecho y conseguir que se aplique sin fricciones.

* * *

Por lo que a la **contratación laboral** se refiere, la negociación colectiva murciana se ha caracterizado en 2024 por reiterar, a título informativo, la definición de las diferentes modalidades de contratación que actualmente contempla la legislación laboral. Adviértase que el RD 32/2021 llevó a cabo importantes modificaciones al respecto, que los negociadores consideran conveniente visibilizar. Ahora bien, en un alto porcentaje de ocasiones, esta aparente enumeración de modalidades contractuales, se aprovecha para incluir compromisos muy valiosos: en concreto, se utiliza para predeterminar cuáles son las situaciones en las que, las empresas o la empresa concreta afectada, podrá recurrir a alguna de ellas, como es el caso del contrato temporal por circunstancias de la producción o el contrato fijo discontinuo (identificando *a priori* cuáles son las necesidades temporales que pueden incidir sobre la actividad productiva a la que afecta el convenio -Plasbel-, o cuáles son las necesidades cíclicas pero permanentes que registran, definiendo en este último caso además cuál será el criterio de llamamiento aplicable en la empresa -Zukán, U. Caec, Moyca, Transporte de viajeros, etc.-). Adviértase que ya no se trata ésta de un tipo de previsión específica de los convenios colectivos que se ocupan de regular actividades pertenecientes al sector primario, sino que aparecen en otras muchas

ramas de actividad vinculadas a demandas estacionales o cíclicas (Transporte de viajeros, Limpieza, Aceitunas).

Sorprende comprobar el escasísimo interés que la negociación colectiva murciana pone en los contratos formativos. A pesar de que tradicionalmente eran los contratos temporales vinculados a necesidades productivas de la empresa (hoy muy restringidos), la puerta de entrada habitual en una organización colectiva, en la que, con el paso del tiempo, adquirir fijeza, las empresas murcianas no ven por el momento ni en los contratos de formación en alternancia ni en los contratos para la obtención de práctica profesional, pese a ser también contratos de duración determinada en el tiempo, el mecanismo oportuno para conocer y formar nuevos empleados y estabilizar finalmente a los más competentes. Y es que ninguno de los convenios colectivos suscritos en 2024, ni de ámbito de sector ni de ámbito de empresa, ha optado por potenciar esta modalidad contractual.

Resulta también muy significativo el hecho de que nuestros negociadores han prestado en 2024 más atención que nunca a regular el periodo de prueba (Thader, Zukán, EyT22, etc.) y el periodo de preaviso mínimo que se ha de respetar en caso de baja voluntaria de sus empleados (Thader, Plasbel, Cayenge, etc.). Y es que, prácticamente la totalidad de los convenios estudiados dedican parte de su articulado a regular estos aspectos. Posiblemente, uno y otro (periodo de prueba y preaviso del cese) persiguen ahora un fin común: encontrar, disponiendo del tiempo necesario para ello, al trabajador más apropiado para el puesto de trabajo, con el que iniciar una relación laboral indefinida (modalidad contractual, recordemos, revitalizada como modalidad básica de la contratación laboral en España desde la entrada en vigor de la reforma de 2021).

También en 2024 nuestra negociación colectiva ha prestado especial interés en predeterminar cómo serán los procesos de selección de personal que se implantarán en la empresa. Se trata de un tipo de compromisos que hasta ahora resultaban excepcionales. En la mayoría de las ocasiones, se limitan a especificar que tendrán en cuenta únicamente datos neutros de los candidatos (con el fin de evitar cualquier sombra de discriminación en el acceso al empleo que, aunque difícil de demostrar, resulta igualmente sancionable por el art. 16.1 LISOS, como hacen los convenios para Cayenge, Thader, Dotransport, etc.). Excepcionalmente, se especifica además cuál será el proceso de selección en concreto seguido por la norma (Estrella de Levante detalla que el proceso de selección de personal se realizará según el método *predictive-index*), se ofrece prioridad en la contratación a quién hubiese desempeñado previamente un contrato temporal en la empresa (Limpieza de edificios y locales, Engie, Sabic) o, incluso, en igualdad de condiciones, se indica que se preferirá a los hijos e hijas de trabajadores de la empresa (Estrella de Levante). Pierden peso los compromisos consistentes en otorgar, en igualdad de condiciones, preferencia en la contratación al sexo menos representado, puesto que,

para ser plenamente operativos, debían primero concretar qué se ha de entender por igualdad de condiciones concretando elementos objetivamente valorables. En 2024, no se ha incluido ninguno.

En cualquier caso, que estos compromisos de contratación neutral pudieran ser verdaderamente efectivos y no meras declaraciones de intenciones, quizá deberían ir acompañados del nombramiento de una comisión paritaria de selección de personal que, recurriendo a un sistema basado en la unidad de acto, garantizara que la decisión final de contratación se adopta, sin solución de continuidad, después de haber abierto y analizado detenidamente, en un mismo acto, los currículos presentados por los candidatos en sobre cerrado y sin incluir fotografía. Y es que cualquier otra fórmula permite que los seleccionadores, teniendo el nombre de los concurrentes, indaguen sobre su perfil en redes sociales y se hagan una idea aproximada de la imagen, nacionalidad, edad, o situación personal o familiar de los posibles candidatos, de forma que el proceso de selección nunca será totalmente objetivo.

Por su parte, una tercera parte de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso que considere oportunas (Aceitunas, Madera, Sabic, etc.).

Respecto a la posibilidad de ocupar puestos de superior categoría, nuestros convenios suelen dar prioridad a las personas ya contratadas en la empresa, siempre que reúnan los requisitos de capacidad y titulación necesarios (Estrella, Cayenge, Thader, Molina Express, etc.), -salvo los puestos que entrañen especial confianza, que serán de libre designación (como indican los convenios para Murcencaye, Dotransport, etc.)-.

Sorprende comprobar que, aunque los complementos salariales por exclusividad son excepcionales (La Verdad), existen en la negociación colectiva murciana otros mecanismos (sin duda muy controvertidos) para limitar el pluriempleo de los trabajadores, como condicionar la posibilidad de pluriempleo a la previa autorización de la empresa (Sabic) o prohibir el trabajo de los fijos discontinuos durante los periodos de inactividad en otra empresa dedicada a la misma actividad (Juke).

Al ser pluriempleo una parte esencial del Derecho al trabajo, y éste, un derecho constitucionalmente protegido (art. 35 CE), puede afirmarse que se trata de compromisos de alcance dudoso, difícilmente encuadrables dentro de los límites a los pactos de no concurrencia que marca el art. 21.1 ET, entre otras cosas porque no media compensación económica expresa, ni existen suficientes elementos de juicio como para fundamentar que, sean las que sean las funciones desempeñadas por el trabajador, incurrirá directamente en competencia desleal sólo por trabajar también en otra empresa del sector (piénsese por ejemplo en personal poco cualificado, cuya prestación de servicios no repercute, por sí sola, en la aceptación del producto o servicio en el mercado).

Destacan también interesantes compromisos de mantenimiento del empleo, unos más concretos y otros más generales. Por ejemplo, el convenio colectivo para el sector de la Madera y el de Limpieza de edificios y locales mejoran la indemnización derivada del cese del contrato por circunstancias de la producción. Se trata de una llamativísima previsión destinada posiblemente a evitar los conflictos y reclamaciones judiciales provocados a raíz de la finalización de los contratos sometidos a una condición resolutoria, más que mejorar la protección de los trabajadores temporales. En la misma línea, el convenio colectivo para La Verdad se compromete a abonar 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 20 mensualidades en el caso de que, durante su vigencia la empresa se viese obligada a extinguir contratos por causas objetivas. Por su parte, la empresa Engie se compromete, en caso de necesidad, a adoptar medidas menos traumáticas que la extinción cuando sea posible, como la recolocación o reubicación de los trabajadores.

Resulta reseñable que más del 40% de los convenios sectoriales firmados en la Región de Murcia en 2024 incluyen un compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrataciones entre empresas del sector (Transportes urbanos, Transportes de viajeros, Limpieza). Aunque se trata de una previsión más propia del ámbito sectorial, también una cuarta parte de los convenios de empresa incluye un compromiso de esta índole (Thader, Molina Express, Cayenge, etc.) -aunque basta una primera aproximación a estos textos para comprobar que, en realidad, están simplemente recordando el alcance del art. 44 ET, reproduciendo, a título meramente informativo (para la tranquilidad de los empleados) el deber de subrogación del personal en caso de cambio de la titularidad de la empresa que ya impone la legislación laboral, sin necesidad de que el convenio colectivo insistiera en ello-.

* * *

Por lo que hace a las medidas de **acción social y prestaciones familiares**, la inmensa mayoría de los convenios regionales, sin perjuicio de poder articular mecanismos para controlar el absentismo (Unión CAEC S.L.), recogen en su articulado el **complemento por incapacidad temporal en caso de accidente o enfermedad profesional** (el 85,71% en sector y el 81,81% en empresa), así como la suscripción de una **póliza de seguro**, conocida como “el seguro de convenio” (el 85,71% de los convenios de sector y el 90,9% de los convenios de empresa). Sin embargo, la negociación colectiva murciana se muestra más reticente a la hora de disponer otra serie de ayudas o beneficios sociales a cargo de la empresa que, con la salvedad de las dispuestas en el convenio colectivo de sector para Comercio General (compras en empresa y bolsa de estudios), quedan circunscritas al ámbito de empresa. Buen ejemplo de ello son: las **ayudas por matrimonio** (Estrella de Levante, La Verdad Multimedia S.A. y Tiki Taka Games); **ayudas por natalidad** (La Verdad Multimedia S.A., Estrella de Levante, Urbanizadora Municipal S.A. y Tiki Taka Games); **seguro médico** (Tiki Taka Games, Plasbel y Sabic Innovative Plastics España S.C.A.); **ayuda**

por hijos/as con discapacidad (La Verdad Multimedia S.A. y Urbanizadora Municipal S.A.); **ayudas para estudios hijos/as** (Mix Pak System); **ayudas para la formación de empleados/as** (La Verdad Multimedia S.A. y Sabic Innovative Plastics España S.C.A.); **ayuda para guardería** (Sabic Innovative Plastics España S.C.A.); **ayuda escolar** (Jake, S.A.); **ayuda para comida** (Sabic Innovative Plastics España S.C.A.) o los **planes de pensiones** (Engie Cartagena, S.L., Erbardt Mediterráneo S.L., IFF Murcia Natural Ingredientes y Sabic Innovative Plastics España S.C.A.).

En este apartado dedicado a la acción social, resulta especialmente destacable el convenio de empresa La Verdad Multimedia S.A. en el que, junto a las medidas ya mencionadas, pueden observarse algunas ciertamente peculiares como la denominada “**conciliación familiar en periodo estival**” que consiste en fijar “una bolsa máxima de gasto social con el objeto de favorecer la conciliación familiar en período vacacional”, con un importe a consolidar para sucesivos años de 13.357€. No menos singular es la medida autodenominada “**capacidad disminuida**”, consistente en el compromiso empresarial “al acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente para la profesión habitual, en cualquiera de sus grados”, regulada con gran minuciosidad en el convenio. Además, La Verdad Multimedia S.A. es el único convenio colectivo que en 2024 prevé la creación de un fondo para **préstamos al personal**, con un tope por empleado/a, a devolver en un plazo máximo de tres años y especificando que se considerará el interés como renta en especie.

Finalmente, una vez más, ha de reseñarse que la **ropa de trabajo** representa un contenido muy presente en la negociación colectiva regional.

En materia de **seguridad y salud laboral**, los convenios colectivos regionales básicamente realizan una declaración programática de los principios y medidas de acción preventiva que ya establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Como desarrollo de dicho marco legal, también es frecuente la regulación expresa de la vigilancia de la salud y de los órganos de representación en materia preventiva (comité de seguridad y salud y delegados de prevención) y -aunque en menor medida- de los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral (Nueva Cocina Mediterránea, S.L., Moyca Grapes y Energía y Transporte Levante 2022, S.L.U.). Menos frecuente son las referencias a la formación (Unión CAEC S.L.) y especialmente singular es el establecimiento de un “protocolo de control de conductas adictivas” (Energía y Transporte Levante 2022, S.L.U.), así como un mapa de responsabilidades y un buzón de sugerencias en materia preventiva (Plasbel Plásticos SAU).

Sobre la **solución extrajudicial de conflictos**, ha de recordarse que desde que en enero de 2021 los agentes sociales suscribieran el III Acuerdo sobre Solución Au-

tónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR) (publicado en BORM de 27/01/2021) quedó suprimido el requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa para acogerse a los procedimientos de mediación y arbitraje en él regulados y que éste posee eficacia directa al tratarse de un acuerdo sobre materia concreta con arreglo a lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. La promulgación en 2021 del nuevo ASECMUR, más allá de los pequeños ajustes realizados con el fin de mejorar el funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad, supuso la incorporación al sistema de solución autónoma regional de un buen número de conflictos individuales y la previsión de que más adelante pudieran añadirse otros, además de la modificación del régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, dada su destacado papel en la solución de los conflictos como consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

Como ya ocurriera en la negociación colectiva de 2021, 2022 y 2023, en 2024 el número de convenios que abordan la solución extrajudicial de conflictos laborales es sobresaliente, previéndose esta anualidad en la totalidad de los convenios de sector y de empresa.

Al igual que en los años precedentes, más allá de la adhesión al ASECMUR o el propósito de acudir a la ORCL, en 2024 tampoco la negociación colectiva regional ha establecido cláusulas expresas que contemplen los **procedimientos de mediación y/o arbitraje** en el seno de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) para resolver las discrepancias una vez superados los plazos para la negociación de un nuevo convenio. De hecho, salvo en **materia de inaplicación de condiciones de trabajo**, es inusual encontrar referencias a la solución extrajudicial de conflictos, una referencia que en los últimos años ha ido creciendo.

Por otra parte, en el ámbito de empresa, en 2024, los convenios colectivos que prevén que en caso de que la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio no llegue a un acuerdo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos es del 35%, lo que supone un retroceso hacia las cifras de 2022, donde fue del 36,84%, en comparación con 2023 que fue del 61,11%. Y en el ámbito de sector se queda en el 28,57% de los convenios colectivos, también una cifra muy inferior a la de 2023 que fue del 50%.

La regulación de los **derechos sindicales** y la representación de los trabajadores y trabajadoras es una de las materias prototípicas de la negociación colectiva regional, aunque no se caracteriza por su especial transcendencia. Cuantitativamente su regulación es significativa, pues en 2024 alcanza al 100% de los convenios colectivos sectoriales y en empresa llega al 86,36%, si bien, dos de ellos se limitan a remitirse a la normativa de aplicación. Sin embargo, a nivel cualitativo las aportaciones no son relevantes, limitándose a alguna mejora en el crédito horario, a la

concreción de los derechos de los representantes de los/as trabajadores/as (en el ámbito de empresa) y de los derechos de información a través del conocido como tablón de anuncios (fundamentalmente en el ámbito de sector), al descuento empresarial de la cuota sindical (Aserrío, Jake o Dotransport Logística y Clinic S.L.) o a la necesidad de notificar por escrito la comunicación de afiliación a sindicatos de quienes así lo deseen.

Como contenido parte del contenido mínimo de los convenios colectivos, la **comisión paritaria** para la interpretación y aplicación del convenio se regula en todos los convenios de sector y de empresa, con la salvedad de uno de los convenios de empresa.

La composición de la comisión paritaria oscila entre 2 y 10 miembros tanto en empresa como en sector, un intervalo muy similar al de los últimos años. La gran mayoría de los convenios colectivos, con independencia de que sean de sector o de empresa suelen especificar el número de componentes de la comisión paritaria. Con excepción del convenio colectivo de empresa para Estrella de Levante, ningún convenio prevé un plazo máximo para la formación de la comisión paritaria, cuando en 2023 sí que se consolidó como una práctica más habitual en los convenios colectivos de empresa.

Como ya se indicó en 2023, la regulación del funcionamiento de la comisión paritaria cada vez es más detallada en la negociación colectiva de empresa en la Región de Murcia -no así en la sectorial-, previéndose el funcionamiento de la comisión, la periodificación de las reuniones y su convocatoria. Además, bastantes convenios suelen fijar un plazo máximo para que la comisión se pronuncie ante las situaciones que se le planteen el 28,37% de los convenios colectivos de sector y el 33,33% de los de empresa (un dato más cercano al de 2022 que al de 2023, puesto que en 2023 se fijó en el 35,71% de los convenios colectivos de sector y en el 50% de los de empresa, mientras que en 2022 se previó en el 30,77% de los convenios colectivos de empresa y el 26,3% de los de sector).

Junto con la función de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y de arbitraje y conciliación, tradicionalmente, los convenios suelen atribuir a la comisión paritaria, toda una serie de competencias delegadas de gran interés. En el año 2023 destacó la ampliación de competencias delegadas en el ámbito de sector y en 2024 en el ámbito de empresa, al encomendarse a la comisión paritaria el cálculo de la jornada anual (IFF Murcia Natural Ingredientes y Nueva Cocina Mediterránea, S.L.), el calendario laboral (IFF Murcia Natural Ingredientes y Moyca Grapes), competencias en materia de formación continua (Nueva Cocina Mediterránea, S.L. y Moyca Grapes), prevención de riesgos laborales (Nueva Cocina Mediterránea, S.L., IFF Murcia Natural Ingredientes y Moyca Grapes), igualdad (Energía y Transporte Levante 2022), o la adecuación de los salarios al SMI (Moyca Grapes).

En cuanto al **régimen disciplinario**, más de la mitad de los convenios de sector regulan esta materia realizando una enumeración de faltas expresamente tasada, se refieren a la prescripción y especifican las sanciones aplicables, siendo inferior el número de convenios colectivos de sector que fijan el procedimiento sancionador. En el ámbito de empresa, a excepción de dos convenios, todos regulan el régimen disciplinario, también con una enumeración de faltas expresamente tasada y determinando las sanciones imponibles y, aunque no todos se refieren a la prescripción, sí que lo hacen el 65%, siendo ínfimo el número de convenios que aluden a la ejecución de sanciones o a la anotación de las faltas en el expediente personal. Por otro lado, la tipificación de faltas y sanciones, una vez más, no conlleva grandes aportaciones, siendo muy similar año tras año.

* * *

Las referencias a la **formación profesional** de las plantillas son también esquemas y genéricas. Por lo que general se limitan a reproducir los derechos que al respecto otorga el art. 23 ET o bien, a recordar el deber de los empleados de asistir a los cursos de formación que organice la empresa destinados a lograr la adaptación de la plantilla a nuevas técnicas o herramientas de trabajo (Madera, Comercio, Engie, Erbardt, etc.). También es habitual que los textos recuerden el deber de los trabajadores de cursar la formación que sea necesaria en materia de PRL (Plasbel, U. Caec. etc.).

Mejorando lo dispuesto en el art. 23.1.a) ET, cerca del 15% de los nuevos textos, configura como permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a exámenes, bien por el día completo (Erbardt), bien por el tiempo imprescindible (IFF, Limpieza de edificios y locales). Ocasionalmente, se contempla un plus de cualificación para premiar al trabajador que haya seguido el programa formativo predeterminado por la dirección de la empresa (Engie); o se incluye un protocolo de solicitud de ayuda económica para que sea la propia empresa la que se ocupe de financiar la formación recibida (ajena a la empresa), como hace el convenio para Sabic.

En términos generales casi la mitad de los convenios de sector (Comercio, Aceitunas, Transporte de viajeros), y una quinta parte de los convenios de empresa incluye un compromiso genérico de potenciar la formación continua de su plantilla durante la vigencia del convenio (Mix Pak, IFF, etc.).

Es interesante la creación de una comisión de formación con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa, conseguir eficacia económica, adaptación a los cambios tecnológicos y desarrollo personal de sus empleados, aunque lo hacen menos del 10% de los textos estudiados: 10% de las empresas con el fin de (Transporte de viajeros, Sabic, Estrella). En cualquier caso, se echa en falta que nuestros convenios colectivos presten una mayor atención a

los problemas de conciliación que pueden dificultar a las personas trabajadoras la asistencia a los citados cursos, aunque estos sean necesarios para poder atender las necesidades de la empresa o les pudieran ayudar a conseguir un ascenso profesional. Así, aunque desde hace años se viene poniendo de manifiesto que sólo garantizando idénticas oportunidades de acceso a la formación para el empleo tanto a hombres como a mujeres se podrá lograr una igualdad efectiva en la empresa, en 2024, sólo en una ocasión se especifica que la formación se realizará dentro de la jornada laboral siempre que sea posible (Engie). Por el contrario, la empresa Juke obliga a realizar 30 horas al año de formación fuera de la jornada laboral (con las intrínsecas dificultades de conciliación que ello implica). En la misma línea, ninguno de los convenios analizados, ni de ámbito de sector ni de empresa, contempla la formación *on line* como forma de evitar desplazamientos y optimizar el tiempo invertido por parte de los trabajadores.

* * *

Aunque la práctica totalidad de los convenios analizados en 2024 optan por incluir en su texto una **cláusula de descuelgue**, por lo general se trata de una previsión meramente informativa, con la que se reproduce el tenor literal del art. 82.3 ET, sin concretar o predeterminar (como podría haberlo hecho) ni las causas concretas que, en una empresa determinada, teóricamente podrían dar origen a la activación de este procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo; ni zanjar por medio del arbitraje los desacuerdos que, sin duda, generará el asunto (como también podría haber hecho el propio texto del convenio, agilizando posteriormente la solución del conflicto). Eso sí, estas cláusulas se aprovechan en ocasiones para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la negociación colectiva se utiliza para atribuir directamente a la Comisión paritaria del convenio (Madera, Aceitunas, Aserrío, Engie, Murcencage, Dotransport), la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (recuérdese que, en defecto de previsión convencional, la ley contempla esta posibilidad como opcional, pues la Comisión paritaria sólo actuará cuando lo solicite cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la comisión negociadora). Otras veces, en el propio convenio se atribuye al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) la posibilidad de resolver el conflicto si la mediación prevista en el ASACMUR falla (y no deciden las partes no acudir al arbitraje.), como hacen, entre otras, los convenios para las empresas Engie, Plasbel, etc.

Procede destacar un hecho que se viene constatando desde hace años: lo reacios que son nuestros negociadores a utilizar el arbitraje como fórmula de solución de conflictos. Si bien la mediación es habitual (y operará siempre que se aplique el ASACMUR), en caso de descuelgue en ninguno de los convenios analizados las partes se comprometen a acudir a arbitraje en el propio texto del convenio colec-

tivo (recuérdese que, para que proceda el arbitraje, las partes deberán alcanzar un acuerdo expreso y escrito con las dificultades que implica lograrlo cuando el conflicto ya se ha producido). Sólo en una ocasión, este deber genérico de recurrir a mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos se concreta en la negociación colectiva murciana en el compromiso de acudir al arbitraje obligatorio (y no a la simple mediación), pero no se hace a la hora de contemplar las posibilidades de descuelgue de convenio (82.3 ET), sino los efectos de la ultraactividad (86.4 ET), una vez trascurrido un año desde la denuncia del convenio sin haberse logrado alcanzar un nuevo acuerdo (Transportes urbanos).

* * *

Por lo que a los **compromisos sociales** se refiere, resulta destacable un año más el escaso interés que la negociación colectiva murciana pone en este aspecto, desaprovechando así la oportunidad de destacarse en un mercado de bienes y servicios cada vez más comprometido. Resulta indudable que, en un momento en el que la sociedad, cada vez está más concienciada con los compromisos sociales, la implicación de la empresa en ellos podría llegar a incrementar el número potencial de posibles clientes, encargos o ventas.

Pese a su interés social, no existen compromisos convencionales concretos y bien definidos que sirvan para exigir preferencia en la contratación o en la conservación del empleo ni al sexo menos representado, ni a los trabajadores de mayor o menor edad, ni a las personas con discapacidad o que acrediten tener cargas familiares. Tan sólo existen referencias muy genéricas que, en términos muy amplios, pactan simplemente la conveniencia de contratar personal con discapacidad (Plasbel, Secom, La Verdad), de difícil exigibilidad directa en caso de conflicto (pues no existe ningún dato objetivo que permita demostrar que la intención de los negociadores era elevar su obligación más allá del 2% de contratación en empresas de más de 50 empleados que exige la legislación vigente). Lo mismo ocurre respecto al colectivo LGTBI. Y es que, aunque la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a elaborar un protocolo de protección y tutela específico (cfr. su art.15.1), la negociación colectiva murciana, tanto a nivel sectorial como de empresa, apenas aborda esta materia (a modo de excepción, la empresa Mix Pak incluye en su articulado un recordatorio de la obligación de elaborar un protocolo de actuación al respecto si en algún momento alcanza los 50 trabajadores).

Debe recordarse al efecto que no se trata de medidas que tengan por qué implicar un coste económico para las empresas, pues podrían consistir, por ejemplo, en comprometerse a realizar ofertas de trabajo neutrales y no solicitar foto en el CV, no recurrir a las empresas *e-recruiting* (especializadas en la elaboración de perfiles de personalidad a través de los datos encontrados por internet, y expertas

en recabar cualquier rastro de la vida personal que un sujeto haya dejado en sus perfiles sociales a lo largo de su vida). También si el primer filtro en los procesos de selección lo realiza una IA, hay que garantizar que el algoritmo con que se haya programado no desencadene episodios de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo. Sería igualmente muy útil establecer un protocolo anti-acoso que sea rápido y confidencial y que incluya también el ciber-acoso, garantizar el acceso claro y sin que ello genere controversias, a los baños y vestuarios de la empresa atendiendo siempre al nuevo género de la persona o, para evitar que se produzcan situaciones incómodas, asegurar que, en el caso de que se utilice una tarjeta de identificación en la empresa, ésta recoja en todo momento el nombre y la apariencia física que el trabajador necesite en cada momento de su transición, aunque esto implique actualizar su contenido con frecuencia. Igualmente, y siempre a petición de la persona trabajadora, este protocolo podría introducir fórmulas de movilidad rápida entre puestos de trabajo (o de adaptación del propio puesto de trabajo cuando ello sea posible) con el fin de evitar los entornos laborales que requieran una intensa interacción social mientras se encuentre en proceso de transición física, y siempre que la propia persona lo considere necesario con el fin de evitar episodios de ansiedad o depresión (pues la realidad ha permitido comprobar que, para muchas personas en proceso de transición de género, las situaciones sociales se convierten, por estresantes, en retos insuperables).

Mucho más intensos son los compromisos destinados a prevenir el acoso sexual en la empresa. Y es que, casi la totalidad de los convenios negociados en 2024 optan, bien por tipificar expresamente esta conducta como constitutiva de falta muy grave (Murcencage, Dotransport, IFF, etc.), o bien, deciden redactar un protocolo de actuación urgente ante estas situaciones, incluso aunque por sus dimensiones no queden obligadas a elaborar un plan de igualdad (Tiki). Para ser plenamente efectivos, resulta útil que tales protocolos contemplen medidas destinadas a identificar y erradicar tanto los episodios de acoso que se produzcan entre empleados de la empresa, como también aquellos que tienen lugar entre un/a empleado/a de la empresa y otro tipo de personal con el que se tenga contacto con ocasión del trabajo realizado (como proveedores, clientes, usuarios, etc.).

Sorprende comprobar que, a pesar de que prácticamente una cuarta parte de los convenios analizados en 2024 en el ámbito de sector, y también en el ámbito de empresa, afectan a empresas dedicadas al sector de transporte, ninguna de ellas incorpora compromiso alguno tendente a garantizar que se lleva a cabo un control de las emisiones tóxicas en el ejercicio de la actividad empresarial. Aunque el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible (121/000009), que se espera de inminente aprobación, obligará a las empresas de transporte a controlar su huella de carbono, midiendo y compensando sus emisiones (art. 37), ninguno de los convenios colectivos pertenecientes ni a cualquiera de los sectores vinculados al transporte, ni tampoco, ninguno de los convenios de las empresas dedicadas a este sector de

actividad incluye todavía ningún compromiso al respecto. Y es que un año más es reseñable la escasa atención que por el momento presta la negociación colectiva murciana al hecho de marcar planes que faciliten la transición energética hacia modelos menos contaminantes, a pesar de que el Capítulo XVI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva lo incluye entre sus objetivos prioritarios.

Pero, no se puede olvidar que, en el caso de ser aprobado el citado Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, las empresas deberán asumir compromisos mucho más intensos todavía, aspecto que, posiblemente, empiece a verse reflejado en los convenios colectivos negociados a lo largo del próximo año 2026. Y es que, de ser aprobada esta iniciativa normativa, toda empresa de más de 500 trabajadores (o centros de actividad que agrupen a varias empresas), debido a los movimientos masivos que su proceso productivo genera, deberá elaborar un plan de movilidad sostenible, contando con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores, en virtud del cual se asegure que las personas trabajadoras pueden acudir sin incidencias a su puesto de trabajo (arts. 2 y 26 del citado proyecto de ley), contando, por ejemplo con medios de transporte económicos, rápidos, poco contaminantes, que no generen problemas para alcanzar diariamente su puesto de trabajo a las personas que, por edad, discapacidad o falta de recursos económicos, tengan especiales problemas para utilizar un medio de transporte privado con el fin de no limitarles todavía más sus posibilidades de acceso al empleo. Con el fin de cumplir las exigencias de la futura norma, no bastará con contemplar pluses de transporte (en virtud de los cuales, como es sabido, se resarce a los trabajadores del coste económico invertido en ir y volver diariamente al puesto de trabajo) -pues con este tipo de estrategias, por sí solas, aunque se mejoren los derechos de los trabajadores, no siempre se conseguirá reducir la huella de carbono que genera el trabajo diario -salvo que se sufraguen sólo los gastos de transporte colectivo quizá-).

Así las cosas, es previsible que se incrementen los acuerdos de teletrabajo total o parcial de la plantilla, se instalen puntos de carga de vehículos eléctricos en los centros de trabajo, se busquen, en la medida que sea posible, sedes físicas cercanas a núcleos urbanos, paradas de autobús o tranvías, se articulen fórmulas de transporte colectivo de empleados, se adapten los horarios de entrada y salida del trabajo con el fin de evitar aglomeraciones, etc. Y es que no se puede negar que los convenios colectivos, tanto de ámbito de sector como de empresa, serán las herramientas más oportunas para plasmar este tipo de compromisos. Adviértase que, medidas de esta índole, pueden tener una fuerte incidencia sobre el número total de accidentes de trabajo producidos a lo largo del año, habida cuenta de que actualmente son los accidentes *in itinere* los que representan, con mucho, el mayor porcentaje del total de los causados.

Por lo que a **igualdad entre mujeres y hombres**, conciliación y maternidad se refiere, y aunque todos los textos analizados incluyen un apartado específicamente destinado a este tema (tal y como exige el art. 85 ET), por lo general, los textos repiten, con finalidad principalmente informativa, los derechos que reconoce la legislación laboral o las exigencias que impone la LPRL. En concreto, un año más, destaca la elevada frecuencia con que nuestra negociación colectiva utiliza fórmulas genéricas destinadas a resaltar su implicación con el objetivo de **igualdad** que proclama el art. 14 CE, tanto, en general, en su vertiente de *no discriminación* por cualquier circunstancia personal y social, como en su faceta más específica de velar por la **igualdad de género entre mujeres y hombres**, en particular. Se demuestra con ello que muchos de los derechos específicos que la legislación laboral reconoce, destinados a mejorar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, son todavía desconocidos para muchas personas trabajadoras, y por ello, los negociadores aprovechan el texto del convenio para informar de su existencia.

Ahora bien, un 40% de los textos estudiados incluye mejoras importantes al respecto. En concreto, la práctica demuestra que es el ámbito de empresa el más propicio para incluir compromisos de esta índole (siendo las referencias al respecto meramente excepcionales en los convenios colectivos de sector). A estos efectos, destacan, entre otros, el convenio colectivo para La Verdad que eleva a 20 semanas el periodo de baja por maternidad; el de Sabic, que aumenta de los 12 a los 13 años la edad del menor que da derecho a solicitar adaptación de la jornada. En esta línea, y dada la importancia práctica que actualmente desempeña el art. 34.8 ET, resulta muy destacable que, cerca del 15% de los convenios analizados, y con el fin de evitar conflictos, opta por incluir un protocolo de adaptación de la jornada por motivos de conciliación o por violencia de género (Plasbel, Zukán, Secom).

Por otra parte, aunque la acumulación de la hora por lactancia aparece en más de un 20% de los nuevos textos (Plasbel, Secom, Tiki), recuérdese que, desde la entrada en vigor del RD-Ley 2/2024, este tipo de previsiones convencionales pasan a tener un valor meramente ejemplificativo. Y es que, la citada norma modifica el art. 37.4 ET permitiendo que esta hora por lactancia sea acumulable en jornadas completas a voluntad de la persona trabajadora, sin necesidad de que exista acuerdo con el empresario o previsión convencional al respecto. Con esta disposición, nuestro legislador completa el proceso de mejora del régimen jurídico del permiso por lactancia, tanto para trabajadores como para empresas. Recuérdese que, hace poco más de dos años, el art. 18 del RD-Ley 1/2023 de 10 de enero, de Medidas Urgentes en Materia de Incentivos a la Contratación Laboral y Mejora de la Protección Social de las Personas Artistas, llenando el vacío legal que hasta ese momento existía, por fin permite a las empresas aplicarse las bonificaciones correspondientes en la cuota de cotización del personal contratado para la sustitución que esté cubriendo permisos retribuidos por lactancia. A estos efectos, estaba la empresa

Sabic que amplía la duración de la hora por lactancia, debido a la lejanía en la que se encuentra el centro de trabajo.

Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2024, como ya ocurriera en años anteriores, poco más de un 10% de los textos estudiados crea una Comisión para la Igualdad de Género (Aceitunas, Estrella, Mix Pak) encargada de velar por el respeto a la igualdad en la empresa y supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género. Adviértase que este tipo de comisiones, pese a no ser obligatorias, desempeñan un importantísimo papel a la hora de formular propuestas de actuación, y supervisar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el plan, así como a valorar el grado de consecución de los objetivos previstos -aunque no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS febrero 2021)-.

III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2024

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 ⁶	Media ⁷
1. Manipulado de Aceitunas	100	1.000	3% (Regcon)	3.000
2. Comercio	400	25.000	3% (Regcon)	75.000
3. Aserrío	35	450	3% (Regcon)	1.350
4. Transporte de viajeros por carretera (regulares y discretionales)	90	1.550	3,5% (Regcon)	5.425
5. Madera (carpintería, ebanistería, tapicería y varios)	148	3.000	2,5% (según texto del convenio)	7.500
6. Limpieza de edificios y locales	500	9.000	2% (Regcon)	18.000
7. Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías)	12	650	3,10% (propio convenio)	2.015
TOTAL	1.285	40.650	20,10%/7 = 2,87%	112.290

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **112.290/40.650 = 2,76%**.

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

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

2. ANÁLISIS SISTÉMICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SECTOR EN 2024

2.1 ÁMBITO

<p>ÁMBITO TEMPORAL</p>	<p>El año 2024 se caracteriza por la gran diversidad de duraciones atribuidas a los convenios colectivos de ámbito de sector. Estas oscilan entre los 2 años -opción más extendida- (Aserrío, Madera) y los 5 años (Limpieza).</p>
<p>EFFECTOS RETROACTIVOS</p>	<p>A pesar de que tradicionalmente resultaba habitual que se estableciese que el convenio colectivo comenzara a surtir efectos desde el momento de su firma, el 100% de los convenios de sector suscritos durante el año 2024 en la Región reconoce efectos retroactivos a su articulado (Madera, Aserrío, etc.).</p> <p>En algunos casos, esta retroactividad es muy acusada (1 de enero de 2022 para el sector de Comercio, por ejemplo).</p>
<p>DENUNCIA AUTOMÁTICA</p>	<p>Previsión que contempla sólo uno de los convenios sectoriales analizados: Aceitunas.</p> <p>De esta forma, el convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de efectuar denuncia previa, una vez alcanzada la duración inicialmente prevista en el texto del convenio.</p> <p>Se demuestra de esta manera que, de forma cada vez más acusada, las partes pretenden optimizar su esfuerzo negociador, prorrogando la vigencia del convenio de año en año en el caso de que ninguna de las partes lo denuncie.</p>
<p>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</p>	<p>Más del 85% de los convenios de sector opta por exigir que la denuncia se efectúe con una antelación mínima, por ejemplo, de 1 mes (Aserrío, Madera), o de 2 meses (Limpieza, Comercio, etc.).</p>
<p>ULTRAACTIVIDAD</p>	<p>En 2024, más del 40% de los convenios analizados incluye una referencia a la ultraactividad de sus efectos una vez producida la denuncia.</p> <p>En concreto, en este tipo de cláusulas, las partes firmantes, por lo general, se limitan a reproducir el texto vigente el art. 86.4 ET, insistiendo en que, una vez denunciado el convenio colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio, sin someter este hecho a condición temporal alguna, recordando el deber legal de acudir los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias existente, cuando haya transcurrido un año completo sin llegar a alcanzarse un nuevo acuerdo (Aceitunas, Comercio).</p> <ul style="list-style-type: none"> Sólo en una ocasión, este deber genérico de recurrir a mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos se concreta en el compromiso de acudir al arbitraje obligatorio (y no a la simple mediación), una vez trascurrido un año desde la denuncia del convenio sin haberse logrado alcanzar un nuevo acuerdo (Transportes urbanos).
<p>ÁMBITO TERRITORIAL</p>	<p>En el 100% los convenios estudiados se utiliza este tipo de fórmula genérica:</p> <p><i>“El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores y empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Región de Murcia”.</i></p>

<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>A diferencia de lo que ocurría en años anteriores, más del 80% de los convenios sectoriales suscritos en la Región de Murcia durante el año 2024 opta por identificar su ámbito funcional de forma precisa, incluyendo una detallada enumeración de las actividades integradas en el referido sector de actividad (Madera, Aserrío, Transporte de viajeros, Transportes urbanos, etc.).</p> <p>Se trata de un mecanismo destinado a evitar las dudas que puede generar acerca del ámbito de eficacia de un convenio la mera identificación tácita de su ámbito funcional, que muchas veces se realizaba únicamente repitiendo la misma denominación del convenio.</p>
<p>ÁMBITO PERSONAL</p>	<p>En la negociación colectiva de ámbito de sector es habitual que el ámbito personal de eficacia del convenio se concrete remitiendo al ámbito funcional, mediante la fórmula tipo: <i>“el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector de...”</i></p>
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Pese a todo, completando la genérica previsión anterior, en 2024, más del 50% de los convenios estudiados excluye al personal de alta dirección de la aplicación del convenio (Comercio, Aserrío, etc.), o incluso, a cualquier tipo de relación laboral especial prevista en el art. 2 ET (Transporte de viajeros, Madera).</p> <p>Por su parte, de forma excepcional, los convenios sectoriales también incluyen exclusiones meramente reiterativas tendentes a recordar que no se incluyen dentro del ámbito de aplicación del convenio las relaciones que no se puedan considerar laborales (enumeradas en el art. 1.3 ET), como ocurre en el convenio colectivo para el sector de Aceitunas.</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Cerca del 60% de los convenios de ámbito de sector condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado (Aserrío, Madera, Comercio, etc.).</p>

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p>PODER DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Las referencias al poder de organización del trabajo en los convenios sectoriales son escasas y genéricas, demostrando que se trata de una cuestión que pertenece, por esencia, al ámbito de la negociación colectiva de empresa.</p> <p>Entre estas referencias genéricas, pueden citarse las siguientes:</p>
<p>OBJETIVOS CONCRETOS</p>	<p>Determinados convenios establecen ciertas reglas destinadas a facilitar la prestación de servicios y evitar conflictos entre los empleados. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal entre distintas líneas cada cierto tiempo (Transportes urbanos). • Cómputo y retribución del tiempo de toma y deje del servicio (Transportes urbanos, Transporte de viajeros). • Suplencia de vacantes por vacaciones, IT o maternidad realizadas por el propio personal de la empresa, retribuyéndoles las horas que realicen fuera de su jornada (Limpieza).

RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO	Cada empresa afectada por el convenio sectorial se compromete a elaborar una tabla de rendimientos mínimos (Madera, Aserrío).
BUENA FE	Recordatorio del deber de no realizar competencia desleal (Madera).
FINIQUITO	<p>Casi un 30% de los convenios sectoriales incluyen alguna especificación relativa al modelo de finiquito exigible en su ámbito de aplicación (Comercio, Madera).</p> <p>En concreto, resulta particularmente interesante conseguir que las partes se comprometen a desglosar obligatoriamente los conceptos cuantificados en el finiquito pues, gracias a ello, se incrementan las posibilidades del trabajador de reclamar las cantidades no satisfechas que no hayan sido mencionadas expresamente en el finiquito.</p>
COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	En 2024 ningún convenio sectorial propone a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación la creación de una comisión específica destinada únicamente a organizar el trabajo en la empresa. Pese a todo, se trata de una posibilidad a la que pueden acogerse los convenios colectivos de ámbito de empresa si así lo desean.
TRABAJO A TURNOS	En 2024, las referencias a la posibilidad de organizar el trabajo a turnos son sólo indirectas en la negociación colectiva sectorial, demostrándose así que se trata de una cuestión más propia del ámbito de empresa. Adviértase que, en defecto de previsión expresa al respecto en el convenio sectorial aplicable, se trata de una forma de organización del trabajo que siempre puede establecerse bien por convenio de empresa, bien por acuerdo de empresa.
UNIFORME DE TRABAJO	En 2024, más del 80% de los convenios sectoriales regionales analizados su incluyen en su articulado el derecho de los trabajadores a disponer de determinada ropa de trabajo. Se trata de una previsión incluida, unas veces, por motivos de seguridad en el trabajo (Madera, Aceitunas, Aserrío) y otras, por cuestiones de uniformidad de imagen (Transportes urbanos, Transportes de viajeros).
JUBILACIÓN FORZOSA	Prevista (aunque sin utilizar la expresión “forzosa” pero reproduciendo el contenido de la DA 10ª ET) a los 68 años en el convenio colectivo para Madera.
JUBILACIÓN ANTICIPADA	<ul style="list-style-type: none"> • Condicionada a que el trabajador acredite al menos 10 años de antigüedad en la empresa (Comercio). • Premiada con días adicionales de vacaciones en cerca del 30% de los convenios analizados (Transportes urbanos, Transporte de viajeros).

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS Y CATEGORÍAS	Transportes urbanos, Aserrío, Comercio.
CATEGORÍAS	Limpieza (de la propia tabla salarial).

GRUPOS Y SUBGRUPOS	Transporte de viajeros.
GRUPOS Y NIVELES	Aceitunas.
DIVISIONES FUNCIONALES Y GRUPO DE ACTIVIDAD	Madera.
DEFINICIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES INHERENTES A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL	<p>Por motivos de claridad, y con el fin de facilitar la identificación de los trabajos que se pueden considerar “de igual valor”, más del 40% de los convenios de sector completa el sistema de clasificación profesional mediante una explicación detallada de las funciones y cometidos propios de cada grupo, nivel o categoría (Aceitunas, Comercio, Madera).</p> <p>Se trata de una medida especialmente útil para concretar los supuestos de movilidad funcional horizontal, la igualdad de retribución ante trabajos de igual valor, y también para facilitar la aplicación de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales</p>
ASCENSOS	<p>El convenio colectivo para el sector de Comercio reconoce una serie de ascensos automáticos vinculados a la antigüedad en la empresa.</p> <p>El convenio colectivo para el sector de Aceitunas, otorga preferencia al personal de la empresa para ocupar las vacantes de los puestos de trabajo se superior categoría que se puedan producir (teniendo siempre en cuenta criterios de titulación y antigüedad entre los posibles candidatos).</p>
MOVILIDAD FUNCIONAL	Cerca del 60% de los convenios analizados recuerdan en su articulado las reglas de movilidad funcional que proclama el art. 39 ET (Comercio, Limpieza, Aceitunas, etc.). Se trata de una previsión con finalidad informativa.
SEGUNDA ACTIVIDAD	<p>En 2024, cerca del 30% de los convenios sectoriales incluye algún tipo de compromiso de segunda actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por retirada del carné de conducir (salvo embriaguez), manteniendo retribución del puesto de origen (Transportes urbanos, Transporte de viajeros). • En caso de IP que resulte incompatible con el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo habitual, percibiendo en este caso la retribución que corresponda al nuevo puesto de trabajo que estén ocupando (Transportes urbanos, Transporte de viajeros).
IA	<p>Ninguno de los convenios analizados explora las posibles utilidades que la Inteligencia Artificial puede tener en su ámbito de aplicación, ni tampoco las consecuencias sobre el volumen de empleo, sobre el ritmo o la carga de trabajo que podría suponer.</p> <p>Por otra parte, tampoco existen compromisos expresos en la negociación colectiva sectorial tendentes a asegurar que los trabajadores del sector reciben la formación oportuna sobre los usos lícitos e ilícitos de la IA en su puesto de trabajo (aunque, en ciertos sectores, podría ayudar a optimizar el potencial productivo de la plantilla).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como mucho, se encuentran referencias a la facilitar la adaptación del trabajador a los <i>cambios tecnológicos</i> que experimente el sector entre los objetivos de ciertos programas formativos (por ejemplo, Transporte de viajeros).

2.4 JORNADA

CÓMPUTO	<p>TODOS los convenios colectivos de sector se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>De tales convenios, el 57,14% establecen un cómputo mixto, el 42,86% anual y ninguno de ellos opta por un cómputo semanal.</p>
	<p>Media de horas anuales⁸ = 1.778 horas y 21 minutos.</p> <p>Media de horas semanales⁹ = 40 horas.</p> <p>Ninguno de ellos determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia o hace alusión a la posible reducción de la jornada máxima legal.</p>
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA	<p>El 57,14% de los convenios colectivos de sector determinan la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada.</p> <p>Todos ellos prevén un 10% de la jornada.</p>
JORNADAS ESPECIALES	Ningún convenio colectivo de sector.
CALENDARIO LABORAL	El 42,86%.
TURNOS DE TRABAJO	Ningún convenio colectivo de sector regula la turnicidad.
JORNADA INTENSIVA EN VERANO	No está previsto en ninguno de los convenios colectivos de sector.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	El 28,57% de los convenios colectivos de sector prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.
FLEXIBILIDAD	Ningún convenio colectivo de sector.
DÍAS FESTIVOS	Comercio.
HORAS COMPLEMENTARIAS	Ningún convenio colectivo de sector.
TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPOS DE PRESENCIA	Previsto en el 28,57% de los convenios colectivos de sector.

⁸ Para el cálculo de la media de horas anuales se han tenido en cuenta tanto los convenios de sector que determinan un cómputo anual, como aquellos que los establecen mixto.

⁹ 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.

HORARIO	Ningún convenio colectivo de sector.
DESCANSO SEMANAL	Previsto en el 42,86% de los convenios colectivos de sector.
REGISTRO DE JORNADA	Aserrío.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Ningún convenio colectivo de sector.
PAUSA BOCADILLO	Regulada por el 71,43% de los convenios colectivos de sector. Todos ellos mejoran lo previsto en el ET y determinan que el tiempo empleado será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Ningún convenio colectivo de sector.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Previstas en todos los convenios colectivos de sector. Ninguno contiene una cláusula con referencia a su limitación. Si bien, el convenio colectivo para Aserríos expresamente se refiere a su prohibición, salvo en los casos exigidos por ley o de emergencia y el convenio para Aceitunas determina la conveniencia de reducirlas al máximo.
	Compensación en metálico: 42,86%.
	Preferentemente por tiempo de descanso: 42,86%.
	Metálico o descanso: 14,3%.

2.5 VACACIONES

NÚMERO DE DÍAS	<p>1º) 30 días naturales: opción por la que se decanta más del 40% de los nuevos convenios sectoriales. Consiste en reiterar el mínimo fijado en el art. 38 ET (Madera, Aserrío, etc.).</p> <p>2º) 31 días naturales: en igual porcentaje se encuentra la previsión de 31 días naturales (Transportes urbanos, Comercio, etc.).</p> <p>3º) 27 laborables: de forma excepcional, se contemplan 27 días hábiles (Limpieza), eso sí, contados de lunes a sábado (por lo que en realidad no supone una verdadera mejora del mínimo legal).</p>
RETRIBUCIÓN	<p>Con el fin de evitar dudas interpretativas, cerca del 60% de los nuevos convenios sectoriales opta por recordar la postura consolidada del Tribunal Supremo en virtud de la cual se reconoce que el trabajador, durante el periodo de vacaciones, tendrá derecho a percibir la media de los conceptos salariales variables incluidos en su nómina recibidos a lo largo del año (Comercio, Aserrío, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales determina que la retribución de las vacaciones se realizará antes de su disfrute.

BOLSA DE VACACIONES	El convenio colectivo para el sector de Comercio contempla una bolsa de vacaciones de 220 euros para aquellos trabajadores que se vean obligados a disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo inicialmente previsto por necesidades del servicio.
PARTE PROPORCIONAL	Con finalidad de aclarar las posibles dudas que los trabajadores puedan tener al respecto, cerca del 60% de los convenios analizados se ocupa de recordar que los días de vacaciones que podrán disfrutar los trabajadores que no presten servicios en la empresa el año completo (Comercio, Madera, Transporte de viajeros, etc.).
TURNOS ROTATORIOS	Sistema de organización de las vacaciones elegido en la Región de Murcia por más de un 70% de los convenios sectoriales (Aserrió, Madera, Limpieza, etc.).
PREFERENCIAS EN EL DISFRUTE	Más de la mitad de los convenios sectoriales reconoce expresamente que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo estival (Aserrió, Aceitunas, Limpieza, etc.).
FRACCIONAMIENTO	Cerca del 30% de convenios sectoriales de nueva negociación predetermina un número mínimo de días de disfrute ininterrumpido de las vacaciones, como 15 días (Aserrió) o todo el periodo continuado (Comercio).
DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES	<p>Cerca del 60% de los convenios sectoriales analizados se ha decantado en 2024 por establecer días adicionales de vacaciones (aunque en ocasiones, reciben otra denominación) -y por ello, se les dedica un apartado independiente de este estudio-</p> <p>En ciertas ocasiones, las vacaciones adicionales están previstas para premiar las jubilaciones anticipadas (Transportes urbanos, Transporte de viajeros).</p> <p>Otras veces se declara festivo retribuido el día del Santo Patrón (Limpieza).</p> <p>O se reconocen dos días extra de libre disposición (Limpieza). En ocasiones, estos dos días adicionales de libre disposición se denominan "licencias especiales" (Comercio).</p>
DOMINGOS Y FESTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el sector de comercio especifica que no comenzarán en día festivo. • El convenio colectivo para el sector de Limpieza, determina que tendrán una duración de 27 días hábiles contados de lunes a sábado.
MATERNIDAD	Aunque se trata de una previsión superflua, cerca del 30% de los convenios de sector opta por reproducir en su texto las previsiones en materia de posposición del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de maternidad previstas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores (Madera, Aceitunas).
SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>En similares términos, también el mismo porcentaje de convenios incluyen también una referencia específica a la posposición o interrupción del derecho a disfrute de las vacaciones en los casos en los que éstas coincidan en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal. Debe insistirse en que se trata de una previsión hoy superflua, plasmada únicamente con fines informativos, habida cuenta de la redacción actual del art. 38.3 ET (Madera, Aceitunas).</p> <p>A estos efectos, debe advertirse que, la Ley 3/2012 modificó la redacción literal del art. 38.3 ET con el fin de adaptarse a las exigencias de la STJUE de 21 de junio de 2012 (asunto C- 78/11). Así pues, en virtud de su nueva redacción, la situación de IT genera, por mandato legal, la interrupción o aplazamiento del periodo de vacaciones en caso de coincidencia de éstas con la situación de IT del trabajador.</p>

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Resulta llamativo comprobar que, tampoco en 2024, ninguno de los convenios de sector de nueva negociación establezca 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 previsión podría solucionar.
---	--

2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

REGULACIÓN	Tan sólo un convenio colectivo de sector se refiere a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente.
-------------------	--

LICENCIAS

REGULACIÓN	Todos los convenios colectivos de sector las regulan.
ESPECIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS ECONÓMICOS	Ningún convenio colectivo de sector regula este aspecto.
MATRIMONIO	<p>TODOS los convenios colectivos de sector esta licencia.</p> <p>El 57,14% de los convenios colectivos de sector equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho.</p> <p>El 71,43% regulan esta licencia conforme al ET.</p> <p>Aumentan el número de días a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 días = Limpieza de edificios y locales. • 18 días = Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías).
NACIMIENTO DE NIETO/A	Limpieza de edificios y locales.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	<p>TODOS los convenios colectivos de sector.</p> <p>Equiparan al cónyuge con la pareja de hecho para esta concreta licencia TODOS los convenios colectivos que expresamente la regulan.</p>
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES	TODOS los convenios colectivos de sector.

TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	TODOS los convenios colectivos de sector regulan expresamente esta licencia. De tales convenios, el 28,57% mejoran lo previsto dispuesto por el ET (Limpieza de edificios y locales y Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías).
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	Ningún convenio colectivo de sector.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 71,45% de los convenios colectivos de sector.
URGENCIAS	Ningún convenio colectivo de sector.
LACTANCIA	Regulada en el 71,43% de los convenios colectivos de sector. El 80% de aluden a la posibilidad de acumulación del permiso. De ellos, sólo la mitad concretan el periodo de acumulación: <ul style="list-style-type: none"> • 14 días = Manipulado de Aceitunas y Comercio.
CONSULTA MÉDICA	Regulada en el 42,86% de los convenios colectivos de sector. El 66,67% de tales convenios, la extienden al acompañamiento de familiares.
CARNÉ DE CONDUCIR	El 42,86% de los convenios colectivos de sector.
ASUNTOS PROPIOS	Prevista en el 42,86% de los convenios colectivos de sector.
NO RETRIBUIDOS	Regulado en el 42,86% de los convenios colectivos de sector.
ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN LABORAL	Ningún convenio colectivo.
BODA DE FAMILIARES	Regulada por el 28,57% de convenios colectivos de sector.
PERMISO ESPECIAL A CUENTA DE VACACIONES	Ningún convenio.
COMUNIÓN O BAUTIZO	Ningún convenio colectivo de sector.
SEPELIO DE UN COMPAÑERO	Ningún convenio colectivo de sector.
LICENCIAS ESPECIALES	Previsto en el 28,57% de los convenios colectivos de sector.
EXÁMENES PRENATALES O SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN	Prevista en el 28,57% de los convenios colectivos de sector.
EXÁMENES	Comercio.

FUERZA MAYOR	Comercio.
RENOVACIÓN DEL DNI	Madera.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	Regulada en el 42,86% de los convenios colectivos de sector.
ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIARES A SESIONES DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA	Ningún convenio colectivo de sector.

EXCEDENCIAS

El 57,14% de los convenios colectivos de sector regulan las excedencias.	
De tales convenios, sólo uno se limita a remitir la regulación a otro texto normativo.	
FORZOSA	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
VOLUNTARIA	TODOS los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 66,67% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 66,67% de los convenios colectivos de sector que regulan las excedencias sin realizar una remisión a otro texto normativo.
ESPECIAL	Limpieza de edificios y locales.
FUNCIONES SINDICALES	Manipulado de Aceitunas.

2.7 SALARIO

ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Con el fin de incrementar las percepciones salariales de los trabajadores cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio, sin necesidad de tener que alcanza un nuevo acuerdo, gran parte de los convenios estudiados incluyen los que se conoce como <<cláusula de actualización automática de los conceptos económicos>>:</p> <p>En concreto, en 2024 esta previsión se incluye en el 85,7% de los convenios de sector suscritos en la Región de Murcia (Madera, Aceitunas, Transportes urbanos, etc.).</p>
GARANTÍA SALARIAL	<p>En el caso de que el IPC nacional real a final de año resulte superior a la cantidad prevista en el convenio, se contempla una revisión al alza de los salarios con el fin de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. En 2024, lo incluye el 42,8% de los convenios estudiados (Transportes urbanos, Transporte de viajeros).</p>
FORMA Y MOMENTO DEL PAGO	<p>Se confirma que el ámbito de sector no es demasiado proclive a concretar en su articulado cuál debe ser el momento oportuno del pago del salario, demostrando que ésta suele ser una cuestión que se determina en el ámbito de empresa. En concreto, en 2024, se trata ésta de una cuestión sobre la que no inciden los nuevos convenios sectoriales.</p> <p>Recuérdese que, en defecto de pacto específico sobre esta materia, se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.</p>
PAGAS EXTRAORDINARIAS	<ul style="list-style-type: none"> • 2 pagas extras: El 42% de los convenios sectoriales opta por acogerse al mínimo marcado en el Estatuto de los Trabajadores (Madera, Aserrío, etc.): • 3 pagas extras: también el 42% contempla esta situación, aunque habitualmente recibe otra denominación, como "paga de marzo" (Transportes urbanos, Transportes de viajeros) o "participación en beneficios" (Aceitunas). • 4 pagas extraordinarias: Limpieza de edificios y locales.
PRORRATEO PAGAS EXTRA	<p>Posibilidad prevista en el convenio colectivo para el sector de Comercio.</p>
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	<p>A pesar de que, en otros ejercicios, ha sido ésta una opción bastante habitual en la negociación colectiva sectorial, en 2024, sólo un convenio incluye un complemento de participación en beneficios (Aceitunas). Ahora bien, al tener una cuantificación fija predeterminada en el texto del convenio y no hacerse depender realmente de los resultados prósperos o adversos de la empresa, conceptualmente se ha de definir como una paga extra adicional (y como tal se computa en este estudio).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el sector de Comercio, en términos genéricos, recuerda la posibilidad de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de incluir este tipo de plusas salariales si lo consideran oportuno.

<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>Aunque todos los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia en 2024 incluyen un complemento por antigüedad, en cerca del 70% de las ocasiones se opta por congelar la cuantía de dicho plus salarial, transformándolo en un “complemento <i>ad personam</i>” que sólo tendrían derecho a percibir sin incrementos futuros los trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad, a modo de “antigüedad consolidada”, suprimiéndolo para los trabajadores de nueva contratación (Aserrío, Madera, etc.).</p> <p>Seguirá en cambio generándose para toda la plantilla en forma de bienes y quinquenios en el sector del Transporte de viajeros y también, en el de Transportes urbanos.</p>
<p>ANTICIPOS</p>	<p>Por un máximo del 90% de la retribución correspondiente al tiempo ya trabajado (Madera).</p> <p>Adviértase que con este derecho se trata de reproducir (aunque limitándolo al 90% del salario correspondiente al tiempo ya trabajado) lo previsto en la legislación laboral (art. 29.1 ET), por lo que no se trata de una verdadera mejora de las condiciones de trabajo, como sí lo sería la posibilidad de obtener un préstamo a cargo de la empresa.</p>
<p>PLUS DE ASISTENCIA</p>	<p>Aunque, según los datos facilitados por el INE, en 2024 el absentismo laboral se ha convertido en un problema generalizado. Pese a todo, sorprende comprobar la escasa frecuencia con que los convenios sectoriales regionales hacen referencia expresa a esta cuestión.</p> <p>Como excepción a esta regla general puede citarse el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales que, con distintos nombres (complemento de productividad variable vinculado al absentismo, plus de asistencia y complemento de permanencia), contempla diferentes tipos de complementos salariales destinados a premiar la asistencia del trabajador a su puesto de trabajo; y también, el convenio para el sector de Madera. Adviértase que, en todos los casos citados, las ausencias al trabajo derivadas de IT por contingencia común determinarían la pérdida de la bonificación económica.</p> <p>Precisamente respecto a estas últimas previsiones, ha de admitirse que, según la línea jurisprudencial más reciente, su validez y aplicabilidad es discutible. Precisamente a estos efectos, cabe resaltar que, teniendo en cuenta la nueva Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en la que, aclarando la amplitud con que queda redactado el art. 14 CE, por fin se incluye expresamente la enfermedad como causa autónoma de discriminación, la Audiencia Nacional, en su reciente sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), en relación con una cláusula convencional que, a efectos del devengo de un plus por no incurrir en absentismo, penalizaba a los trabajadores que a lo largo del año hubiesen disfrutado de un período de incapacidad temporal, opta ahora por cambiar radicalmente la doctrina que había mantenido en su sentencia de 8 de junio de 2016 (rec. 154/2016). Y es que si en aquel momento se admitió la validez de una cláusula de esta índole, al considerarse “legítimo que la empresa procure disminuir el absentismo”, la propia Audiencia Nacional, a la luz del nuevo tenor de la ley, corrige ahora esta doctrina, entendiéndose que, como la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad, ha de admitirse que una cláusula de estas características implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo sólo por el hecho de estarlo, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho.</p> <p>Por su parte, como reconoce la propia SAN de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), la misma nulidad debería proclamarse respecto a toda cláusula de prevención del absentismo, reconocida unilateralmente por el empresario o pactada en negociación colectiva, en virtud de la cual se perdiera o redujera el derecho a percibir la citada retribución por hacer uso de los permisos, retribuidos o no, destinados a la atención de las cargas familiares, previstos en la ley o incluso, en la propia negociación colectiva. Y es que, en realidad, se trataría de fenómenos de discriminación, que perjudican las expectativas económicas de un trabajador simplemente por el hecho de ejercer su derecho no sólo legal, sino también constitucional, a atender a su familia.</p>

INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD O RENDIMIENTO	En 2024, menos de una tercera parte de los nuevos convenios de sector se ocupa de recordar la posibilidad de las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación de establecer complementos por productividad, rendimiento o desempeño (Madera, Transportes urbanos). En cualquier caso, recuérdese que no es imprescindible que el convenio sectorial haga referencia al complemento de productividad para que una concreta empresa (bien por convenio colectivo, bien previa negociación con los representantes legales de los trabajadores) pueda establecerlo respecto a su personal, por lo que este tipo de previsiones son meramente ejemplificativas.
PLUS DE ATENCIÓN CONTINUADA	Para la categoría de telefonista (Transporte de viajeros).
TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS, PELIGROSOS O INSALUBRES	Complemento salarial funcional al que, en 2024 hace referencia expresa más del 40% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia (Limpieza, Comercio, etc.). A veces se denominan: "pluses especiales" (Transportes urbanos). <ul style="list-style-type: none"> • Como ejemplo específico de trabajo especialmente penoso, el convenio colectivo contempla, además de los anteriores, el "plus de plazas de abastos".
PLUS FESTIVOS	Transporte de viajeros, Comercio.
COMPLEMENTO POR DESCANSOS NO DISFRUTADOS	Curioso nombre con el que se estaría haciendo referencia bien al plus por domingos y festivos, bien a la posibilidad excepcional de compensar económicamente el descanso obligatorio no disfrutado que se contempla, para profesionales muy determinadas y supuestos muy específicos, en el Decreto de Jornadas especiales de Trabajo (Transporte de viajeros)
NOCTURNIDAD	Complemento salarial funcional previsto en más del 57% de los convenios analizados, aunque en todos los casos sus límites se mantienen dentro de las franjas horarias previamente indicadas en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores -entre las 22.00 h. y las 06.00 h.- (Limpieza, Comercio, Aceitunas, etc.).
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	Poco frecuentes en el ámbito sectorial, demostrándose así que se trata de una cuestión más propia del ámbito de empresa. A modo de ejemplo de las escasas referencias a esta cuestión en la negociación colectiva sectorial, cabe destacar el "plus conductor- perceptor" previsto en el convenio colectivo para Transportes urbanos.
CUANTÍA SALARIAL	Con el fin de evitar conflictos internos, el convenio colectivo para el sector del Comercio establece que, en el caso de subida del SMI, todas las categorías profesionales experimentarán subida equivalente, con el fin de mantener la proporción retributiva.
RETRIBUCIONES EN ESPECIE	Aunque la inclusión de retribuciones salariales en especie, en los últimos años, ha resultado ser excepcionalísima en la negociación colectiva murciana, en 2024 parece que se invierte esta tendencia, pues nada menos que el 42% de los textos analizados incluye un compromiso de esta índole: <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el sector del Comercio en la Región de Murcia permite la compra a sus empleados a precio de coste. • Los convenios colectivos para Transporte de viajeros y para Transportes urbanos contempla un pase de libre circulación del que pueden beneficiarse los trabajadores del sector y sus familiares.

<p>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</p>	<p>El 100% de los convenios de ámbito de sector firmados en la Región de Murcia durante el año 2024 contempla algún tipo de suplido por gastos. Las modalidades más frecuentes son las que siguen:</p>
<p>DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN</p>	<p>Previstos para sufragar desplazamientos y estancias excepcionales del trabajador en lugar distinto a aquél en el que radique el centro de trabajo en interés y por indicación de la empresa.</p> <p>Así, prevé su devengo y concreta su cuantía mínima más del 85% de los convenios de sector (Madera, Comercio, Aceitunas, etc.).</p> <p>Recuérdese que se trata de un concepto económico que, pese a la reforma de diciembre de 2013, todavía se encuentra excluido de la base de cotización de los trabajadores (siempre y cuando la cantidad percibida por estos conceptos se ajuste efectivamente al gasto realizado, con los límites marcados al efecto en la legislación tributaria).</p>
<p>PLUS TRANSPORTE</p>	<p>Para compensar los gastos en los que incurra el trabajador al recorrer diariamente la distancia que separa su domicilio del centro de trabajo. Desde la reforma de 2013 se trata de un concepto íntegramente cotizable a la Seguridad Social. Posiblemente por este motivo, cada vez se trata de una previsión menos frecuente en la negociación colectiva sectorial murciana (cfr. por ejemplo, el convenio colectivo para el sector de la Madera que sigue contemplando este tipo de complemento económico).</p>
<p>QUEBRANTO DE MONEDA</p>	<p>Transporte de viajeros.</p>

2.8 CONTRATACIÓN

<p>RECORDATORIO DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN POSIBLES</p>	<p>Resulta habitual que nuestra negociación colectiva realice un recordatorio de las distintas modalidades contractuales permitidas por la legislación laboral, pues todos los convenios sectoriales suscritos en 2024 lo hacen. Se trata de una manera de visibilizar los cambios que introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el RD-Ley 32/2021 (Limpieza, Madera, Comercio, etc.).</p>
<p>CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</p>	<p>En algunas ocasiones se establecen particularidades:</p> <p>Por ejemplo, el convenio colectivo para el sector de la Madera y el de Limpieza de edificios y locales mejoran la indemnización derivada del cese del contrato por circunstancias de la producción. Se trata de una llamativísima previsión destinada posiblemente a evitar los conflictos y reclamaciones judiciales provocados a raíz de la finalización de los contratos sometidos a una condición resolutoria, más que mejorar la protección de los trabajadores temporales.</p>

FIJOS DISCONTINUOS	<p>En 2024, más del 40% de los convenios de sector de nueva negociación dedica una cláusula de su articulado a recordar la posibilidad de las empresas del sector de recurrir a esta modalidad contractual y a regular la forma, admitir la posibilidad de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial (Transporte de viajeros) o a prever el orden de llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos (Limpieza, Aceitunas).</p> <p>Adviértase que ya no se trata de un tipo de previsión específica de los convenios colectivos que se ocupan de regular sectores de actividad pertenecientes al sector primario, sino que aparecen en otras muchas ramas de actividad vinculadas a demandas estacionales o cíclicas (Transporte de viajeros, Limpieza).</p>
CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT	<p>Posibilidad que recuerda cerca de un 30% de los convenios estudiados (Madera, Aceitunas).</p>
PREAVISO DEL CESE	<p>Cerca del 30% de los convenios sectoriales suscritos en 2024 incluye 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.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p> <p>Éste preaviso suele oscilar entre 2 meses y 15 días, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe el trabajador (Comercio, Madera, etc.).</p>
PERIODO DE PRUEBA	<p>Cerca del 30% de los convenios de sector predetermina en su articulado el periodo de prueba al que se podrán acoger las empresas incluidas en su ámbito de aplicación a los trabajadores de nueva contratación.</p> <p>Este periodo oscila entre los 6 meses y los 15 días, dependiendo de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Madera, Aceitunas).</p> <p>El convenio colectivo para el sector de Aceitunas especifica que las situaciones de maternidad e IT no interrumpirán el cómputo del periodo de prueba (previsión que sólo pueden contemplar los convenios colectivo).</p>
PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN	<p>El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales, recordando lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, otorga preferencia en la contratación a los trabajadores temporales para ocupar las posibles vacantes de puestos de trabajo indefinidos que se puedan producir en las empresas del sector (15.7 ET). El mismo convenio, también incluye el compromiso de que las vacantes a tiempo completo se cubran en primer lugar por los trabajadores a jornada parcial que deseen aumentar su jornada (12.4.e ET).</p>
PRUEBA DE APTITUD	<p>Posibilidad que podrán desarrollar las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación que se contempla más del 40% de los convenios analizados en 2024 (Aceitunas, Madera), con el fin de tener en cuenta las destrezas, la aptitud, los méritos o los títulos profesionales de los candidatos).</p> <p>El convenio colectivo para el sector de Aceitunas también precisa que se necesitará el carné de manipulador de alimentos para ser contratado en las empresas del sector.</p>

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Se trata de un compromiso que ha perdido fuerza en la negociación colectiva sectorial. Si tradicionalmente solía encontrarse en más de la mitad de los convenios de sector, actualmente se encuentra sólo en uno (Limpieza de edificios y locales). Sin duda, el hecho de que el RD-Ley 32/2021 recuerde que el contrato indefinido es la modalidad contractual principal del ordenamiento jurídico laboral, convierte ya este tipo de compromisos en cláusulas accesorias.
SUBROGACIÓN DE PERSONAL	Más del 40% de los convenios sectoriales firmados en la Región de Murcia en 2024 incluyen un compromiso de subrogación del personal en caso de renovación de las contrata entre empresas del sector (Transportes urbanos, Transportes de viajeros, Limpieza).

2.9 ACCIÓN SOCIAL

REGULACIÓN	Todos los convenios colectivos de sector, excepto Manipulado de Aceitunas contienen un apartado dedicado a la acción social.
COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL	Todos los convenios colectivos de sector que expresamente regulan la acción social optan por mejorar las contingencias comunes, si bien, se articulan diversos mecanismos para controlar el absentismo.
SEGURO POR INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD	Todos los convenios colectivos de sector que expresamente regulan la acción social.
ROPA DE TRABAJO	La entrega de ropa de trabajo está prevista en la mitad de los convenios colectivos sectoriales.
PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN	Comercio.
COMPRAS EN EMPRESA	Comercio.
BOLSA DE ESTUDIOS	Comercio.

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA	Todos los convenios colectivos de sector dedican un apartado a la seguridad y salud en el trabajo, pero la mayoría de ellos simplemente se remiten a lo establecido en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales o hacen declaraciones genéricas.
REVISIÓN MÉDICA	Regulado en el 71,43% de los convenios colectivos de sector.

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

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

2.12 REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES

<p>MEJORA DEL MODELO LEGAL</p>	<p>Todos los convenios colectivos de sector dedican un apartado a los derechos sindicales y al crédito horario.</p> <p>La mejora respecto al marco legal mínimo procede fundamentalmente de la ampliación del crédito horario. Únicamente Aserrió prevé una regulación más minuciosa con expresa referencia a las garantías sindicales, las asambleas, elecciones sindicales, cuotas sindicales, licencias, crédito horario y tablón de anuncios.</p>
<p>TABLÓN DE ANUNCIOS</p>	<p>Previsto en el 57,14% de los convenios colectivos de sector.</p>

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios de sector regulan expresamente esta materia.</p>	
COMPOSICIÓN	<p>Ningún convenio colectivo de sector señala que todos o algunos de sus miembros deban ser designados de entre la comisión negociadora.</p> <p>Ningún convenio colectivo de sector señala que la Comisión Paritaria será nombrada por la Comisión Negociadora.</p>
	<p>No todos los convenios colectivos de sector especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>Sin concreción = Aserrío y Madera.</p>
	<p>4 miembros = Manipulado de Aceitunas.</p>
	<p>6 miembros = Comercio.</p>
	<p>8 miembros = Transporte de viajeros y Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías).</p>
	<p>10 miembros = Limpieza de edificios y locales.</p>
CONVOCATORIA REUNIÓN	<p>TODOS aluden a la forma de convocar las reuniones.</p>
ASESORES	<p>El 57,14% de los convenios prevén la posibilidad de que los miembros de la comisión sean asistidos por asesores.</p>
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	<p>El 28,57% de los convenios colectivos de sector establecen un plazo máximo para pronunciarse la comisión sobre las situaciones que se planteen.</p>
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN CASO DE DISCREPANCIAS	<p>El 28,57% de los convenios colectivos de sector prevén que en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria se acuda a la solución extrajudicial de conflictos.</p>

COMPETENCIAS	Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS.
	Arbitraje y conciliación = Ningún convenio colectivo de sector.
	Propuestas de solución para una eventual supresión del concepto retributivo de la antigüedad = Ningún convenio colectivo de sector.
	Calendario laboral = Madera.
	Revisión salarial = Ningún convenio colectivo de sector.
	Absentismo = Ningún convenio colectivo de sector.
	En materia de Seguridad y Salud Laboral = Aserrío y Madera.
	Formación Continua = Ningún convenio colectivo de sector.
	Control estadístico de ceses, bajas y altas productivas en el sector = Comercio.
	Vigilancia de la competencia desleal en el sector = Limpieza de edificios y locales.
	Cláusula abierta = 42,86%.

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	El 57,14% de los convenios colectivos de sector regulan el régimen disciplinario (todos excepto tres convenios colectivos).
	Todos realizan una enumeración de faltas expresamente tasada.
PRESCRIPCIÓN	Todos los convenios colectivos de sector que regulan expresamente el régimen disciplinario prevén los plazos de prescripción, y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).
IMPUGNACIÓN	Manipulado de Aceitunas.
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	El 50% de los convenios colectivos que expresamente tipifican las infracciones dedican un precepto al procedimiento sancionador.
SANCIONES APLICABLES	Todos los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.

ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de sector.
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	El 50% de los convenios colectivos de sector que expresamente tipifican las infracciones.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo de sector.
EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES	Manipulado de Aceitunas.
CANCELACIÓN	Ningún convenio colectivo de sector.
ANOTACIONES DESFAVORABLES	Manipulado de Aceitunas.

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS	Aunque más de la mitad de los textos estudiados incorpora un compromiso genérico de mejorar la formación de sus empleados, pocas veces éste se materializa, en el ámbito de sector, en previsiones concretas directamente exigibles por los trabajadores.
REPETICIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Como la posibilidad de celebrar contratos formativos (art. 11 ET), como hace el convenio colectivo para el sector de la Madera. • O indicar que se puede obtener un permiso para la formación, contemplado en el art. 23.1.c ET (Comercio).
MEJORA DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	Configurando como retribuido el permiso por el tiempo imprescindible para acudir a exámenes (previsto en el art. 23.1.a. ET como no retribuido), como hace el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales.
FORMACIÓN CONTINUA	Compromiso de potenciar la formación continua que asume cerca del 40% de los textos estudiados (Comercio, Aceitunas, Transporte de viajeros).
OBJETIVOS CONCRETOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la competencia y cualificación de los empleados. • Mejora de la competitividad de las empresas del sector. • Conseguir la adaptación a las nuevas exigencias del mercado de trabajo, entre otros (todos, en Aceitunas).
COMISIÓN DE FORMACIÓN	<p>Prevista en el convenio colectivo para Transporte de viajeros, con el fin de conseguir eficacia económica, adaptación a los cambios tecnológicos y desarrollo personal de sus empleados.</p> <p>Otras veces se atribuyen estas facultades a la propia comisión paritaria del convenio (Aceitunas).</p>
BOLSA DE ESTUDIOS	Al personal que acredite la realización de estudios o enseñanzas cualificadas sele abonarán 143,25 euros (Comercio).

2.16 IGUALDAD

<p>OBJETIVO</p>	<p>Prácticamente la totalidad de los convenios de nueva negociación de ámbito de sector suscritos durante el año 2024 en la Región de Murcia incluye algún compromiso de tal índole, pero éstos son de diferente alcance y contenido.</p> <p>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. Se demuestra así que es una materia más propia de la negociación colectiva de ámbito de empresa que de la negociación colectiva sectorial.</p> <p>En cualquier caso, entre otras cuestiones, pueden destacarse las siguientes:</p>
<p>NO DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Más del 40% de los convenios analizados opta por incluir un compromiso genérico de no llevar a cabo actos discriminatorios por ninguna de las circunstancias personales o sociales proclamadas en el art. 14 CE. En realidad, se trata sólo de una reiteración de obligaciones constitucionales, de mero valor ejemplificativo (Aceitunas, Limpieza, etc.).</p>
<p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Cerca del 60% de los convenios de sector firmados en 2024 en la Región de Murcia incluye en su articulado una cláusula relativa a la igualdad de género.</p> <p>Ahora bien, debe advertirse que en la mayoría de ocasiones los convenios colectivos se limitan a reproducir, sin introducir cambio alguno, las indicaciones que al respecto formula la LO 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o a formular un genérico deseo de respetar la igualdad entre mujeres y hombres (Aserrió, Aceitunas, Limpieza).</p>
<p>PLANES DE IGUALDAD</p>	<p>Cerca del 30% de los convenios analizados se ocupa de hacer referencia expresa a los planes de igualdad. Ahora bien, en la mayoría de ocasiones, dichas previsiones se limitan a recordar la obligación que afectaría a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de elaborar un plan de igualdad cuando superen los 50 trabajadores y a reproducir los objetivos, la estructura y el contenido que éstos deberán tener en caso de ser aprobados (Transportes urbanos, Limpieza, Aceitunas).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta interesante destacar que el convenio colectivo para el sector de Aserrió expresamente indica que ninguna de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuenta en la actualidad con más 50 trabajadores. <p>Pese a todo, no se puede dejar de destacar que, aunque la obligación de elaboración de un plan de igualdad afecte únicamente a empresas, el hecho de incluir un plan de igualdad en los convenios de sector puede suponer un gran avance en la igualdad de género, sobre todo en aquellos ámbitos territoriales y funcionales en los que habitualmente desarrollan su actividad PYMES. Y es que por medio de estas previsiones se puede conseguir mejorar aspectos importantes vinculados a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de aplicación directa a todas las empresas de sector, no solo a aquellas que por tener menos de 50 trabajadores no tienen obligación de negociar un plan de igualdad, sino también a aquellas que, por su escaso número de trabajadores, difícilmente dispondrán nunca ni siquiera de su propio convenio de empresa.</p>
<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>El convenio colectivo para el sector de Aceitunas, contempla la creación de una Comisión de Igualdad con funciones propias y diferentes a los de la Comisión paritaria del convenio.</p>

<p>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO</p>	<p>A nivel sectorial, no nos encontramos en 2024 con ninguna cláusula convencional que directamente otorgue preferencia en la contratación al sexo menos representado.</p> <p>Y es que, en realidad, en contra de lo que a primera vista puede parecer, no se trata ésta de una cláusula directamente aplicable, pues ¿qué significa igualdad de condiciones? ¿Cómo se puntúa a los posibles candidatos y candidatas?</p> <p>Adviértase que se trataría de previsiones inaplicables si no van acompañadas de un sistema específico de puntuación de los méritos de los concurrentes, en virtud de los cuales, poder objetivar el concepto de "igualdad de condiciones".</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>Previsión que ha sido muy excepcional en la negociación colectiva sectorial murciana de 2024. Sólo en una ocasión el convenio opta por recordar en su texto los derechos que reconoce la legislación laboral en la materia (Madera).</p> <p>Y es que, quizá, con esta inclusión, aparentemente reiterativa, los convenios sectoriales están intentando evitar que el desconocimiento provoque una insuficiente protección de la víctima, al no haber ésta reclamado la aplicación de los derechos laborales que reconoce la ley ante su situación.</p>
<p>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Más del 70% de los convenios de ámbito de sector de nueva negociación en la Región de Murcia incluye en su articulado referencia expresa al acoso sexual y al acoso por razón de género.</p> <p>En concreto, en 2024, ha sido muy habitual que los convenios sectoriales incluyan en su régimen disciplinario, como falta muy grave el llevar a cabo conductas constitutivas de una situación de acoso laboral o sexual (Limpieza, Aceitunas, etc.).</p> <p>En cambio, ninguno de los convenios sectoriales suscritos este año incluye un protocolo de actuación con la finalidad de detectar y evitar episodios de acoso sexual, demostrando que se trata ésta de una materia que se suele encomendar a la negociación de ámbito de empresa.</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>En 2024, ninguno de los convenios sectoriales incurre en una utilización incorrecta de los términos masculino y femenino. La mejor prueba de ello se encuentra en el hecho de que, todos los grupos profesionales, categorías, y puestos de trabajo, se encuentran definidas en virtud de términos neutros, haciendo referencia tanto a mujeres como hombres sin ánimo de discriminación.</p> <p>Se demuestra así que se está consiguiendo erradicar una práctica que, hasta no mucho tiempo no era infrecuente en la negociación colectiva murciana, consistente en nombrar en femenino las categorías profesionales menos cualificadas y peor retribuidas (limpiadora, triadora, etc.), mientras todas las demás quedaban redactadas en masculino genérico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales insiste expresamente en su articulado en su compromiso de evitar el lenguaje sexista.

<p>LGTBI</p>	<p>Aunque la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a elaborar un protocolo de protección y tutela específico (cfr. su art.15.1), la negociación colectiva murciana a nivel sectorial apenas aborda esta materia, demostrándose así que es un tema que se reserva a la negociación colectiva de las propias empresas que queden afectadas por la nueva obligación legal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio para el sector de transportes urbanos hace referencia todavía a que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación tendrán obligación de elaborar un plan de igualdad cuando alcancen los 200 trabajadores, a pesar de que, desde el 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo las empresas que alcancen los 50 trabajadores (RD Ley 6/2019), induciendo a confusión.
---------------------	--

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

<p>OBJETIVO</p>	<p>En algunos casos, a través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias. De esta forma se persigue elevar las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Al margen de las medidas destinadas a favorecer la no discriminación en general, y la igualdad de género en la empresa en particular (a las que se dedica un apartado independiente de este estudio), las referencias convencionales a otros bienes y derechos de interés social han sido muy escasas en la negociación colectiva sectorial de 2024.</p> <p>Se demuestra así que es el ámbito de empresa el más propicio para incluir compromisos de esta índole, siendo las referencias al respecto meramente excepcionales en los convenios colectivos de sector.</p> <p>Cabe recordar que, con este tipo de compromisos encuadrables dentro del concepto general de Responsabilidad Social Corporativa, se pretende, simultáneamente, incentivar la implicación y productividad de los empleados, al mismo tiempo que se mejora la imagen de la empresa en el mercado, con el fin de atraer potenciales clientes, por lo que suele ser una cuestión que se suele negociar en el ámbito empresarial.</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>	<p>Compromiso de respeto en la actividad productiva que proclama el sector de Aserrio.</p> <p>Adviértase la escasa atención que por el momento presta la negociación colectiva murciana al hecho de marcar planes que faciliten la transición energética hacia modelos menos contaminantes, a pesar de que el Capítulo XVI del reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva lo incluye entre sus objetivos prioritarios.</p>
<p>ENFERMEDAD</p>	<p>Aunque la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral Para la Igualdad de Trato y la No Discriminación clarificó expresamente que pueden producirse episodios de discriminación por enfermedad, se trata de un tema sobre el que por el momento no hace apenas hincapié la negociación colectiva murciana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A modo de ejemplo véanse las controvertidas cláusulas de prevención del absentismo que incluye el convenio colectivo para el sector de Limpieza de edificios y locales, donde no se excluyen del cómputo de las bajas que dan lugar a la pérdida del plus salarial la situación de IT que pueda atravesar el trabajador.

<p>MENORES DE 30 AÑOS</p>	<p>Pese a su importante labor social, ninguno de los convenios sectoriales firmados en 2024, como viene ocurriendo en años anteriores, se preocupa de recomendar a las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, potenciar la contratación de los trabajadores más jóvenes.</p> <p>De hecho, cuando se incluyen referencias a los contratos formativos, los convenios colectivos se limitan a recordar la regulación vigente (11 ET), sin incluir previsión alguna destinada a fomentar que ésta sea la vía principal de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa.</p>
<p>MAYORES DE 45 AÑOS</p>	<p>Pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria, ninguno de los convenios colectivos de ámbito de sector incluye en su articulado compromiso alguno destinado a potenciar la contratación de este grupo de trabajadores.</p> <p>En cualquier caso, debe recordarse que, aunque no exista una previsión económica específica, siempre serán aplicables los distintos incentivos económicos actualmente previstos para la contratación de personas de más edad.</p>
<p>COVID</p>	<p>Pese a la tremenda incidencia social que tuvo en el año 2020 la epidemia mundial de coronavirus, ninguno de los convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia para el año 2024 hacen referencia alguna a la incidencia de ninguna enfermedad contagiosa sobre el respectivo sector de actividad.</p>

2.18 DESCUELQUE

<p>DESCUELQUE</p>	<p>Aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la Ley, y que no necesita de desarrollo convencional para ser plenamente efectiva, la totalidad de los nuevos convenios sectoriales de nueva negociación en la Región de Murcia opta por reproducirlo en su articulado las previsiones del art. 82.3 ET, reiterando así lo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Como legalmente, la posibilidad de efectuar un descuelgue se atribuye sólo a las empresas (que, de esta forma, podrán apartarse tanto de lo previsto en un convenio de ámbito de empresa como en un convenio sectorial), aparentemente estas cláusulas, incluidas en el texto de un convenio sectorial, se limitan a recordar a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación las posibilidades de inaplicación que confiere el caso de concurrencia de causas ETOP la legislación laboral (Aceitunas, Transporte de viajeros).</p> <p>Ahora bien, en realidad, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer:</p> <p>Y es que en estas cláusulas se aprovecha para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atribuir directamente a la Comisión paritaria regional la competencia para actuar en caso de falta de acuerdo entre las partes a la hora de negociar las condiciones de la inaplicación en el ámbito de una concreta empresa (recuérdese que, en defecto de previsión convencional, la ley contempla esta posibilidad como opcional, pues la Comisión paritaria sólo actuará cuando lo solicite cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la comisión negociadora). De esta forma, sólo se planteará la posibilidad de recurrir a la mediación o al arbitraje, si en el seno de la propia Comisión paritaria del convenio no se alcanzara tampoco un acuerdo (Madera, Aceitunas, Aserrío). • Conferir a la Comisión paritaria sectorial una labor previa de comprobación de la veracidad de las causas alegadas por parte de la empresa (Aserrío, Madera).
--------------------------	---

A.2 REVISIONES SALARIALES

SECTOR	Número de empresas	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ¹⁰	Media ¹¹
Agrrios (manipulado y envasado)	80	2.500	2% (para 2024)	5.000
Construcción y Obras públicas	2.000	32.594	2,75%	89.633,5
Locales de exhibición cinematográfica	10	200	4%	800
Hostelería	8.000	35.000	3% (comparando tablas salariales de 2023 y 2024).	105.000
Empleados de fincas urbanas	475	475	3% (según texto del acuerdo).	1.425
TOTAL	10.565	70.769	14,75/5=2,95%	201.858,5

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores
201.858,5/70.769=2,852

¹⁰ Datos facilitados por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia y los datos de los propios convenios y tablas salariales.

¹¹ La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento previsto para el mismo ámbito funcional en la correspondiente anualidad.

B. CONVENIOS DE EMPRESA

B.1 CONVENIOS DE NUEVA NEGOCIACIÓN

1. RELACIÓN DE CONVENIOS

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ¹²	Media ¹³
Engie Cartagena, S.L.	42	4%	168
SECOM Iluminación	100	3%	300
Molina Express, S.L.	43	--- ¹⁴	---
Thader Urgente, S.L.	14	--- ¹⁵	---
Jake, S.A.	295	IPC ¹⁶	1.069,2
Plasbel Plásticos SAU	396	--- ¹⁷	---
Unión CAEC S.L.	4	IPC ¹⁸	10,8
Estrella de Levante	195	3,5%	682,5
Erhardt Mediterráneo S.L.	23	4,5%	103,5

¹² Datos obtenidos del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGGON).

¹³ La columna denominada media incluye el resultado de multiplicar el número de trabajadores que prestan sus servicios en cada sector de actividad por el incremento anual previsto para el mismo ámbito funcional.

¹⁴ No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

¹⁵ No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

¹⁶ Se ha tomado como referencia la media anual que en 2024 ha sido el 2,7%.

¹⁷ No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

¹⁸ Se ha tomado como referencia la media anual que en 2024 ha sido el 2,7%.

La Verdad Multimedia S.A.	78	... ¹⁹	---
Cayenge Carthago Distribución S.L.	23	... ²⁰	---
Murcencaye Courier Services S.L.	28	... ²¹	---
Dotransport Logística y Clinic S.L.	25	... ²²	---
Tiki Taka Games	129	1%	129
Nueva Cocina Mediterránea, S.L.	194	8%	1.552
Sabic Innovative Plastics España S.C.A.	612	5%	3.060
IFF Murcia Natural Ingredientes	154	4%	616
Urbanizadora Municipal S.A.	47	0,90%	42,3
Moyca Grapes	5600	... ²³	---
Energía y Transporte Levante 2022	46	... ²⁴	---
Mix Pak System	36	... ²⁵	---
Capel Vinos, S.A.	45	2%	90
TOTAL	1.840	40,49/12 = 3,37	7.823,3

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **7.823,3/1.840= 4,25%**.

19 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

20 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

21 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

22 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

23 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

24 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

25 No disponemos del dato exacto por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo.

2. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2024

2.1 ÁMBITO

<p>ÁMBITO TEMPORAL</p>	<p>La empresa murciana viene demostrando decantarse por fijar duraciones cada vez más largas a sus convenios colectivos. Así, en 2024, dos terceras partes de los nuevos convenios de empresa opta por fijar una duración igual o superior a los tres años (Cayenge, Jake, Tiki, etc.), cuatro (U. Caec, Plasbel, etc.), o incluso, cinco años (Engie, Energía y Transporte Levante 22).</p> <p>Las duraciones más reducidas resultan mucho menos frecuentes, pues sólo representan una tercera parte de los nuevos convenios de empresa, como por ejemplo de un año (Moyca) o dos años (La Verdad, Sabc, etc.).</p>
<p>ULTRACTIVIDAD</p>	<p>Dados los importantes cambios que, a lo largo de los años ha sufrido el art. 86.4 ET, que inciden sobre la configuración del proceso de negociación colectiva y la eficacia de los convenios colectivos en el tiempo, más de 70% de los convenios de empresa de nueva negociación en 2024 incluye en su articulado alguna referencia a la ultraactividad del convenio una vez denunciado.</p> <p>En la gran mayoría de ocasiones, el texto del convenio opta por reiterar, en sus mismos términos literales, el contenido del citado art. 86.4 ET, especificando así que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos intersectoriales, insistiendo en que, una vez denunciado, surtirán efectos hasta que no se negocie el nuevo convenio, sin limitar su duración en el tiempo (Jake, Secom, Estrella, etc.).</p>
<p>DENUNCIA AUTOMÁTICA</p>	<p>Cláusula por la que no opta en 2024 ninguno de los nuevos convenios de empresa.</p>
<p>ANTELACIÓN MÍNIMA DE DENUNCIA DEL CONVENIO</p>	<p>La totalidad de los convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia en 2024 opta por prefiar en su articulado una antelación mínima de denuncia del convenio, previéndose la prórroga de año en año de no ser denunciado. Dicha antelación de la denuncia oscila entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 mes: Cayenge, Plasbel, Thader, etc. • 2 meses: Erbardt, Moyca, etc. • 3 meses: Estrella, U. Caec, Mix Pak, etc.
<p>RETROACTIVIDAD</p>	<p>Aunque como regla general el convenio colectivo surte efectos desde su firma, más del 90% de los convenios de ámbito de empresa publicados en el BORM durante el año 2024 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 2024 (Thader, Murcencage, etc.), 1 de enero de 2023 (Estrella, Jake, Secom, etc.), o incluso 1 de enero de 2021 (La Verdad, Engie), demostrando así que el proceso de negociación colectiva, en muchos casos, suele prolongarse a lo largo de muchos meses.</p>

<p>ÁMBITO PERSONAL (Regla general)</p>	<p>Con carácter general los convenios de empresa identifican su ámbito personal de aplicación recurriendo a una formulación genérica de esta índole:</p> <p><i>"El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa X".</i></p> <p>Así, en 2024, como viene siendo habitual, un 40% de los convenios de empresa utilizan esta fórmula genérica sin incluir ninguna exclusión personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para Urbanizadora municipal SA es un convenio de franja, pues especifica que afecta exclusivamente al personal de ORA.
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Por su parte, el 60% de los convenios de empresa especifica que no será de aplicación al personal vinculado a la empresa por la relación laboral especial de alta dirección (Estrella, Thader, Engie, etc.); o por cualquier tipo de relación laboral especial (Jake, Zukán, Secom, etc.).</p> <p>En similar porcentaje de ocasiones, con ánimo meramente ejemplificativo, se recuerda además que el convenio colectivo sólo afecta a las personas que tenga la consideración de trabajadores de la empresa, y por tanto, quedarán excluidas aquéllas personas que se puedan considerar incluidas en alguna de las situaciones enumeradas en el art. 1.3 ET, por tener una relación civil o mercantil (Zukán, La Verdad, Molina Express, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cerca del 30% de los convenios estudiados precisa que las condiciones económicas previstas en el convenio no le serán aplicables al personal directivo (Dotransport, Molina Express, Murcencage, etc.).
<p>ÁMBITO TERRITORIAL (Regla general)</p>	<p>La gran mayoría de los convenios de empresa analizados en 2024 indica que las previsiones convencionales serán aplicables <i>"a todos los centros de trabajo que la empresa tenga en la Región de Murcia"</i>.</p> <p>Además, con ánimo de claridad, cerca del 60% de los convenios analizados, a diferencia de lo que ocurría en años anteriores, opta por concretar el municipio en el que la empresa ejerce su actividad -como Cartagena (Engie, Cayenge, etc.), San Javier (Dotransport, EyT22) o Espinardo (Estrella). Otras veces, se indica en el convenio la dirección exacta del domicilio social de la empresa o las ubicaciones concretas de los diferentes centros de trabajo de los que dispone (Sabic, Plasbel, IFF, etc.).</p>
<p>ÁMBITO FUNCIONAL</p>	<p>De forma habitual, los convenios de ámbito de empresa, concreta su ámbito funcional de forma tácita, considerándola implícita en la propia identificación de la empresa.</p> <p>Ahora bien, en 2024, el 40% de los textos analizados 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 (Estrella, Jake, Dotransport, Murcencage, etc.).</p>
<p>VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</p>	<p>Por medio de este tipo de disposiciones convencionales se condiciona la eficacia y aplicación del convenio a la validez de todas sus cláusulas, reconociendo así la unidad normativa del texto íntegro acordado. En el caso de que no exista una previsión de este tipo, la nulidad de una de las cláusulas de convenio no determina la nulidad del texto, sino su sustitución por los preceptos legales adecuados.</p> <p>Se trata de una cláusula por la que opta más del 70% de los convenios de empresa analizados (Sabic, Secom, Pak Mix, etc.).</p>

2.2 ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

<p>RECORDATORIO</p>	<p>Más del 80% de los nuevos convenios de empresa incluye una cláusula en la que simplemente se recuerda, en términos genéricos, que el poder de organización, dirección y control del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, reiterando lo ya establecido en el art. 20.1 ET (Zukán, Tiki, Sabic, Plasbel, etc.)</p>
<p>OBJETIVOS CONCRETOS</p>	<p>Además, una quinta parte de los textos se detallan los objetivos concretos que el poder de dirección de la empresa ha de perseguir, como optimizar la productividad (U. Caec), permitir la renovación o adaptación tecnológica (La Verdad, U. Caec), conseguir la adaptación continua a las exigencias del mercado (U. Caec), o garantizar eficacia y competitividad (Cayenge).</p>
<p>BUENA FE</p>	<p>Es habitual que por medio de la negociación colectiva se concreten aspectos puntuales relacionados con el deber de diligencia y buena fe que el trabajador ha de mantener durante la prestación de servicios (art. 20 ET). En 2024, dos terceras partes de los convenios de empresa detalla en su articulado obligaciones laborales concretas vinculadas a la buena fe contractual.</p> <p>Es habitual que se recuerde el deber de seguir las órdenes e instrucciones de la empresa (Thader, Plasbel, etc.) o de trabajar con diligencia (Zukán, Engie, Cayenge).</p> <p>Otras veces, se recuerdan las obligaciones de diligencia exigibles a los conductores y personal en movimiento (Cayenge, Molina Express, etc.), o del personal que trabaje a turnos (Sabic), se insiste acerca del deber de no incurrir en competencia desleal (Thader, Jake), de utilizar correctamente los equipos de trabajo (U. Caec) o el material informático (La Verdad), o se refuerza el deber de confidencialidad de los empleados (Sabic).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el fin de perfilar las obligaciones concretas vinculadas a la buena fe contractual lo máximo posible, la empresa Plasbel incluye un código ético y la empresa estrella de Levante, un código de conducta. Por su parte, el convenio para Eyt22 incluye un protocolo para la detección del consumo de conductas adictivas.
<p>UNIFORME</p>	<p>Unas veces por motivos de uniformidad de imagen, y otras, por cuestiones relacionadas con la protección de los riesgos profesionales, más del 90% de los convenios colectivos analizados en 2024 contempla un uniforme de trabajo para sus empleados, para todas o algunas de sus categorías profesionales (Secom, Nueva Cocina, Estrella, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para la empresa Urbamusa entregará gorra a los trabajadores que lo soliciten.
<p>TURNOS</p>	<p>Cerca del 30% de los convenios analizados establecen trabajo a turnos (Engie, Jake, Plasbel, etc.).</p>
<p>PROCESO PRODUCTIVO CONTINUO</p>	<p>Gracias a turnos de trabajo. En 2024 aparece en algo más del 10% de los convenios de empresas suscritos (Estrella, Sabic, etc.).</p>
<p>RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE</p>	<p>Cláusula excepcional, pues sólo se incluye en poco más del 10% de los textos estudiados (Thader, Molina Express).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta interesante que el convenio para Moyca remite a los usos y costumbres del sector para concretar el rendimiento mínimo.

<p>FINIQUITO DESGLOSADO</p>	<p>Pese a la importancia práctica que tiene (pues permite reclamar al trabajador los conceptos económicos que no se encuentren expresamente enumerados), sólo un convenio de empresa incluye en su articulado este modelo de finiquito (Mix Pak), demostrando sea ésta una cuestión que se suele encomendar a los convenios sectoriales.</p>
<p>DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Pese a la importancia práctica de esta cuestión, son escasísimas las referencias convencionales a esta cuestión (Estrella Levante, Sabic).</p> <p>Recuérdese que, al respecto, el art. 88 de la Ley de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales contempla, tajantemente, el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario en lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que, la ausencia de previsión específica al respecto, aunque no puede limitar este derecho, puede introducir confusión entre los empleados, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar.</p>
<p>CANAL DE QUEJAS Y RECLAMACIONES</p>	<p>La Verdad.</p>
<p>COVID</p>	<p>Posiblemente por el tiempo que ya ha transcurrido desde que se produjo la epidemia mundial de coronavirus, ninguno de los convenios de empresas suscritos en la Región en 2024, contempla ningún protocolo de actuación frente a una posible epidemia sanitaria.</p>
<p>FLEXIBILIDAD HORARIA</p>	<p>Erbardt.</p>
<p>TELETRABAJO</p>	<p>Aunque una tercera parte de los convenios suscritos hacen referencia al teletrabajo, por lo general son cláusulas muy genéricas en las que simplemente se recuerda la posibilidad legal de recurrir a esta forma de organización del trabajo (U. Caec, Mix Pak, IFF; etc.). En ocasiones, se crea un grupo de trabajo para estudiar la posibilidad de implantarlo (La Verdad); o se limita su utilización a un día a la semana (Engie, Zukán).</p> <p>En una ocasión se especifica que se reducirán los gastos de transporte para los trabajadores que hagan uso del teletrabajo (Sabic).</p>
<p>REGISTRO DE JORNADA</p>	<p>Poco más del 10% de los convenios de empresa precisan en su articulado cuál será el sistema de registro de jornada aplicable (Zukán, Plasbel). En ocasiones se precisa simplemente que los trabajadores utilizarán una tarjeta magnética para controlar su acceso a la empresa (Sabic).</p>
<p>INCLEMENCIAS DEL TIEMPO</p>	<p>Prevista en los convenio para Moyca, con el fin de que los trabajadores puedan permanecer a disposición de la empresa en sus instalaciones, realizando las tareas que allí sean necesarias, durante los periodos en los que se vean obligados a interrumpir su actividad por fuertes lluvias, con el fin de no perder retribución (mejorando así lo dispuesto en el art. 30 ET).</p>
<p>ABSENTISMO</p>	<p>Cerca de un 20% de los convenios analizados aborda el tema del absentismo. En la gran mayoría de ocasiones, se hace en forma de complemento salarial (cuyo contenido y alcance se analiza en el apartado correspondiente de este estudio). Otras veces, se pide hacer llegar una justificación de ausencias lo más rápidamente posible para poder reorganizar los turnos de trabajo (Sabic) o se programa la recuperación de horas (Plasbel).</p>

<p>IA</p>	<p>Pese a la importancia social creciente que tienen las Inteligencias artificiales en nuestra sociedad, ninguno de los convenios de empresa suscritos en 2024 hacen referencia alguna a la introducción de esta específica herramienta de trabajo en su proceso productivo (aunque quizá puede considerarse incluida en los objetivos de adaptación a los avances tecnológicos que incorporan algunos convenios, como Estrella Levante o U. Caec).</p>
------------------	---

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>SÓLO EN GRUPOS</p>	<p>Como es sabido, el Real Decreto Ley 3/2012, al regular el sistema de clasificación profesional suprime cualquier referencia a la categoría profesional, pasando a mencionar únicamente el grupo profesional. Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción original preveía que “Mediante la negociación o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecería el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”. Por el contrario, la nueva redacción de dicho artículo únicamente ofrece la posibilidad de establecer el sistema de clasificación profesional por medio de “grupos profesionales”.</p> <p>En 2024, dos terceras partes de los nuevos convenios de empresa suscritos en la Región de Murcia opta por establecer un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, aunque en la mayoría de casos, éste se completa distinguiendo entre Grupos y Niveles (IFF, Engie, Estrella, etc.), Grupos y Áreas funcionales (Sabic), o entre Grupos y Puestos de Trabajo (Moyca).</p> <p>Por su parte, una tercera parte de los convenios estudiados, siguen manteniendo el sistema tradicional basado en la distinción entre grupos y categorías profesionales (Nueva Cocina, Plasbet, etc.) y excepcionalmente, se opta por un sistema de clasificación profesional basado solo en categorías (Tiki o Urbamusa, según se aprecia de la tabla salarial anexa al convenio).</p>
<p>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE CADA CATEGORÍA</p>	<p>Como viene siendo habitual en la negociación colectiva murciana, más del 80% de los convenios de ámbito de empresa de nueva negociación durante el año 2024 se ocupa expresamente de detallar el contenido concreto de las funciones asignadas a cada grupo, categoría o puesto de trabajo. Se consigue con ello facilitar la identificación de los trabajos de “igual valor” a efectos de la movilidad funcional. Se detallan también los factores que conllevan la atribución de uno u otro grupo profesional, como responsabilidad, autonomía o formación necesaria (Estrella, Plasbet, Secom, etc.).</p>
<p>PLURIEMPLEO</p>	<p>Cerca del 20% de los convenios de empresa suscritos en 2024 incluye algún tipo de referencia al pluriempleo de su plantilla.</p> <p>En ocasiones, se limita a recordar el deber de no incurrir en competencia desleal (Thader, Molina Express).</p> <p>Otras veces, se insiste en que los trabajadores fijos discontinuos no podrán trabajar en el mismo sector -golosinas- durante sus periodos de inactividad (Juke).</p> <p>Por su parte, el convenio colectivo para Sabic plasma el compromiso de la empresa de intentar no contratar con personal pluriempleado y obliga a los trabajadores a informar a la empresa antes de comenzar una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia (!).</p>

<p>MOVILIDAD FUNCIONAL</p>	<p>En 2024, más del 90% de los convenios de ámbito de empresa se ocupa de reproducir en su articulado la regulación del ET acerca de la movilidad funcional, horizontal y vertical de los trabajadores (art. 39 ET). Entre otros, Urbamusa, Zukán, Nueva Cocina, etc.</p> <p>Adviértase que la movilidad de los trabajadores entre funciones propias del mismo grupo profesional queda en todo momento dentro del <i>ius variandi</i> de la empresa.</p>
<p>POLIVALENCIA FUNCIONAL</p>	<p>Gracias al sistema de clasificación profesional que hoy contempla el art. 22 ET, basado, como es sabido, en grupos profesionales (mucho más amplios, por definición, que las antiguas categorías profesionales), se hacen menos frecuentes las referencias a la polivalencia funcional. Pese a todo, en 2024, prácticamente la mitad de los nuevos convenios de empresa incluyen alguna referencia al respecto, dejando abierta la posibilidad de incluir, en el contrato de trabajo, tareas propias de varios grupos profesionales (La Verdad, Estrella, Secom, etc.).</p>
<p>PROMOCIÓN INTERNA</p>	<p>En 2024, prácticamente la mitad de los nuevos convenios de empresa se ocupan de reflejar que los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes de los puestos de trabajo de superior categoría que se puedan producir en la empresa (Estrella), prestando especial atención a su capacitación y méritos profesionales (Cayenge, Thader, Molina Express, etc.), o articulando una prueba de aptitud específica para llevar a cabo la promoción profesional (Jake, Sabic).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eso sí, un tercio de los convenios empresariales precisa que el personal directivo y el personal de confianza siempre será de libre designación por parte de la empresa (Murcencaye, Dotransport, etc.).
<p>SEGUNDA ACTIVIDAD</p>	<p>Cerca del 40% de los convenios analizados en 2024, incluye en su articulado un compromiso de paso a segunda actividad, con carácter permanente o meramente temporal, cuando los trabajadores se encuentren en ciertas situaciones personales.</p> <p>Entre otras, destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disminución de la capacidad (recibiendo el salario del antiguo puesto, descontando el importe de la pensión (!): La Verdad. 2. Pérdida del carné de conducir cuando éste sea necesario para el desarrollo de su trabajo. <p>Adviértase que, en este último caso, el compromiso de recolocación normalmente se condiciona a que la retirada del carné de conducir se haya producido sin que medie consumo de alcohol (EyT22).</p> <p>En el caso de la retirada del carné, ha sido la práctica habitual en 2024 condicionar la recolocación a que exista un puesto de trabajo vacante en el que reubicar temporalmente al trabajador (Thader, Cayenge, Molina Express), suspendiendo el contrato en caso contrario, o extinguiéndolo incluso si se trata de una retirada definitiva del carnet (Tiki, EyT22).</p> <p>En los casos en que proceda la reubicación tras la retirada del carnet, en 2024 se opta por ofrecer al trabajador la retribución correspondiente al nuevo puesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En ciertas ocasiones, se contempla la preferencia en la contratación al trabajador que, después de haber sido objeto de un despido por ineptitud sobrevenida derivado de la pérdida de su carnet de conducir, lo recupere. Resulta curioso porque en estos casos, para que la recolocación sea efectiva, se le pide al trabajador afectado que devuelva (!) la indemnización que en su momento hubiera percibido derivada de la extinción por ineptitud (Cayenge, EyT22).

2.4 JORNADA

<p>CÓMPUTO</p>	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente al cómputo de la jornada.</p> <p>El 54,55% establecen un cómputo anual, el 22,73% se decanta por un cómputo mixto y el 22,73% semanal.</p> <p>Ninguno de ellos determina una progresiva reducción del cómputo anual de la jornada para los sucesivos años de vigencia. No obstante, dos convenios colectivos sí que hacen alusión a la posible reducción de la jornada máxima legal.</p> <p>Media de horas anuales²⁶ = 1.775 horas, 7 minutos y 12 segundos.</p> <p>Media de horas semanales²⁷ = 39 horas y 18 minutos.</p>
<p>CALENDARIO LABORAL</p>	<p>El 40,91% de los convenios colectivos de empresa hacen referencia a la necesidad de que se confeccione un calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</p>
<p>DESCANSO SEMANAL</p>	<p>Prevista en el 50% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<p>ESPECIAL DISPONIBILIDAD</p>	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
<p>JORNADA INTENSIVA</p>	<p>El 18,18% de los convenios colectivos la regulan para la época estival y de tales convenios prácticamente sólo uno lo extiende al periodo de Navidad y Semana Santa.</p>
<p>FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA</p>	<p>El 40,91% de los convenios colectivos de empresa.</p>
<p>REGISTRO DE JORNADA</p>	<p>El 13,64% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente el registro de jornada.</p>
<p>REDUCCIÓN JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</p>	<p>El 59,11% de los convenios colectivos de empresa prevén la reducción de jornada por los motivos legalmente establecidos.</p>
<p>ABSENTISMO LABORAL</p>	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
<p>HORAS SUPLEMENTARIAS</p>	<p>Engie Cartagena, S.L.</p>
<p>PUNTUALIDAD</p>	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>

26 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.

27 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.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR	<p>El 54,55% de los convenios colectivos de empresa la regulan. Y lo hacen de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6,70% = Secom. • 10% = 50%. • 15% = 9,1%. • 20% = 9,1%. • 25% = Plasbel.
EXCESO DE JORNADA	El 22,73% de los convenios colectivos de empresa la regulan.
HORARIO	El 59,09% de los convenios colectivos de empresa lo regulan.
TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPOS DE PRESENCIA	Estrella de Levante.
INCLEMENCIAS DEL TIEMPO	Moyca Grapes.
DÍAS FESTIVOS	Regulados por el 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
TRABAJO A TURNOS	Regulado por el 27,27% de los convenios colectivos de empresa.
HORAS COMPLEMENTARIAS EN CASO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Ningún convenio colectivo de empresa las regula.
PAUSA BOCADILLO	<p>Convenios que la regulan = 40,91%.</p> <p>El 77,78% de los convenios colectivos de empresa que regulan esta materia mejoran lo dispuesto en el ET.</p> <p>El 33,33% especifican que el tiempo dedicado a la pausa por bocadillo será considerado trabajo efectivo.</p>
DESCANSOS PARA FUMAR	Ningún convenio colectivo de empresa.
DESCONEXIÓN DIGITAL	Únicamente dos convenios colectivos de empresa (Estrella de Levante y Sabic Innovative Plastics España S.C.A.).
TRABAJO A DISTANCIA	El 31,82% de los convenios colectivos de empresa regulan el trabajo a distancia.
HORAS EXTRAORDINARIAS	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Expresa referencia a su limitación = Engie Cartagena, S.L.</p> <p>TODOS los convenios colectivos de empresa que se refieren expresamente a las horas extraordinarias aluden a su compensación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensación en metálico: 33,33%. - Compensación en metálico o con periodos de descanso: 66,67%.

2.5 VACACIONES

<p>NÚMERO DE DÍAS</p>	<p>La negociación colectiva regional de ámbito de empresa destaca por la variedad de duraciones elegidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticamente la mitad de los nuevos convenios colectivos de ámbito de empresa opta por acogerse a la duración mínima fijada en el Estatuto de los Trabajadores, configurada en forma de 30 días naturales (Moyca, Jake, etc.) o de 22 hábiles (Zukán, Mix Pak, Nueva Cocina, etc.). <p>La otra mitad de los textos, opta en cambio por incluir duraciones superiores, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31 días naturales: La Verdad, Urbamusa, Thader, etc. • 23 laborables: Estrella, Tiki. • 25 laborables: Egie.
<p>PREFERENCIA MESES DEL AÑO</p>	<p>Una tercera parte de los convenios de empresa establece que se procurará que el periodo vacacional, total o parcialmente, coincidan con el periodo estival (Secom, Murcencage, Cayenge, etc.).</p>
<p>PERIODOS DEL AÑO DE MAYOR ACTIVIDAD</p>	<p>A su vez, más de un tercio de los nuevos convenios de empresa, introduce alguna limitación respecto al periodo de disfrute de las vacaciones por necesidades de la empresa.</p> <p>Así por ejemplo, se especifica que no se podrán disfrutar más de 10 días de vacaciones en temporada alta (Plasbel), o se excluyen los meses comprendidos entre noviembre y febrero por ser los de mayor volumen de actividad de la empresa (Molina Express. Cayenge, Dotransport, etc.).</p>
<p>CAMBIO DE FECHAS POR NECESIDADES DE LA EMPRESA</p>	<p>La Verdad, Pak Mix, Sabc.</p>
<p>MÍNIMO ININTERRUMPIDO</p>	<p>Prácticamente el 30% de los nuevos convenios de empresa garantiza que los trabajadores disfruten al menos de 15 días continuados de vacaciones (U. Caec, Thader, Cayenge, etc.).</p>
<p>DÍAS AÑADIDOS DE VACACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 día adicional por disfrutar las vacaciones en temporada baja (Plasbel). • 1 día adicional por cada 15 años de antigüedad en la empresa: Nueva Cocina. • 24 y 31 de diciembre: Estrella de Levante. • Fiesta patronal: Nueva Cocina, Erbardt. • 1 día adicional al alcanzar el trabajador los 60 años de edad (Sabic). • Días por asuntos propios: previstos en una tercera parte de los convenios estudiados . Unas veces se concede un día (Nueva Cocina) y otras, dos días (Cayenge, Erbardt, etc.).
<p>POSIBILIDAD DE DISFRUTARLAS FUERA DEL AÑO NATURAL</p>	<p>Una quita parte de los nuevos convenios de empresa permite disfrutar, excepcionalmente, las vacaciones fuera del año natural en el que se han generado, por ejemplo, hasta el 30 de abril del año siguiente (Engie), hasta fin de enero del año siguiente (Tiki), durante el primer cuatrimestre del año siguiente (Sabic), o hasta el 28 de febrero del año siguiente (Plasbel).</p>

TURNOS ROTATORIOS	<p>Como en años anteriores, se trata de la opción que mejor acogida tiene entre las empresas murcianas.</p> <p>En 2024 se incluye en más del 90% de los convenios de empresa de nueva negociación en la Región de Murcia (Estrella, Secom, Plasbel, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> Sólo en una ocasión se especifica que las vacaciones se disfrutarán siempre en agosto: Urbamusa
DISFRUTE DE LAS VACACIONES	<p>En 2024, cerca del 40% de los nuevos convenios se compromete a que las vacaciones no comiencen en sábado, domingo o festivo (Cayenge, Thader, La Verdad, etc.).</p>
CRITERIOS DE ATRIBUCIÓN DE TURNOS	<p>En 2024, cerca del 30% de los convenios analizados se ocupa de precisar cómo se distribuirán los turnos de vacaciones en caso de concurrencia de solicitudes.</p> <p>Por lo general, los textos optan por dirimir las discrepancias utilizando un criterio de categoría y antigüedad (EyT22, Estrella, Thader, U. Caec). Sólo excepcionalmente se incluye el criterio de tener hijos en edad escolar (Sabic) para atribuir los turnos de vacaciones cuando dos o más trabajadores soliciten el mismo periodo. Se echan en falta más previsiones de este tipo que pueden ser muy útiles para mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>
INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD	<p>Todavía en 2024, con ánimo informativo, un tercio de los nuevos convenios de empresa reproducen en su texto la regulación prevista en el art. 38.3 ET (Engie, Tiki, Urbamusa, etc.).</p> <p>A estos efectos debe recordarse que, en cumplimiento de la línea interpretativa marcada por el TJUE, desde julio del año 2012, el art. 38.3 ET llevó a cabo un cambio radical respecto a la situación que existía anteriormente, y pasa a especificar expresamente que la situación de IT permite posponer o interrumpir el turno de vacaciones hasta el fin de dicha situación, independientemente de la causa que haya motivado tal incapacidad para el trabajo (cfr. art. 38. 3 <i>in fine</i> del Estatuto de los Trabajadores).</p>
BOLSA DE VACACIONES	<p>Como ya viene siendo habitual en la negociación colectiva regional, tampoco en 2024, ninguno de los convenios de empresa incluye en su articulado el derecho de los trabajadores a percibir una bolsa de vacaciones.</p>
PARTE PROPORCIONAL	<p>Más de la mitad de los nuevos convenios, dedica una cláusula de su articulado a recordar que los trabajadores que no hubieran prestado servicios el año completo sólo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les correspondan en función del tiempo verdaderamente trabajado (IFF, Cayenge, Erbardt, etc.).</p> <p>Con similar finalidad se especifica que el trabajador fijo-discontinuo percibirá la retribución correspondiente a las vacaciones prorrateada por cada día de trabajo efectivo (Moyca).</p>
RETRIBUCIÓN REAL	<p>En 2024, uno de cada tres nuevos convenios de empresa, con ánimo aclarativo, precisa que la retribución de las vacaciones será equivalente a la retribución mensual real o normal de los trabajadores de la plantilla, prorrateando la media de los últimos 12 meses por lo que respecta a las retribuciones variables (Cayenge, Urbamusa, La Verdad, etc.).</p>

2.6 PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

REGULACIÓN	<p>El 22,73% de los convenios colectivos se refieren a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento remitiéndose a lo previsto en la normativa vigente, o regulándola del mismo modo que dicha normativa, salvo Sabic Innovative Plastics España S.C.A. que incrementa la suspensión a 18 semanas y La Verdad, que la incrementa en 20 semanas, pero únicamente para el supuesto de maternidad, distinguiendo entre suspensión del contrato por maternidad y suspensión del contrato por paternidad, aunque se refiere al "padre u otro progenitor".</p>
-------------------	--

LICENCIAS

REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE	<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan las licencias y permisos retribuidos, a excepción de Unión CAEC S.L., que se remite a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.</p>
PAREJAS DE HECHO	<p>Tan sólo el 23,81% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias y permisos retribuidos, hacen una extensión genérica de todas las licencias previstas para los cónyuges a las parejas de hecho.</p>
MATRIMONIO	<p>TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias se refieren a ésta.</p> <p>De tales convenios, equiparan el matrimonio con la unión de parejas de hecho el 90,48% de los mismos.</p> <p>El 80,95% de los convenios colectivos de empresa que regulan esta licencia lo hacen conforme al ET. Excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 días = Cayenge Carthago Distribución S.L., Murcencaye Courier Services S.L., Dotransport Logística y Clinic S.L. • 18 días = Erhardt Mediterráneo S.L. <p>Dos convenios prevén la posibilidad de acumularla con las vacaciones: Estrella de Levante y La Verdad Multimedia S.A.</p>
EVENTOS ESCOLARES DE HIJOS/AS	<p>Urbanizadora Municipal S.A..</p>
LICENCIAS ESPECIALES RECUPERABLES	<p>Mix Pak System.</p>

NACIMIENTO DE NIETO/A	Ningún convenio colectivo de empresa.
ADAPTACIÓN DE LA JORNADA	Zukán S.L. y Plasbel Plásticos SAU.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE	TODOS los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias.
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA 2º GRADO	TODOS los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias.
TRASLADO DOMICILIO HABITUAL	El 85,71% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las licencias, y lo hacen de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> • Igual que el ET = 61,11%. • Mejoran lo dispuesto en el ET = el resto.
DESAHUCIO	Ningún convenio colectivo de empresa.
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE	El 85,71% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
SEPARACIÓN LEGAL O DIVORCIO	Sabic Innovative Plastics España S.C.A..
EXÁMENES PRENATALES O ASISTENCIA A SESIONES PRECEPTIVAS EN CASO DE ADOPCIÓN	El 76,19% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.
ENTIERRO DE UN FAMILIAR EN HORARIO LABORAL	Sabic Innovative Plastics España S.C.A. y Estrella de Levante.
RESOLUCIÓN DE ASUNTOS ANTE ORGANISMOS OFICIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
FIRMA DE DOCUMENTOS NOTARIALES PARA LA ADQUISICIÓN DE UNA VIVIENDA	Ningún convenio colectivo de empresa.
FORMACIÓN	Nueva Cocina Mediterránea, S.L. y Moyca Grapes.

LACTANCIA	<p>El 71,43% de los convenios aluden expresamente a esta licencia.</p> <p>De tales convenios, el 26,67% especifican la acumulación de lactancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 días = Moyca Grapes. • 14 días = Mix Pak System. • 15 días = Tiki Taka Games y Urbanizadora Municipal S.A.
TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	Ningún convenio colectivo de empresa.
ASUNTOS PROPIOS (LICENCIA RETRIBUIDA)	El 52,38% de los convenios de empresa que regulan las licencias.
CONSULTA MÉDICA	<p>Esta licencia está prevista en el 52,38% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.</p> <p>El 63,63% de tales convenios colectivos de empresa se refieren a la posibilidad de solicitarla para acompañar a familiares.</p>
LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN	El 42,86% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
BODA DE FAMILIARES	El 28,57% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
BAUTIZO DEL HIJO/A	La Verdad Multimedia S.A..
COMUNIÓN DEL HIJO/A	La Verdad Multimedia S.A. y Sabic Innovative Plastics España S.C.A..
SUFRAGIO	Sabic Innovative Plastics España S.C.A.
TRATAMIENTO O PRUEBAS POR ENFERMEDAD CRÓNICA	Plasbel Plásticos SAU.
EXÁMENES	El 33,33% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES	El 61,90% de los convenios de empresa que regulan expresamente las licencias.
TRÁMITES MATRIMONIALES	Ningún convenio colectivo de empresa.
REPOSO ANTES O DESPUÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE UNA DOSIS MEDICAMENTOSA	Nueva Cocina Mediterránea, S.L. y Urbanizadora Municipal S.A..
LICENCIAS SUPLEMENTARIAS, RETRIBUIDAS O NO A JUICIO DE LA EMPRESA QUE NO AFECTEN AL SERVICIO	Tiki Taka Games.

VIOLENCIA DE GÉNERO	El 28,57% de los convenios colectivos de empresa.
ROBO EN EL DOMICILIO	Ningún convenio colectivo de empresa.
FUERZA MAYOR	Prevista en el 38,1% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las licencias.
PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO	Tiki Taka Games prevé un permiso parental no retribuido de 8 semanas.
PROCEDIMIENTO	El 28,57% de los convenios colectivos que expresamente regulan las licencias se refieren a su procedimiento de solicitud y concesión. Y sólo la mitad de ellos aluden a los conceptos retributivos que conformarían el salario durante el periodo de disfrute de la licencia.

EXCEDENCIAS

REGULAN LAS EXCEDENCIAS	El 68,18% de los convenios colectivos de empresa regulan expresamente las excedencias.
REMISIÓN	Ninguno de ellos lo hace con una remisión genérica a la legislación vigente, sin más.
FORZOSA	El 80% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
VOLUNTARIA	TODOS los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE CADA HIJO	El 60% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR	El 60% de los convenios colectivos de empresa que expresamente regulan las excedencias.
ESPECIALES	Engie Cartagena, S.L.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Ningún convenio colectivo de empresa.

2.7 SALARIO

CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA	<p>Se trata de una previsión a través de la que se intenta predeterminar, en el propio texto del convenio colectivo, el incremento que experimentarán los conceptos económicos durante los futuros años de vigencia del convenio, sin necesidad de llegar a un nuevo acuerdo.</p> <p>Mecanismo de revisión salarial establecido prácticamente en el 75% de los convenios de empresa (IFF, Mix Pak, Nueva Cocina, etc.).</p> <p>En una ocasión, esta actualización es a la baja (La Verdad).</p>
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	<p>En 2024, menos de uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa incluye un pacto de este tipo (Plasbel, Mix Pak, Erhardt, etc.), aunque en ocasiones sujeto a un tope máximo (4,5%, en IFF).</p> <p>Gracias a estas previsiones, cuando el IPC real a final de año supera el IPC previsto en atención al que inicialmente se calcularon las subidas salariales se produce una actualización salarial automática.</p> <p>Persigue mantener el nivel adquisitivo de los trabajadores reconociendo efecto retroactivo a la subida final.</p> <p>Dadas las intensísimas subidas del IPC registradas en los últimos tiempos, las empresas parecen ser reacias a incluir este tipo de pactos, antes mucho más habituales.</p>
ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS REITEGRABLES	<p>Aunque quedan encuadrados bajo la denominación genérica de “anticipos”, cerca del 25% de los convenios de ámbito de empresa recuerda la posibilidad de reconocer anticipos a sus trabajadores, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.1 ET (Plasbel). En ocasiones estos anticipos se encuentran limitados al 90% del sueldo correspondiente al tiempo ya trabajado (Sabic) o al 90% (Urbamusa).</p> <p>De forma excepcional (en menos del 10% de los nuevos convenios de empresa), se concede la posibilidad de solicitar también préstamos equivalente a un mes y medio de sueldo (Nueva Cocina), o a través del fondo de préstamos (La Verdad).</p> <p>Se diferencia del anticipo porque en este caso la empresa no adelanta el salario correspondiente al tiempo ya trabajado antes de que llegue el momento oportuno de devengo, sino que actúa como una entidad financiera prestando cantidades económicas superiores sin duda al salario mensual del trabajador, aunque en este caso, sin intereses.</p> <p>En 2024, la posibilidad de obtener préstamo no se condiciona a la aplicación del dinero a fin determinado, como sí hacen otros convenios de empresa (por ejemplo, la compra de una casa, de un coche, gastos de enfermedad, etc.).</p>
TIEMPO Y FORMA DE PAGO	<p>Más del 20% de los nuevos convenios de empresa hace referencia en su articulado al tiempo y forma en el que se ha de realizar el pago, indicando que el pago se realizará el penúltimo (EYT22) o antepenúltimo (Engie) día laborable del mes trabajado, o dentro de los 5 (Tiki) o 6 (Nueva Cocina) primeros días del mes siguiente al trabajado.</p>

PAGAS EXTRAS	<p>2 pagas extras. Más del 40% de los convenios de empresa opta por mantener el mínimo legal (Secom, Dotransport, Sabic, etc.).</p> <p>Por su parte, cerca del 60% de los nuevos convenios opta por mejorar la retribución anual de sus trabajadores incluyendo 3 pagas extras (Thader, Molina, EyT22, etc.), 4 pagas extras (Erbardt, La Verdad); o incluso 5 pagas extra (Estrella Levante).</p> <ul style="list-style-type: none"> • En uno de cada cinco nuevos convenios, se incluye la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias (Engie, Tiki, etc.). • En ocasiones, una de estas pagas no tiene la misma cuantía que las restantes, o recibe, injustificadamente la calificación de paga de “participación en beneficios”, como ocurre en el convenio colectivo para Urbamusa.
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	<p>Como se vienen apreciando en estudios anteriores, se trata de un complemento cada vez más excepcional.</p> <p>Menos del 15% de los nuevos convenios de empresa incluye en 2024 un complemento de participación en beneficios. A pesar de la denominación utilizada, resulta habitual que el importe de este complemento se configure en el texto del convenio colectivo como una paga de cuantía fija (lo que lo convierte en una paga extraordinaria más), sin depender realmente de los resultados reales de la empresa, y como tal se incluye en este estudio (como se ha adelantado, esto ocurre con el convenio colectivo para la empresa Urbamusa, y también en la empresa Moyca).</p> <p>El convenio colectivo para Zukán sí contempla un “bonus” de participación en los beneficios de la empresa.</p>
PLUS POR PUESTO	<p>Son diversos los complementos salariales funcionales que contempla nuestra negociación colectiva para compensar económicamente las particularidades de cada puesto de trabajo (volumen de trabajo, esfuerzo, responsabilidad, formación necesaria, etc.).</p> <p>En 2024, una tercera parte de los convenios estudiados reconoce a sus trabajadores un complemento económico funcional por categoría, actividad, especialidad técnica o por puesto de trabajo. Entre otros, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus editor: La Verdad. • Plus cualificación (si se sigue el programa formativo determinado por la dirección de la empresa (Engie). • Plus oficio: Estrella. • Plus de zona (para compensar a los empleados que hagan sus rutas en las zonas con mayor densidad de población). Aparece prácticamente en el 20% de los convenios analizados (Cayenge, Molina Expres, Thader, etc.). • Plus por puesto. También previsto en cerca del 20% de los nuevos textos (Engie, Plasbel, Sabic, etc.). • Posibilidad de incentivar económicamente al trabajador que deba efectuar desplazamientos (Moyca).

<p>ANTIGÜEDAD</p>	<p>Cerca del 60% de los nuevos convenios de empresa reconoce alguna clase de mejora económica dependiendo de la antigüedad del trabajador en la empresa.</p> <p>Ahora bien, dentro de este reconocimiento genérico, se pueden diferenciar varios tipos de regulación del complemento salarial por antigüedad:</p> <p>A) Devengo de antigüedad para todos los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones, sea por trienios, quinquenios o según una tabla progresivamente creciente dependiendo de la antigüedad del trabajador (Thader, Plasbel, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excepcionalmente esta cantidad se encuentra topada a 2 bienios y 1 quinquenio (Cayenge), o a 2 trienios y 5 quinquenios (IFF). • Otras veces, se genera en periodos de tiempo muy amplios, como ocurre con los 20, 30 o 40 años de antigüedad en la empresa: La Verdad. <p>B) Antigüedad congelada y transformada en un complemento <i>ad personam</i>, de modo que no lo van a generar los trabajadores de nuevo ingreso (Erhardt).</p>
<p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>También llamada <<Prima de Incentivos>> o <<Prima de objetivos>>.</p> <p>Complemento salarial funcional previsto en casi un 15% de nuevos convenios de empresa. En ocasiones recibe otras denominaciones como "plus rendimiento" (Urbamusa, Sabc) o "retribución por objetivos" (Cayenge). Es habitual que incluya en el convenio colectivo en términos muy amplios, dejando abierta la posibilidad de concreción a la empresa (también Cayenge).</p> <p>Se suele recordar que este complemento no es consolidable.</p>
<p>PLUS PENOSIDAD O TOXICIDAD</p>	<p>En 2024 resulta excepcional reconocer un complemento denominado por peligrosidad, penosidad o toxicidad (Nueva Cocina), pero en cambio, una cuarta parte de los textos analizados contempla un "complemento por puesto", en virtud del cual se tienen en cuenta las específicas condiciones de prestación del servicio de cada categoría profesional, incluyendo, las citadas (Plasbel, Zukán, Moyca, etc.).</p> <p>Este tipo de complemento salarial está destinado a compensar a aquellas categorías profesionales expuestas a riesgos específicos o que deban realizar trabajos especialmente penosos. En ningún caso excluye la obligatoria aplicación de las medidas oportunas en materia de PRL.</p>

<p>PLUS ASISTENCIA</p>	<p>También llamado “prevención del absentismo” o “plus dedicación”. Se establece en cerca del 20% de los convenios de empresa. Su finalidad es prevenir el absentismo, pero con diferente configuración y alcance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Así, en ocasiones, se vincula al gasto anual de la empresa en situación de IT (Sabic). • Otras veces, se configura como “premio de asistencia” y se abona siempre que el trabajador o falte al trabajo, de manera que sus ausencias le impedirán percibir este plus, salvo que se deban a IT de duración superior a 15 días o a fallecimiento de familiar (Juke). También impiden acceder a este complemento las ausencias por IT en el convenio colectivo para IFF. • En ocasiones, se devenga por día efectivo de trabajo (Urbamusa). <p>Adviértase que las empresas deben ser especialmente cuidadosas en la configuración del plus de asistencia, pues pueden incurrir en formas de discriminación indirectas que antes pasaban desapercibidas pero que en los últimos tiempos empiezan a ser detectadas por nuestros jueces y tribunales.</p> <p>Resulta muy interesante destacar que, la Audiencia Nacional, en su sentencia de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), entiende que la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad y por lo tanto, una cláusula que privara del complemento económico previsto para la prevención del absentismo a los trabajadores que se hayan encontrado en situación de IT, implica un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. La misma sentencia, considera que serán igualmente nulas las cláusulas de prevención del absentismo que penalicen el uso de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente.</p>
<p>PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS</p>	<p>Reconocido expresamente en cerca del 40% de los convenios de empresa (Engie, Sabic, La Verdad, etc.). En ocasiones, este complemento intensifica su cuantía en el caso de festivos especialmente señalados, como Noche Buena, Navidad, Nochevieja o Año Nuevo (Engie, Sabic, Tiki, Zukán, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal de control de temperatura y recuperación de CO2 que deba trabajar en domingo o festivo, además de la compensación económica recibirá un día de descanso adicional cada tres veces que tenga que prestar el servicio (Estrella).
<p>PLUS NOCTURNIDAD</p>	<p>Complemento salarial funcional que reconoce más de la mitad de los convenios de ámbito de empresa (IFF, Jake, Engie, Estrella, etc.).</p> <p>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.</p>
<p>PLUS CONSTANTE DISPONIBILIDAD</p>	<p>Aparece en 2024 en uno de cada cuatro nuevos convenios:</p> <p>Unas veces, se reconoce para ciertas categorías profesionales (Zukán, Mix Pak o Nueva Cocina). Otras, recibe otra denominación como “plus de urgencias” (Engie) o “Plus de retén” (Juke, Sabic).</p>

<p>PLUS DEDICACIÓN EXCLUSIVA</p>	<p>La Verdad</p> <ul style="list-style-type: none"> En cualquier caso, se debe destacar que existen en la negociación colectiva murciana otros mecanismos (controvertidos) para limitar el pluriempleo de los trabajadores, como prohibirlo expresamente por contrato, condicionándolo a la previa autorización de la empresa (como hace la empresa Sabic y se pone de manifiesto en otro apartado de este trabajo) o prohibir el trabajo de los fijos discontinuos durante los periodos de inactividad en otra empresa dedicada a la misma actividad (Juke).
<p>PLUS TIPO DE JORNADA</p>	<p>Plus jornada partida: La Verdad.</p> <p>Por el contrario, el convenio colectivo para estrella Levante reconoce un complemento por jornada ininterrumpida.</p>
<p>TURNICIDAD</p>	<p>Previsto en cerca del 20% de los textos: Sabic, Plasbel, etc.</p>
<p>DESCANSOS NO DISFRUTADOS</p>	<p>Estrella. Podría decirse que, pese a su literalidad, en realidad es bien un plus por domingos o festivos, bien un plus por jornadas especiales (trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás en los que no sea posible disfrutar el descanso, previstos en el art. 20 del RD 1516/1995).</p>
<p>PLUS LENGUA EXTRANJERA</p>	<p>Ningún convenio lo recoge en 2024.</p>
<p>PERCEPCIONES SALARIALES EN ESPECIE</p>	<p>Posiblemente por las dificultades relacionadas con su cuantificación económica a efectos de cotización y tributación, se trata de un tipo de previsión poco frecuente en la negociación colectiva murciana.</p> <p>En concreto, en 2024, el convenio para Nueva Cocina incluye el derecho de manutención el día que presten servicios.</p> <p>El convenio colectivo para la empresa Sabic contempla la posibilidad de comprar acciones con un descuento del 15%.</p>
<p>PERCEPCIONES EXTRASALARIALES</p>	<p>Resulta muy habitual que la negociación colectiva de ámbito de empresa contemple algún tipo de SUPRIDO POR GASTOS:</p> <p>Los supuestos más frecuentes son:</p>
<p>PLUS TRANSPORTE</p>	<p>Se trata de una cantidad económica destinada a compensar los gastos en los que incurre el trabajador al realizar el desplazamiento diario a su puesto de trabajo.</p> <p>En 2024 se contempla en más del 40% de los convenios de empresa (Engie, Jake, Thader, etc.).</p> <p>En algunos casos se especifica que se percibirá por día de trabajo efectivo (Urbamusa), por día de trabajo y distancia recorrida (Sabic), o por el contrario, se pacta que se percibirá también mientras el trabajador se encuentre en vacaciones (Murcencage, Dotransport) -posiblemente perdiendo su naturaleza extrasalarial y convirtiéndose en un plus salarial más en este último caso-.</p> <p>En cualquier caso, repárese en que, aunque conceptualmente tenga la naturaleza de suplido por gastos, desde 2013 se debe incluir en la base de cotización (Real Decreto-ley 16/2013).</p>

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS	<p>En 2024, como viene ocurriendo en años anteriores, prácticamente el 50% de los convenios de empresa incluye este tipo de suplido por gastos.</p> <p>Destinado a compensar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que excepcionalmente pudieran incurrir los trabajadores cuando, por necesidades de la empresa, se vieran obligados a realizar servicios fuera del centro de trabajo. Entre otros: Plasbel, Sabic, Zukán, etc.</p>
OTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Quebranto de moneda: EyT22 • Plus “gastos de calle”: La Verdad. • Ayuda por comida: Sabic, de 149,51 euros/mes.

2.8 CONTRATACIÓN

RECORDATORIO MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE	<p>Dos terceras partes de los convenios analizados se ocupan de recordar las modalidades de contratación laboral actualmente existentes. Puede resultar una previsión útil después de que el RD-Ley 32/2021 introdujera importantes cambios al respecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cerca del 15% de los textos, en consonancia con esta nueva regulación legal, se ocupan de proclamar que la contratación indefinida será la modalidad contractual principal de la empresa (Sabic, Engie, U. Caec).
FIJO -DISCONTINUO	<p>Resulta esencial destacar la importancia que cobra el contrato fijo discontinuo en la negociación colectiva de ámbito de empresa en 2024. Más de la mitad de los nuevos textos especifican en su texto cuáles serán las actividades cíclicas pero permanentes de su proceso productivo o detallan las reglas de llamamiento de este personal (Zukán, U. Caec, Moyca, etc.).</p>
TEMPORALES	<p>El convenio colectivo para la empresa Plasbel incluye previsiones ejemplificativas de posibles necesidades temporales que podrían ser cubiertas con personal contratado por circunstancias de la producción.</p>
PREAVISO DEL CESE	<p>Más del 80% de los convenios de empresa suscritos en 2024 incluye en su articulado cuál será la anticipación mínima con la que el trabajador deberá comunicar su decisión de no continuar con la relación laboral iniciada y también, qué consecuencias económicas desencadenará no respetar la citada anticipación.</p> <p>Recuérdese que se trata de una previsión que la legislación laboral encomienda a la negociación colectiva o a la costumbre del lugar (art. 49 ET).</p> <p>Éste preaviso suele oscilar entre 15 días y 3 meses, dependiendo de la empresa y del puesto de trabajo que ocupe el trabajador (Thader, Plasbel, Cayenge, etc.).</p>

<p>PERIODO DE PRUEBA</p>	<p>En 2024, más del 90% de los convenios estudiados predetermina en su articulado el periodo de prueba que se podrá imponer a los trabajadores.</p> <p>Este periodo habitualmente oscila entre 2 y los 6 meses, dependiendo de la empresa y de cuál sea el grupo profesional en el que se encuadre el trabajador (Thader, Zukán, EyT22, etc.).</p> <p>Es habitual que el propio texto del convenio, concretando la amplia redacción del art. 14.3 ET, especifique que los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o por IT, interrumpirá también el cómputo del periodo de prueba (Jake, Nueva Cocina, Plasbel).</p>
<p>PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cerca del 10% de los convenios analizados otorga preferencia en la contratación indefinida a los trabajadores que previamente hubiesen desempeñado una relación laboral temporal (Engie, Sabic). • En caso de empate, la empresa Estrella de Levante reconoce preferencia en la contratación a los hijos e hijas de trabajadores de la empresa. • Pierden peso los compromisos consistentes en otorgar, en igualdad de condiciones, preferencia en la contratación al sexo menos representado, puesto que, para ser plenamente operativos, debían primero concretar qué se ha de entender por igualdad de condiciones. En 2024, no se ha incluido ninguno.
<p>SELECCIÓN DE PERSONAL</p>	<p>Una tercera parte de los convenios analizados recuerda en su articulado que la empresa puede establecer las pruebas de acceso que considere oportunas (Sabic, etc.).</p> <p>Es habitual que se insista en que, con el fin de evitar episodios de discriminación en el acceso al empleo (tipificados como infracciones laborales muy graves en el art. 16.1 LISOS), el proceso de selección de personal tome como referencia únicamente datos neutros de los candidatos (Cayenge, Thader, Dotransport, etc.).</p> <p>En esta línea, el convenio colectivo para la empresa Estrella de Levante detalla que el proceso de selección de personal se realizará según el método <i>predictive-index</i> y según el proceso <i>onboarding</i>.</p>
<p>SUBROGACIÓN DE PERSONAL</p>	<p>Aunque se trata de una previsión más propia del ámbito sectorial, una cuarta parte de los convenios de empresa incluye un compromiso de esta índole (Thader, Molina Express, Cayenge, etc.).</p> <p>Basta una primera aproximación a estos textos para comprobar que, en realidad, están simplemente recordando el alcance del art. 44 ET, reproduciendo, a título meramente informativo (para la tranquilidad de los empleados) el deber de subrogación del personal en caso de cambio de la titularidad de la empresa que ya impone la legislación laboral, sin necesidad de que el convenio colectivo insistiera en ello.</p>
<p>BOLSA DE TRABAJO</p>	<p>Sabic</p>

CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO	<p>En ciertas ocasiones, se especifica que la retirada del carné de conducir podrá dar lugar (si no hubiera otro puesto apropiado) a la extinción del contrato por ineptitud sobrevinida (Murcencage, Dotransport, etc.).</p> <p>Con la misma finalidad, pero redactado en términos mucho más genéricos, también se contempla que la pérdida de la titulación, habilitación o autorización imputable a la persona, que necesite la maquinaria necesaria para desarrollar su trabajo (Erhardt).</p>
JUBILACIÓN FORZOSA	<p>Uno de cada cinco nuevos convenios hace uso de esta posibilidad permitida en la DA 10ª del ET (Estrella, Plasbel, Zukán, etc.).</p>
JUBILACIÓN PARCIAL	<p>Una cuarta parte de los textos estudiados se compromete a favorecer la jubilación parcial (Estrella, Plasbel, Secom, etc.).</p>
JUBILACIÓN ANTICIPADA	<p>Cerca del 15% de los textos estudiados introduce un premio destinado a potenciar la jubilación anticipada (Urbamusa, IFF, Estrella).</p>
MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	<p>Se trata de previsiones excepcionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo para La Verdad se compromete a abonar 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 20 mensualidades en el caso de que, durante su vigencia la empresa se viese obligada a extinguir contratos por causas objetivas. • La empresa Engie se compromete, en caso de necesidad, a adoptar medidas menos traumáticas que la extinción cuando sea posible, como la recolocación o reubicación de los trabajadores.

2.9 ACCIÓN SOCIAL

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	<p>El 81,81% de los convenios colectivos de empresa prevén el complemento de incapacidad temporal en caso de accidente o enfermedad profesional.</p>
PÓLIZA DE SEGURO	<p>La práctica totalidad los convenios colectivos de empresa, concretamente el 90,9% prevén la contratación de una póliza de seguro que cubre muerte e incapacidad permanente.</p>
SEGURO MÉDICO	<p>El 13,63% de los convenios colectivos de empresa.</p>
ROPA DE TRABAJO	<p>El 54,55% de los convenios colectivos de empresa regulan la obligación de entregar prendas de trabajo y las condiciones de su utilización.</p>

AYUDA POR MATRIMONIO	Estrella de Levante, La Verdad Multimedia S.A. y Tiki Taka Games
AYUDA POR NATALIDAD	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
AYUDA POR HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	La Verdad Multimedia S.A. y Urbanizadora Municipal S.A.
PRÉSTAMOS	La Verdad Multimedia S.A.
AYUDAS PARA ESTUDIOS HIJOS/AS	Mix Pak System.
AYUDAS PARA LA FORMACIÓN DE EMPLEADOS/AS	La Verdad Multimedia S.A. y Sabic Innovative Plastics España S.C.A..
AYUDA GUARDERÍA	Sabic Innovative Plastics España S.C.A..
AYUDA ESCOLAR	Jake, S.A.
CONCILIACIÓN EN PERIODO ESTIVAL	La Verdad Multimedia S.A.
PLAN DE PENSIONES	El 18,18% de los convenios colectivos de empresa.
AYUDA COMIDA	Sabic Innovative Plastics España S.C.A.
INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN	Zukán S.L..

2.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECLARACIONES GENERALES SOBRE POLÍTICA PREVENTIVA	La inmensa mayoría de las empresas básicamente realizan una declaración programática de los principios y medidas de la acción preventiva (77,27%).
VIGILANCIA DE LA SALUD	Regulada por el 81,82% de los convenios colectivos de empresa.
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Previsto en el 22,73% de los convenios colectivos de empresa.
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	El 22,73% de los convenios colectivos de empresa regulan la figura de los delegados de prevención.
FORMACIÓN	Unión CAEC S.L.
PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	Mix Pak System y Plasbel.

PROTOCOLO DE CONTROL DE CONDUCTAS ADICTIVAS	Energía y Transporte Levante 2022, S.L.U.
DERECHOS Y OBLIGACIONES	Nueva Cocina Mediterránea, S.L., Moyca Grapes y Energía y Transporte Levante 2022, S.L.U.
MAPA DE RESPONSABILIDADES	Plasbel Plásticos SAU.
BUZÓN DE SUGERENCIAS	Plasbel Plásticos SAU.

2.11 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES	<p>El 94,44% de los convenios colectivos de empresa prevén la solución extrajudicial de los conflictos laborales, bien adhiriéndose al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) o bien previendo el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL para la resolución de los conflictos de índole colectiva.</p> <p>El 64,71% de esos convenios colectivos de empresa señalan expresamente que, en caso de desacuerdo en relación con la inaplicación de las condiciones legalmente establecidas por la empresa, y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión del convenio y si no se alcanza un acuerdo, acudir a un arbitraje vinculante.</p>
---	---

2.12 REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS. DERECHOS SINDICALES

REGULACIÓN	El 86,36% de los convenios colectivos de empresa regulan esta materia, si bien, dos de ellos lo hacen remitiéndose a la normativa de aplicación.
MEJORA DEL MODELO LEGAL	<p>El 47,06% de los convenios colectivos de empresa aluden a los derechos de los representantes de los/as trabajadores/as.</p> <p>No obstante, la mejora se aplica básicamente en materia de crédito horario, reducción de los requisitos para contar con una persona como delegada sindical y en derechos de información.</p>

2.13 COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

<p>Todos los convenios colectivos de empresa regulan expresamente esta materia a excepción de Tiki Taka Games.</p>	
COMPOSICIÓN	<p>El 63,64% de los convenios colectivos de empresa especifican el número de miembros de la comisión paritaria.</p>
	<p>Únicamente dos convenios colectivos de empresa señalan que todos o alguno de sus miembros deben ser designados de entre la comisión negociadora.</p>
	<p>Únicamente un convenio colectivo de empresa determina que la comisión habrá de formarse en un periodo de tiempo determinado = Estrella de Levante (antes de 15 días).</p>
	<p>No especifican = 33,33%.</p>
	<p>4 miembros = Zukán S.L..</p>
	<p>6 miembros = El 52,38% de los convenios colectivos de empresa.</p>
	<p>8 miembros = Estrella de Levante.</p>
	<p>10 miembros = Moyca Grapes.</p>
FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	<p>El 90,48% de los convenios colectivos de empresa se refieren expresamente a las normas de funcionamiento de la comisión paritaria.</p>
PLAZO MÁXIMO DE RESOLUCIÓN	<p>El 33,33% de los convenios colectivos de empresa fijan un plazo máximo para la resolución.</p>
CREACIÓN DE UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	<p>Ningún convenio colectivo de empresa.</p>
ASESOR	<p>El 57,14% de los convenios colectivos de empresa disponen que las partes representantes en la comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores.</p>
CONVOCATORIA DE REUNIONES	<p>Aluden a la forma de convocar las reuniones el 76,14% de los convenios colectivos de empresa.</p>
EN CASO DE DISCREPANCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA LA DECISIÓN SE SOMETERÁ A OTRA FÓRMULA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	<p>El 28,57% de los convenios colectivos de empresa prevén que, en caso de discrepancias en el seno de la comisión, ésta se someterá al Acuerdo para la Solución Extrajudicial de la Región de Murcia.</p>

TRÁMITE PREVIO Y PRECEPTIVO A TODA ACTUACIÓN JUDICIAL	El 33,33% de los convenios colectivos de empresa prevén el sometimiento a la comisión paritaria de cualquier decisión como trámite previo y preceptivo a toda actuación judicial.
COMPETENCIAS	<p>Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio = TODOS los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Arbitraje y conciliación = 15%.</p> <p>Tabla salarial = Moyca Grapes y Mix Pak System.</p> <p>Calendario laboral = IFF Murcia Natural Ingredientes y Moyca Grapes.</p> <p>Cálculo de la jornada anual = IFF Murcia Natural Ingredientes y Nueva Cocina Mediterránea, S.L.</p> <p>Formación continua = Nueva Cocina Mediterránea, S.L. y Moyca Grapes.</p> <p>Prevención de Riesgos Laborales = previsto en el 15% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Igualdad = Energía y Transporte Levante 2022.</p> <p>SMI = Moyca Grapes.</p> <p>Desacuerdo durante el periodo de consultas = previsto en el 35% de los convenios colectivos de empresa.</p> <p>Cláusula abierta = El 15% de los convenios colectivos de empresa.</p>

2.14 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

GRADUACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	<p>No regulan el régimen disciplinario = Urbanizadora Municipal S.A. y Energía y Transporte Levante 2022.</p> <p>Ningún convenio colectivo de empresa realiza una remisión a otra normativa.</p> <p>Realizan una enumeración de faltas expresamente tasada = 90,9% de los convenios colectivos de empresa.</p>
PRESCRIPCIÓN	El 65% de los convenios colectivos de empresa que regulan expresamente el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden a esta cuestión y lo hacen conforme al art. 60 ET (leves 10 días, graves 20 días y muy graves 60 días).

IMPUGNACIÓN	Jake, S.A. y Erbardt Mediterráneo S.L..
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	De los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) el 50% se refiere expresamente a la tramitación y procedimiento de imposición de las infracciones y sanciones.
SANCIONES	Todos los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario (sin remisión a otra normativa) aluden expresamente a las sanciones a imponer según el tipo de infracción.
INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA	Ningún convenio colectivo de empresa hace referencia a la comunicación por parte de la empresa a los trabajadores acerca de la instalación en el centro de trabajo de cámaras de video vigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria.
MEDIDAS CAUTELARES	Ningún convenio colectivo de empresa.
EJECUCIÓN DE SANCIONES	El 15% de los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario.
ANOTACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL	Nueva Cocina Mediterránea, S.L. y Estrella de Levante.
ABUSO DE AUTORIDAD	Ningún convenio colectivo de empresa.
CESE EN LA EMPRESA	Engie Cartagena, S.L.
PROHIBICIÓN DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES QUE SUPONGAN REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS DE DESCANSO O MULTA DE HABER	Nueva Cocina Mediterránea, S.L.

2.15 FORMACIÓN PROFESIONAL

COMPROMISO GENÉRICO DE MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS	Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos de ámbito de empresa suscritos en 2024 en la Región de Murcia incluye en su articulado un compromiso de formación laboral.
---	---

<p>REPETICIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN EL ART. 23 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</p>	<p>Uno de cada cuatro nuevos convenios de empresa reproduce, total o parcialmente, los derechos que reconoce la legislación laboral con el fin de mejorar la formación de los empleados, como es la preferencia en la elección de turnos de trabajo, adaptación al puesto y el permiso no retribuido para acudir a exámenes, o la obligación de realizar cursos de formación necesarios para lograr la adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo (Engie, Erhardt, etc.).</p> <p>Es habitual que los textos recuerden el deber de los trabajadores de cursar la formación que sea necesaria en materia de PRL (Plasbel, U. Caec. etc.)</p>
<p>FORMACIÓN CONTINUA</p>	<p>Una quinta parte de los convenios de empresa incluye un compromiso genérico de potenciar la formación continua de su plantilla durante la vigencia del convenio (Mix Pak, IFF, etc.).</p>
<p>OBJETIVOS CONCRETOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la competitividad (La Verdad). • Desarrollo personal y promoción profesional (Sabic). • Adaptarse a los cambios del mercado de trabajo (Sabic). • Mejorar la utilización de las nuevas tecnologías (Sabic). • Capacitación profesional para el ascenso (Moyca). • Formación en medio ambiente (Plasbel). • Conseguir la calidad en la gestión de las personas (Moyca), para el personal directivo.
<p>PRIORIDADES</p>	<p>Los trabajadores harán propuestas a la dirección de la empresa (Engie, Estrella).</p>
<p>CONCILIACIÓN</p>	<p>El convenio colectivo para la empresa Engie opta por favorecer la formación realizada dentro de la jornada laboral siempre que sea posible.</p> <p>Sabic incentiva la asistencia a los cursos de formación abonando 24,53 euros por hora.</p> <p>Por el contrario, la empresa Juke obliga a realizar 30 horas al año de formación fuera de la jornada laboral.</p> <p>Ninguno de los textos analizados (posiblemente por el tipo de sectores en los que se encuadran) incluye un compromiso expreso de optar por la formación a distancia.</p>
<p>FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN AJENA A LA EMPRESA</p>	<p>Protocolo de solicitud de ayuda económica para hacer frente a la formación ajena a la empresa (Sabic).</p> <p>Recordatorio de la posibilidad de solicitar financiación a cargo de Fundae para los permisos formativos (Mix Pak).</p>
<p>PACTO DE PERMANENCIA</p>	<p>Ninguno de los convenios analizados en 2024 establece la obligación de devolver el importe de la formación ofrecida por la empresa en el caso de que el trabajador no permanezca en la empresa al menos durante los dos años siguientes.</p>
<p>COMISIÓN DE FORMACIÓN</p>	<p>Incluidas en menos del 10% de las empresas con el fin de seleccionar los objetivos prioritarios y las necesidades más acuciantes de formación en la empresa (Sabic, Estrella). También llamada "comisión de desarrollo de la carrera profesional" (Sabic).</p>

<p>MEJORAS</p>	<p>Mejorando lo dispuesto en el art. 23.1.a) ET, cerca del 15% de los nuevos textos, configura como permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a exámenes, bien por el día completo (Erhardt), bien por el tiempo imprescindible (IFF).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ocasionalmente, se contempla un plus de cualificación para premiar el trabajador que haya seguido el programa formativo predeterminado por la dirección de la empresa (Engie).
-----------------------	--

2.16 IGUALDAD

<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA</p>	<p>A través de la negociación colectiva se intenta mejorar el nivel de responsabilidad que han de asumir las empresas sobre determinadas materias, elevando en virtud de pactos específicos las obligaciones que impone el legislador.</p> <p>Aunque es muy habitual que los convenios de empresa incluyan alguna cláusula específicamente destinada a tratar algún aspecto social, en la mayoría de ocasiones se limitan a reproducir las obligaciones ya exigidas por la legislación vigente, o a formular genéricas propuestas de actuación sin concreción específica.</p> <p>En síntesis, se aprecia que la mayor parte de los compromisos sociales incluidos en los textos convencionales son muy genéricos, con elevadas dosis de ambigüedad, o en los que únicamente se recuerdan obligaciones marcadas ya por la ley como derechos mínimos de los trabajadores.</p>
<p>DE IGUALDAD</p>	<p>Desde marzo de 2021 (RD-Ley 6/2019), se obliga a elaborar un plan de igualdad a todas las empresas de más de 50 trabajadores. Por ese motivo, prácticamente la mitad de los textos analizados hacen referencia a un plan de igualdad, pero sus referencias son de diverso alcance y contenido.</p> <p>Una quinta parte de los convenios de empresa remite a un plan de igualdad previamente elaborado para esa concreta empresa (Estrella, Plasbel, Zukán, etc.), remite un texto en fase de negociación (Secom) o recuerda su obligación de elaborar el plan en el momento en el que alcance los 50 trabajadores (Jake, Thader, Nueva Cocina), recordando al mismo tiempo los principios básicos que han de inspirar su redacción y los apartados que necesariamente deberá contener el futuro texto (Moyca). Se demuestra que, por razones de operatividad de la negociación, en la mayor parte de ocasiones se opta por negociar el plan de igualdad en un proceso negociador individualizado y diferente al de negociación del propio texto del convenio.</p> <p>Se comprueba también que, por el momento, nuestras empresas no quieren asumir más obligaciones de las necesarias, y por lo tanto, no asumen este tipo de compromisos si no alcanzan los 50 trabajadores.</p>

<p>MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN</p>	<p>Por lo general, se repiten los derechos que reconoce la legislación laboral o las exigencias que impone la LPRL, pero un 40% de los textos estudiados incluye mejoras importantes al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destaca el convenio colectivo para La Verdad que eleva a 20 semanas el periodo de baja por maternidad. • Estrella Levante tiene la calificación de empresa “familiarmente responsable”. • Sabic aumenta de los 12 a los 13 años la edad del menor que da derecho a solicitar adaptación de la jornada. • Dada la importancia práctica que actualmente desempeña el art. 34.8 ET, cerca del 15% de los convenios analizados, y con el fin de evitar conflictos, opta por incluir un protocolo de adaptación de la jornada por motivos de conciliación o por violencia de género (Plasbel, Zukán, Secom).
<p>LACTANCIA</p>	<p>La acumulación de la hora por lactancia aparece en más de un 20% de los nuevos textos (Plasbel, Secom, Tiki).</p> <p>Recuérdese en cualquier caso que, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, este tipo de previsiones convencionales pasan a tener un valor meramente ejemplificativo. Y es que, la citada norma modifica el art. 37.4 ET permitiendo que esta hora por lactancia fuera acumulable en jornadas completas a voluntad de la persona trabajadora, sin necesidad de que existiese acuerdo con el empresario o previsión convencional al respecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destaca la empresa Sabic que amplía la duración de la hora por lactancia, debido a la lejanía en la que se encuentra el centro de trabajo.
<p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Durante el año 2024, prácticamente la totalidad de los convenios regionales de ámbito de empresa de nueva negociación incluyeron en su articulado una referencia específica a la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</p> <p>Ahora bien, en la mayoría de los casos se trata de compromisos genéricos en los que sólo se recuerda la obligación de la empresa de mantener la igualdad de géneros en la composición de la plantilla, o de respetar las exigencias impuestas por la LO 3/2007 (Erbardt, U. Caec, Eyt22, etc.).</p> <p>En concreto, resulta habitual que, a través de fórmulas genéricas y sin materializarse en forma de compromisos concretos, se proclame la intención de la empresa de respetar la igualdad de género en materias tales como el acceso al empleo, la formación profesional, la presencia equilibrada, la igualdad retributiva, la promoción profesional, etc.</p>
<p>COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Pese a la utilidad de la medida y el escaso coste que representa, resulta muy llamativo comprobar que, en 2024, como ya ocurriera en años anteriores, poco más de un 10% de los textos estudiados crea una comisión para la igualdad de género (Estrella, Mix Pak, etc.) encargada de velar por el respeto a la igualdad en la empresa y supervisar la correcta implantación de las medidas adoptadas por la empresa en materia de igualdad de género.</p> <p>Adviértase que este tipo de comisiones, pese a no ser obligatorias, desempeña un importantísimo papel a la hora de formular propuestas de actuación, y supervisar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el plan, así como a valorar el grado de consecución de los objetivos previstos, pero no tienen entidad suficiente para poder considerar el acuerdo negociado y adoptado exclusivamente en su seno un verdadero plan de igualdad (STS febrero 2021).</p>
<p>LENGUAJE NO SEXISTA</p>	<p>Con el fin de eliminar cualquier sombra de discriminación, algo más del 40% de los nuevos convenios de empresa se ocupa 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, Cayenge, Plasbel, etc.).</p>

<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En 2024, poco más del 20% de los nuevos convenios de empresa presta atención especial a las víctimas de violencia de género, pero cuando lo hacen, en la mayor parte de ocasiones se limitan a recordar, total o parcialmente, 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 (Engie, Secom, etc.).</p> <p>En 2024, como ya ocurriera en años anteriores, ningún convenio de empresa incorpora un protocolo específico de actuación o prevención de la violencia de género, pese a que se trata de una previsión muy útil sobre todo para concretar cuáles son las medidas que debería adoptar la empresa diferenciando si la violencia de género se ha producido dentro del entorno laboral o por el contrario, se generó en el ámbito estrictamente personal de la víctima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resulta muy interesante el convenio para Tiki en virtud del cual, la empresa se compromete a abonar los gastos de mudanza si la trabajadora opta por cambiar de centro de trabajo por causa de la violencia de género, mejorando así lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
<p>ACOSO MORAL, SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</p>	<p>En 2024, cerca del 80% de los convenios de ámbito de empresa hace referencia expresa al acoso sexual.</p> <p>En la mayoría de ocasiones, los convenios se limitan a tipificar estas conductas expresamente como infracción muy grave (Murcencage, Dotransport, IFF, etc.).</p> <p>Aunque por supuesto siempre encuadrable dentro de la transgresión de la buena fe contractual, y por lo tanto, susceptible de generar un despido disciplinario sin necesidad de tipificación expresa en el régimen sancionador aplicable en la empresa, se trata de una previsión muy útil con el fin de clarificar la situación aplicable y advertir de las consecuencias de este tipo de conductas.</p> <p>Por su parte, una tercera parte de los textos analizados, con ánimo de claridad opta por definir el concepto de acoso laboral y sexual (Zukán), resumir las pautas de actuación que seguirá la empresa en esos casos (Estrella, U. Caec, etc.), incluir un protocolo completo de actuación (Tiki), o comprometerse a elaborarlo (Secom). Recuérdese que, salvo que la empresa tenga obligación de elaborar un plan de igualdad (en cuyo caso, se trataría de una materia obligada), las previsiones en este sentido son voluntarias para las restantes empresas.</p>
<p>TRASLADO Y DESPIDO</p>	<p>Ninguno de los convenios analizados incluye compromiso alguno de desplazar a trabajadores con cargas familiares en último lugar en el caso de que existan necesidades empresariales (ni respecto a los desplazamientos que exijan cambio de residencia, ni tampoco, en relación con los meros fenómenos de movilidad temporal en interés de la empresa que únicamente requieren pernoctaciones ocasionales, y que también son muy difíciles de compatibilizar con la conciliación familiar).</p> <p>Tampoco existe pacto alguno respecto a la conservación del empleo en caso de despido colectivo, demostrándose así que, de existir, este tipo de preferencias suele contemplarse en el seno de la comisión negociadora constituida <i>ad hoc</i> para valorar la concreta medida colectiva de flexibilización que proponga la empresa.</p>

2.17 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

NO DISCRIMINACIÓN	La mitad de los nuevos convenios de empresa recuerda en su articulado el deber de evitar la discriminación de los trabajadores que proclama el art. 14 CE -tanto en el ingreso en la empresa como en cualquier momento durante el desarrollo de la relación laboral-, por cualquier circunstancia personal o social (Nueva Cocina, Estrella, Dotransport, etc.).
LGTBI	Recordatorio de la obligación de elaborar un protocolo de actuación al respecto si en algún momento alcanza los 50 trabajadores (Mix Pak).
VIOLENCIA TERRORISTA	Recordando los derechos que al respecto reconoce la legislación laboral: Engie.
DISCAPACIDAD	<p>Como viene siendo habitual, las referencias a la discapacidad en la negociación colectiva murciana son muy escasas y genéricas.</p> <p>En 2024, una cuarta parte de los textos analizados incluye alguna previsión al respecto, bien plasmando, en términos amplios, la conveniencia de contratar personal con discapacidad (Plasbel, Secom, La Verdad), bien reconociendo una ayuda social por discapacidad para trabajadores o familiares afectados (IFF, Sabic, etc.).</p>
CONCILIACIÓN	Interesantísimo el fondo de 7.500 euros al año (con independencia del número de hijos participantes) con el que la empresa La Verdad financiará iniciativas que permitan conciliar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras en periodo estival.
MEDIO AMBIENTE	<p>Menos del 10% de los convenios de empresa incluye un compromiso con este contenido (Engie, Plasbel). En concreto, destaca el protocolo de reducción de residuos de la empresa Plasbel que incluye formación específica a los trabajadores para aplicarlo correctamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Aunque el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible (121/000009), que se espera de inminente aprobación, obligará a las empresas de transporte a controlar su huella de carbono, midiendo y compensando sus emisiones (art. 37), ninguno de los convenios colectivos de las empresas dedicadas a este sector (pese a representar en 2024 cerca del 25% del total de los textos estudiados) incluye todavía ningún compromiso al respecto.
FONDO PARA ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES	Estrella de Levante.
PROTECCIÓN DE DATOS	Compromiso sobre el que hace hincapié el convenio para Sabic.

<p>MAYORES DE 45 AÑOS</p>	<p>Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad.</p> <p>Pese a los importantes esfuerzos realizados por el legislador para incentivar y estimular la contratación de los trabajadores de mayor edad, ideando una serie de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, así como importantes estímulos fiscales a las empresas que se decanten por contratar a los trabajadores de más edad, en 2024 (como ya ocurriera en años anteriores), ningún convenio de ámbito de empresa incorpora en su articulado ningún compromiso destinados a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.</p> <p>Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos regionales se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. De la misma forma, puede ser una importante medida destinada a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores mayores de 45 años las previsiones convencionales en virtud de las cuales, las partes negociadoras acuerdan en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo, garantizar la prioridad de permanencia de los trabajadores de más edad.</p>
<p>TRABAJADORES MÁS JÓVENES</p>	<p>En ninguno de los convenios analizados se incluye ningún compromiso tendente a favorecer el empleo de los trabajadores más jóvenes. A estos efectos conviene recordar que, cada año, las estadísticas de contratación confirman las importantes dificultades de acceso a un puesto de trabajo a las que se enfrentan los menores de 30 años.</p> <p>Tampoco se establecen especialidades para trabajadores menores de edad. Recuérdese que, según lo dispuesto en el art. 7 ET, a partir de los 16 años, siempre que medie consentimiento expreso o tácito de los padres o tutores, se tiene capacidad de obrar suficiente para concertar, bajo ningún presupuesto, un contrato de trabajo válido.</p> <p>A estos efectos, podría proponerse incentivar a través de la negociación colectiva los contratos formativos, alternativa muy útil para fomentar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes.</p>

2.18 DESCUELQUE

<p>DESCUELQUE</p>	<p>Aunque se trata de una posibilidad que reconoce directamente la ley (art. 82.3 ET), casi el 80% de los nuevos convenios de empresa, por motivos de claridad, opta por reflejarlo expresamente en su articulado.</p> <p>Por lo general, este tipo de cláusulas se limitan a reproducir el tenor literal de la ley, indicando que “en defecto de acuerdo en la comisión paritaria del convenio, las partes deberán someter sus discrepancias al órgano de solución de conflictos competente...”, concretando a continuación que el proceso de solución extrajudicial de conflictos al que se deberá recurrir en defecto de acuerdo de la comisión paritaria será el previsto en el ASACMUR III (Moyca).</p> <p>Aparentemente estas cláusulas tienen un valor principalmente informativo, pues se limitan a recordar las posibilidades de inaplicación que confiere la legislación vigente en el caso de concurrencia de causas ETOP, pero en realidad, en ocasiones, desempeñan un papel mucho más importante de lo que a primera vista puede parecer.</p> <p>Y es que, estas cláusulas se aprovechan a veces para asumir ciertas obligaciones que no se encuentran en la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicar que en caso de conflicto, siempre se deberá someter la discrepancia, en primer lugar a la comisión paritaria del convenio (en lugar de la mera posibilidad que se contempla en el texto de la ley). Engie, Murcencage, Dotransport. - Atribuir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA) si la mediación prevista en el ASACMUR falla (y deciden las partes no acudir al arbitraje.). Engie, Plasbel, etc. <p>Recuérdese que, según el ASACMUR III, mientras la mediación es obligatoria, “<i>el arbitraje solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito</i>” (art.10.6), de ahí la utilidad de esta nueva vía de solución de conflictos en el caso de fracaso de las anteriores.</p> <p>Con este tipo de previsiones convencionales, se intenta agilizar el proceso de solución de discrepancias, pues la posibilidad de recurrir al CARLA en caso de falta de acuerdo existe siempre que las partes así lo decidan, aunque no se haya prefijado este acuerdo en el texto de un convenio colectivo (eso sí, debe admitirse que llegar a un acuerdo sobre el tipo de solución de conflictos que se utilizará en caso de descuelgue resulta más sencillo si se negocia antes de que la controversia surja, por ejemplo, en el momento de la negociación del convenio).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reproduciendo lo dispuesto en la ley, el convenio colectivo para IFF se ocupa de recordar que las medidas así adoptadas podrán ser temporales o permanentes, según determine el resultado del acuerdo. • En ninguno de los convenios colectivos de ámbito de empresa estudiados las partes se comprometen a acudir a arbitraje expresamente (sino que se trata de un acuerdo que deberán alcanzar, llegado el momento en el que se produzca el conflicto).
--------------------------	---

B.2 REVISIONES SALARIALES

EMPRESA	Número de trabajadores	Porcentaje de incremento ²⁸	Media ²⁹
Cruz Roja	248	4,10%	1.016,8
Aguas de Lorca	85	0,50%	42,5
TOTAL	333	4,6/2 = 2,3%	1.059,3

Media ponderada = Cifra media total/ número total de trabajadores: **1.059,3/333 = 3,18%**.

28 Datos obtenidos del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGGON).

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

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR SEGÚN SU VIGENCIA

Nombre del convenio	Nº. empresas	Nº trabajadores ³⁰	Estado
1. Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia.	3	100	EN VIGOR HASTA AGOSTO DE 2027
2. Agrícola, forestal y pecuario	350	22.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN 2018
3. Agrios	75	2.500	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024 (denuncia automática). Actualización salarial en 2024.
4. Agrupación de industriales de panadería de la zona del mar menor e independientes			ABANDONADO
5. Aguas (captación, elevación conducción)	10	1.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática)
6. Amarradores y Boteros	1	23	ABANDONADO

³⁰ Según los datos incluidos en REGCON, en la página web de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la CARM, y los facilitados por la Fundación Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

7. Aparcamientos y Garajes	100	205	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2020
8. Artículos deportivos y cañas de pescar			ABANDONADO
9. Aserrío, fabricación envases y paletas de madera	35	450	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
10. Caramelos, chocolates, dulces y golosinas en general	8	1.287	PRORROGADO ³¹
11. Caucho (industrias)	35	500	DISUELTO
12. Charcuteros	250	1.500	ABANDONADO ³² .
13. Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia	21	300	ULTRAACTIVO (DENUNCIADO EN 2024).
14. Comercio alimentación (Mayoristas)	325	8.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
15. Comercio Alimentación (Detallistas)	300	5.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
16. Comercio general	400	25.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024
17. Confección de piel, ante, napa y doble faz			ABANDONADO
18. Confeitería, pastelería, masas fritas y turrone	150	1500	ULTRAACTIVO desde diciembre de 2017. denuncia automática.

31 Último convenio de 2006. Última tabla salarial de 2011 (pacto de incremento anual según IPC). Falta de actividad desde entonces.

32 El último convenio agotó la vigencia inicialmente pactada en diciembre de 2011. No consta denuncia. Más de 10 años sin actividad.

19. Consignatarias buques y agencias de aduanas	20	500	ULTRAACTIVO ³³ .
20. Construcción y obras públicas	2.000	29.694	PRORROGADO DESDE DICIEMBRE DE 2021. ÚLTIMA TABLA SALARIAL EN 2024.
21. Derivados del cemento	19	514	PRORROGADO. NO CONSTA DENUNCIA
22. Empleados de fincas urbanas	475	475	PRORROGADO. última revisión salarial de 2024.
23. Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos	40	1.000	ULTRAACTIVO. Vigencia hasta diciembre de 2023. Denuncia automática
24. Empresas cosecheras y productoras del tomate	50	28.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2023
25. Empresas de trabajo temporal de la C.A	10	5.000	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024
26. Escultura y modelaje de figuras de barro			ABANDONADO
27. Especies naturales, condimentos y herboristería	15	400	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025. Denuncia automática.
28. Establecimientos sanitarios hospitalización y asistencia	391	1.700	ULTRACTIVO ³⁴
29. Estibadores portuarios			ABANDONADO
30. Explotación de campos de golf	10	300	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025

³³ Denunciado en 2012 (parece que hay una cláusula de actualización automática según IPC real pero la redacción no es del todo clara).

³⁴ Denunciado en 2011. Sin actividad desde entonces. Parece que pacta subida periódica equivalente al IPC más 1,5 pero el texto no es del todo claro.

31. Flota pesquera de bajura			ABANDONADO
32. Frutas frescas y hortalizas (Manipulado y Envasado)	60	5.000	ULTRAACTIVO. DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2020
33. Frutos secos (manipulado, descascarar y exportación)	10	120	ULTRAACTIVO. en vigor hasta 2021, después, denuncia automática.
34. Gestión de tributos de la Región de Murcia.	2	200	ULTRAACTIVO. Denunciado en 2023
35. GLP envasado y servicios oficiales (antes agencias distribuidoras de butano)	10	100	ULTRAACTIVO. DENUNCIADO EN SEPTIEMBRE DE 2023
36. Hostelería	8.000	35.000	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025. Última revisión salarial en 2024.
37. Industria alpargatera Caravaca de la Cruz			ABANDONADO
38. Industrias Aguardenientes, Compuestos y Licores			ABANDONADO
39. Industrias pimentoneras	60	1.500	VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática)
40. Industrias siderometalúrgicas	8.000	30.000	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (denuncia automática)
41. Industrias vinícolas y alcoholeras	50	1.000	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025.
42. Laboratorio de prótesis dentales			ABANDONADO
43. Limpieza de edificios y locales	500	9.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2027
44. Limpieza pública viaria	14	1.800	DENUNCIA AUTOMÁTICA EN DICIEMBRE DE 2023. ACTUALMENTE ULTRAACTIVO
45. Locales de exhibición cinematográfica y teatro	10	525	VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2026. Actualización de la tabla salarial en 2024.

46. Madera (Almacenes)			ABANDONADO
47. Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería, etc.)	148	3.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2025
48. Manipulado, aderezo, deshueso y relleno aceitunas	100	1.000	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2024. Denuncia automática.
49. Minas de plomo y complejos			ABANDONADO
50. Oficinas, Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones			DISUELTO La STS, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2007 (nº rec. 17/2006) lo considera convenio multiempresa y no convenio sectorial
51. Oficinas de colegios profesionales	49	400	VIGOR HASTA 31 DICIEMBRE 2025
52. Oficinas de estudios de delineantes			ABANDONADO
53. Oficinas y despachos	200	1.000	ULTRAACTIVO (denunciado en 2024)
54. Organizaciones empresariales de transportes	1	17	PRORROGADO Vigencia inicialmente pactada hasta diciembre de 2011. No denunciado. Última tabla salarial correspondiente al año 2012.
55. Panaderías	400	500	PRORROGADO. Última tabla salarial de 2017.
56. Pesca de arrastre de Águilas			ABANDONADO
57. Pesca de bajura de cerco con luz de Águilas			ABANDONADO
58. Preparados dietéticos, de belleza natural y ecológica.	2	1.000	PRORROGADO
59. Recolectores de cítricos	100	750	EN VIGOR HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025
60. Remolcadores de tráfico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras	2	36	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE DE 2027

61. Servicios de protección selvícola	3	400	EN VIGOR HASTA JUNIO DE 2027
62. Termal (Industria)			DISUELTO (adhesión)
63. Tomate fresco (Manipulado y Envasado)	25	2.500	ULTRACTIVO. Vigente hasta diciembre de 2023. Denuncia automática
64. Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	15	800	ULTRACTIVO (denunciado en 2022).
65. Transporte de mercancías por carretera	3.000	20.000	ULTRACTIVO + ACUERDO PARCIAL EN 2018
66. Transportes regulares y discrecionales de viajeros	90	1.550	EN VIGOR HASTA 2027
67. Transporte de viajeros (urbanos y regular cercanías)	12	650	EN VIGOR HASTA DICIEMBRE 2025
68. Universidades públicas	2	1.730	PRORROGADO

1. En los últimos cinco años se han aprobado nuevos sectores de actividad con el fin de llenar el vacío que sufrían algunas actividades o demostrar que existen actividades nuevas, antes prácticamente desconocidas, como por ejemplo: Empresas de trabajo temporal de la Comunidad autónoma, Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia, Adjudicatarias del servicio de información, divulgación y dinamización ambiental de la red de espacios naturales protegidos de la Región de Murcia o los Servicios de protección selvícola.

2. En 2024, excluyendo los sectores abandonados o disueltos, los convenios en vigor representan en la fecha de cierre de este estudio algo más del 47% de las unidades negociales que actualmente se han creado en la Región de Murcia. Cerca del 18% son sectores cuyo convenio colectivo se encuentra prorrogado tácitamente al no haber sido denunciado por ninguna de las partes, y el 35% son textos ultraactivos, esto es, denunciados pero respecto a los cuales los negociadores siguen sin alcanzar un nuevo acuerdo, lo que mantiene operativas y aplicables las cláusulas normativas incluidas inicialmente en el convenio colectivo pese a haber sido ya denunciado.

3. El elevadísimo número de convenios ultraactivos indica que, pese a los esfuerzos del legislador, los procesos de renegociación de un nuevo texto siguen siendo lentos y complejos. A estos efectos resultaría muy útil acompañar la obligación de recurrir a mediación que contempla la ley, con la obligación de recurrir a arbitraje, en el propio texto del convenio denunciado, o en acuerdos *ad hoc*, con el fin de desbloquear las negociaciones cuando sea necesario. En cualquier caso, la práctica demuestra lo reacios que son los negociadores a la hora de incluir compromisos de arbitraje en el propio texto de la negociación colectiva, y posteriormente también, lo difícil que es llegar a este tipo de acuerdos una vez que el conflicto ya ha surgido.

4. Prácticamente la mitad de los convenios sectoriales que actualmente se encuentran ultraactivos en la Región de Murcia, llevan más de dos años en ese estado, lo que demuestra la complejidad que pueden llegar a alcanzar los procesos de negociación de los nuevos acuerdos.

5. Las cláusulas de denuncia automática de los convenios colectivos son cada vez más excepcionales. Se intenta con ello optimizar el esfuerzo negociador en la medida de lo posible. Y es que aunque la ultraactividad asegure ya el mantenimiento de los derechos y obligaciones previstos en el convenio colectivo denunciado hasta la firma de un nuevo texto, recuérdese que la denuncia del convenio obliga a las partes a iniciar el proceso negociador, trámite que no siempre se desea emprender.

6. Existen dudas respecto a los sectores de actividad en los que han transcurrido más de 10 años sin actividad negociadora, pero el último convenio colectivo aprobado incluía una cláusula de actualización automática de los salarios. ¿Se trata de un convenio abandonado o se ha mantenido la prórroga del último convenio negociado aprovechando la utilidad que reporta la actualización automática de los salarios? Tal duda, se refleja en este estudio.

7. Se registra una marcada subdivisión sectorial en la Región. Tanto es así que resulta muy difícil extraer una línea general en la que se intenta asociar cierto sector de actividad (en este caso, agricultura, construcción, industria o servicios) con una mayor prevalencia de convenios vigentes, ultraactivos, prorrogados o abandonados en su seno. Son muchos los subsectores que podrían encuadrar dentro de los cuatro grupos clásicos, y además, puede afirmarse, que cada uno de ellos sigue un comportamiento negociador independiente. Tampoco se aprecia un mayor esfuerzo negociador en sectores de actividad vinculados al ámbito público que en los sectores en los que predomina la actividad privada. A modo de ejemplo, véase el convenio colectivo para Universidades públicas de la Región (actualmente prorrogado) o el convenio colectivo para el sector de Gestión de Tributos de la Región (en la fecha de cierre de este estudio, ultraactivo).

8. Lo que sí se detecta es mayor prevalencia de convenios en vigor en los sectores de actividad que dan empleo a un número más elevado de trabajadores, aunque existen

notables excepciones, en los que los textos se encuentran ultraactivos (esto es, denunciados, sin que se haya logrado alcanzar un nuevo acuerdo), en sectores de actividad con elevado número de mano de obra, como por ejemplo, Empresas cosecheras y productoras del tomate (con 28.000 empleados) o Transporte de mercancías por carretera (con 20.000).

9. El abandono de ciertas unidades de negociación posiblemente responda a su integración en sectores mayores (como Panadería, Hostelería, Oficinas, etc.), o bien, a la pérdida de importancia económica de ciertos sectores de actividad, sobre todo, a raíz de la crisis económica de 2008-2012.

10. En 2024, en la Región de Murcia 40.650 trabajadores se encuentran incluidos dentro de un convenio sectorial de nueva negociación, mientras que 70.769 personas quedan afectadas por un acuerdo expreso de actualización salarial, a los que habría que sumar los compromisos de actualización automática de salarios incluidos en textos prorrogados o ultraactivos.

11. Ahora bien, los convenios en vigor y también los prorrogados o los ultraactivos suelen incluir una cláusula de actualización automática de los salarios para los sucesivos años de vigencia del convenio. Y es que al ser normalmente el salario el tema central de las negociaciones, los instrumentos previstos para asegurar una actualización anual del importe de las retribuciones, en la práctica, suelen garantizar la perdurabilidad en el tiempo de los textos negociados.

Así pues, debe insistirse en que el hecho de que un convenio colectivo se encuentre prorrogado o ultraactivo no siempre se ha de asimilar a la petrificación de las condiciones salariales: ciertos textos incorporan una cláusula de actualización automática de los salarios pensando en los sucesivos años de aplicación del convenio colectivo; en otros casos, el incremento se regula en función del incremento previsto en los Presupuestos Generales del Estado (respecto a unidades negociales pertenecientes al sector público); ocasionalmente, aunque no se logre aprobar un nuevo convenio colectivo nuevo, sí se alcanzan acuerdos parciales o acuerdos de nuevas tablas salariales (a los que, por su importancia, se dedica un apartado independiente de este estudio); e incluso, en otros casos, no se ha visto necesario negociar un incremento salarial al verse sustancialmente incluidos sus trabajadores bajo los efectos de la progresiva subida anual del SMI registrada en los últimos años, lo que en la práctica, también puede explicar la inactividad negocial de ciertos sectores de actividad.

12. Pese a todo, son excepcionalísimos por el momento los textos que aseguran un incremento anual de las retribuciones pactadas equivalente al IPC real anual, pues normalmente se determina un tope máximo de incremento.

