

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

650 Resolución de 30 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial; denominación, transportes viajeros (por carretera regulares y discrecionales).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial; número de expediente, 30/01/0118/2013; referencia, 201344110040; denominación, Transportes Viajeros (por Carretera Regulares y Discrecionales); código de convenio, 30001375011982; ámbito, Sector; suscrito con fecha 05/07/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 30 de diciembre de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia. 2009-2015.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1 Ámbito Territorial.

El presente convenio es de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cualquiera que sea el censo de las localidades y de cualquiera que sea el domicilio de las sedes centrales de las empresas, siempre que exista un centro de trabajo en la Región.

Artículo 2 Ámbito Funcional.

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo de las empresas y su personal, dedicadas fundamentalmente a la actividad de transporte de viajeros, en los servicios regulares y discrecionales, fuere cual fuere la modalidad del servicio, a excepción de los transportes urbanos y de cercanías, auto taxis y turismos de alquiler. Se entenderá por transporte de cercanías los servicios

regulares que, como actividad mayoritaria, realicen las empresas dentro de un radio de acción de 20 kilómetros desde el centro urbano correspondiente, con independencia de que la concesión sea municipal, autonómica o estatal. El presente convenio obliga a las empresas que teniendo la sede central dentro de la Región de Murcia, tengan centros de trabajo en otras provincias, siempre que este convenio suponga en su conjunto condiciones más beneficiosas que las establecidas en cualquier otro convenio de posible aplicación.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas a las que les es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, que se halle prestando servicio en la actualidad y el que pueda ingresar en el futuro. Se exceptúa del mismo el personal dedicado a la actividad de autobuses urbanos, cercanías, auto taxis y auto turismos y a todas aquellas personas que ostenten los cargos comprendidos en el artículo 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. vigencia y duración.

El presente convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2009, finalizando el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no fuera denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes dos meses antes de terminar la vigencia.

En cuanto a la forma y requisitos de la denuncia, esta se deberá realizar por escrito y comunicada de manera fehaciente señalándose por las partes como domicilio a efectos de notificación de la denuncia:

Froet: Citmusa, Edificio Froet Avda. Alhama, S/N, 30169, San Gines, Murcia.

Sindicatos: UGT- C/Santa Teresa 10, Planta 7.ª, 30005, Murcia; USO-C/ Huerto de las Bombas, n.º 6, 30009, Murcia; CCOO-C/Corbalan n.º 9, 1.ª Planta, 30002, Murcia.

Dicha denuncia deberá ser firmada por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio o por quien ostente legitimación legal para ello.

De conformidad con lo previsto en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del presente convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, perderá vigencia en todos sus términos, tanto cláusulas obligacionales como normativa, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 6. Garantía Personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas; por lo tanto, los pactos, condiciones y cláusulas vigentes en cualquier contrato, consideradas globalmente y en cómputo anual, que impliquen mejoras en relación con las que se establezcan en este convenio, serán respetadas a los trabajadores que vinieran gozando de las mismas.

Artículo 7. Compensación.

Las mejoras que por cualquier disposición legal pudieran establecerse con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, podrán compensarse por las que en éste se fijen, siempre y cuando sean inferiores o iguales a las

establecidas en el mismo. Cuando las superen, se entenderá que absorben totalmente las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 8. Absorción.

Las mejoras concedidas en este convenio absorberán automáticamente la parte correspondiente de las que puedan tener establecidas voluntariamente las empresas, respetándose los posibles excesos que resulten de conformidad con lo establecido con el artículo de garantía personal.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y como tal ha de considerarse a efectos de su aplicación práctica. Si por la Autoridad Laboral o Judicial competente se declarase nula o inaplicable alguna cláusula del presente convenio, se pacta para este caso la nulidad del mismo, procediendo a su total negociación.

Artículo 10. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.561/ 1995 en su redacción dada por el RD. 902/2007, y Legislación General aplicable.

Capítulo II

Jornada, licencia y vacaciones

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.819 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En cómputo semanal la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen de 40 horas semanales de trabajo efectivo, o de las 9 horas diarias. Dentro de tal concepto de trabajo efectivo, se entenderán los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (bocadillo) u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o de acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no.

Decreto 1.561/ 95. Trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte, u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga. Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada diaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35. Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio, en un período de referencia de un mes y respetando los períodos de descanso entre jornada y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación, con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán a razón de: 8,00 euros.

Artículo 12. Toma y deje del servicio.

Se abonará el tiempo real empleado en el mismo, no obstante la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán pactar, si lo estiman conveniente, un sistema de medidas que facilite el control de dichos tiempos.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar del trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

- A) Por tiempo de 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- B) Por tiempo de 3 días en caso de fallecimiento del cónyuge.
- C) Por tiempo de 3 días en caso de alumbramiento de la esposa.
- D) Por tiempo de 2 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- E) Las empresas vendrán obligadas a hacer coincidir el día de descanso semanal del trabajador con el día que necesite para renovar su carné de conducir, por el cual está contratado, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados no les deje tiempo libre para ello.
- F) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- G) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de licencia por asuntos propios, siempre que no coincida con las vacaciones o puente, y siempre que no lo pida más del 5% de la plantilla. Para ello notificarán a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de su disfrute, con el fin de que esta pueda ordenar adecuadamente el trabajo.

De conformidad con lo previsto en el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores en caso de los permisos por: nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los permisos recogidos en los apartados B, C y D podrán ser ampliados por un día más de licencia retribuida, cuando el evento tuviera lugar fuera de donde esté situado el centro de trabajo. Esta ampliación será a razón de un día más por cada 300 kilómetros de distancia existente entre el centro de trabajo y el lugar donde se produzca el evento. La distancia se tomará en razón de los kilómetros sin duplicar por razones de ida y vuelta.

Artículo 14. Permisos no retribuidos.

El personal al que afecte el presente convenio, que lleve como mínimo dos años en una empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente.

Para aquellos trabajadores con contrato de dos años y que a la finalización del mismo y que en un plazo de dos meses vuelvan a ingresar en la misma empresa, les será de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal sujeto al ámbito de este convenio. Aquellos trabajadores que ingresaran después de los tres primeros meses, se les asignará la parte proporcional correspondiente. En los demás aspectos se estará a lo dispuesto en los acuerdos entre empresas y trabajadores y al Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Artículo 16. Duración de los contratos.

En atención al carácter estacional de determinadas modalidades de transporte discrecional de viajeros por carretera de la Región de Murcia, se modifica la duración de los contratos regulados en el artículo 15. b) del Real Decreto Legislativo 1/ 95, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener estos contratos una duración máxima de 9 meses, dentro de un período de 12 meses. Para el control de estos contratos, en aquellas empresas en las que no exista Delegado de Personal, y no pueda por tanto cumplirse el requisito señalado en el artículo 8.3 del Real Decreto Legislativo 1/ 95, de 24 de marzo, las empresas tendrán la obligación de remitir una "copia básica", de todos los contratos que realicen de este tipo, a la Comisión Paritaria del Convenio, para su conocimiento y efectos, fijando como domicilio de la misma, los locales de FROET, Edificio de Servicios Auxiliares, 3.ª Planta, de la Ciudad del Transporte de Murcia.

La Comisión Paritaria se reunirá con periodicidad trimestral, salvo que el volumen de copias aconseje reuniones con mayor periodicidad. En dichas reuniones se comprobarán todas las copias básicas recibidas, acordando lo que se estime oportuno sobre las mismas y con la finalidad de comprobar la correcta aplicación de este artículo.

Artículo 17. Comisión de Seguridad y salud laboral.

Con el fin de estudiar y diseñar las líneas generales para una mejor política preventiva en el sector, se crea la comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo, como órgano de representación del sector en esta materia.

Serán funciones de esta comisión:

- - Recabar de la Consejería de trabajo y asuntos Sociales, el reconocimiento como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas concretas.
- - Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información regional en materia de siniestrabilidad en el sector.
- - Promover cuantas medidas consideren, tendentes a mejorar la situación del sector en esa materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc - Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar sus funciones con eficacia.
- - Cuantas otras funciones acuerde por unanimidad la propia comisión, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

La comisión estará constituida por 3 representantes empresariales y 3 representantes sindicales que tengan representación en el convenio colectivo, y se dotará del correspondiente reglamento de funcionamiento que deberá aprobarse por unanimidad, en aras al necesario consenso que debe presidir esta materia.

El desarrollo de la política preventiva en las empresas se contiene en el artículo 37 del presente convenio.

Artículo 18. Retirada del permiso de conducir.

Los conductores que, temporalmente, durante el plazo que no exceda de doce meses, fueran desposeídos del carné de conducir, como consecuencia de la prestación de su servicio a la empresa; es decir, como derivación de un accidente, serán acoplados por ésta a los servicios que puedan prestar en la práctica, con derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría profesional en el momento del accidente.

No será de aplicación este artículo a las empresas que ocupen a menos de 19 trabajadores, quedando en este supuesto, a criterio del empresario, las medidas a adoptar. Tampoco será de aplicación este artículo en los supuestos que el accidente se produzca por embriaguez o toxicomanía.

Artículo 19. Acoplamiento a puesto de trabajo en caso de Invalidez Permanente.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad, cualquier trabajador de la empresa quedara afectado por algún grado de invalidez permanente no absoluta, las empresas procurarán acoplarlo al puesto disponible, si lo hubiere, siempre que pueda desempeñar con eficacia normal dicho puesto, percibiendo la retribución correspondiente al mismo.

Artículo 20. Enfermedad o accidente.

En los supuestos de I. T. derivada de enfermedad o accidente de trabajo, con duración superior a 15 días, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100% de su salario base más antigüedad, en el supuesto de enfermedad, y del total cotizado en el supuesto de accidente; ambos complementos serán desde el trigésimo día en caso de enfermedad y desde el primer día en el caso de accidente. En caso de enfermedades inferiores a quince días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21. Pase de libre circulación.

El personal de cada empresa de viajeros tiene derecho a viajar gratuitamente en las líneas establecidas por las mismas, en número no superior a dos personas en cada coche y ateniéndose a las normas de tal carácter que dicte el personal directivo y sean aprobadas inicialmente, con la limitación de seis viajes al mes.

Artículo 22. Uniformes.

A los conductores y personal de talleres sometidos al ámbito de este convenio, y con una duración de dos años, se les facilitará los siguientes uniformes:

Conductores:

- - Verano: Dos pantalones y dos camisas, o similar, que se entregarán en el mes de abril.
- - Invierno: Dos pantalones, dos camisas o similar, y una cazadora que se entregarán en septiembre.

Personal mecánico de talleres:

· - 2 buzos o monos, y la empresa tendrá a disposición de estos trabajadores botas especiales y prendas de agua, para cuando sean necesarias.

Será obligatorio el uso del uniforme todos y cada uno de los días que se trabaje.

Aquellas empresas que vinieran entregando prendas de trabajo a otros colectivos, mantendrán dicha obligación.

Artículo 23. Póliza de seguro.

Las empresas suscribirán una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivadas de accidente de trabajo, y por una cuantía de 24.567,03 € para los años 2013 a 2015.

La invalidez parcial será objeto de indemnización según baremo de la póliza.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el BORM, permaneciendo hasta ese momento lo dispuesto en el Convenio Colectivo anterior.

En estos supuestos, la indemnización se abonará al beneficiario, siempre y cuando la Seguridad Social declare la contingencia cubierta con la póliza del seguro. No obstante, a lo anterior, la fecha que se tendrá en cuenta a efectos de establecer el pago de la indemnización por la compañía de seguros, no será la establecida por la Seguridad Social sino la del inicio de la enfermedad o del accidente cuyo desenlace provoca la contingencia cubierta, independientemente de que la misma se haya agravado o haya sido necesaria la concurrencia de otra enfermedad o accidente para que se haya producido el pronunciamiento de la Seguridad Social.

En el supuesto de que la empresa no suscriba la póliza de seguros, será responsable directo del pago de la indemnización.

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, una fotocopia de la póliza suscrita, comprometiéndose a colaborar con toda diligencia para conseguir que el pago de la indemnización sea satisfecho a los beneficiarios en el plazo más breve posible.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 24. Salario.

Se establece como salario base del presente convenio, el correspondiente a la tabla salarial del año 2009. Dicha tabla salarial no sufrirá incremento alguno para los años 2009 a 2014, sin que existan por ello diferencias salariales a abonar. Se acompaña como Anexo I Tabla Salarial.

Para el año 2015, el salario base anual se incrementará en un 0,5%.

Artículo 25. Antigüedad.

La cuantía a percibir en concepto de antigüedad queda establecida para los años 2009 a 2015 en la tabla que figura como Anexo n.º II a este convenio.

El periodo comprendido desde el 31 de diciembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 no computará como periodo de tiempo de antigüedad en la empresa, a los efectos de adquisición y cálculo de cualquiera de los tramos

de la tabla salarial referida al complemento de antigüedad. Reanudándose el 1 de enero de 2016, el cómputo de tiempo de antigüedad en la empresa para la obtención de dicho complemento desde el tramo correspondiente donde quedó el trabajador el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

En el presente convenio se establecen tres pagas extraordinarias:

En concepto de participación en beneficios o paga de marzo, de verano y de Navidad, equivalentes cada una de ellas a 30 días del salario base más antigüedad, que se abonarán antes del 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, se pagarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27. Dietas.

Las dietas tendrán la siguiente cuantía:

Regulares:

35,03, distribuidas en: 8,76 para el almuerzo, 8,76 para la cena y 17,51 por pernoctación.

Discrecionales Nacionales: 50,37, distribuidas en: 11,50 para el almuerzo, 11,50 para la cena y 27,37 por pernoctación.

Internacionales: 71,16, distribuidas en: 16,97 para el almuerzo, 16,97 para la cena y 37,22 por pernoctación.

No obstante lo anterior, también tendrán derecho a dieta de almuerzo o cena, aquellos conductores que inicien un servicio antes de las 12 horas y terminen después de las 15 horas, o lo inicien antes de las 20 horas y lo terminen después de las 23 horas, con el fin de hacer frente a su manutención. En jornada partida, cuando la empresa no pueda facilitar al trabajador una hora de descanso para el almuerzo en su lugar de residencia, abonará a éste la correspondiente dieta de almuerzo.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del R. D. Legislativo 1/ 95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 20% sobre el salario normal.

Artículo 29. Descanso semanal.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un descanso semanal de día y medio.

Las empresas podrán computar dichos descansos bisemanalmente, de forma que los trabajadores descansen una semana un día y la otra dos días, o viceversa.

Cuando por circunstancias extraordinarias, un trabajador no pueda disfrutar del descanso semanal, recibirá el salario correspondiente a dicho descanso incrementado en un 140%, dicho incremento se aplicará sobre la totalidad de las retribuciones percibidas en el citado día de descanso.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que presten su trabajo en días festivos, no coincidente con su descanso semanal, considerados éstos en función del Calendario Laboral oficial fijado para cada año de vigencia, percibirán una retribución incrementada en el 140% y calculada sobre la totalidad de las

retribuciones de carácter salarial percibidas, es decir, salario base, antigüedad, pluses si los hubiera y parte proporcional de pagas extraordinarias.

En la nómina mensual correspondiente, necesariamente se tendrá en cuenta el reflejo de lo anteriormente señalado, no pudiendo superar esta retribución el 240%.

Aclarándose a todo evento que dicho 240% es el resultado de incrementar en el 140% el salario del trabajador.

Lo contemplado en este artículo resultará de aplicación siempre que no contravenga lo establecido sobre esta materia por el RD 1561/1995.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria durante la vigencia del presente convenio colectivo, sin discriminación personal alguna, será el siguiente: 9,20 euros

Por las características de este sector, se considerarán estructurales todas las horas extraordinarias que se realicen.

Artículo 31. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, se abonará a los conductores-perceptores, taquilleros y factores la cantidad siguiente por día de trabajo: 1,10 euros.

Artículo 32. Plus de atención continuada.

El plus de atención continuada tendrá una cuantía de 30 euros mensuales, que corresponderá a la categoría de telefonista, que presten sus servicios en estaciones de autobuses con labores de información al público en más del 50% de su jornada completa ordinaria.

Artículo 33. Jubilación Anticipada.

Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por jubilación anticipada, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los siguientes términos:

- - 60 y 61 años: 60 días de vacaciones.
- - 62 y 63 años: 45 días de vacaciones.
- - 64 años: 30 días de vacaciones.

El cese efectivo en la empresa se producirá a la conclusión del referido periodo de vacaciones.

Artículo 34. Comisión paritaria.

Constitución. Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancias de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas.

Miembros de la Comisión Paritaria. Se designan, en representación de las partes firmantes del presente convenio las siguientes personas:

Representación Empresarial:

Don Antonio Torres, D. José Ángel Enciso Nortes, y D. Juan Francisco Gómez Romera

Representación social:

UGT. D. Antonio Tobal Pagán, por U. G. T.

CC.OO. D. Mariano Marín Franco.

USO. Dña. María Pilar Victoria de las Heras.

Ante la imposibilidad de asistencia de estos vocales, tanto sociales como empresariales, podrán delegar por escrito su representación en otro representante de la Comisión Negociadora del presente convenio.

Artículo 35. Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, excepto en lo que concierne al crédito de horas mensuales retribuidas a los componentes de los comités de empresa y delegados de personal, que quedarán como a continuación se señala:

- - De 1 a 50 trabajadores: 21 horas.
- - De 51 a 75 trabajadores: 25 horas.
- - De más de 76 trabajadores: 31 horas.

Artículo 36. Cláusula de descuelgue.

Inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio. De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia para

solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 37. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, y de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y los accidentes en las empresas.

Principios de la acción preventiva:

· 1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

· 2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

· 1. Las condiciones de seguridad 2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física) 3. Los contaminantes químicos y biológicos 4. La carga de trabajo física y mental y 5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.) Las Empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

· 1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

* a) Evitar los riesgos

* b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

* c) Combatir los riesgos en su origen.

* d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

* e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

* f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

* g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

* h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

* i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

· 2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

* a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

* b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

* c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

· 3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Planificación de la prevención Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en la misma.

Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

· 1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

· 2. La definición de Objetivos Generales y Específicos 3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados 4. El plan de formación de los trabajadores 5. La asignación de medios materiales y humanos 6. La asignación de tareas 7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo Con tal fin se acuerda lo siguiente:

* - Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

* - En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 (La Ley 3838/1995) y del R.D. 39/1997 (La Ley 306/1997), en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

* - La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

* - Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

* - Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área.

Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Otras obligaciones del empresario:

· 1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

· 2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (ejemplos: cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.).

Deberán utilizarse cuando los riesgos No se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

· 3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

· 1. Los riesgos existentes

· 2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

· 4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

· 5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

· 6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

· 7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

- 1. Evaluaciones de riesgos
- 2. Medidas y material de protección y prevención
- 3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- 4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- 5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (además de notificación de los mismos).

· 8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETTs:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETTs y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

* La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

* La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

* Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

· 9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas:

* a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud)

* b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

* c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

* d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

* e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

* f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Derechos de los trabajadores:

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

· 1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

· 2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

· 3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

· 4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

· 5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

· 6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

· 7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

· 8. Derecho de protección específica a los menores.

· 9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETTs.

Obligaciones de los trabajadores:

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

- 1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo

Los servicios de prevención.

El servicio de prevención es un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con labores de asesoramiento y asistencia para el empresario, para los trabajadores y sus representantes, y para los órganos de representación especializados.

Es obligación del empresario recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando no pueda asumir personalmente la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva en función del tamaño de la empresa, riesgos o por la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Las modalidades de los servicios de prevención pueden ser propias o ajenas.

El servicio de Prevención propio. El empresario debe constituirlo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- * a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- * b) Que tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo I del reglamento de los Servicios de Prevención (actividades caracterizadas por la mayor gravedad del riesgo a que pueden estar expuestos los trabajadores en relación con su trabajo, por ejemplo, trabajos con exposición a agentes tóxicos, trabajos con exposición a agentes biológicos, actividades en la industria siderúrgica, etc.)
- * c) Que, tratándose de empresas no incluidas en apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.

El servicio de Prevención ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- * a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención.

Órganos de representación en materia de prevención:

· 1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores. (ejemplo: de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.) En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

* - Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

* - Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

* - Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.

* - Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

* - Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

* - Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

* - Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

* - Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

* - Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

* - Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

* - Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

· 2. El Comité de Seguridad y Salud El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los

técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

* - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

* - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficientes existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

· 1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

· 2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

· 3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

· 4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Artículo 38. Protocolo de acoso.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho las empresas podrán, a su elección o en su caso por indicación del servicio de prevención, confeccionar, junto con la RLT una declaración de preceptos que determinen la postura de la empresa de no permitir, la vulneración de los derechos de los y las trabajadoras en materia de acoso, y en aras de salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Las empresas conforme se determine por los servicios de prevención de riesgos laborales, podrán establecer un protocolo de prevención de acoso.

Artículo 39. Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo u orientación sexual. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y

prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan someter las diferencias que con carácter colectivo pudieran surgir en el desarrollo del presente convenio, al acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, firmado por los agentes sociales dentro del ámbito de la Región de Murcia.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes valoran la importancia del II acuerdo nacional de formación continua firmado el 19 de diciembre de 1.996, entre las organizaciones patronales y sindicatos más representativos (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CC. OO.).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente, a cuyo fin se creará una comisión paritaria del sector que tendrá una composición de 6 miembros, 3 de la representación patronal y 3 de la representación sindical.

Esta comisión se constituirá como máximo a los dos meses de la firma del convenio.

La comisión paritaria de la Región de Murcia, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo nacional de formación continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresa y trabajadores del sector de la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica, mejorando la eficacia de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- e) Contribuir a la formación profesional.

Disposición adicional tercera.

Cuadro horario. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto al artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Partes de trabajo. Los partes de trabajo que se rellenen por los trabajadores en el seno de la empresa lo serán siempre por duplicado quedando una copia en poder del empresario y otra para el trabajador.

ANEXO I**ANEXO I****TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2.009 - 2.014**

<u>CATEGORÍAS</u>	RETRIBUCIÓN	RETRIBUCIÓN
	MENSUAL	ANUAL
	AÑOS 2.009 - 2.014	
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.319,13	19.786,95
Inspector Provincial	1.239,02	18.585,30
Subgrupo B		
Ingenieros y Licenciados	1.257,59	18.863,85
Ing. Téc. y auxiliares titulares	1.119,47	16.792,05
A. T. S.	1.061,33	15.919,95
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.144,75	17.171,25
Jefe de Negociado	1.115,74	16.736,10
Oficial de Primera	1.061,30	15.919,50
Oficial de Segunda	1.054,27	15.814,05
Auxiliar Administrativo	1.051,93	15.778,95
GRUPO III. PERSONAL MOVIMIENTO		
Subgrupo A. Estaciones y Administrac.		
Jefe de Estación de Primera	1.179,96	17.699,40
Jefe de Estación de Segunda	1.106,54	16.598,10
Jefe de Administración de Primera	1.179,96	17.699,40
Jefe de Administración de Segunda	1.106,70	16.600,50
Jefe de Administración en ruta	1.054,27	15.814,05
Taquilleros y taquilleras	1.051,93	15.778,95
Factor	1.056,90	15.853,50
Encargado de Consigna	1.051,93	15.778,95
Repartidor de mercancía (salario día)	34,77	15.820,35
Mozo (salario día)	34,77	15.820,35



Subgrupo B. Transporte de viajeros

Jefe de tráfico de primera	1.106,54	16.598,10
Jefe de tráfico de segunda	1.077,57	16.163,55
Jefe de tráfico de tercera	1.061,33	15.919,95
Inspector (salario día)	35,31	16.066,05
Conductor-perceptor (salario día)	37,48	17.053,40
Conductor (salario día)	35,06	15.952,30
Cobrador (salario día)	34,92	15.888,60

GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES

Jefe de taller	1.181,79	17.726,85
Encargado o contraamaestre	1.095,41	16.431,15
Encargado general	1.082,51	16.237,65
Encargado de almacén	1.054,27	15.814,05
Jefe de equipo (salario día)	35,31	16.066,05
Oficial de primera (salario día)	35,16	15.997,80
Oficial de segunda (salario día)	34,92	15.888,60
Oficial de tercera (salario día)	34,89	15.874,95
Mozo de taller (salario día)	34,77	15.820,35

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de facturas	1.050,03	15.750,45
Telefonista	1.050,03	15.750,45
Portero	1.050,03	15.750,45
Vigilante	1.050,03	15.750,45
Acompañante escolar	1.050,03	15.750,45
Limpieza (por horas)	5,63	10.240,97



ANEXO II COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDADES CONVENIO COLECTIVO DE MURCIA (2.009 - 2-015)

CATEGORÍAS	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENIOS 1 QUINQUENIO	2 BIENIOS 2 QUINQUENIOS	2 BIENIOS 3 QUINQUENIOS	2 BIENIOS 4 QUINQUENIOS	2 BIENIOS 5 QUINQUENIOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR							
Subgrupo A							
Jefe de Servicio	39,04	76,92	156,14	234,21	312,29	390,36	468,43
Inspector Provincial	35,42	70,82	141,65	212,46	283,28	354,10	424,92
Subgrupo B							
Ingenieros y Licenciados	36,25	60,01	145,01	217,51	290,00	362,51	435,01
Ing. Téc. y auxiliares titulares	29,99	60,00	120,00	180,00	240,00	300,01	360,00
A. T. S.	27,38	54,73	109,47	164,21	218,94	273,68	328,42
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de Sección	31,13	62,30	124,55	186,47	249,10	311,36	373,64
Jefe de Negociado	29,84	59,66	119,33	178,98	238,65	298,32	357,98
Oficial de Primera	27,37	54,73	109,47	164,20	218,93	273,67	328,41
Oficial de Segunda	27,05	54,10	108,20	162,30	216,38	270,49	324,58
Auxiliar Administrativo	26,94	53,89	107,78	161,67	215,56	269,44	323,33
GRUPO III. PERSONAL MOVIMIENTO							
Subgrupo A. Estaciones y Administrac.							
Jefe de Estación de Primera	32,74	65,48	130,94	196,42	261,90	327,36	392,84
Jefe de Estación de Segunda	29,41	58,84	117,66	176,48	235,31	294,13	406,98
Jefe de Administración de Primera	32,74	65,48	130,94	196,42	261,90	327,36	392,84
Jefe de Administración de Segunda	29,41	58,84	117,66	176,48	235,31	294,13	352,97
Jefe de Administración en ruta	27,05	54,10	108,20	162,30	216,38	270,49	324,59
Taquilleros y taquilleras	26,94	53,89	107,78	161,67	215,56	269,44	323,33
Factor	27,17	54,33	108,67	163,00	217,33	271,66	326,00
Encargado de Consigna	26,94	53,89	107,78	161,67	215,56	269,44	323,31
Repartidor de mercancía	0,91	1,78	3,56	5,36	7,14	8,92	10,71
Mozo	0,91	1,78	3,56	5,36	7,14	8,92	10,71
Subgrupo B. Transporte de viajeros							
Jefe de tráfico de primera	29,41	58,84	117,66	176,48	235,31	294,13	352,97
Jefe de tráfico de segunda	28,10	56,21	112,41	168,62	224,83	281,04	337,23
Jefe de tráfico de tercera	27,38	54,73	109,47	164,21	218,94	273,68	328,42
Inspector	0,93	1,83	3,67	5,50	7,32	9,16	11,00
Conductor-perceptor	0,93	1,83	3,64	5,47	7,29	9,12	10,94
Conductor	0,93	1,83	3,64	5,47	7,29	9,12	10,94
Cobrador	0,92	1,80	3,59	5,39	7,19	8,99	10,78



GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES

Jefe de taller	32,82	65,63	131,28	196,92	262,57	328,21	393,84
Encargado o contraestrate	28,91	57,82	115,65	173,46	231,29	289,11	346,93
Encargado general	28,33	56,66	113,30	169,96	226,62	283,27	339,91
Encargado de almacén	27,05	54,10	108,19	162,29	216,38	270,49	324,58
Jefe de equipo	0,93	1,83	3,67	5,50	7,32	9,16	11,00
Oficial de primera	0,92	1,82	3,64	5,50	7,29	9,12	10,93
Oficial de segunda	0,91	1,80	3,59	5,39	7,19	8,99	10,79
Oficial de tercera	0,91	1,79	3,59	5,38	7,18	8,98	10,77
Mozo de taller	0,91	1,78	3,56	5,36	7,14	8,92	10,71
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO							
Cobrador de facturas	26,85	53,71	107,43	161,14	214,86	268,57	322,27
Telefonista	26,85	53,71	107,43	161,14	214,86	268,57	322,27
Portero	26,85	53,71	107,43	161,14	214,86	268,57	322,27
Vigilante	26,85	53,71	107,43	161,14	214,86	268,57	322,27
Acompañante Escolar	26,85	53,71	107,43	161,14	214,86	268,57	322,27
Limpieza (por horas)	0,12	0,25	0,52	0,76	1,04	1,29	1,56